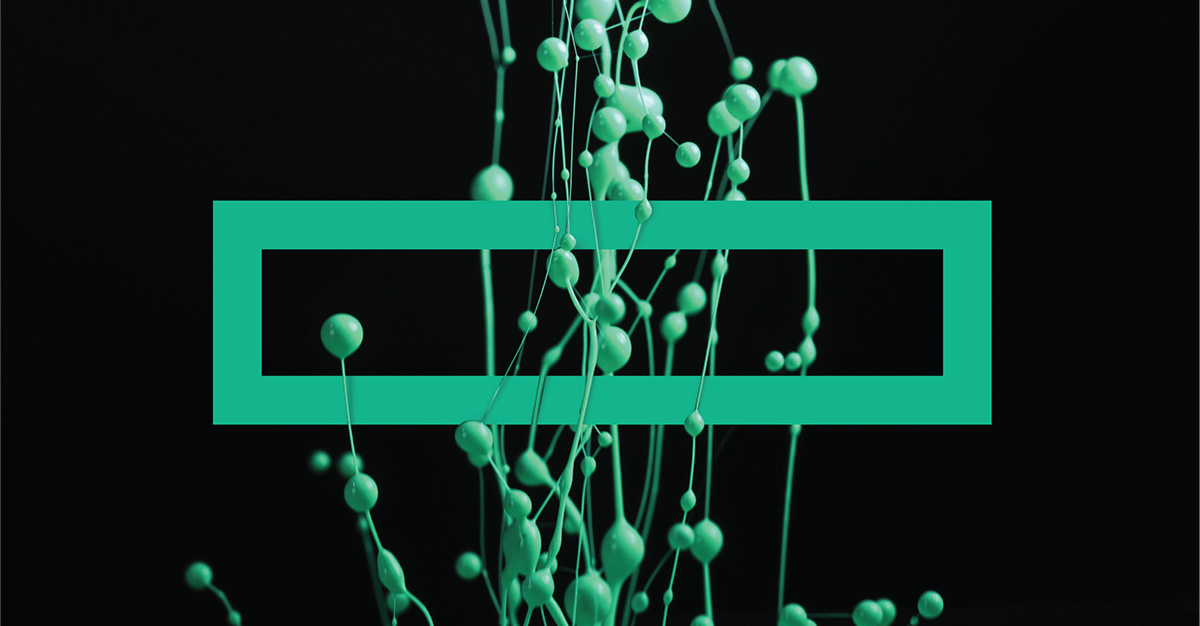
**Document type**

CONFIDENTIAL | AUTHORIZED HPE PARTNER USE ONLY



# Histórico de revisão do documento

Nome do projeto: Plant to Harvest

Status do documento: Revisado

TÓPICOS

[Introdução 2](#_Toc438496822)

[Contexto do projeto. 3](#_Toc438496823)

Personas  [3](#_Toc438496824)

[UserStories 3](#_Toc438496825)

[Escopo do projeto 4](#_Toc438496826)

[Atividades e tarefas 4](#_Toc438496827) e 5

[Conclusão….…………………………………………………………………………………………………………………… 5](#_Toc438496828)

Lista de tabelas

[**Tabela de definição das atividades, custos E OS responsáveis.**. …….6](#_Toc20157306)

# Introdução

Este é um documento explicativo do projeto Plant to Harvest, que tem como visão melhorias no processo de estágio dentro da HPE, assim possibilitando uma melhor preparação do estágiario para o mercado de trabalho e também caso exista a efetivação.

# contexto do projeto

O projeto consiste na maior interação entre os estagiários com a empresa e com seus funcionários durante o primeiro mês, conhecer as áreas, pelo menos o básico do que cada uma delas faz e porque faz, para assim ter maior entendimento sobre a empresa, entender como funciona a parte fiscal e a importância que a empresa tem, o projeto foi construído baseado na experiência que já tive tanto na HPE quanto em outra empresa, o que vejo e escuto de outros estagiários que estão em outras empresas e na proposta que a Bandtec oferece para nós dentro da disciplina de socioemocional de como nós estagiários devemos nos portar e em buscar sempre melhorias dentro do nosso ambiente de trabalho.

# Personas

Utilizando a metodologia de gestão de projetos Agile, defini a personas desse projeto para limitar o escopo, e ter maior entendimento sobre ele, assim buscando trazer o projeto para a realidade tanto na questão de possibilidade da realização dos requisitos do projeto, das atividades e também na questão de custos.

As personas definidas foram os estagíarios em si, os gestores das áreas e as gestores de RH.

Os dois últimos foram identificados por fazerem mais sentido e por terem maior contato e proximidade com os estágiarios no seu período de estágio.

# User stories

O UserStories nesse projeto foi uma ferramenta de fundamental importância para definir exatamente quais são as dores das personas, o que pode dificultar na realização das atividades delas e até mesmo impossibilita-las de colocar o projeto em prática.

As seguintes dores foram encontradas para as seguintes personas;

Gestores de RH e Gestores das áreas: Os gestores possuem diversas demandas, assim sendo, pode se tornar mais difícil ter um tempo hábil para ficar lendo relatórios dos estagiários para ter uma compreensão do que o mesmo está fazendo, e para poder emitir um feedback a respeito.

Gestores das áreas: Pelo curto tempo e a alta demanda, algumas atividades propostas nesse projeto podem acabar se tornando inviáveis, como por exemplo a rotatividade dos estagiários nas áreas.

Estagiários: Não se adaptar ao ambiente de trabalho, dificuldade de comunicação com os colegas de equipe e até mesmo com seu gestor, a falta de experiência no ambiente corporativo e em como fazer as demandas atríbuidas ele(a)(s)

# Escopo do projeto

O escopo do projeto foi constitúido da seguinte forma, após terem sido identificadas as personas, consegui entender melhor para quem seria designado o projeto, assim definindo os UserStories para entender as dores dessas personas, os possíveis riscos que poderiam vir a comprometer o projeto e como isso poderia ser minimizado.

Foram definidas então algumas atividades no formato 5w2h, que possuem quem deve ser responsável pela tarefa, o período em que ela deve ser feita, o custo da mesma e a descrição, devem ser seguidas de acordo com o período de estágio dos contratados.

# Atividades

Importante os estagiários conhecerem os outros estagiários mais velhos para assim terem uma idéia de como está sendo os estágios dos demais, entender o que cada um deles faz e se animarem ainda mais quando ingressarem na sua área de destino.

Melhoria da interação entre os estagiários e sua Staff, marcar um bate papo para saber quem está no seu time, entender a sua posição e a importância do seu trabalho dentro da HPE.

Muitas vezes, os estágiarios por não terem muita experiência em trabalhar, entram meio tímidos, o ideal seria quando eles entrassem, colocariamos temas diversificados sobre a empresa, qual a importância de determinada área, qual a importância dos equipamentos que vendemos etc, assim, agregando mais valor e experiência para o estágiario permitindo ele falar com maior propriedade sobre a HPE, no final dessa “pesquisa” ele faz uma apresentação ou um relatório a respeito do que foi aprendido.

Outra idéia seria apresentar os programas de ERG, para melhorar a interação do estagiário com os funcionários da empresa, melhorar sua autonomia com demandas, responsabilidades em estudar para apresentação de um projeto de algum tema, é muito importante que ele comece a ser notado pelas pessoas para que possa assim ter mais autonomia para falar de assuntos dentro da HPE, e ganhar visibilidade e destaque na empresa.

Possuir feedbacks do seu gestor e do seu mentor após 3 meses e no penúltimo mês antes do seu contrato acabar, conseguindo assim ter noção de como as pessoas percebem suas habilidades e ele em si como uma pessoa para se ter como colega de trabalho, esclarecer dúvidas a respeito do seu estágio, da sua possibilidade de renovação ou até mesmo de uma efetivação dentro da empresa, e ele possuir a liberdade de contar como foi sua experiência dentro da HPE.

O estágiario deverá fazer cursos sobre sua área, entender o funcionamento e também fazer 2 cursos de SoftSkills no período em que estiver conosco, assim melhorando sua comunicação e consequentemente melhorando sua capacidade profissional de lidar com problemas, otimização do seu tempo entre outras coisas.

É importante que o estágiario possua uma certa autonomia após o seu tempo na empresa para que ele possa ser avaliado sem ser supervisionado.

O estagiário no final de sua jornada de estágio conosco deverá fazer uma apresentação para o RH para contar como foi a experiência dele, o que agregou em sua carreira, coisas que ele aprendeu, área que ficou alocado, sua interação com as pessoas etc.

O estagiário deverá ter relatórios quinzenais nos primeiros 3 meses, contando como estão suas demandas, como está sendo a interação com as pessoas, pontos que ele gostaria de colocar a respeito de como está sendo seu estágio, após os 3 meses ele passa a mandar um relatório mensal contando o que ele está fazendo.É muito importante que o gestor saiba exatamente o que o estagiário está fazendo dentro do seu setor para que não fique com má impressão e poder avaliar o estagiário de forma correta.

# Conclusão

A medida que fui fazendo esse projeto pude notar o quanto é difícil lidar com a questão de melhorar um processo que envolva diversas pessoas e de como é mais difícil ainda estruturar essas melhorias e pontuar o que deve ou não ser feito, e como deve ser feito.

Tive um aprendizado enorme sobre como as coisas dentro da empresa funcionam, o quanto a empresa acaba gastando, ou melhor, investindo, com algumas coisas e por esse motivo quis minimizar isso de certa forma porém sempre visando o melhor para a empresa e pelo estagiário.

A construção desse projeto é muito importante para entender o que podemos melhorar, como podemos e o que trará de benefícios para todas as partes envolvidas.

|  |
| --- |
| Tabela de atividadeS, CUSTOS E RESPONSÁVEIS. .  [..\5W2H Plant to Harvest project.xlsx](../5W2H%20Plant%20to%20Harvest%20project.xlsx) |