



PROPOSTA DE CANDIDATURA

Diretor de Gestão de Pessoas

Gustavo Pergola B. Dias

GESTÃO 2017

Apresentação

Olá :D

Meu nome é Gustavo Pergola, tenho 20 anos e comecei a estudar TI com 13 e desde então ~~eu tenho um sonho~~ eu sou apaixonado pela área. Estudei por Niterói minha vida inteira, e realmente quero morar nessa cidade um dia. Gosto muito de matemática, tenho uma autoestima alta e sou contra azeitonas existirem no mundo.

Sou ~~músico~~ baterista há sete anos e desses anos, quatro foram dedicados à minha banda de hard rock, a Feels Like. Vejo a bateria como principal ferramenta de permitir a fluidez do meu pensamento e criatividade assim como um escape para o estresse.

Atualmente estou buscando uma especialização como carreira de TI e ando estudando coisas novas de Web, além de desenvolvimento de jogos. Meu objetivo é um dia trabalhar em uma empresa que crie produtos ou ofereça serviços que fazem a diferença no mundo e na vida das pessoas, enquanto participo de uma equipe feliz com o que faz e que tem a liberdade de implementar suas ideias.

Motivação e Justificativa

Acredito que a IN Junior necessite de pessoas dedicadas, comprometidas e responsáveis, e para tanto precisamos manter os membros atuais com esses

valores e garantir que novos membros sejam capazes de desenvolver os mesmos.

A capacidade de gerir pessoas de forma inovadora e eficaz só é possível se as necessidades básicas de gestão estejam sendo cumpridas.

Acredito que com o cargo eu tenha liberdade de ajudar a IN Junior a tomar um passo a frente e garantir que cada membro tenha seu alto potencial sendo desenvolvido e aplicado durante sua passagem pela empresa.

Histórico na empresa e no MEJ

Estou há quase quatro meses na empresa. Durante o treinamento, tive a oportunidade de trabalhar com uma equipe onde conseguimos produzir um site fenomenal de fotografias. No mesmo, aprendi sobre Ruby on Rails, o qual continuei estudando após o treinamento, possibilitando o desenvolvimento do Controle de Salas (projeto interno) e o atual projeto LABPEC.

Fui instrutor e monitor durante o último treinamento e atuei como supervisor da equipe de GP durante a última gestão, onde tive a oportunidade de aplicar as reuniões da diretoria, delegar funções aos demais assessores e garantir a integridade do processo seletivo.

Participei do treinamento de liderança, promovido no início da gestão, assim como outros eventos da empresa, tais como o android-meetup e a palestra com o Igor Mártire.

Realizei benches com a P&Q sobre seleção de candidatos no Processo Seletivo e ajudei a Eonomus Consultoria Jr. (UERJ) a melhorar o ambiente das reuniões da mesma.

Planejamento pessoal

Com uma nova filosofia estudantil, meu foco agora é pegar poucas matérias, permitindo um estudo mais calmo e avançado sobre as matérias que escolhi e deixando mais tempo para me dedicar a atividades extracurriculares, tal como a IN Junior, estudos extracurriculares e eventos.

Proposta e resultados esperados

Todos os meios de como as propostas se aplicariam seriam, naturalmente, discutidos entre assessores/diretor

1 - Reformular parte do treinamento e do PS

- Estive presente nos dois últimos treinamentos do PS da IN (que seguiram a mesma estratégia) e ficou claro em ambos que o treinamento necessitava de uma reformulação parcial dele. Seja adicionando novas ideias e processos como modificando os existentes.
- Algumas ideias como:
 - Adicionar conteúdo online aberto para consulta dos trainees e divulgação da empresa, em forma de vídeo ou documento.
 - Prática acima de teoria. O número de aulas torna o treinamento maçante e desinteressante para alguns candidatos, além de não desenvolver o conteúdo com a velocidade desejada. Botar a mão na massa ajuda a resolver isso.
 - Abordar os conteúdos menos interessantes com uma dinâmica mais apropriada.
 - Modificar o nosso método de avaliação de candidatos para ter um foco maior no alinhamento com as ideias da empresa e buscar segurança que permanecerá na empresa durante a gestão
 - Acrescentar conteúdo do MEJ no treinamento
 - Outros

2 - Cultura de feedback

- Durante os últimos meses que estive na empresa como assessor de GP, consegui perceber a baixa frequência de feedbacks em geral. Feedbacks ajudam a desenvolver tanto a empresa quanto a pessoa, e necessitam da atenção adequada. Desenvolver métodos para maior adesão da prática, tal como a utilização de outros meios de feedback são abordagens válidas a se tomar.

3 - Treinamentos, treinamentos, treinamentos

- o Assim como feedbacks, também percebi o deficit técnico na atual tecnologia utilizada pela empresa (RoR) assim como a necessidade

de se desenvolver a capacidade técnica dos membros em outras tecnologias importantes (front-end).

- Mais frequência de treinamentos e oportunidades, como coding dojo da empresa e aulas de capacitação abertas somente para membros.
- Com a adesão dos membros aos treinamentos e após suprir a necessidade básica de capacitação, teremos oportunidade para aprender novas tecnologias implementando maneiras inovadoras de resolver problemas.
- Além da adesão dos membros ao treinamento permitir capacitações diferentes e inovadoras, vai abrir espaço para criação de eventos de capacitação promovidos pela empresa sendo de público aberto, melhorando a imagem da empresa e chamando atenção de pessoas proativas.

4 - Premiações

- Analisando a gestão de outras EJ's tive a oportunidade de observar o bom funcionamento de práticas de premiação e reconhecimento de membros de destaque. Tal reconhecimento pode ser mostrado por meio de diversos modos (Ex: membro do mês) e essa premiação abre caminho para outras práticas e possibilidades.
- A principal razão pela qual eu acredito que a prática de premiação é importante se dá pela necessidade de manter os membros de destaque motivados e promover uma forma de estimular os membros a entregarem resultados melhores.

5 - Agregar valor à empresa

- Seria clássico mostrar uma ideia de gerar capacitações e treinamentos abertos para promover a empresa no nosso ambiente além de disponibilizar uma oportunidade aos membros de se aprimorarem tecnicamente. Porém, por meio de treinamentos com foco no que os membros têm potencial de desenvolvimento e mantendo o mesmo fechado para a empresa, podemos permitir que nossos membros desenvolvam um potencial maior de aprendizado no evento e agrega valor à empresa, colaborando em reter membros.
- Essa é só uma das ideias que podem vir para que a IN Junior fique mais valorizada. Impulsionando o meio pelo qual estimulamos o desenvolvimento dos nossos membros não isenta nossa necessidade de eventos externos, mas naturalmente torna a EJ mais atraente para quem é de fora por promover uma oportunidade interessante e exclusiva.

-
- Eventos e práticas em conjunto desse tipo também garantem que membros se tornem mais participativos e promove a integração das pessoas na empresa.

Considerações finais

Vejo a IN Junior como uma empresa com altíssima capacidade técnica e um nível muito alto de interesse. A grandiosidade e a proporção que a empresa pode tomar no ambiente em que se encontra é fantástico, mas para isso precisamos tomar os passos certos. Não só crescemos de espaço e número de membros como a reputação da empresa cresce exponencialmente. Vamos melhorar ainda mais nossa reputação e manter o ritmo, com responsabilidade e compromisso.

Ações simples podem acelerar o processo de crescimento fantástico.