

**Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС**  
Кафедра менеджмента

**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

*«Управление изменениями»*

в рамках широкого бакалавриата «Управленческое консультирование»

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ ИГРА**  
**Б1.В.07**

краткое наименование дисциплины – ОДИ

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.07 «Организационно-деятельностная игра» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование компетенции</b>	<b>Код этапа освоения компетенции</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции</b>
УК ОС-3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.5	Способность организовывать командную работу и распределять поручения между всеми участниками команды.
ПКс-1	Способен разрабатывать, позиционировать и согласовывать комплекс мероприятий программы организационных изменений на основе анализа рисков	ПКс-1.5	Способен выполнять фазы диагностики и разработки программы организационных изменений
ПКс-2	Способен осуществлять процесс управления изменениями и его методическую поддержку	ПКс-2.5	Способен разрабатывать и обеспечивать методическое сопровождение процесса управления изменениями

**Объем дисциплины:**

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

**Структура дисциплины:**

Организационно-деятельностная игра (ОДИ) представляет собой особую форму организации и стимулирования коллективной мыследеятельности, которая позволяет группе обсудить проблему, сложившуюся в реальной практической ситуации, и выработать пути решения, не существующие в рамках актуальных возможностей. ОДИ основана на проектировании траекторий, в рамках которых разворачивается деятельность всех участников. Она не предполагает ведущих и ведомых, но требует максимальной включённости, так как каждый участник обеспечивает продвижение к общему результату. В отличие от многих других игр, в ОДИ практически нет правил, ограничивающих свободу участников. В ней задаются определённые условия, которые, по сути своей, должны отражать объективные ситуационные характеристики, направляющие действия участников. Но стратегии действий могут быть различными, что и порождает необходимость обсуждения, обращения к своему и чужому опыту, перевода теоретических обобщённых представлений в плоскость проектирования (проспекции).

В ОДИ конструируется и воспроизводится модель взаимоотношений, которые разворачиваются в заданной ситуации. Поэтому для ОДИ важно игровое пространство, внутри которого формируется игровое поле, определяющее отношения между участниками за счет выявления и продвижения соответствующих позиций, образов, выражающих значения и смыслы. Их столкновение обеспечивает игровую динамику, изменяет личностные установки, формирует и переформирует группы. В результате все участники

ОДИ приходят не только к разрешению проблемы, но и к пониманию собственных особенностей мышления, понимания окружающего мира, способов взаимодействия с ним.

Типичная структура игровой модели включает в себя три этапа:

1. Этап подготовки, на котором разрабатываются основной замысел и концепция игры, формулируются основные рабочие цели, которые должны быть достигнуты с помощью игры (игра выступает как средство достижения этих целей и именно в этой своей функции рассматривается и проектируется), разрабатываются оргпроекты, программы и планы игры, возможно также сценарии самых существенных ее моментов и другие игровые элементы.
2. Основной этап, на котором в игровой форме (заданной оргпроектом и программой игры) осуществляются предварительно спроектированные и спрограммированные рабочие процессы, производящие и порождающие продукты и результаты.

Внутри данного этапа можно выделить три относительно самостоятельных фазы. Первая – установочная, на которой раскрывается замысел игры, основная концепция и рабочие цели. Это своего рода введение участников в игровое пространство, помогающее правильно определиться с личной позицией в предстоящей деятельности. Вторая – практическое вхождение участников в игру, проработка и освоение рабочих и игровых целей, организация, соорганизация и самоорганизация игровых групп. Третья – рабочая, которая может повторяться несколько циклов подряд, так как установленный регламент игрового действия может предполагать возможность перехода от одного уровня к другому с сохранением основной деятельности. Число рабочих фаз и их характер меняются от игры к игре в зависимости от сложности игровой тематики, проработанности целей и представлений о промежуточных продуктах и результатах рабочих процессов, а также в зависимости от общей длительности самой игры. При необходимости в данный этап может добавляться так называемая буферная фаза, позволяющая сделать перерыв в игровых действиях. Смысл буферной фазы – обеспечить разрядку ситуации, снять напряжение или просто дать возможность участникам покинуть игровое поле и посмотреть на ситуацию со стороны.

3. Этап выхода из игры и обобщения опыта имеет двойное назначение и соответственно этому разворачивается как бы по двум параллельным каналам. Это очень важная и принципиальная часть всей ОДИ, которая обязательно должна проектироваться и прогнозироваться организаторами. Практически этот этап не имеет конечной границы и у разных участников завершается в разное время и по-разному, в зависимости от обстоятельств их жизни и работы; тот или иной результат игры обязательно становится основой для развития поведенческих моделей профессионального и личностного характера.

На всех этапах подготовки и проведения ОДИ рассматривается как:

- 1) самодеятельная,
- 2) самоорганизующаяся,
- 3) саморазвивающаяся система.

И каждая из этих характеристик используется как принцип организационной работы. Соответственно этому основной этап игры предстает как разворачивающийся по трем основным фазам.

В первой фазе основная часть работы организаторов и руководителей ОДИ направлена на то, чтобы вызвать активную деятельность всех участников игры. В условиях коллективной работы это неизбежно приводит вскоре к столкновениям идей, мнений, позиций участников, затем — к конкуренции и борьбе за пространство-время, а в конце концов — к тупику в работе.

Когда конфликты представлений и подходов проявляются достаточно резко и впереди начинает вырисовываться тупик, к которому идут группы и коллектив в целом, тогда руководители ОДИ начинают готовить переход ко второй фазе игры — фазе самоорганизации. Самоорганизация осуществляется за счет преодоления очевидного противоречия между сложившимися установками на возможные варианты деятельности и невозможности разрешить проблему имеющимися средствами. В итоге единственно возможным путем решения становится развитие нетривиальных форм коллективной деятельности, пересмотр типовых ролей и функций, формирование таких связей и отношений, которые выводят деятельность на качественно новый уровень. И тогда наступает третья фаза – фаза развития, обеспечивающая изменения самих участников. Сформированная стратегия развития себя и своей мыследеятельности может быть закреплена участниками игры как общий метод решения любых и всяких проблем — и в этом, в конечном счете, состоит основной смысл и назначение ОДИ.

Важной частью ОДИ является рефлексия, которая может проводиться не только по завершению всех основных игровых действий, но и обеспечивать текущие игровые процессы, так как это способствует трансформации и развитию мыследеятельности, без чего ОДИ просто не может состояться. Главное, что нужно каждому участнику ОДИ — это умение анализировать самого себя и свою деятельность, переносить тяжесть коллективной работы с других на себя, и в первую очередь, в плане самокритики, самоопределения в ситуации и определения целей и задач саморазвития. Именно этим определяются назначение и функции рефлексии в ОДИ — помочь каждому познать и оценить самого себя, самоопределиться в сложившейся ситуации и определить меру своего личного вклада в общую работу. Иными словами, в ходе рефлексии каждый должен, по меньшей мере для себя, ответить на вопрос, что он может и должен делать в сложившейся ситуации и чего он, напротив, не может и не должен делать.

Но точно так же и каждой игровой группе необходима специальная групповая рефлексия, чтобы группа могла разобрать и проанализировать свои действия в игровой ситуации, определить успешность их сравнительно с действиями других групп и по отношению к общему ходу работы, а затем наметить программу и план своих действий на следующих тактах и фазах игры. Таким образом для каждой группы рефлексия и рефлексивные занятия являются средством организационной и методологической перестройки.

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.

В логике развития компетенций ОДИ является итоговой моделью закрепления профессиональных компетенций, связанных с готовностью к решению нестандартных задач, использования исследовательского подхода к определению наиболее эффективных путей разрешения проблем.

Специфика ОДИ как сложного и продолжительного действия требует использования концентрированного подхода к организации учебных занятий. Исходя из общего количества контактных часов, целесообразно 2 часа отвести на демонстрационную ОДИ, в ходе которой студенты ознакомятся с особенностями организации деятельности подобного формата, получат представление о том, как проектируется игровое действие, сформируют понимание цели и смысла коллективной мыследеятельности как инструмента личностного

и профессионального развития. Далее можно провести три игры по 6 часов, в каждой из которых будет решаться локальная прикладная проблема по внедрению организационных изменений. Завершением курса может стать большая 12-часовая игра с погружением, позволяющая смоделировать весь процесс организационных изменений с оформлением необходимой документации и презентации.

**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