

# Каталог бизнес- игр и симуляций

# Содержание

Краткое описание основных игровых решений	4
<b>Бизнес-симуляции</b>	<b>17</b>
Бизнес-симуляция «Моя карьера»	18
Бизнес-симуляция «Переговорные поединки»	20
Бизнес-симуляция «Производственная мозаика»	22
Бизнес-симуляция «Стратегический комитет»	24
Бизнес-симуляция «Управленческий батл»	26
Бизнес-симуляция «Деловые пазлы»	28
Бизнес-симуляция «X-Y»	30
Бизнес-симуляция «Ангар-17»	32
Бизнес-симуляция «Венецианский купец»	34
Бизнес-симуляция «Молочный бизнес»	36
Тренажер по бережливому производству «Экспометалл»	38
Онлайн игра «Новые горизонты»	40
<b>Деловые игры</b>	<b>42</b>
Деловая игра Big Boss	43
Деловая игра «Третий синдикат»	45
Деловая игра «Золотая лихорадка»	47
Деловая игра «Туристическое агентство»	49
Деловая игра Railway	51
Бизнес-игра Apple Market	53
Настольная игра-трансформатор «Говори. Очаровывай. Убеждай»	55
Настольная бизнес-игра «Бирюзовая лига»	57
Деловая игра «Космическая корпорация»	59
Деловая игра «Галактика»	61
<b>Командообразующие игры</b>	<b>63</b>
Командообразующая игра «Воздушный проект»	64
Командообразующая игра «Картоникс»	66
Командообразующая игра Team Picture	68
Командообразующая игра Бинго Бум	70
Командообразующая игра «Правополушарное рисование»	71

Командообразующая игра Time-quest	73
Командообразующая игра Art project	75
Бизнес-игра Concept car	77
Барабанный проект «Командный ритм»	78
Творческая игра «Театральная школа»	80
Онлайн игра «Спасая планету»	81
Инженерная игра «Мосты»	82
Инженерная игра «Импульс победы (цепная реакция)»	83
Спортивная игра «Зарница»	85
Инженерно-творческая игра «Градостроительство»	86
Инженерная игра «Буквы»	88
Суперфакты о команде	89
<b>Бизнес-квесты</b>	<b>90</b>
Бизнес-квест по промышленной безопасности	91
Квест «Понедельник начинается в субботу»	94
Бизнес-Квест «Корпорация Антарктика»	96
Квест онлайн (с элементами оффлайн заданий)	98
Квест с элементами строительства «Интеллектуальная сборка»	100
Геймификация мероприятий	101

# Краткое описание основных игровых решений

## БИЗНЕС-СИМУЛЯЦИИ

№	Название игры	Кол-во уч-ков	Время в часах	Решаемые задачи, развиваемые компетенции	Особенности / уникальность
1	Бизнес-симуляция «Моя карьера»	6 за столом	4-5	Подходы к построению карьеры, как вертикальной, так и горизонтальной, понимание взаимосвязи развития поведенческих компетенций с карьерным ростом, аналитическое и стратегическое мышление, мотивация к активному развитию и совершенствованию профессиональных компетенций, анализ, принятие решения и управление рисками	Симуляция построения карьеры. В процессе игры у участников есть возможность за 4-5 часов прожить период, который в обычной жизни занимает 5-10 лет. Такое «сжатие времени» помогает участникам увидеть закономерности построения карьеры и понять типовые ошибки.
2	Бизнес-симуляция «Переговорные поединки»	2 - 150	3 - 8	Развитие переговорных навыков, коммуникация, постановка цели, работа с возражениями, управление манипуляциями, управление отношениями, навыки презентации, умение слушать и слышать, умение задавать вопросы, влияние	Публичное соревновательное состязание на отработку переговорных навыков. Хорошо подходит для отработки переговоров как с внутренними, так и с иностранными контрагентами.

№	Название игры	Кол-во уч-ков	Время в часах	Решаемые задачи, развиваемые компетенции	Особенности / уникальность
3	Бизнес-симуляция «Производственная мозаика»	8 - 60	4-6	Анализ ситуации, принятие правильных управленческих решений, стратегическое и системное мышление, анализ рисков, управление изменениями, коммуникация, выстраивание бизнес-процессов, менеджерский цикл: постановка задачи, планирование, контроль	Игра моделирует деятельность компании, где игровая цель – достижение определенного уровня прибыльности компании с помощью построения эффективных процессов и грамотного управления персоналом.
4	Бизнес-симуляция «Стратегический комитет»	8 - 20	4 - 6	Кросс-функциональное взаимодействие, стратегия, лидерство, проектная деятельность, эффективные коммуникации, создание видения, системное мышление, управление изменениями, переговоры, управление в изменяющихся условиях, принятие управленческих решений, основанных на анализе данных	Игра моделирует работу над реализацией стратегии крупной организации. У каждого направления есть свои проекты, но для успеха придётся учитывать деятельность и цели других направлений и всей компании, искать баланс между личными и общими интересами, просчитывать риски и реагировать на изменения.
5	Бизнес-симуляция «Управленческий батл»	5 - 150	3 - 8	Развитие управленческих компетенций, постановка цели, управление принятием решения в команде, ориентация на результат, распределение задач в команде, делегирование, командное взаимодействие, контроль, анализ командной работы, грамотная обратная связь, планирование и распределение ресурсов	Командное состязание на решение управленческих кейсов.

№	Название игры	Кол-во уч-ков	Время в часах	Решаемые задачи, развиваемые компетенции	Особенности / уникальность
6	Бизнес-симуляция «Деловые пазлы»	15 - 200	2,5 - 4	Навыки выстраивания стратегии «выиграл-выиграл», кросс-функциональное взаимодействие, переговорные навыки, работа и коммуникация в команде, ориентация на результат	Соревновательная игра на навыки коммуникации и переговоров, в которой команды-соперники зависят друг от друга и вынуждены договариваться.
7	Бизнес-симуляция «X – Y»	10 - 50	2 - 3	Навыки выстраивания отношений с высоким уровнем доверия, кросс-функциональное взаимодействие, работа и коммуникация в команде, переговорные навыки	Команды находятся во взаимозависимых отношениях, но не знают об этом на старте игры. Для победы им предстоит перейти от жёсткой конкуренции к взаимовыгодному сотрудничеству.
8	Бизнес-симуляция «Ангар 17»	12 - 24	4 - 6	Кросс-функциональное взаимодействие, планирование, коммуникационные навыки, командообразование	Игра моделирует взаимодействие нескольких отделов в рамках проекта. Отделы не могут коммуницировать напрямую, но ошибки любого из них угрожают всему проекту.
9	Бизнес-симуляция «Венецианский купец»	12 - 200	2 - 8	Навыки переговоров, навыки убеждения, развитие стратегического мышления, освоить стратегию win-win, работа в команде, умение просчитывать риски, персональная эффективность	В симуляции участники стремятся к личному успеху, условия которого отличаются у разных классов-сословий, но при этом им нужно не забыть об общей цели – привести город к процветанию.

№	Название игры	Кол-во уч-ков	Время в часах	Решаемые задачи, развиваемые компетенции	Особенности / уникальность
10	Бизнес-симуляция «Молочный бизнес»	4 – 6 в команде	3 - 6	Ответственность, результативность, экономическое мышление, командное взаимодействие, принятие решения, системное мышление, стратегическое видение, коммуникации и переговоры	Симуляция бизнеса, где игрокам приходится принимать взвешенные командные решения в условиях высокой конкуренции. Тематика игры – направление бизнеса – подстраивается под текущий запрос заказчика.
11	Тренажер по бережливому производству «Экспо Металл»	5 за столом	3 - 8	Основные принципы бережливого производства, командное взаимодействие, философия постоянных улучшений, ответственность, результативность, вовлеченность, клиентоориентированность	Тренажер по бережливому производству, демонстрирующий принципы и философские подходы бережливого производства и LEAN. Направлен на работу с установками участников по поводу внедрения изменений.
12	Онлайн – игра «Новые горизонты»	3 – 5 в команде	2 – 3	Командообразование, знакомство, работа с информацией, работа с рисками, стратегическое мышление, аналитическое мышление, управление изменениями, лидерство, ориентация на результат	Команды получают деньги за решение задач. Лёгкие задачи стоят дёшево. Сложные гораздо дороже, но и цена ошибки высока. А выбрать пакет задач – и стратегию игры – можно только один раз.

## ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ

№	Название игры	Кол-во уч-ков	Время в часах	Решаемые задачи, развиваемые компетенции	Особенности / уникальность
13	Деловая игра Big Boss	От 6	3 – 4	Переговорные навыки, инструменты влияния, сочетание командных и личных целей, ассертивное поведение, противодействие манипуляции	Имитирует работу в корпорации. Задача участников – быстрее всех продвинуться по карьерной лестнице и стать первым лицом. Участники самостоятельно выбирают собственную стратегию достижения поставленных целей.
14	Деловая игра «Третий синдикат»	6 – 30	7 – 8	Принятие решений, системное мышление, стратегическое мышление, нацеленность на результат, управление рисками, работа в условиях неопределённости, работа в команде, экономическая эффективность, работа с информацией, управление персоналом	Игра с набором кейсов, которые участникам необходимо решить, имея почти неограниченную свободу действий. Участники управляют организацией, которая одновременно работает в нескольких отраслях, имеет причудливую историю и в момент игры находится в ситуации преобразований, связанных со сменой руководства. Это дает возможность совершить рывок в развитии, но также это таит множество скрытых угроз.
15	Деловая игра «Золотая лихорадка»	6 - 160	3 - 4	Планирование, аналитическое мышление, стратегическое мышление, целеполагание, коммуникация, системное мышление, целеориентированность, ответственность, командообразование	Игра на командную работу в условиях соревнования и ограничения по времени и ресурсам. Игрокам нужно построить маршрут и тщательно спланировать ресурсы, чтобы успешно добыть золото и добраться домой.



№	Название игры	Кол-во уч-ков	Время в часах	Решаемые задачи, развиваемые компетенции	Особенности / уникальность
16	Деловая игра «Туристическое агентство»	От 12	3,5 – 4	Понимание важности коммуникации потребностей заказчика от клиентского менеджера до подразделений middle & back офиса, установка фокуса на потребности внутреннего и внешнего клиента, отработка различных вариантов изменения бизнес-процессов для ускорения работы, увеличения репутации и прибыли, оценка влияния KPI разных подразделений на удовлетворенность клиента и прибыль компании	Деловая игра на примере туристического агентства показывает влияние взаимодействия с клиентом, правильных KPI и выстроенных бизнес-процессов на прибыль и репутацию компании.
17	Деловая игра Railway	20 – 150	3 – 4	Умение определять и отслеживать зоны ответственности при совместной работе, навык выработки совместных решений, умение находить нестандартные решения, командообразование, определение сильных сторон и зон роста, участники переживают яркие эмоции: азарт, драйв, радость победы	Яркий образец организации рабочих процессов в команде и отличная проверка слаженности команды во время проектной работы! Из простых материалов команды строят единую конструкцию, которая послужит наглядной иллюстрацией для оценки слаженности команды. Различные конфигурации модуля, позволяют легко адаптировать его под широкий спектр ситуаций.
18	Бизнес-игра «Apple market»	16 - 150	4 - 8	Планирование, стратегическое мышление, целеориентированность, адаптивность, командообразование, Кросс-функциональное взаимодействие, ответственность, самоорганизующиеся команды, управление проектами	Игра является настольной бизнес-симуляцией и моделирует экономическую стратегию компании в условиях высокой конкуренции

№	Название игры	Кол-во уч-ков	Время в часах	Решаемые задачи, развиваемые компетенции	Особенности / уникальность
19	Настольная игра-трансформатор «Говори. Очаровывай. Убеждай»	12	4 – 8	Навыки создания ярких впечатляющих выступлений, креативность, навык публичных выступлений, навыки убеждения, навыки эффективной и убедительной подачи информации, умение работать с аудиторией	Игра-трансформатор для развития навыков публичных выступлений. Состоит из блоков, каждый из которых посвящён отдельному аспекту ораторского искусства и презентации.
20	Настольная бизнес-игра «Бирюзовая лига»	6 – 10 за столом	3 – 4	Развитие командных навыков, навыки управления, навыки принятия решений, лидерские навыки, командное взаимодействие, достижение среднесрочных целей сохранением фокуса на локальных приоритетах, командообразование	Настольная игра, которая позволяет участникам понять, какие навыки необходимы при работе в самоуправляемых командах.
21	Деловая настольная игра «Космическая корпорация»	8 – 16 в команде	4 – 8	Работа с конфликтами, управление эмоциями, управление изменениями, результативность, командное взаимодействие, мотивация, принятие решения, системное мышление, управление конфликтом, коммуникации и переговоры	Игра, направленная на коммуникацию и принятие решений внутри мини-групп и совместно всеми участниками. Игроки могут выбирать между жёсткой конкуренцией и сотрудничеством, долгосрочным планированием и рискованными попытками получить всё и сразу.
22	Деловая игра «Галактика»	12 – 24	3 – 4	Кросс-функциональное взаимодействие, креативность, навыки успешных переговоров, командообразование, навык отслеживания своей зоны ответственности, участники овладеют стратегией win-win, развитие персональной эффективности	Настольная бизнес-симуляция, в которой команды работают над выработкой эффективной стратегии взаимодействия. Участники осознают значимость стратегии win-win, особенности ее поиска и применения в условиях борьбы за собственное выживание.

## КОМАНДООБРАЗУЮЩИЕ ИГРЫ

№	Название игры	Кол-во уч-ков	Время в часах	Решаемые задачи, развиваемые компетенции	Особенности / уникальность
23	Командообразующая игра «Воздушный проект»	10 - 500	2 - 2,5	Командообразование, креативное мышление, проработка ценностей, коммуникация, Кросс-функциональное взаимодействие, управление проектами	Командообразующая игра с материальным результатом - ярким творческим продуктом, связанным с ценностями компании
24	Командообразующая игра «Картоникс»	От 16	3 – 4	Кросс-функциональное взаимодействие, креативность, командообразование, навык отслеживания своей зоны ответственности, участники дадут разрядку стрессу и почувствуют новый прилив энергии	Картонный творческий тимбилдинг для сплочения коллектива, раскрытия творческого потенциала сотрудников и поддержания позитивного климата в компании. Участники создают изделия из картона, которые могут стать символическим украшением офиса и напоминать о ценностях компании и коллектива.
25	Командообразующая игра Team Picture	10 – 100	1,5 – 2,5	Командообразование Проработка ценностей компании, творчество, креативное мышление, коммуникации, достижение общего результата, получение позитивных эмоций, ощущение своего вклада в работу компании	Яркая творческая игра на встраивание ценностей компании. Участники вместе создают картину, которая будет отображать стратегические цели, миссию или ценности компании.

№	Название игры	Кол-во уч-ков	Время в часах	Решаемые задачи, развиваемые компетенции	Особенности / уникальность
26	Командообразующая игра Бинго Бум	От 20	1,5 – 2	Командообразование, неформальное общение, Кросс-функциональное взаимодействие, заряд позитивных эмоций	Участники в непринужденной игровой форме смогут продемонстрировать свои неординарные способности, получить свою «минуту славы» и узнать друг друга заново. Игра поможет создать дружескую атмосферу в коллективе и улучшить коммуникации между сотрудниками.
27	Командообразующая игра «Правополушарное рисование»	10 – 50	2,5 – 6	Командообразование, креативное мышление, коммуникация	Яркое мероприятие для команды, которое поможет каждому участнику прийти в состояние «Я могу!», снять стресс, укрепить веру в себя, повысить лояльность сотрудников и эмоционально разгрузиться.
28	Командообразующая игра Time-quest	От 16	3	Командообразование, коммуникация, диагностика в игровом формате сильных и слабых сторон рабочей команды, возможность потренироваться в выработке совместных решений, умении договариваться, закрепить навыки групповой и командной коммуникации; формирование навыков распределения ответственности и выстраивания отношений, оценка лидерских и менеджерских качеств отдельных участников, формирование командного духа, усиление чувства «мы», повышение уровня сплоченности и мотивации	Командная игра, демонстрирующая участникам преимущества командной работы в нестандартных и непростых условиях. Пройти испытания игры не под силу одиночке, поэтому для победы потребуется слаженная работа всей команды.

№	Название игры	Кол-во уч-ков	Время в часах	Решаемые задачи, развиваемые компетенции	Особенности / уникальность
29	Командообразующая игра «Art project»	10 - 500	2,5 - 4	Командообразование, коммуникация, креативное мышление, целеориентированность, эмоциональный интеллект, проработка ценностей, Кросс-функциональное взаимодействие, лидерство	Командная игра, в которой участникам предстоит наладить способ коммуникации, чтобы вместе создать шедевр.
30	Командообразующая игра «Concept Car»	18 - 300	3 - 4	Командообразование, коммуникация, креативное мышление, лидерство, стратегическое мышление	В процессе игры участники не только создадут совместными усилиями творческий продукт, но и смогут испытать его в деле. Игра с ярким финалом и переживанием незабываемых эмоций
31	Барабанный проект «Командный ритм»	10 - 1000	1 – 1,5	Командообразование, эмоциональный интеллект, коммуникация	Участникам предстоит в буквальном смысле держать свой ритм в четком взаимодействии с коллегами, чтобы оркестр компании зазвучал безупречно.
32	Творческая игра «Театральная школа»	От 10	2 – 4	Креативность, работа в команде, распределение ролей, артистизм, навыки публичных выступлений	Творческая игра, в которой участники окажутся на сцене, чтобы проявить свои творческие способности, преодолеть страхи и сплотиться.
33	Онлайн игра «Спасая планету»	От 10	1 – 2	Командообразование, знакомство, работа с информацией, коммуникации, баланс личных и общих целей	Командная игра, в которой у каждой команды есть лишь часть общей задачи, а общение между командами ограничено.
34	Инженерная игра «Мосты»	От 10	1,5 – 3	Инженерное мышление, ориентация на результат, командное взаимодействие, работа с общими и личными целями, креативность, планирование	Командная инженерная игра, в которой участники вместе строят настоящий мост. В зависимости от целей игру можно адаптировать: усилить соревновательный или командообразующий аспект.

№	Название игры	Кол-во уч-ков	Время в часах	Решаемые задачи, развиваемые компетенции	Особенности / уникальность
35	Инженерная игра «Импульс победы»	От 20	3 – 8	Инженерное мышление, ориентация на результат, командное взаимодействие, работа с общими и личными целями, креативность, планирование	Большая строительная игра, в которой все команды объединяются для достижения общей цели и получения вау-эффекта.
36	Спортивная игра «Зарница»	От 12	2 – 4	Командообразование, коммуникации, работа в команде, креативное мышление	Современная адаптация культовой командной игры.
37	Инженерно - творческая игра «Градостроительство»	От 10	2 – 4	Инженерное мышление, ориентация на результат, командное взаимодействие, работа с общими и личными целями, креативность, планирование	Участникам предстоит распределить роли внутри команды и построить настоящий макет района с учётом индивидуального задания и общегородских требований.
38	Инженерная игра «Буквы»	От 10	2 – 4	Инженерное мышление, ориентация на результат, командное взаимодействие, работа с общими и личными целями, креативность, планирование	Каждая команда создает свою часть грандиозной надписи или логотипа компании. Участникам нужно распределить роли и наладить взаимодействие с другими командами, чтобы вся надпись получилась в едином стиле.
39	Суперфакты о команде	От 20	1,5 – 2	Командообразование, знакомство, дружественная атмосфера	Участники в непринужденной игровой форме познакомятся и узнают о коллегах много нового и неожиданного. Смогут рассказать о себе и проиллюстрировать свои неординарные способности и таланты с помощью командного панно.

## БИЗНЕС-КВЕСТЫ

№	Название игры	Кол-во уч-ков	Время в часах	Решаемые задачи, развиваемые компетенции	Особенности / уникальность
40	Бизнес-квест по промышленной безопасности	200 – 500	3 – 5	Расширение базы знаний сотрудников промышленной безопасности и охране труда, закрепление полученной информации, повышение вовлеченности участников в тему промбезопасности, ответственность, осознанность, командная работа, личная эффективность, наблюдательность	Квест помогает освоить сложную и малоинтересную тему в игровой форме, совместить теорию с практикой и в безопасных условиях отработать типовые ошибки. Игра кастомизируется под специфику бизнеса.
41	Бизнес-квест «Понедельник начинается в субботу»	От 6	3 – 16	Командообразование, оценка персонала, изучение определенной темы (примеры: история предприятия, ценности компании, корпоративная культура и т.д.)	В процессе игры команды соревнуются между собой, но для окончательной победы им предстоит объединиться в единую команду. Сеттинг игры может быть любым.
42	Бизнес-квест «Корпорация Антарктика»	1 – 100	4 – 8	Управление изменениями, управление проектами, принятие решений, системное мышление, лидерство, работа в команде, управление персоналом, управление инновациями	Игра охватывает целиком весь процесс масштабных изменений в организации, помогает увидеть «холст в целом», чтобы затем разместить на нем необходимые инструменты. Игра компьютеризирована.
43	Квест онлайн (с элементами оффлайн заданий)	От 10	2 – 4	Командообразование, оценка персонала, изучение определенной темы (примеры: история предприятия, ценности компании, корпоративная культура и т.д.)	Классический квест в онлайн-формате, но часть заданий нужно выполнить оффлайн (сделать определенное фото, найти место в своем городе и т.д.).

№	Название игры	Кол-во уч-ков	Время в часах	Решаемые задачи, развиваемые компетенции	Особенности / уникальность
44	Квест «Интеллектуальная сборка»	От 10	2	Проверка пройденного на обучении материала, изучение определенных тем (знакомство с документами, корпоративных ценностей и т.д.), инженерное мышление, командное взаимодействие	За правильные ответы в квесте участники получают материалы, из которых впоследствии строят арт-объект.
45	Геймификация мероприятий			Вовлечение участников, повышение активности участников, командообразование	Геймификация любых мероприятий заказчика для вовлечения участников. Тематика, инструменты и формат подбираются и разрабатываются индивидуально.

\*Сюжеты бизнес-игр могут быть адаптированы под бизнес-цели, задачи и пожелания заказчика.



# Бизнес-симуляции

Бизнес-симуляция — это интерактивная, чаще всего игровая модель бизнеса, отражающая внутренние процессы компании или её элементы.

В зависимости от целей бизнес-симуляция может быть максимально приближена к реальным условиям/контексту работы компании и является её прямым отражением, либо отрабатывает её элементы через игровую метафору-аналог.

# Бизнес-симуляция «Моя карьера»

## Продолжительность игры:

- 4 – 5 часов

## Количество участников:

- 6 человек за столом

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Подходы к построению карьеры, как вертикальной, так и горизонтальной
- Понимание взаимосвязи развития поведенческих компетенций с карьерным ростом
- Аналитическое и стратегическое мышление
- Мотивация к активному развитию и совершенствованию профессиональных компетенций
- Анализ
- Принятие решения и управление рисками

## Особенности игры

Бизнес-симуляция «Моя карьера» представляет собой симуляцию построения карьеры.

В процессе игры у участников есть возможность за 4-5 часов прожить период, который в обычной жизни занимает 5-10 лет. Такое «сжатие времени» помогает участникам увидеть закономерности построения карьеры и понять типовые ошибки, осознание которых многим людям приходят спустя годы.

## Основные цели игры

- Демонстрация участникам важности осознанного подхода к построению карьеры;
- Иллюстрация возможности построения различных типов карьеры: вертикальной и горизонтальной;
- Формирование у участников понимания взаимосвязи развития поведенческих компетенций с возможностью строить карьеру;
- Мотивация участников к активному саморазвитию, совершенствованию профессиональных и поведенческих компетенций.

## Описание игры

- На построение карьеры в игре, как и в жизни, влияют различные факторы, в том числе и его величество «случай». Вместе с тем конечный результат каждого игрока зависит от его решений и взаимодействия с другими игроками.

- Важным компонентом игры, гарантирующим формирование необходимых выводов, является остановка для разбора происходящего. В зависимости от поставленных задач, таких остановок может быть несколько: в процессе игры и в конце игры.
- Игра с интересом воспринимается участниками и является хорошим средством для поддержания их интереса к саморазвитию.

## В результате игры участники

- Осознают важность осознанного подхода к построению карьеры;
- Определят свою ближайшую зону роста в построении карьеры и её траекторию;
- Наметят ключевые зоны роста и развиваемые компетенции для построения собственной карьеры;
- Получат дополнительную мотивацию к совершенствованию своих навыков и развитию компетенций.

# Бизнес-симуляция «Переговорные поединки»

## Продолжительность игры:

- 3 – 8 часов

## Количество участников:

- 2 – 150 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Развитие переговорных навыков
- Коммуникация
- Постановка цели
- Работа с возражениями
- Управление манипуляциями
- Управление отношениями
- Навыки презентации
- Умение слушать и слышать
- Умение задавать вопросы
- Влияние

## Особенности игры

Переговорные поединки – публичное соревновательное состязание двух или более участников, каждый из которых стремится показать свое умение вести переговоры и достигать результатов.

Игра может проводиться как в онлайн, так и в офлайн формате. Хорошо подходит для отработки переговоров как с внутренними, так и с иностранными контрагентами.

## Основные цели игры

- Научиться новым приемам и тактикам ведения переговоров;
- Отработать имеющиеся знания и усовершенствовать переговорные навыки;
- Выделить сильные стороны и определить зоны роста участников;
- Повысить вовлечённость участников в обучение и персональный рост через игру.

## Описание игры

Игра проводится в форме состязаний в искусстве переговоров. В одном переговорном поединке соревнуются два переговорщика одновременно с каждой стороны. Переговорщиков выставляет команда в составе до 6 человек. Возможна команда из двух человек, где в раунде участвует один переговорщик и один секундант. На протяжении игры у каждого участника

команды будет возможность поучаствовать в переговорах. Оценка эффективности ведения переговоров проводят как сами участники, так и эксперты по заранее заготовленным чек-листам. По завершению переговоров эксперты и участники дают обратную связь и обосновывают свои оценки.

Опционально, для усиления обучающего эффекта – до, во время и по завершению переговорного процесса в игру встраиваются теоретические блоки и консультации.

В переговорных поединках существуют определённые правила, которые до игры озвучиваются участникам и которые необходимо соблюдать. Такие как управление вводными в кейсе, этические нормы взаимодействия, требования к секундантам и т. д.

Игра построена на заранее заготовленных кейсах, которые также могут быть адаптированы под специфику бизнеса заказчика. Также в игре существуют различные типы кейсов, которые могут быть направлены в большей и меньшей степени на отработку определённых этапов переговоров. В зависимости от типа кейса критерии оценки также могут меняться.

В игре побеждает команда, участники которой в переговорах набрали в сумме наибольшее количество баллов по заданным критериям.

## Алгоритм игры

Участники в командах получают заранее заготовленные переговорные кейсы, в которых содержится ключевая информация о ситуации, предшествующей переговорам, а также сторону переговоров, за которую будут играть. Команды выбирают будущих переговорщиков, анализируют кейс и готовят своих представителей. После чего происходит сам процесс переговоров, за которым следят наблюдатели и эксперты. По завершению переговоров даётся обратная связь и проставляются оценки, которые и будут формировать рейтинг команды.

## В результате игры участники

- Отработают и усовершенствуют переговорные навыки;
- Освоят новые технологии ведения переговоров;
- Научатся вести переговоры с ситуации цейтнота и под давлением;
- Осознают свои зоны роста и начнут применять новые переговорные тактики и приёмы;
- Вовлекутся в единый процесс, что положительно скажется на общей мотивации и будет иметь дополнительный командообразующий эффект.

# Бизнес-симуляция «Производственная Мозаика»

## Продолжительность игры:

- 4 – 6 часов

## Количество участников:

- 8 – 60 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Анализ ситуации
- Принятие правильных управленческих решений
- Стратегическое и системное мышление
- Анализ рисков
- Управление изменениями
- Коммуникация
- Выстраивание бизнес-процессов
- Менеджерский цикл: постановка задачи, планирование, контроль

## Особенности игры

Игра моделирует деятельности компании, где игровая цель – достижение определенного уровня прибыльности компании за счет построения эффективных процессов и эффективного управления персоналом.

## Основные цели игры

- Тренироваться в анализе ситуации внутри компании и принятии правильных управленческих решений;
- Понять, как работает организация;
- Дать возможность участникам сделать ошибки и сделать выводы из них;
- Потренироваться в анализе возможных последствий принятых управленческих решений;
- Увидеть, как работают основные инструменты управления;
- Потренироваться в выборе подходящих инструментов управления;
- Увидеть себя со стороны, сделать выводы относительно своих слабых и сильных сторон.

## Описание игры

В игре представлена модель компании, где существует 4 отдела и директор, которые территориально разобщены. Участники играют роли менеджеров и сотрудников. Цель игры – за несколько «лет» наладить работу, сделать компанию прибыльной и захватить максимальную долю рынка.

Поскольку участники занимают позиции в различных отделах и на различных уровнях, у каждого из них есть информация только по своему направлению. Общая картина есть у директора, но у него нет деталей.

Типичная игровая ситуация: находясь в полной уверенности, что сотрудники поняли свои задачи, менеджмент бывает сильно удивлён ситуацией, с которой сталкивается. Водитель путает клиента, к которому едет, производство изготавливает не ту деталь, продавцы берут больше заказов, чем может обеспечить производство и т.д. В результате возникает серьёзный конфликт. Ряд сотрудников оказывается полностью демотивирован из-за перегрузки, или, наоборот, недогрузки. Почти все сотрудники страдают от нехватки обратной связи, и от того, что их никто не слушает. Менеджеры отделяются от сотрудников и не учитывают их мнение, что раздражает людей.

В результате ошибки сотрудников, накладываясь друг на друга, порождают абсолютный хаос. План продаж не выполняется, организация работает в минус. И только когда ситуация становится критической, участники начинают принимать правильные решения. Однако все не так просто, и первые решения не меняют ситуацию кардинально. Требуется несколько периодов-«лет» постоянного анализа и внедрения эффективных решений, чтобы сделать организацию прибыльной.

Обычно к завершающему периоду организацию качественно улучшает свою деятельность. Процесс становится отлажен, люди знают, что делать и зачем. Клиенты получают именно то, что заказывали и остаются довольны.

## В результате игры участники

- Получают возможность потренироваться в управлении «почти реальной» компанией или ее отделом;
- Осознают, как работают различные инструменты управления;
- Понимают, в какой момент какой инструмент нужно применять, какие «подводные камни» есть в той или иной ситуации;
- Имеют реальную возможность избежать дорогостоящих ошибок в реальной жизни.

# Бизнес-симуляция «Стратегический комитет»

## Продолжительность игры:

- 4 – 6 часов

## Количество участников:

- 8 – 20 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Кросс-функциональное взаимодействие
- Стратегия
- Лидерство
- Проектная деятельность
- Эффективные коммуникации
- Создание видения
- Системное мышление
- Управление изменениями
- Переговоры
- Управление в изменяющихся условиях
- Принятие управленческих решений, основанных на анализе данных

## Основные цели игры

- Отработка взаимодействия между отдельными подразделениями при реализации стратегии;
- Понимание влияния стратегии на реализуемые в компании проекты и текущую деятельность;
- Влияние и роль лидера для достижения компанией запланированных результатов;
- Отработка взаимодействия с заказчиком и ключевыми стейкхолдерами;
- Понимание принципов оценки проектов, формирования портфеля проектов и его изменения в случае изменения стратегии или внешних событий;
- Отработка навыков управления несколькими проектами;
- Отработка навыков управления изменениями при реализации стратегии компании.

## Описание игры

Участники делятся на несколько подгрупп, каждая из которых отвечает за отдельное направление деятельности компании (Новые рынки, Новые технологии, Создание и продвижение товаров или услуг, Модернизация и обслуживание).



Каждое из направлений получает список проектов, которые они могут передавать для утверждения стратегическому комитету, а также присутствует текущая деятельность, требующая вложений ресурсов.

Стратегический комитет – отдельная группа участников, которая принимает решение о старте или закрытии проекта, а также распределяет ресурсы между направлениями как на проекты, так и на текущую деятельность.

Кроме внутригруппового взаимодействия существует конфликт интересов между группами, каждая из которых оценивается по своим KPI, и все они конкурируют за один и тот же набор ресурсов. KPI создается и анализируется в каждом раунде для каждого направления, помимо общих целей для компании и стратегического комитета. Также изменяется очередность и приоритизация проектов для того, чтобы улучшить обмен информацией и взаимодействие между направлениями и стратегическим комитетом. Таким образом, участники каждого направления будут концентрироваться не только на своих целях, задачах и проектах, а интересоваться общей задачей, целями компании и проектами других направлений.

Для каждого направления вводятся различные цели и различная отдача от текущей деятельности, что повышает сложность принятия общегрупповых решений. При этом каждый из участников имеет возможность взаимодействовать с другими группами.

В задачи стратегического комитета входит распределение ресурсов, выработка критериев включения проектов в активный портфель, старт новых и закрытие существующих проектов. Участники стратегического комитета получают информацию от ключевых стейкхолдеров (миссию организации) и должны строить свою работу в соответствии с этой миссией. Ключевые стейкхолдеры отыгрываются ведущими.

Участники направлений должны реализовать выбранные проекты выделенными для них ресурсами, и сделать так, чтобы не пострадала текущая деятельность организации. Для получения необходимых ресурсов они должны грамотно презентовать проекты на стратегическом комитете и использовать их с учётом возможных рисков как проектов, так и текущей деятельности.

После формирования портфеля проектов начинается этап их реализации, в ходе которого происходят события как на уровне отдельных направлений, так и для компании в целом. При этом участники должны оперативно реагировать на изменения, перераспределять ресурсы, запускать новые проекты и закрывать старые.

В игре реализуется несколько условных игровых лет, в течение каждого из которых происходят разнообразные изменения, на которые необходимо реагировать, чтобы компания была успешной. В конце каждого игрового года подводятся итоги деятельности компании по основным показателям: стоимость компании, прибыль, развитие технологий.

## В результате игры участники

- Отработают совместный процесс реализации стратегии компании;
- Осознают влияния стратегии на реализуемые в компании проекты и текущую деятельность;
- Отработают взаимодействовать с заказчиком и ключевыми стейкхолдерами;
- Осознают принципы оценки проектов, формирования портфеля проектов и его изменения;
- Отработают навыки принятия совместных решений в изменяющихся условиях

# Бизнес-симуляция «Управленческий батл»

## Продолжительность игры:

- 3 – 8 часов

## Количество участников:

- 5 – 150 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Развитие управленческих компетенций
- Постановка цели
- Управление принятием решения в команде
- Ориентация на результат
- Распределение задач в команде
- Делегирование
- Командное взаимодействие
- Контроль
- Анализ командной работы
- Грамотная обратная связь
- Планирование и распределение ресурсов

## Особенности игры

Игра проводится в виде соревнования между командами или отдельными игроками. Где каждая команда за правильно решённый управленческий кейс получает определённое количество баллов. Одновременно в игре может принимать участие до 50 команд. Игра может проводиться как в очном, так и онлайн-формате.

## Основные цели игры

- Развить или закрепить управленческие навыки;
- Оценить эффективность управленческих решений;
- Развить навык взаимодействия в команде;
- Повысить вовлечённость участников в работу через игру.

## Описание игры

Участники объединяются в команды произвольным или специально выбранным способом. Состав команды от 1 до 6 человек.

Команды последовательно получают управленческий кейс или ситуацию, которую им надо совместно решить. Каждый кейс затрагивает определённый аспект управленческой

деятельности. На решение каждого кейса даётся строго ограниченное время. Участники должны прийти к единому решению и выбрать правильный ответ из нескольких предложенных вариантов. А в комментариях обосновать своё решение.

За каждый правильно решённый кейс команды получают определённое количество баллов в зависимости от сложности задачи. Побеждает команда, заработавшая наибольшее количество баллов. Возможен вариант игры, когда участники команды голосуют персонально, тогда каждый участник может внести свой вклад в победу команды своими персональными баллами. Таким образом может определяться и персональный рейтинг участников игры.

## Примеры игровых кейсов

- Распределить задачи между сотрудниками с разного профиля.
- Формирование команды под комплексную задачу.
- Командное принятие решения относительно задачи, связанной с развитием бизнеса и опирающейся на финансовые расчёты.
- Проанализировать несколько ситуаций и определить правильно ли поступил руководитель, учитывая психологический, мотивационный и компетентностный профиль сотрудника.
- Планирование деятельности подразделения. Как уложить необходимые дела в ограниченное время.
- Делегирование ключевых задач руководителя. По каким параметрам осуществлять правильное делегирование.
- Постановка цели сотрудникам и выявление ошибок постановки цели.
- Выявить правильно ли используются инструменты контроля в работе команды.
- Учёт тактических и стратегических целей в принятии решения.
- Принятие решения с опорой на ключевые критерии задачи и учёта мотивации сотрудников.

\*Каждый кейс содержит минимальную теоретическую базу, что позволяет не только выдерживать игровой формат, но и содержит обучающий эффект для развития руководителя.

## В результате игры участники

- Осознают свои сильные стороны и зоны роста в контексте менеджмента;
- Отработают комплекс управленческих навыков;
- Научатся эффективно применять инструменты управления на практике

# Бизнес-симуляция «Деловые пазлы»

## Продолжительность игры:

- 2,5 – 4 часа

## Количество участников:

- 15 – 200 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Навыки выстраивания стратегии «выиграл-выиграл»
- Кросс-функциональное взаимодействие
- Переговорные навыки
- Работа и коммуникация в команде
- Ориентация на результат

## Основные цели игры

Развить навыки системного подхода к анализу деловой ситуации. Показать необходимость командного подхода к ситуациям кросс-функционального взаимодействия. Убедить в необходимости применения стратегии «Выиграл-Выиграл» при выстраивании отношений с другими.

## Описание игры

Группа участников делится на команды по 4-7 человек. В каждой команде распределяются роли: Руководитель, Держатель образа (Главный маркетолог), Сборщики (Рабочие) и другие. Каждая команда получает реквизит для игры: набор пазлов и другие необходимые материалы. Перед каждой командой ставится задача по сборке своей картинки.

В игре может использоваться видеозапись с последующим разбором, что помогает участникам осознать и увидеть собственные ошибки и зоны роста.

## Задача участников

Перед каждой из команд ставится цель игры – «Собрать свою картинку максимально быстро!». Вся сложность заключается в том, что команды находятся во взаимозависимых отношениях, так как часть нужных им пазлов находятся в других командах. И представителям команд приходится идти на Биржу, где нужно будет вести переговоры с представителями других команд, у которых есть свои цели...

## Результаты игры

По итогам игры участники осознают тот факт, что, действуя совместно во взаимозависимых условиях – повышая уровень доверия в отношениях, действуя согласованно и помогая друг другу, каждый сможет получить результат быстрее, чем если бы вёл нечестную игру или думал только о интересах своей команды.

Участники повышают способность принимать эффективные общекомандные решения. Участники понимают необходимость применения системного стратегического подхода к анализу той или иной деловой ситуации.

# Бизнес-симуляция

## «X-Y»

### Продолжительность игры:

- 2 – 3 часа

### Количество участников:

- 10 – 50 человек

### Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Навыки выстраивания отношений с высоким уровнем доверия
- Кросс-функциональное взаимодействие
- Работа и коммуникация в команде
- Переговорные навыки

### Основные цели

- Показать необходимость командного подхода к ситуациям кросс-функционального взаимодействия
- Убедить в необходимости применения проактивного подхода к сложным ситуациям взаимодействия
- Сформировать парадигму эффективности в долгосрочной перспективе

### Описание бизнес-симуляции

Группа участников делится на 4-5 команд, перед каждой из которых ставится цель игры – «Выиграть как можно больше!». Вся сложность заключается в том, что команды находятся во взаимозависимых отношениях, т.е. финансовый результат каждой команды в каждом раунде зависит от действий других команд. Но это сначала совершенно неочевидно, да и сколько будет раундов в игре – тоже непонятно.

Текущие и итоговые результаты команд определяются их действиями, а действия команд определяются парадигмами участников. Поскольку практически сразу начинает работать парадигма конкуренции, команды начинают терять деньги вместо того, чтобы их зарабатывать.

В игре может использоваться видеозапись с последующим разбором, что помогает участникам осознать и увидеть собственные ошибки и зоны роста.

### Задача участников

Перед каждой из команд ставится цель игры – получить максимальный финансовый результат. В ходе игры у команд появляется возможность провести несколько раундов переговоров. Сразу же после переговоров находятся команды, которые не следуют достигнутым договорённостям.

И с каждым разом договариваться всё сложнее. Включаются эмоции, появляются обиды, предъявляются необоснованные требования.

Можно ли вообще выиграть в этой игре с этими людьми? Можно, но только в том случае, если у всех участников появится общее понимание целей игры и будут чётко обозначены пути её достижения. А это непросто...

## Результаты бизнес-симуляции

- Участники повышают способность принимать эффективные общекомандные решения
- Участники понимают необходимость применения проактивного подхода для повышения эффективности
- Участники осознают, что доверие является экономическим фактором и понимают, как повышать его уровень

По итогам игры участники осознают тот факт, что, действуя совместно во взаимозависимых условиях – повышая уровень доверия в отношениях, действуя согласованно и не нарушая приятые договоренности, каждый сможет получить больше денег, чем если бы вёл нечестную игру.

# Бизнес-симуляция «Ангар-17»

## Продолжительность игры:

- 4 – 6 часов

## Количество участников:

- 12 – 24 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Кросс-функциональное взаимодействие
- Планирование
- Коммуникационные навыки
- Командообразование

## Основные цели

- Показать необходимость командного подхода к ситуациям кросс-функционального взаимодействия
- Развить навыки анализа информации и принятия решений
- Развить навыки работы в команде

## Описание бизнес-симуляции

В данной игре моделируется взаимодействие нескольких функциональных отделов (склада, конструкторского бюро, строительно-монтажного) одной компании в проекте по постройке ангара для корпоративного самолёта. Участники распределяются в соответствии с организационной структурой, вживаются в роль своего отдела, распределяют функции внутри отдела. Отделы получают набор ресурсов, необходимых для выполнения задания (строительные материалы, бумагу, линейки, скотч, ножницы).

Руководство проектом осуществляет Генеральный директор. Существует ряд ограничений на межгрупповую коммуникацию: руководство сначала осуществляется только централизованно посредством передачи приказов и распоряжений от Генерального директора; взаимодействие между отделами также проходит в письменной форме – так моделируется удалённость отделов друг от друга. Ошибки и недоработки в работе одного отдела приводят к серьёзным сложностям в реализации проекта в целом.

В игре может использоваться видеозапись с последующим разбором, что помогает участникам осознать и увидеть собственные ошибки и зоны роста.



## Задача участников

Участникам необходимо построить на строительной площадке ангар по заданным техническим требованиям. Планирование работ, проектирование, логистические операции и строительномонтажные работы производятся с использованием элементов конструктора Lego и небольшого игрушечного самолёта. Это позволяет наглядно и измеримо оценивать ход работ и соответствие построенного Ангара всем техническим требованиям.

## Результаты игры

- Участники лучше понимают взаимосвязь различных бизнес-подразделений
- Участники видят в игре все «проблемные зоны» меж-функционального взаимодействия и осознают необходимость работы над ними

В ходе игры производятся перемещения сотрудников по отделам, что позволяет получить комплексное видение проекта и увидеть ситуацию глазами других отделов. Благодаря этому формируется парадигма «внутреннего клиента» и понимание взаимозависимости отделов между собой.

# Бизнес-симуляция «Венецианский купец»

## Продолжительность игры:

- 2 – 8 часов

## Количество участников:

- 12 – 200 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Навыки переговоров
- Навыки убеждения
- Развитие стратегического мышления
- Освоить стратегию win-win
- Работа в команде
- Умение просчитывать риски
- Персональная эффективность

## Описание бизнес-симуляции

Действие игры происходит в Венеции - средневековом городе-государстве, знаменитом своими ремесленными производствами и торговлей. Игроки становятся представителями ремесленных цехов и гильдий, купцами и членами Совета города. Их общая задача — сделать все, чтобы город-государство процветал. Но также каждый борется и за свои интересы, пытаясь стать самыми успешными торговцами и ремесленниками.

## Цель

- Цели игроков зависят от того, к какому сословию они относятся
- Для ремесленников и купцов — стать самыми успешными и богатыми
- Для членов Совета города — сделать все, чтобы город процветал и развивался

Для того, чтобы выполнить свои цели, игрокам нужно уметь договариваться друг с другом, выстраивать стратегию развития, а также учитывать, что все они — граждане города-государства. И несмотря на личные задачи и цели, всем игрокам важно, чтобы город развивался и процветал.

## Ход игры

- Все участники делятся ведущими на 3 группы (сословия)
- Первая часть игроков становится купцами
- Вторая — ремесленниками различных гильдий
- Третья (самая малочисленная) — членами Совета города

У каждого сословия есть свои возможности и привилегии. Только купцы могут закупать первичное сырье и торговать на внешнем и внутреннем рынке. Только ремесленники могут из сырья производить товары. Совет города может принимать законы, влияющие на всех игроков, а также формирует заказы (аналог тендеров) для купцов и ремесленников.

Симуляция проходит в течении нескольких раундов. Каждый раунд состоит из фазы планирования и фазы свободных переговоров. В фазу планирования купцы закупают или продают товары и сырье, ремесленники производят товар и улучшают свои производства, а Совет города решает, какие законы принять и какие заказы выпустить на рынок.

В фазу свободного общения игроки могут заключать любые (не нарушающие правила) сделки, договариваться и т.п. По завершении нескольких раундов выявляются победители и оценивается общий результат всех игроков — благосостояние города-государства. В игре очень многое зависит от умения игроков договариваться друг с другом, продавать, заключать выгодные для нескольких сторон сделки (win-win).

## Особенности игры

- Правила объясняются за 15 минут и очень простые
- Игра хорошо масштабируется на разное количество участников
- В игре сделан максимальный акцент на умение вести переговоры и договариваться друг с другом
- Игра хорошо адаптируется под корпоративные ценности, различные виды бизнесов и цели заказчика

## Симуляция помогает участникам

- Развить навыки переговоров, умение договариваться и убеждать других
- Развить навыки продаж в условиях меняющегося рынка
- Научиться выстраивать долгосрочную и краткосрочную стратегию развития, в том числе с участием нескольких заинтересованных сторон
- Научиться заключать сделки с участием сразу нескольких сторон
- Лучше понять и освоить стратегию win-win
- Лучше и быстрее решать текущие вопросы в условиях ограниченного времени
- Оценивать и вносить изменения в свою работу с точки зрения минимизации потерь, условий меняющегося рынка и выработанных стратегий

# Бизнес-симуляция «Молочный бизнес»

## Продолжительность игры:

- 3 – 6 часов

## Количество участников:

- от 4 – 6 человек в 1 команде, до 10 команд в одной игре

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Ответственность
- Результативность
- Экономическое мышление
- Командное взаимодействие
- Принятие решения
- Системное мышление
- Стратегическое видение
- Коммуникации и переговоры

## Особенности игры

Симуляция молочного бизнеса, где игрокам приходится принимать взвешенные командные решения. В игре нет какой-либо руководящей роли в команде, поэтому одна из сложностей для участников – договориться о стратегии действия в целом и о конкретных решениях на каждый раунд, в частности.

Рынок очень конкурентен (даже при игре одной командой), при этом всегда есть возможность договориться друг с другом. В начале игры у участников есть только общие инструкции, их дальнейшие действия определяют только они сами. Все итоги рассчитываются автоматически в специальной программе и не зависят от действий ведущего игры. **Внимание! Тематика игры (замена молочного бизнеса на другой) подстраивается под текущий запрос Заказчика**

## Легенда игры

Каждая команда участников — это высшее руководство компании по производству молочных продуктов. В их задачи входит грамотное тактическое и стратегическое планирование, переговоры с конкурентами и ФАС, распределение функционала внутри команды и т. д. В зависимости от принятых решений команда получает определенную долю рынка и доход. При этом на итоговый результат оказывают сильнейшее влияние другие игроки на рынке, а также различные игровые события. Игровая цель: победить остальные команды по показателям доли рынка, прибыли и удовлетворенности от самого процесса работы.

## В результате игры участники

- Научатся системно подходить к планированию своих действий, прогнозировать
- Осознают ценность стратегического планирования
- Научатся эффективно распределять обязанности внутри коллектива
- Сформируют понимание основных рыночных процессов
- Научатся думать в рамках результата, а не процесса
- Сформируют навыки работы в конфликтной ситуации, научатся регулировать эмоциональное напряжение в сложных ситуациях

## Примеры использования:

- Командообразование
- Оценка персонала
- Тренинг по коммуникациям и переговорам
- Тренинг по управлению конфликтом
- Тренинг по системному и стратегическому мышлению
- Обучение кадрового резерва
- Проблематизация тем в рамках тренинга или конференции

# Тренажер по бережливому производству «Экспометалл»

## Продолжительность игры:

- 3 – 8 часов

## Количество участников:

- 6 – 10 человек в команде, количество команд неограниченно

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Ответственность
- Результативность
- Экономическое мышление
- Командное взаимодействие
- Принятие решения
- Системное мышление
- Стратегическое видение
- Коммуникации и переговоры

## Особенности игры

Тренажер бережливого производства на основе металлического конструктора позволяет рассмотреть и изучить базовые инструменты оптимизации процессов.

**Цель игры:** стать самой эффективной командой по показателям принятых заказчиком изделий, количеству запасов и количеству работающего на производстве персонала. То есть, фактически, оптимизировать свой производственный процесс от раунда к раунду.

## Легенда игры

Команды участников представляют собой производственные площадки по сбору металлических демонстрационных моделей для выставок металлоконструкций. Их задача в нескольких раундах игры собрать и предоставить Заказчику необходимые изделия. При этом с каждым раундом нарастает дефицит времени и конкуренция между командами.

## В результате игры участники

- Познакомятся с историей и философией бережливого производства
- Научатся распознавать и устранять потери на производстве
- Освоят систему организации эффективного рабочего места 5С

- Научатся эффективно балансировать загрузку рабочих единиц
- Ознакомятся с инструментами «Картирование», «5 почему», диаграмма спагетти

### Примеры использования:

- Обучение основам бережливого производства
- В тренингах по анализу и решению проблем
- В тренингах по поиску нестандартных решений
- Оценка персонала

# Онлайн игра «Новые горизонты»

## Продолжительность игры:

- 2 – 3 часа

## Количество участников:

- 3 – 5 человек в команде, количество команд неограниченно

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Командообразование
- Знакомство
- Работа с информацией
- Работа с рисками
- Стратегическое мышление
- Аналитическое мышление
- Управление изменениями
- Лидерство
- Ориентация на результат

## Описание игры

Участники играют в командах, пытаясь заработать максимальное количество денег. Для этого нужно правильно работать с со стратегиями развития и решать разнообразные задачи. Игра состоит из нескольких этапов: Распределение ролей, Подготовка, Работа. Во время Работы команды решают задания. При правильном ответе деньги начисляются, при неверном – вычитаются.

Каждая команда после распределения ролей должна выбрать одну из трех стратегий, от самой рискованной и выгодной до осторожной, но дешевой:

- «Осторожные шаги». Самый легкий вариант, но самый долгий. Большое количество легких заданий с низкой стоимостью.
- «Баланс сил». Средняя по сложности стратегия. Несколько задач с неплохой стоимостью. Но и цена ошибки вырастает.
- «Мощный рывок». Самые сложные задачи, но максимальное количество денег в случае победы! Ошибки могут очень дорого стоить.

**Пример задания:** В отделе работают люди с высокой и низкой мотивацией. В результате действий руководства они могут менять свою позицию. Когда высокомотивированный работник потерял мотивацию, и тех и других стало поровну. После этого двое работников с низкой мотивацией стали высокомотивированными и людей с хорошей мотивацией стало вдвое больше, чем с низкой. Сколько всего сотрудников в отделе?



## Легенда игры

Каждая команда – это группа перспективных управленцев, которых направили в разные подразделения компании во время кризиса. Их задача – вывести вверенное им подразделение из кризиса и заработать как можно больше денег. Для этого им предстоит распределить бюджет, выбрать стратегию компании и решать разнообразные задачи по мере их поступления

## В результате игры участники

- Научатся стратегически подходить к принятию решений
- Научатся видеть и учитывать возможные риски
- Смогут проявить свои креативные и аналитические способности
- Научатся договариваться в команде об едином решении

## Примеры использования:

- Командообразование, знакомство
- Управление изменениями
- Лидерство, Работа с командой
- Стратегическое мышление
- Ориентация на результат

# Деловые игры

Деловая игра - форма и метод обучения, оценки и развития в которой моделируются предметные и социальные элементы профессиональной деятельности. Деловая игра может строиться на произвольной метафоре, зачастую никак не связанной с контекстом и специализацией участников.

# Деловая игра Big Boss

## Продолжительность игры:

- 3 – 4 часа

## Количество участников:

- от 6 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Переговорные навыки
- Инструменты влияния
- Сочетание командных и личных целей
- Ассертивное поведение
- Противодействие манипуляции

## Особенности игры

BigBoss – настольная деловая игра, которая имитирует работу в корпорации.

В игре три вертикали и 4 уровня должностей. Задача участников – быстрее всех продвинуться по карьерной лестнице и стать первым лицом. В игре у участников три ключевых параметра – время, репутация и уровень развития навыков.

Участники самостоятельно выбирают собственную стратегию достижения поставленных целей.

## Основные цели игры

- Сформировать у сотрудников понимание функции и роли руководителя на разных уровнях должностей
- Развить навыки убеждения и коммуникаций
- Показать разницу в мышлении специалистов и руководителей
- Продемонстрировать необходимость не только развития навыков, но и умения позиционировать себя внутри компании.

## Ход игры

На одном игровом поле присутствует от 4 до 6 игроков. Каждый из них начинает карьеру в роли специалиста. Участники поочередно кидают кубик и выполняют действия, выпавшие на поле. Каждый раунд участники получают запас времени, которым необходимо распорядиться наиболее эффективным способом во время раунда. В конце раунда все неиспользованное время сгорает. У участников есть несколько возможностей добиваться поставленных целей – через индивидуальную работу, через альянсы, с помощью манипуляций.

## В результате игры участники

- Осознали отличия роли руководителя от роли исполнителя

- На практике применили различные коммуникативные стратегии и увидели результаты их использования
- Оценили степень владения навыками влияния
- Увидели различные модели коммуникативных стратегий
- Осознали собственные ограничивающие убеждения, препятствующие достижению целей

# Деловая игра «Третий синдикат»

## Продолжительность игры:

- 7 – 8 часов

## Количество участников:

- 6 – 30 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Принятие решений
- Системное мышление
- Стратегическое мышление
- Нацеленность на результат
- Управление рисками
- Работа в условиях неопределённости
- Работа в команде
- Экономическая эффективность
- Работа с информацией
- Управление персоналом

## Особенности игры

Третий синдикат – это игра с набором кейсов, которые участникам необходимо решить, имею почти неограниченную свободу действий, при этом все кейсы связаны общим увлекательным сюжетом. Участники управляют организацией, которая одновременно работает в нескольких отраслях, имеет причудливую историю и находится в момент игры в ситуации преобразований, связанных со сменой руководства. Это дает возможность совершить рывок в развитии, но также это таит множество скрытых угроз.

## Основные цели игры

- Продемонстрировать типичные проблемы в управлении сложными системами;
- Дать инструментарий для анализа этих проблем и их разрешения

## Легенда игры

Каждая команда становится Советом Директоров крупной и очень диверсифицированной корпорации, немного напоминающей мафиозный синдикат по своей структуре и специфике видов деятельности.

Ситуация требует принятия множества рискованных решений, поскольку открываются новые возможности для роста и впервые в истории компания может стать лидером рынка. Но для

этого потребуется учитывать риски и возможные последствия своих решений.

## Ход игры

На старте все команды имеют одинаковые финансовые показатели, но, принимая на каждом этапе сложные решения, каждая команда может улучшить или ухудшить свои доходы и прибыль. Действие протекает внутри части «игрового года», при этом финансовый результат рассчитывается как краткосрочный, так и долгосрочный (в горизонте пяти лет).

Каждый игровой раунд – это кейс, связанный с основным сюжетом, но имеющий специфические отличия и проблематику. Чтобы получить максимальную прибыль в долгосрочном периоде, усилить позиции возглавляемой организации, от команд потребуется:

- Делать выбор между краткосрочными и долгосрочными результатами, который совсем не очевиден;
- Принимать решения в ситуации неопределенности, под давлением внешних обстоятельств;
- Анализировать множество факторов, связанных сложным образом между собой;
- Учитывать природу человека и общества, чтобы принимаемые решения было возможно реализовать с требуемой эффективностью.

Побеждает команда, в наибольшей степени достигшая поставленных целей.

## В результате игры участники получают

- Понимание основных принципов работы с большим объемом информации, неравномерно распределенной в организации
- Понимание конфликта между различными участниками процесса, между краткосрочными и долгосрочными целями;
- Повышение уровня компетенций в принятии решений
- Выработка новых моделей эффективного взаимодействия, влияния, коммуникации и лидерства
- Улучшение кросс-функционального взаимодействия

# Деловая игра «Золотая лихорадка»

## Продолжительность игры:

- 3 – 4 часа

## Количество участников:

- 6 – 160 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Управление рисками
- Командообразование
- Стратегическое мышление
- Навыки выработки командной стратегии
- Принятие решений

## Особенности игры

Атмосферная игра по мотивам дикого запада, раскрывающая ключевые бизнес-аспекты, такие как командное взаимодействие и стратегическое планирование.

## Основные цели игры

- Развитие навыков совместной работы, как для реальных рабочих коллективов, так и смешанных команд
- Прокачка стратегического мышления
- Встраивание навыков управления рисками
- Возможность разобрать особенности личной и командной стратегии

## Содержание

Игра представляет собой захватывающий процесс моделирования командной работы в условиях соревнования, ограничения по времени и ресурсам. Каждая команда становится коллектив старателей - золотодобытчиков, которые отправляются в путешествие к заброшенной золотой шахте. Команда получает карту игровой местности, по которой ей придется совершить воображаемое путешествие. Каждая команда получает стартовую сумму денег для покупки ресурсов, необходимых для жизнеобеспечения. Погодные условия меняются, что влияет на проходимость маршрута.

Задача команды – спланировать свой «маршрут» по карте и подготовить ресурсы таким образом, чтобы за отведенное игровое время добраться до заброшенной шахты, добыть максимальное количество золота и благополучно вернуться в точку старта. В финале команды

делают презентации, во время которых они рассказывают коллегам о этапах подготовки своего «путешествия», об особенностях своей стратегии, о способах работы с рисками и т. д.

## В результате игры участники

- Узнают свой предпочитаемый способ целеполагания и работы с рисками
- Проведут аналогии между игровой ситуацией и реальной жизнью
- Смогут по-новому взглянуть на способ постановки целей, используемый в повседневной работе
- Получат опыт командного планирования в условиях ограничения ресурсов и недостатка информации
- Получат опыт взаимодействия с коллегами в неформальной обстановке и заряд положительных эмоций



# Деловая игра «Туристическое агентство»

## Продолжительность игры:

- 3,5 – 4 часа

## Количество участников:

- от 12 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Понимание важности коммуникации потребностей заказчика от клиентского менеджера до подразделений middle & back офиса
- Установка фокуса на потребности внутреннего и внешнего клиента
- Отработка различных вариантов изменения бизнес-процессов для ускорения работы, увеличения репутации и прибыли
- Оценка влияния KPI разных подразделений на удовлетворенность клиента и прибыль компании

## Особенности игры

Деловая игра на примере туристического агентства показывает влияние важности взаимодействия с клиентом, правильных KPI и выстроенных бизнес-процессов на прибыль и репутацию компании.

## Целевая аудитория

- Сотрудники различных подразделений, совместно работающих над выполнением заказов клиентов
- Менеджеры, ответственные за разработку и внедрение KPI и оптимизацию бизнес-процессов
- Руководители и сотрудники подразделений, не участвующих в непосредственном общении с клиентами (производство, склад, back office)

## Описание игры

Участники в зависимости от численности делятся на 2-5 команд, каждая из которых представляет туристическое агентство. Все агентства работают на едином рынке и клиенты могут выбирать к кому обратится. Клиенты, моделируемые ведущими игры, выдвигают различные требования, и для повышения репутации агентства важно выяснить эти требования и удовлетворить их в полном объеме.

Внутри агентства участники делятся на клиентских менеджеров, взаимодействующих непосредственно с клиентами, администрацию и ответственных за направления (билеты,

гостиницы, экскурсии), у каждой из игровых ролей прописаны правила, которым они должны следовать и у каждого отдела есть свои KPI, к соблюдению которых они должны стремиться.

Клиентские менеджеры работают с заказами, и их задача получить клиента, выяснить его потребности и передать его дальше в администрацию. Администрация распределяет работу по заказу среди производственных направлений, в зависимости от пожеланий клиента: билеты, гостиницы и т.п. В зависимости от заказа над ним может работать одно или несколько подразделений, выполняющих свою часть работы. После выполнения части заказа в производственном подразделении, оно передаёт её в администрацию, которая, в свою очередь, передаёт частично готовые заказы дальше по цепочке, а выполненные – клиентским менеджерам. Клиентские менеджеры передают заказ клиенту и получают от него деньги за работу.

Игра длится 2 условных игровых месяца, каждый из которых разделен на раунды. В начале каждого раунда приходят новые клиенты, которых может взять любой менеджер из любого агентства, при этом некоторых клиентов можно получить только обладая положительной репутацией.

В конце первого месяца подводится итог по репутации для каждого агентства и считается финансовый результат. После этого участникам дается время на обсуждение и изменение своих процессов, а также KPI каждой из ролей.

Побеждает команда, заработавшая больше всего денег, при этом расчёт делается с поправкой на репутацию, что экстраполирует текущую прибыль на будущие периоды и команда с большой прибылью и низкой репутацией проиграет команде с хорошей репутацией и более скромным финансовым результатом.

# Деловая игра Railway

## Продолжительность игры:

- 3 – 4 часа

## Количество участников:

- 20 – 150 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Умение определять и отслеживать зоны ответственности при совместной работе
- Навык выработки совместных решений
- Умение находить нестандартные решения
- Командообразование
- Определение сильных сторон и зон роста
- Участники переживут яркие эмоции: азарт, драйв, радость победы

Проект «Railway» — это яркий образец организации рабочих процессов в команде и отличная проверка слаженности команды во время проектной работы! Из простых материалов команды строят единую конструкцию, которая послужит наглядной иллюстрацией для оценки слаженности команды. Различные конфигурации модуля, позволяют легко адаптировать его под широкий спектр ситуаций.

## Содержание

Участники строят единую магистраль, по которой будет двигаться состав (мяч). Магистраль поделена на участки. Каждая команда обеспечивает безопасный проезд по своему участку. Магистраль должна быть единой, т.е. не иметь разрывов. Финальное испытание является общекомандным упражнением и требует слаженной работы всех строительных команд.

Во время работы команд тренеры наблюдают за процессом и фиксируют знаковые события. На основе этой информации строится сессия обратной связи. В зависимости от пожеланий, акцент на мероприятии можно сделать на различных темах:

- Эффективная коммуникация
- Эффективное распределение ролей в команде
- Эффективное FX-взаимодействие
- Управление проектами.

Игра послужит хорошей практикой для отработки соответствующих навыков после тематических тренингов. Обсуждение результатов игры может быть организовано в формате фасилитации, когда участники сами формулируют выводы и рекомендации.

## В результате игры участники

- Создадут единый командный проект, от разработки до воплощения и испытаний
- Потренируются в умении определять и отслеживать зоны ответственности при совместной работе
- Получат опыт выработки совместных решений и поиска нестандартных вариантов
- Смогут получить обратную связь от тренеров по итогам работы. Узнают характерные особенности продемонстрированного командного поведения, сильные стороны и зоны ближайшего развития команды.
- Переживут яркие эмоции: азарт, драйв, радость победы.

# Бизнес-игра Apple Market

## Продолжительность игры:

- 4 – 8 часов

## Количество участников:

- 16 – 150 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Планирование
- Стратегическое мышление
- Целеориентированность
- Адаптивность
- Командообразование
- Кросс-функциональное взаимодействие
- Ответственность
- Самоорганизующиеся команды
- Управление проектами

## Особенности игры

Игра является настольной бизнес-симуляцией и моделирует экономическую стратегию компании в условиях высокой конкуренции.

## Основные цели игры

- Научиться управлять финансовыми показателями компании
- Следовать выработанной стратегии и корректировать её в зависимости от рыночной ситуации
- Планировать и координировать деятельность подразделений и совместно двигаться к поставленной цели
- Отработать навык принятия решений и быстро реагировать на изменения

## Ход игры

Участники разделены на четыре Компании, каждая из которых состоит из Филиалов. Банк осуществляет контроль за правилами, выдает и принимает деньги и игровые фишки. Игра ведется за несколькими игровыми полями. За каждым полем играет по одному из Филиалов от каждой Компании. Основной задачей команд является создание самой богатой и успешной компании.

Участникам необходимо продумать и воплотить в жизнь стратегию поведения компании на рынке торговли яблоками. Командам предстоит захватывать земельные участки для выращивания яблок, охранять свою собственность, разумно вкладывать деньги, обеспечивая развитие компании и ее защиту. Причем, нужно продумывать линию защиты компании как от агрессии конкурентов, так и от факторов внешней среды. Необходимо четко взвешивать приоритеты и на каждом ходу определять направление развития компании. При благоприятном стечении обстоятельств и грамотном расчете компанию ждет богатый урожай и высокие прибыли!

## В результате игры участники

- Отработают навыки бизнес-планирования, разработки и реализации продуктовой стратегии
- Научатся управлять финансовыми показателями деятельности компании, увеличения рыночной доли компании в условиях высокой конкуренции
- Смогут координировать свои действия с другими участниками команды, принимая совместные решения в условиях ограниченного времени

# Настольная игра-трансформатор «Говори. Очаровывай. Убеждай»

## Продолжительность игры:

- 4 – 8 часов

## Количество участников:

- 12 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Навыки создания ярких впечатляющих аудиторию выступлений
- Креативность
- Навык публичных выступлений
- Навыки убеждения
- Навыки эффективной и убедительной подачи информации
- Умение работать с аудиторией

## Ход игры

### **1 блок. Секреты притяжения**

Завязать контакт с важным для вас человеком, произвести благоприятное первое впечатление, поднять в разговоре интересную для всех тему, непринужденно получить из общения важную информацию.

Как стать собеседником, с которым хочется встречаться снова и снова?

### **2 блок. Создание интриги**

Когда мы готовимся к встрече или выступлению очень важно подумать об его яркости и привлекательности для слушателей. Добавить тизер, историю, построить увлекательный сценарий, продумать неожиданные вопросы, всё это подведёт собеседника к нужной идее.

Как стать опытным сценаристом своих выступлений?

### **3 блок. Энергия, охватывающая пространство**

Успешность выступления зависит больше не от слов выступающего, а от способа их подачи. Поза говорящего, его движения, выразительность, жестикаляция способны значительно изменить восприятие от услышанного.

Как управлять аудиторией используя энергию тела?

### **4 блок. Светлая сторона страха**

Когда вас слушают значимые для вас люди, более опытные коллеги, высокое начальство, аттестационная комиссия или инвестор — сложно оставаться спокойным и не забыть всё, что нужно сказать, поддавшись волнению. Открою тайну: страх можно эффективно использовать для успеха выступления.

Как сделать страх своим союзником?

### **5 блок. Захват и удержание внимания**

Никому не хочется походить на Эллочку-людоедку, говорить простыми заученными фразами. Речь, которую слушают, застав дыхание, должна быть яркой, образной, содержать неожиданные параллели, метафоры и триггеры.

Как увлекать аудиторию и вести за собой?

### **6 блок. Общение с негативно настроенным собеседником**

Бывают ситуации, когда окружающие провоцируют нас, оскорбляют, обвиняют и даже угрожают. Чтобы не сорваться на ответную грубость или не поддастся давлению от собственной слабости, необходим навык мгновенного реагирования на ситуацию, выхода из неё без потери лица и сохранении эмоционального спокойствия.

Как эффективно отвечать на любые действия аудитории?

### **7 блок. Stand Up - выступление**

Этот стиль выступлений набирает всё большие обороты, причина успеха – искренность выступающих, краткость и умение шутить над собой.

## По результатам прохождения игры участники будут

- Чувствовать себя уверенно во время любого общения
- Говорить ярко, интересно и убедительно
- Воодушевлять, мотивировать и увлекать за собой
- Упаковывать идеи в привлекающую внимание обертку
- Управлять вниманием слушателей
- Отвечать на неожиданные вопросы
- Эффективно убеждать своих оппонентов
- Лидером мнения и примером для подражания



# Настольная бизнес-игра «Бирюзовая лига»

## Продолжительность игры:

- 3 – 4 часа

## Количество участников:

- 6 – 10 человек за 1 столом, количество столов не ограничено

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Развитие командных навыков
- Навыки управления
- Навыки принятия решений
- Лидерские навыки
- Командное взаимодействие
- Достижение среднесрочных целей сохранением фокуса на локальных приоритетах
- Командообразование

## Цель

Настольная игра, которая позволяет участникам понять, какие навыки необходимы при работе в самоуправляемых командах (без дополнительного директивного управления «сверху»).

## Описание игры

**Главный ресурс в игре:** сотрудники компании.

**Главное препятствие:** необходимость найти баланс между долгосрочными и краткосрочными целями при управлении командой

## Основные принципы, которые заложены в игре:

- Принцип взаимопомощи
- Принцип влияния команды на результат
- Принцип ответственности за результат
- Принцип гибкости в решениях и действиях
- Принцип развития потенциала сотрудника
- Принцип обновления (уметь работать по-другому)

## Преимущества симуляции

- Возможность оценки и формирования эффективных установок в области взаимодействия в команде, лидерства, стратегического мышления, управления изменениями

- Возможность адаптации симуляции под специфику бизнеса клиента
- Возможность многократного использования симуляции для анализа и корректировки стратегий участников

### Бизнес-симуляция может быть использована в рамках:

- Оценочного мероприятия по компетенциям командного взаимодействия и лидерства
- Обучающего мероприятия в составе тренингов по формированию командного мышления руководителей
- Стратегических сессий для выработки правил взаимодействия внутри компании

### Что получает клиент

- Инструмент работы с установками сотрудников в вопросах бизнес-эффективности
- Инструмент оценки: как сотрудники взаимодействуют друг с другом, как используют доступные ресурсы, как оценивают риски, связанные с принятыми решениями, как ставят цели и достигают результата.
- Возможность расширить линейку корпоративных программ

### Описание хода игры

В игре участники становятся руководителями организации, в которой работает 6 сотрудников с разными навыками и уровнем стрессоустойчивости.

Участникам выдается задание на команду – достичь определенных командных целей (их можно настраивать, в зависимости от группы и необходимых акцентов).

В игре участники проживают 12 игровых раундов, каждый из которых строго структурирован:

- Получение новых вводных на раунд
- Планирование работы сотрудников
- Выполнение запланированных действий
- Подсчет итогов раунда

По итогам раундов с участниками проводится подробное обсуждение достигнутых результатов, успехов и неэффективных действий.

# Деловая игра «Космическая корпорация»

## Продолжительность игры:

- 4 – 8 часов

## Количество участников:

- 8 – 20 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Работа с конфликтами
- Управление эмоциями
- Управление изменениями
- Результативность
- Командное взаимодействие
- Принятие решения
- Системное мышление
- Стратегическое видение
- Коммуникации и переговоры

## Особенности игры

Игра, направленная на коммуникацию и принятие решений внутри мини-групп и совместно всеми участниками. Цель игры: получить контракт по разработке месторождений, собрав необходимое лобби. Достижение цели возможно как в рамках жесткой конкурентной борьбы, так и с помощью кооперации команд в зависимости от выбранной игроками стратегии. Игра состоит из нескольких раундов, итог подводится как после каждого раунда, так и в финале всей игры. У участников есть возможность активно взаимодействовать или мешать друг другу, долгосрочно планировать или попытаться взять «все и сразу».

## Легенда игры

В недавно открытом секторе галактики обнаружилось залежи ценных и редких ресурсов. Участники являются представителями четырех корпораций, каждая из которых претендует на контракт по разработке этих месторождений. В задачи игроков входит добыча и распределение ресурсов, которые позволяют доказать правительству, что именно вы достойны контракта. А также участие в переговорах с другими корпорациями: торги, обмен, заключение различных сделок и союзов. Решение в правительстве принимают различные гильдии и у каждой есть свои интересы.

## В результате игры участники

- Осознают ценность win-win подхода в переговорах и построении долгосрочных отношений
- Научатся системно подходить к планированию своих действий, прогнозировать долгосрочные последствия принятых решений
- Научатся работать в команде, распределять роли для максимальной эффективности взаимодействия
- Научатся быстро и гибко реагировать на происходящие изменения, выбирать оптимальный вариант действий в новых условиях за ограниченный промежуток времени
- Смогут видеть скрытые возможности систем, использовать их для повышения своей эффективности
- Сформируют навыки работы в конфликтной ситуации, научатся регулировать эмоциональное напряжение в сложных ситуациях

## Примеры использования:

- Оценка персонала
- Тренинг по системному и стратегическому мышлению
- Внедрение изменений (например, переход от системы гос заказов к свободному рынку)
- Обучение кадрового резерва
- Проблематизация тем в рамках тренинга или конференции

# Деловая игра «Галактика»

## Продолжительность игры:

- 3 – 4 часа

## Количество участников:

- 12 – 24

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Кросс-функциональное взаимодействие
- Креативность
- Навыки успешных переговоров
- Командообразование
- Навык отслеживание своей зоны ответственности
- Участники овладеют стратегией win-win.
- Развитие персональной эффективности

## Особенности игры

Настольная бизнес-симуляция, в ходе которой команды работают над выработкой эффективной стратегии взаимодействия. Участники осознают значимость стратегии win-win, особенности ее поиска и применения в условиях борьбы за собственное выживание. Умение обнаружить и не упустить факторы, способствующие развитию каждого, и ведущие к повышению общей эффективности, способность преодолевать барьеры на пути к достижению общей цели – важнейшие умения при кросс-функциональном взаимодействии.

## Содержание

Участники работают в группах/планетах, объединенных в галактики. Каждая планета отвечает за свое развитие и достигаемые результаты. У каждой группы есть игровое поле с фишками и бланками для оценки результатов.

Совет планеты во главе с президентом, куда входят финансисты и демографы, работают над выработкой решений влияющих на положение дел на планете, что в свою очередь влияет на экологию всей галактики. Игра проходит в два этапа по 10 раундов. За это время совет постоянно принимает решения о стратегии развития планеты. Результат оценивается по 2 параметрам: деньги (ввп) и население. Необходимо создать процветающую планету с достаточным количеством денег на душу населения.

По итогам игры участники обсуждают использованные стратегии, находят аналогии между игровой метафорой и реальной жизнью, формулируют основные выводы. Игра проходит исключительно активно, обеспечивает максимальную вовлеченность участников, помогает лучше осознать выводы.

## Во время игры участники

- Получат возможность сравнить разные подходы: совместная работа всех команд или стремление каждой команды увеличить свой личный результат в краткосрочной перспективе и без оглядки на общую эффективность
- Оценят, как деятельность отдельных подразделений компании может влиять на внутреннюю среду («Экологию Галактики»), а та, в свою очередь, способна определять результаты самих подразделений
- Прочувствуют и сформулируют основные выводы для их последующего применения в реальных условиях на рабочем месте

# Командообразующие игры

Командообразование или тимбилдинг — мероприятие, направленное на сплочение команды, повышение её командного духа и, как следствие, её эффективности.

# Командообразующая игра «Воздушный проект»

## Продолжительность игры:

- 2 – 2,5 часа

## Количество участников:

- 10 – 500 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Командообразование
- Креативное мышление
- Проработка ценностей
- Коммуникация
- Кросс-функциональное взаимодействие
- Управление проектами

## Особенности игры

Игра на получение яркого творческого продукта, связанного с ценностями компании, созданного своими руками. За короткое время участники создадут своими руками панно из воздушных шаров. На панно могут быть изображены: логотип компании, торговая марка, слоган, девиз, да и вообще всё что угодно.

## Основные цели игры

- Сплочение команды вокруг общей цели
- Получение ярких эмоций и заряда энергии через создание творческого решения задачи
- Повышение лояльности к компании и бренду

## Ход игры

Участники делятся на команды и создают общее панно из воздушных шаров. Панно разделено на равные части по числу команд. Каждая команда работает со своей частью.

Задача команды - выполнить свою часть работы точно по эскизу с соблюдением ключевых стандартов. Участники осваивают технологию создания панно из воздушных шаров и распределяют виды работ. Когда работа выполнена, совместными усилиями всех команд части панно собираются воедино, объединяя прекрасную цветную воздушную картину.

Возможен вариант игры, когда участники строят воздушный город.



## В результате игры участники

- Укрепят неформальные связи, лучше познакомятся с коллегами
- Почувствуют сопричастность к бренду, миссии компании, ее корпоративным ценностям
- Осознают важность вклада каждого в достижение командного результата
- Получат заряд бодрости и положительных эмоций

# Командообразующая игра «Картоникс»

## Продолжительность игры:

- 3 – 4 часа

## Количество участников:

- от 16 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Кросс-функциональное взаимодействие
- Креативность
- Командообразование
- Навык отслеживания своей зоны ответственности
- Участники дадут разрядку стрессу и почувствуют новый прилив энергии

## Особенности игры

Добро пожаловать в мир картона, где правила и законы устанавливает только Ваше воображение! Картоникс – это картонный творческий тимбилдинг для тех, кто любит творить, создавать и конструировать. Он направлен на сплочение коллектива, раскрытие творческого потенциала сотрудников и поддержание позитивного климата в компании. В ходе программы участники смогут придумать и сделать своими руками уникальные объекты из картона. Это может быть целый город или планета, гоночные машины, ракеты или самолеты, лодки, на которых поплывут участники, а также другие самодельные объекты. Созданные шедевры часто становятся офисным декором, которые отражают ценности компании и коллектива!

## Возможности игры

- Диагностика в игровом формате сильных и слабых сторон рабочей команды
- Возможность потренироваться в выработке совместных решений, умении договариваться, закрепить навыки групповой и командной коммуникации
- Формирование навыков распределения ответственности и выстраивания отношений между рабочими группами
- Понимание значимости эффективного взаимодействия отдельных подразделений для достижения общеорганизационных целей
- Оценка лидерских и менеджерских качеств отдельных участников
- Усилиями всей команды создать что-то совершенно небывалое

## Описание игры

Каждой команде конструкторов предстоит создать уникальный объект из картона, бумаги, скотча, ножниц и выданных материалов. Во время строительства участникам необходимо

подготовить презентацию своего объекта: название, технические особенности конструкции, слоган или девиз команды. В презентации принимает участие вся команда. Когда все объекты готовы, начинается презентация объектов и голосование за самую креативную конструкцию. По итогам голосования происходит торжественное награждение победителей. Формат программы может носить соревновательный характер или строиться по принципу общекомандного зачета. Картоникс можно проводить как отдельную игру, либо как дополнение к конференции или корпоративу. Деловая игра даст участникам заряд положительных эмоций, отличного настроения и станет яркой составляющей любого корпоративного мероприятия.

## Во время прохождения программы участники

- Создадут единый командный проект, от разработки до воплощения и испытаний
- Потренируются в умении определять и отслеживать зоны ответственности при совместной работе
- Получат опыт выработки совместных решений и поиска нестандартных вариантов
- Переживут яркие эмоции: азарт, драйв, радость победы
- Получат огромный заряд положительных эмоций от совместной деятельности в проекте и полученного результата

# Командообразующая игра Team Picture

## Продолжительность игры:

- 1,5 – 2,5 часов

## Количество участников:

- 10 - 100 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Командообразование
- Проработка ценностей компании
- Творчество
- Креативное мышление
- Коммуникации
- Достижение общего результата
- Получение позитивных эмоций
- Ощущение своего вклада в работу компании

## Особенности игры

Яркая творческая игра на встраивание ценностей компании и получение общего осязаемого результата всей командой.

## Содержание

Игра представляет собой захватывающий процесс моделирования командной работы в условиях соревнования.

## Основные цели игры

- Создание единого художественного полотна, сотворённое совместными усилиями сотрудников. Картина, которая может отображать стратегические цели, миссию или ценности компании/команды.
- В процессе командной работы по созданию картины у участников возникает чувство сопричастности к планам и целям компании, а благодаря ярким образам обсуждаемые ценности и стратегические планы гораздо легче воспринимаются и запоминаются.

## Ход игры

Макет/основа будущей картины создается заранее и обсуждается с заказчиком.

Участники делятся на творческие группы, чтобы воссоздать отдельные части картины. Конкретные задания для каждой группы представляют собой уменьшенную копию их участка картины. Участникам необходимо найти своих «соседей», договориться о стандартах и методах взаимодействия. По истечении времени происходит соединение частей картины в единое целое и торжественная демонстрация корпоративного шедевра. В финале проходит презентация с использованием визуального ряда полотна и обсуждением деталей.

В качестве альтернативы проводится формат Patchwork, когда каждый участник рисует на своем куске произвольный сюжет на основе уже имеющихся элементов (на картоне либо пенокартоне, маркерами или специальными мелками). После этого все фрагменты собираются в единое полотно, и становится видно, что элементы складываются в единое название или логотип компании, а вокруг располагается то, что нарисовали сами участники!

## В результате игры участники

- Создадут единое художественное полотно своей уникальности или символ ценности компании/команды;
- Лучше поймут и осознают суть стратегических замыслов, идеологии компании;
- Получат ценный опыт общения и чувство единой команды в процессе сложной коммуникации.

# Командообразующая игра Бинго Бум

## Продолжительность:

- 1,5 – 2 часа

## Количество участников:

- от 20 человек

## Решаемые задачи / Развиваемые компетенции:

- Командообразование
- Неформальное общение
- Кросс-функциональное взаимодействие
- Заряд позитивных эмоций

## Особенности игры

Участники в непринужденной игровой форме смогут как следует перезнакомиться и узнать друг о друге много новой и неожиданной информации. Продемонстрировать свои неординарные способности, получить свою «минуту славы» и внимание коллег.

Эти знания о своих коллегах позволят создать более дружественную обстановку на рабочем месте, помогут в улучшении коммуникации среди сотрудников.

## Содержание

Участники получают карточки БИНГО! и формируются в команды по 10 – 15 человек. Карточки представляют собой таблицы с самыми разнообразными вопросами, которые позволяют узнать друг о друге интересные и неожиданные вещи: хобби, увлечения и т.д. После того как команды справятся с заданием, начинается заполнение сводной таблицы, в которую впишутся все яркие представители компании. В финале, необходимо не только предьявить заполненную таблицу, но и быть готовыми продемонстрировать особо интересных участников. Возможно, кому-то придется спеть, что-то показать или рассказать, в зависимости от зафиксированных ответов.

## Во время прохождения программы участники

- Получат удовольствие от совместной работы
- Познакомятся необычным и увлекательным способом
- Получат возможность за короткий промежуток времени проявить себя, узнать что-то новое друг о друге, проявить неизвестные коллегам таланты
- Получат заряд положительных эмоций

# Командообразующая игра «Правополушарное рисование»

Продолжительность игры:

- 2,5 – 6 часов

Количество участников:

- 10 – 50 человек

Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Командообразование
- Креативное мышление
- Коммуникация

Если вы хотите организовать для своего коллектива:

- Позитивное и запоминающееся событие в легкой игровой форме
- Мощное по эмоциональной палитре развлечение со смыслом (снятие стресса, повышение веры в себя, укрепление лояльности сотрудников, мощная эмоциональная разгрузка за короткий срок, расслабление и др.)
- Приятное времяпровождение в атмосфере сотворчества для сплочения команды
- А также мероприятие для развития творческих способностей персонала, чтобы вау-эффект был даже у тех, кто рисовал еще в дошкольном возрасте, для погружения в состояние "Я могу!" и повышения самооценки!

То правополушарное рисование — это отличный вариант!

## Что такое правополушарное рисование?

Правополушарное рисование или интуитивное рисование – это метод обучения основам художественного видения, а также техникам рисования. Метод правополушарного рисования заключается в том, чтобы максимально задействовать правое полушарие головного мозга, при этом отключить контроль и логику левого, дабы разрешить себе творить так, как хочется, а не так как "Надо!".

Благодаря этому, человек будет рисовать картину интуитивно, не опираясь на память об объекте, а воспринимая его таким, каким видит сейчас. Это будет не просто изображение, а проявление внутреннего мира человека, его эмоционального состояния.

Во время рисования человек расслабляется, отключает логику, не анализирует то, что вырисовывается, а выходит за собственные границы, освобождается от них, полностью

проживая и принимая состояния: "Я могу", "Я могу рисовать", "Я могу все!". Этот метод раскроет внутренний потенциал каждого и снимет все барьеры к творчеству!

## Ход мероприятия

- Знакомство
- Теоретическая часть о методе, материалах, об этапах работы (не более 5 минут)
- Выполнение рисовальных упражнений для активации правого полушария
- Рисование картин (вначале участники повторяют за ведущим все техники скоростного рисования, затем в процессе добавляют свои детали)
- Обратная связь и завершение
- Во время тренинга происходят 3 небольших перерыва

**ВАЖНО!** Правополушарное рисование, включает в себя определенные сценарии разработанных картин, которые особенно включают правое полушарие.

Однако мы всегда готовы адаптировать состав картин под тему вашего мероприятия, чтобы учесть все ваши запросы, для более комфортной и плодотворной работы.

Если человек не умеет рисовать вовсе, получится ли у него?

Да, получится!

Для того, чтобы нарисовать картину методом правополушарного рисования, уровень подготовки не имеет значения. Рисунок получится с первого раза, даже у самого убежденного в обратном. Эффект удивит всех и восторг от своих работ неминуем!



# Командообразующая игра Time-quest

## Продолжительность игры:

- около 3 часов

## Количество участников:

- от 16 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Командообразование
- Коммуникация
- Диагностика в игровом формате сильных и слабых сторон рабочей команды
- Возможность потренироваться в выработке совместных решений, умении договариваться, закрепить навыки групповой и командной коммуникации
- Формирование навыков распределения ответственности и выстраивания отношений
- Оценка лидерских и менеджерских качеств отдельных участников
- Формирование командного духа, усиление чувства «мы», повышение уровня сплоченности и мотивации

## Особенности игры

Командная игра, демонстрирующая участникам преимущества командной работы в нестандартных и непростых условиях.

Участники игры отправляются на поиски подсказок, с помощью которых разгадают шифр от сундука с кладом, в котором, пожеланию заказчика, может быть что угодно. Им предстоит пройти ряд испытаний, чтобы получить подсказки. Пройти данные испытания не под силу одному, поэтому для успешного прохождения потребуется слаженная работа всей команды.

## Ход игры

Участники делятся на команды. Каждая команда отправляется на поиски подсказок о шифре (цифровом коде) сундука с кладом. Чтобы открыть сундук, необходимо пройти определенные испытания – разные командные упражнения, проводимые в различных местах на территории отеля/парка/спортивной площадки. Некоторые упражнения выполнить легко, некоторые труднее, но самое главное, что в нужное место и в строго определенное время необходимо прибыть всей команде. Если команда опаздывает, то, возможно, испытание к тому времени будет уже «закрыто». Чем больше информации будет найдено в результате прохождения испытаний, тем вероятнее то, что команды смогут разгадать шифр от замков сундука и открыть его. Команды могут помогать друг другу, могут делиться подсказками, найденной информацией. В определенное время команды собираются вместе и, используя собранные

подсказки, разгадывают задачу. Разгадав задачу и получив цифровые коды замков, команды смогут открыть сундук и получить клад.

## Во время прохождения программы участники

- Потренируются в выработке совместных командных решений в условиях ограниченного времени;
- Отработают навыки командной коммуникации (умение договариваться; умение слушать и слышать коллег; способность отстаивать свою точку зрения и т.п.);
- Смогут воспользоваться возможностью за короткий промежуток времени проявить себя и узнать что-то новое о других;
- Получат заряд положительных эмоций и опыт взаимодействия с коллегами в неформальной обстановке

# Командообразующая игра

## Art project

### Продолжительность игры:

- 3,5 – 4 часа

### Количество участников:

- 10 – 500 человек

### Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Управление командами
- Навыки групповой командной коммуникации
- Ответственность Креативность
- Меж функциональное взаимодействие
- Командообразование
- Стратегическое мышление

Это творческий проект, основная цель которого – воссоздать одно из известных полотен знаменитого художника общими усилиями всех сотрудников. Участники не только почувствуют себя в роли реставраторов, но и поймут, насколько важно вырабатывать общую стратегию и стандарты, использовать навыки межличностной и групповой коммуникации.

Полученная картина станет прекрасным украшением офиса, также иллюстрацией ситуации в группе, особенностей группового взаимодействия и слаженности команды.

### Содержание

Участники делятся на творческие группы, каждая группа воссоздает определенную часть полотна. Каждая группа располагает лишь частью информации о картине. Для обмена информацией участников существует специальное коммуникационное пространство, где можно получить дополнительные сведения. В финале части картины соединяются вместе, и происходит торжественное открытие «выставки одного шедевра».

Участникам необходимо договориться о том, как будет осуществляться коммуникация, выработать общие стандарты и стратегию. Модуль прекрасно сочетается с тренингом, посвященным коммуникации в команде, иллюстрирует его основные тезисы и позволяет лучше развить эту компетенцию. Модуль завершается сессией обратной связи и получением участниками практических рекомендаций.

### Во время прохождения программы участники

- Получают возможность потренироваться в выработке совместных решений, умении договариваться, закрепить навыки групповой и командной коммуникации
- За короткий промежуток времени проявят себя, узнают что-то новое друг о друге

- Смогут получить обратную связь от тренеров по итогам работы. Узнают характерные особенности продемонстрированного командного поведения, сильные стороны и зоны ближайшего развития команды.
- Усилиями всей команды создадут что-то совершенно небывалое

# Бизнес-игра Concept car

## Продолжительность игры:

- 3 – 4 часа

## Количество участников:

- 18 – 100 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Кросс-функциональное взаимодействие
- Креативность
- Командообразование
- Навык отслеживания своей зоны ответственности
- Участники дадут разрядку стрессу и почувствуют новый прилив энергии

В ходе программы участники смогут придумать и сделать своими руками уникальный автомобиль по собственному дизайну –Concept Car. А главное, задумку удастся испытать на трассе! Concept Car - прототип будущего автомобиля, предназначенный для демонстрации нового стиля, нового дизайна и технологии. Идеи, реализованные при создании машины, определяют будущее!

## Во время прохождения программы участники

- Создадут единый командный проект, от разработки до воплощения и испытаний
- Потренируются в умении определять и отслеживать зоны ответственности при совместной работе
- Получат опыт выработки совместных решений и поиска нестандартных вариантов
- Переживут яркие эмоции: азарт, драйв, радость победы

## Содержание

Команде конструкторов предстоит создать автомобиль из имеющегося набора комплектующих и инструментов. Перед началом испытаний необходимо подготовить и провести презентацию представляемого болида: название, марка, технические особенности конструкции. Необходимо подготовить и представить пилота: Костюм, «ник» - имя, особые характеристики, легенду. В презентации может принимать участие группа поддержки от команды. Готовые автомобили испытываются в командных заездах с пилотом на дальность. По окончании заездов проводится торжественное награждение победителей.

Формат программы может носить соревновательный характер или строиться по принципу общекомандного зачета

# Барабанный проект «Командный ритм»

## Продолжительность игры:

- 1 – 1,5 часа

## Количество участников:

- 10 – 1000 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Кросс-функциональное взаимодействие
- Креативность
- Командообразование
- Участники удовольствие от совместной работы
- Участники дадут разрядку стрессу и почувствуют новый прилив энергии

## Игровая цель

Каждый участник получает свой перкуссионный инструмент. Участникам предстоит освоить основные приемы игры на разных ударных инструментах, отработать собственные ритмические рисунки и объединиться в единый корпоративный оркестр.

## Описание игры

Как и в оркестре, в организации каждому подразделению необходимо как можно точнее и тщательнее выполнять свою работу (держат свой ритм) в четком взаимодействии с коллегами из соседних отделов. Ведущий помогает участникам сонстроиться и поймать общее чувство ритма с помощью специальных упражнений и игр. После небольшой тренировки каждая группа участников с однотипными инструментами получает свой ритмический рисунок, в финале объединяющийся в мощнейшую совместную музыкальную композицию.

## В результате игры участники

- Получат удовольствие от совместной работы
- Снимут накопившееся напряжение и усталость
- Дадут разрядку стрессу и почувствуют новый прилив энергии
- Увидят особенности коммуникации в команде

## Технические требования

- Зал без колонн с хорошей вентиляцией и освещением. Площадь не менее 600 кв.м. Важно, чтобы было видно ведущего с любой точки

- Экран, а лучше несколько экранов, чтобы всем было видно презентацию, и проекторы. Но не обязательно
- Стулья по кол-ву участников и 20 запасных
- Если будет звуковое оборудование, то необходимо к нему подключится заранее и сделать саунд-чек проверить музыкантам, которые будут петь звук, инструменты и микрофоны
- Место для размещения музыкальных инструментов, чтобы в нужный момент быстро раздать участникам
- Возможность приехать часа за три, чтобы все перенести, разложить и проверить звук
- Также необходима парковка для автомобилей на время подготовки и проведения тренинга

# Творческая игра «Театральная школа»

## Продолжительность игры:

- 2 – 4 часа

## Количество участников:

- от 10 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Креативность
- Работа в команде
- Распределение ролей
- Артистизм
- Навыки публичных выступлений

## Особенности игры

Участники в командах по несколько человек готовят небольшое (около 7 минут) выступление по заданной теме. Темы выступления готовятся согласно тематике мероприятия. Например, командам предоставляются разные жанры (комедия, драма, ужасы и т.д.) для подготовки. Основное условие, чтобы каждый участник команды так или иначе побывал на сцене и принял участие в выступлении.

При необходимости участники также могут изготавливать костюмы и декорации самостоятельно из выданных материалов. Это делает подготовку более разнообразной.

Подготовка и работа участников ведется с помощью дипломированного руководителя театрального коллектива.

## В результате игры участники

- Смогут проявить себя с творческой стороны
- Получат опыт необычного выступления на публике
- Научатся преодолевать стеснение и стресс при публичных выступлениях
- Поработают над навыками поведения себя на публике

## Примеры использования:

- Командообразование
- Навыки публичных выступлений
- Креативное мышление
- Оценка персонала



# Онлайн игра «Спасая планету»

## Продолжительность игры:

- 1 – 2 часа

## Количество участников:

- от 10 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Командообразование
- Знакомство
- Работа с информацией
- Коммуникации
- Баланс личных и общих целей

## Описание игры

5 команд участников должны нарисовать в Excel части общей картины (этапы переработки мусора). У каждой команды есть описание своей части задания, плюс им известны некоторые подробности про задания других команд. Общение между командами ограничено, поэтому важно продумать, как будет передана информация между друг другом. В каждой команде есть свои роли, которые позволяют включить в процесс всех участников

На выходе получается итоговое изображение, качество которого зависит от эффективности команд. В финале участники сравнивают свое изображение с оригиналом.

## В результате игры участники

- Наладят командное взаимодействие друг с другом
- Подробно познакомятся (при необходимости) в командах
- Научатся учитывать разнообразные факторы при принятии решений
- Научатся работать на общий результат

## Примеры использования:

- Командообразование, знакомство
- Управление изменениями
- Коммуникации, работа в команде
- Оценка персонала

# Инженерная игра «Мосты»

## Продолжительность игры:

- 1,5 – 3 часа

## Количество участников:

- от 10 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Инженерное мышление
- Ориентация на результат
- Командное взаимодействие
- Работа с общими и личными целями
- Креативность
- Планирование

## Особенности игры

Участники в командах строят конструкцию, способную удержать и переместить груз (мяч) над землей. Основные требования к конструкции:

- Использование только выданных ведущим материалов
- Достаточная прочность для передачи по ней груза
- Мобильность или возможность разобрать и перенести на другое место

Игра может проходить как с соревновательным акцентом (какая команда быстрее запустит груз, самая высокая конструкция и т.д.), так и с большим командообразовательным эффектом. Возможен микс, когда сначала команды строят по отдельности, а потом должны объединить свои конструкции в единую финальную.

## В результате игры участники

- Наладят командное взаимодействие друг с другом
- Подробно познакомятся (при необходимости) в командах
- Научатся грамотно планировать ресурсы
- Научатся соотносить частные цели с общими (цели мини-группы и все команды)
- Проявят креативность и нестандартное мышление
- Научатся договариваться и принимать совместные решения

## Примеры использования:

- Командообразование
- Инженерное, техническое мышление
- Коммуникации, работа в команде
- Оценка персонала

# Инженерная игра «Импульс победы (цепная реакция)»

## Продолжительность игры:

- 3 – 8 часов

## Количество участников:

- от 20 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Инженерное мышление
- Ориентация на результат
- Командное взаимодействие
- Работа с общими и личными целями
- Креативность
- Планирование

## Особенности игры

Большая строительная игра, в которой все команды объединяются для достижения общей цели и получения вау-эффекта.

С помощью выданных материалов команды строят конструкции (в соответствии с определёнными правилами), по которой должен без остановки прокатиться **импульс**, передавая движение от первой команды до последней и в конце поднять флаг компании (или запустить в небо воздушный шар с логотипом).

## Легенда игры

Основные требования к конструкции:

- Не менее 3 передач импульса любым способом (есть Техническая памятка)
- Использовано не менее 80% площади рабочей площадки
- Использовано не менее двух разных способов передачи движения
- Каждая рабочая площадка (кроме первой и последней) принимают импульс от соседней команды и передает его дальше следующей команде
- Рабочие площадки имеют оригинальный дизайн

Внимание! Каждая команда имеет свое собственное уникальное требование, которое необходимо уточнить у ведущего

## В результате игры участники

- Наладят командное взаимодействие друг с другом

- Подробно познакомятся (при необходимости) в командах
- Научатся грамотно планировать ресурсы
- Научатся соотносить частные цели с общими (цели мини-группы и все команды)
- Проявят креативность и нестандартное мышление
- Научатся договариваться и принимать совместные решения

### Примеры использования:

- Командообразование
- Инженерное, техническое мышление
- Коммуникации, работа в команде
- Оценка персонала

# Спортивная игра «Зарница»

## Продолжительность игры:

- 2 – 4 часа

## Количество участников:

- от 12 человек

## Решаемые задачи/развиваемые компетенции:

- Командообразование
- Коммуникации, работа в команде
- Креативное мышление

## Описание игры:

2-4 команды должны за отведенное время заработать максимальное количество баллов, играя в условную Зарницу

В зависимости от длительности мероприятия возможны такие активности:

- **Флаг.** Создание собственного флага. Затем флаг прячется на территории мероприятия. Задача неприятеля найти и захватить
- **Окружение.** Если участник оказался окружен закрытым кольцом из 4 и более противников, он считается нейтрализованным и команда соперников получает баллы
- **Снайперы.** Част участников получает клейкие метки. Задача – наклеить на соперников, нейтрализуя их.
- **Штаб.** Безопасное место, где участники могут отдохнуть. За длительное нахождение в штабе полагается штраф
- **Поиск секретов.** Команда заранее прячут на территории мероприятия 3-4 согласованных с ведущим куар кодов с загадкой. Задача – найти секреты противника и разгадать загадку соперников.

# Инженерно-творческая игра «Градостроительство»

## Продолжительность игры:

- 2 – 4 часа

## Количество участников:

- от 10 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Инженерное мышление
- Ориентация на результат
- Командное взаимодействие
- Работа с общими и личными целями
- Креативность
- Планирование

## Особенности игры

Команды участников создают макет городского района из предоставленных материалов (преимущественно бумажные) и презентуют его. Требования к макету есть технические, есть содержательные (районные и общегородские). Также в командах выделены определённые роли у участников, что позволяет более четко распределить роли и взаимодействовать друг с другом.

Каждый район обязан иметь 3 конкретных здания и определенное количество «жилого фонда». Также нужно учитывать общегородские требования – а это не так просто, ведь общая площадь макета ограничена.

## Легенда игры

Каждая команда представляет администрацию одного из районов города. Нужно создать макет своего района будущего в соответствии с требованиями и презентовать его инвесторам.

## В результате игры участники

- Наладят командное взаимодействие друг с другом
- Подробно познакомятся (при необходимости) в командах
- Научатся грамотно планировать ресурсы
- Научатся соотносить частные цели с общими (цели мини-группы и все команды)
- Проявят креативность и нестандартное мышление
- Научатся договариваться и принимать совместные решения

## Примеры использования:

- Командообразование
- Инженерное, техническое мышление
- Коммуникации, работа в команде
- Креативное мышление
- Оценка персонала

# Инженерная игра «Буквы»

## Продолжительность игры:

- 2 – 4 часа

## Количество участников:

- от 10 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Инженерное мышление
- Ориентация на результат
- Командное взаимодействие
- Работа с общими и личными целями
- Креативность
- Планирование

## Особенности игры

Каждая команда из нескольких участников создает свою часть грандиозной надписи\логотипа компании и т. д. из пенопласта, используя выделенные материалы. В команде определены роли игроков и есть необходимость взаимодействия и согласования дизайна, чтобы вся надпись получилась в едином стиле. Также присутствуют определенные технические требования (в зависимости от масштаба надписи), которые позволяют добиться визульно отличного результата на выходе.

## В результате игры участники

- Наладят командное взаимодействие друг с другом
- Подробно познакомятся (при необходимости) в командах
- Научатся грамотно планировать ресурсы
- Научатся соотносить частные цели с общими (цели мини-группы и все команды)
- Проявят креативность и нестандартное мышление
- Научатся договариваться и принимать совместные решения

## Примеры использования:

- Командообразование
- Инженерное, техническое мышление
- Коммуникации, работа в команде
- Оценка персонала



# Superфакты о команде

*Знание подноготной автоматически сближает.*

*Джон Фаулз*

Участники в непринужденной игровой форме познакомятся и узнают о коллегах много нового и неожиданного. Смогут рассказать о себе и проиллюстрировать свои неординарные способности и таланты с помощью командного панно.

Эти знания позволят создать более дружественную обстановку на рабочем месте, помогут в улучшении коммуникации среди сотрудников.

## Продолжительность:

- 1,5 – 2 часа

## Количество участников:

- от 20 человек

## Описание

Модуль - SUPER факты о команде представляет собой командный Info-Quest, в ходе которого участники активно знакомятся друг с другом. За определенное время группе необходимо опросить как можно больше участников и сформировать свой список наиболее выдающихся фактов и достижений. Участники получают бланки с таблицами. Ячейки объединяются в группы/ категории. Например, 3 ячейки из 16 посвящены теме «Спорт». Необходимо найти среди участников тех, чьи спортивные достижения могут быть занесены в эти ячейки в качестве выдающегося примера. Это может быть спортивный разряд или медаль, выигранная в соревнованиях и т.д. В результате обсуждения команды сами решают, какие именно достижения включить в свои финальные таблицы. В финале все самое замечательное озвучивается и презентуется с помощью ведущего. Участники имеют возможность рассказать о своих личных достижениях. Так же у команд остаются яркие собирательные образы в виде панно, которые приехав в офис, еще долго будут темой для общения среди сотрудников.

## Во время прохождения программы участники:

- Познакомятся необычным и увлекательным способом
- Получат возможность за короткий промежуток времени проявить себя, узнать что-то новое друг о друге, проявить неизвестные коллегам таланты
- Создадут красочное панно о своей команде с помощью креативных наборов.
- Получат заряд положительных эмоций

# Бизнес-квесты

Бизнес-квест - это метод активного обучения, направленный на развитие умений, навыков и установок.

Бизнес квест объединяет элементы деловой игры, бизнес-тренинга и шоу, и позволяет участникам в результате прохождения сюжета получить эмоциональный опыт, связанный с темой обучения.

# Бизнес-квест по промышленной безопасности

## Продолжительность игры:

- 3 – 5 часов

## Количество участников:

- 20 – 500 человек / по 5 – 10 человек в 1 команде

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Расширение базы знаний сотрудников промышленной безопасности и охране труда
- Закрепление полученной информации
- Повышение вовлеченности участников в тему промбезопасности
- Ответственность
- Осознанность
- Командная работа
- Личная эффективность
- Наблюдательность

(на примере разработанного и проведенного квеста для «Газпромнефть»)

## Квест решает задачи

- Подать материал в увлекательной форме — через игру
- Совместить теорию с практикой
- Обратить внимание на типовые ошибки и важные нюансы по промышленной безопасности

## Формат проведения

- Участники разделяются на команды по 10-15 человек
- Выделяется 8-10 локаций, по разным тематикам промбезопасности
- Задания и мини-игры на локациях отражают эти тематики
- Команды проходят по локациям, выполняя задания и зарабатывая баллы
- В каждой локации присутствует ведущий
- По завершению всех заданий подводятся итоги и определяются команды-победители

# Примеры из квеста для крупной нефтегазовой компании

## Лаборатория

В Лаборатории команды отыскивают нарушения правил промбезопасности и выполняют задания по охране труда. Однако помимо этого им предстоит отыскать все подсказки и выполнить несколько заданий, чтобы решить головоломку — собрать часть формулы.

Для этого нужно не только помнить правила техники безопасности, но и грамотно распределить работу в команде.

Для получения формулы необходимо провести несколько химических реакций. Каждая реакция зашифрована. Если все сделано верно — игроки получают часть необходимой им информации. Проверяется не только успешность выполнения всех заданий и правильность ответов, но и как именно были решены задания.

На фото: команда поступила почти правильно — участник, проводящий опыты одет по нормам техники промбезопасности. Однако на нем нет защитных очков.

## Цех фасовки

Хорошо и правильно организованное производство — это слаженная работа многих людей, объединенных в подразделения или отделы.

В цехе фасовки, помимо общих вопросов и заданий по технике безопасности, проверяется, насколько участники могут действовать сообща при решении новой задачи.

Игроки должны расфасовать как можно больше заказов, пользуясь специальными инструментами и полностью соблюдая все нормы промышленной безопасности.

Для этого они планируют свою работу, распределяют инструменты между отделами, выбирают очередность выполнения заказов и приступают к работе.

От слаженности действий, а также от грамотного планирования и понимания задачи зависит результат команды.

## Товарно-сырьевой участок

В работе любого предприятия присутствует работа с поставщиками и подрядчиками. И нормы техники безопасности должны соблюдаться не только сотрудниками предприятия, но и всеми, кто ведет работы на его территории.

Любой сотрудник должен уметь правильно оценивать корректность выполнения работ внешними силами.

На этом участке команды общаются со статистом, который отыгрывает нерадивого подрядчика. Цель — выявить как можно больше нарушений промышленной безопасности, с учетом контекста и особенностей, данных в этой ситуации.

## АБК

Сотрудники «офисных» служб завода могут оказаться наименее сведущими в промышленной безопасности, которая, как им кажется, не касается их самих.

Для того, чтобы наглядно показать, как и зачем необходимо соблюдать нормы техники безопасности, формируются смешанные команды, состоящие из сотрудников разных подразделений.

Также для этого каждая команда проходит через все наиболее значимые участки производства — от офисного здания и лаборатории, до цеха производства и склада.

Очень важно, чтобы у каждого сотрудника сложилось понимание, что предприятие — это система, где каждый элемент важен и влияет на другие. Именно поэтому так важна слаженность работы всех подразделений.

В АБК, в котором, как может показаться, должно быть меньше всего нарушений техники безопасности, оставлены наиболее коварные и неприметные на первый взгляд нарушения.

На фото — пожарный кран, расположенный в коридоре, по которому проходит команда. Пломба сорвана, внутри лишние предметы, а срок перемотки пожарного рукава истек...

## При разработке квеста

- Изучаем документы и консультируемся со специалистами
- Адаптируем материалы, придумываем игры, разрабатываем концепцию квеста
- Предоставляем развернутую концепцию заказчику
- Дорабатываем концепцию с учетом всех пожеланий и правок

# Квест «Понедельник начинается в субботу»

## Продолжительность игры:

- от 3 до 8 часов

## Количество участников:

- от 10 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Командообразование
- Оценка персонала
- Изучение определенной темы (примеры: история предприятия, ценности компании, корпоративная культура и т.д.)

## Описание квеста

Квест состоит из двух основных частей

**1 часть.** Занимает по времени 2/3 всей игры.

- Участвует несколько команд. Команды играют друг против друга, набирая баллы за каждое задание.
- Часть заданий первой части построена таким образом, что команды вынуждены будут объединяться для их выполнения (несмотря на соревновательный эффект)
- В первой части присутствуют как задания уникальные для каждой команды, так и задания с одинаковыми условиями, чтобы команды могли сравнивать результаты
- Задания проходят как в основном месте проведения квеста, так и на местности

**2 часть.** Занимает по времени 1/3 игры.

Команды понимают, что для победы им необходимо объединиться и выполнять новые задачи совместно. Все задания проходят в основном месте проведения квеста.

Игра заканчивается общей победой единой команды

## Возможные сюжеты для квеста:

- Понедельник начинается в субботу: накануне юбилея института, ректор Научно-Исследовательского Института Чародейства и Волшебства (НИИЧАВО), Я. П. Невструев решает провести соревнование между отделами. Но в определенный момент, эксперимент профессора Выбегайло, который проводится в здании института, выходит из-под контроля...
- Копии царя Соломона: к командам участников обращается за помощью легендарный солдат удачи и путешественник Алан Куотермейн. Он почти разгадал загадку великого царя Соломона. И хочет получить доступ к его сокровищам. На территории, где лежат богатства,

живет племя дикарей кукуаны. Жестокий король кукуанов Твала не хочет пропускать Алана на свои священные земли.

- Любой другой сюжет по согласованию с Заказчиком

## Примеры возможных заданий

- Задание «Проверка ректора»  
Команды соревнуются с ректором в серии мини-игр (задания на сообразительность и нестандартное мышление).
- Задание «Давний спор»  
Участвуют две команды одновременно. Они должны договориться и поделить между собой ресурсы (*задание на коммуникацию и умение выявлять интересы партнера*)
- Задание Каллиграфия  
Вся команда должна нарисовать парадный портрет профессора Выбегайло (*используется командный рисовальщик*)
- Загадка Института  
Финальная загадка, которая должна устранить последствия неудачного эксперимента (*финальная логическая задача, которую все команды решают объединившись*)

## В результате игры участники

- Наладят командное взаимодействие друг с другом
- Подробно познакомятся (при необходимости) в командах
- По желанию заказчика: вспомнят, повторят пройденные ранее темы обучения
- Смогут проявить необходимые компетенции, которые будут видны заказчику
- Научатся доверять друг другу, распределять роли в команде и достигать совместного результата

## Примеры использования:

- Командообразование, знакомство
- Подстраивается под необходимые компетенции: от технических до коммуникативных
- Оценка персонала

# Бизнес-Квест «Корпорация Антарктика»

## Продолжительность игры:

- 4 – 8 часов

## Количество участников:

- 1 – 100 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Управление изменениями
- Управление проектами
- Принятие решений
- Системное мышление
- Лидерство
- Работа в команде
- Управление персоналом
- Управление инновациями

## Описание

«Корпорация «Антарктика» – это увлекательный иллюстрированный бизнес-квест об управлении изменениями в условиях неопределенности. Игра потребует от команды умения работать с информацией и принимать сложные, порой нестандартные решения, а также навыков организации обсуждения в группе.

Решаемые игровые задачи: найти единомышленников и создать энергичную команду для решения проблем и внедрения изменений, преодолевать скепсис, сопротивление, саботаж, принимать сложные решения, реализовывать их, бороться с последствиями этих решений, не терять из виду цель, обеспечивать нужный темп и необходимые ресурсы.

## Ключевые особенности

- Игра охватывает целиком весь процесс масштабных изменений в организации, помогает увидеть «холст в целом», чтобы затем разместить на нем необходимые инструменты
- Игра компьютеризирована

## Основные цели игры

- Наглядно продемонстрировать, какие сложности и какие решения существуют на различных этапах подготовки и реализации изменений в условиях высокой неопределенности



- Обеспечить понимание, когда и для чего используются различные инструменты внедрения изменений
- Тренировать навыки принятия решений в условиях дефицита времени и дефицита ресурсов

## Ход игры

Участники получают для решения сложную и масштабную проблему, для решения которой они будут пошагово предпринимать действия (делать игровой выбор на экране). Каждое выбранное действие будет влиять на конечный результат, а также будет изменять ход игры, давать новую информацию и новые варианты действий.

## В результате участники

- Разовьют навыки принятия решений и командной работы
- Будут четко представлять себе процесс изменений в организации – как в целом, так и в деталях
- Получать представление о большом количестве инструментов управления изменениями, особенностях их использования
- Оценят прошлые и текущие проекты изменений в своей организации с помощью используемых в игре концепций

# Квест онлайн (с элементами оффлайн заданий)

## Продолжительность игры:

- 2 – 4 часа

## Количество участников:

- от 10 человек

## Решаемые задачи /Развиваемые компетенции:

- Командообразование
- Оценка персонала
- Изучение определенной темы (примеры: история предприятия, ценности компании, корпоративная культура и т.д.)

## Описание квеста

Классический квест переведенный в онлайн формат

Большинство заданий дается команде виртуально: загадки, головоломки, исторические факты. Часть заданий нужно выполнить оффлайн (сделать определенное фото, найти место в своем городе и т.д.). Выполняя задания, команда собирает кодовые слова, из которых в конце надо составить определенную фразу. Побеждают те, кто справился быстрее других. При необходимости команда получает подсказки, что отражается на ее текущем времени прохождения квеста

## Примеры возможных заданий

- Сделайте 6 фотографий, отражающие ценности вашей компании. Так, чтобы была понятна каждая ценность без подписи
- Разгадайте головоломку – в ней зашифрован адрес, куда Вам нужно отправиться для получения следующей загадки
- Найдите историческое место в своем городе, пользуясь подсказкой ведущего

## В результате игры участники

- Наладят командное взаимодействие друг с другом
- Подробно познакомятся (при необходимости) в командах
- По желанию заказчика: вспомнят, повторят пройденные ранее темы обучения
- Смогут проявить необходимые компетенции, которые будут видны заказчику
- Научатся доверять друг другу, распределять роли в команде и достигать совместного результата

- При необходимости узнают исторические особенности мест, предприятий и т.д. города присутствия

### Примеры использования:

- Командообразование, знакомство
- Подстраивается под необходимые компетенции: от технических до коммуникативных
- Оценка персонала

# Квест с элементами строительства «Интеллектуальная сборка»

## Продолжительность игры:

- 2 часа

## Количество участников:

- от 10 человек

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Проверка пройденного на обучении материала
- Изучение определенных тем (знакомство с документами, корпоративных ценностей и т.д.)
- Инженерное мышление
- Командное взаимодействие

## Особенности игры

Квест: Участники в командах проходят ряд станций, отвечают на вопросы по пройденному материалу в рамках учебной программы или решают головоломки\различные задания. За правильные ответы участники получают материалы для строительства арт-объекта.

Строительство: Сборка арт-объекта. Светящаяся инсталляция – пластиковая конструкция со светодиодами. Дизайн и изготовление под требования Заказчика.

## В результате игры участники

- Наладят командное взаимодействие друг с другом
- Подробно познакомятся (при необходимости) в командах
- Научатся грамотно планировать ресурсы
- Научатся соотносить частные цели с общими (цели мини-группы и все команды)
- Проявят креативность и нестандартное мышление
- Научатся договариваться и принимать совместные решения

## Примеры использования:

- Командообразование
- Отработка пройденного материала
- Коммуникации, работа в команде

# Геймификация мероприятий

## Продолжительность:

- В соответствии с длительностью мероприятия

## Количество участников:

- Участники мероприятия

## Решаемые задачи/ Развиваемые компетенции:

- Вовлечение участников
- Повышение активности участников
- Командообразование

## Описание

При проведении большого мероприятия – от конференции до стратегической сессии – трудно быть уверенным, что все участники включены и с удовольствием принимают в нем участие. Формат геймификации мероприятия согласно требованиям Заказчика, набор инструментов для решения этой задачи. Для каждой ситуации такой набор индивидуален. Например, разбивка участников на команды и зарабатывание баллов в течение всей конференции. Введение внутренних игровых «штрафов» для соблюдения правил и порядка мероприятия. Добавление тематических творческих элементов (как пример – 10 команд представляют 10 разных видов спорта. Это проходит сквозным элементом в течение всех дней работы).

Каждый подход уникален и делается под конкретную задачу.

Возможно участие «ведущего» геймификации, который работает с правилами, командами и элементами такой игровой деятельности. Например, ежевечерне подводит итоги работы.

## В результате участники

- Будут максимально вовлечены в основной процесс мероприятия
- Повысят свою активность: количество задаваемых вопросов, идей, предложений и т.д.
- Начнут максимально соблюдать правила и порядок мероприятия
- Реализуют свои креативные способности