

ΠΡΟΣΩΠΑ ΣΤΟ ΝΕΟ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΝ

Owiwi

/// Αντώνης Βαρθολομαίος

/// Αθηνά-Πολίνα Ντόβα

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ONLINE GAMES

Τα παιχνίδια στρατηγικής ως πρωτοποριακό εργαλείο αξιολόγησης υπαλλήλων από εταιρείες που θέλουν να προσλάβουν προσωπικό

Ο Ηλίας Βαρθολομαίος με πολλή άνεση θα μπορούσε να διεκδικήσει τον τίτλο του μινιού -σε ηλικία- startupper. Είναι μόλις 23 ετών, με καλό CV ως προς τις σπουδές, με τις στρατιωτικές υποχρεώσεις του εκπληρωμένες και συνιδρυτής με την κατά δύο χρόνια μεγαλύτερη του **Αθηνά-Πολίνα Ντόβα** μιας startup εταιρείας -Owiwi το όνομά της- που έχει στα σκαριά ένα πρωτοποριακό εργαλείο αξιολόγησης στελεχών αλλά και υπαλλήλων που επιθυμούν να προσλάβουν επιχειρήσεις ανεξαρτήτως μεγέθους και φεσιονομίας. Στο σημείο αυτό ο μω επιτραπών δύο μικρές

ΤΟΥ ΚΩΣΤΑΣ ΤΣΑΟΥΣΗ



ΑΝΤΩΝΗΣ ΒΑΡΘΟΛΟΜΑΙΟΣ και Αθηνά-Πολίνα Ντόβα

προσωπικού χαρακτήρα δηλώσεις. Τον Ηλία τον γνωρίζω από πιτσιρικά. Γιος του **Αντώνη Βαρθολομαίου** -σήμερα επικεφαλής της ΕΥΔΑΓΓ-, τον συνάντησα για πρώτη φορά στις αρχές της δεκαετίας του '90, όταν ο πατέρας του συμμετείχε στο management team της Interbank, τράπεζας που ενσωματώθηκε λίγα χρόνια αργότερα στον όμιλο της Eurobank. Γι' αυτόν τον λόγο φανταστείτε την έκπληξη αλλά και τη χαρά και τη συγκίνηση μου όταν συνεργάστη στο www.protothema.gr μου υπέδειξαν τη δουλειά του Ηλία. Η δεύτερη δόξαση έχει να κάνει με το... φροντιστήριο που έφαγα τις προηγούμενες μέρες προκειμένου να κατανοήσω τι ακριβώς είναι τα λεγόμενα serious games, πώς χρησιμοποιούνται και τι αποδίδουν στους άμεσα ενδιαφερόμενους. Προτού ακούσω τον Ηλία προσέφυγα στη σελίδα του **gi-Cluster**, που αποτελεί μία ακόμη πρωτοβουλία της Corallia ως προς την ανάπτυξη των τομέων που έχουν σχέση με τις τεχνολογίες παιχνιδιών και δημιουργικού περιεχομένου.

Εκεί βρήκα -και ανέγραψα- τι ακριβώς κάνει η εταιρεία του Ηλία και της Αθηνάς: «Όντας σε μια εποχή όπου η τεχνολογία του serious gaming αναπτύσσεται και διαδίδεται με ταχίστα ρυθμούς, η Owiwi αναπτύσσει παιχνίδια στρατηγικής που στόχος τους είναι να χρησιμοποιηθούν από τις εταιρείες για την επιλογή των υποψηφίων, αλλά και την αξιολόγηση και εκπαίδευση των υφιστάμενων εργαζομένων τους. Μέσα από το online παιχνίδι που αποτελεί μια διαδραστική, επιμορφωτική και ευχάριστη διαδικασία, η Owiwi βοηθά τις εταιρείες να κάνουν την πλησιέστερη αντιστοιχία ανάμεσα σε μια θέση εργασίας και τον κατάλληλο υποψήφιο με βάση την οργανωτική κουλτούρα της εταιρείας και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του υποψηφίου. Αυτό που έρχεται να καλύψει η εταιρεία είναι η επιπλέον ανάγκη για το σωστό άτομο στη σωστή θέση, με μείωση του κόστους του recruitment, σύντηξη του δαπανώμενου χρόνου και πτώση του failure rate από λανθασμένη

επιλογή προσωπικού σε έναν οργανισμό». Ζήτησα από τον ίδιο τον Ηλία να αφηγηθεί με τον δικό του τρόπο τη μικρή διαδρομή του - από την αρχική ιδέα στην εφαρμογή της στην πράξη. Η σύλληψη και η διαμόρφωση της αρχικής ιδέας πάει δύο χρόνια πίσω. Οι δύο νέοι είχαν συναντηθεί και γνωριστεί στο μεταπτυχιακό του Alba - και οι δύο ακολουθούσαν το μεταπτυχιακό πρόγραμμα του Alba που αναφέρεται στο International Business & Management. Η αρχική ιδέα ήταν της Αθηνάς. «Στο πλαίσιο της πτυχιακής της Αθηνάς που είχε θέμα το "Talent Management στον 21ο αιώνα", της ήρθε η ιδέα πώς θα ήταν ένα παιχνίδι να μπορούσε να μετρήσει όλες τις δεξιότητες του παίκτη και πώς αυτό θα μπορούσε να έχει εφαρμογή στη σύγχρονη επιχείρηση», λέει ο Ηλίας. Για έναν μήνα την ιδέα την κράτησε για τον εαυτό της και φαίνεται ότι εμπιστεύτηκε τον Ηλία περισσότερο με την ιδιότητα του gamer. Από τη δική του πλευρά, ο Ηλίας έκοντος και το πλεονέκτημα του «πιστοποιημένου παίκτη» (certified στο gamification) έπιασε στον αέρα την ευκαιρία. Ο ίδιος είχε τη δυνατότητα να κατανοήσει τις προοπτικές ενός τέτοιου εγχειρήματος.

Τον επόμενο χρόνο, δηλαδή το 2013, ο Ηλίας πέρασε τις πύλες του Κέντρου Νεοσυλλέκτων, αλλά δεν όφισσε τον χρόνο να περάσει ανεκμετάλλευτος ακόμα και κατά τη διάρκεια της θητείας του. Τελειώνοντας τον Στρατό ο μεν Ηλίας είχε στο χέρι του δύο certification -ένα στο digital marketing και ένα στο data driven marketing-, η δε Αθηνά είχε προλάβει να αποκτήσει προϋπηρεσία στο HR (Διαχείριση Προσωπικού) με την ιδιότητα της generalist. Και μετά; Η πιο απλή απάντηση είναι η εξής: «Και μετά ήρθαν οι μέλισσες». Στην περίπτωση μας οι μέλισσες ήταν ένας διαγωνισμός νεανικής επιχειρηματικότητας του επιτακτικού εγγυ της Eurobank σε συνεργασία με την Corallia. Σήμερα, η ομάδα που συναρτάζει την Owiwi -είναι μέλη της πλέον- δουλεύει σε καθημερινή βάση στα γραφεία του Egg στο κτίριο της λεωφόρου Συγγρού και φιλοδοξεί να έχει έτοιμη την πρώτη Πλειοψηφική έκδοση του παιχνιδιού τον επόμενο Φεβρουάριο.

Στο σημείο αυτό μια παρένθεση. Ζήτησα από τον Ηλία να μάθω τι σημαίνει η ονομασία της εταιρείας τους. «Owiwi σημαίνει *κουκουβάγα* στη διάλεκτο της φυλής *Yoruba*, μία από τις αρχαιότερες στη Νιγηρία και από τις πιο γνωστές για τον "παιχνιδιάρικο" χαρακτήρα της. Πολλά παιχνίδια έχουν τις απαρχές τους στη *Yoruba*. Εμείς από την πλευρά μας διαλέξαμε την *κουκουβάγα* ως σύμβολό μας καθώς, όπως αυτή βλέπει στο σκοτάδι, έτσι και εμείς μέσα από το παιχνίδι μας διακρίνουμε όλες τις δεξιότητες των ανθρώπων που δεν φαίνονται ούτε μέσα από μια συνέντευξη, αλλά ούτε και με άλλα μέσα. Βλέπουμε αυτό που είναι όταν οι άλλοι δεν σε βλέπουν. Αυτό που πραγματικά είσαι».

Η λειτουργία του interface παιχνιδιού και τα αποτελέσματά του

Το εργαλείο της Owiwi χρησιμοποιεί ένα interface παιχνιδιού για να αξιολογήσει μελλοντικούς υπαλλήλους μέσα από διαφορετικά σενάρια που προβλέπουν τις φυσικές συμπεριφορές του χρήστη. Η κάθε ζώνη μέσα στον χώρο του παιχνιδιού αντιπροσωπεύει και από

μία δεξιότητα (soft skill) που μετράται. Το παιχνίδι εξελίσσεται ανάλογα με τις εκάστοτε επιλογές του παίκτη με διαφορετικό τρόπο, ενώ η πλοκή του απορροφά την προσοχή του παίκτη με τέτοιο τρόπο ώστε να μην είναι εμφανές τι μετράται και να αποκαλύπτονται έτσι ο αληθινός εαυτός και τα πραγματικά κίνητρα του υποψηφίου. Στο τέλος του παιχνιδιού ένα αναλυτικό balance scorecard φτάνει στα χέρια του εκάστοτε μάντζερ, το οποίο περιέχει μέτρηση και καταγραφή των soft skills σε συνδυασμό με ψυχομετρικά στοιχεία

μέσω μιας διαδικασίας η οποία συντέμνει σημαντικό τον χρόνο του recruitment, καθιστά τη διαδικασία πιο ελκυστική για τον υποψήφιο και συμπληρώνει αποτελεσματικά τα υπάρχοντα tests χωρίς να αφίνει πιθανότητες λάθους. Ορισμένες από τις δεξιότητες που υπάρχουν στο πλέον για το τελικό προϊόν είναι οι εξής: ηγεσία, ομαδικό πνεύμα, επικοινωνία, διαχείριση χρόνου, stress / διαχείριση κρίσεων, κριτική σκέψη, προσαρμοστικότητα, υπομονή, επιμονή στην επιτευχθέν στόχων, αυτοπεποίθηση.