



THE DEVELOPER'S CONFERENCE

TRILHA UX DESIGN

Design Skills Spectrum: Proposta de um framework para equilibrar skills na contratação de UX designers

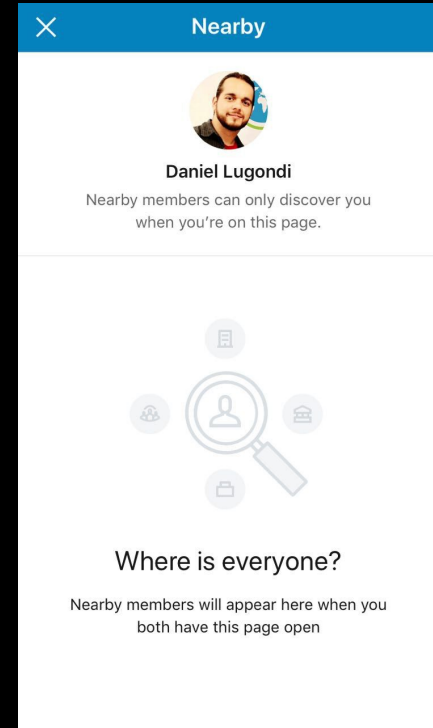
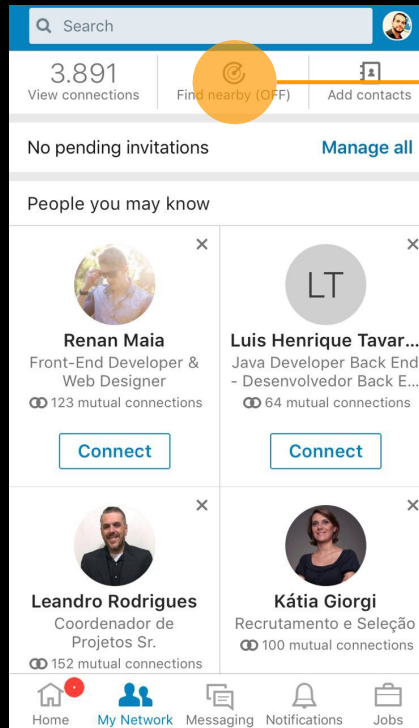


DANIEL LUGONDI

**MSc Engineering Systems (CEETEPS-SP)
Interaction Designer Specialist (PUC-MG)
BSc Graphic Design (UEMG)**

Head de Innovation & Design na Nextel

Networking time!



The image features a black background with a decorative border at the top and bottom. The border consists of several colored rectangular segments: orange, red, brown, blue, light blue, and green. Centered on the black background is the text "Processo de Contratação" in a white, italicized serif font.

Processo de Contratação

HIRING

Hire Slow, Fire Fast

by Greg McKeown

MARCH 03, 2014

 Save  Share  ⁵⁹ Comment  **HH** Text Size  Print **\$8.95** Buy Copies

A lot of start-ups hire fast and fire slow. A bias for speed combined with the pressure for high growth drives many leaders to be quick to hire (“We need to fill this role *now!*”) but slow to remove underperforming employees because they’re busy and would rather put off the awkward, hard conversations. It can lead to what Guy Kawasaki, when he was still at Apple, called “the bozo explosion.”

This dynamic led one Silicon Valley company through a season of undisciplined growth leading up to a massive lay-off. It was the organizational equivalent of open heart surgery: instead of having the daily discipline required to maintain a lean and entrepreneurial team, leaders waited until the organizational arteries were blocked and major systems were failing before putting the whole company into trauma through massive, corrective surgery.

Contrast that behavior with that of a 700-person company with more than a billion dollars of annual revenue. That’s a staggering 1.4 million dollars of revenue per employee – a ratio that has been achieved carefully, by design.

I recently worked with the CEO and her top 35 executives. They want to scale while maintaining their lean and entrepreneurial edge. As I introduced the idea of “hire slow, fire fast,” I thought it might seem a bit provocative. But no sooner had I mentioned the idea, than the CEO interrupted enthusiastically. She said, “We have had that idea for a decade!” She pointed to one of the other leaders in the room and said he had learned it from his father, who had run a thriving company through the Great Depression. The principle has been key to the company’s success.

HIRING

Hire Slow, Fire Fast

by Greg McKeown

MARCH 03, 2014

 Save  Share  Comment  Text Size  Print  \$8.95 Buy Copies

A lot of start-ups hire fast and fire slow. A bias for speed combined with the pressure for high growth can lead to a company that is quick to hire (“We need to fill this role *now!*”) but slow to remove underperforming employees. It can also lead to a company that would rather put off the awkward, hard conversations. It can lead to what Guy Kawasaki, when he was at Apple, called “the bozo explosion.”

This dynamic led one Silicon Valley company through a season of undisciplined growth leading up to a massive lay-off. It was the organizational equivalent of open heart surgery: instead of having the daily discipline required to maintain a lean and entrepreneurial team, leaders waited until the organizational arteries were blocked and major systems were failing before putting the whole company into trauma through massive, corrective surgery.

Contrast that behavior with that of a 700-person company with more than a billion dollars of annual revenue and a staggering 1.4 million dollars of revenue per employee – a ratio that has been achieved carefully, by

I recently worked with the CEO and her top 35 executives. They want to scale while maintaining their lean and entrepreneurial edge. As I introduced the idea of “hire slow, fire fast,” I thought it might seem a bit provocative. But no sooner had I mentioned the idea, than the CEO interrupted enthusiastically. She said, “We have had that idea for a decade!” She pointed to one of the other leaders in the room and said he had learned it from his father, who had run a thriving company through the Great Depression. The principle has been key to the company’s success.

To “hire slow, fire fast,” start by being absurdly selective in who you hire

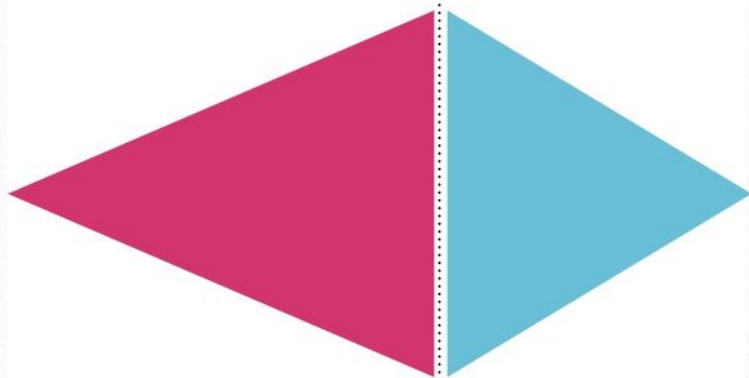
To make this approach work, you also have to fire humanely.

The image features a black background with a decorative border at the top and bottom. The border consists of several colored rectangular segments: orange, red, dark red, blue, light blue, and green. Centered on the black background is the text "Skills desejadas em um designer..." in a white, italicized serif font.

Skills desejadas em um designer...

Understand

Understanding ends in **Insight**.

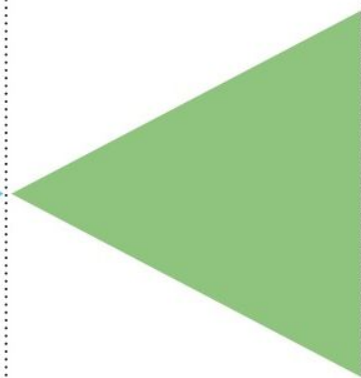


Empathy

Define

Create

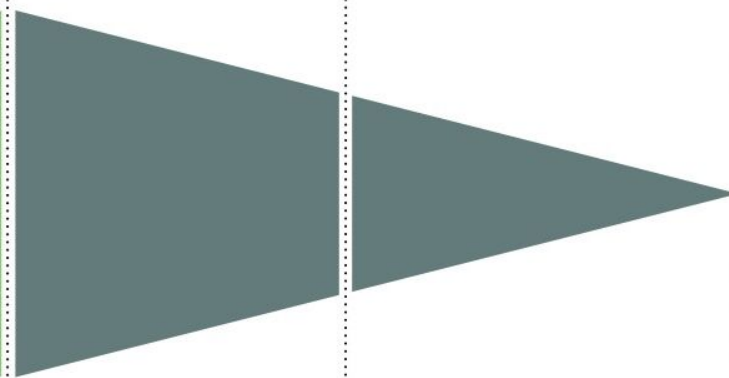
Creation ends in **ideas**.



Ideate

Deliver

Delivery ends in **reality**.



Prototype

Test

6 dimensões abordadas...

Understand

Understanding ends in Insight.

1. Pesquisa

Empathy

Create

Creation ends in ideas.

3. Ideação

Ideate

Deliver

Delivery ends in reality.

4. Prototipagem

Prototype

2. Insight &
Definições

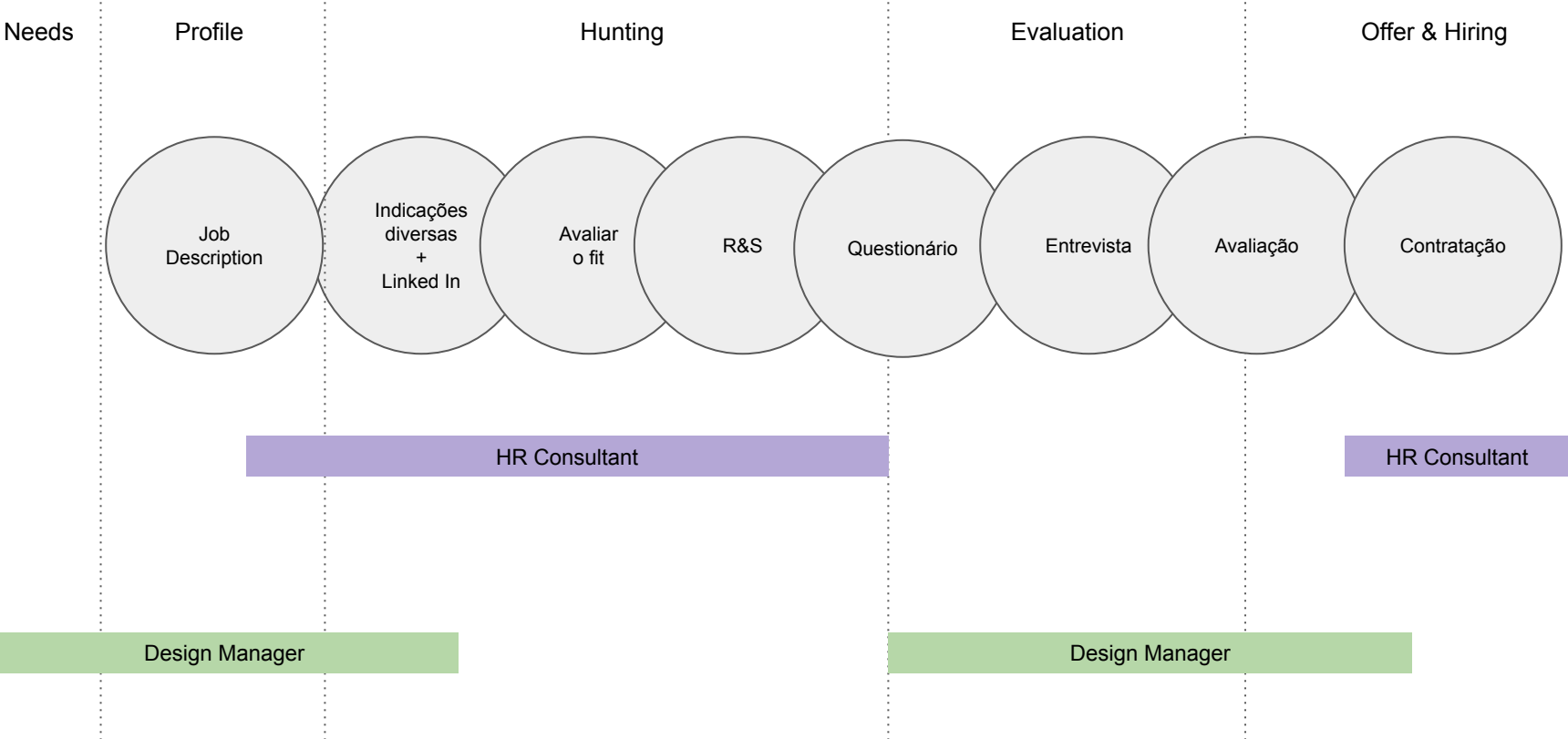
Define

5. Testes

Test

6ª. Liderança & Comunicação

Flow to Hire!



Flow to Hire!

Needs

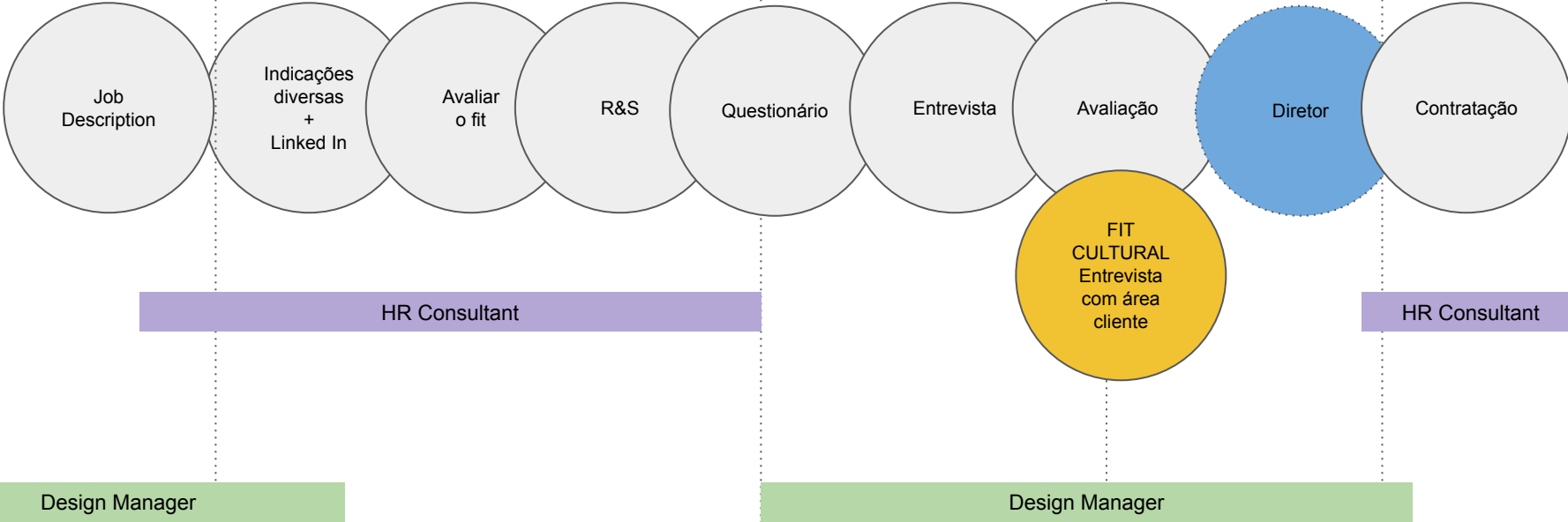
Profile

Hunting

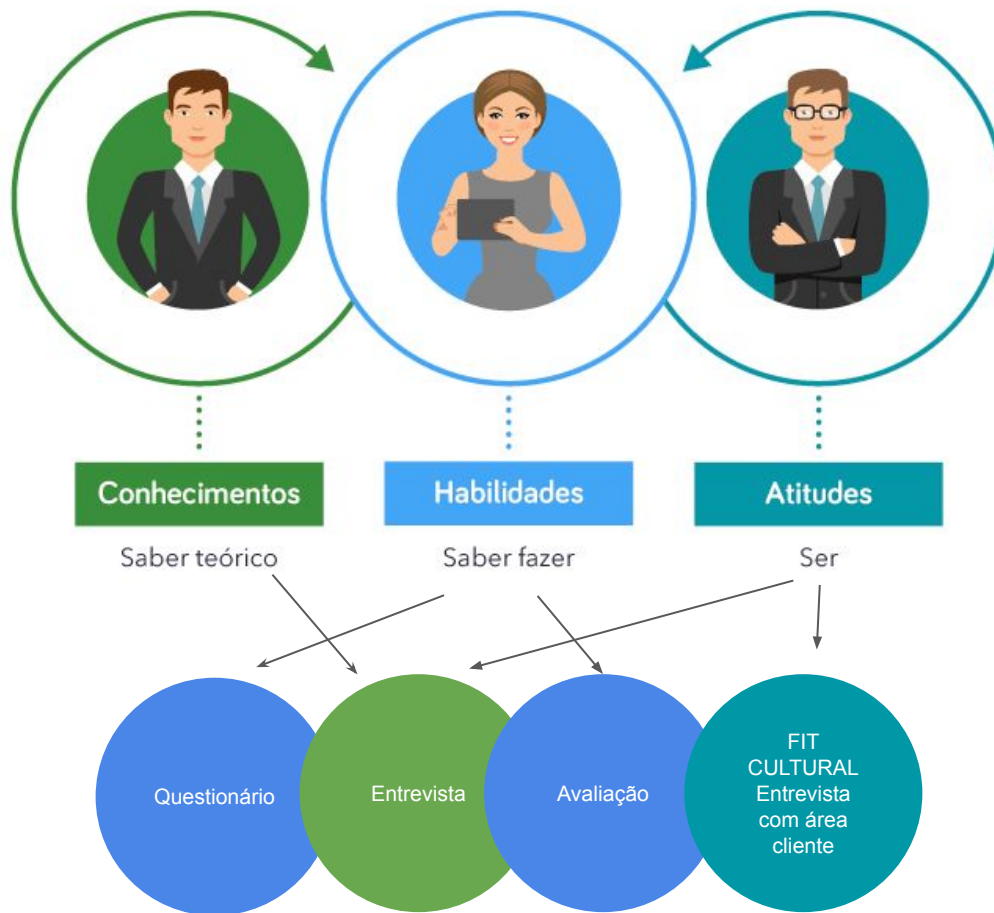
Evaluation

Offer

Hiring



Flow to Hire!



Flow to Hire!

Needs

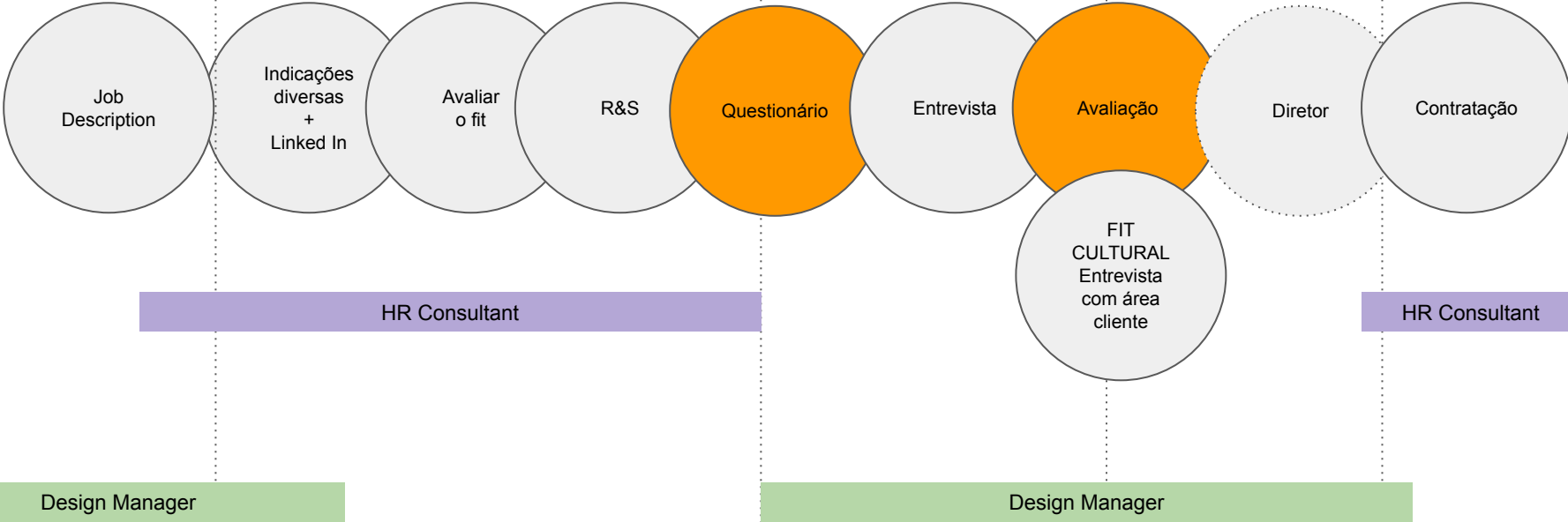
Profile

Hunting

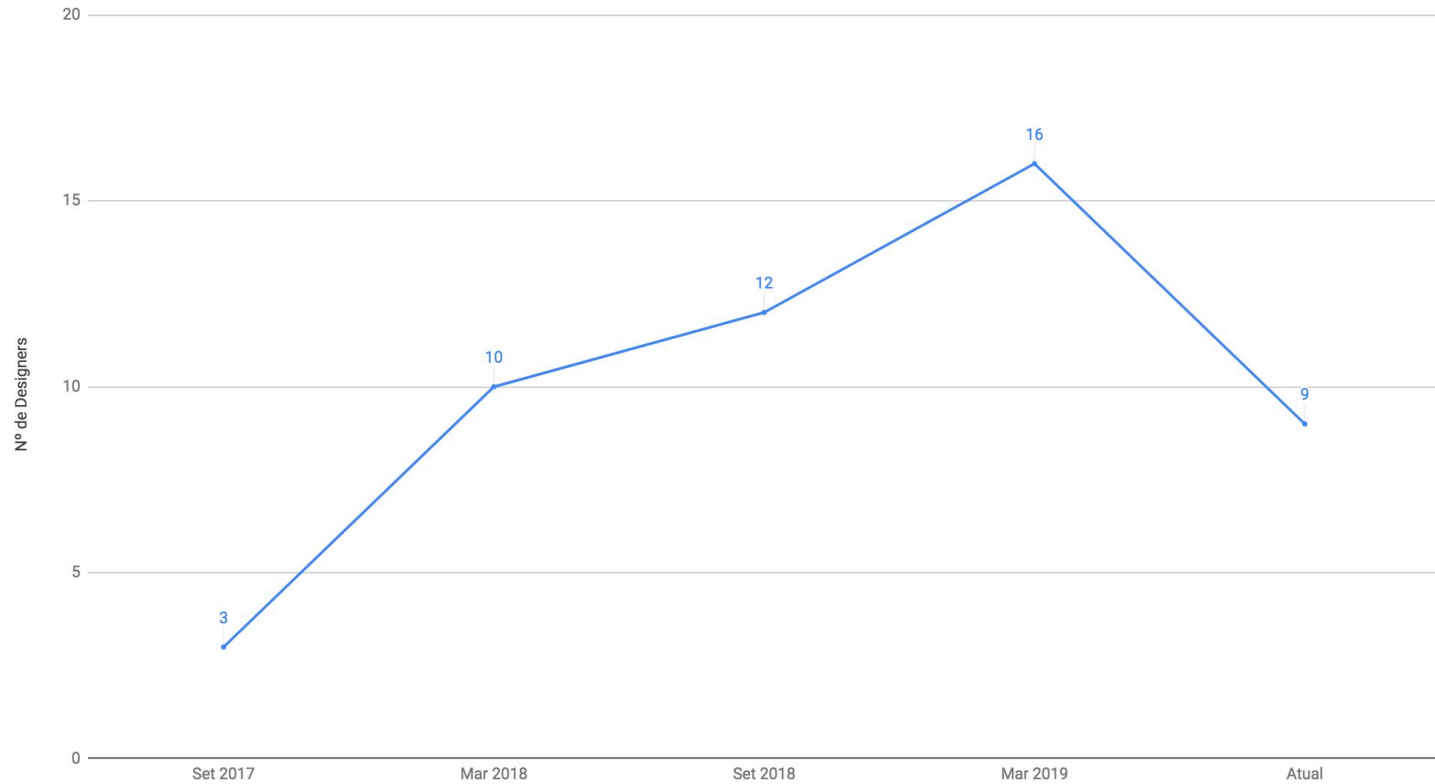
Evaluation

Offer

Hiring



Evolução da Equipe



The image features a black background with a decorative border at the top and bottom. The border consists of several horizontal bars in different colors: orange, red, brown, blue, light blue, and green. Centered on the black background is the text "Motivações & Inspiração" in a white, italicized serif font.

Motivações & Inspiração

Avaliando competências na carreira de UX Design: em busca de uma ferramenta prática



Karine Drumond
Jan 19, 2018 - 8 min read

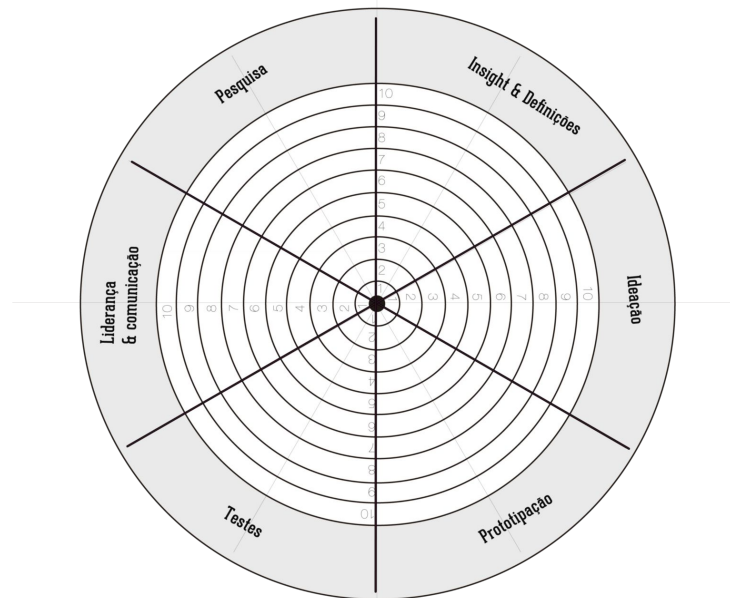


“– Como saber se eu sou uma UX Designer competente? Como saber se eu posso me considerar um UX Designer?”

Esta foi a pergunta da minha cliente de mentoria, um dia destes...um pergunta que angustia muitos designer. Eu também já sofri desta ansiedade. São tantos termos, jargões, novos eventos, tendências e mudanças... e nunca se falou tanto da importância das habilidades dos designers e junto com as novas possibilidades e como está tudo tão em desenvolvimento, bate também ansiedade... como acompanhar tudo isso? O que devo focar primeiro? Ou devo saber tudo? E desde então, tenho pensado sobre as possíveis respostas para esta pergunta aparentemente simples.

O campo do design vem sofrendo uma tremenda transformação nos últimos

Roda das Competências



karine drumond
karinedrumond.com

“Framework”

Design Skills Spectrum

* Required

PESQUISA

As perguntas a seguir tratam de verificar aspectos relacionados a skills de pesquisa com usuários, quer seja em campo ou não, no intuito de se fazer descobertas e definir melhor o problema estabelecido no objeto de estudo.

1. Sobre identificar e planejar melhores métodos de coleta de dados. *

- Eu não sei nada sobre esta competência
- Novato: Eu tenho conhecimento bem básico de alguns conceitos mas é mais teórico que prático
- Novato evoluindo: Eu tenho conhecimento básico das habilidades, coloco em prática alguma coisa mas preciso de supervisão
- Competente: Eu já coloco em prática as habilidades sem precisar de supervisão
- Proficiente: Já oriento outros nesta competência / Eu pesquiso novas formas de evoluir esta área.

2. Sobre planejar a pesquisa e recrutamento de usuários *

- Eu não sei nada sobre esta competência
- Novato: Eu tenho conhecimento bem básico de alguns conceitos mas é

Questionário com 42
perguntas, contemplando
as 6 dimensões desejadas.

Discretização dos dados

Perguntas diferentes, padrão de respostas idênticos

Pontuação	Quali	Nível
4	Proficiente: Já oriento outros nesta competência / Eu pesquiso novas formas de evoluir esta área.	SPEC/LEAD
3	Competente: Eu já coloco em prática as habilidades sem precisar de supervisão	SN
2	Novato evoluindo: Eu tenho conhecimento básico das habilidades, coloco em prática alguma coisa mas preciso de supervisão	PL
1	Novato: Eu tenho conhecimento bem básico de alguns conceitos mas é mais teórico que prático	JR
0	Eu não sei nada sobre esta competência	N/A

Escalas não funcionam,
uma nota qualquer
(4 ou 5) para um indivíduo,
pode ter um peso
completamente diferente
para outro.

Quali

Proficiente: Já oriento outros nesta competência /
Eu pesquiso novas formas de evoluir esta área.

Competente: Eu já coloco em prática as habilidades
sem precisar de supervisão

Novato evoluindo: Eu tenho conhecimento básico
das habilidades, coloco em prática alguma coisa mas
preciso de supervisão

Novato: Eu tenho conhecimento bem básico de
alguns conceitos mas é mais teórico que prático

Eu não sei nada sobre esta competência

Dreyfus Model Of Skill Acquisition

Expert

1. Transcends reliance on rules, guidelines, and maxims
2. Intuitive grasp of situations based on deep understanding
3. Has a vision of what is possible
4. Uses an analytical approach in new situations

Proficient

1. Holistic view of situation
2. Prioritizes importance of aspects
3. Perceives deviations from the normal pattern
4. Employs maxims for guidance, with meanings that adapt to the situation at hand

Competent

1. Coping with crowdedness (multiple activities, accumulation of information)
2. Some perception of actions in relation to goals
3. Deliberate planning
4. Formulates routines

Advanced Beginner

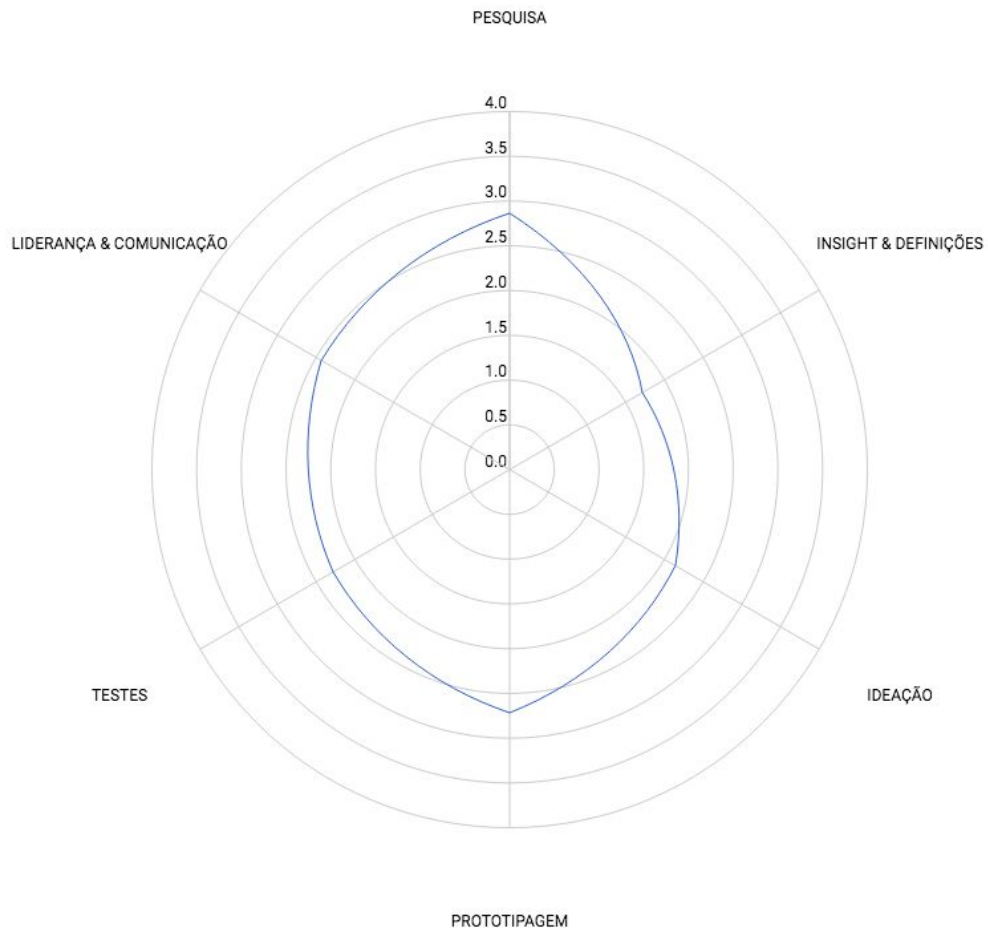
1. Limited situational perception
2. All aspects of work treated separately with equal importance

Novice

1. Rigid adherence to taught rules or plans
2. No exercise of discretionary judgment

PESQUISA							
1. Sobre identificar e planejar melhores métodos de coleta de dados.	2. Sobre planejar a pesquisa e recrutamento de usuários	3. Sobre planejar e realizar entrevistas, observações (shadowing) e questionários (surveys);	4. Sobre coletar dados analíticos e métricas;	5. Sobre planejar e executar testes exploratórios afim de fazer novas descobertas (Ex.: Teste de Guerrilla);	6. Sobre coletar dados prévios (entrevistas em profundidade, captação de requisitos, etc) com equipes e stakeholders;	7. Sobre estudar e descobrir novas técnicas de pesquisa;	PESQUISA
2	2	1	2	1	3	2	1.86

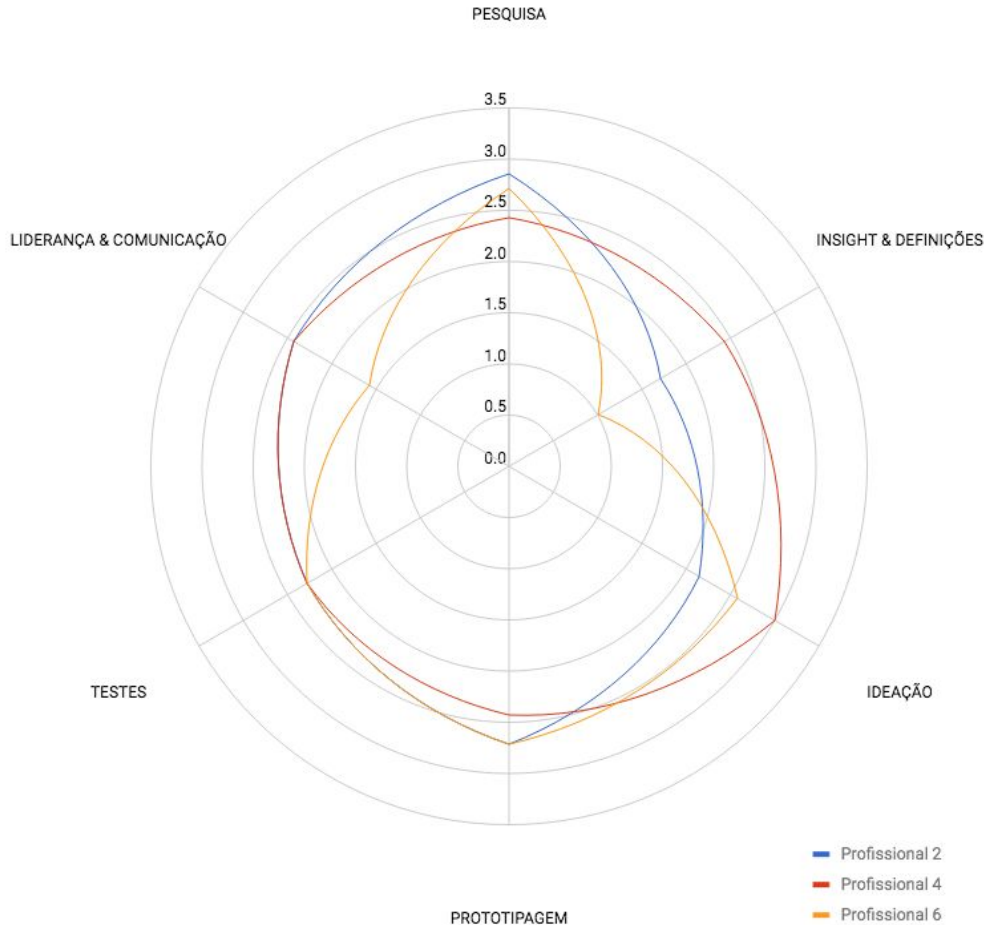
Input de dados
considerando a média das
respostas.



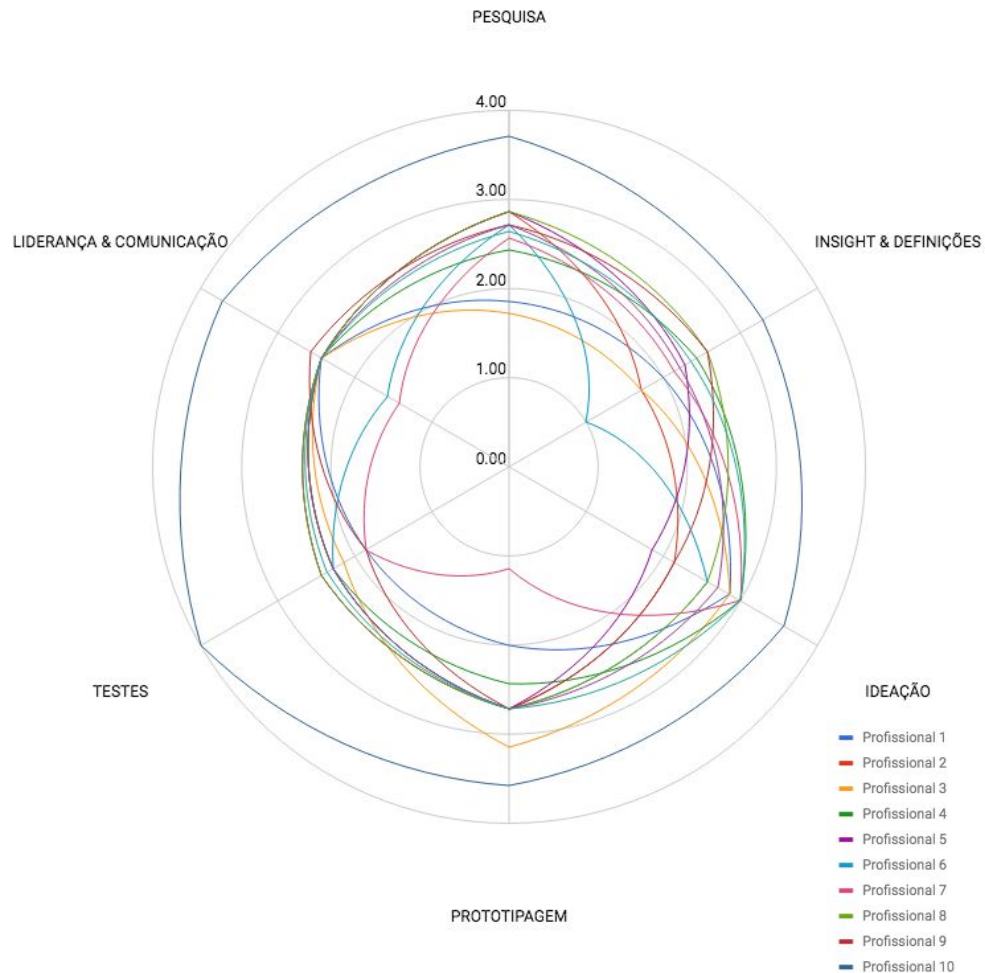
**Output esperado por
profissional.**

The image features a black background with a decorative border at the top and bottom. The border consists of several horizontal bars of different colors: orange, red, brown, blue, light blue, and green. Centered on the black background is the text "Aplicação do Modelo" in a white, italicized serif font.

Aplicação do Modelo

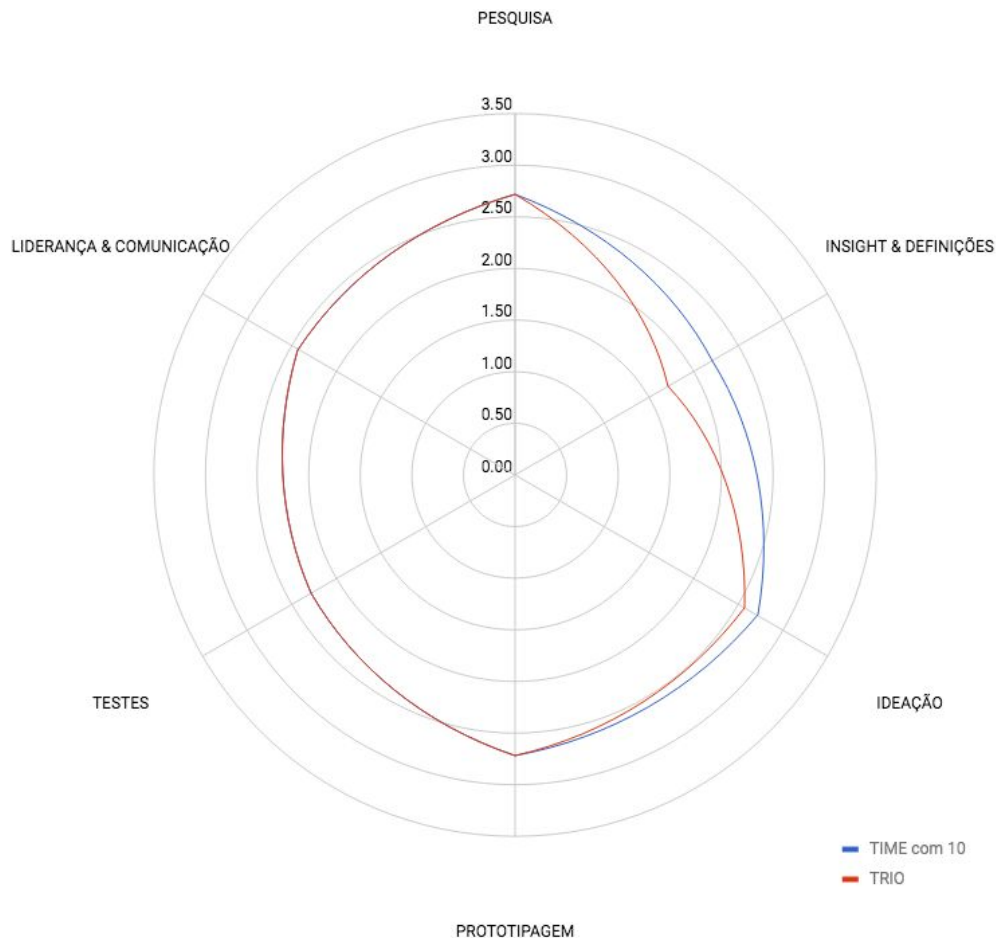


**Overview dos três
profissionais presentes na
equipe quando assumi o
time em 2017.**



Evolução do time ao atingir 10 profissionais.

A partir deste fenômeno, a média poderia ser um problema, por isso, optamos pela mediana.

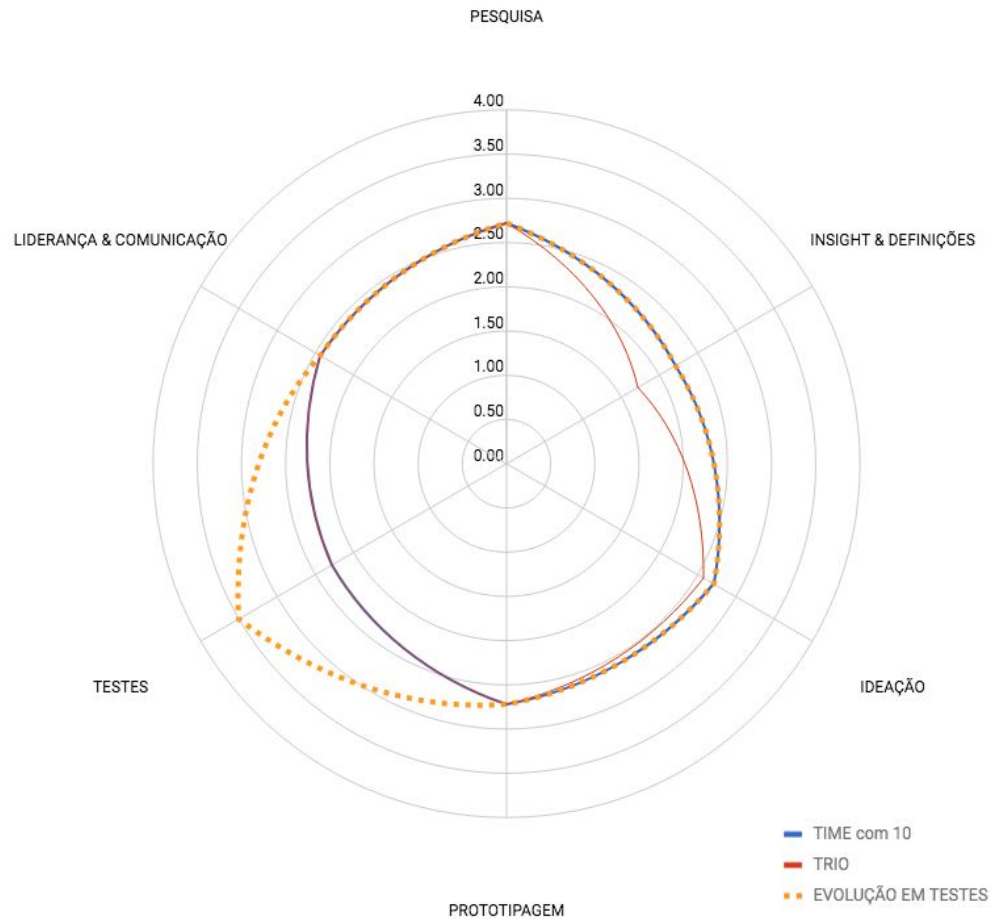


Maior foco na parte de análise & síntese para que o trabalho estivesse mais orientado a dados.

Mais tempo e ferramentas para a exploração de múltiplas possibilidades de resolução de um mesmo problema.

The image features a black background with a decorative border at the top and bottom. The border consists of several horizontal bars in different colors: orange, red, brown, blue, light blue, and green. Centered on the black background is the text "Fatores de Sucesso para gestão e contratação" in a white, italicized serif font.

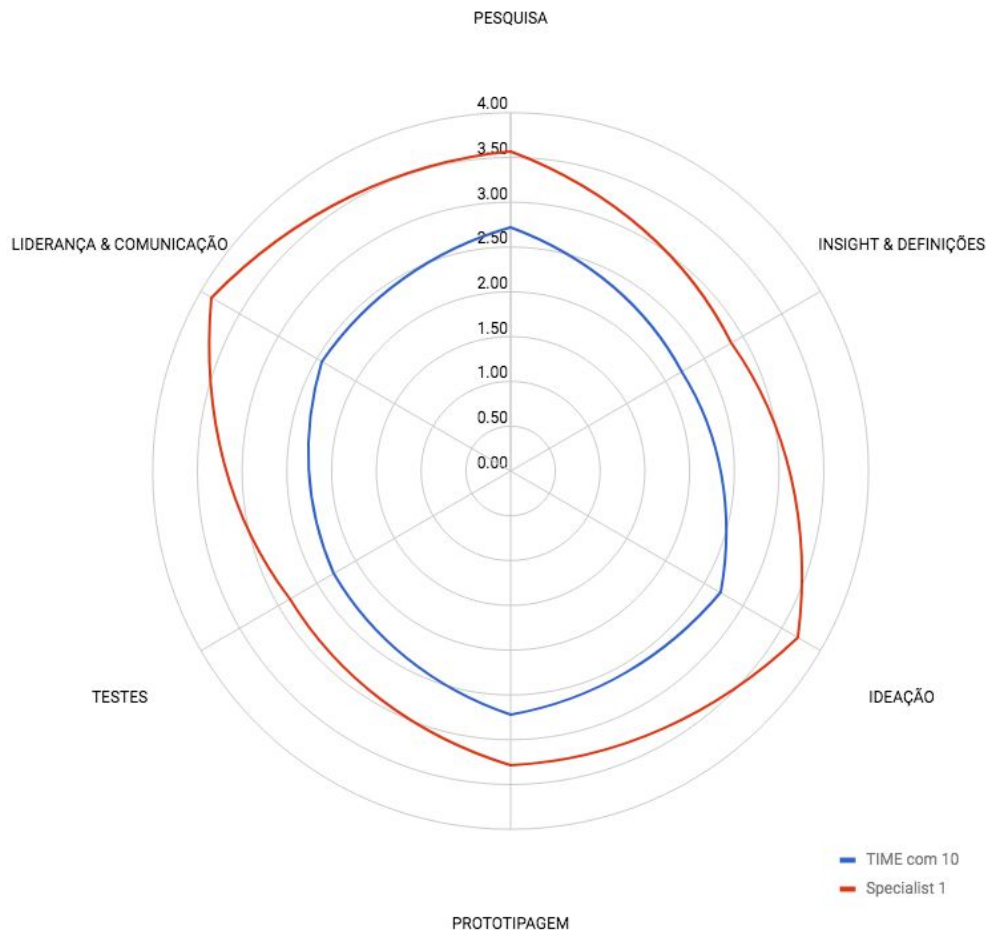
*Fatores de Sucesso
para gestão e contratação*



Conceber modelos de formação adequados a necessidades do time e da empresa.

KPIs:

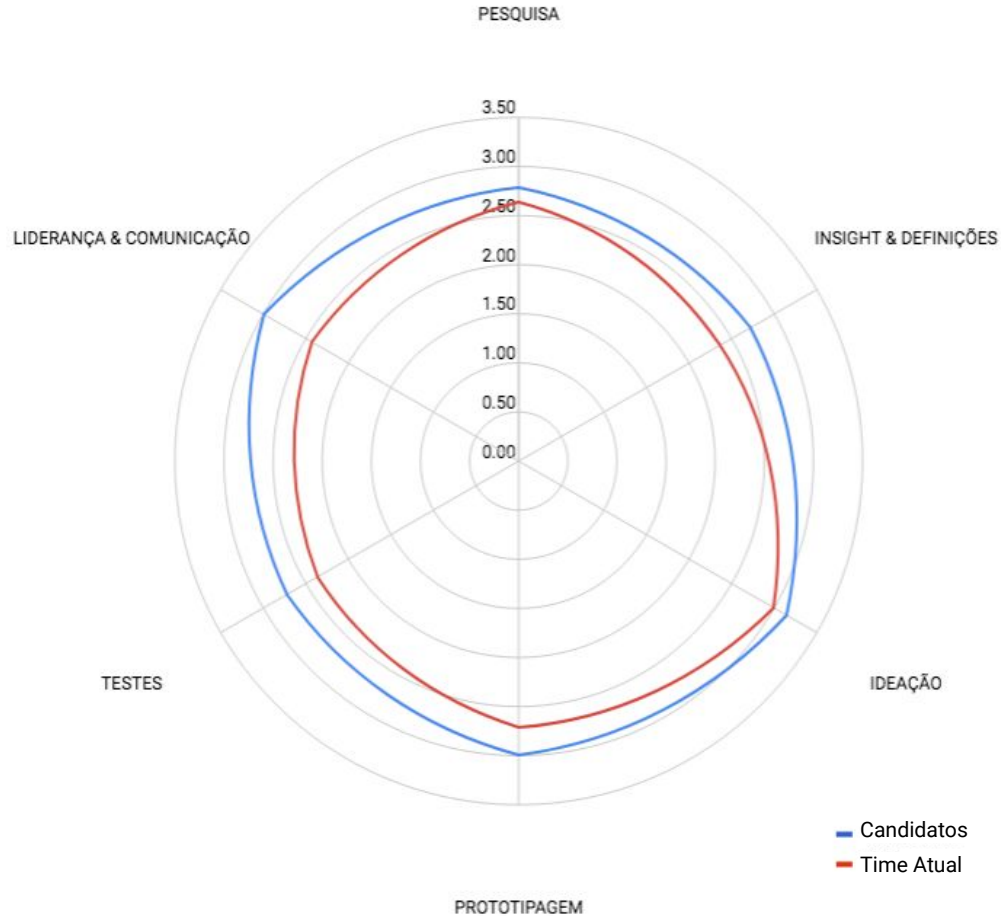
- Nº de pessoas treinadas
- Nº de testes realizados
- Cobertura de testes por feature
- Nº de Design Reviews executados



Contratar pessoas que possam contribuir para a evolução do time, obviamente, o ambiente constituído proverá (ou não) esse benefício.

KPIs:

- Pontuação atribuída a partir da contratação vs desempenho
- Nota atribuída a partir da avaliação 360º
- Nota global do time no quarter



Time atual vs Candidatos

O volume de candidatos também pode ser importante, assim como a qualidade da base em que se está prospectando.

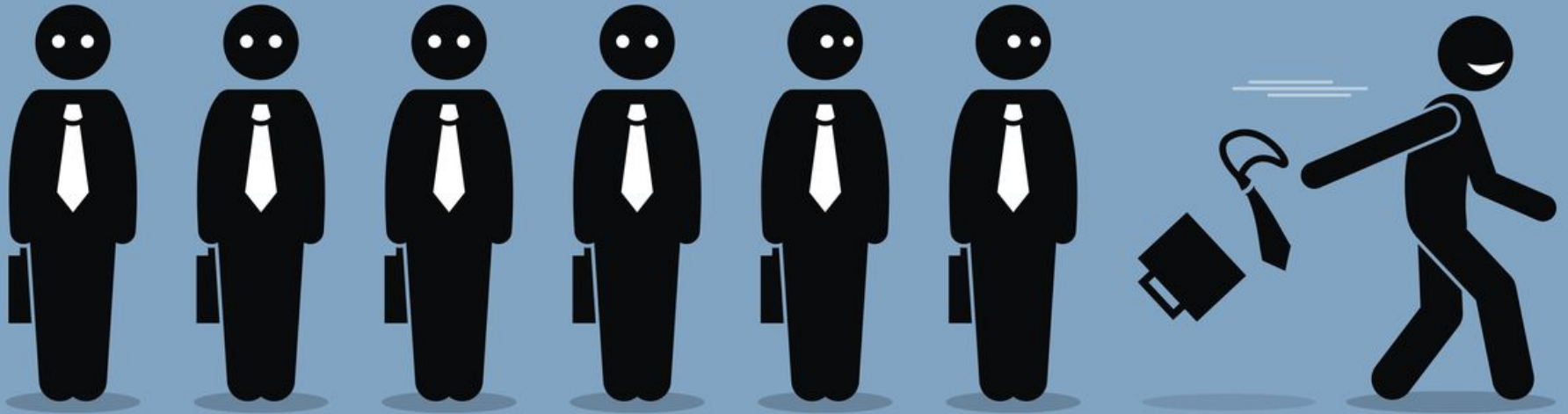
Tivemos mais de 500 prospectos e 50 candidatos participando oficialmente do processo seletivo



Evolução...



Correlação existente com
base em turnover
voluntário.





Verificar comportamento
do modelo de hard skills
do designer com um
modelo atribuído para
soft skills.



Join us!

@daniellugondi e @stefanmartins

<https://forms.gle/XigY2MhfnzxYCX19>



Nosso intuito é expandir o modelo
para realmente torná-lo um
framework ainda mais útil em um
futuro próximo.

Precisamos de mais...

BE THE
CHANGE
YOU WANT
TO SEE IN
THE WORLD

Obrigado!