



Co by było, gdyby Gutenberg znał się na zarządzaniu zespołem?

Jest rok 1448, Moguncja. Drukarstwo w Europie znajduje się u progu historycznego odkrycia. W tym roku powstaje pracownia mistrza Gutenberga, która ma wszelkie szanse, aby na stałe wdrukować się w historię światowej poligrafii. Stanie się to możliwe, jeśli w odpowiednim czasie, ubiegając konkurentów, uda się opracować prasę drukarską oraz zastosować metalowe czcionki ruchome. Grupa czeladników, specjalistów z zakresu różnych dziedzin poligrafii staje przed nie lada wyzwaniem. Każdy z nich staje się „managerem” swojego warsztatu a zarazem udziałowcem całej pracowni drukarskiej. Przed zespołem - wspólny cel, ale aby go osiągnąć, niezbędne jest umiejętne zarządzanie pracami grupowymi.

Gra dla:

- managerów kierujących pracami mniejszych lub większych zespołów, pragnących udoskonalać swoje kompetencje w zakresie zarządzania
- zespołów nastawionych na kształtowanie postaw pro aktywnych i przyjmowanie współodpowiedzialności za wyniki zespołu, niezależnie od zajmowanego stanowiska
- osób prowadzących działalność gospodarczą, które w swojej codzienności muszą łączyć obowiązki podejmowania decyzji dotyczących rozwoju firmy i bieżącej działalności, zarządzania pracownikami oraz kontrolowania wyników na tle konkurencji i ogólnej sytuacji na rynku

Wyzwanie:

Pracujecie w jednej z pracowni drukarskich, a waszym celem jest wprowadzenie prasy drukarskiej do waszej pracowni, a także zgromadzenie w skarbcu jak największej ilości złota zarobionego na sprzedaży wyprodukowanych książek. Działacie w 4-osobowych zespołach, pod okiem wyłonionego spośród was mistrza, pełniąc funkcje czeladników odpowiedzialnych za poszczególne warsztaty produkcyjne. Wyniki finansowe pracowni są na bieżąco prezentowane, co pozwala na porównanie osiągniętych przez was wyników na tle innych zespołów.

Fundament:

- zasady i techniki zarządzania sytuacyjnego wg K. Blancharda
- planowanie i określanie priorytetów
- podstawy zarządzania strategicznego, polityki kadrowej (zatrudnianie, szkolenie, zwalnianie pracowników), realizacji produkcji i działań marketingowych

Korzyści:

- duża liczba interakcji zarówno pomiędzy zespołami jak i w ramach zespołu - rozgrywka jest dynamiczna i emocjonująca, a jednocześnie pozwala ćwiczyć i rozwijać kompetencje menedżerskie uczestników na różnych płaszczyznach
- szansa na zdobycie doświadczenia i doskonalenie kompetencji w zakresie optymalnego wykorzystania posiadanych zasobów ludzkich
- możliwość ćwiczenia się w określaniu priorytetów i strategii działania
- doświadczenie współzależności wyników osiąganych przez współpracujących ze sobą czeladników, co sprzyja tworzeniu klimatu wzajemnej pomocy i odpowiedzialności za innych, w ramach zespołów

Rozszerzenia/Warianty:

- część szkoleniowa, w której omówione zostaną zasady dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania sytuacyjnego oraz strategicznego
- warsztat moderacyjny, podczas którego uczestnicy rozwiązują realny problem związany z poruszaną problematyką, istotny dla swojej organizacji

Logistyka:

Gra odbywa się w sali szkoleniowej. Wykorzystujemy rzutnik, ekran, stoły z krzesłami dla uczestników.

Gra oczami uczestników:

„Ciekawa gra. Zawsze chciałam pracować w branży wydawniczej, a dziś okazało się, że mam do tego prawdziwy talent.”

Firmy, które rosną dzięki rozwojowi i ulepszeniom, nie zginą. Ale kiedy firma przestaje być twórcza, kiedy uważa, że osiągnęła doskonałość i teraz musi tylko produkować – już po niej.

Henry Ford

