

Kontakt dla mediów:

Sylwia Klimek, PR & Marketing Leader

Tel. kom. 605 551 820

Informacja prasowa

Co się dzieje, gdy okazuje się, że zatrudniony kandydat nie pasuje do naszej organizacji i kończymy z nim współpracę? Poza kosztami związanymi z rekrutacją, zatrudnieniem i wdrożeniem kandydata, tracimy przede wszystkim czas. Chyba nie ma firmy, w której takie sytuacje się nie zdarzają, jednak można zmniejszyć częstotliwość ich występowania.

Rynek oferuje nam rozmaite narzędzia, które mogą być wsparciem w codziennej pracy rekrutera czy też osoby odpowiedzialnej za HR w organizacji. Assessment center, testy kompetencyjne, czy coraz bardziej popularne gry biznesowe. Obecnie w niemal każdej branży można spotkać różnego rodzaju propozycje aktywności innych niż standardowe rozmowy rekrutacyjne, służące do rekrutowania nowych pracowników. Producenci gier wychodzą naprzeciw potrzebom rynku, wypuszczając produkty skierowane zarówno do pracodawców, jak i do pracowników. Gry biznesowe, zwane też grywalizacjami niewątpliwie posiadają szereg zalet; Pracodawca może sprawdzić, jak dany kandydat radzi sobie ze stresem, czy jest dobry w negocjacjach, czy potrafi współpracować z innymi. **Grywalizacje (zwane też gamifikacjami) coraz częściej pokazują też, jak nasz potencjalny przyszły pracownik wykorzystuje umiejętności miękkie w wirtualnej rzeczywistości**, która niejednokrotnie niczym nie odbiega od 'prawdziwego' środowiska pracy. Przykładem takiej gry biznesowej – grywalizacji, pomagającej w lepszym poznaniu kompetencji danej osoby jest Global Management Challenge (GMC), której wyłącznym przedstawicielem w Polsce jest firma doradztwa personalnego BIGRAM.

Global Management Challenge to rozbudowana symulacja biznesowa, w której biorą udział zespoły firmowe oraz studenckie. **Drużyny podczas zmagania wcielają się w role zarządów przedsiębiorstw i rywalizują ze sobą na wirtualnym rynku.** Mogą je tworzyć pracownicy różnych działów bądź specjalizacji, co bez wątplenia sprzyja wymianie wiedzy i poszerza zakres zainteresowań uczestników. GMC w zaawansowanym programie szkoleniowym wykorzystuje element grywalizacji, będący w uproszczeniu wykorzystaniem mechanizmów związanych z grami, w sytuacjach i dziedzinach niebędących grami. Dzięki tej symulacji firma jest w stanie zobaczyć, czy pracownik posiada konkretne kompetencje, czy umie podejmować ryzyko, czy jest osobą przedsiębiorczą i decyzyjną. GMC daje możliwość sprawdzenia, jak to

jest być właścicielem firmy i nią kompleksowo zarządzać. „GMC polecam wszystkim, którzy interesują się zarządzaniem czy przedsiębiorczością, a także chcą spróbować swoich sił w podejmowaniu prawdziwych decyzji biznesowych. Fakt, że środowisko gry jest wykreowane sztucznie, w niczym mu nie umniejsza – nie brakuje w nim wyzwań czy adrenaliny. Z naszych obserwacji wynika, że coraz częściej grywalizacją interesują się działy HR w firmach, chcąc przeszkolić swoich pracowników. GMC to świetne rozwiązanie zarówno do nauki, ale i przy okazji – integracji w firmie – mówi **Sonia Zakrzewska, Country Leader Enactus Poland oraz Manager Działu Rozwoju Talentów i Wizerunku Pracodawcy BIGRAM S.A.**

Firmy, które wykorzystują gamifikację w procesach rekrutacyjnych zwykle robią to na etapie selekcji, czyli w pierwszej fazie rekrutacji. Jednak **poza rekrutacją grywalizacja coraz częściej jest wykorzystywana w celach zintegrowania pracowników a także podnoszenia ich kompetencji, np. podczas szkoleń.** Gry symulacyjne to połączenie metodyki nauczania z elementem rywalizacji, to zabawa połączona z nauką. **Jak zauważa Michał Sulis, Business Development Manager w BIGRAM, coraz więcej firm wykorzystuje symulacje – gry biznesowe, planując szkolenia dla firm:** „Zauważam zwiększone ostatnimi czasy zainteresowanie, wśród osób decyzyjnych w firmach grywalizacją, wykorzystywaną w szkoleniu pracowników. Ważne jest, żeby pracownik podniósł swoje kompetencje nie tylko w teorii, ale i w praktyce. Udział w grywalizacji daje mu szansę sprawdzić się w typowych sytuacjach z jego pracy. Gracz niejako wciela się w bohatera, wchodzi w interakcję z innymi uczestnikami symulacji, często z nimi rywalizując i negocjując, jak w realnym życiu. Przede wszystkim jednak podejmuje decyzje i odczuwa ich konsekwencje”. Ważne jest to, że gry są oparte na realnych sytuacjach problemowych, trudnych, a każda decyzja użytkownika wywołuje określone reakcję świata symulacji, więc każdy ruch gracza musi być przez niego przemyślany.

Warto dobrze przemyśleć zarówno strategię zatrudniania nowych pracowników, jak i rozwoju ich kompetencji. Okazuje się bowiem, że istnieją na rynku narzędzia, pozwalające na korzystanie z nich przy różnych aktywnościach, nie tylko tych związanych z rekrutacją.

Sylwia Klimek, PR & Marketing Leader BIGRAM

sylwia.klimek@bigram.pl

Tel. kom. 605 551 820