



# hackathon

gestão de pessoas

0258

# GUIA DE CONSTRUÇÃO

## 👁️ IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE (APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA)

Entender o contexto do problema que enfrentamos na cooperativa e porque essa dor específica impacta no dia a dia dos colaboradores – olhando para entregas e comportamentos na rotina.

- Qual é o problema que realmente causa essa dor? – descrever o problema de forma clara mencionando como afeta a cooperativa ou os colaboradores

**Atenção:** para entender e analisar de fato a importância do problema, algumas perguntas precisam ser respondidas:

- Qual problema estamos resolvendo?
- Para quem é um problema? – grupos ou colaboradores que são impactados diretamente
- Quando esse problema ocorre? – esclarecer as circunstâncias que ele ocorre
- Por que precisamos resolvê-lo? – destacar as implicações e impactos negativos que a não resolução traria e os benefícios em resolvê-lo
- Por que ele é importante? – Explicar como a sua resolução contribuirá para a eficiência e sucesso da cooperativa

## 🧠 VALIDAÇÃO DO PROBLEMA

É a hora de evidenciar e demonstrar como as dores que causam o problema foram validadas. Qual foi o método escolhido pelo grupo para validar o problema/dor? O método escolhido deverá ser abrangente e que permita uma compreensão profunda dos desafios enfrentados.

**Os métodos podem ser:**

- Entrevistas com colegas de trabalho, diretores, líderes - aproveitar os insights, experiências individuais e percepções do problema;
- Visita a agências - observar como o problema afeta a rotina e a operação;
- Análise de relatórios oficiais - reunir dados e informações que confirme a existência do problema;
- Pesquisas de campo - coletar dados, tanto quantitativos como qualitativos para olhar o problema de diferentes situações e contextos;
- Estudos de mercado - entender como as outras “organizações” lidam com problemas semelhantes e captar insights para a realidade da cooperativa;
- Revisão e consulta dos materiais da cooperativa - examinar registros de reclamações, feedbacks de associados, relatórios de desempenho, observar principalmente padrões e tendências relacionadas ao problema.
- Quanto mais diversificada a validação, mais abrangente ela será e poderemos ter uma visão mais sistêmica do problema. A variedade de perspectivas nos levará a soluções mais abrangentes.

## **AÇÕES ESTRATÉGICAS - "POR QUÊ"**

Envolvem o planejamento dos objetivos a longo prazo de uma ou mais metas de crescimento ou alcance. Neste caso dos 3 problemas (dores) que estamos trabalhando.

### **Algumas perguntas a serem respondidas:**

- Qual a nossa estratégia para os próximos 3 anos?
- Como podemos ajustar nossa estratégia para atrair e reter talentos?
- Quais as melhores práticas de mercado que podemos adequar a realidade da cooperativa?
- Que outras formas de reconhecimento podemos oferecer, além da financeira?
- Como alinhamos as necessidades de cada colaborador com as oportunidades dentro da cooperativa?

### **Dicas:**

- Desenvolvimento de ações para alcançar as soluções propostas. Isso inclui identificação de oportunidades, alocação de recursos, definição de iniciativas e ações.
- Análise do ambiente interno e externo que pode afetar a implementação da solução.

## **AÇÕES TÁTICAS - "O QUÊ"**

São responsáveis por definir "o que" a cooperativa fará para alcançar os objetivos estratégicos.

### **Algumas perguntas a serem respondidas:**

- Temos certeza de que isso vai funcionar?
- Quais são as etapas de implementação dessa solução?
- Como podemos revisar os benefícios para conseguirmos atender as expectativas dos colaboradores?
- Quais critérios serão utilizados para salários e remunerações?
- Quais serão os marcos e critérios para a progressão na carreira?
- Como podemos integrar o reconhecimento no dia a dia, além de eventos e premiações?

### **Exemplos:**

- Atribuição de responsabilidades e recursos necessários para cada parte do projeto
- Por exemplo, aumentar a satisfação dos colaboradores em relação à remuneração em X% no próximo ano e reduzir a taxa de turnover em Y% nos próximos dois trimestres.
- Realizar pesquisas salariais semestrais para manter a competitividade no mercado.
- Implementar um programa trimestral de reconhecimento destacando realizações individuais e coletivas.

## AÇÕES OPERACIONAIS - "COMO"

Essas ações serão "como" as táticas serão implementadas na prática e no dia a dia.

### Algumas perguntas a serem respondidas:

- Quem será o responsável pela análise de mercado periodicamente?
- Quais ações serão implementadas para garantir que as mudanças sejam precisas e oportunas?
- Como comunicaremos as mudanças de forma transparente?
- Quem será o responsável por identificar oportunidades de movimentações internas?
- Quais serão as novas formas de aprendizado e desenvolvimento que teremos disponíveis aos colaboradores?
- Como vamos garantir que o sistema de reconhecimento possa avaliar as conquistas e contribuições?
- Que ferramenta/método de feedback voltado ao desenvolvimento utilizaremos, quem serão os responsáveis pela aplicação e ajustes e como iremos desenvolver esses responsáveis?
- Um bom planejamento operacional contém:
  - Gestão diária das ações;
  - Alocação de recursos específicos;
  - Execução de projetos e atividades - começo, meio e fim;
  - Monitoramento de desempenho;
  - Tomada de decisões detalhadas com foco em atingir os objetivos táticos.

### Exemplos:

- Fazer a lista de todas as universidades, ligar e agendar reuniões semanais com os reitores, montar stands promocionais nos intervalos e etc...
- Realizar workshops de sensibilização sobre a importância do reconhecimento e estabelecer comitê de avaliação para progressão salarial.

