

GRY SZKOLENIOWE

Wyższa efektywność szkoleń

PERSONEL
PROFIT

Gry - nowa efektywność szkoleń

Do niedawna gry wykorzystywane były jedynie do rozrywki. Od kilku lat jednak na rynku szkoleń możemy zaobserwować wzrost popularności gier jako skutecznego narzędzia szkoleniowego. „Poprzez zabawę do nauki” znajduje swoje odzwierciedlenie w programach rozwojowych wielu organizacji.

W projektach szkoleniowych Personel Profit potencjał gier wykorzystywany jest do uzyskania najsilniejszego efektu oddziaływania na postawy uczestników. Wieloletnie doświadczenie pozwala nam wybierać tylko te gry, które najogólniej mówiąc spełniają wszelkie „parametry jakościowe” i najwyraźniej ukazują związek z realiami biznesowymi.

Doświadczyć gry

Celem każdej gry jest realne przeżycie danej sytuacji i możliwość doświadczenia na własnej skórze przez uczestnika, jakie obszary umiejętności wymagają szlifowania.

Każda rozgrywka wyzwala w graczach naturalne zachowania – nie zawsze adekwatne do sytuacji. Podczas gry można je zaobserwować, zinterpretować i rozwijać.

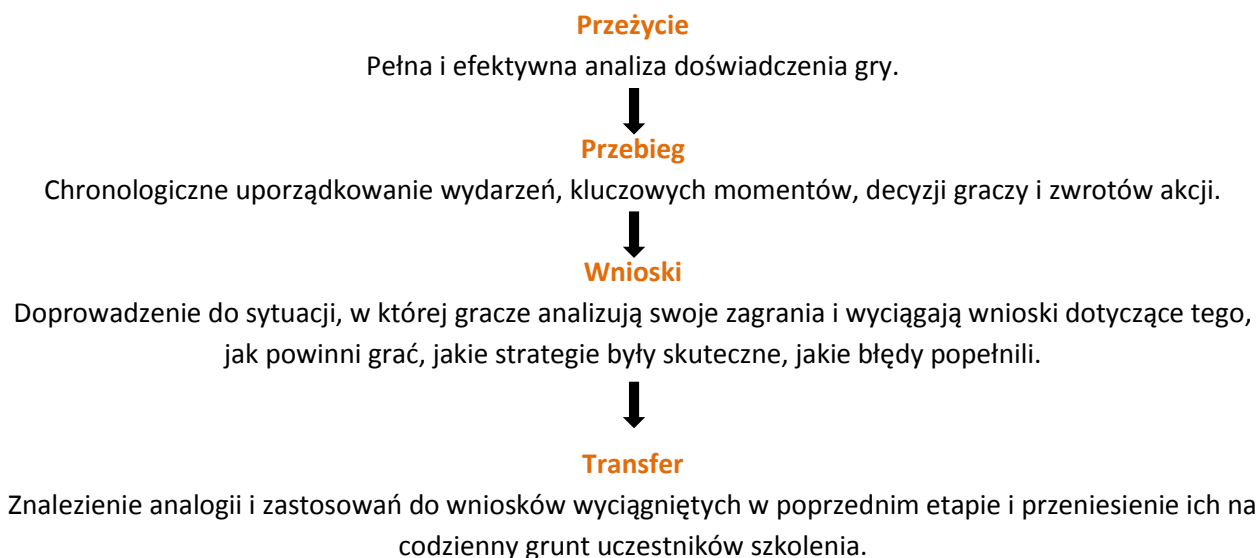
Element rywalizacji powoduje intensywne zakotwiczenie emocji związanych z omawianym zagadnieniem (wyższa efektywność rozwojowa).

Przy standardowych scenkach szkoleniowych, dochodzi **element stresu** i „**nienaturalność sytuacji**” w związku z czym pojawia się opór po stronie niektórych uczestników – zdecydowanie łatwiej jest im wejść w grę szkoleniową.

Unikalność scenariusza szkoleniowego - realne wzbogacenie programu

Gry szkoleniowe są ujęte w precyzyjnych regułach – zawsze wiadomo kto wygrał, jakie działania doprowadziły do sukcesu. Rozpoczęcie szkolenia od gry oraz zakończenie dni szkoleniowych ponownym przegraniem tej samej gry lub innej z tego zakresu tematycznego jest doskonałą ewaluacją projektu szkoleniowego. Umożliwia natychmiastowe zastosowanie opracowywanych umiejętności oraz korektę decyzji podejmowanych podczas wcześniejszej rozgrywki.

Etapy interpretacji gry - aby każdy uzyskał zbliżony poziom wniosków edukacyjnych



Taki układ realizacji umożliwia podsumowanie aspektów rozwojowych szkolenia, pozwala na zdefiniowanie obszaru nabytych przez uczestników umiejętności i wiedzy, oraz scharakteryzowanie zmiany w postawach, która nastąpiła podczas warsztatów. Zwiększa to zakres dostrzeganych analogii między grą a rzeczywistością oraz prawdopodobieństwo, że uczestnicy będą w stanie przenieść zdobyte doświadczenie na codzienny grunt.

Finałowa degustacja – klucz do maksymalnej skuteczności

Trener – najlepszy gwarant użyteczności narzędzia. Sama gra nawet najlepsza nie wystarczy. Inwestując w grę musimy zadbać o to aby osoba prowadząca rozgrywkę potrafiła skutecznie ją wykorzystać, podsumować i na jej podstawie zbudować dalej prawidłowy scenariusz szkolenia. Dobrze poprowadzone omówienie jest kluczem do właściwego wykorzystania gier szkoleniowych i osiągnięcia ich maksymalnej skuteczności. Odpowiedni trener to minimalizacja prawdopodobieństwa niepowodzenia projektu na sali szkoleniowej. Kadra trenerska Personel Profit jest takim gwarantem.

Temat skrupulatnie przepracowany

Zbadaliśmy potencjał gier. Projekt organizowanych przez nas w kilkunastu miastach w Polsce spotkań HR, dał nam możliwość poznania wielu trenerów wewnętrznych, pracowników działów HR dużych organizacji, którzy razem z nami analizowali przydatność wybranych gier przy konkretnych zagadnieniach. Wspólnie wyciągnięte wnioski niewątpliwie wzbogaciły naszą znajomość tego narzędzia oraz poszerzyły możliwości wykorzystania. **Przykłady rekomendowanych gier szkoleniowych:**

OBSZAR- ZARZĄDZANIE, STRATEGIA:



1. „PROFIT GAME”

Gra strategiczna wzmacniająca kompetencje menadżerskie.

PROFIT GAME jest grą szkoleniową z zakresu szeroko pojętego **empowermentu** w szczególności w ujęciu wyzwania energii, potencjału i władzy drzemącej w pracownikach: ich wiedzy, doświadczenia, motywacji i wagi rozwijania pracowników oraz ukierunkowanie tej siły na osiągnięcie wyników.

Nasza autorska gra symulacyjna PROFIT GAME z zakresu zarządzania organizacją, zarządzania sytuacyjnego, rozwoju i motywowania, realizacji obranej strategii to nowoczesne narzędzie rozwojowe, które pomoże uczestnikom rozgrywki zrozumieć mechanizmy wpływające na najważniejsze aspekty prowadzenia biznesu/projektu/pionu/zespołu. Osoby uczestniczące w grze doświadczą, że:

- jedynie zbalansowane zarządzanie kompetencjami pracowników umożliwia optymalizację wyniku finansowego przedsiębiorstwa,
- pieniądze to nie jedyny czynnik decydujący o wyborze pracodawcy przez pracobiorcę,
- świadczenia pozapłacowe należy dostosowywać do systemów wartości pracowników,
- konieczne jest bilansowanie wydatków: nieoptyczne jest zarówno zbytnie oszczędzanie na pracownikach, jak i ponoszenie nadmiernych kosztów
- niezbędne jest w efektywnym zarządzaniu i budowaniu strategii biznesowej patrzenie z różnych perspektyw (m.in. big picture/helicopter view) .

Gra **PROFIT GAME** stanowi uproszczoną symulację zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie produkcyjnym/ korporacji. Uczestnicy rozgrywki dążą do maksymalizacji zysku, a cel ten mogą osiągnąć poprzez racjonalne decyzje w obszarach: employer branding, rekrutacja kandydatów do pracy, rozwój zasobów ludzkich, wynagradzanie i kształtowanie satysfakcji pracowników, delegowanie zadań, rozwój. Poprzez te działania gracze dążą do wzmocnienia, przyciągnięcia i zatrzymania cennych kompetencji oraz uzyskania optymalnej struktury zatrudnienia. Pozyskują oni pracowników z rynku pracy (absolwentów) oraz z konkurencyjnych przedsiębiorstw (headhunting,). Graczom towarzyszy ryzyko utraty wykwalifikowanych pracowników, jeśli nie zapewnią im poziomu satysfakcji (związanej z rozwojem, wyzwaniem itd.) na poziomie obowiązującym na rynku pracy.

Uczestnicy rozgrywki w **PROFIT GAME**:

- dbają o poziom satysfakcji pracowników poprzez kształtowanie poziomów płac oraz dobór świadczeń pozapłacowych tak, aby zwiększyć szanse swojego przedsiębiorstwa na pozyskanie i stabilizację zasobów ludzkich,

PERSONEL
PROFIT

- optymalizują strukturę zatrudnienia poprzez zarządzanie kompetencjami, w tym: szkolenia i przemieszczenia pracowników
- analizują sytuację na rynku pracy, a w szczególności identyfikują zagrożenia płynące ze strony konkurentów poprzez rozpoznawanie ich potrzeb kadrowych oraz atrakcyjności ich oferty dla pracobiorców.



- kalkulują swoje przychody i wydatki dążąc do maksymalizacji zysku.

Cechy **PROFIT GAME**:

- gra stanowi uproszczony model zarządzania zasobami ludzkimi, skupiający się na zasadniczych elementach – pozyskanie, utrzymanie, odpowiedni wykorzystanie zasobów i rozwój pracowników
- gra stanowi odwzorowanie rzeczywistych mechanizmów gospodarczych – nie zastosowano żadnych nierealnych rozwiązań, mających służyć wyłącznie uatrakcyjnieniu rozgrywki
- uczestnicy wchodzi w interakcje polegające na „podkupowaniu” wartościowych, ale słabo wynagradzanych pracowników
- przebieg każdej rozgrywki jest niepowtarzalny
- w grze występują zmienne czynniki, które gracze powinni na bieżąco analizować i dostosowywać do nich swoje działania - nie istnieje reguła gwarantująca zwycięstwo ,
- na przebieg rozgrywki głównie mają wpływ jej uczestnicy – czynnik losowy ma marginalne znaczenie
- gra zapewnia emocje – zarówno poczucie sukcesu jak i smak porażki – dzięki którym sytuacje doświadczane w grze na długo zapadają w pamięć
- gra ma walor integracyjny
- rozgrywka jest postrzegana przez jej uczestników jako przyjemny sposób spędzenia czasu, a nie jako proces ukierunkowany na doskonalenie ich kompetencji.

Odbiorcy **PROFIT GAME**:

- kadra zarządzająca średniego i wyższego szczebla,
- pracownicy działów HR,
- pracownicy, którzy powinni zrozumieć ekonomiczno – rynkowy aspekt zarządzania kapitałem ludzkim organizacji

PROFIT GAME umożliwia rozwój następujących umiejętności:

- **Przywództwo i zarządzanie** – dostosowywanie decyzji do poziomu zatrudnienia, potencjału osobowego, poziomu kompetencji pracowników oraz używanie odpowiednich narzędzi w celu rozwoju i budowania motywacji pracowników;
- **Zarządzanie strategiczne** – inwestowanie w rozwój firmy (produkty, pracownicy) w celu osiągnięcia długotrwałych efektów (zadowolenie, zysk);

- **Zarządzanie zmianą** – adekwatne reagowanie na ruchy konkurencji, pojawiające się sytuacje rynkowe czy zdarzenia losowe, wprowadzanie koniecznych korekt w planie działania;
- **Radzenie sobie z niepewnością** – podejmowanie decyzji mimo braku wszystkich potrzebnych informacji, rozstrzyganie dylematu osiągnięcia szybkiego zysku lub długotrwałej inwestycji w rozwój kompetencji i motywacji pracowników.

Dodatkowe umiejętności rozwijane przez **PROFIT GAME**

- myślenie analityczne,
- myślenie systemowe,
- analiza strategiczna,
- prosta analiza ekonomiczna (umiejętność zestawienia kosztów i strat),
- szybkie podejmowanie decyzji,



- ocena opłacalności inwestycji,
- szacowanie opłacalności ryzyka i zapobieganie przewidywanym stratom,
- komunikacja w zespole,
- zarządzanie konfliktem (efekt dodatkowy),
- dyscyplina – podporządkowanie regułom i przestrzeganie grafiku,
- trening kompetencji społecznych,
- identyfikacja postaw i zaangażowania,
- wzmocnienie i usamodzielnienie pracowników (efekt dodatkowy)

Ilość osób do przeprowadzenia rozgrywki:

3-24 osób (minimum 3 osoby, max. 6 zespołów 4 osobowych, optymalnie 4 osoby/zespoły).



WINNICA

2. „WINNICA”

Gra „Winnica” jest szkoleniową grą planszową o zarządzaniu zespołem. Podobnie jak inne gry symulacyjne szkoleniowe pozwala wcielić się graczom w różne postaci, które są nie odłącznym elementem gry. W przypadku gry Winnica gracze wcielają się w menadżerów winnic. To jak dany menadżer będzie zarządzał swoją winnicą wpłynie na końcowy wynik finansowy i rozwój swojego zespołu. Pracownicy i ich rozwój jest centralnym punktem rozgrywki. Gra promuje inwestowanie w rozwój pracowników i delegowanie prac. Uczestnicy podejmując decyzje menadżerskie muszą rozstrzygnąć dylemat osiągnięcia szybkiego zysku lub długotrwałej inwestycji w rozwój kompetencji i motywacji pracowników. Ponadto integracja dla firm z wykorzystaniem gry Winnica, pozwala zaobserwować i naprawić błędy, jakie są popełniane poprzez uczestników rozgrywki. Ich analiza może przynieść pozytywne efekty zarówno podczas dalszej gry jak i codziennej pracy. Uczestnicy mogą grać w „Winnicę” wielokrotnie, dzięki czemu gra może być wykorzystana na początku szkolenia oraz na koniec jako podsumowanie nabytej wiedzy i umiejętności oraz utrwalenie pozytywnych zachowań z zakresu zarządzania zespołem.

Cele szkoleniowe

Gra umożliwia rozwój następujących umiejętności:

- **Przywództwo i zarządzanie** – dostosowywanie decyzji do poziomu gotowości pracownika (chęć / umiem) oraz używanie odpowiednich narzędzi (wspieranie / instruowanie) w celu rozwoju pracowników;
- **Zarządzanie strategiczne** – inwestowanie w rozwój firmy (pracowników) w celu osiągnięcia długotrwałych efektów;
- **Zarządzanie zmianą** – adekwatne reagowanie na pojawiające się zadania oraz zdarzenia losowe, wprowadzanie koniecznych korekt w planie działania;
- **Radzenie sobie z niejednoznacznością** – podejmowanie decyzji mimo braku wszystkich potrzebnych informacji oraz dylematu osiągnięcia szybkiego zysku lub długotrwałej inwestycji w rozwój kompetencji i motywacji pracowników.

Zastosowanie

- Podstawowe lub wspierające narzędzie podczas szkoleń z zakresu przywództwa i zarządzania, zarządzania zmianą, zarządzania strategicznego;
- Wprowadzenie do spotkań menedżerów, warsztatów n.t. zarządzania pracownikami;
- Badanie potrzeb szkoleniowych;
- Developement/ Assessment Center.

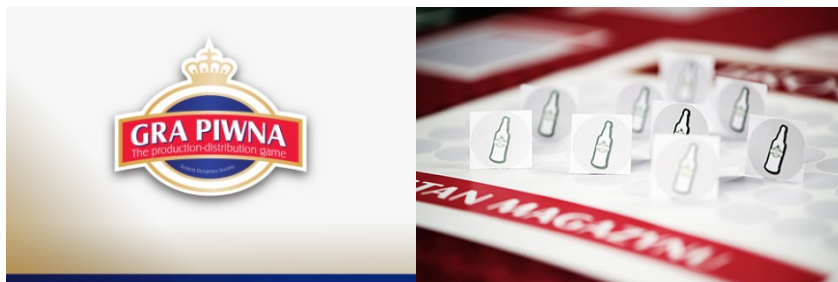
Profil uczestników

Gra jest przeznaczona dla pracowników różnego typu organizacji, gdyż pokazuje uniwersalne zasady i mechanizmy występujące w rzeczywistości biznesowej. Szczególnie przydatna dla działów sprzedaży i

kadry zarządzającej ze względu na tematykę gry nastawioną na sprzedaż oraz możliwość doskonalenia umiejętności sprawnego zarządzania zespołem i delegowania zadań.

OBSZAR- ZARZĄDZANIE ŁAŃCUCHEM DOSTAW:

1. „BEER GAME”



Symulacja o optymalizacji procesów w organizacji, należąca do klasyki światowych gier szkoleniowych. Dotyczy przepływu zamówień i towarów między browarem, dystrybutorem, hurtownią i detalistą. Przy ograniczonej informacji i komunikacji uczestnicy dają się złapać w pułapkę: w miarę upływu kolejnych rund łańcuch się destabilizuje, powstaje efekt paniki. Każdy uważa, że to inne ogniwa są odpowiedzialne za destabilizację.

Gra opierając się na metaforze zarządzania łańcuchem dostaw skrzynek piwa przewrotnie pokazuje, jak brak komunikacji, współpracy i przepływu informacji wpływa na efektywność organizacji. Rozgrywka uświadamia znaczenie wszystkich tych elementów do sprawnego funkcjonowania firmy. Gra pokazuje konsekwencje podejmowanych decyzji: jak te podejmowane w ramach jednego ogniwa mogą destabilizować cały łańcuch.

Szczegóły

Czas trwania: 2-3 godziny (+ praca warsztatowa)

Liczba graczy: 4+



Korzyści dla organizacji

- Zrozumienie podstawowych wyzwań zarządzania łańcuchem dostaw (w szczególności mechanizmu powstawania i skutków tzw. efektu byczego bicza)
- Rozwój myślenia systemowego, widzenie powiązań między działaniami w różnych obszarach, patrzenie na otoczenie jak na system naczyń połączonych
- Zrozumienie roli komunikacji, współpracy i przepływu informacji w łańcuchu dostaw

Zastosowanie

- Myślenie systemowe
- Wspólny cel
- Wyjście poza silosy
- Koordynacja działań w łańcuchu dostaw
- Komunikacja w zarządzaniu zmianą
- Pokazanie szerszego kontekstu
- Optymalizacja procesów
- Uświadomienie zależności między procesami w poszczególnych działach
- Współpraca w zespole i między zespołami



Rekomendowane do

- Programów szkoleniowych dla managerów i specjalistów
- Programów rozwoju talentów
- Spotkań integracyjno-szkoleniowych

OBSZAR- Współpraca i komunikacja w zespole/ zarządzanie zespołem - Teoria ról zespołowych:

Personel Profit jest akredytowanym Partnerem Belbin Associates UK, firmy założonej przez twórcę koncepcji ról zespołowych R.Mereditha Belbina. Personel Profit w ramach posiadanej akredytacji Belbin Associates UK realizuje dwa rodzaje integralnych działań:

1.TEST BELBINA

Personel Profit posiada pełne uprawnienia do realizacji testów diagnozujących role zespołowe na platformie internetowej E-interplace.

2.SZKOLENIE

Jedno lub dwudniowe szkolenie z zakresu zarządzania zespołem w oparciu o teorię ról zespołowych Belbina.



ZAKRES:

Prezentowany projekt szkoleniowy z wykorzystaniem gier jest kompleksowym i zintegrowanym działaniem nastawionym na optymalizację procesów zespołowych w organizacji oraz poprawę komunikacji w zespole.

Projekt kierujemy do członków zespołów zainteresowanych zwiększeniem własnego potencjału w pracy zespołowej oraz do menedżerów zainteresowanych poprawą jakości pracy podległych im zespołów.

Siła koncepcji Belbina polega przede wszystkim na założeniu, że nie ma pożądanych i niepożądanych ról zespołowych. Nie ma właściwych i błędnych zachowań w zespole, a praca zespołu i zarządzanie zespołem powinno skupić się na optymalizowaniu budujących działań.

1. CO-OPERATE jest grą zaprojektowaną w celu zwiększenia stopnia współpracy i co za tym idzie efektywności zespołu oraz poszczególnych jego członków.

W każdej grupie zawsze występuje ryzyko, że pewne indywidualności/osoby będą ignorowane bądź odsunięte na bok. Z kolei niektóre osoby mogą próbować używać swojej dominacji, a jeszcze inni wykorzystywać pracę zespołu dla osiągnięcia własnych celów. Jeżeli ludzie nie rozumieją w jaki sposób połączyć siły, zespół nie będzie odnosił sukcesów.

CO-OPERATE wykorzystuje trzy, zorientowane na działanie ćwiczenia.

Podczas ćwiczeń uczestnicy gry uczą się w jaki sposób zwiększyć dynamikę zespołu, a analiza działań, zachowań i postaw uczestników gier obrazuje charakter funkcjonowania zespołu w codziennych zawodowych działaniach.

Każde z ćwiczeń, Team Write, Team Build i Team Rescue mogą być wykorzystywane oddzielnie.

Wszystkie ćwiczenia są przewidziane dla minimum 4 i maksimum 8 graczy.

- **TEAM WRITE** – manewrowanie cienkopisem przy użyciu sznurków w celu narysowania określonych przedmiotów.
- **TEAM BUILD** – budowanie poszczególnych kształtów z wybranych klocków magnetycznych.
- **TEAM RESCUE** – dezaktywowanie bomby pod presją czasu, przy użyciu sznurków.



2. Contribute® jest grą ściśle związaną z Teorią Ról Zespołowych. Została zaprojektowana tak, by pokazać siłę oraz znaczenie każdej z 9 Ról. Aby grę tę można było przeprowadzić, wszyscy jej uczestnicy muszą wypełnić wcześniej test Belbina.

Celem zespołu jest zaliczenie zadań dla wszystkich 9 Ról Zespołowych w określonym czasie. Uczestnicy, którzy znają swoje profile, a więc i swoje silne strony, muszą optymalnie rozdzielić zadania na odpowiednie osoby. Są zatem zadania wymagające współpracy z ludźmi, umiejętności intelektualnych albo nastawienia na realizację celu. Każde z nich może zostać rozwiązane tylko przez osobę, która ma do tego predyspozycje. Od odpowiedniego rozdziału obowiązków zależy sukces całego zespołu.

OBSZAR – KOMUNIKACJA:



1. „Galimatias”

Galimatias to gra promująca współpracę w ramach zespołów oraz między zespołami. Gra zachęca do otwartej i precyzyjnej komunikacji oraz nastawienia na cel całej organizacji a nie tylko pojedynczych zespołów. Rozgrywka doskonale obrazuje efektywność komunikacji oraz sposoby działania przyjęte w danej organizacji bądź zespole. W przypadku grup zamkniętych można zaobserwować w jakim stopniu jej członkowie są nastawieni na współpracę a w jakim na rywalizację.

Zastosowanie

- Praca zespołowa - ustalenie ról zespołowych, wypracowanie strategii działania, efektywna komunikacja pomiędzy członkami zespołu;
- Skuteczna komunikacja – przekazywanie informacji innym zespołom, komunikacja wewnątrz zespołu, jasne wyrażenie potrzeb i oczekiwań;
- Wyznaczanie i osiąganie celów- ustalenie celu zespołu, dostrzeganie celu całej organizacji, dostosowywanie planu działania do zmieniającej się sytuacji;
- Negocjacje –rozpoznanie potrzeb drugiej strony, wymiana informacji w celu uzyskania założonych rezultatów;
- Etyka w prowadzeniu biznesu – działanie zgodnie z zasadami przyjętymi w organizacji.
- Ćwiczenie wprowadzające lub podsumowujące podczas szkoleń z zakresu komunikacji, pracy zespołowej, analizy biznesowej, zarządzania procesami, przywództwa, planowania strategicznego;
- Wprowadzenie do warsztatów, spotkań zespołowych;
- Diagnoza potrzeb szkoleniowych pracowników;
- Development/ Assessment Center.



2. „Leonardo”

Celem gry jest zbudowanie przez uczestników mostu – konstrukcji samonośnej przy użyciu wyłącznie 18 elementów drewnianych, bez użycia żadnych innych materiałów. Początkowo gracze mają czas na swobodne eksperymentowanie z dostarczonymi elementami. W zależności od zaangażowania grupy po około 5 do 10 minutach trener stopniowo wprowadza podpowiedzi aż zespoły odkryją sposób na stworzenie konstrukcji samonośnej. Zespół, który jako pierwszy zbuduje stabilny most, wygrywa!

Leonardo to gra promująca współpracę w ramach zespołu. Gra zachęca do otwartej i precyzyjnej komunikacji oraz nastawienia na realizację wyznaczonego celu. Rozgrywka doskonale obrazuje efektywność komunikacji oraz sposoby działania przyjęte w danej organizacji bądź zespole. Budowa mostu z samych desek jest metaforą realizacji efektywnie zaplanowanego projektu i doskonałym podsumowaniem dnia pełnego wyzwań szkoleniowych.

Zastosowanie

- Praca zespołowa – współpraca wewnątrz zespołu, role zespołowe, wspólne wyznaczanie i osiąganie celu;
- Skuteczna komunikacja – przekazywanie informacji innym zespołom, komunikacja wewnątrz zespołu, jasne wyrażenie potrzeb i oczekiwań;
- Radzenie sobie z niejednoznacznością
- Kreatywność
- Ćwiczenie wprowadzające lub podsumowujące podczas szkoleń z zakresu negocjacji, komunikacji, pracy zespołowej, przywództwa, planowania strategicznego;
- Wprowadzenie do warsztatów, spotkań zespołowych;
- Wyjazdy integracyjne
- Diagnoza potrzeb szkoleniowych pracowników;
- Development/ Assessment Center.



MAGNETO

OBSZAR – NEGOCJACJE

1. „Magneto”

Magneto jest grą szkoleniową nastawioną na rozwój umiejętności negocjacji, w tym kluczowego znaczenia przygotowania się do procesu negocjacji. Ciekawa fabuła pozwala zaobserwować naturalne zachowania w sytuacji negocjacyjnej. Uczestnicy wcielają się w role członków 6 rdzennych plemion z Dżungli Amazońskiej, gdzie ze względu na izolację od zachodniej cywilizacji nadal znajdują się bardzo rzadkie surowce naturalne o magnetycznych właściwościach. Każde z plemion ma dostęp do innego rodzaju i ilości surowców. Postępująca wycinka lasów zmusza ich do sprzedaży surowców na odległym targowisku w celu zakupu pożywienia.

Plemiona mogą dowolnie wymieniać się surowcami i informacjami, żeby zmaksymalizować wartość swoich dóbr i uzyskać jak najwyższą cenę na targowisku.

Cele szkoleniowe

Gra umożliwia rozwój następujących umiejętności:

- **Negocjacje** – przygotowanie do negocjacji, ustalenie pozycji wyjściowej (WATNA), wybranie strategii negocjacyjnej, wykorzystanie technik negocjacyjnych;
- **Planowanie strategiczne** – wyznaczenie strategii i jej realizacja przy niepełnej informacji n.t. rynku i konkurencji;

**PERSONEL
PROFIT**

- **Praca zespołowa** – współpraca wewnątrz zespołu, role zespołowe, wspólne wyznaczanie i osiąganie celu;
- **Radzenie sobie z niejednoznacznością**

Zastosowanie:

- Ćwiczenie wprowadzające lub podsumowujące podczas szkoleń z zakresu negocjacji, komunikacji, pracy zespołowej, analizy biznesowej, zarządzania procesami, przywództwa, planowania strategicznego;
- Wprowadzenie do warsztatów, spotkań zespołowych;
- Diagnoza potrzeb szkoleniowych pracowników;
- Development/ Assessment Center.
- Budowanie autorytetu
- Komunikacja menedżerska
- Budowanie zespołu i role w zespole
- Budowanie wizerunku menedżera i komunikacja z zespołem
- Negocjacje handlowe
- Asertywność
- Budowanie relacji w organizacji
- Poprawa komunikacji w organizacji

2. „Laboratorium konfliktu”

W grze symulacyjnej „Laboratorium konfliktu” uczestnicy wcielają się w role reprezentantów rządów pięciu państw. Rozwijając się na wspólnym kontynencie od lat konkurują o dominującą pozycję.

Po niewielkim trzęsieniu ziemi dowiadują się o odkryciu tajnego laboratorium. Od tej pory każde z państw będzie dążyło do przejęcia znajdującej się tam technologii. W międzyczasie będą prowadziły ze sobą rozmowy handlowe próbując zaspokoić swoje potrzeby, a także rozwiązując stare oraz nowe konflikty.



Projekt gry bazuje na koncepcji źródeł konfliktu Moore’a. Poprzez rozgrywkę uczestnicy mają okazję nie tylko doświadczyć różnych typów konfliktów, ale także przetestować różne metody ich rozwiązywania.

„Laboratorium konfliktu” to miejsce na obserwację konsekwencji odmiennych wartości, różnic w zasobach i posiadanych informacjach. To także test zachowań w obliczu konfliktu relacji i interesów.

Cele szkoleniowe:

- Uświadomienie istnienia różnych typów konfliktów i doświadczenie ich specyfiki.
- Przetestowanie różnych metod radzenia sobie z konfliktem i weryfikacja ich skuteczności w zależności od typu źródła konfliktu.

Zastosowanie:

- Komunikacja menedżerska
- Budowanie zespołu i role w zespole
- Budowanie wizerunku menedżera i komunikacja z zespołem
- Negocjacje handlowe
- Asertywność
- Budowanie relacji w organizacji

3. Enterprize



Enterprize™ jest symulacją dwustronnych negocjacji handlowych, obejmujących cały proces negocjacyjny związany z zawieraniem umowy handlowej. Jedną ze stron jest duże centrum edukacyjne, drugą firma świadcząca usługi utrzymania czystości i zabezpieczenia obiektów. Rozmowy mają na celu doprowadzenie do podpisania umowy między oboma przedsiębiorstwami. Negocjacje te bazują na własnym doświadczeniu autorów w negocjacjach handlowych, wynikach badań nad decyzjami zakupowymi na rynku business to business, a także na złożonym modelu sytuacji negocjacyjnej, opartym na prawdziwych przykładach. Gra pozwala uczestnikom zapoznać się w pełni z procesem negocjacyjnym, składającym się z następujących etapów:

- Pierwszy kontakt
- Przygotowania
- Zapoznanie
- Rozpoczęcie rozmów
- Argumentacja i wymiana ustępstw
- Zawarcie porozumienia
- Spisanie porozumienia
- Ocena prowadzonych negocjacji i ich wyników

Rozgrywka jest punktowana, a wygrywa ją osoba, której uda się wynegocjować najkorzystniejsze warunki współpracy, na które zgodzą się obie strony negocjacji.

Cele szkoleniowe:

Gra Enterprize™ jest nastawiona na rozwój umiejętności negocjacji handlowych, a w szczególności:

- Rozumienia procesu negocjacyjnego

- Planowania i przygotowywań do negocjacji
- Docierania do interesów partnera w negocjacjach
- Wywierania wpływu na każdym etapie negocjacji
- Oceny prowadzonych negocjacji i zawartego porozumienia

Zastosowanie:

- Budowanie autorytetu
- Komunikacja menedżerska
- Budowanie zespołu i role w zespole
- Budowanie wizerunku menedżera i komunikacja z zespołem
- Negocjacje handlowe
- Asertywność
- Budowanie relacji w organizacji
- Poprawa komunikacji w organizacji

4. „T jak Transakcja”

Podczas rozgrywki odbywają się trzy rundy spotkań pomiędzy zespołami, podczas których negocjują one, aby zdobyć zasoby (kolorowe elementy w kształcie litery T) potrzebne im do zbudowania produktów o określonej wartości. Każdy zespół posiada katalog produktów oraz ograniczoną ilość zasobów na początku ćwiczenia. Po zdefiniowaniu swojej strategii negocjują, aby zdobyć zasoby pozwalające im zoptymalizować swoje zyski.

T jak transakcja jest ćwiczeniem, w którym czuć ducha rywalizacji i napięcie, kiedy pod presją czasu trzeba podejmować szybko decyzje. Podjęte decyzje i zachowania mogą mieć znaczący wpływ na długoterminowe wyniki.



Cele szkoleniowe

Celem tego ćwiczenia jest przeprowadzenie uczestników przez proces negocjacyjny, w którym poznają i rozumieją:

- Poszczególne etapy potrzebne, aby osiągnąć jak najlepsze rozwiązanie
- Jak rozwinąć umiejętności „budowania relacji”
- Jak i kiedy zgadzać się na ustępstwa
- Siłę indywidualnych interakcji
- Jak rozwiązywać konflikty w taki sposób, aby każdy w pewnym stopniu osiągnął to, co chce.

Zastosowanie:

- Głębsze poznanie natury współzawodnictwa i współpracy między grupami oraz pozytywnych i negatywnych efektów współzawodnictwa
- Przyjrzenie się różnicom kulturowym i stylom w negocjacjach
- Przyjrzenie się równowadze pomiędzy krótkoterminowym osiąganiem celów a myśleniem skoncentrowanym na „dużym obrazku” mającym na celu osiągnięcie długoterminowych celów i relacji
- zarządzanie czasem i delegowanie zadań w sytuacji pracy pod presją czasu
- Praktyczne wykorzystanie umiejętności przywódczych takich jak wywieranie wpływu i przekonywanie
- Budowanie autorytetu
- Komunikacja menedżerska
- Budowanie zespołu i role w zespole
- Budowanie wizerunku menedżera i komunikacja z zespołem
- Negocjacje handlowe
- Asertywność
- Budowanie relacji w organizacji
- Poprawa komunikacji w organizacji

OBSZAR – SPRZEDAŻ / OBSŁUGA KLIENTA

1. Rozmowy handlowe : techniki komunikacyjne

Symulacja rozmowy sprzedażowej, gdzie w oparciu o kilka talii kart uczestnicy mają za zadanie, adekwatnie do wylosowanego zestawienia kart, zareagować na działanie klienta. Karty są częściowo współtworzone przez uczestników, a to gwarantuje, że symulacja jest oparta na realnych sytuacjach występujących w codziennej pracy handlowca. Formuła gry została tak przygotowana, aby ujawniała rzeczywiste umiejętności sprzedażowe, czy stan wiedzy, dając tym samym okazję do obserwacji handlowca w „warunkach naturalnych”.



Zastosowanie

- Praktyczne posługiwanie się technikami komunikacyjnymi,
- Formułowanie konstruktywnej informacji zwrotnej,
- Trudne rozmowy z klientem,
- Radzenie sobie z obiekcjami,
- Ocena i rozwój umiejętności sprzedażowych,
- Rekrutacja,
- Szkolenia produktowe
- Rozwój handlowców
- Kształtowanie postaw proklienckich
- Budowanie relacji z Klientami

- Obsługa Klienta – bierna sprzedaż
- Obsługa klienta – aktywna sprzedaż
- Obsługa klienta - zarządzanie jakością
- Prowadzenie spotkań handlowych
- Negocjacje handlowe
- Call Center
- Standardy obsługi klienta
- Sprzedaż relacyjna

2. „Planowanie sprzedaży, czyli profesjonalny targeting”

Prawdziwie skuteczna sprzedaż zaczyna się od planowania! Każdy doświadczony handlowiec doskonale wie jaki jest jego plan działania na jutro, pojutrze, za miesiąc. Kogo odwiedzi i w jakiej kolejności, i jaką dyscyplinę czasową powinien sobie narzucić, kto jest priorytetem oraz ile czasu powinien komu poświęcić.

W konwencji gry Planowanie sprzedaży handlowcy przekonują się sami za pomocą ciekawego doświadczenia jak ważne jest odwiedzanie **właściwych** klientów. Jak istotne w procesie sprzedaży jest znać potencjał sprzedażowy klientów oraz jakie zadawać pytania, aby w jak najbardziej przyjazny klientowi sposób poznać jego możliwości generowania sprzedaży.

To praktyczna gra stworzona z myślą o osobach, które zajmują się sprzedażą poprzez regularne odwiedzanie/kontaktowanie się ze swoją bazą targetową, aby poprzez długofalowe relacje z klientami podtrzymywać lub zwiększać sprzedaż.



Ćwiczenie składa się z 3 rund, w trakcie których gracze stopniowo zdobywają informacje wpływające na ich działania, związane z określaniem potencjału klientów. Jako uzupełnienie proponujemy ćwiczenia mające na celu wypracowanie przez uczestników konkretnych i praktycznych rozwiązań przydatnych w planowaniu ich codziennej pracy.

Zastosowanie:

- Efektywne planowanie,
- Zarządzanie czasem,
- Komunikacja z klientem w obszarze badania jego możliwości biznesowych (potencjału),
- Odpowiednia kategoryzacja klientów,
- Maksymalizacja efektów sprzedażowych.
- Rozwój handlowców
- Zarządzanie przez cele
- Rozwój handlowców
- Kształtowanie postaw proklienckich
- Budowanie relacji z Klientami

- Obsługa Klienta – bierna sprzedaż
- Obsługa klienta – aktywna sprzedaż
- Obsługa klienta - zarządzanie jakością
- Prowadzenie spotkań handlowych
- Negocjacje handlowe
- Call Center
- Standardy obsługi klienta
- Sprzedaż relacyjna

3. „Słuchowisko”

W procesie komunikacyjnym czyhają na nas pułapki. Nie tyle zastawione przez innych, ale przez nasz własny mózg. Kiedy słuchamy opowieści drugiego człowieka, nasze struktury poznawcze nieustannie wpisują nowe dane w schematy, które już istnieją w naszej psychice – warto nauczyć się oddzielać informacje od naszych własnych projekcji, a także zauważać, czy o czymś w ogóle rozmawialiśmy, czy też „dodatki” zawdzięczamy naszej wewnętrznej narracji. Temu służy właśnie „Słuchowisko”.

Uczestnicy szkolenia mają możliwość zobaczenia, jak wiele zależy od naszej uważności w czasie słuchania.



Zastosowanie

- Oddzielenie faktów od opinii i przekonań
- Uważne słuchanie
- Rozwój handlowców
- Zarządzanie przez cele
- Rozwój handlowców
- Kształtowanie postaw proklienckich
- Budowanie relacji z Klientami
- Obsługa Klienta – bierna sprzedaż
- Obsługa klienta – aktywna sprzedaż
- Obsługa klienta - zarządzanie jakością
- Prowadzenie spotkań handlowych
- Negocjacje handlowe
- Call Center
- Standardy obsługi klienta
- Sprzedaż relacyjna
- Komunikacja

OBSZAR – ZARZĄDZANIE CZASEM:

1. „Kwestia czasu” – koordynacja działań w organizacji

Symulacja o tym jak zwiększyć efektywność działań poprzez ich koordynację.



Kwestia Czasu to firma w pigułce, symulator zachodzących w niej mechanizmów, współzależności i stawianych wyzwań. Pokazuje ją w stanie podgorączkowym, czyli w sytuacji, kiedy trzeba reagować szybko i sprawnie, bo każda chwila może okazać się decydująca. Kluczowe jest w tym kontekście ustalenie hierarchii ważności stawianych zadań, przeprowadzenie analizy i właściwe uporządkowanie zadań do realizacji.

Korzyści dla organizacji:

Rozwój kompetencji związanych z zarządzaniem czasem, projektem.

Kształtowanie współpracy w ramach i pomiędzy zespołami.

Usprawnienie procesów planowania i koordynacji zadań

Zastosowanie

- zarządzanie czasem
- zarządzanie zespołem
- zarządzanie projektem
- zwiększenie efektywności zespołu



2. „Twój czas”

Gracze - pracownicy dużej korporacji - stają przed popularnym dylematem na co poświęcać swój czas. Skupić się na zadaniach związanych z realizacją kolejnych zleceń, czy postawić na życie pozazawodowe? A może da się to połączyć?

Twój Czas jest grą dotyczącą tematyki zarządzania sobą w czasie. Rdzeń gry oparty jest na uniwersalnych i najbardziej popularnych modelach dotyczących tego zagadnienia, wzbogacony o elementy związane z równowagą pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym. W czasie rozgrywki uczestnicy wcielają się w role pracowników dużej korporacji remontowo - budowlanej zajmujących się realizacją zleceń. Decydują o tym, jakich zleceń się podjąć oraz kiedy i w jakiej kolejności będą je realizować. W ramach puli czasu dostępnego w każdej turze, muszą zdecydować, jak najbardziej efektywnie wykorzystać swoje zasoby czasowe i energetyczne.

Zastosowanie

- Podniesienie efektywności osobistej
- Matryca Eisenhowera
- Priorytetyzacja zadań
- Work-life balance
-



3. „Detektyw”

Gra „Detektyw” jest narzędziem szkoleniowym rozwijającym umiejętność zarządzania czasem. Gracze, pracując w małych zespołach, zastanawiają się nad podziałem zadań na pilne vs. niepilne oraz ważne vs. nieważne. Następnie podejmują decyzję, które zadania powinny zostać zrealizowane w najbliższym czasie. Wciągająca, humorystyczna fabuła wywołuje zaangażowanie osób w różnym wieku i na różnych stanowiskach. Uczestnicy mogą poczuć się niczym detektywi z klasycznych kryminałów. Wybór zadań wydaje się prosty, ale bardzo łatwo wpaść w pułapkę pilności spraw mało istotnych, zapominając o tym co naprawdę ważne. Planowanie jest głównym celem gry, natomiast szczególnie dociekliwym uczestnikom uda się odgadnąć, kto stoi za tajemniczą kradzieżą...

Zastosowanie

- Zarządzania sobą w czasie w tym rozróżniania spraw ważnych i nieważnych – ustalania istotności zadań pod względem ich spójności z wartościami i celami
- Ustalanie priorytetów – efektywnego uporządkowania zadań pod względem ich ważności i pilności
- Równowaga między życiem prywatnym i zawodowym – godzenia obowiązków z dbaniem o relacje, odpoczynek i rozwój
- Praca w zespole – podejmowania wspólnych decyzji, negocjacji.

Ćwiczenie wprowadzające lub podsumowujące podczas szkoleń z zarządzania czasem – doskonale sprawdza się jako pierwsze, po teoretycznym wprowadzeniu, ćwiczenie ustalania priorytetów – wywołuje zaangażowanie i rozluźnienie uczestników. Jest świetnym wstępem przed zadaniami związanymi ściśle z pracą osób szkolących się.

Jako osobny moduł szkoleniowy związany z ustalaniem priorytetów – podczas spotkań zespołowych, integracji, zajęć ze studentami, lekcji licealnych itp.

Development/ Assessment Center.



ZEGARMISTRZ

4. „Zegarmistrz”

ZegarMistrz to gra wspierająca rozwój umiejętności zarządzania sobą w czasie, zarządzania zmianą oraz pracy zespołowej. Uczestnicy muszą wspólnie uzgodnić priorytety na cały tydzień a następnie reagować adekwatnie na pojawiające się zdarzenia losowe i nowe zadania.

Uczestnicy pracują w trzech zespołach. Każdy zespół posiada takie same zadania do zaplanowania. Wygra ten zespół, który zdobędzie największą liczbę punktów.

Zastosowanie

- Efektywność osobista/ Zarządzanie sobą w czasie – ustalanie priorytetów i planowanie zadań w czasie;
- Zarządzanie zmianą – adekwatne reagowanie na pojawiające się zadania oraz zdarzenia losowe, wprowadzanie koniecznych korekt w planie działania;
- Praca zespołowa – ustalenie zasad współpracy wewnątrz grupy, przestrzeganie podziału ról, współpraca w zakresie ustalania priorytetów i planowania zadań w ramach zespołu oraz z innymi zespołami;
- Negocjacje – ustalenie priorytetów zadań z innymi zespołami.
- Ćwiczenie wprowadzające lub podsumowujące podczas szkoleń z zakresu zarządzania sobą w czasie, efektywności osobistej;
- Wprowadzenie do warsztatów, spotkań zespołowych mających na celu identyfikację głównych problemów w codziennej pracy zespołu;
- Diagnoza potrzeb szkoleniowych pracowników z zakresu efektywności osobistej;
- Development/ Assessment Center.

OBSZAR- ZARZĄDZANIE HR:

1. „Rynek pracownika”

„Rynek Pracownika” to angażująca i dynamiczna symulacja biznesowa, której uczestnicy zarządzają polityką personalną dużej organizacji. Zmieniający się obecnie rynek pracy wymaga zmiany



**PERSONEL
PROFIT**

sposobu myślenia na temat rekrutacji oraz zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.

„Kiedy warto inwestować w rozwój obecnych kadr?”

„Jak zrekrutować osoby dopiero wchodzące na rynek pracy?”

„Jak utrzymać w organizacji doświadczonych specjalistów?”

„Jaką obrać strategię marketingową na rynku pracy?”

oraz przede wszystkim

„ILE TO WSZYSTKO KOSZTUJE I JAKIE PRZYNOSI ZYSKI?”

Między innymi na takie pytanie będziesz musiał sobie odpowiedzieć jako menedżer HR podczas jednej tury rozgrywki.

Celem symulacji jest wskazanie zależności pomiędzy strategią personalną przedsiębiorstwa a pozostałymi czynnikami biznesowymi. Ten intensywny trening pozwala zrozumieć jak mocno powiązane ze sobą są procesy w pozornie odrębnych strukturach pracowniczych. Poprzez możliwość całościowego spojrzenia na prowadzenie interesów oraz uczestnictwo w rynku, uczestnicy zauważają jak wielką rolę odgrywa dział hr. Mechanikę gry zaprojektowaliśmy tak, by ukazywać graczom firmę jako kompletny organizm, na którego poprawne funkcjonowanie ma wpływ współzależność działów hr, marketingu, produkcji oraz r&d.

Zwycięzcą zostanie ten, kto najlepiej będzie zarządzać kosztami i dopasuje politykę kadrową do zmieniającej się podaży pracy.

Zastosowanie:

uczestnicy będą mogli doświadczyć i przećwiczyć następujące kwestie:

- rekrutacja z rynku
- planowanie zatrudnienia - rynek przyszłych absolwentów
- zarządzanie strategiczne
- employer branding
- optymalizacja kosztów pracy, biznesu, zatrudnienia
- motywowanie płacowe i pozapłacowe
- zarządzanie rozwojem pracowników
- headhunting i outsourcing

OBSZAR- LEAN MANAGEMENT:

1. Gra FSU prezentuje przebieg procesu realizacji zlecenia klienta i wdrożenie koncepcji Lean Management w symulowanej Fabryce.

Gra składa się z 5 rund, w trakcie których klient składa zamówienia, fabryka produkuje,



**PERSONEL
PROFIT**

a dostawca dostarcza zamawiane przez fabrykę materiały.

W trakcie rundy uczestnicy mają możliwość jednoczesnego uczestnictwa w procesie realizacji zlecenia, obserwowania jego przebiegu jak również konsekwencji wynikających z wad organizacyjnych i błędów decyzyjnych uczestników gry.

Po każdej rundzie uczestnicy analizują wyniki (organizacyjne i finansowe) fabryki i na podstawie zidentyfikowanych problemów podejmują decyzje dotyczące wymaganych zmian w organizacji procesu realizacji zlecenia.

Podstawą do przeprowadzenia zmian są, prezentowane w blokach, teoretyczne założenia (narzędzia koncepcji Lean Management) tj.:

- Przepływ jednej sztuki – koncepcja skracania czasu trwania procesu wytwórczego;
- 5S – koncepcja projektowania, organizacji (stanowiska i jego wyposażenia) i utrzymania ergonomicznego, bezpiecznego, sprawnego i czystego stanowiska pracy;
- Standaryzacja pracy – koncepcja, której celem jest doprowadzenie do powtarzalnej jakości i czasu trwania operacji realizowanych przez operatora;
- Poka-Yoke – koncepcja zapobiegania błędom ludzkim;
- SMED – koncepcja skracania czasów przezbrojeń i podnoszenia elastyczności produkcji;
- Total Productive Maintenance – koncepcja zarządzania efektywnością i produktywnością parku maszynowego;
- Kanban – koncepcja zarządzania zapasem i informacją o zapotrzebowaniu na materiał, półwyrób i wyrób gotowy;
- Heijunka – narzędzie planowania produkcji.

W trakcie części teoretycznej oraz podczas omawiania wyników rund diskutowana jest rola poszczególnych pracowników firmy w procesie wdrażania zmian.

2. 5Sweets® to gra symulacyjna, która w wizualny sposób przedstawia zastosowanie narzędzia koncepcji Lean jakim jest 5S.

5Sweets® to cukierkowa Fabryka, podzielona na kilka obszarów produkcyjnych, niezależnych od siebie, realizujących różne



**PERSONEL
PROFIT**

zlecenia dla różnych klientów.

Tak jak w rzeczywistości, najbardziej istotne jest aby zrealizować zlecenia: w jak najkrótszym czasie; o jakości akceptowanej przez klienta.

Gra składa się z 3 Rund, podczas których obszary rywalizują ze sobą o to, który najszybciej i najlepiej zrealizuje zlecenie klienta.

Uczestnicy podczas gry przechodzą przez wszystkie etapy wdrożenia 5S widząc efekty w postaci skrócenia czasu realizacji zlecenia, a także poprawy jakości poprzez eliminację błędów.

Gra w bardzo przystępny sposób przedstawia od czego należy rozpocząć wdrożenie 5S w Fabryce, oraz jak je utrzymać, aby nie było tylko działaniem jednorazowym. Uczestnicy sami tworzą procedury i instrukcje, przeprowadzają audyty 5S i wyznaczają cele do usprawnień – mają możliwość wykazania się kreatywnością w rozwiązaniach dotyczących organizacji stanowiska pracy, wypracowują standardy, które mają także wpływ na skrócenie czasu szkoleń stanowiskowych dla nowych pracowników.

3. Gra standaryzacja pracy – „Katapulty”

Poznaj zasady analizy i standaryzacji procesów.

Dowiedz się jak eliminować odchylenia występujące w procesie.



Kraj znajduje się w niebezpieczeństwie, należy zniszczyć krytyczne obiekty wroga. Dlatego zakupiono katapulty strzelające kulami wypełnionymi dynamitem. Jednak najpierw należy poznać działanie katapult aby strzelcy mogli celnie strzelać w obiekty wroga.

Celem gry jest analiza procesu oraz jego niestabilności. Zadaniem uczestników jest określenie punktów niestabilności, a następnie usunięcie ich poprzez wprowadzone zmiany techniczno - organizacyjne

4. Gra Kanban „Fabryka długopisów”

Przeanalizuj problemy występujące w tradycyjnej fabryce.

Dowiedz się jak zbudować i wdrożyć system Kanban

w symulowanej fabryce długopisów.



Dowiedz się jak wykorzystać Heijunkę jako narzędzie wspomagające planowanie w fabryce.

Celem gry symulacyjnej Fabryka Długopisów jest prezentacja systemu zarządzania zapasami w tradycyjnej fabryce, której to uczestnicy szkolenia stają się pracownikami, zajmują poszczególne stanowiska pracy i biorą udział w procesie wytwórczym.

Zadaniem stawianym przed uczestnikami jest zapoznanie się z procesem realizacji zlecenia klienta, analiza przyczyn powstawania zapasów by następnie zidentyfikować problemy związane z dostawami wyrobów na czas do klienta.

W kolejnych etapach, na bazie pozyskanych podczas szkolenia merytorycznych wiadomości, uczestnicy zajmą się wdrożeniem i doskonaleniem systemu Kanban.

5. Gra przepływ jednej sztuki – „Fabryka słoneczek”

Przeanalizuj stan istniejący tradycyjnej fabryki.

Dowiedz się jak wdrożyć przepływ jednej sztuki w fabryce.



Poznaj jaki wpływ ma wielkość partii produkcyjnej na szybkość realizacji zlecenia twojego klienta.

Celem gry Fabryka Słoneczek jest prezentacja tradycyjnej fabryki wytwarzającej wyroby w partiach, gdzie stanowiska są oddalone od siebie i pracują w różnych cyklach.

Uczestnicy gry na czas symulacji stają się pracownikami Fabryki Słoneczek i mają za zadanie w określonym czasie zrealizować zapotrzebowanie klienta. Dodatkowo w trakcie rundy zostają pozyskiwane dane na podstawie których w kolejnych etapach będą monitorowane efekty wdrożenia.

Uczestnicy zajmują się wdrożeniem koncepcji przepływu jednej sztuki, równoważeniem obciążeń stanowisk i poprawą parametrów mających wpływ na produktywność i wydajność produkcji.

W kolejnej rundzie uczestnicy mają za zadanie zmianę układu stanowisk – Layout'u fabryki i zaprojektowaniu nowego przepływu materiałów



1. „SimulTrain®”

Szkolenie dla menedżerów projektów z symulatorem w czasie rzeczywistym – szybkie, efektywne, realistyczne SimulTrain® jest interaktywną, multimedialną grą biznesową, która symuluje prawdziwy przebieg średniej wielkości projektu. Łączy w jedną całość elementy zarządzania projektami takie jak: koszty, harmonogram, jakość oraz zarządzanie zasobami ludzkimi i komunikacją. Członkowie zespołu podejmują decyzje pod presją czasu. Podobnie jak w życiu, mają one ogromny wpływ na przebieg całego projektu. W trakcie projektu mają miejsce rzeczywiste sytuacje, np. klient, który chce nagle zmienić specyfikację techniczną; dyrektor działu, który niechętnie deleguje swoich ludzi do prac przy projekcie, problemy techniczne związane z wdrożeniem projektu – są to tylko przykłady sytuacji, z którymi trzeba się zmierzyć zarządzając projektem. SimulTrain® stawia uczestnika twarzą w twarz z tymi i wieloma innymi zdarzeniami. Symulator wykorzystuje technologię multimedialną – uczestnicy odbierają w trakcie gry telefony od członków wirtualnego zespołu projektowego, otrzymują e-maile oraz wiadomości głosowe. Wszystko to tworzy atmosferę prawdziwego projektu.

Zaledwie w dwa dni, uczestnicy napotykają na wiele sytuacji i problemów, z którymi z pewnością spotkają się w zarządzaniu projektami. Projekt rozwija się w czasie rzeczywistym, przez co uczestnicy na bieżąco śledzą zmiany wynikające z podjętych decyzji. Muszą oni kontrolować poziom kosztów, jakości, pilnować goniących terminów i dodatkowo w tym samym czasie nie mogą pozwolić sobie na zaniedbanie relacji międzyludzkich. SimulTrain® kładzie duży nacisk na komunikację i umiejętności interpersonalne. Zarządzanie zasobami ludzkimi może wesprzeć projekt lub zagrozić całemu przedsięwzięciu, jeśli prowadzone jest w nieumiejętny sposób. Żadna z podejmowanych decyzji nie pozostaje bez konsekwencji. Wpływają one na datę zakończenia projektu i koszty, a także na motywację członków zespołu i poczucie odpowiedzialności.

Zastosowanie

SimulTrain® jest multimedialnym narzędziem, dzięki któremu uczestnik będzie potrafił:

- planować zasoby w projekcie
- używać narzędzi zarządzania projektami
- efektywnie poprowadzić projekt
- kontrolować przebieg projektu
- podejmować decyzje zespołowe w sytuacjach stresowych
- odpowiednio reagować w typowych sytuacjach zdarzających się w zarządzaniu projektami
- poznać najważniejsze zasady zarządzania projektami.

OBSZAR – ZARZĄDZANIE ZMIANĄ

2. „autoKOREKTA”

autoKOREKTA to trening biznesowej elastyczności i otwartości na zmiany. To symulacja pracy w organizacji, w której o powodzeniu decydują: umiejętność dostosowania się nowej sytuacji, otwartość na wprowadzenie usprawnień, elastyczne działanie w zespole. To też symulacja funkcjonowania na rynku, który wymusza na firmach ciągłe zmiany, wymagając szybkich decyzji i świadomej adaptacji.



Podczas gry uczestnik doświadczy wielu aspektów zmiany: osobistych, zespołowych, związanych z większymi i mniejszymi zmianami. W krótkim czasie otrzyma przeżycia, które po omówieniu przez trenera, pozwolą zrozumieć potrzeby związane ze zmianami i w sposób bardziej świadomy kształtować swoje postawy wobec nich.

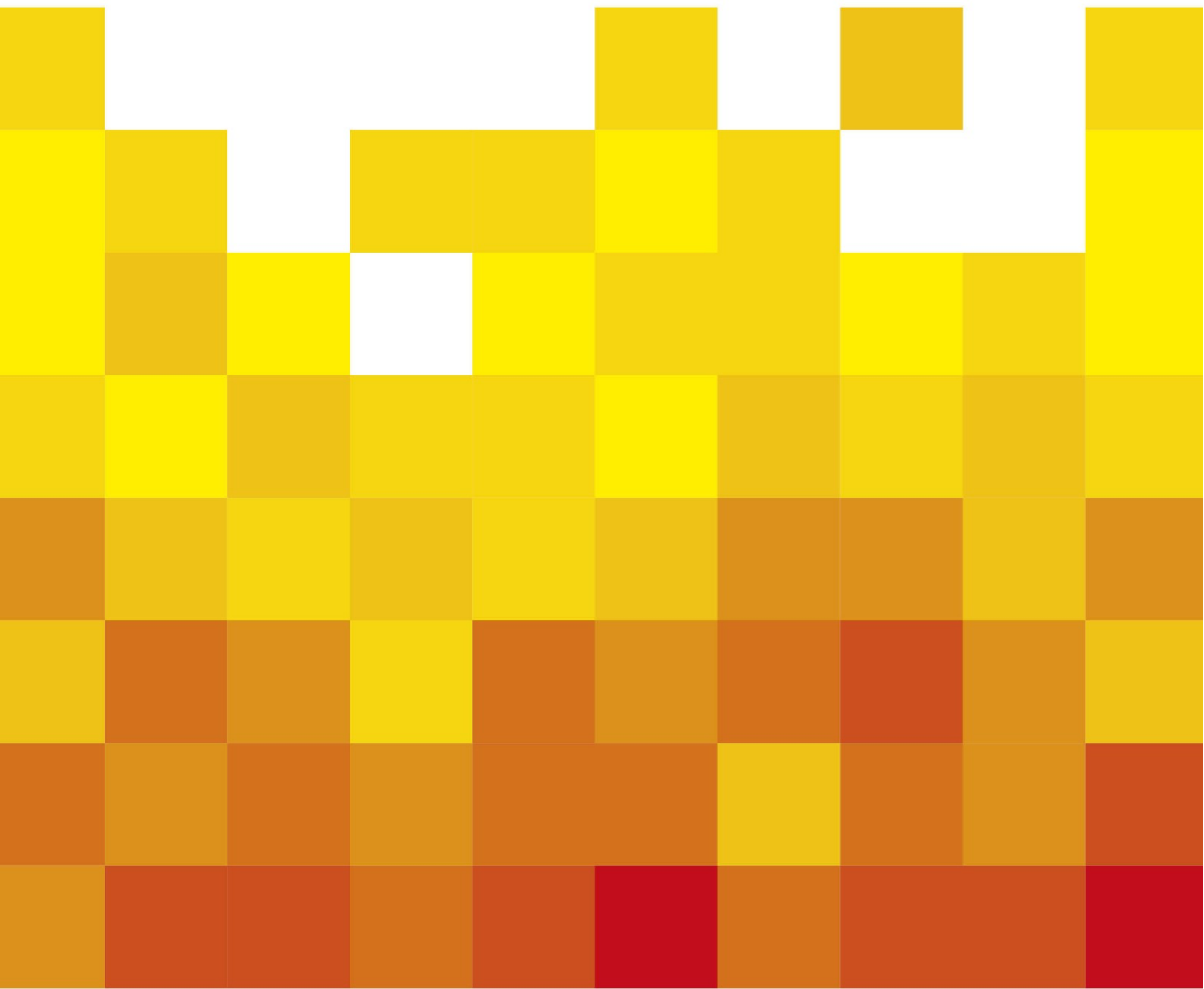
Gra wywołuje dyskusję o tym, jakiego typu podejścia do zmian jest potrzebne, żeby firma nie tylko radziła sobie w rynkowej grze, lecz także osiągnęła ponadprzeciętne wyniki, wyprzedzającym tym konkurencję.

Korzyści dla graczy:

- ćwiczenie elastyczności i otwartości na zmiany, ciągłego uczenia się
- zrozumienie, że zmiany są koniecznością wynikającą z dynamiki rynku
- oswojenie się z perspektywą zmian, zobaczenie w nich perspektywy rozwoju
- przygotowanie na poniesie kosztów psychospołecznych, które zmiany techniczne i organizacyjne zazwyczaj wywołują

Zastosowanie:

- Zarządzanie zmianą
- Budowanie wizerunku menedżera i komunikacja z zespołem
- Budowanie zespołu i role w zespole
- Zarządzanie przez cele
- Zarządzanie zespołem i konflikt w zespole
- Zarządzanie wynikiem
- Delegowanie, monitorowanie zadań
- Komunikacja menedżerska
- Budowanie zespołu i role w zespole
- Budowanie wizerunku menedżera i komunikacja z zespołem
- Budowanie relacji w organizacji
- Poprawa komunikacji w organizacji



PERSONEL PROFIT SP. Z O.O.

ul. Nadwodna 2B, 80-336 Gdańsk

tel.: 58 550 45 09, 58 550 45 11, 58 555 33 99

www.personelprofit.com.pl

biuro@personelprofit.com.pl

**PERSONEL
PROFIT**