

PROFIT

GAME

# KOMPETENCJE MENEDŻERSKIE

Profit game – strategiczna gra szkoleniowa dla menadżerów



PERSONEL  
PROFIT



# 1

## ZAŁOŻENIA PROJEKTOWE

**PROFIT GAMES** 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.

### UCZESTNICY ROZGRYWKI

**Gra dedykowana jest pracownikom z poziomów:**

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

### CEL GŁÓWNY GRY

**Rozwój kompetencji osób uczestniczących w rozgrywce z zakresu:**

- Przywództwo i zarządzanie
- Zarządzanie strategiczne
- Zarządzanie zmianą i reagowanie na zmianę
- Radzenie sobie z niejednoznacznością

### CZAS TRWANIA

**Wariant 1 – sama gra:**

- Rozegranie gry z omówieniem 3-4h

**Wariant 2 – warsztat szkoleniowy z grą**

- cały dzień-8 godzin dydaktycznych

### OPIEKUN PROJEKTU

**Szymon Borucki**

borucki@personelprofit.com.pl

tel. stac. 58 550 45 10

tel. kom. 609 116 918

# 2

## OPIS GRY

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: nieopłacalne 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 etc) 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,
- 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 wchodzą 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 doświadczone 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, rozstrzygnięcie 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).



# 3

## WARIANTY

ZAKUP LICENCJI  
NA UŻYTKOWANIE  
GRY

ROZEGRANIE  
GRY

WARSZTAT  
SZKOLENIOWY  
Z GRĄ

**PERSONEL PROFIT SP. Z O.O.**

[www.personelprofit.com.pl](http://www.personelprofit.com.pl)  
[biuro@personelprofit.com.pl](mailto:biuro@personelprofit.com.pl)

**PERSONEL  
PROFIT**