

Visão Geral - Challenge

Sprint 1

Explicação das Categorias

Gestão Digital de Treinamentos

O custo dos treinamentos está muito alto , e gasta uma grande quantidade de papel para a empresa, quando necessário o treinamento novas pessoas será necessário imprimir mais papéis o que adiciona muito mais custo. Também existe o risco de uma não conformidade, o que ocasionaria mais problemas, que queremos corrigir com as nossas melhoras. Os aspectos técnicos exigidos são um bom banco de dados para armazenar os treinamentos, uma UI interessante para que o treinamento não seja chato e seja interativo para que as informações sejam absorvidas pelo treineiro, além de ser possível a visualização dos dados dos treinamentos.

Transformando ética em ação

O serviço está muito obsoleto ainda, por ser muito tradicional, existem poucos meios para agilizar esse sistema, ou seja, precisa-se de uma mudança completa de sistema para que tudo seja mais fluido e simples de se resolver, sem ter que ter um alto número de funcionários, pelo processo estar muito tradicional as pessoas geralmente não se interessam muito, e atualizar o serviço faria ele mais agradável e com acesso mais fácil por smartphones ou por computadores.

Reinventando o Onboarding

Um dos maiores desafios do modelo atual é a retenção das informações dos colaboradores quando terminar o Onboarding, neste cenário temos alguns pontos negativos como: muita informação em pouco tempo, o colaborador não absorve quase nada, e geralmente surgem muitas dúvidas com o tempo. Os aspectos técnicos exigidos são: possibilitar que o colaborador obtenha e fixe mais essas informações, manter o serviço customizável para todas as áreas, e trilhar um caminho mais “amigável” de maneira que o ensinamento seja mais simples de entender.

Gestão do Conhecimento com IA

Os grandes problemas do software atual são o governo de dados de pesquisas, a dificuldade de encontrar dados específicos, e a redundância de pesquisas, além disso o tempo perdido para a gestão dos dados também é um problema para se destacar . Os aspectos técnicos exigidos são um banco de dados capaz de comportar grandes volumes de arquivos e que seja fácil de se manusear e modelar, outro aspecto exigido é o Machine

Learning treinável. O aspecto desejável é um método de visualização simples que seja rápida para a utilização.

Problema detectado e Solução

O problema detectado é grande quantidade de gastos com papeis e outros recursos para o treinamento de funcionários para empresa, e mesmo com altos gastos o retorno é bem menor do que poderia ser. De acordo com esse estudo, de acordo com o estudo de Ricardo Luiz Araujo , é possível perceber que o gasto em treinamento com uma ferramenta online foi muito menor do que o gasto com treinamento físico, com papel, etc. Juntamente com o problema do custo, é difícil organizar os dados de todos os treineiros para que seja possível verificar como está sendo a eficácia do treinamento. Foi possível ver também que a taxa de aprendizado dos que treinaram online foi maior do que os que aprenderam no papel, muito porque os treinamentos são aplicados no dia a dia, o que permite a maior fixação dos conteúdos e uma possibilidade mais fácil de procurar os treinamentos que o treineiro quer rever. Então a nossa solução será baseada em uma aplicação que simplifique tanto o aprendizado como o armazenamento dos treinamentos, promovendo um menor gasto da empresa em treinamentos, e uma visualização de como está sendo o treinamento que a empresa está aplicando e possivelmente ver mais claramente os resultados individuais das pessoas.

Solução Idealizada

A solução que montamos é a gamificação do treinamento digital, um aplicativo onde será feito os treinamentos da empresa, sendo possível armazenar informações dos participantes e visualizar o progresso de cada um, além disso o treinamento será personalizado para cada pessoa, podendo alocar menos tempo em partes que o usuário tenha mais facilidade e um tempo maior em partes de maior dificuldade.

A solução traz ainda o gasto zero de papeis, economizando uma grande parte que seria investida em um treinamento convencional, e por ser digital os novos treinamentos só terão que serem inseridos no aplicativo, simplificando muito para os novos funcionários . Pela empresa ter a capacidade de controle total será permitido selecionar quais treinamentos cada pessoa receberá, de maneira simples e eficiente.

Público Alvo

Nosso público alvo são os treinadores da empresa, os funcionários que vão fazer o treinamento, o RH e a gestão corporativa da empresa. Supervisor do grupo de treinamento.

Avaliação

Listar softwares

Nome	Kahoot	Microsoft Dynamics 365 Gamification	Deloitte Leadership Academy	
Função	Um aplicativo prático e fácil, utilizado para aprendizagem. Além de ser super lúdico, torna o treinamento bem divertido e nada cansativo.	Na plataforma Microsoft Dynamics 365 Gamification o sistema possibilita que as equipes que trabalham com testagem encontrem de forma mais rápida e dinâmica as falhas de programação nos softwares desenvolvidos pela empresa	A Deloitte mudou o formato de treinamento de seus clientes. Se antes o modelo tradicional era a escolha, a gamificação entrou na jogada na Deloitte Leadership Academy, plataforma que foi criada para oferecer cursos interativos e que aumentou em 47% o tráfego de acessos ao site desde a implementação.	

Diferenciação competitiva da sua solução

Armazenamento das perguntas de forma centralizada, possível visualizar o progresso de times diferentes de forma ágil e de forma fácil, e também do progresso individual, sendo possível atribuir recompensas para pessoas que mais desenpenham.

Solução utilizada para o armazenamento dos dados

A nossa solução para a armazenagem dos dados vai ser um banco de dados POSTGRESQL, sendo hospedado em um container docker.

Relação entre conteúdos estudados e solução proposta pela equipe

Banco de dados - armazenamento de dados

Microservices e web engineer - API architecture

Governança e melhores práticas - Github e Gitflow

Network management - Arquitetura dos microservices

Desenvolvimento cross-platform - App para o treinamento

fontes : <https://www.abed.org.br/congresso2004/por/htm/182-TC-D4.htm>