PRACOWNIA GIER SZKOLENIOWYCH

Competence Game™

Using an on-line computer game to assess professional competencies of future employees

Jagoda Gandziarowska-Ziołecka
Pracownia Gier Szkoleniowych

Tok prezentacji

WHY na jakie wyzwanie odpowiada gra i jak powstała

HOW na czym polega gra i jak jest wykorzystywana, przykłady z organizacji

WHAT jakie są nasze wnioski ze stworzenia i wdrożenia tej gry

Competence Game™

WHY

na jakie wyzwanie odpowiada gra

You are looking for a new team member to join your department. What recruiting tool is the source of the most valuable information for you?

A) The candidate's CV to analyze his experience
B) Meeting the candidate
C) Psychological tests
D) Assessment Center

Chcą Państwo zrekrutować nowego członka zespołu do departamentu. Które źródło informacji o kandydacie będzie Państwu najbardziej pomocne do podjęcia decyzji?

A)CV kandydata do analizy jego doświadczenia **bywa przekłamane**
B)Rozmowa z kandydatem **czasochołonna, jeśli przyjdzie**
C)Testy psychologiczne **oparte na deklaracjach**
D)Assessment Center **czasochłonne i drogie**

Rozmowy rekrutacyjne
Analiza dokumentów i doświadczenia kandydata
Testy psychologiczne
AC/DC
0,09-0,37
0,38
0,15-0,42
0,4-0,7
Trafność prognostyczna
Trafność prognostyczna metody mówi nam w jakim stopniu wyniki kandydata uzyskane przy jej użyciu przełożą się na jakość jego pracy po przyjęciu do pracy, czyli na konkretne zachowania wymagane na danym stanowisku pracy.

JAKIM NARZĘDZIEM DOBRAĆ OPTYMALNEGO KANDYDATA?

EFEKTYWNE KOSZTOWO
niskie nakłady finansowe

RZETELNY POMIAR
sprawdzone narzędzie

EFEKTYWNE CZASOWO
minimalna aktywność osób przeprowadzających rekrutację

WIARYGODNE WYNIKI
pomiar zachowań a nie deklaracji

DOSTOSOWANE DO ZMIENIAJĄCYCH SIĘ REALIÓW PRACY
nowe wyzwania: pokolenie Y, siła Internetu, globalizacja, walka o talenty i wizerunek pracodawcy

BYRON REEVES
J. LEIGHTON READ
TOTAL ENGAGEMENT

JAK POWSTAŁO COMPETENCE GAME?

- 2-letni projekt badawczo rozwojowy (dofinansowanie UE)
- Pracownia Gier Szkoleniowych, Uniwersytet Gdański, Instytut Badań i Rozwoju IOCUS
- 1500 osób testujących narzędzie
- badania porównawcze z metodą AC/DC
- wskaźnik rzetelności pomiaru 0,81

Badamy kompetencje przyszłości

MYŚLENIE SYSTEMOWE

ORIENTACJA NA KLIENTA

DEFINIOWANIE I OSIĄGANIE CELÓW

UMIEJĘTNOŚĆ PODJĘCIA WSPÓŁPRACY W ORGANIZACJI

POZIOM ODPOWIEDZIALNOŚCI

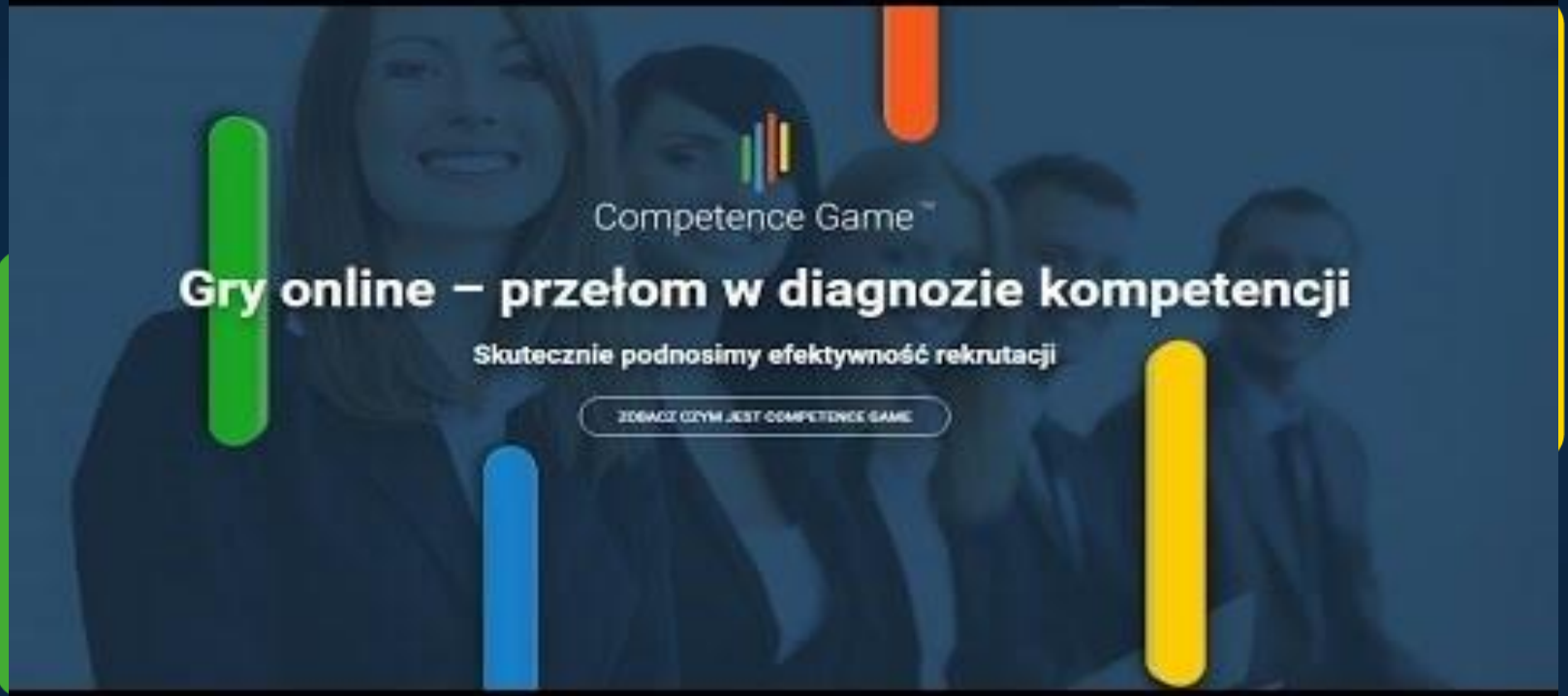
Zbudowaliśmy dynamiczny model kompetencji przyszłości.

Jest to stale poszerzany zestaw kompetencji miękkich, które są najbardziej pożądane w nowoczesnych organizacjach bazujących na wiedzy i współpracy.

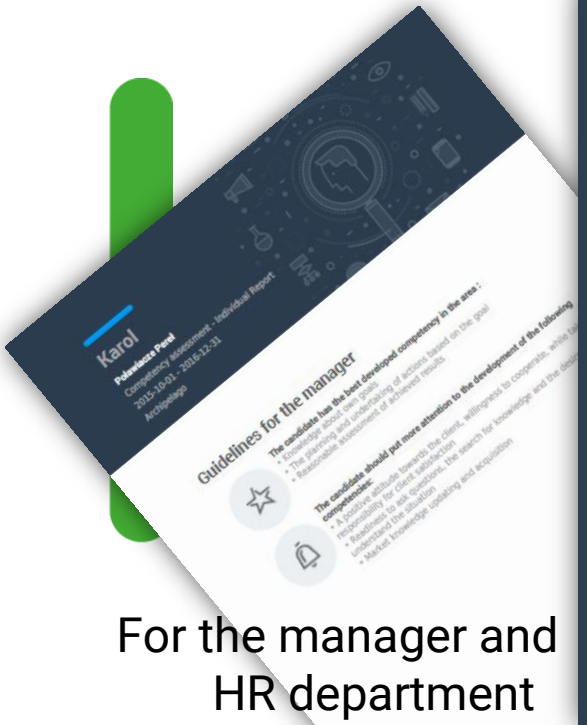
Competence Game™

HOW IT WORKS

jak działa Competence Game

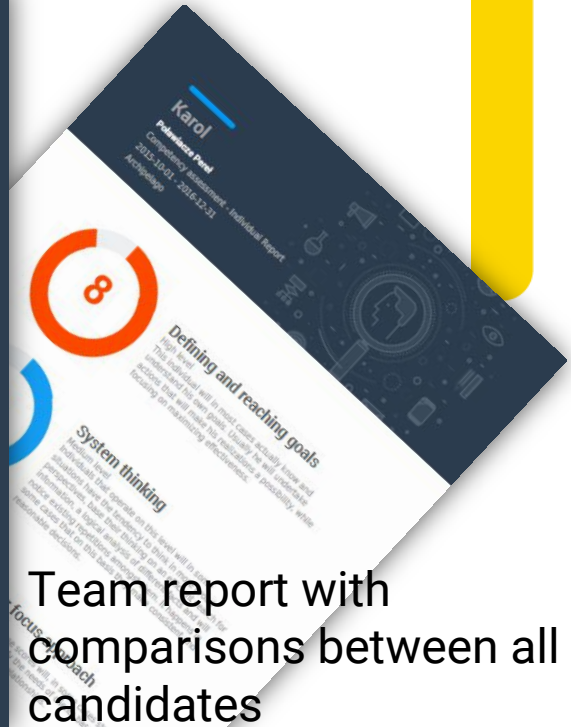

Competence Game™
Gry online – przełom w diagnozie kompetencji
Skutecznie podnosimy efektywność rekrutacji
ZOBACZ CZYM JEST COMPETENCE GAME

Po zakończonej grze dostępne są trzy raporty



For the manager and HR department

For the player



Team report with comparisons between all the candidates

Mierzone kompetencje

Skala staninowa 1- 9 (środek: zachowanie typowe 6; w dół i w górę aberracje)

DEFINIOWANIE I OSIĄGANIE CELÓW

- znajomość własnych celów
- planowanie i podejmowanie działań w oparciu o cele
- wytrwałe dążenie do realizacji wyznaczonych celów
- realna ocena osiąganych wyników

MYŚLENIE SYSTEMOWE

- dostrzeganie zależności, wyciąganie logicznych wniosków i podejmowanie racjonalnych de i
- gotowość do zadawania pytań, poszukiwanie wiedzy, dążenie do zrozumienia sytuacji
- prezentowanie proaktywnej postawy, dążenie do wywierania wpływu na sytuację i otoczenie
- rozpatrywanie zagadnień w różnych perspektywach czasowych, podejmowanie działań w oparciu o analizę ich skutków zarówno krótko jak i długoterminowych

ORIENTACJA NA KLIENTA

- pozyskiwanie i aktualizowanie wiedzy o rynku
- badanie i doprecyzowywanie potrzeb klienta
- zaspokajanie potrzeb klienta
- pozytywne nastawienie do klienta, chęć współpracy, branie odpowiedzialności za satysfakcję klie

CASE STUDIES

Ministry of Science and Higher Education
Republic of Poland

TransFormation.doc

Projekt dla Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, rekrutacja 770 doktorantów/młodych naukowców do bezpłatnego udziału w szkoleniach w najlepszych ośrodkach akademickich z listy szanghajskiej w III i IV kwartale 2015 r.

„Dziękuję bardzo za cały proces rekrutacji. Przyznaję, że po raz pierwszy brałam udział w takim działaniu i było to ciekawe doświadczenie, które na pewno pomoże mi przy staraniach o kolejne granty / wyjazdy / zlecenia. Pozdrawiam serdecznie i życzę powodzenia przy rozwijaniu kolejnych projektów i gier.”

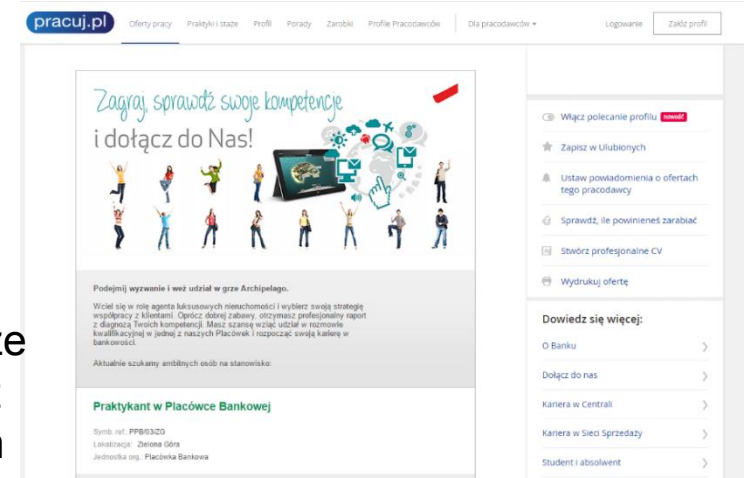
TRANS FORMATION .DOC

CASE STUDIES

CREDIT AGRICOLE

Ogólnopolska rekrutacja na różne stanowiska w banku

„Podobało mi się to, że byłem zaskakiwany w trakcie gry i nie mogłem przewidzieć, co mnie jeszcze spotka. Wisienką na torcie był raport na koniec. Uważnie go przeczytałem i uważam te informacje za przydatne. Chętnie je wykorzystam także przy innych procesach rekrutacji.”



CASE STUDIES

Mercedes-Benz

MERCEDES

Tworzenie profili kompetencyjnych na wybrane stanowiska, benchmarkowanie

Gra Competence Game połączona z audytem organizacji (kto osiąga sukcesy, co jest nagradzane) i na tej podstawie skalibrowanie wyników gry do danej organizacji.

„Wyzwaniem była dla nas prawidłowa rekrutacja na stanowiska o określonym profilu, ze względu na rozproszoną po firmie rekrutację o różnym standardzie. Competence Game to znacząco niższe koszty od Assessment Center, możliwość dostosowania gry do naszych profili i potrzeb. Dzięki wdrożeniu gry udało nam się zapewnić wysoki standard rekrutacji i obniżyć rotację na wybranych stanowiskach. No i ułatwiło to podejmowanie decyzji przy wyborze kandydatów.”

Competence Game™

WHAT WE’VE LEARNED

wnioski z wdrożenia gry

NASZE WNIOSKI

- **Gry komputerowe rzetelnie mierzą kompetencje**
- **Trzeba zachować uważność przy doborze kompetencji dlatego badania porównawcze z assessment center są dobrą miarą rzetelności narzędzia**
- **Zmienne jak płeć czy doświadczenie w graniu na komputerze nie wpływają na wynik pomiaru**
- **W drodze od inwencji do innowacji. Użyteczność gry rośnie wraz z usługą wsparcia organizacji w wykorzystaniu wyników (np. Mercedes i benchmarking tworzenie profili kompetencji na dane stanowisko).**
- **Dużym wyróżnikiem tego narzędzia jest informacja zwrotna dla gracza (raport) - ważne dla budowania wizerunku pracodawcy**
- **Rekrutacyjne gry komputerowe to przyszłość ze względu na rosnącą skalę pracy na odległość i obycie cyfrowe pokolenia szturmującego rynek pracy**

PRACOWNIA GIER SZKOLENIOWYCH

PROJEKTOWANIE GIER // WARSZTATY // INTEGRACJE

www.pracowniagier.com

EXPERIENCE CORNER

www.experiencecorner.com

NARZĘDZIA DLA TRENERÓW

www.experiencecorner.com

Competence Game™

POMIAR KOMPETENCJI

www.competencegame.com

DZIĘKUJĘ,

Zapraszam do kontaktu

jagoda@pracowniagier.com

Competence Game™

Tool Applications

Recruitment of sales departments employees, especially from the Y generation

Competence Game™

Why is it worth?

An original and engaging tool

Real saving (of time and money)

Simple handling – intuitive panel

Builds positive Employer Branding

Original and engaging tool

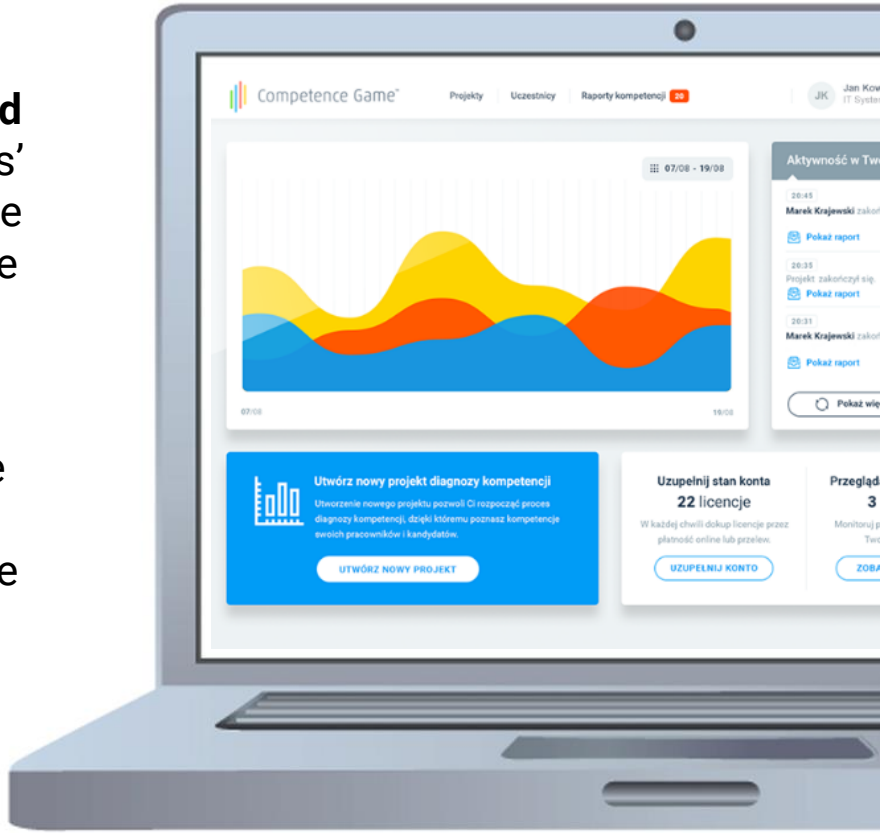
The recruitment process is conducted in **the natural environment of the Y generation**, i.e. the online world. It enables the candidate **to engage fully and demonstrate his/her potential.**

From the employer's perspective it is a unique opportunity **to distinguish his job advertisement** among the competitors' ones and **attract candidates' attention!**

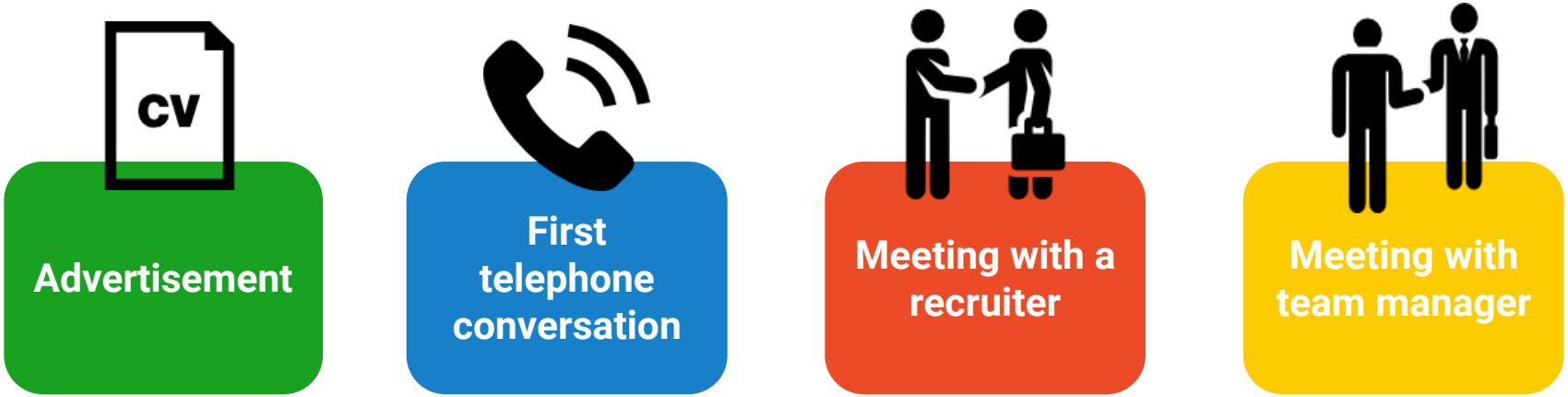
Simple handling

The handling of the panel is **simple and intuitive**. Information about candidates' results can be easily downloaded in the form of a report, viewed online or in the form of an excel file to compare the results of all the candidates.

That is why Competence Game can be easily used **in every stage of the recruitment process** as well as in more individual undertakings.



Builds positive Employer Branding



Recruitment by using Competence Game can be communicated in all the stages and therefore it helps build the image of the employer who **is engaged in the selection of the best employees, who promotes innovative solutions** and who offers an exceptional benefit for the participation in the recruitment process in the form of **a competence report*.**

*Report from the game is available for the candidate and can be used for his/her further individual development

Real savings

In comparison with **Assessment Centre**

Increased possibility to find a candidate **who perfectly meets the company needs** and reduced risk of having **to conduct another recruitment**

=

* Estimated cost of job advertisement, time of recruitment specialist and 3-month trial period

Competence Game™

Not only a recruitment tool!

This tool can be also used in such internal HR processes as:

Supporting **talent development programs**

Evaluation of competencies of **existing teams** and support in the selection of training cycles

In-house activities supporting **employees' individual development**

Competence Game™

360 degree feedback before, after and during the project

4 types of support in tool implementation

Technical assistance (contacts with IT department, etc.)

Included in the price

Analysis of reports Webinar with a Pracownia Gier trainer

Included in the price

Half-day workshop to perform report analysis for managers + HR

Additional costs

Consulting Creating an interesting job advertisement, promotional materials etc.

Additional costs

If you have more questions

Write or call us!

We will be glad to help you select the package that fulfils your recruitment needs best!

+48 22 468 85 52
9:00 - 17:00

biuro@competencegame.com

PRACOWNIA GIER
SZKOLENIOWYCH

We have worked with

CRÉDIT AGRICOLE

Mercedes-Benz

MICHELIN

AXA

MetLife®

JTI

Fundusze Europejskie
Pomoc Techniczna

MINISTERSTWO ROZWOJU

Unia Europejska
Fundusz Spójności

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Funduszu Spójności w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna 2014-2020