

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Кафедра менеджмента

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

«Управление изменениями»

в рамках широкого бакалавриата «Управленческое консультирование»

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ДЕЛОВАЯ ИГРА

Б1.В.03

краткое наименование дисциплины – Делигра

по направлению подготовки/ специальности: 38.03.02, Менеджмент

форма(формы) обучения: очная

Год набора 2023

Новосибирск, 2022 г.

Планируемые результаты освоения дисциплины:

Дисциплина Б1.В.03 «Деловая игра» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.4	Способность определять ролевые позиции участников команды в зависимости от поставленных задач.
ПКс-1	Способен разрабатывать, позиционировать и согласовывать комплекс мероприятий программы организационных изменений на основе анализа рисков	ПКс-1.3	Способен проектировать и моделировать организационные изменения, в том числе с применением гибких методов
ПКс-2	Способен осуществлять процесс управления изменениями и его методическую поддержку	ПКс-2.3	Способен применять методы инновационного и стратегического менеджмента для решения практических задач

Объем дисциплины:

Из общего объема 72 часов на контактную работу студентов с преподавателем выделено 32 часа практических занятий и 40 часов на самостоятельную работу обучающихся очной формы обучения.

Структура дисциплины:

Деловая игра представляет собой средство имитации принятия решений руководящих работников и/или специалистов в различных производственных ситуациях, которые осуществляются по заданным правилам в диалоговом режиме. При этом в исходных данных присутствует конфликтная ситуация или информационная неопределённость, которая обеспечивает динамику игры.

Применение деловых игр в процессе обучения способствует развитию профессиональных компетенций обучаемых, связанных с командной работой и распределением ролей внутри группы, формирует умение аргументировано защищать свою точку зрения, анализировать и интерпретировать получаемую информацию. Участие в игре обеспечивает развитие компетенций, необходимых для управления изменениями в организации, принятии обоснованных решений и выбора способа действия с учетом понимания внешних и внутренних условий организационного развития.

Деловая игра также способствует воспитанию правильной самооценки обучающихся и закреплению у них важных социальных навыков.

Для организации на занятиях деловой игры необходимо понимать её особенности. Прежде всего, ситуации, рассматриваемые в ходе игры, должны характеризоваться жизненностью, типичностью и конкретностью. То есть, формируя условия игры, необходимо опираться на реальный контекст профессиональных условий и функциональной среды деятельности менеджера, управляющего организационными изменениями. Кроме того, сущность игры должны составлять повторяющиеся задачи и

процедуры, которые будут способствовать закреплению необходимых навыков и типичных поведенческих моделей. Ещё одной важной чертой деловой игры является наличие конфликта, так как он составляет основу проблематизации, обеспечивая динамику игровой ситуации и создавая условия для изменения позиции участников на различных этапах игрового действия. Наконец, деловая игра всегда имеет скрытые резервы: это предполагает, что не все необходимые для решения инструменты находятся на поверхности. В ходе взаимодействия игроки получают информацию, дополняющую исходные условия и повышающая возможность решения игровой задачи.

В деловой игре при ее конструировании и применении реализуются следующие психолого-педагогические принципы:

- принцип имитационного моделирования конкретных условий и динамики производства;
- принцип игрового моделирования содержания и форм профессиональной деятельности;
- принцип совместной деятельности;
- принцип диалогического общения;
- принцип двуплановости;
- принцип проблемности содержания имитационной модели и процесса его развертывания в игровой деятельности.

Правильно сконструированная деловая игра позволяет решить следующие учебные задачи:

- 1) Развитие активности и самостоятельности обучающихся;
- 2) Формирование аналитических навыков и навыков обработки информации;
- 3) Активизация творческого потенциала и креативного мышления;
- 4) Закрепление навыков практической оценки ситуации и сопоставления различных точек зрения;
- 5) Ориентация на поиск оптимального решения исходя из условий ситуации.

Типичная структура игровой модели включает в себя следующие элементы:

1. цель и игровые задачи;
2. комплекс ролей и/или функций;
3. сценарий (логика развития игровых действий);
4. правила игры.

Цель и игровые задачи – формулируются максимально конкретно, исходя из планируемого результата; они должны быть понятны всем участникам игры, стимулировать их интерес и мотивировать на деятельность.

Комплекс ролей и/или функций – деловая игра предполагает выполнение всеми участниками определённой роли, имеющей ясный функционал; предписанные роли должны максимально соответствовать условиям деятельности, а их исполнение способствовать решению игровых задач.

Сценарий (логика развития игровых действий) – задается этапами игры, может предполагать различные способы перехода от одной позиции к другой; внутри игры должны присутствовать детерминационные связи, помогающие игрокам понимать направление развития игровой ситуации и направляющие их на достижение поставленной игровой цели.

Правила игры – описание условий игровой ситуации, принципов действия игроков, норм и возможных вариантов развития событий; правила могут задавать временной регламент действий, определять стратегию игроков и регулировать объём достигаемых результатов.

Деловые игры могут носить различный характер в зависимости от содержания деятельности и решаемой игровой задачи. Наиболее распространёнными являются

следующие виды деловых игр, использование которых может обеспечить формирование необходимых компетенций менеджера:

- обучающая;
- презентационная;
- проектная (симуляционная);
- стратегическая.

Обучающая игра – контролируемая модель рабочего процесса, которая позволяет участникам отрабатывать профессиональные навыки под руководством преподавателя. При этом, преподаватель может не вмешиваться в сам ход игры, обеспечивая оценку проделанной работы, её анализ и рефлексию. Но, если действия участников не приводят к выполнению целей игры, то преподаватель может дать дополнительные инструкции, чтобы изменить её ход.

Презентационная игра – игра, в ходе которой участники разрабатывают и представляют свои проекты (планы, стратегии и т.п.). Основная идея таких игр связана с закреплением теоретических знаний по организационным изменениям, формированием навыков распределения командных полномочий, коммуникации и презентации.

Проектная (симуляционная) игра - практико-ориентированные командные тренинги-кейсы, воссоздающие типичную среду проекта (цели, задачи и условия проекта, команда, бюджеты, риски проекта, проектная документация и т.д.) и позволяющие отработать конкретные навыки проектного менеджмента в импровизированных проектных условиях.

Стратегическая игра – полисценарное действие, выстроенное на понимание основных условий развития организации, которые могут меняться в зависимости от решений участников, принимаемых в ходе взаимодействия. Тем самым имитируется реальная ситуация деятельности менеджера, который должен уметь использовать условия для организационных изменений, понимать стратегий других игроков и выстраивать собственные стратегические планы.

В логике развития компетенций необходимо выстраивать последовательность деловых игр от обучающих до стратегической: тем самым будут формироваться условия для понимания обучающимися моделируемых ситуаций и последовательного закрепления поведенческих моделей. Содержание деловых игр проектируется преподавателем и доводится до обучающихся либо непосредственно на самом занятии (если игра рассчитана на два академических часа и реализуется за это время полностью, от постановки цели до рефлексии результатов), либо, если требуется дополнительная подготовка, общее описание игры даётся обучающимся заранее, они самостоятельно подбирают необходимую информацию, договариваются о стратегии игры, а на занятии происходит непосредственно игровое действие.

Примерная тематика деловых игр:

Обучающая игра	«Лего (Инструкция)», «Переворот», «Взаперти», «Плот» (игры на развитие коммуникативности и креативности, навыков командной работы); «Групповая дискуссия», «Проблемное выступление», «Собеседование с кандидатом» (игры на формирование навыков профессионального общения, решения типовых задач)
Презентационная игра	«Снимаем стресс», «Технология заключения контракта», «Подготовка отчета» (игры на развитие навыков

	профессиональной деятельности в типовых ситуациях)
Проектная (симуляционная) игра	«Аттестация персонала», «Деловые переговоры», «Организация контроля в отделе», «Установление партнёрских отношений» (игры на формирование моделей поведения, обеспечивающих решение профессиональных задач различного типа)
Стратегическая игра	«Разработка бизнес-плана», «Организационные изменения», «Управление коммуникациями», «Новое подразделение» (игры на закрепление профессиональных навыков, позволяющих действовать в изменяющейся ситуации)

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой

Основная литература:

1. Новиков А. М. Методология игровой деятельности / А. М. Новиков. – М. : Изд-во «Эгвес», 2006. – 48 с.
2. Резник С. Д. Организационное поведение. Практикум : деловые игры, тесты, конкретные ситуации / С. Д. Резник, И. А. Игошина, К. Кухарев. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 256 с