

**Учебно-методическое пособие по дисциплине
«Психологические основы деловых игр».**

**канд. психол. наук
Е.В. Чёрный**

Для студентов,
обучающихся по специальности «Психология».

Симферополь, 2004

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.	3
Часть I. Теоретические основы курса.	5
1. Игра как вид деятельности.	5
2. История развития деловых игр.	6
3. Сферы применения, функции и оценка деловых игр.	7
3.1. Сферы применения.	7
3.2. Функции и преимущества деловых игр в процессе обучения.	7
4. Классификация и характеристика основных методов активного обучения.	9
4.1. Метод анализа конкретных ситуаций.	9
4.2. Виды основных имитационных методов активного обучения.	9
4.3. Ролевые игры.	10
4.4. Имитационные игры.	10
5. Деловые игры в структуре методов активного обучения.	11
5.1. Характеристика деловых (управленческих, операциональных) игр.	11
5.2. Структурные компоненты деловых игр.	12
5.3. Общие требования к конструированию деловых игр.	12
5.4. Организация и проведение деловых игр.	13
5.5. Организационно-деятельностные игры (ОДИ).	14
5.6. Подготовка и проведение организационно-деятельностных игр.	14
6. Психологические аспекты проведения деловых и организационно-деятельностных игр.	15
7. Исследовательский аспект деловых игр	18
8. Особенности реализации деловых игр с использованием персональных компьютеров.	20
Часть II. Деловые игры в практике обучения.	22
1. Деловая игра «Агентство моделей».	22
2. Деловая игра «Интервью».	25
3. Деловая игра «Наша фирма».	26
4. Деловая игра «Управление временем».	28
5. Деловая игра «Психолог-консультант».	31
Часть III. Рабочая учебная программа по дисциплине «Психологические основы деловых игр»	34
1. Распределение учебного времени по семестрам и видам учебных занятий.	34
2. Цели и задачи изучения учебной дисциплины.	34
3. Организационно-методические указания.	34
4. Междисциплинарные связи.	34
5. Программа изучения курса.	35
5.1. Лекционный курс.	35
6. Тематический план изучения дисциплины.	36
7. Распределение времени, отведенного на самостоятельную работу студентов.	37
8. Семинарское занятие.	37
9. Практические занятия.	37
10. Литература.	46
11. Примерная тематика контрольных работ.	46
12. Вопросы к зачёту.	47

Введение.

За последнее десятилетие стремительно возросло количество высших учебных заведений, выпускающих специалистов разного профиля. И, наверное, это нормально – демократическое государство не ограничивает стремление людей к реализации своих возможностей, к самоактуализации. Но успешность деятельности любого специалиста, а иногда даже его «выживание» в условиях жёсткой конкуренции на рынке труда, зависит, в первую очередь, от профессионализма. А в этом отношении ВУЗовская подготовка далеко не всегда отвечает требованиям, предъявляемым работодателями к выпускникам, стремящимся получить работу. Зачастую, основными критериями отбора являются характер мотивации и степень обучаемости претендента. «Если человек действительно хочет работать, да к тому же толковый – мы его обучим», – типичное рассуждение ответственных работодателей в сфере бизнеса, финансов, рекламы и других сфер деятельности.

Разумеется, существует немало причин низкого уровня профессиональной подготовки молодых специалистов: излишний академизм, оторванность преподавателей ВУЗов от практической деятельности; просто низкий уровень квалификации преподавателей; учебные пособия, ориентирующие студентов не на деятельность в существующей финансово-экономической и правовой системе Украины, а на некую, пока ещё «виртуальную» для нас реальность; отсутствие психологически обоснованного профессионального отбора абитуриентов и т.д.

Традиционализм в обучении специалистов иногда переходит границы разумного и становится фактором, препятствующим живому, творческому освоению навыков профессиональной деятельности. В частности, известно, что процентное отношение усвоения материала в ходе лекционно-семинарской системы обучения (при хорошем качестве) – не более 10%. Использование наглядных пособий и ауди-визуальных средств обучения позволяет довести средний процент эффективности почти до 30%. Применение активных методов обучения: общегрупповых дискуссий, работу в командах-микрогруппах, брейнсторминг... усиливает эффективность до 50%, а обучение практикой действия – ролевые и деловые игры, социально-психологический тренинг специальных умений и навыков – до 70%. Более эффективным является только выступление в роли обучающего – 90%.

Цель данного учебно-методического пособия – способствовать включению в учебный процесс одной из наиболее прогрессивных и эффективных форм обучения практическим навыкам деятельности – деловых игр.

Структура учебного пособия, рассчитанного на студентов всех форм обучения такова:

- в первой части излагаются целеполагающие принципы применения деловых игр, их история, функции и задачи, теоретические основы формирования деловой игры;
- во второй, практической части, представлены примеры деловых игр, сконструированных с целью моделирования практической деятельности в сфере психологии, экономики и менеджмента;
- в третьей части представлена рабочая учебная программа курса с общим списком рекомендуемой литературы, примерной тематикой контрольных работ и вопросами к зачёту.

Предлагаемые на практических занятиях деловые игры являются учебными и предназначены для демонстрации возможностей этого метода работы и обучения. В предлагаемом учебно-методическом пособии не приведены игры, целенаправленно разработанные для менеджеров и экономистов – в списке литературы содержится немало изданий, специально посвящённых этой тематике. Данные игры разработаны именно для студентов факультета психологии, и лишь некоторые из них можно использовать в практике работы со студентами – политологами, менеджерами или экономистами. Это, в частности, деловая игра «Управление временем». Основная цель практических занятий – не столько научить психологов «играть в игры» – это забытое со времён детства умение, спонтанно и быстро пробуждается в любой заданной игровой ситуации – сколько способствовать

пониманию сути деловых игр, научить конструировать и проводить их. А главное – почувствовать себя профессионалом, способным освоить и применять это метод активного обучения.

Деловые игры «Интервью», «Агентство моделей», «Наша фирма» и «Психолог-консультант» представлены с включением предусмотренных бланков и информационных материалов. Игра «Управление временем» является частью специального занятия, в ходе которого предусмотрено проведение тестовой методики, разработанной и апробированной автором. Остальные игры приведены, скорее, как пример разработки какой-либо темы и предъявлены в виде сюжетно-операционального «каркаса», включающего описание ситуации, методики или процедуры проведения, вопросы для обсуждения, обозначение примерной продолжительности занятия, необходимые материалы и оборудование.

В процессе продвижения в рамках курса и освоения студентами алгоритма создания и проведения деловых игр предусматривается инициирование и поощрение их активности, направленной на конструирование новых, оригинальных игр. Одним из существенных критериев эффективности обучения является осознанное стремление студентов к творчеству.

Часть I. Теоретические основы курса.

1. Игра как вид деятельности.

Практически все исследователи игры отмечают как основное отличие от других видов деятельности её принципиальную неутилитарность. В.Штерн: «Игра – это свободная, являющаяся самоцелью деятельность... в противоположность «работе», которая всегда есть только средство для достижения какой-нибудь другой цели... Цель игры в сознании играющего достигнута и исчерпана, когда игра окончена. Как скоро какая-нибудь другая цель сознательно связана с игрой – например, выигрыш в карты или в рулетку, «рекорд» при состязаниях – деятельность перестаёт быть чистой игрой».

Подчёркивается также социокультурная и воспитательная функция игры, но не как внешняя и кем-то установленная цель, а как имманентно присущее ей значение. По определению Д.Б.Эльконина, игра – это «такая деятельность, в которой воссоздаются социальные отношения между людьми вне условий непосредственно утилитарной деятельности».

Б.Г. Ананьев, один из основоположников отечественной психологической науки, отмечает, что игра занимает ведущее место в социальном формировании человека, как субъекта познания и деятельности. В искусственно воссозданных условиях человек проигрывает разные жизненные и производственные ситуации, что является необходимым для его развития, изменения его социальных позиций, ролей в обществе, для формирования профессиональных интересов, потребностей и навыков. Французский ученый Р. Калуа в своей работе «Структура и классификация игр» определяет общие характеристики, согласно которым:

- игра свободна (у участника нет никаких обязательств);
- изолирована во времени и пространстве;
- регламентирована правилами;
- в ней создается и поддерживается высокое эмоционально-интеллектуальное напряжение участников через систему управления их взаимодействием.

Последняя из приведённых характеристик игры предполагает всё же какое-то внешнее управление. Деловые игры – относительно новое явление в культуре, во всяком случае, в массовой форме применения. И, в этом смысле, столь явная неутилитарность игры подвергнута сомнению. По крайней мере, когда имеется в виду структура активных методов обучения.

В реальной действительности круг необходимых для жизни и работы знаний постоянно расширяется, а возможности их усвоения не беспредельны. Важнейшей задачей поэтому, становится не только умение отбирать необходимые знания, систематизировать их, но и умение преобразовывать эти знания, приближать их к сегодняшним жизненным и профессиональным ситуациям, к практике профессиональной деятельности. В этом видится основная цель применения деловых игр как одного из наиболее эффективных методов обучения.

2. История развития деловых игр.

Впервые игры как средство моделирования реальности, а также обучения оперативному управлению начали применяться в армейских структурах. Перед началом боевых действий руководство проводило своего рода игры, на которых отрабатывались действия командного состава в связи с предстоящей военной операцией. Историки свидетельствуют о подобных новациях великих полководцев: Александра Македонского, Карла Великого, Наполеона. В качестве структурного прототипа в военных играх использовали шахматы. Известно, что в 1780 году «военные шахматы» начали применять для подготовки офицеров. Игровая доска таких шахмат была рельефной, полей было больше, чем шестьдесят четыре, король являлся крепостью, а ферзь представлял пехоту, правила описывались математическими формулами. С 1798 года игры проводились на карте, где фиксировалось продвижение военных отрядов. Именно таким образом Наполеон моделировал потенциальные варианты предстоящих сражений. В фильме «Чапаев» красный комдив, высыпав из котелка на стол картошку и «выстроив» её в соответствии с предполагаемым расположением войсковых подразделений, яростно экзаменовал командиров: «Где должен быть командир во время атаки?». И, не дождавшись правильного ответа, сам передвигал солидную картофелину на должное место. Это импровизированное обучение явно содержит элементы имитационной игровой деятельности. В результате анализа игровой ситуации, отражающей цели, задачи военной операции, оценку обстановки, сил противника, своих сил и средств, а также прочих факторов принимается взвешенное решение.

Впоследствии имитационные игры развивались. В Европе и в Азии именно таким образом проводились командно-штабные учения (перед второй мировой войной, а в США – только в ходе войны).

Считается, что в экономике метод имитационных игр был впервые применен в СССР в 1932: возглавляемая М.М.Бирнштейном группа сотрудников Ленинградского инженерно-экономического института провели на Лиговском заводе пишущих машин организационно-производственное испытание «Пуск цеха». Это была своего рода деловая игра, предназначенная для обучения персонала в условиях освоения нового вида продукции. В подобных играх имитировался пуск новостроек, внедрение диспетчеризации, перестройка производственных циклов, действия персонала в аварийных ситуациях.

Но массово экспериментальное игровое моделирование стало интенсивно развиваться с середины 50х годов. Первые игры были разработаны в США. В 1955 году «Rand Corporation» организовала деловую игру для офицеров тыла ВВС США. Цель – оптимизация затрат и организации снабжения ВВС США в стране и на многочисленных военных базах за её пределами. В 1956 году Американской ассоциацией управления была организована первая игра с применением ЭВМ. А через год в подобной игре «Имитация решений в высшем управленческом звене», проведённой на семинаре г. Саранак Лейк приняли участие 20 президентов крупнейших фирм США. Там впервые и появился термин «деловая игра», а уже через десять лет игры применялись почти во всех школах бизнеса.

Примерно в этот же период деловые игры распространяются и внедряются в Великобритании, Канаде, Японии, Франции, Германии, Польше и некоторых других странах.

В СССР в 1966 году была создана первая крупномасштабная игра "Реформа", а в 1968 году деловая игра "Астра" (Ленинградский финансово-экономический институт, профессор И.М. Сыроежкин). Были созданы несколько научных центров по разработке теории и практики деловых игр (Москва, Санкт-Петербург Ленинград), Киев, Новосибирск, Челябинск и др.). Постоянно проводились семинары по активным методам обучения. Всё большему числу специалистов в области обучения становилось ясно, что проблема раскрытия творческих способностей будущих специалистов, развития их индивидуальности и самостоятельности может быть успешно решена с помощью активных форм и методов

обучения. Одним из таких методов является внедрение деловых игр в процесс подготовки и переподготовки кадров.

В настоящее время в мире используется более 2000 деловых игр.

3. Сферы применения, функции и оценка деловых игр.

3.1. Сферы применения.

Особенно широко деловые игры стали использоваться в последние годы. Причём сферы, в которых применяется этот метод обучения, достаточно разнообразны:

- в процессе обучения менеджеров, педагогов, психологов;
- на предприятиях и в организациях (в процессе производства и реализации продукции и услуг, в процессе проектирования новых и реконструкции старых предприятий) для выработки наиболее обоснованных решений;
- в министерствах, ведомствах, ассоциациях сферы производства и торговли, в финансовой сфере, сфере услуг, в военной экономике и вооружённых силах;
- в учебном процессе ВУЗов.

Деловую игру можно рассматривать как «моделирование реальной деятельности специалиста» в тех или иных специально созданных педагогических или производственных ситуациях. Деловая игра – является одним из методов подготовки и адаптации к трудовой деятельности и социальным контактам.

3.2. Функции и преимущества деловых игр в процессе обучения.

Анализируя возможности метода в решении конкретных проблем производства, в подготовке и переподготовке кадров можно выделить следующие функции деловых игр и параметры их оценки:

- 1) Деловые игры, как метод активного обучения, способствуют повышению эффективности в теоретическом и практическом аспектах подготовки специалистов. Деловые игры позволяют моделировать различные производственные ситуации, проектировать способы действий в условиях предложенных моделей, демонстрировать процесс систематизации теоретических знаний по решению определенной практической проблемы. Применение в деловых играх моделей реальных социально-экономических систем позволяет максимально приблизить процесс обучения к практической деятельности руководителей и специалистов.
- 2) Принятие управленческих решений в деловых играх осуществляется участниками, выполняющими определенные роли, а поскольку интересы в этом случае не всегда совпадают, то решение приходится принимать в условиях конфликтных ситуаций. И, следовательно, участникам приходится искать и находить конструктивные формы разрешения противоречий.
- 3) Проведение деловых игр является коллективным методом обучения, поэтому в результате игры участники учатся вырабатывать совместное решение в соответствии с общими целями команды.
- 4) Деловая игра как метод обучения позволяет как бы «прожить» определенную ситуацию, изучить ее в непосредственном действии. В деловых играх специальными средствами создается определенный эмоциональный настрой игроков, помогающий активному включению обучаемых в решение конкретной проблемы.
- 5) Одним из основных источников эффективности деловых игр является экономия времени, получаемая в сравнении с традиционными методами обучения: за сравнительно небольшой период у участников вырабатываются навыки и качества, которые не могут быть достигнуты применением иных методов обучения. Введение и широкое применение деловых игр в

ВУЗах позволяет уменьшить время, отводимое на изучение некоторых дисциплин на 30-50% при большем эффекте усвоения материала.

6) Эффективность обучения проявляется в заинтересованном отношении участников к учебной деловой игре. Этот психологический фактор активизирует обучаемых, что способствует более интенсивному усвоению и запоминанию необходимой учебной информации, связанной с профессиональной подготовкой специалистов.

7) Деловая игра насыщена обратной связью, причём, более содержательной по сравнению с применяемой в традиционных методах обучения.

8) В игре формируются установки, характерные для профессиональной деятельности и, в то же время, легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка, инициируются рефлексивные процессы.

9) В деловых играх предусматривается контроль знаний участников групп непосредственно в процессе игры, что позволяет сократить время на проведение специального текущего контроля знаний. Анализ успеваемости обучаемых позволяет сделать вывод, что введение деловых игр в учебный процесс значительно повышает уровень успеваемости и профессиональной подготовленности.

10) По результатам оценивания деятельности участников во время деловых игр можно получить достаточно полную картину профессиональных и личностных качеств участников, их готовности к решению практических задач, к руководящей деятельности.

4. Классификация и характеристика основных методов активного обучения.

К числу методов активного обучения относятся т.н. имитационные методы, условно воспроизводящие профессиональную деятельность.

Тренинги	Игровые методы	Неигровые методы
Целевые. Общениа. Ассертивности. Личностного роста.	Ролевые игры (поведенческое научение, игровая психотерапия, психодраматическая коррекция). Имитационные игры. Деловые игры (управленческие или операциональные). Контригра (трансактный метод осознания коммуникативного поведения). Игровое проектирование.	Метод анализа конкретных ситуаций.

4.1. Метод анализа конкретных ситуаций.

Метод анализа конкретных ситуаций – это неигровой имитационный метод. Его суть заключается в том, что обучаемым предъявляется ситуация, связанная с определённым моментом функционирования конкретной социально-экономической системы. Задача обучаемых – коллективное принятие управленческого решения в данной ситуации.

Для активизации занятия могут быть организованы группы, каждая из которых предлагает свой вариант решения (в виде рецензии или публичного защиты). Итог подводят преподаватели, проводящие занятие.

Характерологическими признаками метода анализа конкретной ситуации являются:

- 1) Наличие модели социально-экономической системы, состояние которой рассматривается в некоторый дискретный момент времени.
- 2) Коллективная выработка решений.
- 3) Многоальтернативность решений.
- 4) Единая цель группы при выработке решений.
- 5) Наличие системы группового оценивания деятельности обучаемых.
- 6) Наличие управляемого эмоционального напряжения обучаемых.

Применение метода анализа конкретных ситуаций целесообразно в тех случаях, когда рассматривается отдельная, относительно сложная организационная, экономическая или управленческая задача, единственно правильное или наиболее верное решение которой заранее известно преподавателю. За ним остается последнее слово при подведении итогов.

4.2. Виды основных имитационных методов активного обучения.

В игровом имитационном моделировании широко представлены:

- ДИ (военные, политические, производственные, исследовательские, учебные);
- аттестационные игры для подбора и назначения кадров, для оценки уровня их квалификации;
- организационно-деятельностные игры (ОДИ) для решения системных, в том числе региональных проблем управления;
- инновационные игры для решения задач, не имеющих аналогов в народном хозяйстве;
- рефлексивные игры по снятию стрессов и формированию инновационного мышления;

- поисково-апробационные игры для выработки конкретной программы деятельности коллектива и т.д.

4.3. Ролевые игры.

В таких играх обычно отрабатывается умение руководить людьми. До 40% всех вопросов, решаемых руководителем, относится к управлению коллективом, поэтому успех руководства зависит от умения руководителя взаимодействовать с другими людьми. Для проведения игры необходимо моделировать управляющие системы, входящие в структуру конкретных социально-экономических систем.

Среди участников игры при разборе предлагаемых ситуаций распределяются роли. Задача игры: выработка для исполнителя каждой роли на каждом этапе игры оптимальной стратегии поведения.

Характерологические признаки ролевых игр:

- 1) Наличие модели управления, включенной в конкретную социально-экономическую систему.
- 2) Наличие ролей.
- 3) Различие ценностных ориентаций участников игры, исполняющих разные роли.
- 4) Взаимодействие ролей.
- 5) Наличие общей цели у всего игрового коллектива.
- 6) Многоальтернативность решений.
- 7) Наличие системы группового или индивидуального оценивания деятельности участников игры.
- 8) Наличие управляемого эмоционального напряжения.

В отличие от анализа конкретных ситуаций в ролевых играх:

- необходимо наличие модели управления (управляющей системы);
- решение, принятое обучаемым воздействует только на управляющую систему, а не на объект управления;
- комплекс-модель управляющей системы носит динамический характер, то есть имеется ролевое взаимодействие, в котором результаты общения зависят от коммуникативной компетентности партнёров.

4.4. Имитационные игры

Имитационные игры – это игры с разной целевой направленностью. Для таких игр не свойственны некоторые из перечисленных характерологических признаков ролевых игр.

В такой игре может быть только одна роль (например, «Робинзон»), тиражируемая каждым участником, который в свою очередь, готовит свое решение.

Отсутствует модель управленческой системы и объект управления – остается только модель среды, в рамках которой необходимо принять решение. Здесь моделируется деятельность конкретных руководящих работников или специалистов.

Может отсутствовать конфликтная ситуация.

5. Деловые игры в структуре методов активного обучения.

Рассмотрим характеристики деловых игр (ДИ) – управленческих, операциональных – (ДИ), а также организационно-деятельностных игр (ОДИ).

Надо сказать, что среди специалистов не существует единого мнения относительно характеристик, а главное, критериев различий между этими двумя видами деловых игр. На наш взгляд, основным различием является сфера применения: деловые игры чаще применяются для обучения и повышения квалификации специалистов, а организационно-деятельностные игры – для решения реальных производственных задач в системе управления. Но на практике и этот критерий не является жёстким – оба вида деловых игр применяются с разными целями.

5.1. Характеристика деловых (управленческих, операциональных) игр.

Наиболее общая характеристика:

Операциональные игры по своим психологическим параметрам (мотивации, участию интеллектуальных ресурсов, эмоциональной окраске) аналогичны методу анализа проблемных ситуаций, но они имеют сценарий, в котором заложен более или менее жёсткий алгоритм «правильности» и «неправильности» принимаемых решений. Таким образом, обучаемый видит воздействие, которое оказали его решения на будущие события. Здесь формализован и минимизирован межличностный аспект.

Частные характеристики деловых игр:

- 1). Служат дидактическим средством развития творческого (теоретического и практического) профессионального мышления (способность к анализу производственной ситуации, постановке, решению и доказательству новых задач. Это достигается конструированием (на этапе разработки) и реализации (в процессе игры) системы проблемных ситуаций и познавательных задач;
- 2). По содержанию являются имитацией конкретных условий и динамики производства, т.е. моделированием двух реальностей: процессов производства и профессиональной деятельности специалистов;
- 3). По направленности оказываются двухплановой деятельностью, способствуют достижению 2-х целей: игровых и педагогических при доминирующей роли последних;
- 4). Конструируются и проводятся как совместная деятельность участников учебного процесса в ходе постановки профессионально важных целей и их достижения посредством подготовки и принятия соответствующих индивидуальных и групповых решений. Совместная деятельность имеет характер ролевого взаимодействия, развёртываемого в соответствии с принимаемыми игровыми правилами и «нормами» профессиональных отношений.
- 5). Деловые игры – это основной способ включения партнёров в совместную деятельность и одновременно – способ создания и разрешения игровых проблемных ситуаций с помощью двухстороннего (диалог) и многостороннего (мультилог) общения.

5.2. Структурные компоненты деловой игры.

Основой разработки деловой игры является создание имитационной и игровой моделей, которые должны представлять некую целостность.

Имитационная модель отражает выбранный фрагмент реальной действительности, который можно считать прототипом модели или объектом имитации. Эта модель определяет предметный, содержательный контекст профессиональной деятельности специалистов.

Игровая модель фактически является способом описания работы участников с имитационной моделью. Эта модель определяет социальный контекст профессиональной деятельности специалистов.

Предмет игры – это содержание деятельности участников, в специфической форме замещающий предмет реальной профессиональной деятельности.

Педагогические цели.

Дидактические: закрепление системы знаний, умений, навыков в области конструирования ДИ, системы коммуникации, принятия коллективных решений.

Воспитательные: инициация и развитие творческого, инновационного мышления; выработка установки на практическое использование деловых игр; коррекция индивидуального стиля поведения в процессе взаимодействия с людьми; преодоление психологического барьера по отношению к формам и методам активного обучения.

Игровые цели: разработка вариантов проекта деловых игр; демонстрация разработчикам деловой игры приёмов создания игрового контекста.

Роли и функции игроков – должны адекватно отражать «должностную картину» того фрагмента профессиональной деятельности, который моделируется в игре.

Правила игры – отражают характеристики реальных процессов и явлений, имеющих место в прототипах моделируемой реальности.

Система оценивания – должна обеспечивать, с одной стороны, контроль качества принимаемых решений с позиций норм и требований профессиональной деятельности, а с другой – способствовать развёртыванию игрового плана учебной деятельности. Система оценивания выполняет не только функции контроля, но и самоконтроля условно профессиональной деятельности, обеспечивает формирование игровой, познавательной и профессиональной мотивации участников.

5.3. Общие требования к конструированию деловых игр.

Содержание деловой игры и её форма должны быть основательно продуманы разработчиком. Предлагаем оптимальный, на наш взгляд, алгоритм конструирования деловой игры.

1 этап. Определение темы, основной проблемы предстоящей имитационной деятельности.

Игра должна отражать реальную или вероятную проблему. Это проблема может носить организационный, технологический или социоэкономический характер и, либо уже существовать в организации и переживаться сотрудниками, либо восприниматься только руководителем или группой менеджеров. Если деловая игра разрабатывается для включения в учебный процесс ВУЗа, то она может носить вероятностный характер.

2 этап. Определение типа игры и её основных целей.

Возможные типы игры: ознакомительно-обучающие; исследовательские; диагностические; управленческие, проектировочные и другие. В отдельных случаях возможно и сочетание типов, но тогда существует вероятность размывания целей игры.

Цели деловых игр могут быть чрезвычайно разнообразны, но главное – достаточно чётко определить их в процессе разработки сценария игры и постоянно держать в поле зрения при составлении инструкции.

3 этап. Создание сценария и инструкции.

Хорошо, если сценарий выстроен по законам драматургии и содержит своего рода экспозицию – введение в ситуацию, ознакомление с основными коллизиями и конфликтами, персонажами и ролями; завязку – основную проблемную (или драматическую) точку, которая приводит к проблемной ситуации (или к началу конфликта); кульминацию – описание возможных неблагоприятных последствий проблемной ситуации или конфликта; эпилога – в данном случае, описание ситуации, в которой проблема позитивно решена (или произошло конструктивное разрешение конфликта).

Методическая инструкция по проведению игры может фактически репрезентировать сценарий и включать:

- описание назначения и целей игры;
- описание структуры игрового коллектива и функций участников;
- описание системы стимулирования (поощрения и штрафы);
- описание критериев выигрыша и форм его определения (с привлечением внешних экспертов, взаимное оценивание и проч.);
- необходимый справочный материал, документы.

Краткая, но ёмкая ролевая инструкция позволяет участникам быстро сориентироваться в игровой ситуации, распределить роли и функции, приступить к выполнению определённой последовательности действий, постоянно видеть основную цель работы. При конструировании игры предполагается организация совместной деятельности игроков, их ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. Предполагается, что достижение целей происходит путём последовательного принятия индивидуальных, а затем групповых решений, поэтому, при написании инструкции необходимо сформулировать правила и ограничения, уточнить этапную или пошаговую последовательность принятия решений.

4 этап. Обсуждение игры.

Разработчик должен заранее заготовить ряд вопросов для обсуждения результатов и процесса игры, что, впрочем, не исключает спонтанности участников и ведущего на этом этапе. Участники получают взаимную обратную связь, делятся своими переживаниями, отмечают позитивные и, возможно, негативные моменты в процессе игры. Иногда возникает необходимость или желание усовершенствовать и продолжить игру.

5.4. Организация и проведение ДИ.

Для организации и проведения деловой игры необходимо следующее:

- подготовка руководства игры и группы обеспечения;
- подготовка методического и технического обеспечения;
- подготовка инструктивных заданий и пробного проведения игры с группой обеспечения;
- адаптация ДИ к соответствующему контингенту участников и условиям ее проведения;

- проведение необходимых расчетов для оценки последствий различных вариантов решений, формирование оптимального или рационального решения для каждого фрагмента игры;
- предварительное формирование состава игровых групп;
- подготовка будущих участников игры, оценка уровня их готовности к игре;
- оценка деловой игры как формы совершенствования подготовки и переподготовки специалистов определённого профиля.

5.5. Организационно-деятельностные игры (ОДИ).

К классу этих игр можно отнести: проблемные ролевые игры, проблемно-ориентированные деловые игры, апробационно-поисковые игры, инновационные игры.

ОДИ применяют при решении сложных социально-производственных задач, когда требуется объединение усилий специалистов разных направлений. Игра базируется на основе предъявляемой игрокам исходной информации о состоянии реальной социально-экономической системы. Далее идет выработка, обсуждение и принятие решений по управлению указанной системой.

В таких играх чаще решаются не вопросы оперативного управления, а проблемы разработки программы управления. В игре выявляется комплекс проблем по управлению социально-экономической системой и пути решения этих проблем. В ОДИ обычно рассматриваются кризисные для системы состояния, обеспечивающие повышенную мотивацию участников игры и способствующие выработке решений, выводящих систему из кризиса.

Для проведения игры целесообразно привлекать специалистов разных направлений, несущих в игре разные функции (группа обеспечения, консультанты, руководители групп и другие).

Организационная задача руководителя – координация коллективной деятельности участников игры, их личностное и межгрупповое общение на всех этапах решения проблемы. В ОДИ принципиально не закладывается безусловное решение проблемы, иногда игра может заканчиваться и отрицательным результатом.

5.6. Подготовка и проведение организационно-деятельностных игр (ОДИ).

Подготовка и проведение ОДИ, как правило, осуществляется в несколько этапов.

1. Предигровой этап (может длиться 2-3 месяца). Здесь проводится диагностика состояния социально-экономической системы, выявляются кризисные проблемы, определяется общая стратегия игры, формируется ее структура.
2. Далее проводится подбор игрового коллектива, продумываются составы игровых групп. В каждой группе имеется представитель из руководства. Его роль состоит в создании доброжелательного морально-психологического климата в группе, контроль ее деятельности, при необходимости коррекция, а также информирование коллег по проведению игры о состоянии группы и решения проблемы для координации проведения игры.
3. Ввод игроков в игру. Здесь производится ориентирование игрового коллектива на цели и задачи игры, психологическая подготовка участников (мобилизация их творческого и интеллектуального потенциала). Среди приемов мобилизации участников можно выделить такие, как «вызов огня на себя» – провоцирование игроков на дискуссию с

руководителем, среди положительных приемов могут быть шуточные конкурсы и другие приемы, вызывающие положительные эмоции. Задача этого этапа в создании из разрозненных специалистов работоспособного коллектива, способного решать поставленную задачу.

4. Работа в группах. Этот этап на протяжении игры может неоднократно повторяться при решении отдельных аспектов проблемы. Для анализа хода игры здесь могут привлекаться эксперты-специалисты, не участвующие в ходе игры (жюри). Анализ хода игры осуществляется руководством игры без участия игровых команд по выработанным участниками игры решениям, по информации консультантов о деятельности группы. В итоге вырабатывается дальнейшая стратегия проведения игры в следующем цикле. Таким образом, в ходе игры ее содержание может подвергаться коррекции, в то время как общая структура игры сохраняется.

5. Обобщение полученных результатов.

По окончании игры руководством разрабатываются основные итоговые документы, содержащие постановку проблемы, ее структурное рассмотрение и предложения по ее решению.

После завершения игры уместно провести обсуждение хода игры совместно с участниками и выслушать их мнения, предложения и пожелания по методике проведения игры, а также о взаимоотношениях руководства игры и участников.

Характерологические признаки ОДИ можно сформулировать следующим образом:

- 1) Моделируется деятельность специалистов по решению сложных комплексных проблем управления социально-экономическими системами на основе реальной информации об их состоянии.
- 2) Роли в ОДИ условные. Решения принимаются вне рамок штатных структур.
- 3) Обеспечивается различие ролевых целей и взаимодействие ролей. Это объясняется наличием личных интересов участников игры.
- 4) Использование коллективной деятельности.
- 5) Наличие общей цели у игрового коллектива.
- 6) Коллективная выработка решений участниками игры.
- 7) Реализуются процесс "цепочки решений".
- 8) Предусмотрена многоальтернативность.
- 9) Специальными средствами обеспечивается управление эмоциональным напряжением игроков.
- 10) Принятые в игре решения не воздействуют на объект управления.
- 11) Последствия принятия решений в игре не прослеживаются.
- 12) Система оценивания деятельности участников игры часто отсутствует.
- 13) Необходимость в оценке отсутствует из-за высокой для игроков степени мотивации при решении поставленной проблемы.

Перечисленные характерологические признаки можно считать признаками ДИ в полном объеме. При этом признак 1 относит ДИ к имитационным методам обучения, признаки 2-4 определяют ДИ как игровой метод обучения. По признакам 5-6 ДИ является методом коллективного обучения. Признаки 8-9, 11 относят ее к числу наиболее эффективных методов делового обучения, а признак 7 выделяет ее среди всех упомянутых методов.

6. Психологические аспекты проведения деловых и организационно-деятельностных игр.

Уже на этапе, предваряющем начало игры, в центре внимания ведущего оказывается проблема мотивации участников. Разумеется, игровая форма работы встречается не так часто

в учебном процессе ВУЗа или в деятельности трудового коллектива, поэтому основания для мотивации есть – это интерес, любопытство участников. Но ведущему важно «включить» и поддерживать также определённый уровень соревновательной мотивации среди играющих с тем, чтобы она стимулировала активность, а не провоцировала самопрезентацию и амбициозность. Для этого участники могут быть разделены на две или более микрогруппы (команды), имеющие одну и ту же игровую цель и исходные данные. При этом начинает действовать эффект группового фаворитизма, способствующий командной сплочённости. При комплектовании игрового коллектива и, в особенности, состава микрогрупп, необходимо учитывать сложившиеся межличностные отношения. Поэтому, вероятный состав игрового коллектива, психологические характеристики участников и особенности их межличностных отношений должны быть известны ведущему (в результате наблюдения, собеседования, совместной деятельности, социометрии). В противном случае, ведущему придётся реагировать спонтанно и прилагать немалые усилия для создания атмосферы доброжелательности и сотрудничества. Впрочем, в любом случае ему не избежать этой работы, но можно значительно повысить её эффективность и снизить трудозатраты.

Начиная игру, руководитель специальным образом организует пространство, для того, чтобы все участники имели равную возможность включиться в игровое действие, а также, чтобы команды не мешали друг другу. После распределения участников по командам, руководитель раздаёт инструкции, необходимые бланки, документы и т.д. После этого ведущий направляет свои усилия на детализацию понимания участниками игровой ситуации, целей, формы проведения игры, её этапов, ролей, функций. Если ведущий обнаруживает недостаточность знаний игроков по содержанию игровой ситуации или по характеру моделируемой деятельности вообще (что нередко случается при проведении учебных игр в студенческих группах), то он может уточнить условия сам или ввести ситуацию обращения к справочным материалам, либо к компетентным специалистам. Вообще существование группы экспертов (особенно для работы со студентами) оказывает весьма существенное позитивное влияние и на процесс работы и на её результат.

Важной особенностью большинства игр является наличие ролевого взаимодействия, структурирующего групповой процесс. Как правило, роль понимается игроками не только как сумма функций, но и образцов поведения. У участников формируются определённые ожидания относительно игрового поведения носителей тех или иных ролей. Желательно, чтобы эти ожидания совпадали у всех игроков. С этой целью в инструкции можно достаточно полно описать нормы поведения для каждой роли. Это организует взаимодействие в группе, упорядочивает и регулирует межличностные отношения и уменьшает вероятность возникновения конфликтов.

Способность действовать в соответствии с ролью во многом зависит от индивидуальных особенностей игрока. Тревожность, ригидность, акцентуации характера могут затруднять адекватное принятие роли. Влияют на этот процесс и социально-психологические характеристики личности. Средний социометрический статус в группе более благоприятен для принятия роли в сравнении с низким.

В зависимости от индивидуальных и социально-психологических особенностей игроки,

как правило, используют в процессе игры различные **стратегии:**

- «экспертная» стратегия – игрок принимает решения, опираясь на свои представления о некоем обобщённом образе специалиста, эксперта в данной области деятельности;
- «идентификационная» стратегия – игрок отождествляется с определённым человеком, знакомым ему по этой социальной роли в реальной деятельности;
- «азартная» стратегия – игрок ориентирован на соревновательность и выигрыш, но так как игра представляет собой групповую деятельность, то вклад такого игрока в коллективный успех может быть весьма весомым;
- «процессуальная» стратегия – игрок не особенно центрируется на результате, но вполне активно включается в процесс;

- «критическая» стратегия – стремясь получить более высокий социометрический статус, некоторые игроки критикуют саму игру, её правила и т.д.;
- «отстранённая» стратегия – игрок явно или скрыто дистанцируется от участников.

Разумеется, типология стратегий этим не исчерпывается и, кроме названных причин, определяется также типом игры, качеством её разработки и «обкатанности», учебной или производственной ситуацией, связанной с игрой, личностью и квалификацией ведущего и другими факторами.

Успешность работы ведущего и эффективность игры во многом определяется его способностью наблюдать за игроками, фиксировать особенности их поведения и выбранные стратегии, с тем, чтобы поддерживать и регулировать необходимый уровень эмоциональной и интеллектуальной напряжённости. Методами такой регуляции могут быть различные упражнения из арсенала социально-психологических тренингов: разминочные упражнения, этюды и упражнения, направленные на групповое сплочение, психогимнастика, брейнсторминг и другие методы активизации интеллектуальной активности и креативности.

Необходимость управлять игрой не должна привести к излишнему вмешательству ведущего в ход игры, тем более к его авторитарности. Подобная позиция ведущего блокирует игровое поведение участников, снижает эффективность рефлексии и открытость в выражении чувств во время обсуждения результатов и всего процесса игры.

Основные трудности, возникающие на разных этапах игры:

- спонтанное деление группы на микрогруппы (команды) может привести к явному неравенству сил и снизить игровую мотивацию одной или нескольких команд, поэтому руководителю не следует упускать из виду момент «деления» на команды;
- в начале игры некоторые участники, стремясь получить более высокий социометрический статус, могут избрать стратегию критики, а наиболее естественным объектом критики им представляется игра, поэтому руководителю приходится предпринимать усилия, чтобы доказать, что к неудачам приводит не плохая структура игры, а игнорирование игроками каких-либо факторов;
- на процесс игры могут переноситься уже сложившиеся личные взаимоотношения, поэтому руководитель должен внимательно отслеживать подобные процессы, постоянно быть готовым к необходимости перераспределить роли, видоизменить правила и т.д.;
- возможна также утрата одним или несколькими игроками понимания игрового контекста и попытка доминирования, в связи с чем руководителю необходимо быть готовым вмешаться и провести рефлексивную паузу, чтобы дать участникам возможность понять и отреагировать эту ситуацию;
- некоторые поведенческие проявления игроков могут не соответствовать психологическому понятию «здоровая личность» (а в исключительных случаях – психической норме) и, поскольку такого участника уже невозможно исключить из игры, руководитель может, умело варьируя ролями, минимизировать вред, приносимый подобным поведением;
- в процессе игры участники могут испытывать различные трудности профессионального и психологического характера, и искусство ведущего состоит в том, чтобы отличать ситуации, требующие его вмешательства в том или ином объёме от ситуаций нормального «преодоления материала»;
- после завершения собственно игрового периода, необходимо провести обсуждение игры и тех чувств, которые связаны с этим у игроков, и на этом этапе могут возникнуть ситуации, требующие особой тактичности ведущего.

Кстати, для завершающего этапа работы – обсуждения – можно предложить участникам следующие вопросы:

- Вызвала ли интерес проведённая игра?
- Считаете ли Вы конструктивной и полезной такую форму работы? Почему?
- Соответствует ли, по Вашему мнению, ситуация, предложенная в сценарии игры реальным условиям деятельности?

- Что, на Ваш взгляд, можно было сделать лучше, если бы играли ещё раз? Какие компоненты игры нуждаются в коррекции, совершенствовании?
- Какими могли быть другие результаты игры? Почему?
- В чём Вы видите полезность игры лично для Вас?
- Хотите ли Вы поделиться чувствами, связанными с игровой ситуацией, с взаимоотношениями участников?
- Для самоанализа работы руководителя можно предложить ему следующие вопросы:
- Насколько соответствует игра данному составу участников?
- Ориентирована ли игра на имеющиеся у участников знания? И в какой мере игра ориентирована на «зону ближайшего развития» участников?
- Использовалась ли прилагаемая к игре информация и не требовалась ли дополнительная?
- Как выглядела динамика и характер мотивации участников на протяжении всей игры?
- Преобладала ли игровая, учебная, исследовательская мотивация или мотивация на общение, взаимодействие?
- Налажено ли было конструктивное взаимодействие? Прослеживалась ли в ходе игры групповая динамика, и каков был её характер?
- Какова эффективность игры и в чём она выражается?

7. Исследовательский аспект деловых игр.

С целью оптимизации управления игрой, а также для коррекции и совершенствования процесса конструирования деловых игр полезно, а иногда и необходимо проводить исследовательскую работу, как в ходе игры, так и по её итогам.

Предметная область исследования определяется, как правило, следующими параметрами: психологический климат в группе, особенности групповой динамики, интеллектуальная активность и продуктивность участников, степень инициативности и реальный вклад каждого участника, распределение игровых ролей... Методический инструментарий подбирается в зависимости от задач исследования, выбранных параметров и квалификации исследователя или исследовательской группы.

Например, при анализе взаимодействия и распределения ролей в группе часто используется методологическая схема и соответствующая методика Р. Бейлса. Им выделяется два вида функций поведения, необходимого для успешного существования и развития группы: *функция решения задачи* и *функция оказания поддержки*. Первая функция реализуется посредством выдвижения и проверки гипотез, относительно ключевой проблемной ситуации или частных задач в сценарном плане игры, получения и переработки информации, принятия решений. Функция поддержки отражает социальный и эмоциональный климат группы и реализуется посредством различных процессов, феноменов и механизмов: принятие/непринятие, компромисс, сотрудничество, соперничество, конфликт, эмпатия и т.д.

Успешность игры во многом определяется гибкой ролевой структурой, способствующей эффективной реализации и функции решения задачи и функции оказания поддержки.

Охарактеризуем возможные роли участников в процессе игры.

Роли, способствующие выполнению задания:

1. Инициатор – участник, который чаще, чем другие, предлагает новые решения, вносит предложения, изменяет точку зрения на цели группы.
2. Последователь – подхватывает новую инициативу, расширяет её, помогает в реализации начатых в группе дел.

3. Координатор – способствует правильному «разделению труда». Следит за тем, чтобы в группе не занимались несколькими делами одновременно несколько участников, чтобы все имели занятие, соответствующее общей цели.
4. Ориентирующий – прокладывает путь и определяет направление работы группы в соответствии с какими-либо ориентирами. В группе обсуждает вопросы о том, как быстро развивается группа, как близко к цели она находится, а правильном ли направлении она идет, обращает внимание на уровень увлеченности участников группы игрой, следит за временем и проч.
5. Оценивающий – оценивает деятельность отдельных участников и всей группы, актуальную ситуацию, подводит итоги на промежуточных стадиях игры и в конце занятия.
6. Ищущий информацию – часто ставит вопросы и пытается получить на них ответы, побуждает к действию, принятию решений.

Роли, важные для сотрудничества в группе и её развития.

7. Поощряющий – мотивирующий и «подталкивающий других» к участию в групповом процессе, вовлекает малоактивных членов группы в игровую деятельность, демонстрирует понимание чужих идей и мнений.
8. Гармонизатор – побуждает к совместной деятельности, способствует конструктивному разрешению конфликтов, стремится преодолеть противоречия между участниками, стремится к компромиссу.
9. Снимающий напряжение – старается снять напряжение в трудных ситуациях, часто шутит.
10. Блюститель правил – следит за соблюдением общепринятых в группе положений и принципов. Напоминает о нормах и правилах совместной работы и коммуникации в группе.

Роли, затрудняющие сотрудничество в группе и её развитие.

11. Блокирующий – противостоит групповым инициативам, подвергает сомнению значимость происходящего. В ситуации внутреннего конфликта предпочитает личные цели групповым.
12. Ищущий признания – независимо от того, что происходит в группе, старается обратить на себя внимание, демонстрирует свои способности и возможности во всех ситуациях. Старается быть в центре внимания группы, удивить, заинтересовать своей личностью, вызвать восхищение, жаждет похвалы.
13. Доминирующий – часто мешает другим высказаться, пытается манипулировать другими участниками.
14. Избегающий работы в группе – не поддерживает групповых инициатив, стремится быть в стороне. Избегает рискованных для его Я действий и ситуаций. Склонен отмалчиваться или давать малозначащие, уклончивые ответы.

Анализ ролевой структуры проводится на основании таких вопросов:

- Какие из перечисленных ролей просматриваются в группе?
- Как принятие участниками тех или иных ролей влияет на динамику групповых процессов и на психологический климат в группе?
- Не являются ли некоторые роли слишком разрушительными для групповой динамики и цели игры? И, если являются, то, как нужно изменить ролевую структуру, чтобы группа развивалась и работала эффективнее? С помощью каких методов и приёмов это делать?

Не менее важным аспектом групповой динамики является принятие решений. Возможны следующие основные типы принятия решений в группе:

1. «Незаметное» решение. Чёткая позиция в дискуссии не высказана, решение возникает как бы само по себе, без его полного осознания участниками.
2. Авторитетное решение. Чёткая позиция авторитетного члена группы оказалась беспорной, решением группы эта позиция принята как единственно верная, хотя в ходе

дискуссии высказывались и другие мнения. В этом случае члены группы испытывают некоторую неудовлетворённость и, во всяком случае, не воспринимают решение как своё.

3. Решение меньшинства. Активное меньшинство, оказывая поддержку друг другу, проводит своё решение. Все остальные члены группы имели собственные представления о решении проблемы, однако, единой точки зрения выработать им не удалось.
4. Компромиссное решение. Когда в дискуссии не удаётся выйти на единое решение, нужны взаимные уступки и тогда возможна ситуация, в которой будет принято решение не вызывающее протест ни у кого, но и никого не удовлетворяющее полностью.
5. Решение большинства. Такое решение считается демократичным и потому – верным, но это не всегда так. Кроме того, у оставшегося меньшинства возникает чувство, что они не сумели достаточно чётко выразить свою позицию, что практическое воплощение решения покажет его несостоятельность.
6. Решение на основе взаимопонимания. Такое решение возникает в дискуссии, которая продолжается до тех пор, пока каждый из участников не сможет, хотя бы частично, примкнуть к выдвинутому предложению. При этом все ощущают, что они имели возможность оказать влияние на решение, и каждый знает, почему они пришли к такому решению.
7. Единогласное решение. Для сложных проблем такой способ принятия решения бывает редким. Полного единогласия достичь невозможно в принципе, хотя бы потому, что изначально разделены функции и роли участников дискуссии.

Типы принятия решений различаются по степени вовлечённости игроков, степени аналитичности, согласованности и другим параметрам. Ведущему, а иногда и всей группе, полезно проанализировать, как связано принятие решения с уровнем развития группы, её структурными характеристиками, особенностями групповой динамики, процессами лидерства, реализацией основных функций и, в конечном счёте, с результатами игры.

8. Особенности реализации деловых игр с использованием персональных компьютеров.

Игровое моделирование ситуаций является важным инструментом при формировании мышления у обучающихся в процессе изучения дисциплин по курсу маркетинга и менеджмента. Актуальны вопросы рассмотрения рыночной ситуации при принятии управленческих решений в условиях конкурентного рынка в силу сложившихся на сегодняшний день условий экономической конъюнктуры. При этом, безусловно, необходимо уметь учитывать и анализировать целый ряд вопросов рыночной конъюнктуры, начиная от анализа товаров и предоставляемых услуг и кончая особенностями психологического влияния характера принимаемых решений на производственные коллективы.

К сожалению, ни одна моделируемая коллективная ДИ не может рассматривать достаточно большое число факторов одновременно и при этом сохранять реальный масштаб времени. Более того, каждая ДИ все равно не полностью задействует весь поток обучаемых, выводя лидеров на первые роли и оставляя «в тени» отстающих.

Появление компьютерных средств общения и обучения позволяет обеспечить интерактивное общение с персональным компьютером и сосредоточивать внимание на множестве факторов, причем индивидуально, не зависимо от степени подготовленности обучаемого. В рамках компьютерных ДИ анализируется обычно многофункциональная

социально-экономическая система, в которой основные управляющие системой факторы это идеализированные инструменты рыночного воздействия.

Среди компьютерных ДИ наиболее интересной и полнофункциональной, с точки зрения рассматриваемых факторов, является компьютерная стратегическая игра "Capitalism" ("Капитализм") фирмы Interactive Magic.

"КАПИТАЛИЗМ" – деловая стратегическая игра в реальном масштабе времени, которая моделирует современный деловой мир с беспрецедентной глубиной и сложностью. Широкий диапазон видов коммерческой деятельности, охватывающей розничную продажу, производство, горнодобывающую промышленность, сельское хозяйство, управление, маркетинг, финансовое управление, бухгалтерский учет, экономику и фондовый рынок. В игре "КАПИТАЛИЗМ", возможно:

- * Создать собственную легенду, стать новым Генри Фордом автомобильной промышленности.

- * Войти в сотню известных миллионеров (100 Billionaires Chart) в возрасте более молодом, чем это сделал Билли Гейтс.

- * Захватить долю на рынке безалкогольных напитков большую, чем Coca Cola и Pepsi вместе взятые.

- * Быстро потерять богатство после ведения "грязной игры" в процессе манипулирования акциями.

- * Устроить торговый "шторм" на рынке с маркетинговой кампанией инновации нового товара.

- * Стать лидером на компьютерном рынке за счет продажи компьютеров, имеющих разработанные вами научно-технические секреты.

- * Увеличить производительность своей фирмы, вкладывая усилия в подготовку кадров и установку усовершенствованного оборудования.

- * Применить теорию экономии за счет роста производства, снизить себестоимость, и поднимать прибыль.

- * Сформулировать план расширения или диверсификации, выпустить новые акции и увеличить капитал.

- * Реорганизовать умирающую корпорацию.

- * Формировать розничную империю, устанавливая универмаги на каждой территории, имеющей потребителей.

- * Сформировать сельскохозяйственное королевство, и управлять поставкой пшеницы целой нации.

- * Победить на рынке, вызвав сокращение ценовой войны.

- * Усилить финансовое лидерство, интегрируя весь синергетический капитал компании.

- * Монополизировать производство сырья и цены на него, захватывая каждый доступный запас природного ресурса.

- * Победить ваших конкурентов на фондовом рынке враждебными действиями по отношению к их акционерным пакетам.

- * Удвоить ваши доли на рынке созданием торгового объединения.

- * Разносторонне развить больше чем 40 типов изделий, включая: автомобиль, напиток, химические товары, сигареты, компьютер, электронные изделия, продовольствие, обувь, мебель, драгоценности, игрушки, часы и т. д. Данная деловая игра создана компьютерной фирмой Interactive Magic (INTERACTIVE MAGIC, PO Box 13491 Research Triangle Park, NC 27709) в 1995 году и рассчитана на использование в IBM совместимых компьютерах. Настоящая игра предъявляет следующие требования к компьютерной технике (минимальная конфигурация): 386DX CPU; 4 MB RAM; 12MB Hard Disk при использовании CD варианта игры и 103 MB в дискетном варианте; Vesa совместимый видео драйвер; манипулятор мышь; звуковая карта; SVGA монитор 256 цветов (640*480). Помимо требований к аппаратной части компьютера существует и ряд требований к программному обеспечению: MS DOS 5.0 или старше или Windows'95/98.

Часть II. Деловые игры в практике обучения студентов-психологов.

1. Деловая игра «Агентство моделей».

Предлагаемая игра моделирует деятельность гипотетического «Агентства моделей» и, в частности, те возможности, которые позволят психологу реализовать свои профессиональные знания и умения.

ЦЕЛИ:

1. Расширение представлений участников о возможных направлениях работы психолога.
2. Отработка навыков ведения групповой дискуссии, анализа информации, экспертной и кадровой работы.

ВРЕМЯ: 2 часа.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Возможности работы психолога в сфере модельного бизнеса.
2. Отработка навыков ведения групповой дискуссии, анализа информации, экспертной и кадровой работы.
3. Эффективные способы выработки индивидуальных и групповых решений.

МЕТОДИКА

Участники делятся на команды по 4-5 человек. Каждому участнику раздаётся бланк «Структура и содержание работы психолога в «Агентстве моделей». Дополнительно даётся ещё один бланк для всей команды.

Инструкция: «Каждый участник в течение 5-7 минут заполняет свой индивидуальный бланк. Затем в результате внутрикомандной дискуссии вырабатывается общее решение относительно структуры и содержания работы психолога в модельном агентстве и заполняется общекомандный бланк (20 мин.).»

Также вырабатываются критерии экспертной оценки программ психологов – претендентов на работу в модельном бизнесе.

Затем обе команды поочередно выслушивают одна другую, принимая роль коллективного эксперта (30 мин). Цель экспертизы – обосновать принятие на работу в рекламное агентство команды психологов, имеющих лучшую программу предстоящей деятельности».

(Идеальный вариант – наличие группы экспертов-профессионалов модельного бизнеса).

Вопросы для обсуждения.

1. Считаете ли Вы, что в результате общения и обмена информацией Вы больше узнали о возможностях психолога в сфере модельного бизнеса?
2. Можете ли Вы оценить степень и полезность своего участия в работе команды?
3. Какие способы работы оказались наиболее эффективными для выработки индивидуального решения? Группового решения?
4. Каковы Ваши наиболее запомнившиеся переживания в ходе работы?

Материалы к игре «Агентство моделей».
Структура и содержание работы психолога в «Агентстве моделей»

1. Профессиональная деятельность психолога.

1.1. Диагностическая _____

1.2. Консультативная _____

1.3. Коррекционная _____

1.4. Аналитическая _____

1.5. Фасилитаторская _____

1.6. Другое _____

2. Участие психолога в сферах деятельности других специалистов.

2.1. Менеджмент _____

2.2. Маркетинг _____

2.3. Реклама _____

2.4. Дизайн (конструирование) _____

2.5. Оформление _____

2.6. Демонстрация _____

2.7. Обучение _____

2.8. Другое _____

Структура и содержание деятельности психолога в модельном бизнесе (экспертный вариант).

1. Профессиональная деятельность психолога.

- 1.1. Диагностическая: беседа, интервью, наблюдение, тестирование и другие методы работы с претендентами и персоналом; профессиональный отбор сотрудников;
- 1.2. Консультативная: психологические проблемы сотрудников – личные, семейные, профессиональные.
- 1.3. Коррекционная: коррекция личностных нарушений; конструктивное разрешение конфликтных ситуаций;
- 1.4. Аналитическая: анализ психологического климата в коллективе и особенностей межличностного взаимодействия сотрудников; администрации и сотрудников; взаимодействия отдельных подразделений
- 1.5. Фасилитаторская: психологический настрой участников демонстрации моделей, релаксационные тренинги, тренинги коммуникативной компетенции, мотивации профессионального роста;
- 1.6. Другое.

2. Участие психолога в сферах деятельности других специалистов.

- 2.1. Менеджмент: определение «слабых звеньев» в управленческой структуре; участие в разработке инновации в управленческой деятельности;
- 2.2. Маркетинг: анализ эффективности публик-рилэйшнз (анализ эффективности носителей и характера информации, изучение обратной связи, в том числе, контент-анализ и т.д.);
- 2.3. Реклама: криэйторство (рекламные идеи), психологический анализ эффективности рекламы и её размещения;
- 2.4. Дизайн (конструирование): участие в формировании коллекции, организация фокус-групп для изучения впечатления от коллекции;
- 2.5. Оформление: участие в организации пространства, мизансцен и т.д. с учётом закономерностей восприятия;
- 2.6. Демонстрация: обоснование последовательности демонстрации моделей коллекции;
- 2.7. Обучение: участие в занятиях по курсам «актёрская игра»; организация и проведение брейнсторминга, организационных, деловых и ролевых игр для различных групп специалистов-профессионалов;
- 2.8. Другое.

2. Деловая игра «Интервью».

ЦЕЛИ:

1. Изучение методов проведения интервью.
2. Овладение техникой проведения интервью.
3. Нарботка навыков успешного прохождения интервью.

ВРЕМЯ: 1,5 часа.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Профессиональная компетентность менеджера по персоналу.
2. Форма и содержание интервью.
3. Критерии оценки профессиональной компетентности и личностных характеристик претендента на должность.
4. Психологические особенности проведения интервью.

МЕТОДИКА

Участники делятся на пары и определяют сферу деятельности, относительно которой будет проводиться интервью. Один участник находится в роли интервьюера, а другой – в роли претендента на должность. «Интервьюер» получает бланк «Анализ интервью». В течение 15 минут проходит интервью, затем участники меняются ролями. После завершения цикла участники обмениваются впечатлениями.

Несколько участников берут на себя роль экспертов и получают соответствующую инструкцию (вариант 2).

Инструкция:

1 вариант: «Вам предоставляется возможность попробовать себя в роли интервьюера и определить профессиональные навыки и знания кандидата, «почувствовать» его личностную уникальность, оценить внешние данные и манеру общения, т.е. выработать собственное мнение о пригодности претендента к конкретному виду деятельности».

2 вариант (для эксперта): «Вы много лет проработали в компании в должности менеджера по кадрам и теперь получили повышение. Руководство компании поручило Вам подыскать на свою прежнюю должность специалиста по подбору персонала. Ваша задача, разработав критерии, оценить по ним профессионализм интервьюеров».

Вопросы для обсуждения.

1. Чувствуете ли Вы, что какая-либо роль удалась Вам более, чем другая? Почему?
2. Можете ли Вы сказать, что партнёр по общению пытался помочь Вам быть успешнее?
3. Считаете ли Вы, что интервьюеру необходимо по возможности понять личность претендента на работу, а не только его профессиональную компетентность?

Согласны ли Вы с тем, что кандидат должен быть открыт, искренен и аутентичен?

Бланк «Анализ интервью».

<i>Оценочные характеристики</i>	<i>Баллы</i>	<i>Примечания</i>
---------------------------------	--------------	-------------------

I. Коммуникативный стиль

1. Вхождение в контакт
2. Внешний вид (стиль одежды, макияж и т.д.)
3. Самопрезентация
4. Конгруэнтность
5. Вербальная компетентность
6. Аутентичность

II. Личностные характеристики

1. Мотивация (характер и степень выраженности)
2. Эмоциональная устойчивость
3. Интеллект (уровень общей культуры, здравый смысл)
4. Самоценность

III. Профессиональная пригодность

1. Компетентность
2. Адекватность самооценки собственной профессиональной компетентности

Бланк «Анализ интервью» (для эксперта).

<i>Оценочные характеристики</i>	<i>Баллы</i>	<i>Примечания</i>
---------------------------------	--------------	-------------------

I. Коммуникативный стиль

1. Вхождение в контакт
2. Внешний вид (стиль одежды, макияж и т.д.)
3. Эмпатия
4. Конгруэнтность
5. Вербальная компетентность
6. Аутентичность

II. Личностные характеристики

1. Эмоциональная устойчивость
2. Интеллект (уровень общей культуры, здравый смысл)
3. Самоценность

III. Профессиональная пригодность

1. Компетентность
2. Адекватность самооценки собственной профессиональной компетентности

3. Деловая игра «Наша фирма».

ЦЕЛИ:

1. Нарботка навыков творческой работы в команде, объединённой единой целью.
2. Ознакомление с методами организационного проектирования, информационно-аналитической и рекламной деятельности.

ВРЕМЯ: 2 часа.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Нарботка навыков творческой работы в команде, объединённой единой целью.
2. Ознакомление с методами организационного проектирования, информационно-аналитической и рекламной деятельности.

МЕТОДИКА

Группа делится на три команды.

Две команды создают свои фирмы, решая при этом следующие задачи:

1. Определить вид (профили) деятельности фирмы.
2. Придумать название, слоган, рекламную атрибутику (эскизы).
3. Составить информационно-рекламное резюме новой фирмы.
4. Разработать организационную структуру и обосновать функциональные задачи подразделений.
5. Продумать первоочередные маркетинговые и рекламные акции фирмы.

Третья команда является коллективным экспертом. Задачи: разработка критериев **оценивания** характера работы команд, а также оригинальности и вероятной эффективности деятельности созданных фирм.

«Команды-создатели» по очереди выступают перед экспертами, которые задают вопросы и после заслушивания обеих сторон, оценивают их работу, выражают критические замечания.

Игра завершается общим обсуждением процесса и результатов работы.

МАТЕРИАЛЫ

1. Листы ватмана.
2. Фломастеры.
3. Бланки инструкций для команд-участниц.
4. Бланк распределения игровых ролей.

Вопросы для обсуждения.

1. Удалось ли Вам прийти к согласию в форме консенсуса или в результате подчинения меньшинства большинству?
2. Кто почувствовал желание поучаствовать в работе фирмы, созданной другой командой? Почему?
3. Какие трудности испытали участники в ходе разработки проекта новой фирмы?
4. Как распределились роли в команде во время игры?

МАТЕРИАЛЫ

(к деловой игре «Наша фирма»).

Инструкция для команды

Вам предстоит создать новую фирму. В процессе работы рекомендуется придерживаться следующего плана:

1. Определить вид (профили) деятельности фирмы.
2. Придумать и разработать эскизы названия, слогана, рекламной атрибутики.
3. Составить информационно-рекламное резюме новой фирмы.
4. Разработать организационную структуру и обосновать функциональные задачи подразделений.
5. Продумать первоочередные маркетинговые и рекламные акции фирмы.
6. Обозначить стратегию и тактику взаимоотношений с потенциальными потребителями, деловыми партнёрами и конкурентами.

Бланк распределения игровых ролей (к деловой игре «Наша фирма»).

Инициатор
 Последователь
 Ищущий информации
 Поставляющий информацию
 Координатор
 Затежник
 Подводящий итог
 Поощряющий
 Гармонизатор
 Снимающий напряжение
 Блеститель правил
 Блокирующий
 Ищущий признание
 Доминирующий
 Избегающий работы в группе

4. Деловая игра «Управление временем».

ЦЕЛИ:

1. Определить причины и следствия психологических затруднений в профессиональной деятельности менеджера. Намечить пути преодоления психологических проблем.
2. Отработать навыки обнаружения и использования резервов рабочего времени, нахождения оптимального алгоритма деятельности менеджера.

ВРЕМЯ: 4 часа.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Стрессогенные факторы в деятельности менеджера.
2. Алгоритм планирования времени менеджера.
3. Организация рабочего дня на предприятии.

МЕТОДИКА

1 этап. Реальная или гипотетическая (для не имеющих опыт работы) диагностика с помощью опросника “Организация труда и использование рабочего времени менеджера”.

2 этап. Командам предлагается определить характер деятельности менеджера в определённой организации (на усмотрение участников), а затем разработать оптимальный ежедневный и недельный алгоритм работы менеджера.

Окончательный вариант должен быть принят каждой из команд в результате консенсуса. Игра завершается обсуждением итогов.

МАТЕРИАЛЫ

к игре «Управление временем».

Памятка «Наш друг Время».

1. **Создавайте резерв времени.** При планировании своего времени не загружайте рабочий день более чем на 60%, поскольку каждый день Вам приходится заниматься и непредвиденными делами.
2. **Не зарывайтесь на чужое время.** Если на Вашем предприятии проводятся регулярные совещания, то не забывайте заранее освобождать это время, отметив в своём еженедельнике дату, время и место их проведения.
3. **Дробите целое на части.** Не забывайте о своём перспективном индивидуальном плане работы и переносите из него запланированные задания в свой еженедельник.

4. **Регулярно добавляйте новенькое.** В начале каждой недели уточняйте какие дополнительные работы, задания, действия Вам предстоят.
5. **Группируйте мелочи.** Выделите и группируйте по какому-либо принципу так называемые мелкие работы.
6. **Чётко планируйте день.** На основе недельных планов составляйте ежедневные почасовые планы выполнения работ.
7. **Семь раз отмерь.** Несмотря ни на какую спешку, начинайте свой рабочий день со спокойного обдумывания предстоящих дел в течение 10-15 минут.
8. **Освежи память секретарём.** Если у Вас есть секретарь, то начинайте свой рабочий день с беседы с ним.
9. **Построй дела по порядку.** Определяете последовательность выполнения всех работ.
10. **Начни с трудного.** Начинайте работу с выполнения самых трудных заданий. Не поддавайтесь соблазну начать с мелкого, приятного, знакомого.
11. **Оставь почту на чай.** Не начинайте свой рабочий день с почты. Это уведёт Вас от неотложных дел.
12. **Уединись.** Если есть возможность, то в первой половине дня поработайте “за закрытыми дверями”.
13. **Фиксируй сделанное.** После выполнения каждого задания смело вычёркивайте его из списка, приговаривая “Ещё одно дело сделано”. Это придаёт силы для новых свершений.
14. **Оглянись и проверь.** Перед началом рабочего дня проверяйте, все ли задания предыдущего дня выполнены.
15. **Будь благоразумным.** Чередуйте свою работу и отдых, в том числе перерывы, с учётом Ваших индивидуальных психофизиологических особенностей: утомляемости, вработываемости и т.д.

Опросник “Организация труда и использование рабочего времени менеджера”.

Инструкция:

Отметьте, пожалуйста, варианты ответов, соответствующие Вашему стилю организации труда и использования рабочего времени.

1. Планируете ли Вы заранее то, что предстоит сделать на следующей неделе?	да	нет	иногда
2. Достаточно ли бывает в Вашем распоряжении работников для выполнения порученного объёма работы?	да	нет	иногда
3. Планируете ли Вы заранее распределение работ между отдельными работниками?	да	нет	иногда
4. Осуществляются ли работы на участке, за который Вы отвечаете, достаточно быстро и гибко или возникают сбои и остановки?	да	нет	иногда
5. Достаточно ли компетентен и подготовлен персонал для выполнения возложенных на него задач?	да	нет	иногда
6. Подготовили ли Вы своего помощника к тому, чтобы он мог эффективно решать возникающие проблемы?	да	нет	иногда
7. Стремитесь ли Вы проводить как можно меньше совещаний?	да	нет	иногда
8. Готовите ли Вы задания в конце рабочего дня или утром с тем, чтобы подчинённые могли их исполнить в течении рабочего дня?	да	нет	иногда
9. Достаточно ли доступно для понимания подчинённых Вы излагаете задания?	да	нет	иногда
10. Есть ли возможность быстро связаться с Вами, если кто-то из сотрудников срочно нуждается в помощи?	да	нет	иногда
11. Пунктуальны ли Вы в использовании рабочего времени?	да	нет	иногда

5. Деловая игра «Психолог-консультант»

ЦЕЛИ:

1. Определить причины и следствия организационных и психологических проблем в организации. Наметить пути преодоления проблем.
2. Отработать навыки командной работы.

ВРЕМЯ: 4 часа.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Постулаты и цели консультирования.
2. Пути достижения целей.
3. Фазы консультационного процесса.
4. Виды консультирования организаций.
5. Позиция, степень и характер специализации консультанта (маркетинг, реклама, менеджмент, продажи, работе с персоналом и проч.).
6. Критерии оценки эффективности организации (объём продукции, стабильность, устойчивость и т.д.).

МЕТОДИКА

Командам предлагается определить характер, причины и следствия организационных и психологических проблем в организации (сценарий проблем разрабатывается самими участниками), а затем предложить вариант аналитической и консультационной работы.

Итоговый вариант предложений, направленных на оптимизацию деятельности организации команды представляют одна другой. Игра завершается общегрупповой дискуссией и анализом результатов.

МАТЕРИАЛЫ

Информация к деловой игре «Психолог-консультант».

Постулаты и цели консультирования.

Постулаты:

- чтобы решить проблему, нужны достоверные данные;
- чтобы принять эффективное решение, нужен свободный и открытый выбор;
- чтобы эффективно внедрить что-то новое, нужна мотивация менеджеров и персонала.

Цели:

- создать атмосферу взаимного сотрудничества;
- решить проблемы не ситуативно, а всерьёз и надолго;
- добиться, чтобы внимание уделялось не только техническим и деловым проблемам, но и взаимоотношениям в коллективе.

Пути достижения целей:

- консультант и клиент (менеджер) стремятся к взаимозависимости. Они делят ответственность за планирование действий, их осуществление и результаты;
- решения принимаются совместно в ситуации взаимного уважения и понимания обязанностей и профессионализма;
- данные собираются и анализируются совместно;
- признаётся важность сотрудничества, ожидания согласовываются, а соглашение (контракт) заключается до того, как приступают к работе;
- общение диалогично – инициатива может исходить как от консультанта, так и от клиента; обмен информацией свободен и открыт;
- ответственность за внедрение определяется при обсуждении и вносится в соглашение (контракт);

- консультант стремится помочь клиенту (менеджеру) повысить уровень компетентности, разработать и внедрить план действий, которые сделают организацию более эффективной.

Фазы консультационного процесса:

1. Обсуждение, выяснение и коррекция взаимных ожиданий, заключение контракта.
2. Сбор данных и определение проблемы.
3. Обратная связь, уточнение проблемы, постановка задачи, планирование действий, распределение ролей и ответственности.
4. Внедрение.
5. Оценка, процесс развития, возобновление или завершение сотрудничества.

Характеристика «хорошего» клиента:

- Чётко определяет свои потребности. Ясное и подробное изложение потребностей и реальной ситуации в организации повысит точность определения существа проблемы.
- Открыт и откровенен. Предоставляет консультанту максимум информации относительно своих проблем и взаимоотношений.
- Ясно излагает, чего он хочет. Предъявляет свои ожидания.
- Объективен и критичен. Понимает насколько в реальности возможно осуществление поставленных целей.
- Честен и порядочен. Устные договорённости соблюдает так же, как и документальные соглашения. Проявляет доверие к консультанту, оказывает ему поддержку.

Мотивы сопротивления клиента:

- страх утратить собственную власть;
- страх перед собственной уязвимостью (потеря статуса эксперта, например);
- страх обнаружения собственных ошибок в менеджменте и т.д.

Формы выражения сопротивления клиента:

- Клиент постоянно запрашивает всё более и более подробную информацию, вплоть до несущественных мелочей.
- Перегружает консультанта подробностями.
- Торопит консультанта.
- Обвиняет консультанта в том, что тот слишком академичен и оторван от практики.
- Вербально агрессивен.
- Постоянно твердит, что ничего не понимает.
- Пассивен и вяло реагирует на информацию и предложения.
- Излишне теоретизирует при рассмотрении проблемы или ситуации.
- Обсуждает моральные проблемы, вместо того, чтобы заниматься реальными.
- Проявляет излишнюю уступчивость и зависимость от консультанта.
- Оттягивает обсуждение проблем и мероприятий постоянными вопросами по поводу методики.
- Заявляет, что ситуация улучшилась, но исходная проблема по-прежнему налицо.
- «Выжимает» преждевременные решения.

Виды консультирования организаций.

Классификация в зависимости от следующих параметров.

1. Позиция консультанта (внешняя или внутренняя).
2. Степень специализации консультанта (маркетинг, реклама, менеджмент, продажи, работе с персоналом и проч.).

3. Критерии оценки эффективности организации (объём продукции, стабильность, устойчивость и т.д.).
4. Наличие/отсутствие системного подхода (единица анализа, генезис и динамика ЕА, иерархичность ЕА и проч.).
5. Ориентация на результат или на процесс (напр. по налогообложению: оптимальная на сегодня схема ухода от налога или минимизация – ориентация на результат; или – помочь разработать налоговую политику организации, исходящую из её стратегии и миссии, ориентированную на возможные изменения как законодательства, так и взаимоотношений организации с государством – процесс).

**Часть III. РАБОЧАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Психологические основы деловых игр»**

1. Распределение учебного времени по семестрам и видам учебных занятий.

Семестр	Всего часов	Аудиторн. занятия	Лекции	Семинары	Практические занятия	Сам. работа	Отчетность за семестр
9	54	36	6	2	28	18	Контрольная работа (дляЗФО), Зачёт

2. Цели и задачи изучения учебной дисциплины.

В результате изучения курса студент должен знать:

- историю возникновения и развития деловых игр;
- сферы применения деловых игр и их основные функции;
- современные теории игровой деятельности;
- значение деловых игр в структуре методов активного обучения;
- особенности реализации деловых игр с использованием персональных компьютеров;
- характеристики основных имитационных методов активного обучения.

Уметь:

- применять методы организации, проведения деловых игр и анализа их эффективности;
- разрабатывать и квалифицированно использовать психологический инструментарий при проведении деловых игр;
- разрабатывать методы анализа конкретных ситуаций;
- организовывать ролевые, деловые (имитационные), организационно-деятельностные игры (ОДИ).

3. Организационно-методические указания.

На изучение дисциплины «Психологические основы деловых игр» отводится 36 часов. Из них:

- лекции – 6 часов;
- семинары-практические – 30 часов;
- самостоятельная работа – 18 часов.

Изучение дисциплины студентами осуществляется в следующих формах:

- прослушивание лекций по основным проблемам курса;
- участие в семинарах и практикумах;
- работа с литературой.

Небольшой объем лекционного курса все же дает студентам возможность ознакомиться с историей появления и развития деловых игр, с основными сферами профессиональной деятельности, в которых применяются методы и техники деловых игр.

Цель практических занятий – наработка навыков построения сценариев, а также освоение техник и приёмов проведения деловых игр.

Самостоятельная работа предполагает целенаправленное изучение специальной литературы, стимулирует развитие интереса к изучаемой проблематике, формирование стремления и готовности к практической работе.

Форма отчетности студентов – контрольная работа, зачет.

4. Междисциплинарные связи.

Явно прослеживается связь с «Социальной психологией», «Психологией управления», «Психологией бизнеса» и с другими предметами, эффективность изучения которых определяется формой и содержанием инновационных методов и техник.

5. Программа изучения курса.

5.1. Лекционный курс.

Тема 1. Теоретические основы формирования деловой игры.

Игра как вид деятельности. Роль – основная единица игры. (В.Штерн. Д.Б.Эльконин). Социокультурные функции игры (Й.Хейзинга). Характеристики игры как социокультурного типа действия (Ю.А.Левада). Ролевые и целевые игры.

История развития деловых игр. Имитационные игры в обучении военному делу. Экспериментальное игровое моделирование в США и Западной Европе. Сферы применения деловых игр.

Тема 2. Деловые игры в структуре методов активного обучения.

Классификация методов активного обучения: неимитационные; имитационные: неигровые (метод анализа конкретных ситуаций), тренинги, игровые (управленческие или операциональные деловые игры, ролевые игры, контригра, игровое проектирование).

Характеристика основных имитационных методов активного обучения.

Метод анализа конкретных ситуаций: модель социально-экономической системы, коллективная выработка решений, многоальтернативность, единая цель, система группового анализа деятельности обучаемых, управляемое эмоциональное напряжение обучаемых.

Ролевые игры: модель управляющей системы, наличие ролей, различие ролевых ценностей участников, взаимодействие ролей, общая цель коллектива, многоальтернативность, групповое или индивидуальное оценивание деятельности, управляемое эмоциональное напряжение.

Имитационные игры: различная целевая направленность, наличие одной роли, тиражируемой участниками, отсутствует модель управляющей системы, может отсутствовать конфликтная ситуация.

Организационно-деятельностные игры (ОДИ): роли условны, различие ролевых целей, взаимодействие ролей, коллективная выработка решений участниками игры, реализуется процесс «цепочки решений», многоальтернативность, принятые в игре решения не воздействуют на объект управления, последствия принятия решений в игре не прослеживаются, система оценивания деятельности участников игры часто отсутствует.

Тема 3. Деловые игры в системе подготовки менеджеров.

Оценка деловой игры как формы совершенствования подготовки и переподготовки специалистов экономического профиля.

Функции деловых игр: ДИ как метод активного обучения; «проживание ситуации», моделирование и проектирование ситуаций.

Значение деловых игр в процессе обучения. Критерии эффективности деловых игр: экономия времени, заинтересованность участников, непосредственный контроль в ходе учебно-игровой деятельности, высокий уровень усвоения знаний, умений, навыков, достаточно полная картина профессиональных и личностных качеств участников.

Особенности реализации деловых игр с использованием персональных компьютеров. Возможности деловых игр с использованием компьютерной техники.

Этапы подготовки и организации деловой игры.

6. Тематический план изучения дисциплины.

№	Виды учебных занятий	К-во часов	Темы и учебные вопросы
1.	Лекция	2	Тема 1. Теоретические основы формирования деловой игры. Вопросы: 1. Игра как вид деятельности. 2. История развития деловых игр.
2.	Лекция	2	Тема 2. Деловые игры в структуре методов активного обучения. Вопросы: 1. Классификация методов активного обучения. 2. Характеристика основных имитационных методов активного обучения.
3.	Лекция	2	Тема 3. Деловые игры в системе подготовки менеджеров. Вопросы: 1. Оценка деловой игры как формы совершенствования подготовки и переподготовки специалистов экономического профиля. 2. Функции деловых игр. 3. Подготовка и организация деловой игры.
4.	Семинар	2	Психологические характеристики деловой игры.
5.	Практич. занят.	2	Подготовка сценария и регламента деловой игры.
6.	Практич. занят.	2	Деловая игра «Агентство моделей».
7.	Практич. занят.	2	Деловая игра «Интервью».
8.	Практич. занят.	2	Деловая игра «Наша фирма».
9.	Практич. занят.	4	Деловая игра «Управление временем».
10.	Практич. занят.	2	Деловая игра «Психолог-консультант».
11.	Практич. занят.	2	Деловая игра «Паника» (Экстремальные ситуации).
12.	Практич. занят.	2	Деловая игра «Бизнес-план».
13.	Практич. занят.	2	Деловая игра «Сумка, полная денег» Педагогические ситуации».
14.	Практич. занят.	2	Деловая игра «Возрождение» Этнический конфликт».
15.	Практич. занят.	4	Деловая игра «Педагогические ситуации».
16.	Практич. занят.	2	Деловая игра «Этнический конфликт».

7. Распределение времени, отведенного на самостоятельную работу студентов.

№ п.п	Наименование тем и вопросов, выносимых на самостоятельную работу	Кол-во часов
1.	Рольевые игры в различных сферах деятельности	4
2.	Приёмы творческого решения задач	4
3.	Разминочные упражнения в процессе деловых игр	4
4.	Распределение ролей в социальном взаимодействии	4
5	Деловые игры и профотбор	2
	Итого:	18

8. СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Психологические основы деловых игр

ДЛЯ ФАКУЛЬТЕТА: Психологии

ВРЕМЯ: 2 часа

ТЕМА: Психологические характеристики деловой игры.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Интеллектуальные эмоции в деловой игре (сомнение, уверенность, догадка, удивление, удовольствие и др.).
2. Динамика и направленность мотивации в деловых играх.
3. Структура и динамика межличностных отношений в деловых играх.
4. Основные трудности, возникающие на разных этапах игры.
5. Игровые стратегии и типы принятия решений в деловых играх.

ЛИТЕРАТУРА

Вачугов Д.Д., Кислякова Н.А. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учебное пособие. – М.: Высшая школа.– 1998.– 176 с.

Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение.– Л.: ЛГУ.– 1985

Игры, обучение, тренинг, досуг /Под ред. В.В. Петрусинского. – М.– 1994

Мосейко Е.В., Нелисова И.Е. Методика исследования социально-психологической ориентации личности в группе // Активизация учебной деятельности.– Вып.2.– М.– 1982

Семиченко В.А. Психология эмоций.– К.– 1999. – 128 с.

9. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №1

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Психологические основы деловых игр

ДЛЯ ФАКУЛЬТЕТА: Психологии

ВРЕМЯ: 2 часа

ТЕМА: Подготовка сценария и регламента деловой игры.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Основные правила подготовки сценария деловой игры.
2. Регламент деловой игры.
3. Итоги игры.

МЕТОДИКА

Две команды, работая независимо, составляют алгоритмы конструирования сценария игры и регламент её проведения. Команды предъявляют одна другой итоги своей работы. Затем, объединившись, команды разрабатывают общий сценарий деловой игры.

МАТЕРИАЛЫ

Листы ватмана, фломастеры.

ЛИТЕРАТУРА

- Айламазьян А.М. Актуальные методы воспитания и обучения: деловая игра.– МГУ.– 1989 – 148 с.
- Ананьева Е.Г., Алексеев В.Е., Губенков С.Ю. и др. Методические рекомендации по организации учебно-технических и деловых игр. – М.– 1991– 87 с.
- Вачугов Д.Д., Кислякова Н.А. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учебное пособие. – М.: Высшая школа.– 1998 – 176 с.
- Вербитский А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению деловых игр.– М.– 1990 – 80 с.
- Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение.– Л.: ЛГУ.– 1985 – 256 с.
- Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. – М.– 1980 – 235 с.
- Ньюстром Д., Скэннел Э. Деловые игры и современный бизнес.– М.: БИНОМ. – 1997 – 144 с.
- Ронгинский М.Ю. Игровые элементы активного обучения: социально-психологический тренинг.– М.: Знание.– 1991– 200 с.
- Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр.– М.– 1991– 185 с.
- Эльконин Д.Б. Психология игры. – М.– 1978. – 234 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №2

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Психологические основы деловых игр

ДЛЯ ФАКУЛЬТЕТА: Психологии

ВРЕМЯ: 2 часа

ТЕМА: Деловая игра «Агентство моделей».

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

4. Возможности работы психолога в сфере модельного бизнеса.
5. Отработка навыков ведения групповой дискуссии, анализа информации, экспертной и кадровой работы.
6. Эффективные способы выработки индивидуальных и групповых решений.

МЕТОДИКА

Участники делятся на команды по 4-5 человек. Каждому участнику раздаётся бланк «Структура и содержание работы психолога в «Агентстве моделей». Дополнительно даётся ещё один бланк для всей команды.

Каждый участник в течение 5-7 минут заполняет свой индивидуальный бланк. Затем в результате внутрикомандной дискуссии вырабатывается общее решение относительно структуры и содержания работы психолога в модельном агентстве и заполняется общекомандный бланк (20 мин.).

Также вырабатываются критерии экспертной оценки программ психологов – претендентов на работу в модельном бизнесе.

Затем обе команды поочередно выслушивают одна другую, принимая роль коллективного эксперта (30 мин). Цель экспертизы – обосновать принятие на работу в

рекламное агентство команды психологов, имеющих лучшую программу предстоящей деятельности. (Идеальный вариант – наличие группы экспертов-профессионалов модельного бизнеса).

МАТЕРИАЛЫ

Бланки «Структура и содержание работы психолога в «Агентстве моделей».

ЛИТЕРАТУРА

Атаманова Р.И. Деловая игра // Ж-л: «Кадровая служба и управление персоналом предприятия». – №7. – 2000 год.

Богомолова Н.Н. Ситуационно-ролевая игра как активный метод социально-психологической подготовки // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. – М.: МГУ. – 1997– 201 с.

Михайлова Н.Н. Деловая игра как средство профориентации старшеклассников // Педагогика и психология игры. – Новосибирск: НГУ. – 1985 – 178 с.

Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр.– М.– 1991

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №3

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Психологические основы деловых игр.

ДЛЯ ФАКУЛЬТЕТА: Психологии.

ВРЕМЯ: 2 часа.

ТЕМА: Деловая игра «Интервью».

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

4. Изучение методов проведения интервью.
5. Овладение техникой проведения интервью.
6. Нарботка навыков успешного прохождения интервью.

МЕТОДИКА

Участники делятся на пары и определяют сферу деятельности, относительно которой будет проводиться интервью. Один участник находится в роли интервьюера, а другой – в роли претендента на должность. «Интервьюер» получает бланк «Анализ интервью». В течение 15 минут проходит интервью, затем участники меняются ролями. После завершения цикла участники обмениваются впечатлениями.

Несколько участников берут на себя роль экспертов и получают соответствующую инструкцию (вариант 2).

Инструкция:

1 вариант: «Вам предоставляется возможность попробовать себя в роли интервьюера и определить профессиональные навыки и знания кандидата, «почувствовать» его личностную уникальность, оценить внешние данные и манеру общения, т.е. выработать собственное мнение о пригодности претендента к конкретному виду деятельности».

2 вариант (для эксперта): «Вы много лет проработали в компании в должности менеджера по кадрам и теперь получили повышение. Руководство компании поручило Вам подыскать на свою прежнюю должность специалиста по подбору персонала. Ваша задача, разработав критерии, оценить по ним профессионализм интервьюеров».

МАТЕРИАЛЫ

Бланк «Анализ интервью».

ЛИТЕРАТУРА

- Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение.– Л.: ЛГУ.– 1985 – 256 с.
 Ладанов И.Ф. Мастерство делового общения. – М.– 1989 – 200 с.
 Лопухин Е.В. Видеотренинг трудных ситуаций в деловом общении. Учебно-методическое пособие. – М.– 1986 – 168 с.
 Хачатурян А.П. Игровое имитационное моделирование. Методическое пособие. – М.: ВНИИ ЦНТ и КИПР. – 1989 – 187 с.
 Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр.– М.– 1991

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №4

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Психологические основы деловых игр

ДЛЯ ФАКУЛЬТЕТА: Психологии

ВРЕМЯ: 2 часа

ТЕМА: Деловая игра «Наша фирма».

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Нарботка навыков творческой работы в команде, объединённой единой целью.
2. Ознакомление с методами организационного проектирования, информационно-аналитической и рекламной деятельности.

МЕТОДИКА

Группа делится на три команды.

Две команды создают свои фирмы, решая при этом следующие задачи:

5. Определить вид (профили) деятельности фирмы.
6. Придумать название, слоган, рекламную атрибутику (эскизы).
7. Составить информационно-рекламное резюме новой фирмы.
8. Разработать организационную структуру и обосновать функциональные задачи подразделений.
5. Продумать первоочередные маркетинговые и рекламные акции фирмы.

Третья команда является коллективным экспертом. Задачи: разработка критериев **оценивания** характера работы команд, а также оригинальности и вероятной эффективности деятельности созданных фирм.

«Команды-создатели» по очереди выступают перед экспертами, которые задают вопросы и после заслушивания обеих сторон, оценивают их работу, выражают критические замечания.

Игра завершается общим обсуждением процесса и результатов работы.

МАТЕРИАЛЫ

1. Листы ватмана.
2. Фломастеры.
3. Бланки инструкций для команд-участниц.
4. Бланк распределения игровых ролей.

ЛИТЕРАТУРА

- Ананьева Е.Г., Алексеев В.Е., Губенков С.Ю. и др. Методические рекомендации по организации учебно-технических и деловых игр. – М.– 1991– 87 с.
 Вачугов Д.Д., Кислякова Н.А. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учебное пособие. – М.: Высшая школа.– 1998 – 176 с.

- Вербитский А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению деловых игр.– М.– 1990 – 80 с.
- Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. – М.– 1980 – 235 с.
- Ньюстром Д., Скэннел Э. Деловые игры и современный бизнес.– М.: БИНОМ. – 1997 – 144 с.
- Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр.– М.– 1991– 185 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №5

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Психологические основы деловых игр

ДЛЯ ФАКУЛЬТЕТА: Психологии

ВРЕМЯ: 4 часа

ТЕМА: Деловая игра «Управление временем».

ЦЕЛИ:

1. Определить причины и следствия психологических затруднений в профессиональной деятельности менеджера. Наметить пути преодоления психологических проблем.
2. Отработать навыки обнаружения и использования резервов рабочего времени, нахождения оптимального алгоритма деятельности менеджера.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ.

1. Стрессогенные факторы в деятельности менеджера.
2. Алгоритм планирования времени менеджера.
3. Организация рабочего дня на предприятии.

МЕТОДИКА

1 этап. Реальная или гипотетическая (для не имеющих опыт работы) диагностика с помощью опросника “Организация труда и использование рабочего времени менеджера”.

2 этап. Командам предлагается определить характер деятельности менеджера в определённой организации (на усмотрение участников), а затем разработать оптимальный ежедневный и недельный алгоритм работы менеджера.

Окончательный вариант должен быть принят каждой из команд в результате консенсуса. Игра завершается обсуждением итогов.

МАТЕРИАЛЫ

- 1) памятка: ”Наш друг Время” ;
- 2) бланк опросника “Организация труда и использование рабочего времени менеджера”.

ЛИТЕРАТУРА

- Вачугов Д.Д., Кислякова Н.А. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учебное пособие. – М.: Высшая школа.– 1998 – 176 с.
- Вербитский А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению деловых игр.– М.– 1990 – 80 с.
- Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. – М.– 1980 – 235 с.
- Ньюстром Д., Скэннел Э. Деловые игры и современный бизнес.– М.: БИНОМ. – 1997 – 144 с.
- Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение. – М. – 1991.– 135 с.
- Пугачёв В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом.– М.– 2002. – 300 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №6

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Психологические основы деловых игр

ДЛЯ ФАКУЛЬТЕТА: Психологии

ВРЕМЯ: 2 часа

ТЕМА: Деловая игра «Психолог - консультант».

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

7. Постулаты и цели консультирования.
8. Пути достижения целей.
9. Фазы консультационного процесса.
10. Виды консультирования организаций.
11. Позиция, степень и характер специализации консультанта (маркетинг, реклама, менеджмент, продажи, работе с персоналом и проч.).
12. Критерии оценки эффективности организации (объём продукции, стабильность, устойчивость и т.д.).

МЕТОДИКА

Командам предлагается определить характер, причины и следствия организационных и психологических проблем в организации (сценарий проблем разрабатывается самими участниками), а затем предложить вариант аналитической и консультационной работы.

Итоговый вариант предложений, направленных на оптимизацию деятельности организации команды представляют одна другой. Игра завершается общегрупповой дискуссией и анализом результатов.

МАТЕРИАЛЫ

Информация к деловой игре «Психолог-консультант».

ЛИТЕРАТУРА

Бутов А.А. Психологический тренинг руководителя. Практическое руководство по проведению групповых занятий. – Л.: ММТ – Интернейшнл. – 1990 – 186 с.

Вачугов Д.Д., Кислякова Н.А. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учебное пособие. – М.: Высшая школа.– 1998.– 176 с.

Власова Н. Ю. И проснёшься боссом. Справочник по психологии управления. – Новосибирск.– 1994 – 346 с.

Робинс С.П., Коултер М. Менеджмент. – М.: Издательский дом «Вильямс».– 2002.– 880 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №7

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Психологические основы деловых игр

ДЛЯ ФАКУЛЬТЕТА: Психологии

ВРЕМЯ: 2 часа

ТЕМА: Деловая игра «Паника (Экстремальная ситуация)».

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Навыки поведения в экстремальной ситуации.
2. Спонтанное лидерство в ситуации паники.

МЕТОДИКА

Командам задаётся ситуация, связанная с неожиданной аварией, катастрофой («Горящий автобус», «Шторм» и т.п.). Участники пытаются найти выход. Спонтанно определяется лидер. Затем предлагается групповая дискуссия, определяются основные личностные качества человека, становящегося лидером в экстремальной ситуации. Разрабатывается модель идеального лидера.

МАТЕРИАЛЫ

Листы ватмана, фломастеры.

ЛИТЕРАТУРА

- Вачугов Д.Д., Кислякова Н.А. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учебное пособие. – М.: Высшая школа.– 1998 – 176 с.
- Вербитский А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению деловых игр.– М.– 1990 – 80 с.
- Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. – М.– 1980 – 235 с.
- Ньюстром Д., Скэннел Э. Деловые игры и современный бизнес.– М.: БИНОМ. – 1997 – 144 с.
- Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение. – М. – 1991.– 135 с.
- Пугачёв В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом.– М.– 2002. – 300 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №8

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Психологические основы деловых игр

ДЛЯ ФАКУЛЬТЕТА: Психологии

ВРЕМЯ: 2 часа

ТЕМА: Деловая игра « Бизнес-план».

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Апробирование деловой игры для менеджеров.
2. Разработка структуры бизнес-плана.

МЕТОДИКА

Из состава слушателей назначается комиссия для оценки результатов доклада по проектам бизнес-плана. Каждому из слушателей отводится от 7 до 10 минут для краткого сообщения о структуре, предназначении и главных направлениях стратегии фирмы и организации управления производством и персоналом. Комиссия и преподаватель при оценке работы участника руководствуются типовой методикой разработки бизнес-плана по определённой структуре:

ОБОРУДОВАНИЕ

Структура бизнес-плана, бланки.

ЛИТЕРАТУРА

- Вачугов Д.Д., Кислякова Н.А. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учебное пособие. – М.: Высшая школа.– 1998 – 176 с.
- Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. – М.– 1980 – 235 с.
- Ньюстром Д., Скэннел Э. Деловые игры и современный бизнес.– М.: БИНОМ. – 1997 – 144 с.
- Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение. – М. – 1991.– 135 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 9

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Психологические основы деловых игр

ДЛЯ ФАКУЛЬТЕТА: Психологии

ВРЕМЯ: 2 часа

ТЕМА: Деловая игра «Сумка, полная денег».

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Приёмы развития фантазии, воображения участников группы.
2. Отработка навыка планирования развития ВУЗа (предприятия, организации).

МЕТОДИКА

Формируются команды по три-четыре человека. Вначале каждый участник получает задание продумать и написать «лист желаний» о необходимых расходах (10 минут). Затем каждая группа получает задание совместно продумать и расписать смету расходов, направленных на развитие и совершенствование ВУЗа (предприятия, организации). После завершения работы, команды оглашают результаты и, в ходе совместного обсуждения, отыскивается оптимальное решение.

Инструкция: «Неизвестный филантроп дал Вам сумку с миллионом долларов, для того, чтобы Вы потратили их исключительно на развитие и усовершенствование ВУЗа (предприятия, организации)».

МАТЕРИАЛЫ

Бумага, ручки.

ЛИТЕРАТУРА

Ньюстром Д., Скэннел Э. Деловые игры и современный бизнес.– М.: БИНОМ. – 1997.– 144 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №10

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Психологические основы деловых игр

ДЛЯ ФАКУЛЬТЕТА: Психологии

ВРЕМЯ: 2 часа

ТЕМА: Деловая игра «Возрождение».

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Проблемы организации на разных стадиях продвижения товара на рынке.
2. Стимулирование спроса, сбыта и производства.
3. Формы, стили и методы продажи.

МЕТОДИКА

Ситуация: Крупная фирма постепенно утрачивает свои позиции на рынке. Руководство фирмы поручают психологу создать команду спасателей для возрождения фирмы.

1 этап.

Ведущий предлагает в ходе брейнсторминга предложить набор проблем, определяющих кризисную ситуацию. Затем, в ходе групповой дискуссии, ряд проблем отсеивается, а оставшиеся составляют вводную инструкцию для действий команд на втором этапе работы.

2 этап.

Командам-участницам предлагается от имени приглашенного психолога:

1. Определить профессиональный и должностной состав спасательной команды, её название, функциональные обязанности каждого специалиста.
2. Разработать поэтапный план мероприятий и методы возрождения фирмы, исходя из проблем, определившихся в результате групповой дискуссии на первом этапе игры. Временной ресурс – 2 месяца, денежные ресурсы – 50% оборотных средств фирмы.
3. Выработать краткие письменные рекомендации относительно возможностей сохранения позиций фирмы на рынке.

Игра завершается групповой дискуссией, включающей обсуждение и взаимную оценку результатов.

МАТЕРИАЛЫ

Листы ватмана, фломастеры.

ЛИТЕРАТУРА

- Вачугов Д.Д., Кислякова Н.А. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учебное пособие. – М.: Высшая школа.– 1998.– 176 с.
- Дейян А. Реклама.– М.: «Прогресс», «Универс». – 1993.– 176 с.
- Ньюстром Д., Скэннел Э. Деловые игры и современный бизнес.– М.: БИНОМ. – 1997. –144 с.
- Шандезон Ж., Лансестр А. Методы продажи.– М.: «Прогресс», «Универс». – 1993.– 160 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №11

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Психологические основы деловых игр

ДЛЯ ФАКУЛЬТЕТА: Психологии

ВРЕМЯ: 4 часа

ТЕМА: Деловая игра «Педагогические ситуации».

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Моделирование педагогических ситуаций.
2. Распространенные педагогические ошибки.
3. Профессионализм педагога.

МЕТОДИКА

В ходе обсуждения предлагаемых педагогических ситуаций две команды-участницы вырабатывают возможные решения. После взаимного предъявления вариантов решений, команды оценивают результаты.

МАТЕРИАЛЫ

Бланки с педагогическими ситуациями.

ЛИТЕРАТУРА

- Васьковская С.В., Горностай П.П. Психологическое консультирование: Ситуационные задачи.– К.– 1996 – 278 с.
- Кривцова С.В., Мухаматулина Е.А. Воспитание: наука хороших привычек. – М.– 1996–544 с.
- Реан А.А., Коломенский Я.Л. Социальная педагогическая психология. – СПб.: Питер Ком.– 1999. – 416 с.
- Психологическое консультирование в школе. Хрестоматия./Составитель Н.В.Коптева. Пермь, 1993 – 422 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №12

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Психологические основы деловых игр

ДЛЯ ФАКУЛЬТЕТА: Психологии

ВРЕМЯ: 2 часа

ТЕМА: Деловая игра «Этнический конфликт».

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Причины этнических конфликтов.
2. Методы разрешения этнических конфликтов.

МЕТОДИКА

Командам участницам предлагается ситуация, описывающая реальный этнический или этнополитический конфликт (Нагорный Карабах, Чечня, Ближний Восток и проч.). Команды должны выработать эффективные способы урегулирования конфликта. Каждой команде разрешается изменить по одной частной детали ситуации. Игра завершается обсуждением результатов.

МАТЕРИАЛЫ

Политическая карта мира и отдельных регионов, листы ватмана, фломастеры.

ЛИТЕРАТУРА Стефаненко Т.Г. Этнопсихология.– М.: «Академический проект». – 1999. – 320 с.4.

10. ЛИТЕРАТУРА

1. Айламазьян А.М. Актуальные методы воспитания и обучения: деловая игра. – МГУ. – 1989 – 148 с.
2. Ананьева Е.Г., Алексеев В.Е., Губенков С.Ю. и др. Методические рекомендации по организации учебно-технических и деловых игр. – М. – 1991 – 87 с.
3. Атаманова Р.И. Деловая игра // Ж-л: «Кадровая служба и управление персоналом предприятия». – №7. – 2000 год.
4. Богомолова Н.Н. Ситуационно-ролевая игра как активный метод социально-психологической подготовки // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. – М.: МГУ. – 1997 – 201 с.
5. Бутов А.А. Психологический тренинг руководителя. Практическое руководство по проведению групповых занятий. – Л.: ММТ – Интернейшнл. – 1990 – 186 с.
6. Вачугов Д.Д., Кислякова Н.А. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учебное пособие. – М.: Высшая школа. – 1998 – 176 с.
7. Вербитский А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению деловых игр. – М. – 1990 – 80 с.
8. Власова Н. Ю. И проснёшься боссом. Справочник по психологии управления. – Новосибирск. – 1994 – 346 с.
9. Дейян А. Реклама. – М.: «Прогресс», «Универс». – 1993. – 176 с.
10. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л.: ЛГУ. – 1985 – 256 с.
11. Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. – М. – 1980 – 235 с.
12. Ладанов И.Ф. Мастерство делового общения. – М. – 1989 – 200 с.
13. Лопухин Е.В. Видеотренинг трудных ситуаций в деловом общении. Учебно-методическое пособие. – М. – 1986 – 168 с.
14. Михайлова Н.Н. Деловая игра как средство профориентации старшеклассников // Педагогика и психология игры. – Новосибирск: НГУ. – 1985 – 178 с.
15. Ньюстром Д., Скэннел Э. Деловые игры и современный бизнес. – М.: БИНОМ. – 1997 – 144 с.
16. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение. – М. – 1991. – 135 с.
17. Пугачёв В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. – М. – 2002. – 300 с.
18. Робинс С.П., Коултер М. Менеджмент. – М.: Издательский дом «Вильямс». – 2002. – 880 с.
19. Ронгинский М.Ю. Игровые элементы активного обучения: социально-психологический тренинг. – М.: Знание. – 1991 – 200 с.
20. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. – М.: «Академический проект». – 1999. – 320 с.
21. Хачатурян А.П. Игровое имитационное моделирование. Методическое пособие. – М.: ВНИИ ИТ и КИП. – 1989 – 187 с.
22. Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр. – М. – 1991 – 185 с.
23. Шандезон Ж., Лансестр А. Методы продажи. – М.: «Прогресс», «Универс». – 1993. – 160 с.
24. Эльконин Д.Б. Психология игры. – М. – 1978. – 234 с.

11. Примерная тематика контрольных работ.

1. Возможности деловой игры в курсе «Педагогическая психология».
2. Возможности деловой игры в курсе «Политическая психология».
3. Возможности деловой игры в курсе «Этническая психология».
4. Деловая игра в структуре методов активного обучения.
5. Деловая игра как метод исследования и диагностики.
6. Деловая игра как средство профориентации и профотбора.
7. Деловые игры в подготовке менеджеров.
8. Деловые игры и современный бизнес.

9. Деловые игры с использованием компьютерных технологий.
10. Игровое имитационное моделирование.
11. Моделирование педагогических ситуаций в деловых (ролевых) играх.
12. Организация и проведения деловых игр.
13. Подготовка сценария деловой игры.
14. Приёмы творческого решения задач в ходе деловой игры.

12. Вопросы к зачёту.

1. Деловые игры в системе подготовки и переподготовки специалистов экономического профиля.
2. Деловые игры в системе подготовки менеджеров.
3. Деловые игры в системе подготовки психологов.
4. Деловые игры в структуре методов активного обучения.
5. Деловые игры и профотбор.
6. Игра как вид деятельности.
7. Исследовательский аспект деловых игр.
8. История развития и сферы применения деловых игр.
9. Классификация методов активного обучения.
10. Общие требования к конструированию деловых игр.
11. Организационно-деятельностные игры (ОДИ).
12. Подготовка и организация деловой игры.
13. Подготовка сценария деловой игры.
14. Приёмы творческого решения задач в процессе деловой игры.
15. Разминочные упражнения в процессе деловых игр.
16. Распределение ролей в социальном взаимодействии.
17. Ролевые игры в различных сферах деятельности.
18. Структурные компоненты деловых игр.
19. Теоретические основы формирования деловой игры.
20. Функции и преимущества деловых игр в процессе обучения.
21. Характеристика деловых (управленческих, операциональных) игр.
22. Характеристика основных имитационных методов активного обучения.
23. Этапы деловой игры.