

ПОСТРОЕНИЕ СЦЕНАРИЕВ ИГРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЦЕВ

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

DOI: 10.24411/2500-1000-2020-10843

***Аннотация.** Современная профессиональная деятельность требует постоянного осмысления больших объемов новой информации и освоения новых методологических и технологических инструментов. Для упорядочения восприятия информации следует использовать игровые модели и сценарии. Представлена методология построения сценарных сюжетов в рамках игрового моделирования профессиональной деятельности. Определены средства использования информации в процессах сценарного проектирования проблемно-ситуационной игры для развития компетенций управленцев.*

***Ключевые слова:** методология, коммуникации, сценарий, тренинг, сюжет, процессы информации, проблемно-ситуационная игра.*

Многие организации и их управленцы каждый день сталкиваются с проблемами и противоречиями, как в своей профессиональной деятельности. Темп современной жизни ускоряется ежегодно в несколько раз. Чтобы оставаться на достойном профессиональном уровне, современным специалистам, в т.ч. управленцам, необходимо постоянно учиться новому, воспринимать и усваивать огромные потоки информации часто совершенно не похожие на привычные каждодневные форматы, структуры и содержание.

В настоящее время квалифицированному специалисту предъявляются такие требования, как обучаемость, трудолюбие, стрессоустойчивость, креативность, изобретательность [9]. Большинство работоспособного населения страны постоянно пребывает в хроническом стрессе от постоянной необходимости осваивать и применять новые формы и содержания знаний. Однако, если обратиться к маленьким детям, то оказывается, что до пяти лет ребенок усваивает гораздо больший объем знаний и при этом весел, общителен и по-прежнему открыт новому. В чем же секрет? Ответ очевиден: в игре.

Слово «сценарий» до этого момента употреблялось в большинстве случаев, применительно к театральным постановкам, кинематографу, телевидению, литера-

туре. В некоторых случаях, это слово применяли в контексте политических и военных операций и процедур и выстроенных для них стратегий, как некий план развития событий, основанный на некотором прогнозе, предположении, цели. Смысл всегда примерно одинаковый: последовательность действий людей, обуславливаемая сюжетной линией, ядром сценария, прорабатываемая до необходимой тщательности и детальности. С тем же смыслом, слово «сценарий» стало применяться в экономической и управленческой областях.

Дж. фон Нейман дал следующее определение: «сценарий - это упорядоченная во времени и предназначенная для будущей гипотетической ситуации последовательность эпизодов, логически связанных друг с другом причинно-следственными связями» [14].

В управлении процессами категория «сценарий» означает выбор наилучшей стратегии из всех возможных вариантов развития событий или процессов, которая обеспечит достижение цели минимальными затратами при максимально быстрой скорости [1]. В XX в. большинство исследователей в сфере управления, такие как М. Портер, А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд, К. Боумен, в своих работах пишут о необходимости составления

детального и развернутого во времени плана для достижения цели. Но в данном случае план, не синоним сценария, а скорее некоторая программа действий на ближайший период времени для отдельного индивида, группы или организации в целом.

Принято считать пионером в области сценарных технологий в экономике компанию Royal Dutch Shell, которая в 1973 г. оказалась готовой к арабо-израильской войне [14]. Именно специалисты этой компании разработали сценарии относительно будущего развития мирового энергетического рынка.

Выработанный сценарный подход обеспечил готовность компании к стремительным изменениям на мировом рынке в последние пять десятилетий и, как следствие успешную международную деятельность [2]. Необходимо отметить, что специалистами этой компании разработаны и представлены в 2011 г. варианты сценариев мирового энергетического рынка до 2050 г.

В настоящее время наблюдается практически ежедневные изменения внешней среды, увеличивающих неопределенность, что существенно усложняет разработку стратегических сценариев развития [3]. В связи с этим фактом, в начале XXI в. внимание специалистов и исследователей вновь было обращено к сценариям [16, 17].

В СССР существовала альтернативная методология проблематизации противоречий и затруднений, формулирования проблем, решения научно-исследовательских и прикладных задач в конце 70-х гг. XX в.

В Москве в 50-60-х гг. XX в. существовал Московский методологический кружок (ММК), лидером которого являлся Г.П. Щедровицкий. Именно там получила развитие новая оригинальная философская и методологическая школа, выработав, в т.ч. и новый научный подход системно-мыследеятельностной методологии. До 1979 г. методологическая наука была ориентирована на посттеоретическое инструментальное обеспечение гуманитарной, инженерной, управленческой, проектной и образовательной деятельности. В ММК объектом методологического исследова-

ния стали процессы мыследеятельности [15].

С 1979 г. коллектив ММК сконцентрировался на проектировании мыследеятельности междисциплинарных и межпрофессиональных коллективов, ориентированных на решение сложных и нетиповых проблем гуманитарного, управленческого, инженерного, научного и профессионального знания.

Для разрешения сформулированных проблем была предложена методология организационно-деятельностных игр (ОДИ), обусловленная включением в сценарий и технологии игрового моделирования методологических инструментов.

Автором данной статьи была разработана модификация ОДИ проблемно-ситуационная игра (ПСИ), которая является уникальным инструментом, позволяющим «упаковывать месяцы» в малые промежутки времени: часы, дни, недели. В ПСИ реализуется имитация реальной мыследеятельностной ситуации с ограничениями по времени в пространстве игры для формирования, поддержания и развития управленческих ситуаций для процессов и объектов в социальных и экономических средах.

Современные ПСИ предлагаются и проводятся с учетом неполной информации в рамках конкретной проблемной ситуации и коллективного мыследействия с целью разрешения создавшихся затруднений и противоречий в управленческой деятельности экономических систем типа «организация» [6]. Результаты ПСИ делятся на несколько видов, в т.ч. от содержательных до методологических. Взаимодействие участников ПСИ происходит по схеме: «мышление - коммуникация – деятельность». Особо следует отметить, что в процессе ПСИ может производиться выработка и введение нового методологического инструментария для повышения эффективности образовательного процесса.

Каждая ПСИ имеет структуру, основанную на сценарии, технологиях и ролях взаимодействия участников, направленные на исследование содержания, а также проектирование процессов коммуникаций и мыследеятельности, а также устойчивое

отношение к выработке такого коллективного взаимодействия, которое ориентировано на получение новых содержательных результатов [10, 11]. С помощью ПСИ всегда решались актуальные проблемы, с помощью которых преодолевались противоречия, барьеры и тупики в управленческой деятельности организаций [13].

Стремительное развитие научно-технического прогресса в конце XX в, - начале XXI в. привело к трансформации технической составляющей источников формирования противоречий, барьеров и тупиков. На сегодняшний день сформирована новая реальность, в которой контроль за потоками информации в рамках организации не обеспечивают монополии на информацию. Появились новые формы, методы и способы тиражирования и распространения информации, которые охватывают всех работников организации.

Необходимо отметить, что глобальная научно-техническая революция привела к

потере первенства управленцев по воздействию на сознание людей, как самого эффективного средства убеждения. Перед всеми управленцами организации сейчас остро стоит вопрос по частичному возврату аудитории от неформальных лидеров к указаниям руководства [7].

Учитывая актуальность проблематики, была разработана ПСИ для управленцев организации [3]. По сценарию игры одной из актуальных проблем является поиск, ранжирование и подача актуальной, востребованной информации.

Очевидным в процессе взаимодействия являлось влияние и место интернет-пространства в профессиональной деятельности. Было выделено главное отличие интернет-взаимодействия – это «узнавание» признанного авторитета. Фрагмент использования информации в различных видах деятельности представлен в таблице 1.

Таблица 1. Использование информации в пространстве организации

Наименование вида информации	Вид деятельности		
	Поиск	Ранжирование	Подача
Актуальная деятельность организации и её подразделений	Блоги, сайты профильных министерств	По сферам проблематики	«Узнавание» профиля деятельности
Научная и познавательная информация	Стенды рационализации и новинок науки техники	По возрастной т профессиональной категориям	Управленцы всех уровней
Культурная	Стенды культурной жизни организации, района. города	По направлениям деятельности	Постоянство места подачи информации
Спортивная	Стенды спортивной жизни организации, района. города	По срочности, важности и по объему	Профильные специалисты
Новости	Газеты, стенды собрания, оперативки	По актуальности	Создание интереса

Игровая деятельность была организована чередованием пленарных и групповых заседаний, сроком на два-три дня. Состав участников игрового моделирования процессов управления следующий: коммерческий директор, директор по персоналу, главные специалисты, руководители ве-

дущих подразделений, руководители, специалисты функциональных подразделений, специалисты профильной информации, заинтересованные лица. Пример регламента первого дня игрового процесса представлен в таблице 2.

Таблица 2. Регламент первого дня игрового процесса

Время	Атрибуты сценария	Структура и содержание
9:00 – 10:00	Пленум 1	Открытие. Вступительное слово. Представление команд и регламента. Лекция 1. Поиск, ранжирование проблемных ситуаций. Лекция 2 Состояние и развитие методологии управления в России. Задание темы для групповой работы 1.
10:00 – 12:00	Групповая работа 1	Целеполагание и формулирование противоречий и трудностей. Подготовка докладов на пленум 2.
12:00 – 13:00	Пленум 2	Представление докладов команд. Обсуждение представленных докладов, дискуссия, рефлексия, выводы. Задание темы для групповой работы 2.
14:00 – 16:00	Групповая работа 2	Генерация и выращивание идей по развитию методологии управления в России. Подготовка докладов на пленум 3.
16:00 – 17:00	Пленум 3	Представление докладов команд. Обсуждение представленных докладов, дискуссия, рефлексия, выводы. Задание темы для групповой работы 3.
17:00 – 18:00	Групповая работа 3	Интеллектуализация методологии управления в России. Подготовка докладов на пленум 3.

Предлагаемая технология представляет собой комплекс заданий поведения участников в типовых управленческих ситуациях. Количество участников игры может быть – 10-15 чел. В игре принимают участие руководитель (ведущий), эксперты и консультанты. Сюжеты игрового процесса могут быть сняты на видеокамеру. Тогда присутствие экспертов необязательно, так как просмотр действий участников можно осуществить после выполнения задания для того, чтобы более адекватно провести оценку эффективности предлагаемых занятий.

В игре принимают участие как минимум два наблюдателя-эксперта (они находятся вне «игрового поля»). В данном случае, так как оценивается профессионализм менеджеров по персоналу необходимо применение профессионального теста именно для этой категории специалистов [12].

Характеристика основных этапов игры. Самопрезентация участников. Первое задание или упражнение, которое предлагается участникам игры, обычно принято называть «самопрезентацией». Нужно представиться, рассказать о себе присутствующим. Кажется, что это довольно просто («Рассказать о себе ... Чего проще?»). Однако на самом деле это не так. Умению и искусству самопрезентации сейчас обучаются. Для этого есть специально разра-

ботанные тренинги. Наверное, не имеет смысла долго объяснять, что от того, как подается информация о себе окружающим, во многом зависит и их отношение к нам.

Русская пословица утверждает, что «по одежке встречают, по уму провожают». Сейчас часто по одежке и встречают, и провожают. Как бы то ни было, но любой деловой человек, а особенно управленец, должен уметь «подавать себя». От этого нередко зависит успех бизнеса или деятельности организации. Нужно коротко рассказать о себе. Время рассказа ограничено. Данная ситуация совершенно конкретна по содержанию – это оценка специалистов определенной категории. Поэтому содержание самопрезентации никак не задается и не ограничивается. Каждый определяет его сам, исходя из собственного видения ситуации. Для презентации участников приглашают по желанию.

Разбор конкретной ситуации. Рассматривается теоретическая модель процесса управления персоналом, приводится характеристика основных подпроцессов и их взаимосвязь, а также акцентируется специфика отношения российских управленцев к деятельности по управлению персоналом.

Далее участникам ПСИ предлагается к разбору конкретная ситуация. Для этого применяется метод модерации. Начинается с того, что всем участникам задается

вопрос: «С какими основными проблемами столкнулась организация?». Для формулировки проблем каждому участнику раздаётся по три карточки, на каждой из которых фиксируются выявленные проблемы. Для заполнения карточек участникам дается 10 мин. Пока участники заполняют карточки, ведущий молчит. После заполнения карточки собираются и перемешиваются для того, чтобы карточки одного автора не находились друг за другом.

На следующем этапе происходит группировка проблем и выделение основных их кластеров. Для этого карточки оглашаются по порядку. В случае сомнений при отнесении карточки к определенному кластеру обращаются к её автору. Затем происходит поиск названий выделенным кластерам. Чтобы выделить наиболее актуальные проблемы рассмотренной организации, участникам предлагается проранжировать основные кластеры (у каждого участника имеется $N=n/2$ голосов, где n – количество выделенных кластеров). Каждому кластеру может достаться только один голос участника. Наибольшее количество голосов участников говорит об актуальности данной проблемы.

Для принятия решений по выявленным проблемам группа участников разбивается на подгруппы. Каждой подгруппе достается по одной проблеме из наиболее актуальных. Каждому участнику подгруппы определяется одна из управленческих ролей, предлагается для этого использовать классификацию управленческих ролей по Г. Минцбергу (глава, лидер, распространитель информации, распределитель ресурсов, устраняющий нарушения, инициатор, представитель, связующее звено и др.). Для определения общих понятий дается краткая характеристика управленческих ролей, в т.ч. в письменном виде.

Также в помощь командам дается три схемы анализа проблем (табл. 3). Каждая подгруппа выбирает одну из предложенных схем и работает определенное время над своей проблемой. В процессе работы подгруппы готовят презентацию своих предложений по решениям своим проблем. Тот член подгруппы, который выступает в роли представителя, должен публично выступить с этими решениями. После доклада каждой подгруппы происходит групповая дискуссия по представленным решениям.

Таблица 3. Сценарии исследования проблем в ПСИ

В чём проявляется проблема?	Что является причиной?	Что может быть сделано?	Какие могут быть препятствия?
Наблюдаемый симптом 1	Причина 1	Действие 1	Препятствие 1.1. Препятствие 1.2. Препятствие 1.3.
...
Наблюдаемый симптом N	Причина M	Действие P	Препятствие R.1. Препятствие R.2. Препятствие R.3.
Какие аргументы за?		Какие аргументы против?	
Что ещё не ясно?		Что необходимо сделать?	
Как должна реализовываться функция?		Как это происходит сейчас?	
Что необходимо сделать?		Каковы должны быть первые шаги?	

Тренинг освоения технологий элементов менеджмента. Цель тренинга – отработка с участниками применения технологий элементов менеджмента. На примере одной технологии показывается её представление, характеризуются основные этапы и процедуры. В процессе тренинга создается основа деятельности в определенной предметной области, что позволяет

позднее перейти к раскрытию содержательного смысла технологий элементов менеджмента.

В лекциях используется демонстрационный и аудиоматериал, применяются элементы театральной игры и режиссуры. Особенности проводимых лекций являются также: применение неявных приемов, повышающих работоспособность участни-

ков, мотивирующих внимательное слушание незавершенных историй, рассказов, тематических анекдотов, аналоговых опорных сигналов на ключевые термины и технологии [4].

После этого участники должны выбрать из представленного списка 2-3 технологии,

наиболее часто используемые каждым в своей деятельности. Далее необходимо разработать для этих технологий основные этапы и сценарий представления перед аудиторией. Структура технологии управленческой задачи представлена в таблице 4.

Таблица 4. Структура технологии управленческой задачи

Процесс – управление персоналом. Подпроцесс – потребность в персонале. Задача – планирование потребности в персонале

Входная информация	Процедуры решения задачи	Выходная информация
1. Данные о выбытии персонала, в т.ч. отпуск, пенсия, окончание контракта. 2. Штатное расписание. 3. Положение о подразделениях. 4. Нормативы численности персонала. 5. Данные об аттестации персонала. 6. Текущий и перспективный планы развития организации. 7. Состав и содержание вакантных должностей	1. Исследование текущих и перспективных планов развития организации. 2. Исследование воздействия организационных планов на подразделения организации. 3. Исследование появления новых функций деятельности. 4. Определение возможного совмещения деятельности работников. 5. Определение возможного перемещения работников. 6. Определение вакантных должностей на ближайший период времени 7. Фиксация потребности в специалистах (количество и качество). 8. Определение дополнительной потребности в персонале на ближайший период времени. 9. Составление плана объявления вакансий. 10. Разработка сценария по заполнению новых вакансий	1. Число работников, необходимое для принятия в подразделения в соответствии с основными параметрами (количество, качество, время заполнения новых вакансий)

Затем происходит групповое обсуждение представленных технологий. При этом в рамках обсуждения могут возникать конфликты, которые также имеют свои сценарии возникновения и развития.

Практикум решения задач управления персоналом. Цель данного задания – разработка задач управления персоналом, а также оценка их умения решать задачи данного процесса. Задачи управления персоналом распределяются между участниками, которым за определенное время предлагается в письменной форме сделать описание задач, после чего они сдаются ведущему.

Игротренинг применения технологий элементов менеджмента при решении задач организации. Это важнейший этап ПСИ, в котором участники обращаются к задачам управления персоналом, которые им были распределены ранее. Задание заключается в подборе для каждой задачи подобрать элементы менеджмента, необходимые для решения этих задач. При этом, участники должны разработать сце-

нарий применения технологии элементов менеджмента.

Демонстрация процесса решения задач управления персоналом с использованием технологий элементов менеджмента записывается с помощью видеокамеры для дальнейшего просмотра и анализа участниками, а также экспертами (если возникают разногласия в оценке участников). Видеопросмотр сюжетов помогает участникам совершить переход от непосредственно прожитого опыта к его осмыслению, рефлексии, позволяет напрямую обратиться к собственному опыту, использовать его как материал, который анализируется, пересматривается и перестраивается в ходе тренинга [5].

Чем мощнее методологический инструмент, тем внимательнее нужно с ним обращаться. Видеосъемка – одно из самых действенных средств в арсенале тренера. Обращаться с ним надо с особой осторожностью. При анализе ситуации, запечатленной на видеозаписи, не следует долго сосредотачивать внимание на ошибках ка-

кого-либо человека. Одно из важнейших правил обратной связи – это ее позитивный тон, конструктивная направленность. Это не значит, что негативные замечания не следует отмечать. Основное внимание надо направить на те действия, которые необходимо сформировать в процессе сюжета видеотренинга.

Неосторожный комментарий может не только не помочь участнику, но и навредить – создать или закрепить отрицательный стереотип. Комментарии тренера эффективны тогда, когда они либо безоценочны (с позиции нейтрального наблюдателя), либо положительно окрашены (сосредоточены на том, что хорошо получилось). Когда ведущий начинает с негативных комментариев, освоение нового опыта может быть заблокировано.

Конструктивная направленность задается ведущим еще перед началом просмотра. Основная задача тренинга с использованием видеообратной связи – формирование профессиональных навыков применительно к данной рабочей ситуации в рамках определенной профессии. Отталкиваться при этом можно только от тех поведенче-

ских стереотипов и привычек, которые имеются у каждого на данный момент. Задача тренера состоит в том, чтобы помочь участнику: установить, какие действия имеются и проявляются в его поведенческом репертуаре; понять, какую реакцию окружающих (менеджеров, сотрудников, клиентов) они вызывают; выяснить, какие из имеющихся действий стоит сохранить для данной рабочей ситуации; а от каких следует отказаться; какие навыки следует развивать дополнительно.

Опытные ведущие, начиная просмотр, нередко напоминают, что предмет внимания не реальное рабочее поведение участников, а игра в условной сценке экспертов. Наш опыт показывает, что такое начало помогает снизить нервозность некоторых участников, связанную с ожиданием «оценки рабочих качеств» и поведения в игре.

Параметры оценки участников игры. Для оценки участников экспертам предлагается перечень параметров для каждого этапа игры и шкала оценки (табл. 5) и 5-балльная шкала, где 0 – самая низкая оценка, 4 – самая высокая.

Таблица 5. Перечень параметров и шкала их оценки (фрагмент)

1. САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ	3 – высокая
1.1. Коммуникативная открытость:	4 – очень высокая
0 – закрыт	
1 – не достаточно открыт	3. РЕШЕНИЯ ПО ВЫЯВЛЕННЫМ ПРОБЛЕМАМ
2 – открыт в средней степени	3.1. Общая активность:
3 – достаточно открыт	0 – пассивен
4 – высокая	1 – частичная
1.2. Личное обаяние:	2 – достаточная
0 – отсутствует	3 – высокая
1 – выражено частично	4 – очень высокая
2 – выражено в средней степени	3.2. Уровень рефлексии:
3 – достаточно выражено	0 – отсутствует
4 – высокое	1 – на вполне достаточный
2. ВЫЯВЛЕНИЕ ПРОБЛЕМ	2 – достаточный
2.1. Коммуникативная открытость:	3 – хороший
0 – закрыт	4 – очень хороший
1 – не достаточно открыт	3.3. Выполнение управленческой роли при работе в подгруппах:
2 – открыт в средней степени	0 – пассивен
3 – достаточно открыт	1 – частично
4 – высокая	2 – достаточно
2.2. Активность при выявлении проблем:	3 – хорошо
0 – отсутствует	4 – очень хорошо
1 – не достаточно активен	3.4. Способность мотивировать и убеждать:
2 – активность средней степени	0 – очень низкая
3 – высокая	1 – частично проявлена
4 – очень высокая	2 – достаточная
2.3. Актуальность проблем:	3 – высокая
0 – отсутствует	4 – очень высокая
1 – низкая	
2 – достаточная	

Главные результаты использования ПСИ – умение моделировать новые перспективные ситуации и находить средства для их реализации, что обуславливает непрерывное развитие как будущих, так и действующих менеджеров и их эффективное функционирование в профессиональной деятельности. Став неотъемлемой частью современных образовательных процессов, ПСИ становятся важным фактором повышения профессионализма управленцев.

Применение ПСИ для решения актуальных проблем телеканалов показало, что методология Г.П. Щедровицкого созвучна теории методологического инструмента – сценария и может быть использована при необходимости в разработке стратегий и политики развития организации.

Основным инструментом игровых сценариев является технология рефлексии, с помощью которой выполняются мыслительные, коммуникационные и деятельностные операции на формирование и развитие способностей понимания понятийного аппарата, поиск и выявление оснований обсуждаемых проблем и их решений, вос-

приятие других мнений, аргументов и позиций [8].

Знания и умения становятся источником целесообразных и полезных идей и замыслов в решении проблем, когда личность вкладывает усилия в процесс их восприятия, освоения, а затем и приложения их в своей или групповой и пленарной мыслекоммуникационной деятельности участников игры.

В результате применения ПСИ было достигнуто заданные результаты, которые заключаются как в уровне рассмотрения противоречий и трудностей, разработки, обсуждения и принятия управленческих решений.

Таким образом, происходит активное приобретение навыков моделирования новых фрагментов сценарной деятельности, поиск и нахождение методологических инструментов для их реализации, что, в конечном итоге, обуславливает непрерывное обогащение и развитие профессионально ориентированных и личностных компетенций и управленцев в различных сферах предметной деятельности.

Библиографический список

1. Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах / пер. с англ. – М.: Сов. радио, 1974. – 272 с.
2. Баксанский О.Е., Фурсов В.В. Образование в условиях трансдисциплинарности и конвергентного социального взаимодействия // *Философия образования*. 2018. № 1 (74). С. 44-62.
3. Герасимов Б.Н. Игровое моделирование управленческих процессов в организациях // *Менеджмент и бизнес-администрирование*. 2017. №2. С. 33-40.
4. Герасимов Б.Н. Исследование и проектирование процессов управления конфликтами в организациях // *Менеджмент и бизнес-администрирование*. 2018. №3. С. 99-108.
5. Герасимов Б.Н. Построение систем управления организациями на основе типовых методологических подходов // *Менеджмент и бизнес-администрирование*. 2019. №3. С. 121-131.
6. Герасимов Б.Н. Исследование и развитие функционального подхода в процессах управления экономическими системами / *Менеджмент и бизнес-администрирование*. 2019. №4. С. 4-14.
7. Герасимов Б.Н. Технологизация атрибутов процессов экономических системах типа «организация» // *Менеджмент и бизнес-администрирование*. 2020. №1. С. 109-120.
8. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Введение в эффективность экономических систем. Пенза: МАКУ, ПГУ, 2011. 120 с.
9. Герасимов Б.Н. Шимельфениг О.В. Онтология как рефлексивная картина представления экономических систем // *Креативная экономика и социальные инновации*. 2018. Вып. 8. № 2 (23). С. 7-26.

10. Герасимов Б.Н., Яковлева Н.Г. Профессионализм управленцев: структура, оценка, развитие. СПб., 2003. 273 с.
11. Герасимов К.Б. Модель проектирования, технологии решения функциональных задач управления // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2013. Т. 13. № 3-2. С. 431-438.
12. Ионесов В.И. Креативные ресурсы управления изменениями // Креативная экономика и социальные инновации. 2011. №1. С. 8-9.
13. Кара-Мурза С.Г. Манипуляция сознанием. Век 21. – М.: Алгоритм, 2013. 432 с.
14. Линдгрэн М., Бандхольд Х. Компания ШЕЛЛ. Сценарное планирование. Связь между будущим и стратегией. М.: Олимп-Бизнес, 2009. 256 с.
15. Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М.: Школа культурной политики, 1995. 759 с.
16. Gerasimov B.N., Vasyaycheva V.A., Gerasimov K.B. Identification of the factors of competitiveness of industrial company based on the module approach // Entrepreneurship and sustainability issues. 2018. Vol. 6. № 2. P. 677-690.
17. Wilkinson A., Kupers R. Living in the futures. How scenario planning changed corporate strategy. Harvard business review, 2013, May, pp. 3-11.

SCENARIO-BUILDING GAME ACTIVITY IN THE PROCESS OF TRAINING MANAGERS

B.N. Gerasimov, *Doctor of Economic Sciences, Professor*
Samara State University of Management
«International market institute»
(Russia, Samara)

Abstract. *Modern professional activity requires constant understanding of large amounts of new information and the development of new methodological and technological tools. Game models and scenarios should be used to organize the perception of information. The methodology of constructing scenario plots within the framework of game modeling of professional activity is presented. The means of using information in the process of scenario design of a problem-situation game for the development of managerial competencies are defined.*

Keywords: *methodology, communication, scenario, training, plot, information processes, problem-situational game.*