

„Grywalizacja procesu zarządzania zmianą w MŚP”

Warszawa, 13 marzec 2013r.



Istota grywalizacji

Grywalizacja polega na zastosowaniu mechanizmów znanych z gier do zmiany zachowań ludzi poprzez wzrost ich zaangażowania w sytuacjach mających niewiele wspólnego z grami.

Technika ta bazuje na satysfakcji jaką odczuwają ludzie z pokonywania kolejnych osiągalnych wyzwań ale również z elementów rywalizacji czy możliwości współpracy.

Cel projektu

- Człowiek jest najważniejszym zasobem każdej organizacji, a jednym z kluczowych procesów związanych z jego efektywnością w pracy jest jego odpowiednie wdrożenie.
- By wesprzeć skuteczność tego procesu, badamy jego specyfikę, a także analizujemy potrzeby podmiotów odpowiedzialnych za wdrożenie nowego pracownika.
- Korzystając z tej wiedzy, tworzymy narzędzie bazujące na grywalizacji, dzięki któremu przedsiębiorstwa sektora MSP będą mogły bardziej efektywnie korzystać z potencjału swoich pracowników.

Zakładane korzyści z narzędzia

- ułatwi nowemu pracownikowi w uporządkowany oraz zrozumiały sposób zapoznać się z podstawowymi, a niezbędnymi z punktu widzenia organizacji informacjami (np. najważniejsze procedury, przepisy BHP, zasady obsługi klienta, komunikacja wewnętrzna itp.)
- zweryfikuje podstawowe umiejętności pracownika niezbędne w pracy biurowej w kontekście określenia jego potrzeb rozwojowych (np. analiza i synteza danych, sporządzanie raportów, pisanie odpowiednich pism itp.)

Zakładane korzyści z narzędzia – c.d.

- usystematyzuje wiedzę jaką otrzyma nowy pracownik na etapie poznawania firmy czy specyfiki swojego stanowiska pracy
- ograniczy zaangażowanie pozostałych pracowników do socjalnych elementów adaptacji nowego pracownika



Zakładane korzyści z narzędzia – c.d.

- dzięki możliwości dostosowania do potrzeb danej firmy, gra będzie uniwersalna (rodzaj zawartych w grze informacji lub zadań będzie odpowiadał specyfice zadań wykonywanych przez pracownika w danej firmie)
- gra zastąpi tzw. szkolenie wdrożeniowe znacznie przyspieszając oraz podnosząc efektywność procesu adaptacji (nowy pracownik będzie szybciej oraz lepiej przygotowany do wykonywania swoich zadań)



Badania

- W ramach projektu przeprowadzono badania* dotyczące:
 - pogłębienia wiedzy na temat przebiegu procesu adaptacji w sektorze MŚP,
 - diagnozy potrzeb menedżerów MŚP jako potencjalnych użytkowników narzędzia wspierającego proces adaptacji,
 - poznania opinii menedżerów MŚP oraz praktyków HR na temat zawartości gry

* N = 44



Oczekiwane funkcjonalności gry

- Zapoznanie pracownika z firmą i zadaniami,
- Zwiększenie wiedzy oraz umiejętności nowych pracowników (o firmie, zasadach tam panujących, zwiększenie wiedzy asortymentowej, itp.),
- Standaryzacja procesu,
- Osoba mentora / trenera / opiekuna,
- Diagnoza pracownika i jego aktualnej sytuacji.



Dodatkowe sugestie

- Gra powinna być osadzona w realiach firmy (najlepiej środowisko biznesowe).
- Fabuła gry powinna:
 - symulować typowy dzień pracy (powinna stawiać pracownika w trudnych sytuacjach związanych np. z rozwiązywaniem problemów),
 - dostarczać nowym pracownikom informacji o firmie i zasadach tam panujących.
 - stwarzać możliwości dopasowania do indywidualnych potrzeb użytkowników.



Dziękuję za uwagę !

