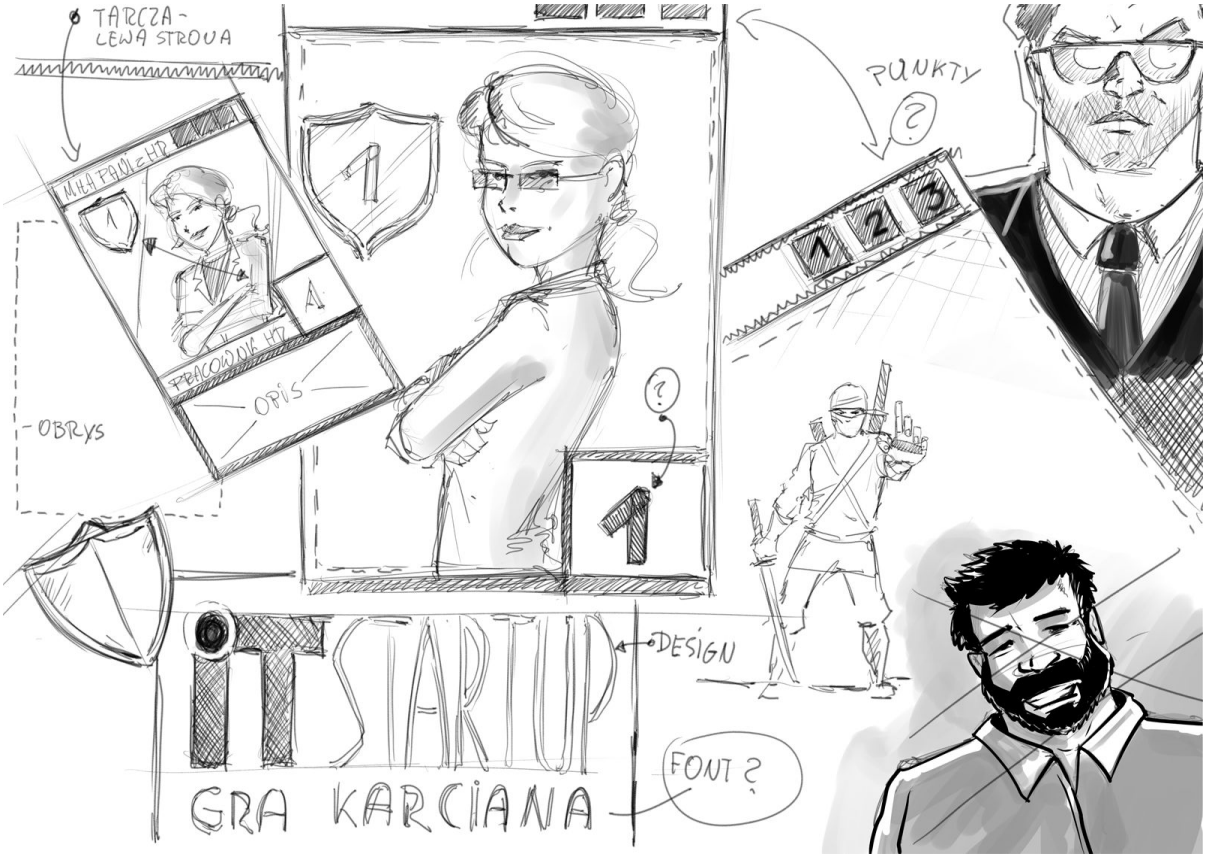
# Poradnik “IT Startup - Gra Karciana”

**V 1.2**

Witaj w poradniku gry “IT Startup - Gra Karciana”. Przeczytasz tu generalne porady na temat gry oraz informacje o tym jak najlepiej wykorzystać poszczególne karty w rozgrywce. Oprócz tego możesz przeczytać parę informacji o tym, do czego czasami dana karta nawiązuje. Dzięki temu osoba interesująca się grą, może nauczyć się czegoś ze świata IT - wszystko zgodnie z ideą “uczyć bawiąc”.

Nie jest to instrukcja gry (znajdziesz ją w pudełku z grą lub pod adresem itStartup.pl/instrukcja).

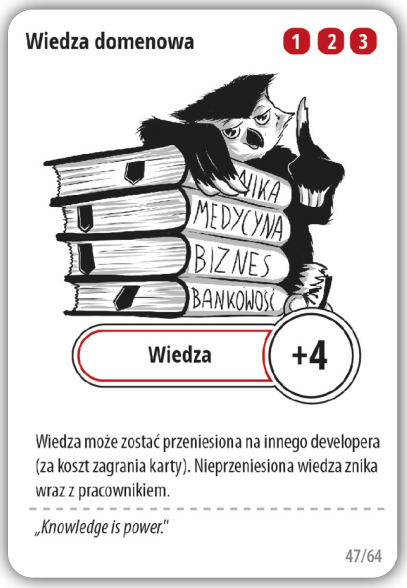


# Generalne porady

- W wielu przypadkach zagranie wiedzy na developerze kosztuje mniej zasobów od zagrania pracownika z podobną wydajnością. Szczególnie, gdy pracownik może uczyć się wiedzy taniej... Przykład:

**5 punktów wydajności za (5) zasobów.**

**6 punktów wydajności za (5) zasobów.**
Jednak potrzebujemy 2 kart, a nie 1 (karta to też pewien koszt/zasób): dużo lepiej jest już w kolejnym przykładzie.

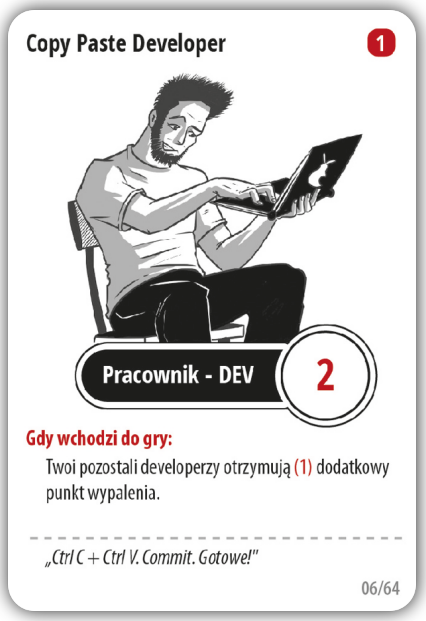



**7 punktów za (2) zasoby!** Dlaczego tak mało? Na tego pracownika można zagrać kartę wiedzy za (2) zasoby mniej (informuje o tym tekst na karcie). Dlatego zagranie pierwszej karty wiedzy kosztuje (0), a drugiej (1).

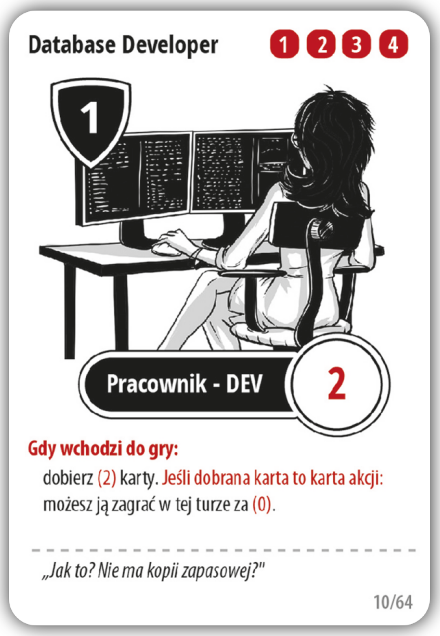
- Staraj się szukać kombinacji kart. Np. graj najpierw kartę, która powoduje, że zagranie kolejnej jest tańsze:

**Gdy na stole jest "QA Wizard Engineer" zagranie karty "BI Developer" kosztuje (2) zamiast (3).**

Inną kombinacją może być pożyczenie pracownika przeciwnika przez "Outsourcing" i dodanie mu dodatkowego wypalenia przez "Copy Paste Developera" albo "Crunch Time". Wtedy oddasz przeciwnikowi bardziej wypalonego pracownika. Szukaj podobnych kombinacji! W grze jest ich sporo! :)



- Gdy nie wiesz do końca, co zagrać, staraj się grać kartę, która dobierze Ci kolejną kartę. Pozwala Ci to szukać kolejnych opcji/strategii. **Generalnie w pierwszych turach warto dobierać jak najwięcej kart**, by szukać kombinacji do efektywnego wykorzystania zasobów, czy sabotowania przeciwnika.




- **Rozłożenie wydajności developerów**: pamiętaj, że przeciwnik może w wielu sytuacjach przejąć Twojego pracownika. Nie zawsze da się tego uniknąć, ale **możesz świadomie równo rozłożyć wydajność developerów, by ograniczyć potencjalne straty**. Najlepiej wyjaśni to przykład: gdy mamy 2 pracowników na stole i 2 karty wiedzy do zagrania, to lepiej zagrać je tak, by jeden i drugi pracownik mieli podobną wydajność (np. 5 i 6), a nie 8 i 3. W pierwszym przypadku przeciwnik prawdopodobnie przejmie pracownika z wydajnością 6 i zostanie Ci pracownika z wydajnością 5. To dla Ciebie lepszy rezultat niż przejęcie pracownika z 8 i pozostawienie Cię z developerem o wydajności 3.

- **Świadome ryzykowanie/zarządzanie ryzykiem**: niektóre zagrania są bardziej ryzykowne od innych. Np. “**Tajniak z HR-u**” daje 50% szans na przejęcie pracownika. Gdy przegramy rzut, to straciliśmy sporo zasobów i nie osiągnęliśmy realnych korzyści. Takie bardziej ryzykowne zagrania warto wykonywać, gdy przeciwnik ma sporą przewagę - wtedy, gdy granie “bezpieczne” w większości przypadków i tak przegra nam pojedynek. Wtedy zwyczajnie “nie opłaca się” nie ryzykować.
- Inny przykład ryzyka to zagranie zbyt dużej ilości kart na stół jednocześnie. Mogą one wtedy zostać wtasowane do talii przez “Dług technologiczny” i zostaniemy bez kart w ręku. Pamiętaj, by kalkulować ryzyko. Czasami większe ryzyko to jedyna droga do wyprzedzenia przeciwnika, który zdobył przewagę we wczesnej fazie gry. Zagrywając większą ilość pracowników, jesteśmy również bardziej narażeni na takie karty akcji jak np. “Dziwnie u mnie działa”.

- **Wiedź kiedy najlepiej sabotować konkurencję**: warto czekać z zagraniem takich kart jak “**Dziwnie u mnie działa**” do momentu, aż pracownicy przeciwnika będą jeden punkt przed całkowitym wypaleniem. Wtedy nie dajesz mu szansy zniesienia z nich punktów wypalenia przez np. “Urlop w Bieszczadach”. Podobnie warto czasami świadomie nie zagrywać pracowników, gdy w następnej turze planujemy zagrać “**Dług technologiczny**” - dobry sabotaż, to zaplanowany sabotaż.

- **Planuj urlop i przerwy na kawę**: nim więcej pracowników z punktami wypalenia na stole, tym bardziej opłaca Ci się zagranie “Urlopu w Bieszczadach”, “Ekspresu do kawy”, czy “Office Managera”. Pamiętaj jednak, że to wszystko kwestia kalkulacji - gdy gracie do 128 punktów (dłuższa gra), to bardziej opłaca się starać wycisnąć maks z każdej karty. Gdy krótszą grę, to często opłaca się grać szybciej.

- **Baw się dobrze**! Koniec końców ma to być gra towarzyska, by miło spędzić czas i przy okazji mieć trochę kontaktu ze słownictwem ze świata IT (taki drobny element edukacyjny). Gra nie ma ambicji bycia grą turniejową. Można podwyższyć swoją szansę na wygraną przez odpowiednią strategię, **ale ostatecznie to gra karciana i szczęście gra tu sporą rolę**. Pamiętaj o tym przy wygranej i przegranej. Szkoda czasu na frustrację.

Dalsza część poradnika, to komentarz do każdej karty z osobna. Krótko o tym kiedy warto ją zagrać, kombosy… w przyszłości znajdziesz tu również przekaz edukacyjny każdej karty.

# Karty pracowników

## Miły Pan/Pani z HR

To jedna z najlepszych kart, którą możesz zagrać w początkowej fazie gry. Więcej dobranych kart, to więcej opcji i zasobów do walki z konkurencją. Nim dłużej utrzymamy ją na stole, tym więcej zasobów (kart) dla nas wygeneruje.

Karta staje się znacznie słabsza pod koniec gry. Dobieramy 1 kartę pod koniec każdej naszej tury: gdy jest to ostatnia, albo przedostatnia tura, to zagranie jej jest często słabym ruchem. Lepiej ją wtedy odrzucić i spróbować za pozostałe zasoby dobrać inną kartę, która ma większy wpływ na finisz pojedynku.

## Rockstar Recruiter

Najlepiej go zagrać, gdy możemy przejąć jakiegoś pracownika (gdy przeciwnik ma 4 lub więcej pracowników). Jednak zdarzają się sytuacje (nie mamy nic sensownego do zagrania w 1 lub 2 turze), w których warto go zagrać w początkowej fazie gry, by dobrać nowe karty - dzięki temu mieć więcej opcji.

Ważna jest świadomość, że taka karta istnieje: pamiętaj o tym, gdy będziesz chciał wystawić czwartego pracownika na stół. Możesz wtedy szybciej generować punkty, ale narażasz się przejęcie pracownika. Wszystko to kwestia kalkulacji ryzyka.

## Office Manager

Wartość karty rośnie wraz z ilością pracowników na stole. Zniesienie punktu wypalenia z jednego pracownika często jest już dobrym zagraniem.

Gdy gramy dłuższą grę (np. do 128 lub 256 punktów), to warto zaczekać z zagraniem tej karty, aż będziemy mieli więcej pracowników z punktami wypalenia na stole. Przed wypaleniem się popracują oni dla nas turę dłużej i tym samym mamy kolejną turę, by dobrać kolejną kartę, która może znieść z nich wypalenia (np. “Ekspres do kawy”, czy “Urlop w Bieszczadach”).

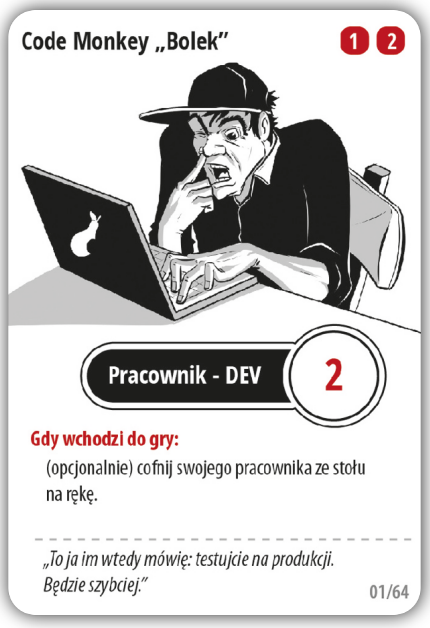
Gdy mamy słabe kart na start gry, to warto ją zagrać w pierwszej turze, by dobrać nowe opcje.

## Tajniak z HR-u

Karta typu “high-risk, high-reward” - dużo ryzykujemy, ale możemy też potencjalnie sporo zyskać. Gdy zagramy kartę, zapłacimy (1) zasób i wygramy rzut monetą, to przejmujemy pracownika. Super! Za to gdy rzut nam nie wyjdzie, to zapłaciliśmy w tej turze łącznie 4 zasoby i nic nie zyskaliśmy… dlatego warto zagrywać tę kartę, gdy przeciwnik ma zdecydowną przewagę i nie wygląda na to, że możemy go łatwo dogonić. Wtedy warto zaryzykować i zagrać Tajniaka.

Gdy przeciwnik ma Tajniaka z HR-u na stole, to trzeba pamiętać o tym, by równo rozłożyć wydajność na stole i ewentualnie poczekać z zagraniem pracowników z dużą wydajnością, aż ten pracownik przeciwnika się wypali.

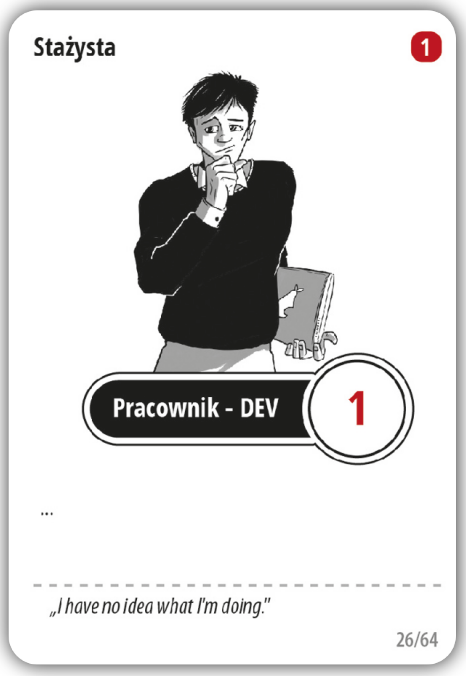
## Code Monkey "Bolek"




Kiedy warto cofnąć swoich pracowników na rękę? Np. gdy mamy na stole dużo developerów i cofamy “Scrum Mastera”, by zagrać go ponownie (i tym sposobem dobrać dużo kart). Gdy takim zagraniem możemy dobrać 1 kartę za każdy zainwestowany zasób, to można uznać takie zagranie za dobre. Gdy dobierzemy więcej kart, niż zapłacimy zasobów, **to jest to świetny ruch**.

Innym dobrym zagraniem jest cofnięcie na rękę “Rockstar Recruiter”, by przejąć kolejnego pracownika. Zawsze należy rozważyć, czy efekt “wchodzenia do gry” cofanego pracownika jest wart zapłaconych zasobów za jego ponowne zagranie.

## Stażysta




Na pierwszy rzut oka to bardzo słaba karta. Z drugiej strony: zagrany przed “Scrum Masterem” dobiera dodatkową kartę. Zdobywa również dodatkowe punkty w kombinacji z kartą “Crunch Time”. Ostatecznie można go zawsze wyrzucić z ręki i otrzymać (1) dodatkowy zasób. Możesz zostać miło zaskoczony jak przydatny okazuje się dodatkowy tani pracownik na stole (np. przed zagraniem karty “Scrum Master”, czy “Crunch Time”).

## Ambitny Praktykant

0 wydajności za (1) zasób? Za to możemy zagrać na nim karty wiedzy za (2) mniej. Mając w ręce jedną kartę wiedzy za (2) zasoby (taka karta dodaje +3 wydajności) możemy za (1) zasób wystawić pracownika z 3 punktami wydajności. Nie jest to złe zagranie… mając 2 karty wiedzy w ręce kombinacja staje się już BARDZO opłacalna.

Odpowiednio zagrana jest to jedna z najwydajniejszych kart w grze.

Jest to też dobra opcja na tanie przeniesienie wiedzy z innego pracownika zanim ten się wypali.

## Programista 15k

Duża wydajność i duży koszt zagrania. Przed zagraniem tej karty warto pomyśleć, czy mamy jakąś możliwość zniesienia z niego wypalenia w jednej z następnych tur - w końcu każda kolejna tura na stole, to dla nas 5 punktów.

Dużym plusem karty jest tańsze przenoszenie wiedzy między pracownikami. Możemy wtedy równo rozłożyć wydajność, gdy przeciwnik chce przejąć jakiegoś pracownika, albo gdy chcemy przenieść wiedzą z innego pracownika zanim ten się wypali.

## BI Developer

Karta nawet bez żadnej kombinacji jest w porządku.
2 punkty wydajności i dobranie karty za (3) zasoby, to solidne zagranie.

Staje się lepsza w kombinacji z "Reserach Engineer", ponieważ przy odrobinie szczęścia możemy ustawić następną kartę jako kartę wiedzy.

Czasami mamy na tyle szczęścia, by dobrana karta była kartą wiedzy, ale grając ją razem z "Reserach Engineer" prawdopodobieństwo takiego zdarzenia jest znacznie większe.

## Research Engineer

Kartę najlepiej jest zagrać wtedy, gdy mamy w ręce kartę korzystającą z odpowiednio dobranej kart (np. “Asertywny CTO”, “BI Developer”).

Nawet bez takie karty w ręce warto wiedzieć jaką kartę dobierze przeciwnik i jakąś kartę my później możemy dobrać.

## Full Stack Ninja

Podobnie jak w przypadku “Ambitnego Praktykanta” możemy taniej zagrywać (i przenosić) na niego karty wiedzy.

Należy pamiętać, by nie zagrywać za dużo kart wiedzy na jednego pracownika, bo wtedy bardziej zaboli, gdy zostanie przejęty. Nie zawsze możemy uniknąć przejęcia pracownika, ale pamiętaj, że możesz zminimalizować starty przez równomierne rozłożenie wydajności.

## Database Developer

Dobra opcja, gdy nie do końca wiemy jaką taktyę chcemy obrać (dobieramy 2 nowe kart i widzimy nowe opcje). Bardzo dobra karta w kombinacji z “Reserach Engineer” - możemy wtedy sprawdzić, czy istnieje możliwość dobrania karty akcji (by zagrać ją za 0).

Kartę warto zagrać również na stół, by wzmocnić ją kartą wiedzy. Przez 1 punkt odporności na wypalenie zostaje dłużej na stole i potencjalnie dłużej zdobywa dla nas punkty.

## Junior Backend Developer

Jedna z najlepszych kart, którą można zagrać w początkowej fazie gry. Dobieranie kart (i wybranie, którą chcemy dobrać!) daje nam dużo możliwości planowania naszej strategii.

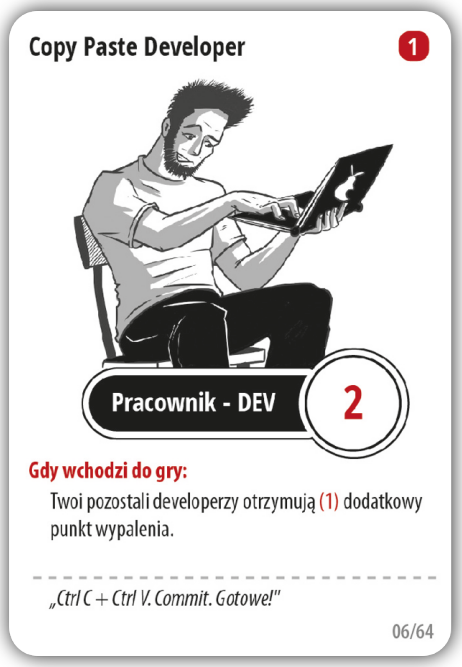
Często do realizacji jakiegoś planu brakuje nam odpowiedniego typu karty. Mając możliwość wybrania jednej karty z proponowanych trzech kart, znacznie zwiększamy swoje prawdopodobieństwo na lepsze przyszłe zagranie.

## Senior Backend Developer

Podobnie jak “Junior Backend Developer” zwiększa prawdopodobieństwo dobrania karty, która jest nam bardziej potrzebna do realizacji jakiegoś planu.

Zagranie karty w pierwszej turze jest dobrym pomysłem, bo dzięki “bonusowi za dobre planowanie” (opcjonalna regułą gry) możemy znieść z niego punkty wypalenia w następnej turze i zyskać 2 dodatkowe punkty z karty.

## Copy Paste Developer




Dobre zagranie w pierwszej turze - mamy 2 punkty wydajności za (1) zasób. Gdy mamy na stole innych developerów, to sporo tracimy przez dodatkowe punkty wypalenia… jednak można ten minus wykorzystać jako plus: gdy wypożyczymy pracownika (przez kartę “Outsourcing”) na jedną turę i zagramy wtedy “Copy Paste Developera”, to oddamy go z dodatkowym punktem wypalenia.

## Demotywujący Darek

Świetny, gdy zagramy go razem z "Dziwne u mnie działa" - wtedy często wypalimy pracownika konkurencji, zanim ten będzie mógł znieść z niego wypalenia inną kartą.

To jedyna karta, która ma 2 punkty odporności na wypalenia, czyli potencjalnie długo zostaje na stole - można to wykorzystać i zagrać na nim karty wiedzy, które przez więcej tur będą zdobywać dla nas punkty.

## Nieasertywny Frontend Dev

Karta z serii: “słaba na początku gry, dobra w ostatnich turach”. Gdy mamy ją w ręce na początku gry, to lepiej ją odrzucić, bo (2) zasoby za 1 punkt wydajności, to słaby deal.

Za to pod koniec gry, gdy mamy mało kart, ale za to dużo zasobów (albo jesteśmy w potencjalnie ostatniej turze i chcemy wycisnąć szybko dużo punktów za zasoby), to możemy wykorzystać wolne zasoby, by jednorazowo podnieść wydajność tego pracownika i szybko zdobyć punkty.

## Asertywny CTO

Karta ma ogromny potencjał: gdy dobierzemy kartę pracownika, to bardzo efektywnie wykorzystaliśmy nasze zasoby.

Dlatego dobrze zagrać wcześniej kartę “Reserach Engineer”, by sprawdzić, czy możemy ustawić następną kartę na developera. Nawet, gdy dobraną kartą będzie developer o wydajności 2, to i tak jest to już dobre zagranie.

## QA Wizard Engineer

Sama w sobie karta jest słaba: płacimy (3) zasoby za 2 punkty wydajności… jednak zagranie po niej nawet jednego developera "zwraca nam inwestycję". Mamy dzięki tej karcie potencjał na zagranie wielu kart po niższym koszcie - nim więcej kart zagramy za (1) zasób mniej, tym bardziej opłacało się zagrać naszego czarodzieja od QA.

Pamiętaj jednak, by nie zagrywać na stół za dużo kart jednocześnie, bo jesteś wtedy bardziej narażony jest sabotaż od strony konkurencji.

## Scrum Master

Nim więcej developerów kontrolujemy, tym zagranie tej karty jest lepsze. Już przy 2 kontrolowanych developerach karta jest w porządku. Przy 3 developerach karta staje się bardzo dobra… przy każdym kolejnym zagranie "Scrum Mastera" jest wręcz nieprzyzwoicie dobre. Dobrze się zastanów, czy chcesz zagrać kartę, czy może warto czekać, aż wartość karty znacznie wzrośnie.

# Karty akcji

## Outsourcing

Karta dobrze nadaje się do kombinacji “Copy Paste Developer” i “Crunch Time”, by dodać tymczasowemu pracownikowi dodatkowy punkt wypalenia.

Nawet bez kombinacji z innymi kartami jest to zagranie warte uwagi: szczególnie, gdy przejmowany pracownik stoi jeden punkt wypalenia przed wypadnięciem z gry. Wtedy otrzymamy za niego punkty pod koniec naszej tury, a przeciwnik straci możliwość zniesienia z niego punktu wypalenia (bo swoją ostatnią turę przed wypaleniem spędził u nas).

## Crunch time

Podobnie jak w przypadku “Copy Paste Developera” - dobra karta w kombinacji z outsourcingiem. Nie dość, że otrzymamy z tymczasowo przejętego pracownika dodatkowe punkty, to oddamy go bardziej wypalonego.

Świetna karta jako finisz, gdy wypalenie nie ma już znaczenia - wtedy karta ma największą wartość. W początkowej fazie gry nie warto zagrywać tej karty i zdecydowanie lepiej odrzucić ją w muliganie.

## Head Hunter

Gdy odpowiednio ją zagramy, to jest to najlepsza karta w grze. Prawie zawsze jest to dobre zagranie, ale warto być cierpliwym i wycisnąć z tej karty jak najwięcej. Zamiast przejmować słabego, czy średniego pracownika, lepiej poczekać, aż przeciwnik zainwestuje dużo zasobów w jakieś zagranie. Wtedy nie tylko bardziej zaszkodzimy przeciwnikowi, ale również sami więcej zyskamy.

Jeśli wystawiasz pracowników z dużą wydajnością i chcesz się bronić przed przeciwnikiem, który może zagrać tę kartę, to pamiętaj, by mieć zachomikowane (5) zasobów na zablokowanie tej karty.

## Urlop w Bieszczadach

Nim więcej masz pracowników na stole, tym zagranie tej karty jest więcej warte. Nie tylko znosi to punkt wypalenia, ale również pod koniec tury Twoi pracownicy nie otrzymują dodatkowego punktu wypalenia. Dlatego warto zagrać tę kartę w turze, w której albo zagrywasz nowych pracowników, albo masz na stole dużo pracowników z punktami wypalenia.

Karta szczególnie ważna, gdy gramy dłuższe gry (128 i 256 punktów) - wtedy należy bardziej przemyśleć jak “wycisnąć” najwięcej punktów ze swoich kart. “Urlop w Bieszczadach” zdecydowanie w tym pomaga.

## Inwestor

Karta PRAWIE ZAWSZE jest dobra - zdecydowanie warto ją zatrzymać w początkowej fazie gry podczas muliganu. W najgorszym przypadku pozwoli dobrać nową kartę (możemy w najsze turze dobrać kartę za 2 zasobyz). Pozwala Ci jednorazowo szybko zdobyć zasoby i wcześniej wystawić pracowników na stół.

Czasami warto odczekać z jej zagraniem, by zaskoczyć przeciwnika tym, że mamy znacznie więcej zasobów, niż ten się spodziewał (np. gdy wystawił dużo pracowników i nie spodziewał się, że mamy odpowiednio dużo zasobów na jakiś potężny sabotaż).

## Ekspres do kawy

Znoszenie wypalenia z małym bonusem w postaci dodatkowych punktów. Karta jest przydatna w końcówce gry, gdy chcemy w ostatniej turze zdobyć jak najwięcej punktów (1 punkt za każdego kontrolowanego developera), jak i w przypadku, gdy chcemy znieść wypalenie z pracowników - bardzo wszechstronna karta.

## Dług technologiczny

Warto zaplanować tę kartę, gdy przeciwnik wystawia dużo pracowników (a my mamy ich mniej - albo w idealnym przypadku: nie wystawiliśmy pracowników na stół). Wtedy wyrządzimy mu najwięcej szkód.

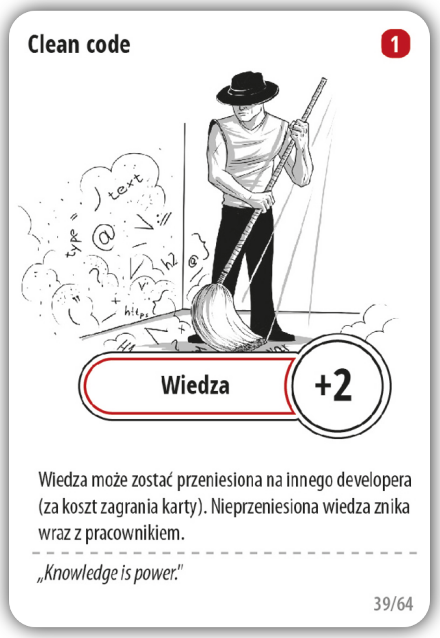
Pamiętaj, że Twoi pracownicy również zostają wtasowani do talii. Dobrze przemyśl kiedy (o ile w ogóle) chcesz zagrać tę kartę.

## "Dziwne... u mnie działa."

Najlepszy moment na zagranie tej karty jest wtedy, gdy przeciwnik ma pracowników na skraju wypalenia (czyli brakuje im 1 punkt wypalenia, by wypaść z gry). Wtedy przeciwnik nie ma możliwości, by znieść z nich wypalenie przez karty typu “Urlop w Bieszczadach”.

Bardzo dobra w kombinacji z “Demotywującym Darkiem”, by wyrzucić przeciwnikowi pracownika z gry.

Wartość karty wzrasta wraz z liczbą pracowników konkurencji.

# Karty wiedzy

Porady dotyczące kart wiedzy są proste: **rozkładaj wiedzę równomiernie** (nie wszystko na jednego programistę), by w razie podebrania pracownika ograniczyć straty. **Przenoś wiedzę na innego pracownika** zanim poprzedni się wypali. W miarę możliwości staraj się zagrywać karty wiedzy na pracownikach, które uczą się wiedzy taniej (np. “Ambitny Praktykant”).