

Демиденко Н.Н., доктор психологических наук, профессор кафедры «Психология труда и клиническая психология», Тверской государственный университет.

Хвалова С.В., магистрант I курса, направление «Психология труда и организационная психология»

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ РЕСУРС БИЗНЕС-ИГРЫ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье представлен психологический анализ бизнес-игры как социально-психологического феномена и даны характеристики ее составляющих, приводится классификация и структура бизнес-игры, рассматривается ее психологический ресурс в качестве инструмента обучения, воздействия и адаптации сотрудников организации.

Ключевые слова: *бизнес-игра, психологический ресурс, профессиональная компетенция, психологические процессы, инструмент обучения сотрудников организации, управление развитием персонала.*

Современные бизнес задачи требуют решения проблем в сфере развития организации в условиях ускоряющихся перемен. Одним из инструментов сопровождения развития организации становятся бизнес-игры, которые открывают новые возможности в обучении персонала, кадровом планировании, переподготовке сотрудников и построении персональных траекторий профессионального развития.

Бизнес-игра – инструмент управления развитием организации, который реализуется методом воссоздания предметного и социального отражения профессиональной деятельности, моделирования систем производственных отношений и деловых ситуаций.

Анализ научных публикаций по психологии и менеджменту позволяет представить классификацию бизнес-игр, отражающую вариативность ее видов:

1. Деловая игра.
2. Имитационная игра.
3. Ролевая игра.
4. Трансформационная игра [5].

Каждый вид бизнес-игры имеет специфическую структуру и модель проведения. Вместе с тем, можно указать ее общие структурные компоненты [1]. Как отмечают исследователи, к ним относятся: игровое пространство, границы, правила взаимодействия, артефакты, цель.

Для проведения психологического анализа дадим краткое описание указанных компонентов бизнес-игры.

Цель бизнес-игры – это ее ключевая идея, назначение. В качестве цели может выступать повышение уровня профессионально значимых навыков, выявление сильных и слабых сторон профессиональной компетентности,

проработка отдельных профессиональных качеств, характеристик субъекта труда, повышение эффективности трудовой деятельности и др.

Игровое пространство – это специально созданное социально-психологическое пространство взаимодействия участников, организованное по определенным правилам, регламентированное методикой проведения и инструкцией для игроков – сотрудников предприятия. Вступая в игру, человек соглашается на определенный промежуток времени выйти из обычной окружающей его среды в альтернативный игровой мир.

Границы бизнес-игры – это ограничения процесса во времени и пространстве.

Правила взаимодействия между участниками существуют для соблюдения личных границ, создания атмосферы безопасности и возможностей открыто проявлять себя в течение игры каждым участником.

Артефакты – предметы, которые требуются для проведения игры. Это могут быть: игровое поле, карточки, тексты и др., то есть все, что передает информацию, которая поможет разработчикам бизнес-игры обеспечить ее продуктивность. Артефакты помогают «строить психологию» игры, отслеживать ход игры и направлять ее в нужное направление.

Компонентный состав игры отражает фокусы психологического анализа феномена, ориентирует разработчиков в направлении достижения конкретной цели. В зависимости от вида и цели игры ее содержание, методика работы с сотрудниками, способы подачи информации изменяются.

Например, для трансформационной бизнес-игры свойственно не иметь выигравших и проигравших, так как цель ее заключается в том, чтобы игрок улучшил свои навыки. Поэтому мы должны сравнить результат индивидуального профессионального продвижения участника, сравнив начальный и конечный этапы его работы.

Важная составляющая бизнес-игры – это методическая инструкция, которая, в частности, может выполнять роль дополнительного мотиватора для персонала организатора. Методическая инструкция по проведению игры репрезентирует сценарий и включает:

- описание назначения и целей игры;
- описание структуры игрового коллектива и функций участников;
- описание системы стимулирования (мотивация);
- описание критериев выигрыша и форм его определения;
- необходимый справочный материал, документы [4].

Итак, психологический анализ феномена бизнес-игры позволяет определить в ней психологическую составляющую, а это дает основания обнаруживать мишени воздействия. Как отмечают Кравцов Г.Г. и Кравцова Е.Е. в книге «Психология игры: культурно-исторический подход», в процессе игры задействованы такие психологические процессы как память,

внимание, мышление, воображение и т. д. Непосредственно в воображении можно выделить три компонента, которые активно участвуют в бизнес-игре: предметный мир, прошлый опыт, внутренняя позиция [3].

Обратим внимание на компонент «внутренняя позиция». Характер внутренней позиции участников стоит учитывать, так как пока индивид тесно связан с конкретной ситуацией, ему свойственно субъективно воспринимать реальность. Игра становится своего рода проводником к решению проблемы организации и каждого отдельного сотрудника. Участвуя в игре, человек невольно представляет ситуации, их решение, взаимодействует с коллегами и смотрит на свои действия «со стороны», следовательно, может анализировать субъективный опыт и получать новые инсайты из старых, давно сформулированных собственных установок.

Важным аспектом общей проблемы выступает вопрос о профессиональной компетенции психолога, который проводит бизнес-игры. Профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении профессиональных задач. Психологическая компетентность выступает внутренним инструментом успешной профессиональной деятельности, является условием для достижения высшей степени профессионализма, в том числе, в плане психологического сопровождения развития организации за счет ресурсов бизнес-игры. Поэтому одним из важнейших оснований разработки эффективной бизнес-игры выступает осознание психологом психологических ресурсов этого инструмента развития персонала организации.

Психологический ресурс в целом трактуется в психологии как психологические условия, позволяющие с помощью определенных преобразований получить желаемый результат, справляться с трудными ситуациями, проходить быстрее процесс адаптации в стрессовой ситуации.

С нашей точки зрения, психологический ресурс бизнес-игры – это то, что является психологической проблемой сотрудников организации и что возможно «поправить» за счет специфики бизнес-игры как инструмента психологического воздействия и развития. Исходя из этого, выделим следующие составляющие психологического ресурса бизнес-игры (рис. 1).

Итак, психологический ресурс бизнес-игры включает ряд направлений профессиональной деятельности организационного психолога. Это следующие компетенции сотрудников, требующие развития: осознанность, креативное мышление, стрессоустойчивость, профессиональное выгорание, «мягкие» компетенции, творческая продуктивность. Остановимся на характеристике компонентов психологического ресурса бизнес-игры.



Рис. 1. Психологический ресурс бизнес-игры

Осознанность – результат включения сознания в происходящее. В процессе игры индивид смотрит на события, происходящие с ним, под другим углом зрения. Анализируя и переосмысливая то или иное событие или явление в игре, он может использовать этот новый способ видения и действия в реальной жизни, то есть происходит интроспекция нового опыта. Профессиональные компетенции сотрудников в этот момент могут быть подвергнуты критической оценке. Способствует приобретению нового опыта тот факт, что в процессе игры участники концентрируют свое внимание, прежде всего, на себе, а затем уже на группе.

Креативное мышление характеризуют четыре основных качества: быстрота, гибкость, оригинальность, точность. Развитие данных навыков у сотрудников организации способствует быстрому принятию верных, нестандартных решений. Группа становится продуктивна в генерировании новых идей, подходов к решению уже существующих проблем организации, модернизации бизнес-процессов и т. д.

В современных исследованиях стрессоустойчивость рассматривается как качество личности, состоящее из следующих компонентов: психофизиологического (свойства высшей нервной деятельности, тип нервной системы); эмоционального; мотивационного; волевого, который выражается в сознательной саморегуляции действий, приведения их в соответствие с требованиями ситуации; информационного компонента; интеллектуального компонента, включающего оценку, прогноз, принятие решений о способах действий [2]. Работа с проблемами стрессоустойчивости в рамках бизнес-игры может способствовать поддержанию устойчивого благоприятного климата в организации, снижению количества конфликтных ситуаций, повышению лояльности сотрудников к руководству – все это способствует эффективной деятельности коллектива.

Профессиональное выгорание возникает из-за накопления негативных эмоций и имеет серьезные последствия, такие как эмоциональное истощение, тревожность, панические атаки, депрессия. Бизнес-игра – эффективный способ работы с эмоциональным состоянием сотрудников, профилактики отрицательных последствий стресса.

Универсальные компетенции: эмоциональный интеллект, эмпатия, тайм-менеджмент, умение убеждать и работать в команде, публично выступать, отстаивать свое мнение и строить сильную аргументацию и т.д. «Прокачка» определенных навыков в процессе бизнес-игры обеспечивает устойчивость в развитии организации. К ним следует отнести: взаимодействие сотрудников, умение договариваться, вести переговоры, эффективная коммуникация с партнерами, клиентами.

Творческая продуктивность в работе персонала помогает выйти за рамки шаблонного и стереотипного мышления. В формате бизнес-игры появляется возможность поощрять любые нестандартные идеи, пробудить интерес, энтузиазм и воодушевление, настроиться на «волну» сотрудничества, вовлечь сотрудников в решение бизнес-задач в духе командной работы.

Таким образом, психологическая составляющая бизнес-игры является важным аспектом изучения в современной науке и практической деятельности организационного психолога. Психологический ресурс бизнес-игры существенен, его реализация направлена на развитие определенных навыков и компетенций сотрудников организации.

В связи с этим актуальной задачей организационного психолога становится способность быть эффективным разработчиком бизнес-игры для решения задач развития организации.

Список литературы

1. Грей Д, Браун С., Макануфо Дж. Геймшторминг. Игры, в которые играет бизнес. Санкт-Петербург, 2012. – 210 с.
2. Катунин, А.П. Стрессоустойчивость как психологический феномен / А.П. Катунин. – 2012. – № 9. – С. 243-246.
3. Кравцов Г.Г., Кравцова Е.Е. Психология игры: культурно-исторический подход. М.: Левь, 2017. – 338 с.
4. Психологические основы деловых игр: учебно-методическое пособие/ Е.В. Чёрный. – Симферополь, 2004. – 47 с.
5. Реньш М.А., Садовникова Н.О., Лопес Е.Г. Социально-психологический тренинг: Практикум. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.- пед. ун-т», 2007. – 190 с.

*Demidenko N.N., Doctor of psychology, Professor.
Khvalova S.V., undergraduate of 1 course psychological faculty, Tver state
University.*

PSYCHOLOGICAL RESOURCE OF A BUSINESS GAME FOR THE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION

Annotation. The article presents a psychological analysis of the business game as a socio-psychological phenomenon and the characteristics of its components are given, the classification and structure of the business game is given, its psychological resource is considered as a tool for training, influencing and adapting employees of the organization.

Keywords: business game, psychological resource, professional competence, psychological competence, psychological processes, training tool, development of employees of the organization, personnel development management.