



AKADEMIA
LEONA KOŹMIŃSKIEGO

CENTRAL AND EASTERN EUROPE'S BEST BUSINESS SCHOOL

Team Building Platform
Zwiększanie potencjału innowacyjnego firmy
poprzez wykorzystanie Grywalizacji-HR



Opis projektu

Partnerzy projektu

Akademia Leona Koźmińskiego – lider



AKADEMIA
LEONA KOŹMIŃSKIEGO

Bazy i Systemy Bankowe Sp. z o.o.



ROI Consulting Sp. z o.o.



www.kozminski.edu.pl

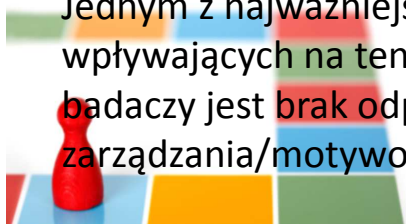


Problem

Innowacyjność to jeden z najważniejszych elementów konkurencyjności przedsiębiorstw oraz w skali makro całych gospodarek.

Polskie przedsiębiorstwa, według najnowszych badań, plasują się bardzo daleko za ich zachodnimi odpowiednikami.

Jednym z najważniejszych czynników wpływających na ten stan wyróżnionych przez badaczy jest brak odpowiedniego systemu zarządzania/motywowania pracowników.



www.kozminski.edu.pl



Problem cd

Na poziomie organizacyjnym najczęstszymi przyczynami braku zaangażowania i innowacyjności pracowników są:

- Problemy komunikacyjne pracowników z branży np. IT;
- Brak proliferacji i przekazywania wiedzy między pokoleniami oraz silosami organizacyjnymi;
- Wysoka fluktuacja i rotacja pracowników.



www.kozminski.edu.pl

Opis projektu – proponowane rozwiązanie

Proponowane rozwiązanie jest kompleksowym narzędziem opartym o metodykę grywalizacji, którego celem będzie zwiększenie zaangażowania pracowników oraz poziomu ich innowacyjności, a w efekcie **innowacyjności przedsiębiorstwa**.

Innymi słowy, rozwiązanie obejmuje projekt i wdrożenie **systemu społecznego opartego o architekturę IT**, wspieranego mechanizmami grywalizacyjnymi, którego celem będzie **zwiększenie zaangażowania, satysfakcji i motywacji pracowników do wymiany wiedzy, komunikowania się i innowacyjności**.



www.kozminski.edu.pl

Audyt – badanie innowacyjności i dojrzałości organizacyjnej w firmie BSB

Cele:

1. Diagnoza problemów wewnątrz firmy dotyczących innowacyjności i komunikacji wśród pracowników i kadry zarządzającej.
2. Zebranie preferencji pracowników dotyczących gier i grania.

Narzędzia:

1. Zogniskowane wywiady grupowe.
2. Wywiad kwestionariuszowy.

Wnioski



www.kozminski.edu.pl

Materiały promocyjne

Strona internetowa:

www.team.kozminski.edu.pl



www.team.kozminski.edu.pl

Eksperti HR

Zespół czworga ekspertów opracowuje:

1. Szablony dokumentów firmy, w tym regulamin wynagrodzenia.
2. Systemy motywacyjne do produktu finalnego.
3. Systemy punktowania, czyli kryteria oceny projektów w produkcie finalnym.
4. Scenariusze i zawartość filmów instruktażowych.
5. Szczegółowy opis produktu finalnego.
6. Instrukcję wdrożenia produktu finalnego.



www.kozminski.edu.pl

Filmy instruktażowe

Trwa produkcja 62 odcinków filmów instruktażowych, które będą elementem produktu finalnego. Łącznie będzie to ok 20 godzin materiału filmowego z zawartością merytoryczną opracowaną przez ekspertów.



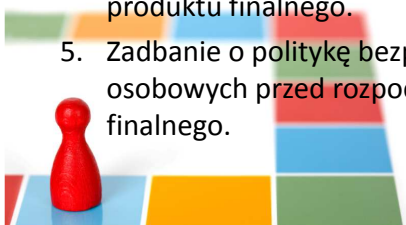
BSB – tworzenie narzędzia IT

1. Przygotowano pełną specyfikację wymagań funkcjonalnych i нефункциональных dla realizacji narzędzia IT.
2. Przygotowano wstępną architekturę systemu. Przystąpiono do projektowania kolejnych modułów i wyglądu ekranów. Rozpoczęto implementację aplikacji.
3. Przeprowadzono kilkakrotnie wewnętrzne warsztaty dotyczące sposobu implementacji mechanizmów grywalizacji w rozwiązaniu IT. Przygotowywany jest layout aplikacji oraz projektowane są mechanizmy nawigacji.
4. Uruchamiane jest środowisko do testów funkcjonalnych i technicznych aplikacji.
5. Rozpoczęto przygotowanie scenariuszy testowych i planu testów.
6. Trwa szczegółowa analiza problematyki formalnego uruchomienia systemu w firmie.



Najbliższe zadania do zrealizowania

1. Opracowanie strategii wdrażania produktu innowacyjnego.
2. Przeprowadzenie dodatkowego badania dotyczącego rozpoznania problemów braku innowacyjności w polskich przedsiębiorstwach.
3. Zrekrutowanie osoby odpowiedzialnej za upowszechnianie i mainstreaming.
4. Stworzenie narzędzi do zbierania wyników testowania produktu finalnego.
5. Zadbanie o politykę bezpieczeństwa i ochrony danych osobowych przed rozpoczęciem testowania produktu finalnego.



Napotkane problemy

1. Spiętrzenie prac developerskich w I i II kwartale 2013 wynikające z opóźnionego startu projektu, przy zachowaniu daty zakończenia prac w etapie I.
2. Podjęto decyzję o czasowym włączeniu do zespołu projektującego aplikację jeszcze jedną osobę w charakterze dewelopera.



Dalsze działania

1. Pogłębione badania identyfikacji problemów wskazanych w projekcie
2. Budowa architektury systemu oraz funkcjonalności grywalizacyjnej systemu np.:
 - System waluty wymiennej
 - System waluty niewymiennej (reputacyjnej)
 - System punktów doświadczenia (XP)
 - Odznaki
 - Wyzwania i osiągnięcia
 - Rankingi
 - Budowanie społeczności i grup
 - Giełdy pracy i zadań

