

Doskonała Praca Zespołowa esej

Krzysztof Rudnicki, 307585

15 stycznia 2024

Wstęp W ramach tego eseju opiszę działanie zespołu zajmującego się zarządzaniem Kołem Naukowym Twórców Gier Polygon (dalej KNTG Polygon lub Polygon), największym studenckim kołem twórców gier w Polsce, którego byłem przez rok wiceprezesem i przez rok prezesem.

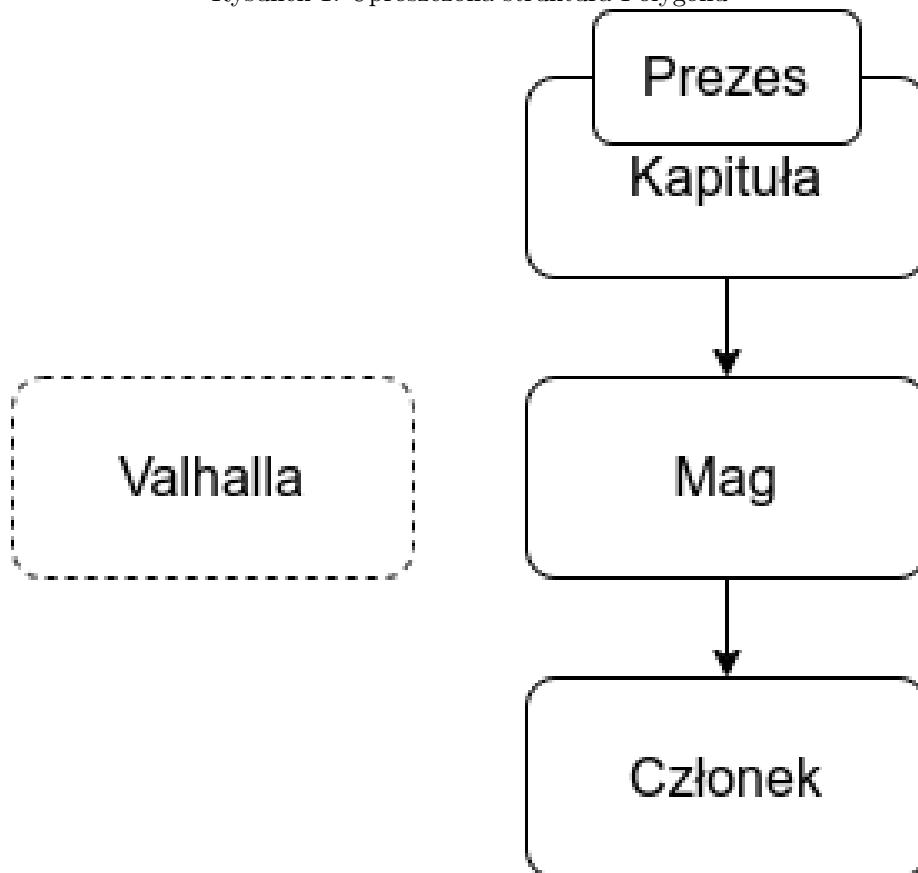
Zespół KNTG Polygon jest zarządzany przez dwie grupy w hierarchii: niższą i liczniejszą, tak zwanych „magów”. oraz wyższą i mniej liczną, tak zwaną „kapitułę”, istnieje również specjalna grupa „emerytowanych” magów oraz członków kapituły - valhalla, pełniąca właściwie tylko funkcję doradczą średnio na Polygonie jest aktywnych około 20-25 magów oraz 5-7 członków kapituły

Role

- Socjal Media - Ta osoba zajmuje się tworzeniem treści na media społecznościowe koła - facebook, discord, twitter itp.
- „Ogarniacz” w dniu wykładu - co tydzień w środę, koło spotyka się na wykładzie, ta osoba jest odpowiedzialna za zdobycie karty do sali, przygotowanie sprzętu do prezentacji oraz zapowiadanie kolejnych wykładowców
- Rezerwacja barów - Po wykładach Polygon udaje się na integrację w liczbie około 30-50 osób, zadaniem tej osoby jest znalezienie i zarezerwowanie baru na tyle osób
- Załatwianie wykładów - Kontaktuje się z wykładowcami, szuka potencjalnych wykładowców, ustala terminy wykładów
- Nadzór projektów mentorskich - Polygon organizuje projekty gdzie w ciągu jednego semestru w grupie losowych osób tworzy się grę, ta osoba zajmuje się przydzielaniem osób do grup i odpowiadaniem na ich potrzeby
- Wolontariusz - Koło organizuje Game Jamy - imprezy podczas których w ciągu 1-3 dni tworzy się grę, podstawą udanej organizacji jest praca wolontariuszy, przenoszenie rzeczy z miejsca na miejsce, sprzątanie, rozdawanie koszułek, pilnowanie wejść i reagowanie na potrzeby uczestników
- Organizator - Zajmuje się przydzielaniem i nadzorowaniem wolontariuszy

- Prezes - Najważniejsza osoba w kole, zajmuje się nadzorowaniem całego koła i kontaktami z uczelnią

Rysunek 1: Uproszczona struktura Polygonu



Struktura Pomimo podziału na magów, kapitułę i prezesa, struktura Polygonu jest bardzo płaska, każdy, również zwykły członek może wyjść z dowolną propozycją i bardzo często może ją od razu realizować, maksymalizuje to kreatywność, kosztem produktywności

Rozwój zespołu Zespół magów i kapituły jest już rozwinięty i nowi członkowie dołączają do niego poprzez integrację z obecnymi magami i członkami kapituły, pozwala to na bardzo naturalne integrowanie zamiast tworzenia zupełnie nowego zespołu co semestr.

Cel Celem koła jest jego rozwój na wszystkich płaszczyznach, tworzenia większych wydarzeń, zapraszania bardziej prestiżowych wykładowców, zbierania więcej ludzi na wykłady, tworzenie lepszych projektów mentorskich, konkretny plan na dany semestr ustala Kapituła.

Normy zespołowe Członkowie Polygonu ubierają się w luźny sposób, typowy dla branży programistycznej, nie ma narzuconego stylu ubierania się, komunikacja odbywa się na równej, przyjacielskiej zasadzie (domyślnie przechodzi się na „Ty”), unikalną cechą Polygonu jest posługiwanie się przede wszystkim pseudonimami (podobnymi do "nicków" z gier), jedyną narzuconą regułą jest właśnie potrzeba posiadania pseudonimu.

Integracja Co tydzień w środę po wykładzie następuje integracja nazywana „Piwem”, pomimo swojej nazwy można w niej uczestniczyć również nie pijąc piwa, przez wielu uczestników uważana za najważniejszą część spotkania, niektórzy chodzą tylko na piwo, poza tym Polygon organizuje również ogniska i game jamy. W obrębie kapituły oraz magów organizuje się również regularne spotkania

Tabela 1: Porównanie mocnych i słabych stron Polygonu

Mocne	Słabe
<ul style="list-style-type: none"> • Brak konkurencji wewnątrz zespołu • Pozycja lidera - Prezesa • Szczera komunikacja • Dostęp do informacji • Szacunek • Przyjazna atmosfera • Dobre normy zespołowe • Dobre, sprawdzone metody integracji 	<ul style="list-style-type: none"> • Często mało konkretne cele • Często brak jasności w podziale ról • Brak jakichkolwiek kosztów wejścia • Pełny wolontariat, często prowadzący do wyboru innych priorytetów przez członków zespołu • Powolna wymiana na średnim szczeblu (magów) • Brak zastosowania jakichkolwiek metod heurystycznych • Brak badania ról zadaniowych poszczególnych członków