

**Faculdade de Informática e Administração Paulista (FIAP)**

Gabriel Amâncio: RM 97936

Pedro Carvalho Pacheco: RM 98043

**GENESIS ACADEMY**

**SPRINT 1**

São Paulo

15/04/2024

## **Sumário**

|  |          |
|--|----------|
| <b>1.0 Descrição do Problema a Resolver.....</b>                                   | <b>3</b> |
| <b>2.0 Descrição dos Objetivos da Solução Idealizada.....</b>                      | <b>4</b> |
| <b>3.0 Definição de Públicos Alvos (cliente pagante e cliente consumidor).....</b> | <b>5</b> |
| <b>4.0 Estudo de produtos semelhantes já existentes no mercado.....</b>            | <b>5</b> |
| <b>5.0 Avaliação do potencial de mercado (fatia de mercado a conquistar).....</b>  | <b>6</b> |
| <b>6.0 Vídeo Apresentação Projeto.....</b>   | <b>6</b> |
| <b>7.0 Bibliografia.....</b>   | <b>6</b> |

## **1.0 Descrição do Problema a Resolver**

O processo de recrutamento de novos funcionários é algo que sempre vai existir no dia a dia de todas as empresas em todo o mundo. De tempos em tempos é necessário (e inclusive, muito recompensador) trazer novas peças às lacunas existentes nos times de uma corporação. Mas, algo que muitas vezes não é levado em consideração, ainda mais por aqueles que estão buscando uma vaga em uma dessas empresas, é que todo esse processo de contratação de novos funcionários é algo bem mais trabalhoso do que normalmente imaginamos, além de poder escalar a algo que gera grandes custos institucionais.

Isso porque, todo o processo de contratar um novo integrante a um time afeta e se alastra para outras áreas da referente empresa, e não fica só parado no time de RH. Isso porque, todo novo integrante precisa passar por uma fase de adaptação, integração e treinamento assim que é contratado. E esse processo, além de ser trabalhoso e não necessariamente recompensador de imediato para os processos diários da empresa, é algo que é muitas vezes feito com uma qualidade não muito satisfatória, ocasionando em um mal desenvolvimento desse novo funcionário a seu novo cargo.

Os motivos para esse tipo de situação existir são inúmeros: às vezes o time do qual este funcionário acabara de ser incluído, precisa cumprir com metas recorrentes, e não tem tempo para pausar suas atividades rotineiras, para demandar um tempo de treinamento com esse novo colaborador. E então, esta nova peça fica de escanteio, tentando “pescar” informações e ensinamentos quanto às atividades empresariais, ao acompanhar esses outros colegas trabalhando, ao invés de aprender de uma vez por todas e definitivamente.

Cremos que utilizando de IAs generativas, e uma análise e mapeamento dos resultados mostrados por esse novo colaborador, conseguimos convergir todas as soluções que visamos ser necessárias para com que este problema venha a diminuir. Explicaremos melhor e mais especificamente, ao decorrer do documento.

## 2.0 Descrição dos Objetivos da Solução Idealizada

Visando solucionar o problema levantado no tópico anterior, a nossa equipe deseja desenvolver uma solução tecnológica capaz de facilitar e cortar gastos na jornada de contratação e treinamento de novos funcionários. Uma vez que, atualmente, empresas com colaboradores recém-chegados se veem em duas situações:

1. A de paralisar alguns funcionários com já expertise nos processos da empresa, para treinar o novo funcionário. Opção que gera custos para a empresa, pois é um funcionário a menos nas atividades diárias;
2. A de não separar nenhum funcionário para um treinamento direto com o novo colaborador, deixando ele desintegrado com os processos da empresa. Forçando-o assim, em buscar outras maneiras para se encaixar na empresa. Afetando negativamente o seu crescimento interno.

O que queremos fazer, é justamente trazer uma terceira opção para esta equação, uma onde não há necessidade de uma paralisação de nenhum funcionário recorrente no dia a dia. E nem resulta em um funcionário desfalcado de conhecimento, e despreparado para iniciar a jornada interna de sua carreira na empresa.

3. A criação de uma plataforma digital de treinamento de novos colaboradores. Uma que não fica limitada a apenas ser um local de consumo de conteúdos separados e pela empresa, mas é algo dinâmico e inteligente. Onde potencializado com a utilidade de IA's Generativas e Deep Analytics, o funcionário mesmo estando desacompanhado por parte de um terceiro, tem ferramentas que possam ajudá-lo a se desenvolver “sozinho”.

Como? Pensamos primeiramente em desenvolver uma inteligência artificial que fosse como um “buddy” do cliente. Onde, todo tipo de conteúdo postado na plataforma seria interpretado e armazenado pela inteligência artificial, que estaria pronta para responder qualquer tipo de dúvida e acompanhar o funcionário em qualquer situação relacionada ao treinamento existente.

Além disso, pensamos em utilizar os dados gerados pela interação deste cliente com a inteligência artificial, para criar análises de desempenho do mesmo, então tomar as decisões certas de próximos passos para solucionar problemas específicos que este possa estar enfrentando (como a dificuldade em X assunto).

### 3.0 Definição de Públicos Alvos (cliente pagante e cliente consumidor)

O Cliente pagante seria a empresa/corporação que sofre com o processo contratual, e com todo o problema descrito nas questões anteriores, e deseja um sistema de treinamento mais robusto e potencializado por IA's Generativas para acompanhamento pessoal e uma Análise Profunda do desempenho dos clientes.

O Cliente Consumidor seria esse funcionário final, que é recém chegado em uma empresa, não conhece os seus processos, e precisa de um treinamento pessoal. E que, por muitas vezes, deixa de ter esse treinamento pessoal com outros clientes, pois estes estão sempre vivendo com altas demandas.

### 4.0 Estudo de produtos semelhantes já existentes no mercado

Existe no mercado, soluções e features parecidas com as que desejamos desenvolver, mas, que não tem o intuito e foco que explanamos nos tópicos anteriores.

A Alura por exemplo, tem em alguns cursos específicos em sua plataforma, a Inteligência Artificial Luri, que pode servir para resumir os conceitos principais trabalhados no curso, tanto quanto realizar outras tarefas.

Nós desejamos desenvolver algo mais complexo, que não se limite a apenas um curso em específico. E sim uma IA que tenha em memória todos os processos internos da empresa, e que pode servir como um “buddy” pessoal.



IA Luri da Alura

## **5.0 Avaliação do potencial de mercado (fatia de mercado a conquistar)**

Desejamos adentrar em um âmbito do universo de treinamento organizacional que ainda não tem uma solução consolidada. Queremos ser pioneiros em facilitar e desafogar em custos a vida de uma corporação que recebe funcionários novos.

Cremos que, trazer essa solução pode ser um grande corte de custos para essas corporações. Uma vez que, deixa mais barato o processo de contratação e treinamento de novos funcionários, acabando com a necessidade de um funcionário ativo parar suas atividades para preparar e realizar um treinamento a cada novo colaborador recém chegado.

## **6.0 Vídeo Apresentação Projeto**

[https://youtu.be/74bK\\_4GUdGs](https://youtu.be/74bK_4GUdGs)

## **7.0 Bibliografia**

<https://www.businessnewsdaily.com/16562-cost-of-hiring-an-employee.html>

<https://www.indeed.com/hire/c/info/cost-of-hiring-employees>

<https://joinhomebase.com/blog/new-employee-cost/>

<https://toggl.com/blog/cost-of-hiring-an-employee>

<https://youtu.be/SZN6lm1CcUg?si=5YdGxSiYxFEhqfdi>