**Residência Técnica em S.I - Grupo 2**

**SSM**

**Fontes:** [**76% buscam informações sobre salários antes de se candidatar a uma vaga de emprego, mostra pesquisa | Trabalho e Carreira | G1 (globo.com)**](https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/06/16/76percent-buscam-informacoes-sobre-salarios-antes-de-se-candidatar-a-uma-vaga-de-emprego-mostra-pesquisa.ghtml)[**https://gcmais.com.br/mais-emprego/2022/09/20/94-dos-candidatos-buscam-informacoes-sobre-a-empresa-antes-de-se-candidatarem-revela-pesquisa/**](https://gcmais.com.br/mais-emprego/2022/09/20/94-dos-candidatos-buscam-informacoes-sobre-a-empresa-antes-de-se-candidatarem-revela-pesquisa/)

[**https://vimeo.com/790985737**](https://vimeo.com/790985737)

**01 - Definição da situação problemática:**

De acordo com uma pesquisa realizada pelo portal de vagas Indeed, foi revelado que 68% dos entrevistados relatam que a empresa em que trabalham poderia ser mais inclusiva. Além disso, foi revelado que 94% dos candidatos buscam informações sobre a empresa antes de se candidatarem. Portanto, nota-se a importância de se ter informações confiáveis e transparentes sobre o ambiente organizacional, pois se trata de um grande fator decisório no momento de escolher trabalhar em uma organização.   
Atualmente, existem sistemas que se propõe a fazer o trabalho de um portal de avaliações e feedbacks. Entretanto, grande parte desses portais não possuem uma fonte confiável de informações, e se baseiam apenas em informações compartilhadas pelo usuário, que pode ou não trabalhar na organização. Outro problema é a ausência da diversidade nas análises realizadas pelos portais consolidados hoje. Grande parte dos portais se focam em questões como salário, tempo de trabalho e um campo aberto de texto para feedback.  
A ausência de informações confiáveis e diversificadas sobre o ambiente organizacional pode acabar prejudicando a escolha de um candidato, podendo fazer com que o mesmo recuse uma vaga por informações falsas sobre a organização ou escolha trabalhar em uma organização que não esteja de acordo com seus princípios.

**Partes interessadas da situação problemática:**

* **Cliente:** Organizações
* **Analista:** Grupo 2 da residência
* **Proprietário:** Pessoas que buscam informações sobre as organizações

**02 - Construir modelos de atividades intencionais:**

1. **Fórmula PQR (1 e 2):**Criar um sistema para coletar informações confiáveis sobre o ambiente organizacional com o apoio das organizações para aumentar a confiabilidade das buscas aos candidatos das vagas.
2. **Mnemônico CATWOE:  
     
   C:** Pessoas que desejam buscar informações sobre a organização.  
   **A:** Colaboradores, possíveis colaboradores, pessoas externas à organização e a própria organização.  
   **T:** A eficácia será medida a partir do momento que as informações disponíveis sejam suficientes para auxiliar os candidatos das vagas na escolha de uma organização para se trabalhar, podendo ser medido até mesmo por indicadores como “esta avaliação me ajudou”.  
   A eficiência será constatada com a melhora nas notas das organizações devido aos esforços para se consolidarem como bons lugares para se trabalhar, podendo ser medido por indicadores como a quantidade de organizações com avaliação acima de 80%.  
   A efetividade será medida observando o tempo que essas empresas passam com avaliações positivas.  
   **W:** A visão de mundo se baseia no contexto organizacional e no mercado de trabalho.  
   **O:** Organizações.  
   **E:** Restrições do ambiente externo se traduzem nas questões legais observadas, como por exemplo a segurança dos dados por parte da LGPD. Além disso pode ser observada uma resistência a princípio, que deverá ser contornada pelos benefícios oferecidos também às organizações.
3. **Tarefas primárias e baseadas em problemas:  
     
   Primárias:** Cadastrar feedbacks, consultar feedbacks cadastrados  
   **Baseada em problemas:** Cadastro de empresas, cadastro de usuários, rankeamento, premiações
4. **Diagrama:**

