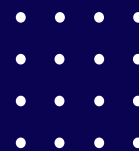
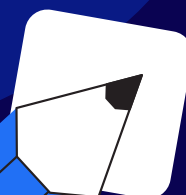



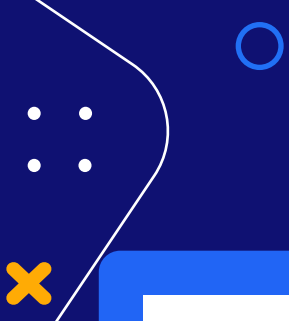


CHECKLIST

Desenvolvimento de pessoas em tecnologia:

estratégias para planejamento e
engajamento de ações efetivas
para os times





Construir uma trajetória de aprendizado sólida e eficiente consiste em um desafio constante para treinar e desenvolver pessoas nas empresas. Estabelecer uma estratégia assertiva, que **engaje os colaboradores e colaboradoras e traga resultados mensuráveis para as operações**, é a principal busca.

E quando falamos do desenvolvimento contínuo de pessoas na área de tecnologia, isso se torna uma necessidade ainda mais latente, já que as mudanças do setor são constantes e a exigência de atualização da área, também.

Por isso, elaboramos este checklist, com **dicas valiosas para que as lideranças de tecnologia** e os profissionais que atuam na área de treinamento e desenvolvimento desses talentos possam traçar uma **estratégia efetiva, organizada e embasada**.

Abordamos questões como diagnóstico de necessidades dos times, estrutura, ações de engajamento, indicadores, pontos de atenção para estabelecer um orçamento para treinamentos, entre outros pontos.

Esperamos que goste do conteúdo.

Boa leitura!





Como planejar o desenvolvimento de pessoas em tecnologia

Como a sua empresa está organizada no que diz respeito à área de treinamento e desenvolvimento de pessoas em tecnologia? Essa é uma responsabilidade do setor de RH, em parceria com as áreas técnicas? Há investimentos destinados exclusivamente para isso?

As decisões sobre treinamento e desenvolvimento de pessoas em tecnologia não devem ser tomadas de maneira isolada. É fundamental o diálogo entre as lideranças, para que seja feito **um diagnóstico com base nas necessidades reais dos times**, que podem ser norteadas por algumas ações. Separamos algumas delas.



Realize o Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT).

Neste momento serão identificados os possíveis gaps do time, para que as ações possam ser melhor direcionadas. Ele pode ser feito com as áreas de Pessoas, Treinamento e Desenvolvimento e as lideranças envolvidas. Lembre-se de contemplar questões relacionadas às expectativas dos times técnicos sobre o processo de aprendizagem, ações educacionais existentes da empresas, de que forma as ações de desenvolvimento de pessoas em tecnologia podem estar vinculadas ao Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), entre outros pontos importantes que podem ser mapeados.



**Atente-se às necessidades do negócio e movimentos do mercado.**


Como a sua empresa e as lideranças estão observando os movimentos do mercado? Se a sua operação necessita acompanhar algum tipo de tendência, é importante que os treinamentos e capacitações que serão realizados preconizem esses objetivos.

**Observe junto aos colaboradores os gaps de competências**

Observe, por meio de dados ou de atitudes, [quais os principais gaps dos talentos](#). Isso pode ser possível por meio de feedbacks formais, rituais do time (como 1:1), desenvolvimento dos PDIs ou, até mesmo, pesquisas de clima organizacional.

**Torne a organização mais competitiva a partir dos KPIs**

Como desenvolver talentos em tecnologia pode melhorar diretamente os KPIs da sua empresa (taxa de turnover, desempenho, engajamento e absenteísmo, por exemplo)? Atente-se em como eles podem ser potencializados e impactar positivamente na atração e retenção de talentos na empresa.



Após realizar um breve diagnóstico da estrutura atual da sua empresa e das principais necessidades de capacitação do seu time, **organizar o orçamento destinado às ações** de desenvolvimento de pessoas em tecnologia se torna um dos próximos passos. Mas, para a definição do orçamento é essencial:



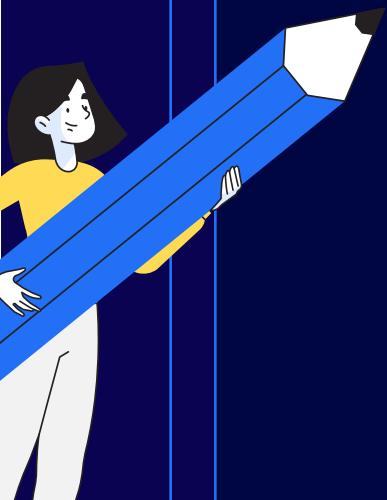
Ter objetivos em curto, médio e longo prazo

Eles vão ajudar a sua empresa a dimensionar o orçamento necessário e sensibilizar a alta gestão sobre a relevância do investimento proposto. Se você é uma liderança de tecnologia, reforce a relevância das ações. Se você atua na área de desenvolvimento de pessoas, se aproxime das lideranças tech para coletar esses argumentos e construir esses objetivos em conjunto.



Analisar o histórico das ações desenvolvidas anteriormente

Sua empresa realiza ações periódicas de treinamento? Resgate esse histórico, verifique quais foram as conquistas, aprendizados, melhorias e ajustes possíveis de serem feitos e os considere no momento de elaborar a proposta orçamentária atual.





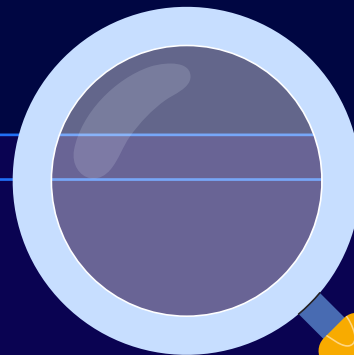
Considerar os direcionamentos estratégicos da organização

Sua empresa traçou um planejamento estratégico? Há algum direcionamento claro sobre as prioridades de atuação do ano/semestre? O mapeamento das prioridades será essencial para elencar quais as frentes de “ataque”, nas quais o seu time deve mais investir e se desenvolver. Assim, as ações passam a ter um propósito maior e irão ao encontro do que realmente fará sentido para a organização.



Projetar as adversidades que podem surgir

Pedidos de demissões, [baixo engajamento](#) aos treinamentos, refeição e cursos mal avaliados, evolução de novas tecnologias e necessidade de readequação da grade de treinamento. Esses são apenas alguns dos imprevistos que podem ocorrer a partir das capacitações oferecidas. Por isso, é importante que o plano orçamentário preveja questões como essa, para que ajustes possam ser feitos, caso seja necessário.





Modalidades de treinamentos e capacitações para desenvolver o seu time tech

Agora que os principais passos já foram mapeados e definidos, como saber quais as modalidades de treinamentos mais indicadas para o seu time de tecnologia? Em um exercício rápido, é possível selecionar as melhores modalidades - em conjunto com as lideranças dos times e os parceiros educacionais que a sua empresa conta.

Vamos lá?

Sua empresa precisa buscar novos talentos em tecnologia no mercado de trabalho e treiná-los, conforme stacks específicos da empresa?



Busque capacitações com o foco em aceleração da aprendizagem, que aliem tanto o ensino das ferramentas utilizadas, quanto a cultura vivida pela organização. Use essa oportunidade para formar novos profissionais alinhados às necessidades reais da sua empresa.



Sua empresa deseja impulsionar, atualizar e acelerar as skills dos times que já possuem competências para os cargos que ocupam?

Planeje treinamentos imersivos, focados nas principais demandas da sua empresa. Procure capacitações atualizadas, que aliem teoria e prática e instigue o engajamento dos profissionais.

Sua empresa enfrenta o absenteísmo nas capacitações que promove?



Ofereça cursos dinâmicos, em formatos que façam sentido e se encaixem na rotina dos times de tecnologia. A modalidade online, por exemplo, costuma ser aderente aos diferentes tipos de perfis – em especial, aos times tech, que predominantemente atuam de maneira remota.

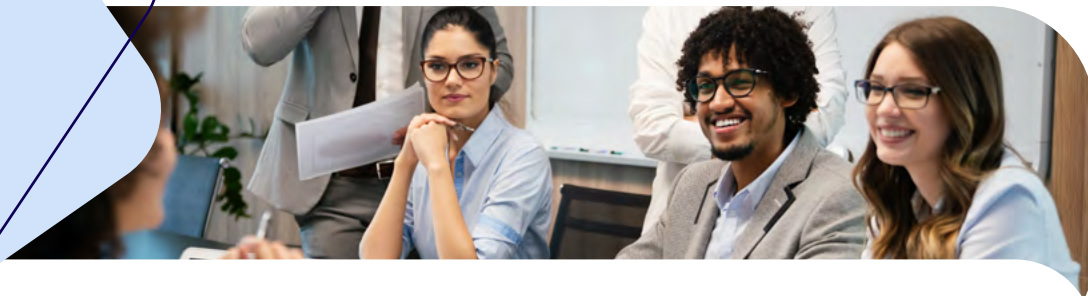


Sua empresa deseja promover a inclusão e diversidade, por meio de ações de treinamento e desenvolvimento de pessoas em tecnologia?

Os treinamentos também podem ser aliados para formar novos profissionais, além de gerar oportunidades aos participantes e fortalecer iniciativas de employer branding. Para isso, construa uma trilha de estudos específica, para impulsionar o aprendizado desses potenciais talentos e dar a eles oportunidades reais.

Importante salientar que todas as decisões relacionadas aos direcionamentos sobre as capacitações e treinamentos devem ser tomadas pelas lideranças de tecnologia e/ou time de pessoas e RHs, em conjunto com o parceiro fornecedor das soluções educacionais. Por isso, é essencial estar atento à escolha de um fornecedor que possua expertise e que dará o melhor suporte para a sua empresa.

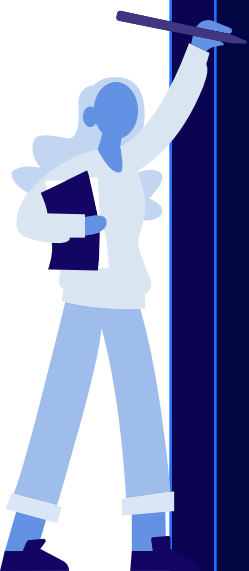




Engajamento como aliado para efetividade das ações de capacitação

Para que os investimentos e estratégias traçadas resultem nos objetivos projetados, é essencial que os times se engajem nas ações de treinamento. Mas, como fazer para que isso aconteça?

- ☐ **Comece** com a aposta em formatos de aula dinâmicos, que prendam a atenção dos colaboradores e colaboradoras. Profissionais que atuam em tecnologia tendem a ser ainda mais exigentes.
- ☐ **Construa** uma trilha de aprendizagem que faça sentido real para os times. Conteúdos desconexos com a realidade e aplicabilidade dos profissionais tendem a não criar uma identificação.
- ☐ **Opte** por capacitações completas, que possuam transcrições das videoaulas, exercícios e materiais complementares, e instiguem a interação dos alunos (mesmo que na modalidade online).
- ☐ **Utilize** uma plataforma amigável e intuitiva para disponibilizar vídeos e capacitações. Experiências ruins de usabilidade comprometem de maneira definitiva o aprendizado e o engajamento.
- ☐ **Ouça** os colaboradores e colaboradoras envolvidos nas ações de treinamento e desenvolvimento. Eles serão o termômetro para mostrar se a sua empresa está indo pelo caminho certo nesta área.





Indicadores de sucesso na aprendizagem: como saber que a sua estratégia deu certo?

Agora que tudo foi colocado em prática, é hora de colher os frutos das ações promovidas pela sua empresa. Separamos alguns [indicadores de sucesso](#) (com base em materiais exclusivos, utilizados por nossos especialistas em educação), que podem ajudar a sua empresa no gerenciamento dos dados e respaldo para promover ações relacionadas.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> NPS dos cursos | <input type="checkbox"/> Horas treinadas |
| <input type="checkbox"/> Atividades realizadas no curso | <input type="checkbox"/> Avaliação de aplicabilidade (formulário contendo uma pergunta investigando a aplicação real do conhecimento adquirido no curso) |
| <input type="checkbox"/> Cursos iniciados na trilha | <input type="checkbox"/> Rotina de acompanhamento com a liderança |
| <input type="checkbox"/> Formações concluídas | |
| <input type="checkbox"/> Meta específica definida pela empresa | |
| <input type="checkbox"/> Horas destinadas ao desenvolvimento | |

Com planejamento, é possível obter resultados efetivos com as ações de desenvolvimento de pessoas em tecnologia da sua empresa.

Para potencializar esses resultados, busque parceiros que priorizem a qualidade dos treinamentos, ofereçam o que há de mais atualizado na área e apliquem uma didática diferenciada. Uma combinação que pode contribuir para a construção de times engajados, motivados e, acima de tudo, altamente capacitados.



Sobre a **Alura** **Para Empresas**



A Alura Para Empresas é a organização que engloba as soluções corporativas da Alura — **a maior escola online de tecnologia do Brasil.**

Contamos com uma equipe didática dedicada e trabalhamos com metodologias modernas de aprendizagem ativa e significativa no EAD.

Auxiliamos no planejamento de conteúdo conforme as necessidades do seu time e da sua empresa. Potencializamos o aprendizado a partir do engajamento com os planos de ensino. Apoiamos na aplicação do conhecimento dentro dos objetivos de negócios. Avaliamos os impactos para

a sua organização e incentivamos o compartilhamento do conhecimento para uma jornada contínua.

Nossas soluções ajudam empresas de todos os tamanhos e setores a enfrentarem os desafios do mercado de tecnologia, com iniciativas e projetos de Atração & Employer Branding; Recrutamento, Formação & Aceleração; e Upskilling & Reskilling.

+ 1.300

cursos

+ 5 mil

empresas
impulsionadas

+ 590 mil

pessoas
desenvolvidas

Quer conhecer a nossa
metodologia exclusiva?

Acesse e saiba mais!

alura | Para
Empresas



/Alura Para Empresas