

Przewodnik o Dyrektorach

Stworzone przez The Center, przetłumaczone przez MMS Poland i Archonade



Dyrektorzy (odblokowani na poziomie 15)

W prawdziwym świecie firmy zatrudniają dyrektorów do wypełniania konkretnych ról. Poniżej znajdują się role kadry dyrektorskiej, które mogą być obsadzone w Sim Companies i jakie mamy z nich korzyści:

Dyrektor operacyjny - COO (Chief Operations Officer)

- Dobry COO obniża koszty administracyjne o pewien procent (%), zmniejszając koszty produkcji i sprzedaży detalicznej firmy. (**Koszty Administracyjne**)

Dyrektor finansowy - CFO (Chief Financial Officer)

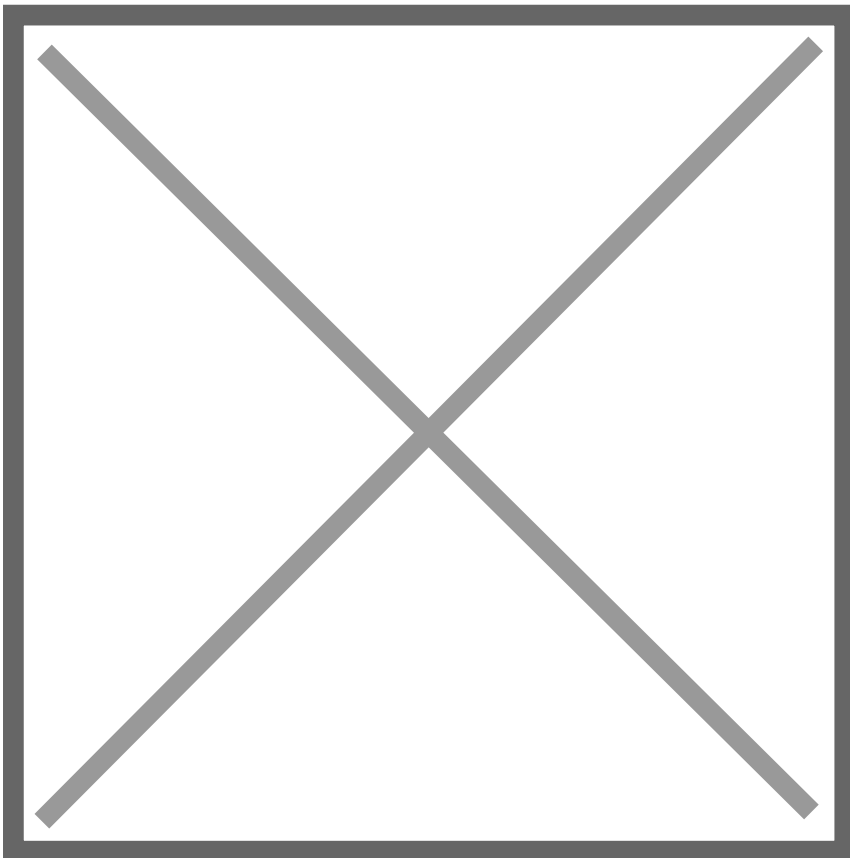
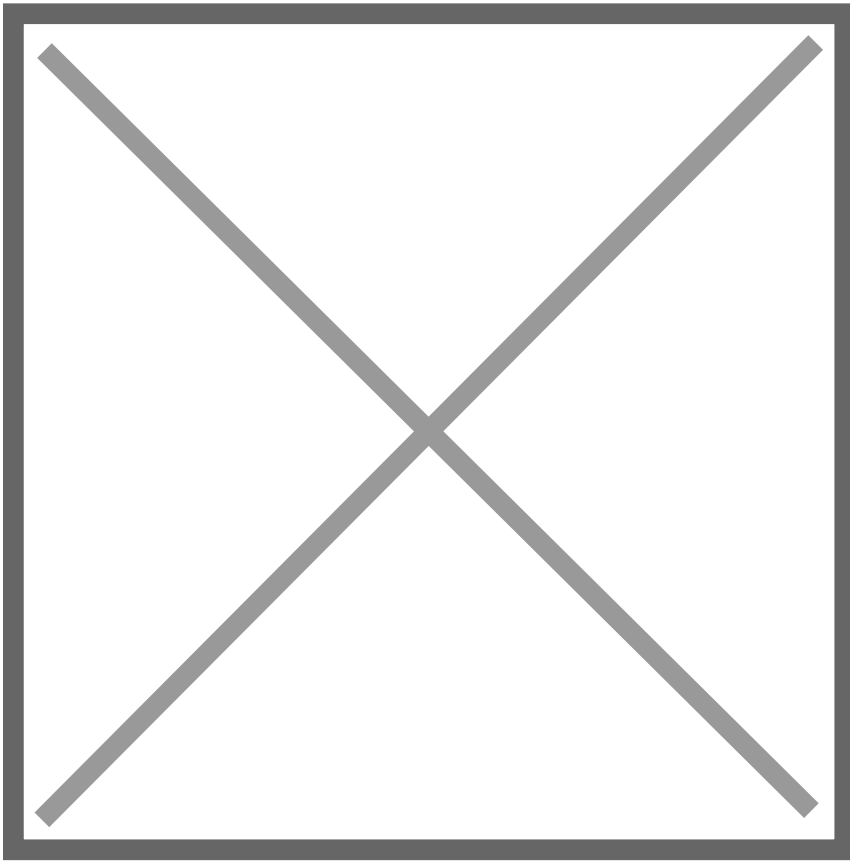
- Dobry CFO zwiększa limit posiadanej gotówki, której nie obejmuje podatek. Próg, od którego zaczynają być stosowane opłaty księgowe zostaje przesunięty w górę. (**Opłaty Księgowe**)

Dyrektor ds. marketingu - CMO (Chief Marketing Officer)

- Dobry CMO skraca czas sprzedaży w handlu detalicznym, co zwiększa zysk. Zapewnia również, lepsze oceny Twoich restauracji. (**Szybkość Sprzedaży**)

Dyrektor techniczny - CTO (Chief Technical Officer)

- Dobry CTO zwiększa prawdopodobieństwo, że wyniki badań zostaną zaakceptowane jako patenty. (**Prawdopodobieństwo Uzyskania Patentów**)
- CTO zwiększa szybkość badań. (**Zwiększona szybkość produkcji badań**)



-
- Koszty administracyjne - $51,18\% - 9,72\% = 41,46\%$ (Rzeczywiste koszty, zauważ, że na profilu firmy pojawia się % bez wpływu dyrektora).

- Opłaty księgowe od \$3M + \$6M = \$9 milionów (Zwiększa się próg opłat księgowych - więcej w punkcie #14 **TUTAJ**)

Wyżej pokazane tabele znajdują się w siedzibie firmy, w zakładce "Dyrektorzy".

Talenty i umiejętności

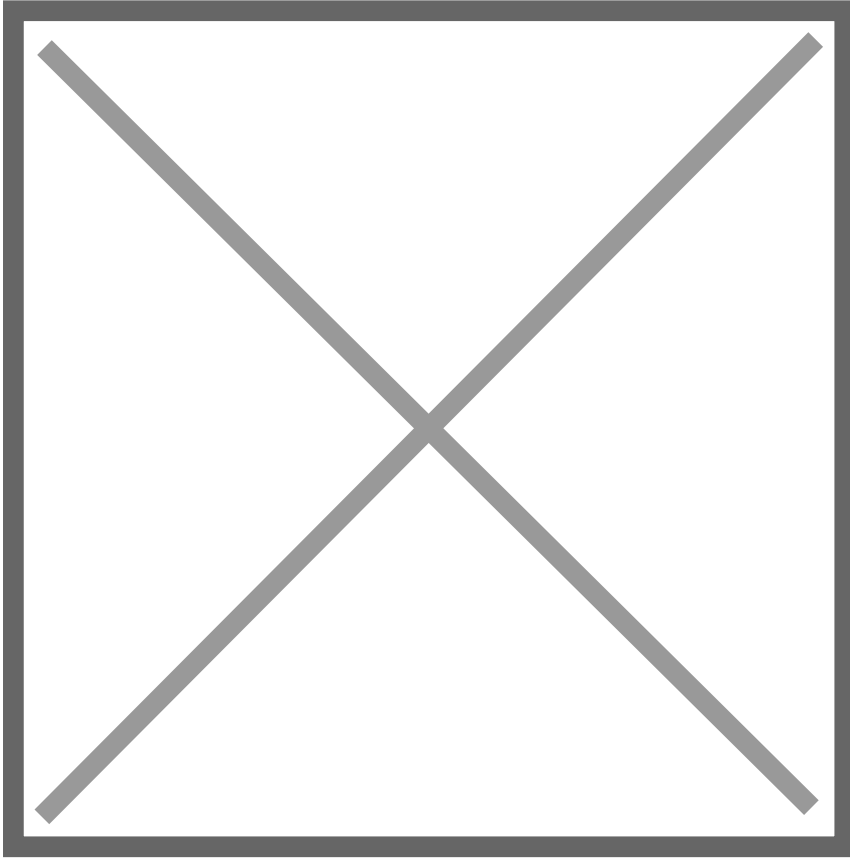
Dyrektorzy posiadają 4 umiejętności :

1. Zarządzanie (COO)
2. Księgowość (CFO)
3. Komunikacja (CMO)
4. Nauka (CTO)

Każdy kandydat rozpoczyna pracę z umiejętnościami na dość niskim poziomie, ale w miarę szkolenia i zdobywania doświadczenia w pracy na konkretnym stanowisku, umiejętności te będą się poprawiać. Dyrektorzy pracujący jako "personel", nie przypisani do konkretnej roli, zdobywają doświadczenie w ramach wszystkich 4 umiejętności.

Szybkość poprawy jest określana przez ich 4 **talenty** (jeden talent dla każdej umiejętności). Talenty są ukryte, ale mogą być obserwowane pośrednio przez to, jak szybko dana umiejętność wzrasta. Talenty nie zmieniają się w czasie.

Tylko dyrektorzy na stanowiskach COO, CFO, CMO i CTO przyczyniają się do wyników Twojej firmy w sposób opisany wcześniej. Umiejętności zarządzania dyrektora operacyjnego najbardziej przyczyniają się do obniżenia kosztów administracyjnych, jednak umiejętności zarządzania pozostałych 3 dyrektorów również przyczyniają się do tego w niewielkim stopniu. To samo dotyczy pozostałych 3 stanowisk.

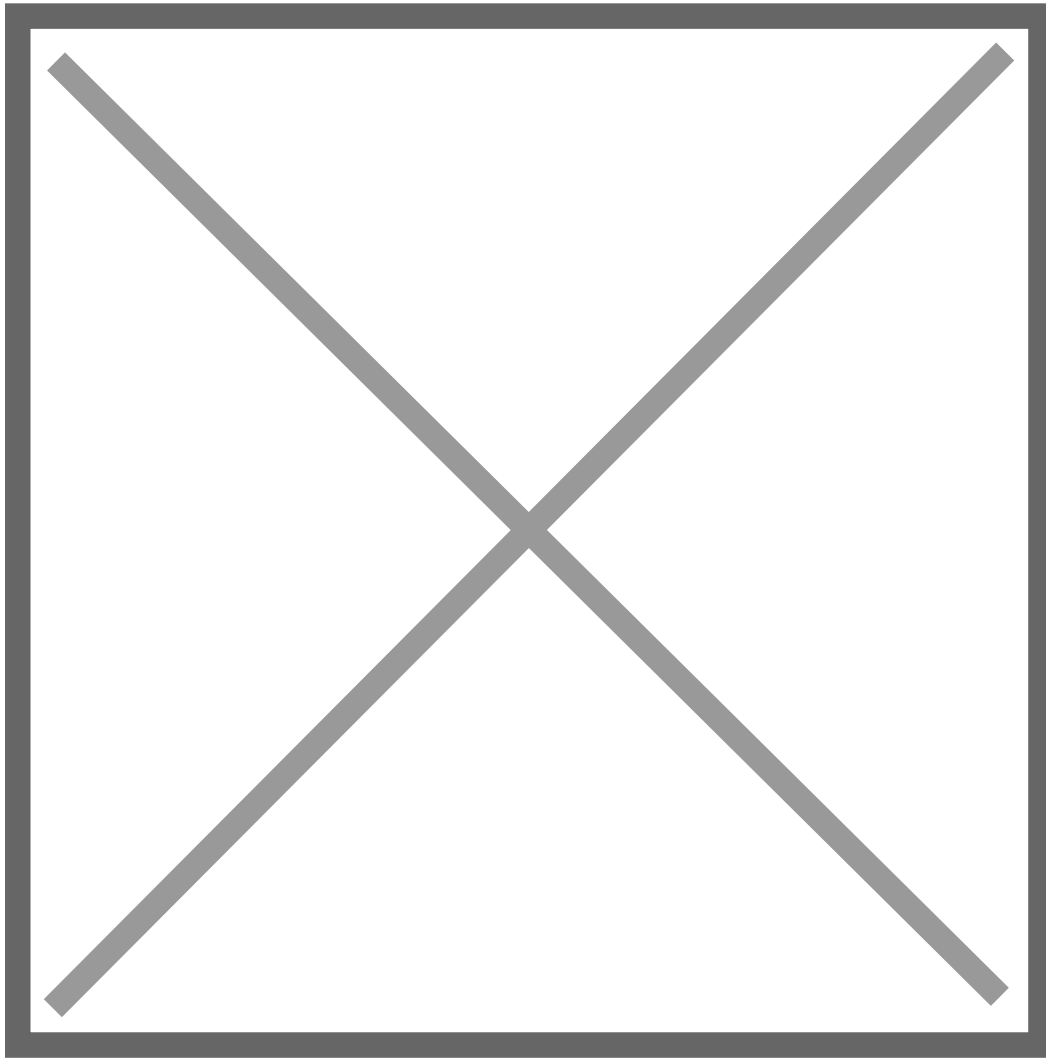


Zatrudnianie

Zatrudnianie dyrektorów jest odblokowane na poziomie 15.

Uwaga: Zaleca się, abyś rozumiał koszty związane z zatrudnianiem kadry dyrektorskiej. Tylko dlatego, że możesz zatrudnić kierowników, nie oznacza, że powinieneś to zrobić. (Większość graczy czeka do 20% kosztów administracyjnych przed zatrudnieniem).

Kierownictwo może być zatrudnione jako świeżo upieczeni kandydaci z uniwersytetu. Mogą też zostać pozyskani z innych firm za pomocą agencji pracy.

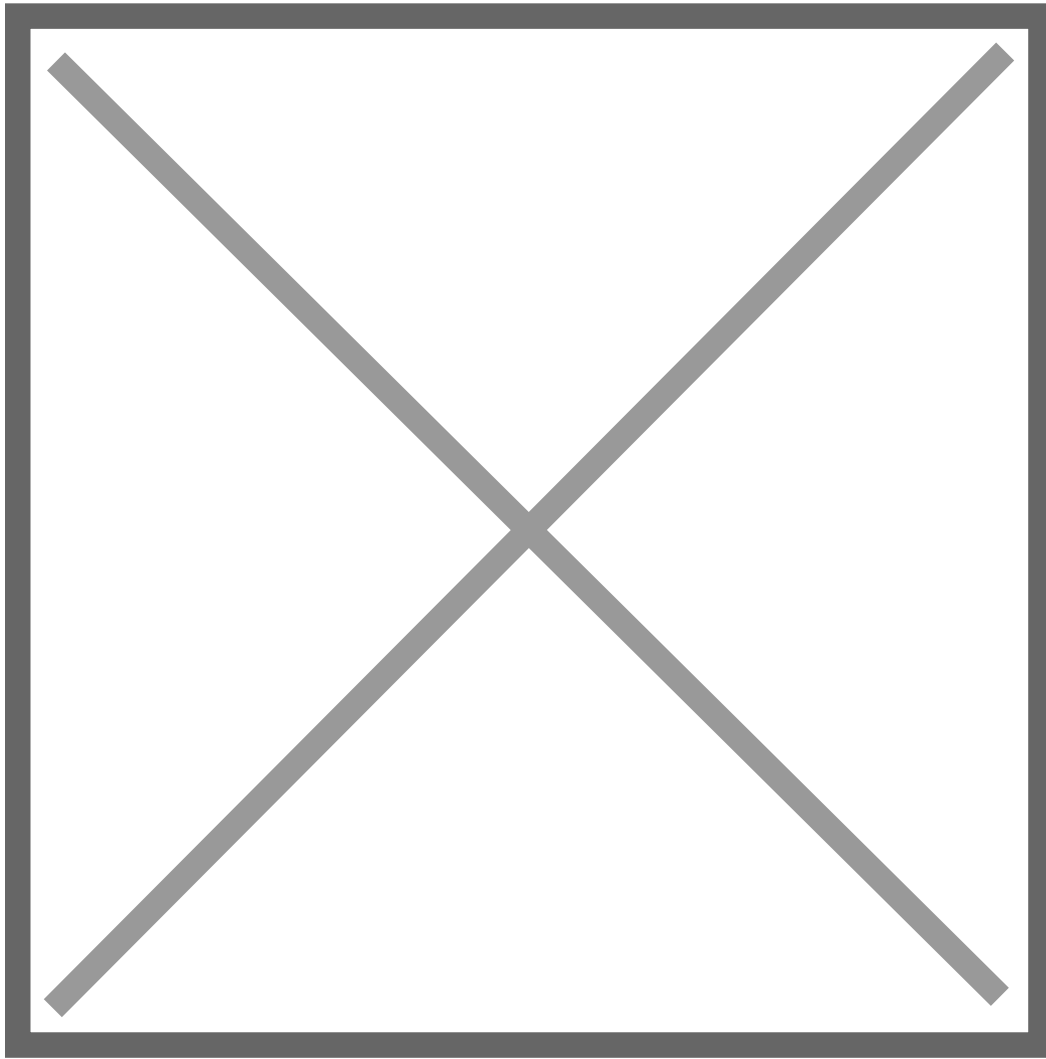


Można zlecić swojemu działowi HR poszukiwanie świeżych absolwentów lub skorzystać z jednej z 3 agencji pośrednictwa pracy, które pomogą Ci zdobyć odpowiedniego dyrektora. Agencje będą pobierać opłaty, jeśli dyrektor zdecyduje się pracować dla Ciebie.

Jeśli zdecydujesz się skorzystać z jednej z 3 agencji zatrudnienia, otrzymasz ofertę kandydata opartą na Twoich wymaganiach - albo bezrobotnego, albo pracującego dla innej firmy. Na podstawie podanych informacji możesz podjąć decyzję o odrzuceniu kandydata lub zaproponować mu pracę określając jego przyszłe zarobki.

Informacje o osobie, która jeszcze dla Ciebie nie pracuje są bardzo ograniczone. Dla studentów uczelni wyższych bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego - otrzymasz bezpłatną ocenę tekstową od działu HR. W przypadku kandydatów z doświadczeniem zawodowym (w innych firmach) zobaczysz krótką informację o ich doświadczeniu zawodowym i szkoleniach. **Jeden pracownik nie może odbyć więcej niż 20 szkoleń.**

Więcej ciekawych informacji znajdziesz na forum (w j. angielskim) : [tutaj](#).



Nie można bezpośrednio składać ofert dyrektorom innych firm. Doświadczona dyrekcja może być zatrudniona tylko za pośrednictwem agencji. Gdy oferta zostanie złożona, dyrektor odpowie Ci w ciągu 24 godzin. Musisz zapłacić za wszystkie szkolenia, które odbył w ciągu ostatnich 6 tygodni (\$30 000 za jedno szkolenie). Szkolenia, które odbyły się przed zwolnieniem dyrektora, nie muszą być opłacone (zatrudnianie bezrobotnego przez agencję).

Jeśli Twój pracownik otrzyma ofertę od strony trzeciej, istnieje kilka scenariuszy:

- Oferta jest zbyt niska i Twój pracownik nawet nie rozważa jej przyjęcia. Nawet nie dowiesz się, że taka oferta została złożona.
- Oferta jest wysoka i interesująca dla Twojego dyrektora

W przypadku oferty wyższej o 33% od obecnego wynagrodzenia pojawi się opcja podwyższenia pensji. Aby zatrzymać członka kadry kierowniczej, musisz zaoferować mu wynagrodzenie równe 75% kwoty z oferty, które zostanie obliczone automatycznie. Jeśli nie płacisz mu jeszcze tyle, pojawi się przycisk umożliwiający podwyższenie wynagrodzenia do tej kwoty.

Jeśli oferta innej firmy jest niższa niż dwukrotność obecnego wynagrodzenia, nie ma potrzeby podwyższania pensji – kierownik pozostanie w firmie, chyba że sam go zwolnisz.

Możesz albo pozwolić członkowi kadry kierowniczej przejść do innej firmy, albo poczekać 26 godzin. Na ekranie członka kadry kierowniczej pojawi się licznik pokazujący, ile czasu pozostało do jego odejścia. Nawet jeśli członek kadry kierowniczej zdecyduje się odejść, może to nie nastąpić, jeśli firma składająca ofertę nie dysponuje odpowiednimi środkami.

Gdy Twój dyrektor odejdzie do innej firmy, otrzymasz część jego wynagrodzenia tytułem honorarium. Wysokość honorarium zależy od tego, jak długo dyrektor pracował dla Ciebie oraz od wysokości oferowanego mu wynagrodzenia. W przypadku zwolnienia dyrektora nie zostaną wypłacone żadne pieniądze, jednak wypłaty będą kontynuowane, jeśli zostanie on ponownie zatrudniony z puli osób bezrobotnych.

Jak się upewnić, że członkowie zarządu nie odejdą? Upewnij się, że płacisz im tyle, ile są warci. Podwyżki wynagrodzeń nie są konieczne dopóki dyrektor nie otrzyma oferty z innej firmy i nie możesz zmieniać wysokości pensji kiedy tylko zechcesz.

AKADEMIA I PRAKTYKANCY

Akademia to specjalny budynek, który zwiększa skuteczność szkoleń kadry kierowniczej oraz poprawia statystyki początkowe kandydatów z działu HR. Im wyższy poziom akademii, tym większy jest jej wpływ. Ponadto co 5 poziomów akademii odblokowują się stanowiska praktykantów dla głównych stanowisk kierowniczych.

Możesz posiadać jednocześnie wiele akademii, a ich poziomy są sumowane. Bonusy są obliczane na podstawie sumy poziomów posiadanych akademii.

Uwaga: Akademia wlicza się do kosztów administracyjnych i nie generuje XP (doświadczenia)

Dyrektorzy na stanowiskach praktykantów mają wpływ na wyniki Twojej firmy, ale z pewnymi ograniczeniami:

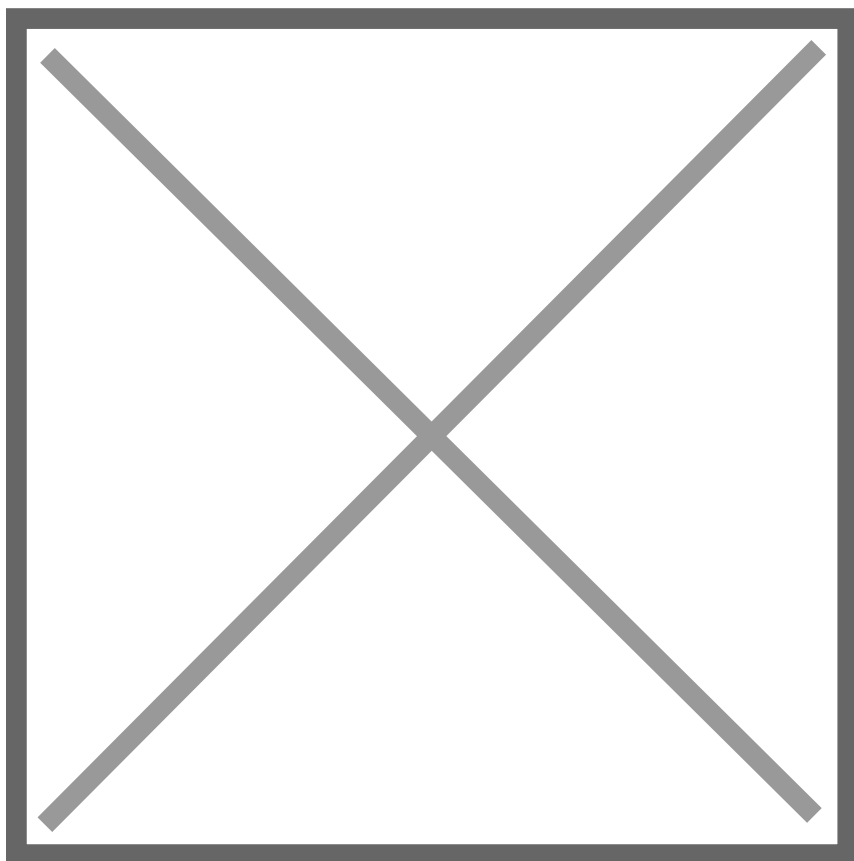
- Uwzględniana jest tylko połowa umiejętności praktykantów
- Uwzględniane są wyłącznie umiejętności praktykanta niezbędne na danym stanowisku; pozostałe umiejętności nie mają żadnego znaczenia. (Przykład: Umiejętności komunikacyjne nie są brane pod uwagę na stanowisku praktykanta COO)
- Możesz odblokować maksymalnie 4 dodatkowe miejsca dla praktykantów: po jednym dla stanowisk COO, CFO, CMO i CTO.

Uwaga: Jeśli masz przypisanych praktykantów, nie możesz mieć mniej poziomów akademii niż jest to wymagane do ich odblokowania

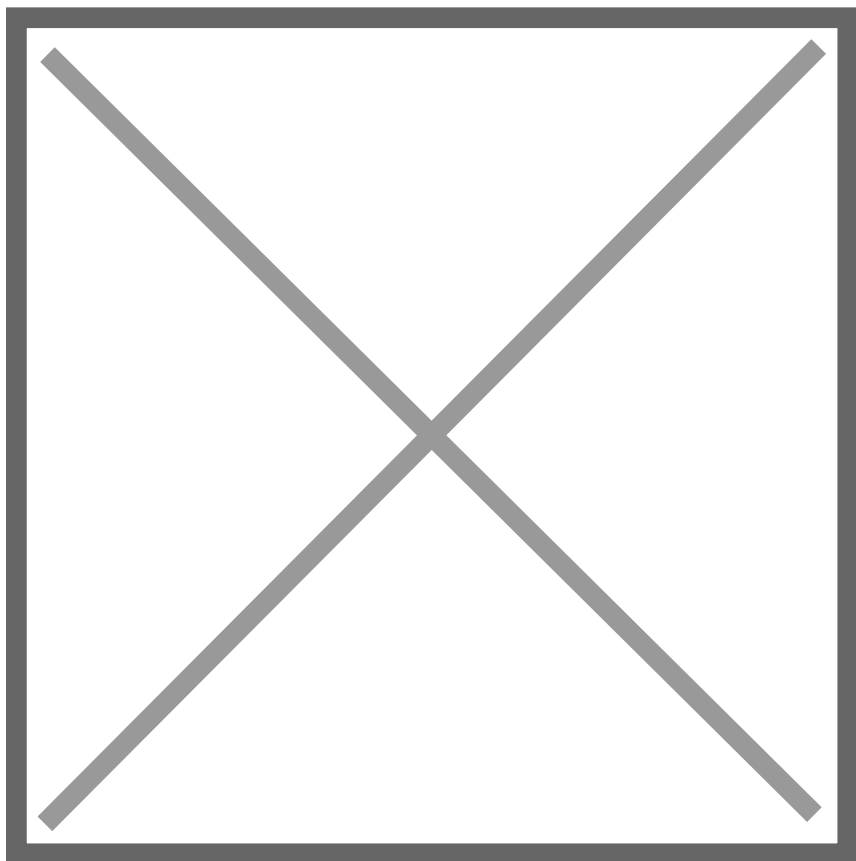
Personel

Personel to pracownicy, którzy nie wnoszą żadnych korzyści do stanowisk kierowniczych (COO, CFO, CMO, CTO).

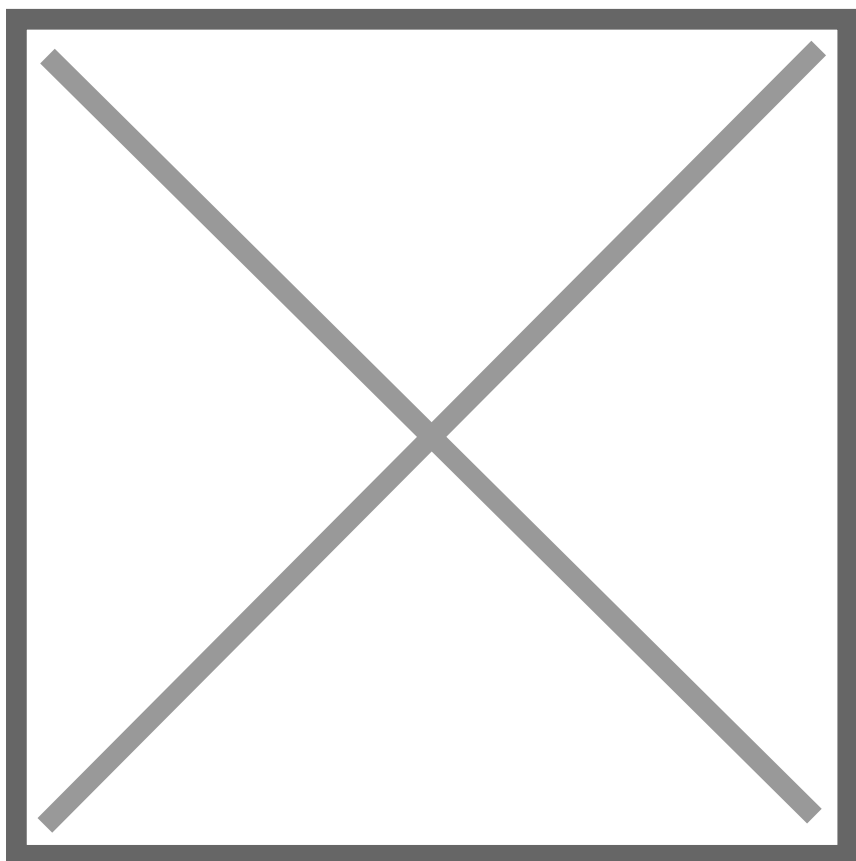
Możesz wykorzystać stanowiska personelu do przeszkolenia pracownika, który zastąpi odchodzącego na emeryturę lub podkupionego dyrektora. Szkolenie trwa dwadzieścia siedem (27) godzin i kosztuje \$10,000.



Pozycje pracowników mogą się wzajemnie zmieniać. Aby to zrobić, wybierz opcję **Przenieś**.



Opcje zmiany pozycji pojawią się pod Dyrektorem. Wybranie którejkolwiek z pozycji spowoduje przeniesienie go w to miejsce. Jeśli jakiś pracownik znajduje się na wybranej pozycji to spowoduje to zamianę pozycji obu pracowników.



Pamiętaj, że przeniesienie trwa 3 godziny. W czasie przenoszenia można szkolić pracownika.

Wynagrodzenie

Musisz codziennie płacić swoim dyrektorom. Wysokość pensji jest znana w momencie zatrudniania. Inne wydatki to: szkolenia (\$10,000), odprawy, jeśli zdecydujesz się zwolnić pracownika (jednorazowo 3-dniowa pensja). Możesz również zostać zmuszony do złożenia kontroferty płacowej, jeśli inna firma będzie próbowała odebrać Ci pracowników.

Twoi pracownicy otrzymują wynagrodzenie codziennie o 5:00 czasu polskiego (sprawdź [TABELA CZASU](#)). Jeśli nie będziesz miał gotówki na pokrycie pensji to zaczną strajkować.

Szkolenia

Masz możliwość szkolenia swoich pracowników. To, czy w wyniku treningu zyskają oni umiejętności, czy nie, zależy od tego, jaki mają talent. Nie ma gwarancji, że szkolenie przyniesie oczekiwany przyrost punktów umiejętności.

Każdy trening trwa 27 godzin i kosztuje \$10.000.

Kategorie szkoleń są następujące:

- Szkolenie z zarządzania (umiejętność zarządzania) (COO)
- Seminarium księgowe (umiejętności księgowe) (CFO)
- Warsztaty komunikacyjne (umiejętności komunikacyjne) (CMO)
- Konferencja naukowa (umiejętności techniczne) (CTO)
- Szkolenie o szerokim zakresie umiejętności (zarządzanie, księgowość, komunikacja, nauka)

Maksymalna ilość szkoleń na jednego pracownika to 20 sesji.

Wskazówka: Użyj szkolenia o szerokim zakresie umiejętności na nowych pracownikach, aby poznać ich mocne strony. Jeśli nie zdobędą umiejętności w ciągu 2 do 4 sesji szkoleniowych, zwolnij ich i poszukaj nowego kandydata.

DOŚWIADCZENIE

Dyrektorzy mogą zdobywać doświadczenie z czasem i zdobywać umiejętności bez szkolenia. Dyrektorzy na głównych stanowiskach (COO, CFO, CMO, CTO) mają większe szanse na zdobycie umiejętności związanych z tymi stanowiskami.

Przykład: COO mają większą szansę na zdobycie umiejętności zarządzania.

Doświadczenie może być zdobywane codziennie (15:00 czasu polskiego - TABELA CZASU), ale nie ma gwarancji, że tak się stanie.

LIMITY EFEKTYWNOŚCI DYREKTORÓW

Aby zbalansować rozgrywkę i zapobiec nadmiernemu wykorzystywaniu potencjału kadry kierowniczej, wprowadzono pewne ograniczenia.

Suma efektywnych punktów umiejętności dyrektora głównego, praktykanta i pozostałych dyrektorów przekraczająca 60 punktów zostanie podzielona przez 2, a suma powyżej 80 punktów zostanie uwzględniona tylko w 1/4. Poniższy rysunek przedstawia sposób obliczania efektywnych punktów umiejętności.

effective skill und combined skill



STARZENIE SIĘ DYREKTORÓW

Wszyscy pracownicy będą się starzeć i w pewnym momencie będą chcieli przejść na emeryturę. Pracownicy starzeją się o 1 rok co 2 dni. Im więcej zarabiają, tym większa szansa, że przejdą na emeryturę wcześniej.

Uwaga: Gracze, którzy są nieaktywni, są chronieni – ich dyrektorzy nie starzeją się i nie można ich podkraść.

Wraz z wiekiem dyrektorzy narażeni są na wypalenie zawodowe które obniża ich umiejętności.

CENTRUM POWIADOMIEŃ

Aby ułatwić zarządzanie kadrą kierowniczą, wszystkie powiązane zdarzenia będą wyświetlane w centrum powiadomień. Centrum powiadomień znajduje się na górnym pasku nawigacyjnym i jest oznaczone ikoną dzwonka.

Kliknięcie powiadomienia z listy spowoduje automatyczne przekierowanie do ekranu dyrektora, którego dotyczy dane powiadomienie.

Niektóre powiadomienia, takie jak zawiadomienie o przejściu na emeryturę, są wysyłane z wyprzedzeniem. Pozwoli to Twojej firmie przygotować się na nadchodzące wydarzenie.

DODATKOWE INFORMACJE O DYREKTORACH I PERSONELU:

Szybkie podsumowanie:

Kandydaci: 10 godzin

Wdrożenie: 3 godziny

Koszt szkolenia: 10 000\$, 27 godzin, 20 szkoleń

Dodatkowe miejsca dla personelu: 50, 100, 200, 400, 500

Dodatkowe miejsca dla praktykantów: co 5 poziomów Akademii

Dni odprawy: 3

Strajk: 24 godziny

Wyplata wynagrodzeń: 04:00 UTC

Dyrektorzy odchodzący na emeryturę: 08:00 UTC

Doświadczenie: 14:00 UTC

Wyjaśnienie:

Poszukiwanie **Kandydatów** zajmuje 10 godzin

Wdrożenie się na nowym stanowisku kierowniczym zajmuje 3 godziny

Koszt szkolenia wynosi 10 000 \$ i trwa 27 godzin, przy maksymalnej liczbie 20 sesji szkoleniowych

Odprawy pracownicze wynoszą 3 dniowe wynagrodzenie

Dodatkowe **miejsca dla personelu** kosztują: 50, 100, 200, 400, 500 (Simboost)

Dodatkowe miejsca dla praktykantów są odblokowane po osiągnięciu łącznie 5, 10, 15, 20 poziomów Akademii

Strajk trwa 24 godziny:

- Jeśli nie będziesz w stanie opłacić swoich dyrektorów/pracowników, rozpoczną oni **strajk**.
- Dyrektorzy nie będą wykonywać żadnych obowiązków w trakcie trwania **strajku**.
- Wszelkie szkolenia będą kontynuowane podczas **strajku**.
- Po dwóch (2) kolejnych dniach **strajku** dyrektorzy odejdą z Twojej firmy.

Wynagrodzenia są wypłacane automatycznie o **04:00 UTC**. Sprawdź tabelę czasową, aby poznać swój czas lokalny.

Dyrektorzy przechodzą na **emeryturę** o **08:00 UTC**. Sprawdź tabelę czasową, aby poznać swój czas lokalny.

Dyrektorzy mogą zdobywać **doświadczenie** codziennie o **14:00 UTC**. Sprawdź tabelę czasową, aby poznać swój czas lokalny.

Jak dobrze wykorzystywać dyrektorów?

Upewnij się, że każdy dyrektor, którego posiadasz, zarabia dla Twojej firmy więcej pieniędzy niż wynosi ich dzienna pensja. Zawsze staraj się mieć bardzo dobrych/najlepszych pracowników.

Ciekawa lektura (po angielsku) :

[Understanding the Boardroom - Part 1 - The Value of Executives](#)

[Understanding the Boardroom - Part 2 - Prospecting for Talent](#)

[How Much Do Executives Cost? What Do They Give Me?](#)

[Genie of the Lamp: The Power of Science \(CTO i Patenty\)](#)

[Filling the Executive Gap- A Guide for Beginners](#)

[The Tax Man Cometh \(Księgowość\)](#)

Revision #2

Created 27 July 2025 17:08:10 by The Center

Updated 15 May 2026 19:25:40 by Archonade