

ИГРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: СОСТАВ, СОДЕРЖАНИЕ, СТРУКТУРА

Б.Н. Герасимов, *д-р экон. наук, профессор*

Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Россия, г. Самара)

***Аннотация.** Управленческая деятельность требует в процессе профессиональной подготовки применения интенсивных образовательных технологий. Одним из эффективных средств формирования и развития компетентности являются деловые игры. Исследование использования деловых игр привело к пониманию их состава, содержания и структуры. Система оценок выполнения игровых заданий позволило определить показатели эффективности их применения.*

***Ключевые слова:** управление, образовательные технологии, деловые игры, деятельность, система оценок, эффективность.*

Мастерство современного управленца определяется способностью успешно решать профессиональные задачи. Сюда относятся стратегические, финансовые, маркетинговые и другие предметные задачи. Практически все они имеют технологии или алгоритмы решения, которые адекватно описаны в литературе [1, 2]. Большинство управленческих задач решаются качественно и в срок благодаря использованию технологий менеджмента.

Для успешного освоения технологий управления и менеджмента необходимо в профессиональной подготовке и переподготовке использовать **интенсивные образовательные технологии** (ИОТ), которые в короткие сроки позволяют приобрести такие умения и навыки, которые вознесут управленца на новый профессиональный уровень мышления и деятельности. Они подробно классифицированы и рассмотрены в работе [9]. Профессиональная подготовка с использованием ИОТ требует такой организации учебного процесса, при которой обучаемые получают навыки и умения в процессе преодоления противоречий, барьеров, тупиков, создаваемых новой формой постановки проблем. Наиболее известным видом ИОТ являются деловые игры (ДИ). Под ДИ понимают [18]:

определенный вид человеческой деятельности, способной воссоздать другие виды человеческой деятельности;

конструкцию игры, т.е. процесс ее создания, техническое и организационное воплощение упомянутой конструкции, т.е. комплект методик по ней;

реализацию этого воплощения, т.е. проведение.

Целью использования ДИ в учебном процессе является имитационное моделирование реально протекающих механизмов и процессов.

Первые ДИ, предназначенные для исследования экономических систем, проводились по аналогии с военными играми, их участники отрабатывали свои действия в обстановке, характерной для определенной хозяйственной организации. Однако в то время не был еще накоплен достаточный опыт моделирования экономических процессов. Проведение ДИ на конкретных объектах связано со значительными затратами. Новое рождение ДИ стимулировалось возросшим интересом к игровым технологиям для анализа ситуаций и бурным развитием вычислительной техники [6].

ДИ можно определить как имитацию той или иной деятельности коллектива (предприятия, организации и т.д.) в учебных, производственных или исследовательских целях, выполняемую группой лиц на модельных примерах.

ДИ делятся на три группы: учебные, исследовательские, производственные.

Учебные игры, как правило, рассчитаны на лиц, имеющих определенную теоретическую подготовку и нуждаю-

щихся в закреплении знаний и приобретении практических навыков. «Использование игр позволяет интенсифицировать учебный процесс. Конечный педагогический результат получается быстрее, с меньшими затратами времени и сил, с меньшими материальными потерями. Интенсификация обучения – основа педагогической эффективности ДИ» [5].

В учебных ДИ может быть выделен специальный подкласс – квалификационные игры, в которых применяются на завершающей стадии обучения или при приеме на работу. Поэтому квалификационные игры могут быть объединены с классом учебных игр [8]. Отличие этих типов заключается в том, что в учебных играх важен каждый шаг группы игроков на пути принятия решений, а в квалификационных играх основную роль играет поведение конкретного участника.

Исследовательские игры служат для проверки гипотез, накопления статистических данных, проверки новых принципов управления и т.п.

Производственные игры специально разрабатываются для решения конкретных задач, главным образом, организационного поведения.

Можно выделить важные сферы применения производственных ДИ [21]:
подготовка управленческих решений;
подготовка проектных решений;
профессиональная подготовка исполнителей.

Границы между указанными классами ДИ довольно расплывчаты. «Производственная игра имеет черты исследовательской. Та и другая игра может применяться в учебных целях. При проведении учебных игр могут вырабатываться рекомендации для внедрения, набираться статистика для решения тех или иных задач. Наконец, во всех случаях участники игры чему-то учатся» [22].

Основными признаками ДИ являются:

моделирование процесса труда, направленного на выработку проектных или управленческих решений;

распределение ролей между участниками игры;

взаимодействие участников по правилам игры или предписаниями;

различие целей участников при выработке управленческих решений;

наличие конфликтной ситуации в игре;

наличие однозначно сформулированной цели игры;

реализация в процессе игры «цепочки решений» объекта игры;

привязка моделируемых событий к определенным моментам времени;

наличие системы оценивания результатов или деятельности участников.

Первый признак выделяет ДИ как имитационный метод обучения. Второй, третий и четвертый относят ее к игровым методам обучения.

В процессе игры каждый участник ДИ исполняет те функции, которые ему определяет руководитель, при этом он не может выходить за рамки установленных правил. Развитие ДИ происходит в процессе конфликтной ситуации, требующей от каждого участника мобилизации профессиональных и интеллектуальных способностей. Таким образом, каждая функция в ДИ приобретает определенную личностную окраску.

В ДИ допускается:

исполнение ролей любого уровня – от руководителя до рядового;

исполнение ролей группами участников;

привлечение участников ДИ к организации игрового процесса, исполнение ими ролей арбитров, экспертов и т.п.;

исполнение ролей не имеющих аналогов в реальной жизни [11];

передача исполнения некоторых ролей ЭВМ.

Взаимодействие по горизонтали означает совместное обсуждение решаемых вопросов игроками, находящимися на одном уровне иерархии ролей. Взаимодействие по вертикали означает взаимодействие игроков, находящихся в игре на разных должностных уровнях, а также взаимодействие с руководством игры.

Конфликтная ситуация в ДИ порождается несовпадением интересов участников. Различие интересов может обуславливаться личностными свойствами игроков: субъективными оценками важности тех или иных критериев, личной ответственностью в ДИ как игрока и как обучаемого. Конфликтная ситуация в ДИ может обеспечиваться за счет [16]:

- положения участников по отношению к данной задаче (ситуации);

- разного состояния временных и материальных ресурсов у игроков;

- неодинаковой ответственности игроков за принимаемые решения;

- разных критериев оценивания деятельности) участников или их ролей.

Достижение общей цели в ДИ происходит за счет подчинения интересов игроков одной общей задаче.

В ДИ могут быть задействованы одна, две или несколько разных сторон. Конфликтная ситуация в ДИ характеризуется наличием сторон, интересы которых не совпадают, а исход зависит от того, какие стратегии игроки выберут. Однако ДИ часто ставятся как односторонние, называемые «играми против природы». В односторонних играх отсутствует противник с антагонистическими интересами, а противодействие осуществляется со стороны руководства игры. В игру вводятся дополнительные условия, затрудняющие деятельность сторон.

Постановка ДИ предполагает наличие аспектов конфликтной ситуации:

- неполнота исходной информации;

- соревновательный характер деятельности игровых групп;

- несовпадение интересов участников;

- заинтересованность участников игры в определенном ее исходе;

- многоальтернативность решений;

противодействие руководства игры замыслам игроков.

Например, неполнота исходной информации может содержаться в оценке состояния среды, объекта управления, справочных данных. Участники игры должны сами организовать получение недостающей информации или принять решение в условиях ее отсутствия [7]. Соревновательный характер деятельности играющих обеспечивается введением поэтапной оценки принимаемых решений. Могут быть предусмотрены различные формы морального и материального стимулирования игроков: различные премии, призы, грамоты и т.п.

При воспроизведении в ДИ процесса принятия решений обязательна «цепочка решений», т.е. последовательность процедур, которые учитывают результаты предыдущих и состоят обычно из трех «звеньев»:

- принятие начального решения;

- получение информации о его результатах и принятие нового решения;

- получение информации о его результатах и принятие следующего решения.

Возможно и большее количество этапов, близкое к содержанию технологии принятия решений. Привязкой моделируемых событий к определенным моментам времени допускается:

- отнесение игрового периода к любому моменту времени – настоящему, прошедшему или будущему;

- перерывы в игровом процессе для обсуждения хода игры;

- пропуски во времени;

- сжатие или удлинение игрового процесса.

Структура ДИ состоит из нескольких составных частей (рис. 1) [4].

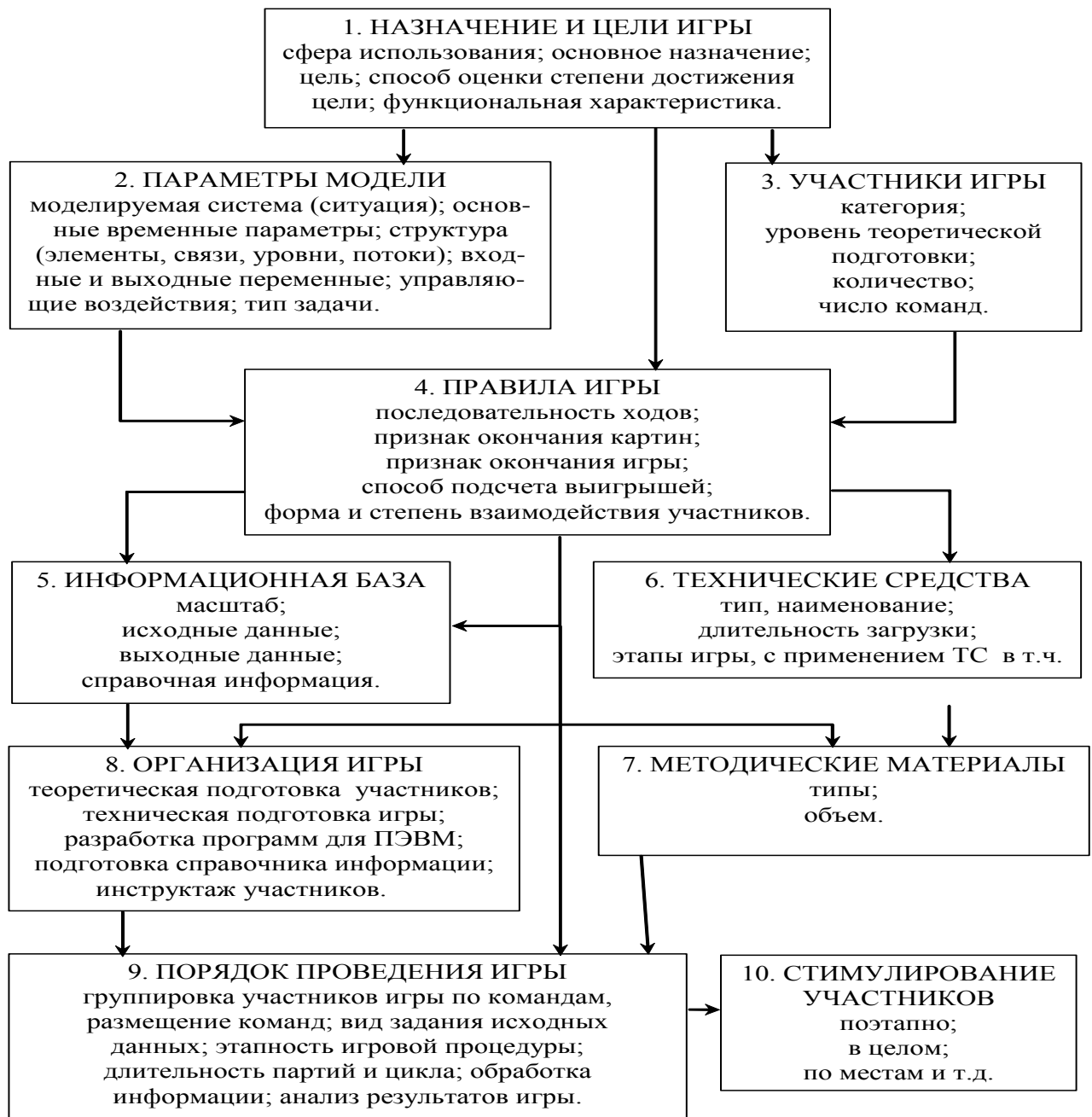


Рис. 2.1. Структура деловой игры

Проведение ДИ состоит из следующих этапов: доигровой (подготовительный), игровой (основной), послеигровой (заключительный).

Подготовительный этап имеет цель подготовить обучаемых к участию в ДИ, которые знакомятся с объектом и процессом игрового моделирования, игровой ситуацией, исходными данными, правилами игры, своими функциями, а также с системой оценивания. Организуется «репетиция» ДИ.

Игровой этап может состоять из вводной части и непосредственно игры. Вводная часть включает комплектование игровых групп, распределение функций или ролей участников, выдвижение лидеров. Если в подготовительный период «репетиция» не проводилась, ее организуют на вводном этапе и называют «разминкой». Главная цель разминки – дать игрокам возможность «притереться» друг к другу, установить атмосферу творчества в игре.

Игра проводится в соответствии с жестко установленными правилами по определенному алгоритму. Если рассматривать ДИ как средство выработки управленческих решений, то проведение игры можно представить в виде следующей последовательности процедур:

анализ объекта игрового моделирования (характеристик и параметров);

выработка частных решений той или иной задачи;

анализ и обсуждение выработанных частных решений;

выработка и принятие обобщенного решения;

анализ и обсуждение выработанного обобщенного решения.

Анализ результатов выполняется либо руководителем игры, либо в виде свободной дискуссии участниками игры [6]. После обсуждения результатов и подведении итогов ДИ объявляются победители, определяются особенности эффективных принятых решений. Особое внимание следует обратить на оригинальность решений, давших наибольший эффект.

Основные этапы разработки ДИ: получение и анализ разработчиками технического задания, а в некоторых случаях и его составление, формулирование её назначения и задач, которые должны решаться с ее помощью, указание контингента, для которого предназначена ДИ. В техническом задании должно быть предусмотрено, какими силами будет проводиться ДИ, количественно и качественно, т.е. представляется профессиональный и должностной статус руководства игры и его численность. В техническом задании должно быть указано, на каких технических средствах строится игра: машинные и ручные ДИ.

Машинная игра позволяет формировать объект управления более сложной структуры, нежели в ручной игре. При этом указывается длительность проведения ДИ. Чаще всего, на игру отпускается 4-6 часов учебного времени.

Разработка замысла ДИ. Здесь должен быть дан ответ на ряд вопросов:

Деятельность каких именно руководителей и специалистов будет моделироваться в ДИ?

Что будут представлять собой объект управления и управляющая система (игровой комплекс)?

Описание ДИ предполагает:

описание объекта управления – определяются его характеристики и параметры, начальные условия функционирования;

описание среды (условий функционирования объекта);

описание программных и возмущающих воздействий (состояние объекта и всей системы на указанный момент времени и содержание самого действия);

описание органов и средств управления. В ДИ в качестве управляющей системы выступает игровой комплекс, который имеет сложную иерархию;

описание элементов обратной связи (системы оценивания участников);

описание целей, критериев оптимальности и ограничений, которыми обязаны руководствоваться участники игры при выборе управленческих решений.

При разработке замысла ДИ также необходимо знать, какими средствами будут реализованы основные признаки ДИ. К числу таких признаков относятся: наличие общей цели игрового коллектива, коллективная выработка решений и наличие разветвленной системы оценивания. Наибольшие трудности вызывают обеспечение альтернативности решений, «цепочки решений» и различия ролевых целей. На этих признаках и базируется замысел ДИ [3].

Разработка игрового комплекса. При разработке структуры игрового комплекса могут быть предусмотрены следующие виды ролей, вступающих во взаимодействие друг с другом [15]:

роли, моделирующие профессиональную деятельность лиц, входящих в имитируемую социально-производственную систему;

роли управления ходом деловой игры (руководство, группа обеспечения, психолог) [10];

роли для повышения эмоционального напряжения участников (оппоненты, критики, «провокаторы»);

роли экспертов.

Разработка системы оценивания деятельности участников ДИ. Оцениванию должны подлежать наиболее важные аспекты деятельности участников ДИ:

эффективность сформированного решения (представление решения к заданному сроку, использование рекомендуемых (обязательных) приемов, способов, математических методов, наличие в принятых решениях элементов технической новизны, оригинальности, рациональность принятого решения, учет оговоренных ограничений, наличие и количество ошибок в решении, корректировка решений до начала их обсуждения, доработка, исправление ошибок по указанию руководства игры, техническая грамотность оформления решений);

межгрупповое взаимодействие участников ДИ (быстрота принятия решений, количество и качество внесенных предложений по игровым группам;

аргументированность при защите своих решений;

обращение к другим группам за дополнительной информацией, материальными, трудовыми ресурсами, согласование обобщенного решения;

итоги соревновательной деятельности одноименных расчетов, профиль, направленность и содержание межличностного общения участников игры);

взаимодействие участников игры внутри игровых групп (поощрения командировками групп своих расчетов за предложения по решению, различные виды «внутренних» займов техники, материальных средств и личного состава, начисление премий и штрафов за выполнение (невыполнение) к заданному сроку, взаимодействие игровой группы при поиске и обнаружении ошибок в решении);

взаимодействие участников ДИ с ЭВМ (выбранный режим работы ЭВМ, в различной степени загружающий машину, ошибки в работе с терминаль-

ми устройствами ЭВМ, повторные обращения к ЭВМ для проведения дополнительных исследований, их целесообразность, объем, затрачиваемое машинное время, правильность интерпретации полученных на ЭВМ результатов, соблюдение инструкций по работе с аппаратурой, правил мер безопасности, обращение к ЭВМ за справочными данными, предоставляемыми участнику игры только за определенную сумму штрафных баллов);

личностные качества участников ДИ (эрудированность и принципиальность, умение аргументировать свои решения и отстаивать их, умение использовать необходимую научно-техническую литературу, справочные материалы и нормативные документы, склонность к риску, честность, дисциплинированность, инициативность и исполнительность, методическое мастерство, умение руководить коллективом и работать в нем) [13].

Разработка технического и методического обеспечения ДИ. При разработке методического обеспечения ДИ должен быть решен вопрос: в каком виде будет выдаваться задание участникам игры на каждом из ее этапов и в какой форме игровые группы будут представлять сформированные решения. Для этого обычно разрабатывают специальные бланки и для заданий, и для решений.

Интенсивность проведения игровых занятий и активность обучаемых значительно возрастают, если в игре широко представлены технические средства обучения и наглядные пособия. Использование в ДИ возможностей современной вычислительной техники привело к появлению и широкому распространению машинных вариантов.

Определение эффективности ДИ. Эффективность ДИ оценивается тремя составляющими: экономическим эффектом, затратами на подготовку и проведение ДИ, психолого-педагогическим эффектом. Каждая из перечисленных составляющих оценивается критериями 2-го уровня и конкретными показателями 3-го уровня. Структура критерия

эффективности ДИ представлена на рис. 2.

Основой определения экономической эффективности ДИ является выявление влияния ДИ на конечные экономические показатели деятельности организации, того или иного коллектива. В дополнение к оценке экономического эф-

фекта целесообразно определение научно-технического уровня и социально-психологических результатов применения ДИ по специальным методикам. Эти показатели используются для приведения различных вариантов проведения ДИ и использования их результатов к тождественному эффекту.

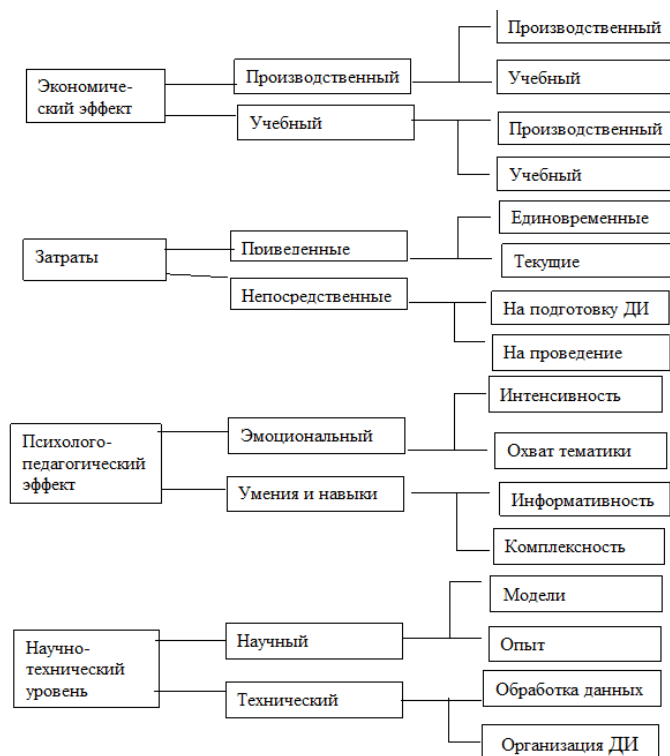


Рис. 2. Структура оценки эффективности ДИ

Различающиеся по назначению ДИ (учебные, исследовательские, производственные) имеют особенности и в методике определения их эффективности.

Учебные ДИ проводятся для подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров руководителей и специалистов в межотраслевых и отраслевых институтах повышения квалификации (ИПК), в вузах и техникумах для студентов и слушателей ФПК и спецфакультетов по переподготовке работников народного хозяйства, в средних школах и ПУ и в учебных подразделениях организаций (курсах мастеров, учебных комбинатах и пр.).

Производственные ДИ проводятся на предприятиях и в организациях с целью выявления производственных резервов и отработки оптимальных управленче-

ских решений по планированию, организации производства, внедрению АСУ и оргтехмероприятий и пр.

При определении эффекта от производственных ДИ возможны два случая:

производственная ДИ (строительная, транспортная, снабженческая, проекторочная промышленная и т.п.) проводится в объединении, предприятии, организации, причем игровые отступления от условий реального производства настолько незначительны, что ими можно пренебречь;

производственная ДИ проводится на материале реального предприятия-аналога (организационно-производственной модели) со значительными отступлениями от масштабов, структуры и других параметров реального объекта, которые должны учитываться в расчетах эффекта.

В первом случае по результатам игры непосредственно формируется план мероприятий (организационных, технологических, технических и др.), который после утверждения руководством организации служит для непосредственной оценки их эффективности. Во втором случае применимость полученных в игре результатов в условиях реального объекта требует предварительного уточнения, которое оформляется протоколом предложений, на основании которого ведутся дальнейшие расчеты.

Эффект производственных ДИ определяется по входящим в игру комплексам предложений, относящихся к определенным группам факторов эффективности (например, по улучшению использования производственных мощностей, повышению производительности труда). Расчеты эффекта от улучшения использования однотипных ресурсных и функциональных комплексов (например, производственных мощностей), повторяющиеся в различных ДИ для аналогичных объектов (организация, отрасль, регион) могут вестись по эталонным схемам.

В сложных ДИ, охватывающих несколько ресурсных и функциональных комплексов, используются одновременно несколько соответствующих эталонных схем, объединяемых в «банк ситуаций и решений».

Расчет отдельных показателей эффекта, относящихся к тому или иному эталонному комплексу, производится в соответствии с действующими методиками определения экономической эффективности совершенствования систем управления, изобретений и рационализаторских предложений с учетом наложения эффекта от различных комплексов.

Проблема определения эффективности исследовательских ДИ не ставится, так как любые исследования могут привести и к отрицательному эффекту.

Предусматриваются 3 стадии определения экономической эффективности: определение ожидаемого экономического эффекта разрабатываемой ДИ;

установление плановой экономической эффективности ДИ;

расчет фактического экономического эффекта ДИ от ее использования.

Основным источником экономической эффективности ДИ является экономия времени, получаемая сравнением применяемой методики освоения знаний с результатами проведения ДИ [12]. Экономия времени определяется в человеко-часах как разность между затратами на освоение учебной программы традиционными, в основном, лекционными средствами и затратами времени на эту же цель с применением ДИ.

Для определения затрат времени на освоение материала различными методами составляются параллельные учебные планы с тождественным конечным результатом, получаемым комбинацией традиционных форм обучения (лекции, практические занятия, производственная практика и т.п.). Затраты на подготовку и проведение ДИ включают оформление распорядительной документации на проведение ДИ (приказ по организации игры, распределение обязанностей, подготовительные работы, приглашение представителей других организаций и т.п.);

на тиражирование игровой документации, на подготовку помещений и технических средств обеспечения игры; на привлечение работников промышленности к подготовке исходных ситуаций и вводных ситуаций, на копирование технико-экономической и организационно-распорядительной документации, используемой для начала ДИ.

Затраты на проведение ДИ включают заработную плату ее участников за время проведения игры и анализа ее результатов, заработную плату и начисления на нее обслуживающего технические средства персонала, стоимость машинного времени ЭВМ, средств связи и сигнализации, затраты на командировки привлекаемых к игре иногородних участников, амортизационные отчисления на используемые основные средства и прочие затраты, непосредственно связанные с проведением конкретной ДИ в данной организации.

Психолого-педагогическая эффективность ДИ определяется как для учебных, так и для производственных ДИ по единой системе показателей. В

основу оценки ППЭ положены объективно измеряемые параметры ДИ (табл. 1).

Таблица 1. Исходные данные для расчета эффективности ДИ

№ п/п	Критериальное свойство	Исходные показатели
1	Экономия трудовых ресурсов	Высвобождение персонала Интенсификация труда
2	Экономия материальных ресурсов	Снижение потерь сырья, полуфабрикатов, энергии
3	Экономия времени обучения Сбережение времени практики	Затраты на освоение с применением игры
4		Плановая продолжительность ДИ, коэффициент интенсивности игры
5	Единовременные затраты на разработку ДИ	Затраты на НИР и ОКР Капитальные вложения
6	Затраты на подготовку и проведение одной ДИ	Затраты на подготовку игровой документации, техники и помещений Заработная плата участников и эксплуатационные расходы Затраты на оформление и реализацию рекомендаций
7	Интенсивность проведения ДИ	Число выработанных в ходе игры решений Плановая продолжительность ДИ
8	Информационная насыщенность	Число рассмотренных в ходе ДИ ситуаций
9	Степень охвата ДИ тематики обучения (функций деятельности) Комплексность разрешения ДИ проблемных ситуаций	Число тем курса обучения, число тем, затрагиваемых ДИ

Область использования ДИ. Многие положительные качества ДИ являются прямыми следствиями достоинств структурных моделей, в т.ч. легкость в представлении любой предметной области, быстрота и наглядность реакции на воздействия, легкая перестраиваемость модели, воспроизводимость ситуаций, исчерпывающий учет процесса игры, значительная степень общности.

Однако главные преимущества ДИ по отношению к другим структурным методам заключается в том, что она является структурно-субстанционной моделью [14]. ДИ позволяет актуализировать и выявить еще не учтенные потенциалы и тенденции элементов социально-экономической системы. На искусственном полигоне ДИ могут «проверяться боем» многие элементы, аспекты и

формы взаимодействия различных объектов. Имеются и другие преимущества метода ДИ.

Но было бы неправильным считать метод ДИ панацеей от всех проблем [20]. Он имеет определенные области эффективного применения.

Эти области определяются следующими ограничениями ДИ [17]:

имитационное моделирование в целях исследования и управления выступает как средство компенсации незнания сущности, а это вместе с пользой приносит и вред, поскольку придает больший вес тактическим вопросам;

вместо изобретательского творческого подхода преимущество получает методика копирования;

неполная структурная модель людей – уничтожается партнерство, процессы самоуправления;

структурная модель, как правило, имитирует прошлое, тогда как важен учет возникающих тенденций во всей социально-экономической системе, а не только в ее части, представленной игроками;

актуализация интересов игроков за счет поощрений и межгрупповых контактов меняет содержание деятельности людей;

в работе человек имеет дело с объектом, а потом с другими людьми, в игре же, наоборот;

выдвижение на первый план интересов игроков нарушает сложившуюся систему детерминации деятельности, ибо не только интересы движут людьми;

качество игры в основном определяется худшим из основных игроков;

в игре отрабатывается поиск и принятие решений, а их претворение в жизнь практически отсутствует;

обучение известной сущности на феноменологическом уровне ДИ не может заменить теоретического преподавания, поскольку при конкретизации сущности нарушается ее связь с другими сущностями, не входящими в данную предметную или профессиональную область.

Технологизация управленческой сферы и педагогического процесса подготовки управленцев позволит однозначно понимать процессы понимания и разрешения ситуаций, возникающих в мышлении специалистов и деятельности современных организаций, ускорит процессы передачи компетенций и опыта, создаст условия для развития их профессионализма [19]. Поэтому управленцу следует владеть тремя языками: родным языком, языком науки, языком технологии.

Библиографический список

1. Адизес И.К. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни / пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2014. 368 с.
2. Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах / пер. с англ. М.: Сов. радио, 1974. 272 с.
3. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии. М.; Новгород: СЕТ, 1995. 272 с.
4. Герасимов Б.Н. Развитие профессионализма управленцев // Управленческие науки. 2015. №4. С. 90-101.
5. Герасимов Б.Н. Повышение эффективности управленческой деятельности на основе оптимизации взаимодействия её элементов // Russian Journal of Management. 2015. Т. 3. №. 3. С. 240-247.
6. Герасимов Б.Н. Технологизация процессов в системах управления организации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2015. № 2(40). С. 65-71.
7. Герасимов Б.Н. Введение в теорию и методологию научного менеджмента // Креативная экономика и социальные инновации. 2017. Т.7. №1. С. 41-59.
8. Герасимов Б. Профессиональная подготовка российских управленцев в контексте вызовов времени // Проблемы теории и практики управления. 2014. № 8. С. 123-128.
9. Герасимов Б.Н., Морозов В.В., Семенычев Е.В. Интенсивные технологии обучения управлению. Самара: СМиУ, 2010. 352 с.
10. Герасимов Б.Н. Выработка и выращивание инновационных идей на основе коллективной мыследеятельности // Креативная экономика и социальные инновации. 2016. №4. С. 20-33.
11. Герасимов Б.Н. Моделирование взаимодействия процессов организации // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2016. №4. С. 121-128.
12. Герасимов Б.Н., Рубцова М.Н. Экономическая устойчивость в деятельности предприятия. Вестник Оренбургского государственного университета. 2006. №8

(58). С. 108-111.

13. Герасимов Б.Н. Современный российский менеджмент в контексте вызовов времени // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2012. № 20. С. 46-53.

14. Грэм Р.Г., Грей К.Ф. Руководство по операционным играм / пер. с англ. М.: Советское радио, 1977. 376 с.

15. Ионесов В.И. О креативности действия во взаимоотношениях экономики и культуры // Креативная экономика и социальные инновации. 2016. Т.6. №4 (17). С.47-56.

16. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала. СПб.: ИНЭСЭП, Знание, 2003. 536 с.

17. Ситников А.П. Акмеологический тренинг. Теория. Методика. Психотехнологии. М.: Технологическая школа бизнеса, 1996. 428 с.

18. Чумак В.Г., Герасимов Б.Н. Проблемно-ситуационные игры в инновационной деятельности организации // Вестник Самарского университета. Аэрокосмическая техника, технологии и машиностроение. 2003. № 2(4). С. 68-75.

19. Шарипов Э.И., Кронин С.И. Режиссура социальных игр. М.: КСП, 2001. 320 с.

20. Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М.: Школа культурной политики, 1995. 759 с.

21. Шмельфениг О.В., Герасимов Б.Н. Игровое моделирование поведенческой деятельности управленцев // Поведенческий менеджмент в организациях: сб. ст. междунар. науч.-метод. конф. Пенза: ПДЗ, СГАУ, 2009. С. 73-77.

22. Gerasimov K., Gerasimov B. Formation of professionalism of executives // The International Journal of Educational Management. 2017. Т. 31. №1. С. 45-55.

GAMING TECHNOLOGY: COMPOSITION, CONTENT, STRUCTURE

B.N. Gerasimov, *doctor of economic sciences, professor*

Samara state university of management «International market institute»

(Russia, Samara)

Abstract. *Management activity requires the process of professional training of the use of intensive educational technologies. One of the effective means of competence formation and development is business games. Research into the use of business games has led to an understanding of their composition, content and structure. The system of assessments of the game tasks allowed to determine the performance indicators of their application.*

Keywords: *management, educational technologies, business games, activity, system of estimates, efficiency.*