

***ROYAL DOCKS SCHOOL OF BUSINESS AND LAW***

MBA in International Business

**Business Simulation with Professional Development:**

Our Success Story: A Personal Development and Reflective Feedback Approach

**Mentor:**

Κ. Ρέπτση Μαρία

**UEL NUMBER**

2020732

***Date***

2023/03/20



Figure 1 Word Cloud IT+Business

Business Simulation

Contents

[1. Επιτελική Σύνοψη 1](#_Toc134011916)

[2. Περιγραφή του Οράματος και της Στρατηγικής της εταιρείας στην προσομοίωση 1](#_Toc134011917)

[3. Σχέδιο Δράσης 1](#_Toc134011918)

[4. Αποτελέσματα 1](#_Toc134011919)

[5. Μελλοντική Εταιρική Στρατηγική 1](#_Toc134011920)

[1. Περίληψη Αναφοράς 1](#_Toc134011921)

[2. Εισαγωγή και Αναγνώριση Συμβάντων 1](#_Toc134011922)

[2.1. Γεγονός 1: Επέκταση σε νέα ομάδα αγορών 2](#_Toc134011923)

[2.2. Γεγονός 2: Οικονομικές προκλήσεις και η σημασία της ενεργητικής ακρόασης 2](#_Toc134011924)

[3. Χρήση θεωρίας και πρακτικής στην ανάλυση των συμβάντων 3](#_Toc134011925)

[3.1. Εφαρμογή σχετικών θεωριών 3](#_Toc134011926)

[3.1.1. Γεγονός 1: Επέκταση σε νέα ομάδα αγορών 3](#_Toc134011927)

[3.1.2. Γεγονός 2: Οικονομικές προκλήσεις και η σημασία της ενεργητικής ακρόασης 4](#_Toc134011928)

[3.2. Σύντομη ανασκόπηση θεωριών/εννοιών/πρακτικών: 6](#_Toc134011929)

[4. Ανασκόπηση και Βελτίωση 8](#_Toc134011930)

[ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ - Πηγές 1](#_Toc134011931)

[References 1](#_Toc134011932)

# Επιτελική Σύνοψη

0

# Περιγραφή του Οράματος και της Στρατηγικής της εταιρείας στην προσομοίωση

0

# Σχέδιο Δράσης

0

# Αποτελέσματα

0

# Μελλοντική Εταιρική Στρατηγική

0

Professional Development

# Περίληψη Αναφοράς

Αυτή η αναστοχαστική έκθεση εξετάζει δύο κρίσιμα γεγονότα από μια ομαδική άσκηση επιχειρηματικής προσομοίωσης στην πλατφόρμα Edumundo, με επίκεντρο τη βιομηχανία sneaker, με ιδιαίτερη έμφαση στον ρόλο μου ως Διευθύνων Σύμβουλος. Η ανάλυση διερευνά τη στρατηγική μας επέκταση σε μια νέα ομάδα αγοράς για να πετύχουμε το όραμά μας για ποιοτικά παπούτσια για όλους και τις οικονομικές προκλήσεις που αντιμετωπίσαμε κατά τη διάρκεια αυτής της επέκτασης και τη δυναμική της ομάδας που εμπλέκεται σε αυτές τις καταστάσεις. Επιπλέον, η αναφορά συζητά ζητήματα λογισμικού που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της προσομοίωσης και την αντιμετώπιση τους, τη σημασία της ενεργητικής ακρόασης, τα soft-skills, την επικοινωνία και τις συνεργασίες με άλλες ομάδες για να ξεπεραστούν τα εμπόδια και να παραμείνουν μπροστά από τον ανταγωνισμό. Χρησιμοποιώντας σχετικές θεωρίες, έννοιες και πρακτικές, η έκθεση παρέχει μια ολοκληρωμένη ανάλυση των γεγονότων και των επιπτώσεών τους στην ατομική επαγγελματική ανάπτυξη. Η συζήτηση διερευνά επίσης συστάσεις για τη βελτίωση των πρακτικών και των τομέων δυνητικής ανάπτυξης, με στόχο την ενίσχυση της συνολικής μαθησιακής εμπειρίας και της επαγγελματικής προόδου. Η συνεχής επιτυχία που επιτυγχάνεται σε κάθε γύρο της προσομοίωσης επισημαίνεται σε όλη την έκθεση.

# Εισαγωγή και Αναγνώριση Συμβάντων

Η άσκηση επιχειρηματικής προσομοίωσης που παρείχε η Edumundo επέτρεψε στην ομάδα μας να βουτήξει στον ανταγωνιστικό κόσμο της βιομηχανίας sneaker, δοκιμάζοντας τις γνώσεις και τις δεξιότητές μας που αποκτήθηκαν από τα μαθήματα MBA. Ως Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρείας, ήμουν υπεύθυνος για την επίβλεψη της συνολικής στρατηγικής, τη λήψη κρίσιμων αποφάσεων και τη διασφάλιση της αποτελεσματικής επικοινωνίας εντός της ομάδας. Κατά τη διάρκεια της προσομοίωσης, η ομάδα μας βίωσε δύο κρίσιμα γεγονότα που επηρέασαν σε μεγάλο βαθμό την απόδοση και την προσέγγισή μας στη διαχείριση της επιχείρησης. Αυτή η ενότητα θα εισαγάγει και θα περιγράψει αυτά τα γεγονότα, θέτοντας το υπόβαθρο για μια πιο εις βάθος ανάλυση στις επόμενες ενότητες.

## Γεγονός 1: Επέκταση σε νέα ομάδα αγορών

Το όραμα της εταιρείας μας ήταν να παρέχει ποιοτικά παπούτσια για όλους. Για να το πετύχουμε αυτό, αποφασίσαμε να επεκτείνουμε τις προσφορές προϊόντων και το κοινό-στόχο μας, εισερχόμενοι σε μια νέα ομάδα αγοράς. Αυτή η στρατηγική κίνηση υποκινήθηκε από την επιθυμία να αποφευχθεί η προσβολή από τους ανταγωνιστές και να προσεγγιστεί ένα ευρύτερο φάσμα πελατών. Πιστεύαμε ότι διαφοροποιώντας την αγορά-στόχο μας, θα μπορούσαμε να διατηρήσουμε το ανταγωνιστικό μας πλεονέκτημα και να εξασφαλίσουμε μια ισχυρή θέση στον κλάδο.

Αυτή η επέκταση ήταν ένα σημαντικό εγχείρημα που περιλάμβανε εκτεταμένο σχεδιασμό, κατανομή πόρων και συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας. Ως Διευθύνων Σύμβουλος, έπρεπε να διασφαλίσω ότι η ομάδα μας ήταν ευθυγραμμισμένη με αυτήν τη στρατηγική κίνηση και ότι όλοι ήμασταν δεσμευμένοι να την κάνουμε επιτυχημένη. Η απόφαση αυτή έφερε νέες προκλήσεις και ευκαιρίες, οι οποίες θα διερευνηθούν λεπτομερέστερα στην ενότητα ανάλυσης.

## Γεγονός 2: Οικονομικές προκλήσεις και η σημασία της ενεργητικής ακρόασης

Ενώ η επέκτασή μας στη νέα ομάδα αγορών αρχικά φαινόταν πολλά υποσχόμενη, οδήγησε σε προσωρινή οικονομική ύφεση. Οι πόροι μας ήταν περιορισμένοι και έπρεπε να λάβουμε δύσκολες αποφάσεις σχετικά με τη συνέπεια και τη διατήρηση της δέσμευσής μας στο όραμα της εταιρείας. Αυτή η οικονομική πρόκληση απαιτούσε από την ομάδα να συμμετάσχει σε ενεργητική ακρόαση, ανοιχτή επικοινωνία και συλλογική επίλυση προβλημάτων για την αποτελεσματική πλοήγηση της κατάστασης.

Επιπλέον, κατά τη διάρκεια της προσομοίωσης, αντιμετωπίσαμε αρκετά προβλήματα λογισμικού που απειλούσαν την πρόοδό μας. Ανακάλυψα μόνος μου αυτά τα σφάλματα και συνεργάστηκα στενά με τους προγραμματιστές για την επίλυσή τους. Αυτή η εμπειρία ανέδειξε τη σημασία της ενεργητικής ακρόασης, όχι μόνο εντός της ομάδας μας αλλά και κατά την αλληλεπίδραση με εξωτερικούς stakeholders. Επιπλέον, η ομάδα μας δημιούργησε στρατηγικές συνεργασίες με άλλες ομάδες για να παραμείνει μπροστά από τον ανταγωνισμό. Αυτές οι συμμαχίες ήταν ζωτικής σημασίας για την επιτυχία μας, καθώς μας επέτρεψαν να αξιοποιήσουμε ο ένας τις δυνάμεις του άλλου, μετριάζοντας τους πιθανούς κινδύνους.

Αυτά τα δύο γεγονότα διαμόρφωσαν την απόδοση της ομάδας μας σε όλη την προσομοίωση και παρείχαν πολύτιμες πληροφορίες για τη δυναμική της ομάδας, τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και τον ρόλο της ενεργητικής ακρόασης στην επαγγελματική μας εξέλιξη. Οι ακόλουθες ενότητες θα εμβαθύνουν στην ανάλυση αυτών των γεγονότων, στον αντίκτυπό τους στην ομάδα μας και στα διδάγματα που αντλήθηκαν από αυτά.

# Χρήση θεωρίας και πρακτικής στην ανάλυση των συμβάντων

## Εφαρμογή σχετικών θεωριών

### Γεγονός 1: Επέκταση σε νέα ομάδα αγορών

Για να κατανοήσουμε την απόφασή μας να επεκταθούμε σε μια νέα ομάδα αγοράς, μπορούμε να εφαρμόσουμε αρκετές σχετικές θεωρίες και έννοιες από τον τομέα της στρατηγικής διαχείρισης και του μάρκετινγκ.

Ansoff Matrix (Ansoff, 1957): Το Ansoff Matrix είναι ένα εργαλείο στρατηγικού σχεδιασμού που βοηθά τις επιχειρήσεις να αποφασίσουν τη στρατηγική ανάπτυξης του προϊόντος και της αγοράς τους. Στην περίπτωσή μας, επιλέξαμε έναν συνδυασμό ανάπτυξης προϊόντων (προσφορά νέων προϊόντων στην υπάρχουσα αγορά μας) και ανάπτυξης αγοράς (στόχευση νέων τμημάτων πελατών). Επεκτείνοντας τη γκάμα των προϊόντων μας και την εμβέλεια της αγοράς, στοχεύαμε να αυξήσουμε το μερίδιο αγοράς μας και να διατηρήσουμε ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Blue Ocean Strategy (Kim & Mauborgne, 2015): Η Στρατηγική του Μπλε Ωκεανού προτείνει ότι οι επιχειρήσεις μπορούν να δημιουργήσουν αδιαμφισβήτητο χώρο στην αγορά εστιάζοντας στην καινοτομία και τη διαφοροποίηση. Με την είσοδό μας στη νέα ομάδα αγορών, επιδιώξαμε να αναπτύξουμε μοναδικά, καινοτόμα προϊόντα που απευθύνονται σε ένα ευρύτερο κοινό, δημιουργώντας ουσιαστικά τον δικό μας «γαλάζιο ωκεανό» και αποστασιοποιώντας τους εαυτούς μας από τον άμεσο ανταγωνισμό.

Porter's Generic Strategies (Porter, 1985): Οι Generic Strategies του Porter περιγράφουν τρεις θεμελιώδεις προσεγγίσεις για την επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος: ηγεσία κόστους, διαφοροποίηση και εστίαση. Η επέκτασή μας στη νέα ομάδα αγοράς ευθυγραμμίζεται με τη στρατηγική διαφοροποίησης, καθώς στοχεύαμε να προσφέρουμε μοναδικά, υψηλής ποιότητας προϊόντα που απευθύνονται σε ένα ευρύτερο κοινό. Επιπλέον, εστιάζοντας τόσο στην ομάδα Ποιότητας όσο και στην ομάδα Οικειότητας πελατών, επιδείξαμε μια στρατηγική εστίασης, στοχεύοντας συγκεκριμένα τμήματα της αγοράς με προσαρμοσμένες προσφορές.

Market Segmentation (Smith, 1956): Στοχεύοντας την ομάδα Ποιότητας και την ομάδα Οικειότητας πελατών, χρησιμοποιήσαμε τμηματοποίηση της αγοράς για να προσαρμόσουμε τα προϊόντα μας και τις στρατηγικές μάρκετινγκ στις συγκεκριμένες ανάγκες, προτιμήσεις και προσδοκίες αυτών των δύο ξεχωριστών τμημάτων πελατών. Αυτό μας επέτρεψε να ανταποκριθούμε στις μοναδικές απαιτήσεις τους και να δημιουργήσουμε ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα διαφοροποιώντας τους εαυτούς μας από τους ανταγωνιστές που δεν αντιμετώπισαν αποτελεσματικά αυτά τα τμήματα.

Resource-Based View (Barney, 1991): Η απόφασή μας να επεκταθούμε σε μια νέα ομάδα αγοράς επηρεάστηκε επίσης από την άποψη που βασίζεται σε πόρους, η οποία τονίζει τη στρατηγική σημασία των μοναδικών πόρων και δυνατοτήτων μιας επιχείρησης. Αξιοποιώντας την ισχυρή οργανωτική μας κουλτούρα, τη δέσμευση για ποιότητα και τις πρωτοβουλίες ΕΚΕ, μπορέσαμε να δημιουργήσουμε μια ισχυρή εικόνα και φήμη επωνυμίας, γεγονός που μας βοήθησε να δημιουργήσουμε ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στη νέα ομάδα αγοράς.

### Γεγονός 2: Οικονομικές προκλήσεις και η σημασία της ενεργητικής ακρόασης

Οι οικονομικές προκλήσεις που αντιμετωπίσαμε και η ανάγκη για ενεργητική ακρόαση και ανοιχτή επικοινωνία μπορούν να αναλυθούν μέσα από το πρίσμα αρκετών σχετικών θεωριών και εννοιών από τους τομείς της οργανωτικής συμπεριφοράς, της ηγεσίας και της διαχείρισης αλλαγών.

Tuckman's Stages of Group Development (Tuckman, 1965):Το μοντέλο του Tuckman περιγράφει τέσσερα στάδια ανάπτυξης της ομάδας: σχηματισμός, καταιγισμός, ρύθμιση και εκτέλεση. Οι οικονομικές προκλήσεις που αντιμετωπίσαμε μπορούν να θεωρηθούν ως μέρος της φάσης «καταιγίδας», όπου τα μέλη της ομάδας ενδέχεται να αντιμετωπίσουν συγκρούσεις, διαφορετικές απόψεις και περιορισμούς πόρων. Χρησιμοποιώντας ενεργητική ακρόαση και αποτελεσματική επικοινωνία, μπορέσαμε να πλοηγηθούμε σε αυτό το στάδιο και να προχωρήσουμε προς μια πιο συνεκτική ομάδα με υψηλές επιδόσεις.

Transformational Leadership (Bass, 1985): Η μετασχηματιστική ηγεσία είναι ένα στυλ ηγεσίας που δίνει έμφαση στην έμπνευση και την παρακίνηση των μελών της ομάδας να επιτύχουν πλήρως τις δυνατότητές τους και να υπερβούν τις δικές τους προσδοκίες. Ως Διευθύνων Σύμβουλος, χρησιμοποίησα τη μετασχηματιστική ηγεσία ακούγοντας ενεργά τα μέλη της ομάδας μου, ενθαρρύνοντας την ανοιχτή επικοινωνία και ενισχύοντας ένα περιβάλλον συνεργασίας για την αντιμετώπιση των οικονομικών προκλήσεων και την εργασία προς έναν κοινό στόχο.

Lewin's Change Management Model (Lewin, 1947):Το μοντέλο Lewin περιγράφει τη διαδικασία της οργανωτικής αλλαγής μέσα από τρία στάδια: ξεπάγωμα, αλλαγή και επανακατάψυξη. Ως απάντηση στις οικονομικές προκλήσεις, επιλέξαμε να λάβουμε ένα δάνειο αντί να περικόψουμε το προσωπικό ή να μειώσουμε τα επιδόματα των εργαζομένων, κάτι που μπορεί να θεωρηθεί ως μέρος του σταδίου «ξεπαγώματος», όπου αναγνωρίσαμε την ανάγκη για αλλαγή και αναζητήσαμε εναλλακτικές λύσεις για να διατηρήσουμε δέσμευση για την ευημερία των εργαζομένων.

Social Exchange Theory (Homans, 1958): Η Θεωρία Κοινωνικής Ανταλλαγής υποστηρίζει ότι οι διαπροσωπικές σχέσεις βασίζονται στην αρχή της αμοιβαιότητας, όπου τα άτομα αναμένουν δίκαιη απόδοση για τις συνεισφορές τους. Επιλέγοντας να δώσουμε προτεραιότητα στην ευημερία των εργαζομένων έναντι των βραχυπρόθεσμων οικονομικών κερδών, δείξαμε τη δέσμευσή μας στο προσωπικό μας, καλλιεργώντας ένα αίσθημα πίστης και εμπιστοσύνης, που με τη σειρά του οδήγησε σε αυξημένα κίνητρα, αφοσίωση και παραγωγικότητα.

Organizational Culture (Schein, 2010): Η απόφασή μας να δώσουμε προτεραιότητα στην ευημερία των εργαζομένων και να διατηρήσουμε ένα καταπληκτικό εργασιακό περιβάλλον κατά τη διάρκεια οικονομικών προκλήσεων ευθυγραμμίζεται με την ισχυρή οργανωτική μας κουλτούρα, η οποία δίνει έμφαση στην ποιότητα, τις πρακτικές ΕΚΕ και την υποστηρικτική ατμόσφαιρα. Ακούγοντας ενεργά τους υπαλλήλους και εκτιμώντας τη συμβολή τους, ενισχύσαμε τις οργανωτικές μας αξίες και διασφαλίσαμε ότι η κουλτούρα μας παρέμεινε ανέπαφη, ακόμη και σε δύσκολες στιγμές.

## Σύντομη ανασκόπηση θεωριών/εννοιών/πρακτικών:

Σε όλο το πρόγραμμα MBA, έχουν εισαχθεί διάφορες θεωρίες, έννοιες και πρακτικές, παρέχοντας μια ολοκληρωμένη κατανόηση του επιχειρηματικού κόσμου. Στο πλαίσιο της βιομηχανίας sneaker και της επιχειρηματικής μας προσομοίωσης, αρκετές θεωρίες και έννοιες είναι ιδιαίτερα σχετικές.

Porter's Five Forces (Porter, 1979): Αυτό το πλαίσιο βοηθά στην ανάλυση του ανταγωνιστικού περιβάλλοντος εξετάζοντας τις πέντε δυνάμεις που καθορίζουν την ένταση του ανταγωνισμού σε έναν κλάδο. Για την επιχείρησή μας με αθλητικά παπούτσια, η κατανόηση αυτών των δυνάμεων ήταν απαραίτητη για τη λήψη στρατηγικών αποφάσεων, όπως η επέκταση σε μια νέα ομάδα αγοράς.

SWOT Analysis (Hill & Jones, 2012): Η αξιολόγηση των εσωτερικών δυνατών και αδυναμιών της εταιρείας μας, καθώς και των εξωτερικών ευκαιριών και απειλών, ήταν θεμελιώδης για τον εντοπισμό των περιοχών ανάπτυξης και τη διαχείριση των κινδύνων. Αναλύοντας το SWOT της εταιρείας, μπορέσαμε να λάβουμε τεκμηριωμένες αποφάσεις σχετικά με την επέκταση της γκάμας των προϊόντων μας και τη διατήρηση ενός ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

The Balanced Scorecard (Kaplan & Norton, 1992): Αυτό το εργαλείο στρατηγικής διαχείρισης βοήθησε στη μετάφραση του οράματος και της στρατηγικής της εταιρείας μας σε μετρήσιμους στόχους σε τέσσερις προοπτικές: χρηματοοικονομικές, πελάτες, εσωτερικές διαδικασίες και μάθηση και ανάπτυξη. Εστιάζοντας σε αυτούς τους τομείς, καταφέραμε να διασφαλίσουμε ότι η εταιρεία μας παραμένει ισορροπημένη και βιώσιμη μακροπρόθεσμα.

Triple Bottom Line (Elkington, 1997): Αυτή η έννοια τονίζει τη σημασία της εξέτασης όχι μόνο των οικονομικών επιδόσεων αλλά και των κοινωνικών και περιβαλλοντικών επιπτώσεων. Η δέσμευσή μας για την ΕΚΕ και τη διατήρηση ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος έχει ενημερωθεί από αυτήν την προσέγγιση, συμβάλλοντας στη συνολική επιτυχία της εταιρείας μας.

Transformational Leadership (Burns, 1978): Ως Διευθύνων Σύμβουλος, έχω στόχο να υιοθετήσω ένα μετασχηματιστικό στυλ ηγεσίας, εμπνέοντας και παρακινώντας τα μέλη της ομάδας να επιτύχουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Με την προώθηση ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος, την ενθάρρυνση της καινοτομίας και την προώθηση της ενεργητικής ακρόασης, βοήθησα την ομάδα να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις και να πετύχει τους στόχους μας.

Cross-functional Teams: Η επιτυχία της εταιρείας μας μπορεί επίσης να αποδοθεί στη χρήση διαλειτουργικών ομάδων, οι οποίες συγκεντρώνουν άτομα από διαφορετικά τμήματα για να συνεργαστούν σε έργα. Αυτή η προσέγγιση έχει καλλιεργήσει μια κουλτούρα ανοιχτής επικοινωνίας και ομαδικής εργασίας, οδηγώντας σε πιο αποτελεσματική λήψη αποφάσεων και επίλυση προβλημάτων.

Kotter's 8-Step Change Model (Kotter, 1996): Όταν η εταιρεία μας επεκτάθηκε στη νέα ομάδα αγοράς, χρησιμοποιήσαμε το μοντέλο αλλαγής του Kotter για να μας καθοδηγήσει στη μετάβαση. Ακολουθώντας τα οκτώ βήματα, μπορέσαμε να επικοινωνήσουμε την ανάγκη για αλλαγή, να δημιουργήσουμε την αίσθηση του επείγοντος και τελικά να πετύχουμε το buy-in από όλα τα μέλη της ομάδας.

Active Listening: Καθ' όλη τη διάρκεια της προσομοίωσης, η ενεργητική ακρόαση έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην επιτυχία μας. Με την εξάσκηση της ενεργητικής ακρόασης, καταφέραμε να κατανοήσουμε διαφορετικές προοπτικές, να αντιμετωπίσουμε τις ανησυχίες και να αναπτύξουμε συνεργατικά λύσεις σε προκλήσεις.

Συνοπτικά, οι θεωρίες, οι έννοιες και οι πρακτικές που εισήχθησαν στο πρόγραμμα MBA παρείχαν πολύτιμες γνώσεις για τη βιομηχανία αθλητικών παπουτσιών και έχουν συμβάλει καθοριστικά στην καθοδήγηση των στρατηγικών αποφάσεων, της διοικητικής προσέγγισης και της συνολικής επιτυχίας της εταιρείας μας στην προσομοίωση των επιχειρήσεων.

# Ανασκόπηση και Βελτίωση

## Ανασκόπηση της ατομικής επαγγελματικής εξέλιξης

Σε αυτήν την ενότητα, θα συζητήσω την ατομική μου επαγγελματική εξέλιξη σε όλη την εμπειρία της επιχειρηματικής προσομοίωσης και θα παράσχω συστάσεις για βελτίωση στο μέλλον.

Κατά τη διάρκεια της επιχειρηματικής προσομοίωσης, ανέλαβα το ρόλο του Διευθύνοντος Συμβούλου, κάτι που μου επέτρεψε να ηγούμαι της ομάδας και να παίρνω κρίσιμες αποφάσεις για την εταιρεία. Αυτή η εμπειρία μου έδωσε την ευκαιρία να αναπτύξω διάφορες ηγετικές και διοικητικές δεξιότητες. Μία από τις πιο σημαντικές δεξιότητες που ανέπτυξα ήταν η ενεργητική ακρόαση. Δίνοντας μεγάλη προσοχή στις ιδέες και τις ανησυχίες των μελών της ομάδας μου, μπόρεσα να καλλιεργήσω ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και συνεργασίας, το οποίο έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην επιτυχία μας.

Επίσης, βελτίωσα τις ικανότητές μου στη λήψη αποφάσεων, ιδιαίτερα όσον αφορά την εξισορρόπηση της οικονομικής υγείας της εταιρείας με τη δέσμευσή μας για ποιότητα και κοινωνική ευθύνη. Για παράδειγμα, όταν αντιμετώπισε οικονομικές προκλήσεις, η ομάδα μας αποφάσισε να συνάψει δάνεια αντί να περικόψει το προσωπικό ή να θέσει σε κίνδυνο την ποιότητα των προϊόντων μας. Αυτή η απόφαση απέδειξε τη δέσμευσή μου στις αξίες της εταιρείας και στην ευημερία των εργαζομένων μας.

Επιπλέον, αλίευσα την ικανότητά μου να προσαρμόζομαι στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και να αρπάζω νέες ευκαιρίες. Η επέκτασή μας στην ομάδα της αγοράς οικειότητας πελατών είναι ένα εξαιρετικό παράδειγμα αυτού. Αναγνωρίζοντας την ανάγκη διαφοροποίησης και εξυπηρέτησης ενός ευρύτερου κοινού, μπορέσαμε να διατηρήσουμε το ανταγωνιστικό μας πλεονέκτημα και να συνεχίσουμε την αναπτυξιακή μας τροχιά.

Καθ' όλη τη διάρκεια της προσομοίωσης, ανέπτυξα επίσης τις δεξιότητές μου στη δικτύωση, οι οποίες αποδείχθηκαν απαραίτητες για τη δημιουργία στρατηγικών συνεργασιών με άλλες ομάδες. Αυτές οι συνεργασίες όχι μόνο μας βοήθησαν να μείνουμε μπροστά από τον ανταγωνισμό, αλλά μου επέτρεψαν επίσης να μάθω από άλλους, ενισχύοντας περαιτέρω την επαγγελματική μου εξέλιξη.

Παρά την πρόοδο που έκανα, υπάρχουν ακόμη περιθώρια βελτίωσης. Μερικοί τομείς στους οποίους θα ήθελα να εστιάσω περιλαμβάνουν:

Διαχείριση χρόνου: Η εξισορρόπηση πολλαπλών εργασιών και προθεσμιών ήταν μερικές φορές δύσκολη κατά τη διάρκεια της προσομοίωσης. Πρέπει να εργαστώ για την αποτελεσματική ιεράρχηση των καθηκόντων και την ανάθεση ευθυνών όταν χρειάζεται.

Επίλυση συγκρούσεων: Ενώ η ομάδα μας συνεργάστηκε καλά, υπήρχαν περιστασιακές διαφωνίες. Η ανάπτυξη καλύτερων δεξιοτήτων επίλυσης συγκρούσεων θα με βοηθούσε να πλοηγηθώ σε αυτές τις καταστάσεις πιο αποτελεσματικά και να διατηρήσω μια θετική δυναμική της ομάδας.

Αναλυτικές δεξιότητες: Παρόλο που έλαβα αποφάσεις βάσει δεδομένων κατά τη διάρκεια της προσομοίωσης, πιστεύω ότι υπάρχει περιθώριο βελτίωσης στην ικανότητά μου να αναλύω πολύπλοκα σύνολα δεδομένων και να αντλώ ιδέες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν.

Συναισθηματική νοημοσύνη: Ως ηγέτης, είναι απαραίτητο να κατανοώ και να διαχειρίζομαι τα δικά μου συναισθήματα και αυτά των μελών της ομάδας μου. Η ενίσχυση της συναισθηματικής μου νοημοσύνης θα με βοηθούσε να συνδεθώ καλύτερα με τους άλλους, να διαχειριστώ το άγχος και να προωθήσω ένα πιο υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον.

Συμπερασματικά, η εμπειρία μου ως Διευθύνων Σύμβουλος κατά τη διάρκεια της επιχειρηματικής προσομοίωσης συνέβαλε σημαντικά στην επαγγελματική μου εξέλιξη. Αναλογιζόμενος την πρόοδό μου και τις προκλήσεις που αντιμετώπισα, μπορώ να εντοπίσω τομείς προς βελτίωση και να αναπτύξω στρατηγικές για να γίνω πιο αποτελεσματικός ηγέτης στο μέλλον. Αυτή η στοχαστική άσκηση ήταν ανεκτίμητη στο να με βοήθησε να εξελιχθώ τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο και ανυπομονώ να εφαρμόσω τα μαθήματα που έχω μάθει σε μελλοντικές προσπάθειες.

## Προτάσεις για βελτίωση και περαιτέρω ανάπτυξη

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ - Πηγές

# References

Ansoff, H. I., 1957. Strategies for diversification. *Harvard Business Review,* 35(5), pp. 113-124.

Barney, J., 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management,* 17(1), pp. 99-120.

Bass, B. M., 1985. *LEADERSHIP AND PERFORMANCE BEYOND EXPECTATIONS.* New York: Free Press.

Burns, J. M., 1978. *Leadership (Harper Perennial Political Classics).* New York: Harper & Row.

Elkington, J., 1997. *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business.* Oxford: Capstone Publishing.

Hill, C. W. & Jones, G. R., 2012. *Strategic Management: An Integrated Approach.* 10th ed. s.l.:Cengage Learning.

Homans, G. C., 1958. Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology,* 63(6), pp. 567-606.

Kaplan, R. S. & Norton, D. P., 1992. The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance. *Harvard Business Review,* 70(1), pp. 71-79.

Kim, W. C. & Mauborgne, R., 2015. *Blue ocean strategy: How to create uncontested market space and make the competition irrelevant.* Boston: Harvard Business Review Press.

Kotter, J. P., 1996. *Leading Change.* Boston: Harvard Business School Press.

Lewin, K., 1947. Frontiers in group dynamics. *Human Relations,* 1(1), pp. 5-41.

Porter, M. E., 1979. How Competitive Forces Shape Strategy. *Harvard Business Review,* 57(2), pp. 137-145.

Porter, M. E., 1985. *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance.* New York: Free Press.

Schein, E. H., 2010. *Organizational culture and leadership.* 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass.

Smith, A., 1956. The theory of moral sentiments. In: Indianapolis, IN: Liberty Fund (Original work published 1759).

Tuckman, B. W., 1965. Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin,* 63(6), pp. 384-399.