



Бизнес-игра «**Construction Team**» ярко иллюстрирует основные этапы реализации бизнес-проекта, в которых участники легко узнают основные процессы проектной работы. Наглядность результатов позволяет участникам увидеть прямую зависимость между принятыми решениями и полученным результатом, сделать выводы относительно эффективности своих действий в командной работе.

СТРУКТУРА БИЗНЕС-ИГРЫ

В начале игры участники, работая в группах, должны максимально быстро, чётко и продуманно распределить обязанности для эффективного осуществления 4-х разных видов деятельности: планирование, разработка креативных идей, структурирование и выполнение технических работ, расчёт экономического результата.

На первом этапе участники проясняют для себя техническое задание у заказчика (его роль выполняет тренер). На втором этапе участники распределяют обязанности и составляют план выполнения задания. На третьем этапе участники формируют основу проекта – «сырьевую базу». Это творческий процесс, его источник – активная генерация идей, динамичная работа по структуризации и оформлению проекта. На каждом этапе игры цена ошибки удваивается, что позволяет накалить атмосферу, заставить команды работать динамично и слаженно.

Первый раунд игры завершается подсчётом экономических результатов команд, на примере которых участники получают возможность проанализировать свою эффективность. С помощью специального бланка участники определяют, какие их действия/решения повлияли на результат, а именно «какие действия позволили увеличить результат» и «какие действия помешали сделать результат еще больше».

Во втором раунде, сделав выводы из результатов первого, участники осознанно добиваются большего командного результата. Если в первом раунде команды фокусировались на своём отдельном, обособленном успехе, то во втором раунде все команды сосредотачивают силы и внимание на общем успехе компании. Как правило, сфокусироваться командам помогает именно следование ключевым выводам, что позволяет удвоить экономический результат игры второго раунда, и это производит на людей неизгладимое впечатление.



Цель программы: улучшить коммуникацию сплотить через бизнес-процесс

Симуляция предназначена для руководителей и сотрудников всех уровней: от линейного персонала до топ-менеджмента

Материалы участников:

Количество участников: от 16 до 200

Длительность: 1 день

Программа поможет:

- Выработать и усвоить эффективные принципы командной работы
- Сформировать навык выполнения кросс-функционального взаимодействия в компании
- Выявить и сформировать лидерских компетенций
- Повысит ответственность участников за свой функционал и зону профессиональной деятельности
- Сплотить сотрудников и руководителей для достижения общей задачи
- Выделить «лучших практик» в области коммуникации между разными подразделениями в команде
- Повысит вовлеченность участников в общую работу на результат компании

ИГРОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ



Концепт 1 дневной программы

ВРЕМЯ	НАЗВАНИЕ БЛОКА	СОДЕРЖАНИЕ	Результат
1,5 ч.	«Лидер и руководитель. Основные качества и различия.»	Участники определяют основные качества лидера и руководителя, выявляют различия. Рассматривают ситуации, в которых эти качества и различия проявляются.	Создание единого понятийного поля для работы с терминами лидер и руководитель.
3 ч.	«Стили руководства. Модель Херси-Бланшара»	Участники знакомятся с четырьмя стилями руководства, определяют характеристики и принципы каждого стиля. Выявляют ситуации, в которых эти стили работают.	Определение своего стиля руководства и особенностей работы с подчиненными.
1,5 ч.	«Определение целей и правила постановки задач».	Участники работают с понятием «цель», тактикой ориентира на цель. Формируют технологию постановки задачи по «Правилу Киплинга» (техника 5W +1 Н) .	Формирование навыка определения цели и отработки техники постановки задач.

Концепт 2 дневной программы

ВРЕМЯ	НАЗВАНИЕ БЛОКА	СОДЕРЖАНИЕ	Результат
3 ч.	«Лидер и руководитель. Основные качества и различия. Эмоциональная компетентность лидера.»	Участники определяют основные качества лидера и руководителя, выявляют различия. Рассматривают ситуации, в которых эти качества и различия проявляются. Работают с определением «эмоциональная компетентность» и влиянием этого качества на понимание лидерства.	Создание единого понятийного поля для работы с терминами лидер и руководитель.
3 ч.	«Стили руководства. Модель Херси-Бланшара»	Участники знакомятся с четырьмя стилями руководства, определяют характеристики и принципы каждого стиля. Выявляют ситуации, в которых эти стили работают.	Определение своего стиля руководства и особенностей работы с подчиненными.
1,5 ч.	«Определение целей и правила постановки задач».	Участники работают с понятием «цель», тактикой ориентира на цель. Формируют технологию постановки задачи по «Правилу Киплинга» (техника 5W +1 Н) .	Формирование навыка определения цели и отработки техники постановки задач.
1,5 ч.	«Получение обратной связи»	Участники формируют понятие «обратная связь», выполняют упражнения на получение обратной связи.	Формирование навыка получения обратной связи.
3 ч.	«Круг забот – круг влияния. Теория Стивена Кови.»	Знакомство с теорией Стивена Кови. Формирование личного «Круга забот и Круга влияния».	Формирование индивидуального понимания личной эффективности.