



Não perca um minuto

Perguntamos à comunidade de gerenciamento de projetos: **como você faz com que novos membros da equipe ganhem ritmo quando entram no meio de um projeto?**

COMECE A DISCUSSÃO



Para fazer que novos membros da equipe dominem seus papéis e responsabilidades, minha abordagem é levá-los a falar sobre como vão estruturar suas tarefas diárias em reuniões em pé, desde o sinal verde. Isso abre um diálogo e também permite a participação interativa dos outros membros experientes e informados da equipe. Ao fazer isso, os

novos membros da equipe poderão demonstrar uma compreensão do seu papel, comunicando cada uma de suas pequenas tarefas diárias e começando a compreender seu valor para a equipe, e progredir.”

— Tariro Dodzo, engenheiro de software e gerente de projeto, Efficom UK, Londres, Inglaterra

COMPARTILHAR O MEMORANDO



Nos primeiros dias de entrada de um novo membro da equipe, minha equipe e eu distribuimos um memorando de uma página com todas as informações pertinentes sobre o projeto. Incluí o nome do fornecedor escolhido, seja um aplicativo ou hardware novo, ou uma atualização, e como o novo aplicativo ou hardware será usado. Este documento também inclui uma lista de responsabilidades de alto nível de todas as partes, incluindo o fornecedor, a unidade de negócios e a TI. Durante a segunda semana do novo membro, realizamos uma reunião mais aprofundada que fornece maiores detalhes de cada projeto e dá tempo suficiente para a pessoa fazer perguntas. Em seguida, essa pessoa acompanha um analista de negócios ou gerente de projeto por cerca de uma semana. Todas essas etapas ajudam a definir explicitamente o papel e as responsabilidades do novo membro da equipe.”

— Suzan Awad Abdurrahman, PMP, gerente de projeto de TI, Reedy Creek Improvement District, Lake Buena Vista, Flórida, EUA

DIAS DE TREINAMENTO



Temos sessões de treinamento para desenvolver conhecimento e treinamento durante o trabalho para fornecer experiência prática. As sessões de treinamento são organizadas por líderes de equipe e gerentes de tecnologia, e explicam todos os detalhes sobre o projeto,

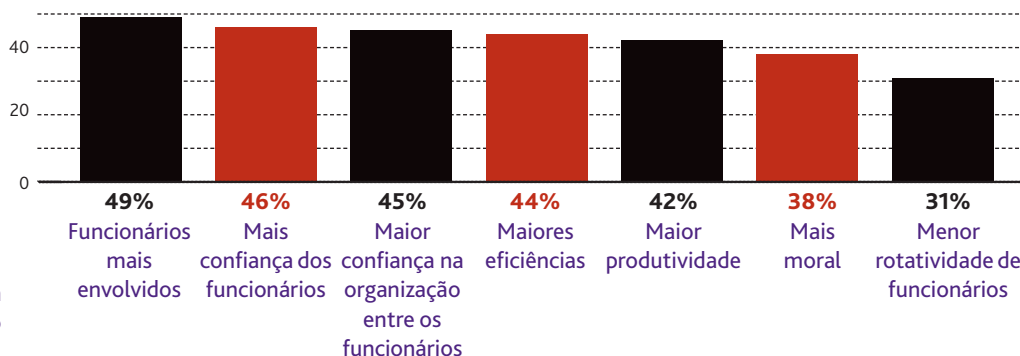
Ganhar ritmo

As organizações devem garantir que novos funcionários tenham uma transição suave. Veja o que falta nos programas de aclimação nos Estados Unidos:



E 41% desses empregadores acreditam que a falta de um processo estruturado de aclimação tenha prejudicado sua organização.

Os empregadores dizem que os impactos mais positivos de um programa de aclimação eficaz incluem:



Fonte: Career Builder

incluindo visão geral, arquitetura, sistemas impactados, integrações, estrutura de implantação, padrões de codificação e documentação. Pode haver uma sessão de perguntas e respostas no fim para dar aos novos membros a possibilidade de fazer perguntas relevantes. O treinamento no local consiste em fazer com que novos membros trabalhem sob a orientação total dos desenvolvedores seniores, para se acostumarem com o ambiente e a cultura de trabalho e aumentar constantemente seus conhecimentos e capacidades para trabalhar de forma independente”.

— Krishnan Rangachari, arquiteto chefe de soluções, Tech Mahindra, Pune, Índia

NADAR COM A CORRENTE



Fazer com que novos membros da equipe ganhem ritmo é uma das muitas razões pelas quais é necessário uma diretoria que mostre explicitamente o fluxo de trabalho. Isso permite que novos membros, e o resto da equipe, vejam sempre até que ponto o trabalho está feito, mas não exige documentação adicional, porque é parte de como você faz tudo. Uma boa diretoria reflete o trabalho que está sendo feito e deve tornar as reuniões de status desnecessárias. Também permite que novos membros da equipe compreendam muito rapidamente como o trabalho é processado pela equipe”.

— Al Shalloway, CEO, Net Objectives, Seattle, Washington, EUA

TER PACIÊNCIA



Depois que o processo de aclimação organizacional for concluído, gosto de emparelhar os membros da equipe com um companheiro

capaz de reforçar essa familiarização e facilitar a transição para a equipe do projeto. Além disso, convidá-los a acompanhar um gerente de projeto e liderança técnica durante os primeiros dias pode ajudar. Atribuir-lhes pequenas tarefas e dar-lhes muito espaço para cometer erros e fazer perguntas. Se você demonstrar um pouco de paciência, eles finalmente entenderão as tarefas e trabalharão com a equipe. Muito em breve você terá um recurso valioso”.

— Sagarika Basak, PMP, gerente de projeto sênior, ITC Secure Networking, Londres, Inglaterra

NÍVEL DE CONFORTO



Quando ocorre uma transição do lado do cliente, solicitamos ao gerente do projeto do cliente que leve o novo membro da equipe por todo o próprio escopo do projeto e o mapa das partes interessadas. Em seguida, fazemos com que a pessoa passe pelos últimos relatórios semanais, volte duas a três semanas no tempo, começando com o mais recente. Isso garante que o participante do lado do cliente possa fazer perguntas inteligentes na próxima revisão, o que ajuda muito na sua aceitação.

Depois da atualização com os relatórios semanais, apresentamos novas pessoas à equipe de entrega e explicamos o papel de cada membro. Se um novo membro da equipe estiver no lado do cliente, achamos que ele ou ela geralmente está procurando responder duas questões básicas: onde estamos no projeto? E como posso contribuir de forma significativa? Ajudo-os a responder as duas questões durante a discussão de transição”.

— Nidhi Arora, PMI-ACP, PMP, cofundador e diretor, TopGain Consulting Pvt Ltd., Nova Délhi, Índia

BEM-VINDO A BORDO

Como você garante que novos membros de equipe tenham uma transição rápida e eficaz? Compartilhe as suas histórias no grupo do LinkedIn PMI Project, Program and Portfolio Management.