

ИГРОВОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЦЕВ

Б.Н. Герасимов, д-р экон. наук, профессор
Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Россия, г. Самара)

DOI: 10.24411/2500-1000-2018-10226

***Аннотация.** В связи с необходимостью развития корпуса управленцев актуальным становится использование игрового моделирования процесса подготовки. Важную роль при освоении дисциплины играет использование проблемно-ситуационных игр. Приведен комплекс заданий, направленных на освоение практики решения профессиональных управленческих задач.*

***Ключевые слова:** организация, профессиональной подготовка, игровое моделирование, задания, обучаемые, управленец.*

Когда-то Пушкин устами своего героя сказал, что «вся наша жизнь игра». Так ли это? Благодаря классикам игрового движения (Э. Берн, М. Бирштейн, Г. Щедровицкий и др.), можно на этот вопрос ответить утвердительно. И это не случайно. Как говорил Ш. Монтескье: - «Все на свете любят игру; и люди самые благоразумные охотно отдаются ей, пока не увидят всех сопряженных с ней насилий, уловок, заблуждений, потери денег и времени, пока не поймут, что на нее можно потратить всю жизнь».

Да, действительно можно постоянно видеть игровые ситуации или игровую деятельность, не называя их таковыми. Почти любое соприкосновение людей или групп связано с навязыванием или защитой своих позиций, интересов. Одни реализуют свои интересы весьма агрессивно, не боясь идти на конфликт, другие сразу уступают, третьи продвигают свое мнение более тонко: манипулируя, убеждая, увлекая [12]. Это и есть игра, которая ведется по определенным правилам. В игре важна либо победа, либо стремление выглядеть лучше других, либо достижение какой-то цели, иногда даже участие, если это Олимпиада или мировой чемпионат.

Игры бывают разные: спортивные и учебные, производственные и семейные, исследовательские и карточные, актерские и художественные. Это далеко не полный

перечень видов игр [10]. Так как игры встречаются в различных областях жизни и деятельности, то они являются неотъемлемой частью мировой культуры. Очевидно также, что национальная культура накладывает отпечаток на сценарии, технологии, время, характер и систему оценок игрового процесса.

Существующий арсенал игровых технологий (ролевые, деловые, организационно-деятельностные, проблемно-ситуационные и другие) позволяет решать любые задачи в любой предметной и профессиональной деятельности [2]. В современном учебном процессе достаточно сложно применять игровые технологии. В ВУЗах много часов выделяется на специальные предметы, в т.ч. на практику. Но за 2-4 часа в неделю сложно что-либо провести в игровом стиле. В системе переподготовки и повышения квалификации наоборот: есть возможность ставить по 8 часов в день, но мало часов на лекционные курсы спецпредметов.

Особенно важен игровой подход в деловом общении. Разработаны и реализуются сценарии ведения переговоров, личной беседы, совещания и других технологий коммуникаций. От качества выполнения людьми этих коммуникаций многое зависит. Начиная от состояния международной обстановки и кончая социально-психологическим климатом в коллективе,

семье, обстановкой в общественных местах [1, 3]. Успех, а иногда и существование многих организаций, связано со способностью, а возможно даже и искусством представить свою продукцию в рекламе, на презентациях и выставках, умением продавать и продвигать ее на рынке [5]. Как тут обойтись без технологий коммуникаций! А иначе люди не покупали бы для себя заведомо ненужных вещей.

Таким образом, некоторым современным специалистам необходимо владеть не только технологиями коммуникаций, но и технологиями власти, лидерства, мотивации, принятия управленческих решений [4]. Предпринимательство, менеджмент, право, маркетинг, экономика – вот далеко не полный перечень областей деятельности, где успешно используются игровые технологии.

Часть практических занятий по дисциплине «Менеджмент» предлагается посвящать проведению проблемно-ситуационной игры (ПСИ) *«Создание новой организации»* [9]. Группа студентов делится на несколько подгрупп. Суть игры заключается в том, что каждая подгруппа, выполняя последовательно основные этапы (задания), разрабатывает идею, создает новую организацию и описывает для неё основополагающие элементы менеджмента [11]. Каждое задание выполняется подгруппой в качестве домашнего, а на практическом занятии происходит презентация выполненного задания и сдается письменный отчет.

Работу подгруппы студентов оценивает преподаватель и другие подгруппы. Затем рассчитывается средний балл, но оценка преподавателя имеет больший вес. Оценка производится по двум критериям: содержание задания и выступление на занятии [6]. Для презентации задания на практическом занятии используются различные дополнительные материалы, облегчающие понимание содержательной части (плакаты, рисунки, схемы и т.д.) [7].

В течение нескольких лет применения данной игры на практических занятиях по курсу «Менеджмент», студентами были спроектированы организации в различных сферах деятельности. Например, «Русское

раздолье» (сеть тракторов быстрого обслуживания), «Buon appetito» (пиццерия, производство и реализация итальянской кухни), «Волшебная лоза» (винный магазин), «ART DESIGN» (подготовка, изготовление и техническое обслуживание спортивных автомобилей отечественного и зарубежного производства), «Extreme House» (предоставление комплекса спортивно-развлекательных услуг), «Антология звука» (производство аудио продукции и оказание услуг по продюсированию), «New Life» (имидж-агентство), «Океанида» (предоставление услуг по подводному туризму), «Roller Star» (оказание услуг в проведении досуга, в т.ч. прокат роликов, фотографирование и т.д.), «Fresh Air» (добыча и реализация чистого воздуха, а также оказание консультационных услуг в данной области) и др.

Основные результаты выполнения этапов ПСИ «Создание новой организации» будут представляться на примере ОАО «Волшебный» (организация отдыха в туристическом комплексе). Рассмотрим подробнее основные задания предлагаемой деловой игры.

Описание создаваемой организации. Определяются следующие характеристики создаваемой организации: вид деятельности; организационно-правовая форма (обоснование выбранного вида); организационная структура управления; цели, ценности, миссия, стратегия; краткое описание предполагаемых к производству товаров (услуг); основные конкуренты и потребители; необходимые производственные мощности и площади.

Пример. Основной вид деятельности ОАО «Волшебный» – организация отдыха в туристическом комплексе. Миссия организации: предоставление качественного отдыха гражданам России, жителям ближнего и дальнего зарубежья на территории Самарской области. Цели деятельности: максимизация прибыли, максимизация акционерного капитала. Ценности, создаваемые в организации: предоставление качественных услуг отдыха, соответствующих мировым стандартам; наши потребители и наш коллектив – наша цен-

ность. Основные потребители – граждане России, жители ближнего и дальнего зарубежья. Основные конкуренты – санаторий «Волжский утес», санаторий «Можайский», санаторий «Волга», туристическая база «Жигули», база отдыха «Славянка».

Краткое описание предполагаемых услуг:

- туристическое направление (туры по Волге на теплоходе, туры по Жигулевским горам, экстрим-туры, пляжи и инфраструктура, связанная с ним, аквапарк, экскурсии по городу Самара и Самарской области, конные прогулки);

- развлекательное направление (ресторан, бары, дискозал, теннисный корт, боулинг, бильярд, охота, рыбалка, конференц-зал);

- оздоровительное направление (массажный салон, бани (финская и русская), тренажерный зал, косметический салон, парикмахерская, большой крытый бассейн и малый бассейн с гидромассажером);

- гостиничное направление (отель и кемпинг – отдых на выходные);

- горное направление (фуникулер, горнолыжный спуск, лыжные трассы, смотровые площадки, прогулки на снегоходах, саночные спуски, каток).

- Основные производственные мощности и площади:

- здания: отель, кемпинг;

- природные ресурсы: река Волга, Жигулевские горы;

- передаточные устройства: теплосети, газопроводы, водоканалы, электросети, канализация, вентиляция;

- транспортные средства: речные трамвайчики, туристические автобусы, такси, служебный и специальный транспорт и т.д.

Характеристика персонала создаваемой организации.

Определяются следующие характеристики создаваемой организации: кадровая политика; численность персонала; структура персонала: профессиональная, специальная, квалификационная; должности на предприятии: рабочие, МОП, инженерно-

технические работники, служащие; должностной состав по отделам.

Разрабатывается перечень личностных и профессиональных качеств, которыми должны обладать менеджеры создаваемой организации (возможно с разбивкой по должностям) [13].

Пример. В нашем туристическом комплексе мы придерживаемся девиза «незаменимых людей нет». Прежде чем создать крепкую, дружную и слаженную исполнительную команду, мы должны дать стимул к качественной работе – это текучесть кадров. Но конечный результат её – люди, знающие толк в культуре обслуживания, поэтому, отобрав подходящих нам людей, мы, как любая преуспевающая компания, будем «держаться» за них, дабы не потерять стоящие кадры. Текучесть кадров в нашем туристическом комплексе будет существовать до тех пор, пока работники не достигнут качества обслуживания клиентов на европейском уровне. Таким образом, для успешного функционирования туристического комплекса «Волшебный» необходимо создание условий конкуренции среди персонала.

Мы и наши работники собираемся заключать контракт, определяющий условия труда. Эти условия включают продолжительность рабочего дня, положение о сверхурочной работе, регулярную заработную плату и шкалу роста оплаты за сверхурочную работу.

Наш комплекс имеет профессионалов, обученных для решения довольно специфических задач. Такие навыки очень ценны для нас, и поэтому в любых ситуациях мы будем стараться (по мере возможностей) сохранить самых полезных работников, даже когда падение спроса сократит и нашу потребность в таком объеме трудовых ресурсов.

Туристический комплекс «Волшебный» использует только местную рабочую силу. Предоставление рабочих мест на территории Самарской области позитивно скажется на экономике региона.

Мы собираемся постоянно повышать профессиональный уровень наших сотрудников. Это и различные семинары, обучение в сетевых отелях, обмен опытом, специальные курсы для официантов, всего обслуживаю-

щего персонала. Такие семинары будут проходить как на территории комплекса, так и за его пределами.

Поскольку одной из главных ценностей нашего комплекса является персонал, то у нас должны работать высококвалифицированные специалисты. Мы требуем наличие высшего образования не только у управленческой команды, но и у тех, кто находится непосредственно в постоянном контакте с клиентами по роду деятельности (официанты, тренеры, инструкторы). Мы не против работы студентов и сезонной работы, но только при полном выполнении нашего графика работы.

Численность персонала по отделам: юридический отдел (7 чел.), транспортный отдел (12 чел.), отдел стратегического планирования (9 чел.), рекламный отдел (3 чел.), инновационный отдел (3 чел.), отдел маркетинга (3 чел.), отдел по управлению персоналом (6 чел.), отдел снабжения (30 чел.), эксплуатационная группа (20 чел.), материальная часть по снабжению продуктами (5 чел.), хозяйственная часть (5 чел.), отдел обслуживания (20 чел.), отдел туризма (9 чел.), отдел горного отдыха (13 чел.), оздоровительный отдел (14 чел.), отдел развлечений (22 чел.), гостиница (143 чел.).

Профессиональные качества менеджеров в туристическом комплексе «Волшебный» одинаковы для всех отделов, так как любой менеджер, по нашему мнению, помимо профессиональной компетенции, должен иметь следующие качества [18]:

- коммуникабельность;
- профессионализм – способность принимать решения, способность мотивировать, отличное знание предмета, способность руководить и отдавать распоряжения, иметь

хорошие ораторские способности, и логическому мышлению;

- целеустремленность;
- новаторство;
- имидж;
- высокий уровень интеллектуального развития;
- инициативность.

Вышеперечисленные качества менеджера символически должны быть отражены в форме пирамиды.

Создание корпоративной культуры организации. Задание оформляется в форме таблицы. Команды должны разработать основные принципы корпоративной культуры и мероприятия по созданию её элементов, а также необходимые для этого средства и ожидаемые результаты. В качестве ожидаемых результатов должны выступать основные элементы субъективной и объективной организационной культуры (например, нормы поведения, форма одежды, внешний вид зданий и т.д.) [15]. Необходимо подобрать 18-20 мероприятий.

Пример. Самые жесткие стандарты, требования по всем нормам морально-этического поведения сотрудников нашей организации. Чистота и порядок во всем ТК «Волшебной», включая рабочие места сотрудников. Недопущение выхода на работу больных людей (различные инфекционные заболевания) во избежание заражения сотрудников и клиентов. Строгий контроль со стороны отдела контроля качества. Недопустимость самовольного пользования сотрудников оборудованием и услугами ТК «Волшебный». Четкое следование нормам СЭС и строгий контроль за их выполнением. Пример мероприятий по созданию и закреплению элементов корпоративной культуры представлены в табл. 1.

Таблица 1. Проектирование элементов корпоративной культуры организации

Название мероприятия	Средства реализации	Ожидаемые результаты
1. Ежедневные планерки руководящего состава	На 15 минут в начале рабочего дня руководящий состав собирается в главном офисе	Координирование действий, работы организации в течение дня. Контролирование ежедневных результатов
2. Выплаты денежных пособий по случаю рождения ребенка в семье	Выплата денег из фонда социальной защиты	Создание чувства социальной защищенности работника
3. День открытых дверей руководства	Два раза в год есть возможность напрямую общаться с высшим руководством. Высказывание новых идей или поступление жалоб	Получение новых идей, повышение творческого потенциала, а также устранение разногласий в коллективе, если таковые имеются, путем справедливого рассмотрения дела
4. Курсы повышения квалификации	Финансирование данных курсов происходит в некоторых случаях за счет персонала, а в некоторых за счет организации. Это зависит от того, кого и куда мы посылаем	Повышение уровня работы персонала, качественный подход к инновациям
5. Одноразовое питание сотрудников в ресторане в соответствии с графиком работы	Это происходит по желанию работника с вычетом процентов из зарплаты	Создание удобств для сотрудников

Создание мотивационной системы организации. Команды должны дать обоснование разрабатываемой системе мотивации в создаваемой организации [14]. Описать основные её элементы. Часть материала представляется в виде таблицы, где предусматриваются мероприятия по созданию элементов мотивационной системы, необходимые для этого средства, а также ожидаемые результаты. Необходимо подобрать 18-20 мероприятий.

Пример. Руководство туристического комплекса «Волшебный» использует следующие материальные стимулы:

– основная заработная плата – в туристическом комплексе используется повременная форма оплаты труда (руководству – ежемесячно, обслуживающему персоналу – еженедельно);

– дополнительная форма оплаты труда, в форме различного рода доплат и льгот. Премии могут повышаться с каждым разом (работник удовлетворен материально и морально) и понижаться (тогда сотрудник старается работать лучше, то есть повышается трудовая активность);

– участие в прибылях. До 50% от сверхприбыли делится между сотрудниками фирмы. Осуществляются такие выплаты ежемесячно, чтобы люди могли наглядно видеть конкретные результаты своих усилий. Руководителям 1 раз в год выплачиваются бонусы. Данный стимул приводит к заинтересованности в росте прибыли, к повышению производительности труда, качества продукции и услуг.

Также руководство ОАО «Волшебный» использует различные *социальные* (престижность труда, возможность роста), *моральные* (уважение со стороны друзей, родственников, награды) и *творческие* (возможность самосовершенствования, самореализации) стимулы. Проводятся конкурсы на лучшую идею, лучшего официанта, практикуются регулярные неформальные встречи коллектива вне работы (поездки на природу, организация вечеров отдыха), также вырабатывается специальная система повышения квалификации. Пример мероприятий по созданию и закреплению основных элементов мотивационной системы представлены в табл. 2.

Таблица 2. Проектирование элементов мотивационной системы организации

Мероприятия	Средства	Ожидаемые результаты
1. Формирование мобильных групп для выполнения сложных задач	Формирование на основе способностей и знаний	Удовлетворение потребности власти, причастности, инициатива, возможность собственной реализации
2. Создание фонда социальной защиты	Формирование фонда согласно уставу	Потребность в причастности, чувство коллектива
3. Ежемесячная, ежеквартальная, ежегодная оценка вклада отдельного сотрудника	Возлагается на начальников отделов	Удовлетворение потребности успеха, в целом удовлетворение от выполненной работы

Конфликты в организации. Описать несколько производственных конфликтов (конфликтных ситуаций). Фазы развития, стороны, причины конфликта. Необходимо отметить для каждого конфликта: причины возникновения, меры по преодолению и профилактике [8]. Последний материал удобнее представить в табличной форме.

Пример. Первый конфликт. Менеджер рекламного отдела нашел уникальную идею развития туристического комплекса и решил заняться ей, несмотря на то, что это не входило в его обязанности. Просто ему было это интересно, к тому же реальный способ выгодно показать себя руководству, а также свой отдел. Он считал, что если до конца разработает эту идею, то руководство это обязательно оценит. Рассказал об этой идее своим коллегам по отделу. И они, конечно, согласились помочь разработать этот проект. В ходе разработки возникли вопросы, и это понятно, ведь они не специалисты в области инноваций. Они решили обратиться в инновационный отдел, для разрешения своих вопросов. Специалисты по инновациям посмотрели их проект и сказали, что это бред и реально из этого ничего не выйдет. Рекламный отдел не остановился на этом и продолжал разработывать этот проект даже в нерабочее время. Все были увлечены этой идеей.

На ближайшем ежеквартальном отчетном собрании руководящего состава рекламный отдел решил показать свой проработанный проект руководству. После ознакомления с проектом они узнают, что такой же проект несколько дней назад был представлен инновационным отделом.

Возникает конфликт между двумя отделами. Один говорит, что это их обязанность разрабатывать новые проекты, и что рекламный отдел сам принес им свой проект. Рекламный же отдел говорит, что это их идея, они разрабатывали ее в свободное от работы время и совершенно не собирались его отдавать инновационному отделу.

Причины конфликта: один и тот же проект разработали два отдела. Причем один отдел украл идею у другого.

Стороны конфликта: отдел рекламы и инновационный отдел.

Решение конфликта: конфликт решает отдел по защите сотрудников при помощи проверки дат, времени разработок, папок, файлов, корзин при помощи локальной сети. Сопоставив все полученные данные, комиссия пришла к выводу, что идея принадлежит рекламному отделу. Было решено предоставить премию рекламному отделу за создание самой идеи.

Второй конфликт. В транспортном отделе заболел главный механик. И в это время сломался автобус, на котором должна была проходить экскурсия по Жигулевским горам. Все остальные транспортные средства были заняты. Начальник транспортного отдела сказал шоферу, чтобы тот попытался отремонтировать автобус. Несмотря на то, что ремонт автобуса не входит в обязанность шофера, он попытался посмотреть неполадки в транспортном средстве, но не смог разобраться. Тогда начальник транспортного отдела сказал, что, либо шофер ремонтирует автобус, на что он дает ему 2 часа, либо будет уволен.

Причина конфликта: в функции шофера не входит ремонт автобуса. Проблему, возникшую с поломкой автобуса, должен

решать не шофер, а начальник отдела, а он попытался перекинуть свои обязанности на шофера.

Стороны конфликта: шофер и начальник отдела.

Решение конфликта: строгий выговор начальнику транспортного отдела за пре-

вышение полномочий, за невыполнение своих прямых обязанностей.

Меры по преодолению и профилактике рассмотренных выше конфликтов представлены в табл. 3.

Таблица 3. Разработка мер по преодолению и профилактике конфликтов

Причины конфликта	Меры по преодолению	Меры по профилактики
1.Превышение должностных полномочий	Снижение их взаимозависимости (перевод в другой отдел)	Четкое разграничение прав и обязанностей сотрудников
	Увольнение	Создание нормальной дружественной рабочей атмосферы
	Лишение премии	Открытое высказывание своих мнений, позиций на собрании
2.Невыполнение своих прямых должностных обязанностей	Увольнение	Четкое разграничение прав и обязанностей сотрудников
	Лишение премии	Разъяснение требований к работе
3.Перекладывание своих прямых обязанностей на подчиненных	Лишение премии	Четкое разграничение прав и обязанностей сотрудников
4.Влияние личных отношений на состояние здоровой рабочей атмосферы в коллективе	Лишение премии	Разъяснение требований к работе
	Снижение их взаимозависимости (перевод в другой отдел)	
5.Разное понимание относительно решения профессиональных задач	Использование авторитета вышестоящего руководства	Координационные и интеграционные механизмы
6.Злоупотребление служебным положением	Увольнение	Четкое разграничение прав и обязанностей сотрудников
		Использование структуры системы вознаграждений

Заключение договоров между организациями. Каждая подгруппа должна определить из созданных организаций в группе контрагента, с которым возможно сотрудничать и заключить договор. В качестве домашнего задания выступает составление проекта договора, а на практическом занятии проигрывается процесс заключения договора.

Главные результаты использования ПСИ – в умении моделировать новые перспективные ситуации и находить средства для их реализации, что, в конечном итоге, обуславливает непрерывное развитие как будущих, так и действующих менеджеров и их эффективное функционирование в профессиональной деятельности.

В целом игра проходит стройно, энергично, с юмором, побочными репликами, комментариями [7]. Особняком стоит заключительный концерт. Он включает поэтико-юмористическую интерпретацию предыдущих выступлений других команд [22]. При этом особенно интересны находки авторов: это и неуместное применение терминов, неправильные ударения в словах, неудачные ответ на вопросы, образы некоторых выступающих.

Для того, чтобы игра прошла успешно и эффективно, т.е. были получены ожидаемые результаты, поддерживался высокий соревновательный дух, оттачивались умения, преподавателю нужна длительная подготовка, обладание определенными ка-

чествами и, наконец, наличие опыта проведения игровых занятий в сжатые сроки, умение сдерживать в рамках дискуссии [20].

Став неотъемлемой частью современных образовательных процессов, ПСИ непрерывно развиваются и, несомненно, станут важным фактором повышения уровня профессиональной подготовки управленцев.

Разработка сценария ПСИ. Вначале необходимо выбрать тему. Далее представляется последовательность процедур ПСИ в соответствии со следующими этапами принятия управленческих решений по работе [21]: определение цели; диагностика ситуации в организации; формулирование проблемы; определение критериев; выработка вариантов решения проблемы; ранжирование вариантов решения в соответствии с критериями; выбор средств реализации и исполнителей; оценка ожидаемых результатов. Работа домашняя. На занятии представляется доклад. В оценках могут участвовать и сами обучаемые.

Большинство проведенных игр показали заинтересованность студентов и слушателей. Первых интересует новый мир про-

фессиональной деятельности и его содержание, вторых – интерпретация профессиональной управленческой деятельности коллегами [16, 17]. Слушатели Президентской программы после ее завершения организуют ПСИ на своих предприятиях. Конечно, такие игры носят программно-целевой характер: поиск проблем, выбор стратегии, оценка концепции деятельности. Но и они не обходятся без реплик, оригинальных интерпретаций, т.е. того, что делает обычное совещание состязанием интеллекта.

Конечно, не только рыночные дисциплины легко вписываются в игровые технологии [19]. Это возможно в любых предметных дисциплинах, что доказывает опыт энтузиастов преподавательского цеха.

Таким образом, игровые технологии позволяют не только успешно осваивать и выполнять учебную программу, но и нести эти технологии в рабочую атмосферу своих организаций, которые могут поднять производительность труда, вызвать и поощрить инициативу, генерировать и вырабатывать идеи организационного развития.

Библиографический список

1. *Анисимов О.С.* Методология: функция, сущность и становление. М., 1996. 353 с.
2. *Анисимов О.С., Деркач А.А.* Основы общей и управленческой акмеологии. М.; Новгород: СЕТ, 1995. 272 с.
3. *Брабандер Л. де.* Забытая сторона перемен. Искусство создание инноваций. М.: Протекст, 2010. 203 с.
4. *Герасимов Б.* Профессиональная подготовка российских управленцев в контексте вызовов времени // Проблемы теории и практики управления. 2014. № 8. С. 123-128.
5. *Герасимов Б.Н.* Выработка и выращивание инновационных идей на основе коллективной мыследеятельности // Креативная экономика и социальные инновации. 2016. №4. С. 20-33.
6. *Герасимов Б.Н.* Методология развития функциональной структуры организации на основе реинжиниринга: дис. ... докт. экон. наук. Самара: СГЭА, 2004. 286 с.
7. *Герасимов Б.Н.* Технологизация процессов в системах управления организации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2015. № 2(40). С. 65-71.
8. *Герасимов Б.Н., Борщева А.В.* Технология оценки результативности реформирования системы управления производством предприятия // Вестник Самарского муниципального института управления. 2011. №4 (19). С. 26-34.
9. *Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б.* Инструменты обеспечения технологий решения задач управления организациях // Управленческие науки. 2018. №1. С. 82-89.
10. *Герасимов Б.Н., Морозов В.В.* Интенсивные технологии обучения предпринимательству и менеджменту. М.: МГУП, 1998. 148 с.
11. *Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б.* Производственный менеджмент. Практикум. Самара: МИР, 2015. 184 с.

12. Герасимов Б.Н., Шимельфениг О.В. Личностное постижение мира. Исследование и построение коммунальной реальности на основе самоопределения и саморазвития. Саратов: «Амирит», 2018. 448 с.
13. Герасимов К.Б. Игровое моделирование развития системы управления процессами предприятия // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2014. № 2 (34). С. 149-154.
14. Герасимов К.Б. Развитие корпоративных отношений в акционерном обществе // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2017. № 3. С. 107-115.
15. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии: пер. с англ. СПб.: Питер, 2004. 368 с.
16. Орехов В.Д. Особенности корпоративного обучения менеджеров // Управление персоналом. 2002. №5. С. 26-31.
17. Ионесов В.И. Культура как организованный миропорядок: символические формы и метафоры трансформации // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 25 (354). С. 7-13.
18. *Российский менеджмент: технологии успеха: учеб. пособие для вузов.* / Герасимов Б.Н., Иванов В.Н., Мельников С.Б., Гладышев А.Г., Мельникова Н.С. и др. М.: Муниципальный мир, 2005. 400 с.
19. Ураева (Розанова) В.А. Психология решения управленческих задач. М.: АНХ при СМ СССР, 1989. 96 с.
20. Управление изменениями в высшей школе / под ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2018. 384 с.
21. Шимельфениг 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 // International Journal of Educational Management 2017. Т.31 №:1. С. 45-55.

SIMULATION GAME TRAINING MANAGERS

B.N. Gerasimov, doctor of economic sciences, professor
Samara state university of management
«International market institute»
(Russia, Samara)

***Abstract.** In connection with the need for the development of the corps of managers, the use of game modeling of the preparation process becomes relevant. An important role in the development of discipline plays the use of problem-situational games. Given a set of tasks aimed at the development of the practice of solving managerial problems.*

***Keywords:** organization, professional training, game modeling, tasks, trainees, manager.*