

ВИДЫ И ПРОЦЕДУРЫ ИГРОВЫХ МЕТОДОВ В ПРИКЛАДНОЙ СОЦИОЛОГИИ

Нами рассматриваются игровые методы в социологии, которые могут быть методически использованы при изучении социологии. Основным принцип игровых методов, как и в равной степени других методов прикладной социологии, заключается в получении конкретных знаний и о конкретном, типичном, объекте практической деятельности, в переводе знаний-описаний в знания-предписания и в практические действия по достижению определенной цели. Это приглашение к развивающему обучению инновационного характера.

1. История развития и основные виды деловых игр.

Необходимо отметить, что история деловых игр начинается в 30-х годах, в России. В 1930 г. в Ленинградском инженерно-экономическом институте была организована «группа пуска новостроек». В результате исследований, проведенных этой группой, было установлено, что одной из важнейших причин неудач и задержек в запусках крупных заводов являлась нехватка опыта у руководящих кадров. Мария Мироновна Бирштейн предложила обучать руководителей на примере условных ситуаций, моделирующих реальные, еще до пуска объекта (подобные методы использовались ранее в военных играх).

Под руководством М.М. Бирштейн в Ленинградском инженерно-экономическом институте была разработана первая деловая игра, которая проводилась 23 июня 1932 года. Тема игры называлась «Развертывание производства сборочного цеха новопостроенного завода пишущих машин в пусковом периоде» (сокращенно «Пуск цеха»). Эта игра продолжалась 2 дня, с участием 24 человек. Впоследствии автор первой деловой игры М. М. Бирштейн писала об их значении: «Аналогично тому, как проекты технических новшеств обязательно проходят испытания в лабораторных условиях до их запуска в производство, так и проекты новшеств организационного характера в социально-экономической сфере могут и должны до их внедрения испытываться методом деловых игр на качество и прочность, на пригодность их в данных конкретных условиях».

Здесь отмечено значение деловой игры не только для процесса обучения, но и для организационно-исследовательских целей — например, испытания новых методов управления и организации производства. В 1933-34 году было внедрено около 40 игр с различной тематикой, характером, назначением (для тренировки диспетчеров и проектирования диспетчерских служб; по отработке аварийных ситуаций в энергетике и других отраслях промышленности и т. п.). Но уже с 1938 года деловые игры были фактически запрещены и их возобновление происходит в послевоенное время, в ЛГУ, благодаря деятельности профессора И.М. Сыроежкина.

В середине 50-х годов за развитие деловых игр взялась Американская ассоциация менеджмента. Одна из наиболее актуальных для США того времени проблем — развитие крупной производственной компании — стала темой первой игры, получившей широкую известность. Она позволяла быстро и эффективно обучить менеджеров практическим навыкам управления предприятием. По данным некоторых исследователей, к 1980 г. в США насчитывалось около 100 деловых игр.

Этот период в развитие деловых игр получил название первого поколения деловых игр,

а сами игры называются имитационными. Основная задача таких игр - исследование поведения социальной системы в условиях принятия решения путем строго запланированного эксперимента с ее моделью, воспроизводящей функционирование этой системы во времени. Имитационная игра призвана воспроизводить структуру взаимодействия субъектов управления в заданных ситуациях, содействовать процессам согласования хозяйственных и организационных интересов.

Организация имитационной игры связана с разработкой обширной технической документации, включающей в себя характеристику объекта имитации, материалы по рассматриваемой проблеме, пояснительную записку, техническое задание, сценарий игры, описание игровой обстановки, инструкции игрокам и руководителю игры, отчет о проведении игры. В ходе самой игры ее участникам предлагается в рамках своей роли принимать решения и действовать на их основе в заданной ситуации. Таким образом, участники могут увидеть и оценить последствия своих действий. При завершении игры проводятся анализ и обсуждение каждого игрового этапа, действий участников игры, оцениваются принятые решения с точки зрения разных уровней взаимодействия (отдельных участников, отделов организации, системы в целом). Сведения, полученные в ходе игры и ее анализе, обобщаются с целью выделить цепочки причинно-следственных связей, характерных для исследуемой ситуации.

Появление игр второго поколения, которые получили название репрезентационных, связано с деятельностью Московского методологического кружка, который работал с 1952 года под руководством Георгия Петровича Щедровицкого. Методологические семинары кружка были посвящены проработке проблем мышления, развитию методологии и тех сфер деятельности, к которым обращались их участники. Основной целью кружка была разработка методологии системно-мыследеятельности, что и послужило основой для разработки двух первых типов репрезентационных игр - организационно-деятельностных (автор Щедровицкий) и инновационных (автор В.С. Дудченко). Эти виды деловых игр получили наибольшее распространение и положили начало разработке других видов игр открытого типа.

В основу игр второго поколения положено репрезентационное моделирование: участники имеют дело с ситуациями, представляющими фрагменты реальной деятельности организаций, членами которых являются игроки. Возникающие в ходе игры ситуации предстают как стереотипы поведения, существующие технологии разработки и принятия решений, которые должны быть объективированы и проанализированы с точки зрения их эффективности для разрешения определенных типов проблем, являющихся предметом исследования. В процессе такого рассмотрения перед участниками раскрываются возможности новых подходов к решению проблем, источники саморазвития как для социальной системы в целом, так и для самих участников.

Отличие между играми первого и второго поколения проявляется при сравнении ряда критериев, представляющих основные характеристики деловой игры:

1. По характеру заданий правил и распределения ролей: для имитационных игр характерна жесткая процедура, с четким описанием ролей и правил действия, в репрезентационных играх задания носят свободный характер с ориентацией на ситуацию игры.
2. По способу информационного обеспечения: в имитационных играх, как уже отмечалось, применяется большой объем информации описывающей объект; в

репрезентационных играх упор делается на ту информацию, которая уже известна участникам.

3. По степени личностной включенности: в имитационную игру участники включаются строго в рамках заданной роли, репрезентационные игры требуют полной личностной включенности.

4. По способности игры к саморазвитию: имитационные игры, как правило, представляют собой завершенную форму, репрезентационная игра стремится к саморазвитию.

5. По характеру принимаемых решений: в имитационных играх происходит апробация решений, разработанных в ходе исследования проблемы, в репрезентационных играх решения зачастую неизвестны, разрабатываются в ходе самой игры, что сближает эти игры с методами экспертизы.

6. По основной функции: имитационные игры носят, как правило, обучающий характер, для репрезентационных игр характерны исследовательские и развивающие функции.

7. По ситуации, являющейся предметом игры: основой имитационных игр являются стандартные, типовые ситуации; в репрезентационных играх моделируются ситуации с высокой степенью неопределенности.

Организационно-деятельностные игры:

Главной целью, на которую направлены организационно-деятельностные игры, является развитие деятельности, в противоположность ее тиражированию, через овладение участниками коллективной мыследеятельностью. Методология, на которой строятся организационно-деятельностные игры, считает важнейшей характеристикой коллективного мышления его направленность вовне, модельность, стремление к созданию особых семиотических систем, фиксирующих не только результаты, но и позиционную выраженность процессов мышления. Отсюда вытекают и основные принципы построения этого типа игр.

В самой игре различаются четыре этапа: доигровой, рабочий, игровой и этап коллективной мыследеятельности. Доигровой этап или процесс сценарирования направлен на анализ ситуации, определение структур игровых групп и тематической программы их работы на каждом этапе. Каждая игра имеет дело с новой проблемой, и поэтому не тиражирует предшествующие, а является уникальной. Возникнув в русле методологии мыследеятельности, организационно-деятельностные игры направлены не только на решение проблем, поставленных заказчиком, но и на развитие игротехники, как специфического вида деятельности, на разработку методов решения проблем, формированию новых представлений о ситуациях, которые затрагивает игра.

Инновационные игры определяются их создателем В.С. Дудченко как форма реализации инновационного метода. К созданию этого метода привел поиск решения проблемы использования принципиально новых подходов, разработанных в социо-гуманитарных науках и связанных с ними методов (ситуационный анализ, компьютерное моделирование, исследование действием, методы управленческого консультирования и ряд других), в решении конкретных проблем, адаптации методов к конкретным ситуациям. Изначально инновационная игра определялась как метод исследования и развития организации, но в ходе использования игр выявились более широкие возможности. Специфика метода наиболее полно отражается в следующем определении: самотрансформирующееся средство исследования и практического

преобразования социальных систем за счет организации опыта саморазвития участников. Таким образом, инновационная игра вбирает в себя продуктивные идеи из исследовательской и обучающей практики, строится как открытая, способная к саморазвитию система принципов, правил, норм работы, связанной с принятием решений.

В своем развитии инновационные игры прошли два основных этапа: игры первого поколения представляли собой эвристический инструмент для выработки новых идей, решений, способов деятельности (1980-1984 гг.); особенностями игр второго поколения является их построение с использованием принципов социальных технологий, т.е. деление на ряд блоков, каждый из которых состоит из отдельных методик и решает конкретные задачи, ведущие к решению общей проблемы.

В основе организации инновационных игр лежит ряд принципов:

1. Системность: игра программируется и реализуется как целостная система человеческой деятельности.
 2. Коллективная ответственность: результаты игры зависят и от команды консультантов, и от заказчика.
 3. Единоличие: руководитель игры держит в поле внимания всю игру в целом - содержательную, методическую, организационную работу; следит за развитием групповой динамики, психологическим состоянием участников и команд; имеет приоритетное право принятия решений относительно хода игры
 4. Самопрограммирование: участники имеют право предлагать новые правила игры, выбирать формы и методы работы.
 5. Саморазвитие: каждая игра не похожа на предыдущие, включает в себя новые подходы концепции, идеи и апробирует их в конкретной ситуации.
 6. Контролируемая борьба: взаимодействие участников строится на принципах конкурентности и соревновательности, возможно использование конструктивного конфликта.
 7. Развивающее обучение: игра ориентирована не только на поиск новых конкретных решений, но и на развитие личности участников.
- Этапы инновационной игры, как правило, сроятся в соответствии с алгоритмом решения проблем, предложенным В.С. Дудченко. Это алгоритм включает восемь процедур:
- а) диагностика задачи;
 - б) анализ ситуации;
 - в) формулирование проблемы;
 - г) определение целей;
 - д) выработку решений;
 - е) разработка проекта;
 - ж) формирование программы реализации проекта;
 - з) практическое осуществление программы.

Перспективой развития и результатом игры является конкретный проект, представляющий детальную картину желаемого состояния рассматриваемого объекта и пути достижения этого состояния. Однако разработка проекта не всегда гарантирует его реализацию, но инновационная игра, в любом случае, предполагает создание специальной программы деятельности по описанию способов внедрения проекта. В инновационных играх используется целый ряд специальных средств, среди которых

методы групповой работы, эвристические методы, социотехнические и психотехнические средства.

Опыт проведения инновационных игр показал, что они позволяют получить несколько типов результатов:

- 1) Содержательные результаты: в ходе игр появляются и разрабатываются новые идеи, решения сложных, слабоструктурированных социальных проблем, проекты и программы их реализации.
- 2) Социальные результаты: создаются консолидированные группы руководителей и специалистов, нацеленные на реализацию выработанных в ходе игры решений или проектов.
- 3) Учебные: освоение участниками новых методов и принципов работы, эффективных способов группового принятия решений с использованием научных знаний.
- 4) Психологические результаты: игра способствует углублению самопонимания и понимания других людей, ориентирует на личностное развитие и стремление к увеличению собственного потенциала.
- 5) Методологические результаты: в ходе игры разрабатываются и апробируются новые методы управления и организации деятельности.

Организационно-деятельностные и инновационные игры получили наибольшее распространение среди игр открытого типа, однако возник и целый ряд других игр, генетически связанных с играми второго поколения.

Проектные игры. Этот вид игр был впервые организован И.В. Жежко в сфере культуры. Эти игры не имеют специальной направленности на получение новых результатов, их основная задача - акцентирование проектного аспекта. По своей сути к ним близки продуктивно-ориентированные игры, созданные в Новосибирске группой В.А. Заргарова. Конечной целью здесь так же является выработка социального проекта, при этом для игры характерно примерно равное соотношение количества игротехников и участников. Организационно-мыслительная игра, разработанная О.С. Анисимовым, ориентирована на овладение методологией, формирование культуры мышления, воспитание умения строить понятия, системы критериев и концепции деятельности.

Учебно-проблемно-практическая игра, автор С.Н. Железко, мало отличается от других видов игр второго поколения по ориентации участников на деятельность, но ставит основной задачей выявление реальных и потенциальных деятелей и выработку у них новых навыков. Эта игра реализуется в три этапа: приглашение на игру; игра, представляющая собой слабоформализованный процесс совместной деятельности по решению проблем, возникающих на практике. Третий этап отнесен от первых двух приблизительно на месяц и направлен на выявление через опрос всех участников их самооценки, выработанной в ходе игры и их готовность принимать участие в играх подобного типа. Данный вид игры эффективен в случае проведения не одной, а целого цикла игр, что позволяет за относительно короткий период времени значительно расширить границы профессионального опыта участников. Можно сказать, что этот тип является переходным между деловыми и обучающими играми.

А.И. Пригожий предложил практически-деловые игры, являющиеся развитием инновационных. Их особенностью является серийность проведения: на первой сессии проходит углубленная диагностика проблемы, а на последующих идет выработка и апробация решений,

В результате развития теории и практики деловых игр стал формироваться новый

класс игр, который получил название игры смешанного или полуоткрытого типа. Наиболее интересная система этого класса была разработана Ю.Д. Красовским на основе рефлексивно-ценностной концепции управления и представляет собой, по определению ее создателя, систему социальных экспериментов или социальный полиэксперимент. Проведение игры базируется на методической основе, которую Ю.Д. Красовский формулирует через ряд исследовательских установок:

- от анонимности и закрытости социологических исследований к наглядности и открытости игровых социологических методов;
- от пассивности познания разнородных интересов к их активному познанию и совмещению;
- от фиксации общественного мнения к его изменению;
- от отдельных социологических экспериментов к системному игровому экспериментированию;
- от статистической регистрации данных к преодолению "критических точек" организационного развития;
- от алгоритмического поиска истины при помощи ЭВМ к коллективному познанию истины в выработке новых ценностей в "живом" общении;
- от фиксации мнения большинства, как выразителя истины к интеграции мнения каждой проблемной группы как способа обнаружения истины;
- от сциентической социологии к педагогической микросоциологии;
- от традиционных социологических методов познания к социологическому моделированию деловых игр как комплексному способу познания.

2. Организация и использование деловых игр в прикладном исследовании.

Деловые игры — это моделирование реальных ситуаций по определенным правилам, с помощью которого отрабатываются навыки принятия решений. Основным элементом игры является механизм имитации, т. е. моделирование ситуации, близкой к реальности. Математические методы (например, имитационное моделирование), позволяют заменить реальный процесс экспериментом с математической моделью. Создание имитационной модели, как правило, включает в себя ряд таких этапов, как формулировка проблемы, выявление наиболее существенных элементов системы и анализ их взаимодействия, формулировка математической модели системы, программирование имитационной модели, оценка ее пригодности. Деловые игры являются коллективным мероприятием: взаимодействуют нескольких игроков, принимающих решения и моделирующих конкретную ситуацию, а эксперт, направляющий игру, анализирует и оценивает их действия.

Выделяются четыре основных сферы, в которых активно используется метод деловых игр:

1. теория и практика принятия решений в управлении и производственно-хозяйственной деятельности;
2. для уточнения социальных проблем и апробации вариантов проектных решений;
3. анализ проблем, теоретических положений и гипотез в научных исследованиях;
4. в целях обучения: в образовательных программах, при повышении квалификации и переквалификации, для обучения специалистов новым способам деятельности, навыкам.

В прикладной социологии все эти сферы попадают в поле зрения исследователя.

Поэтому можно рассматривать функции деловой игры и ее место в логике исследования с точки зрения основных функций, которые реализуются в ходе прикладного

исследования:

- Информационно-диагностическая функция: здесь, уже на первых этапах исследования, возможно, использовать деловые игры, характерные для второй и третьей из вышеописанных сфер применения. Деловые игры помогают исследователю рассмотреть проблему совместно с заказчиком исследования или теми, кто непосредственно заинтересован и ответственен за ее разрешение, уточнить предмет исследования, проблему и проблемную ситуацию. На этапе сбора информации и диагностики проблем деловые игры, во многом, приближаются к методу моделирования. Так же как и в моделировании, исследователь стремится получить новую или дополнительную информацию об объекте, через рассмотрение его структуры, существенных свойств и отношений, присущих объекту.

- Планово- прогностическая функция: на этом этапе деловая игра помогает уточнить возможные варианты развития предмета исследования в сложных, динамичных непрозрачных ситуациях и определить целевой комплекс, наметить дерево возможных решений.

Социоинженерная функция: в ходе деловых игр идет апробация методов практической деятельности, связанных с использованием знаний, полученных, как в ходе исследования, так и в теоретической социологии; адаптация этих методов и знаний для решения конкретных повседневных и перспективных задач.

- Контрольно - корректирующая функция: в ходе деловой игры исследователь имеет возможность оценить соотношение теоретических представлений с практикой, апробировать варианты решений в ситуациях, максимально приближенных к реальным и отобрать наиболее применимые и эффективны из них.

- Пропагандистская функция: в рамках деловой игры исследователь может показать заинтересованным лицам преимущества тех или иных вариантов решений, показать эффективность новых методов работы, наглядно продемонстрировать оптимальное использование ресурсов, в разрешении проблемы и тем самым способствовать их привлечению.

Разработка деловой игры начинается с написания ее проспекта. В проспекте раскрывается концепция игры, через описание целей и задач, которые призвана решать данная игра, дается описание ее общего содержания, определяются какие ситуации и отношения предполагается моделировать в ходе игры, кто будет входить в состав ее участников. При работе над проспектом, помимо определения цели, задач и принципов построения игры, следует учитывать ряд дополнительных факторов, которые могут оказать значительное воздействие на проведение игры. Во-первых, важно определить место игры в логике исследования: функции игры, этап исследования на котором она проводится, связь с программой исследования и другими методами, которые использует исследователь, имеют большое значение для выбора типа игры и ее структуры.

Во-вторых, важно учитывать особенности группы участников: уровень их знания и опыта по отношению к решаемой проблеме, возраст, социальный статус, цели, которые ставят участники для себя и их ожидания, предъявляемые к игре и ее результатам. С учетом этих факторов можно выделить несколько общих типов игр с точки зрения их содержания, вопросов которые стоят перед участниками игры и исследователем, задач, решаемых в ходе игры:

Содержание Участники игры Исследователь Задачи

Описание

Демонстрация проблемы, ситуации, процесса. Как я вижу проблему? В такой ли ситуации мы оказались?

Учтены ли все существенные факторы при постановке и разработке проблемы? Какую информацию еще необходимо учесть при выработке решений по проблеме? Уточнение целей и задач исследования, соотнесение их с целями, мотивами, потребностями других людей. Оценка ресурсов.

Демонстрация

Демонстрация возможных вариантов решения проблемы. Как мы обычно действуем в подобной ситуации? Что еще мы могли бы сделать? Какие варианты решения проблемы допустимы? Какие варианты наиболее эффективны в данной ситуации? Возможны ли другие варианты решений? Групповое проектирование. Выявление ресурсов группы. Формирование эффективно работающих команд. Поиск новых путей решения проблемы.

Отображение

Предоставление

обратной связи. Как нами осознается данная проблема и способы ее разрешения? Какие из выработанных решений являются допустимыми, оптимальными, а какие нереальны или недопустимы? Оценка возможных ошибок в разработке проблемы и путей ее решения.

Тренировка

Освоение новых способов действия. Какие знания и навыки необходимы для применения новых методов работы? Какими способами лучше всего обучить новым методам работы?

Подготовка к инновациям, Разработка эффективных технологий освоения новых навыков и знаний и приемов их модификации.

При подготовке к игре следует учитывать ряд принципов организации, которые позволяют сформулировать ее назначение и конкретные обстоятельства деятельности:

1. Полное погружение в проблематику игры: участники игры должны заниматься анализом тех проблем и вопросов, которые относятся к данной теме, все участники игры должны проходить все ее этапы. Соблюдение этого принципа способствует созданию благоприятной атмосферы для творческого вклада всех участников.
2. Постепенное вхождение участников игры в ситуацию: всю основную информацию по проблеме участники получают не до начала игры, а в процессе игровой деятельности.
3. Равномерная нагрузка: распределение материала по времени в соответствии с возможностями участников, что достигается путем предварительного тестирования, перемещения участников на разных этапах игры, обмена ролями и т.п.
4. Правдоподобие игровой ситуации.
5. Участие лиц разного социального статуса: позволяет рассмотреть проблему с разных точек зрения, сблизить позиции всех лиц, заинтересованных в ее решении. Этот принцип отличает деловую игру от экспертных методов.

После выбора типа игры, написания ее концепции, начинается работа над сценарием, в котором детально описывается ход самой игры. Разработка сценария может осуществляться двумя способами. Возможно начинать с общего наброска, исхода из основных целей и задач игры, затем конкретизировать детали. Постановка задач игры всегда тесно связаны с основной ее целью - исследование и проработка проблемы, сравнение предложенных решений проблемы, усвоение методов работы в новой ситуации и т.д. Задачи могут носить обобщенный характер: обсудить причины, приведшие к возникновению проблемы, опробовать новые методы действия в проблемной ситуации, повысить эффективность коммуникаций и т.д. В других случаях задачи могут быть конкретизированы через введение операциональных терминов: проводить интервью, делать заявки, давать советы, дискутировать, вести записи и т.д. Второй вариант разработки сценария — определение хода игры исходя из позиций занятых в ней участников. В этом случае из частных примеров выделяются общие принципы, которые становятся руководством к разработке сценария. Однако при использовании такого подхода чрезмерное внимание к позициям отдельных участников может заслонить центральную проблему и привести к искажению целей, которые были поставлены в ходе как самой игры, так и всего прикладного исследования. Разработка сценария игры осуществляется с учетом возможностей, которые есть у ее организаторов: определяется место и время работы, количество участников игры, решаются организационные вопросы. Исходя из ресурсов, которые есть в распоряжении организаторов определяются этапы игры с подробным описанием регламентом времени для каждого из них.

В структуре деловых игр обычно выделяется несколько этапов. На первом этапе участники получают информацию об игре, выражают свои ожидания и установки по отношению к работе, определяются роли и формы деятельности каждого из участников игры. На этом этапе, при написании сценария, следует решить вопрос о том, какая информация будет представлена участникам игры и определить стратегию работы игроков. Здесь можно выделить три основных метода:

1. Вся информация по проблеме собрана и известна исследователю, есть альтернативы решений и необходима только произвести выбор и оценить варианты. В этом случае игрокам предоставляется вся информация и их задача заключается в том, чтобы в процессе своей деятельности выбрать оптимальное решение.
2. Информация по проблеме, в основном, собрана и известна, но варианты решений не заданы. В ходе игры, на основе имеющейся информации происходит поиск решений и их отбор.

3. В условиях неполноты и неопределенности информации необходимо найти возможные альтернативы принятия решений, определить, какие аспекты проблемы требуют дополнительной проработки и сбора дополнительной информации.

Второй этап связан с формированием групп, включением всех участников в активную работу, распределение ролей или функций в игре. Работа на этом этапе зависит от проблемы, которая является предметом игры и состава участников, и может быть организована двумя способами. В первом случае в качестве средства включения в игру используется сам ее предмет, включение участников проходит естественным образом, в процессе интерпретации проблемы, выделения ее аспектов и их обсуждения. Такой способ возможен при наличии сплоченных групп, с высокой мотивацией к достижению поставленных целей. Во втором случае бывает полезно начинать с серии игр разминок,

направленных на снятие внутреннего напряжения, создание эмоциональной поддержки, формирование сплоченной группы или групп. Приведем несколько наиболее распространенных вариантов игр разминок:

«Гвалт». Группа игроков разбивается на пары. Им даются темы: «Как вы провели сегодняшнее утро», «Расскажите любимую сказку» и т.п. Затем все начинают говорить, стараясь заставить собеседника замолчать. Другим вариантом такой игры является игра по трое, когда один из участников пытается рассказать другому историю, а третий должен им мешать. Время проведения таких игр, обычно, ограничивается одной - двумя минутами.

«Снежный ком». В данной игре участвует вся группа целиком, участникам предлагается рассказать историю, но так, чтобы каждый человек высказывал всего одно слово. Рассказ должен развиваться по кругу в определенном темпе, который достигается путем отбивания ритма.

«Адвокаты». В центре группы находится человек, который должен получить от обвиняемого определенную информацию. Обвиняемый — игрок, на которого смотрит и к которому обращается обвинитель, должен при этом молчать, отвечает же за него игрок, сидящий слева — адвокат. В ходе допроса обвинитель может быстро переключить взгляд на другого игрока и тогда тот становится обвиняемым, а его сосед слева — адвокатом. Когда кто-то ошибется, он становится обвинителем.

Подобные игры используются для создания непринужденной обстановки и способствуют формированию группы. Однако, при их использовании, следует помнить, что они являются не самоцелью, а служат для эффективного введения в игру.

Следовательно, подобные игры должны занимать относительно малую часть от общего времени, отведенного на игру.

Третий этап, как правило, является центральным в игре, это период активной работы группы по решению поставленных задач. Здесь, так же можно выделить три основных метода организации игры:

1. Ролевая игра: каждый из участников игры исполняет определенную роль и должен в ее рамках решить поставленную перед ним задачу. Отличительными чертами роли в игре являются: знания, навыки, мотивация и убеждения, власть и авторитет, ограничения. Кроме того, в ролевых играх описывается схема действия персонажей: С кем они встречаются? При каких обстоятельствах? Какое решение должны принять? За какое время? При распределении ролей можно выбрать один из способов: роли распределяются наугад; на роли подбираются те игроки, которые им наиболее соответствуют; предложить группе самой распределить роли. Выбор одного из способов зависит от цели игры и конкретной группы. В структуре ролевой игры принято выделять роли протагониста и антагониста. Протагонист - главный персонаж или персонажи, вокруг которых вращается игра. Антагонист — «значимый другой», представляет проблему с другой стороны или точки зрения. В ходе игры может происходить встреча протагониста с антагонистом или есть ряд протагонистов, каждый из которых имеет своего антагониста. Для более детальной проработки проблемы и вариантов ее решения в ходе ролевой игры используются техники ротации ролей и обращения ролей. В первом случае роль протагониста переходит от участника к участнику или происходит одновременная ротация всех ролей, что позволяет лучше осознать ситуацию, рассмотреть, как разные люди реагируют на одну и ту же проблему. Однако имеется потенциальная опасность обнаружить, что кто-то справляется с задачей хуже других и

поставить участника игры в неприятное положение. Кроме того, эту технику трудно использовать в случае игр с большим количеством ролей или игроков. Во втором случае местами меняются участники, исполняющие роли протагониста и антагониста. Особенно эффективно применять эту технику в кульминационный момент игры, когда участники бурно отстаивают ту или иную точку зрения. Перемена позиции в этот момент дает мощный толчок пониманию чужой точки зрения, позволяет увидеть, как проблема выглядит с противоположенной стороны.

2. Групповая работа: игра организуется посредством использования методов работы с экспертами — мозговая атака и ее разновидности, синектика и другие. Данный вариант игр хорошо подходит для рассмотрения проблем, характеризующихся высокой неопределенностью, а так же при разработке альтернатив решения и выбора наиболее оптимальных из них.

3. Конкурс: данный метод игры применяется, когда группа участников достаточно велика. В этом случае на предварительном этапе образуется несколько подгрупп, независимо друг от друга решающих игровую задачу. Выработанные решения становятся предметом совместного обсуждения. Особенностью данного метода организации игры является зависимость решений от отношений, которые складываются в группе, что позволяет проследить не только рациональные способы работы над проблемой, но и оценить меру влияния субъективных факторов (мотивы, установки, потребности, межличностные отношения лиц, заинтересованных в решении проблемы). На третьем этапе игры для ее организатора важно учитывать ряд принципов, на которых строится система управления деловой игры, позволяющая достигнуть оптимального взаимодействия участников и наибольшего эффекта от применения игры:

- сотрудничество: совместное овладение методами творческого осмысления и освоения необходимой информации;
 - реализуемость: цели должны быть сложными, но достижимыми в групповой работе;
 - управление эмоционально-интеллектуальным фоном работы группы: соблюдение темпа игры, предусмотреть упражнения для снятия утомления;
 - совпадение оценок: способствовать установлению внутригрупповой сплоченности при рассмотрении вариантов решений проблемы;
 - перманентное управление: постоянное, ненавязчивое, разнообразное воздействие на участников игры;
 - обязательность: следование заданным условиям игры, обработка "неплановой информации";
 - мажорность: отсутствие критики и упреков по поводу действий игроков, выражение благодарности, как за участие во всей игре, так и за участие на каждом из этапов.
- Одной из существенных характеристик, которую необходимо учитывать в процессе управления деловой игрой является эмоциональное напряжение. Выделяют четыре основных фазы эмоционального напряжения, которые влияют на ход игры. На первой фазе эмоции связаны с той задачей, которая предлагается ее участникам. Если задача нетривиальна, требует концентрации внимания, мобилизации интеллектуальных и физических ресурсов, у человека повышается работоспособность, активность, желание внести свой профессиональный вклад в формирование и развитие спектакля деловой игры. Активность по достижению цели достигает максимального напряжения на второй фазе. Эта фаза может сопровождаться и появлением отрицательных эмоций — гнева, негодования, ярости. Руководителю игры необходимо быть готовым к появлению

подобных переживаний как естественного момента развития отношений в группе. Если предельная мобилизация сил не приводит к решению задачи, наступает третья стадия, характеризующаяся переживанием страха и отказом от решения поставленной задачи. Если цель важна, возможностей ее решить нет, то наступает четвертая фаза - стресс, непредсказуемы по последствиям. В деловых играх создаются первая и вторая стадия, эмоциональное напряжение следует регулировать так, чтобы избежать вступления в третью фазу. Для управления эмоциональным фоном в деловых играх предусматриваются соответствующие условия и средства. К условиям управления эмоциональным напряжением относятся:

- создание конфликта за счет несовпадения функциональных и игровых ролей всех участников игры;
- обеспечение личной заинтересованности участников в достижении целей игры;
- наличие структуры деловой игры, позволяющей организовать этапы обсуждения через создание меняющегося отношения к предмету игры.

Среди основных средств управления эмоциональным напряжением можно выделить:

- реализация ситуации выбора (переживание ценностей альтернатив и их осуществления);
- несоответствие между ресурсами и целью;
- введение соревновательного характера в деятельность игровой группы;
- информационная неопределенность, случайный характер воздействия на предмет игры в самом ее процессе;
- разработка процедур воздействия на участников, которые в своей деятельности отклоняются от предписанных им игровых функций или ролей (такими средствами могут быть штрафные и поощрительные баллы);
- противодействие руководителя игры индивидуальным замыслам игроков (введение новых характеристик, изменение времени на принятие решения, сообщении новых данных о проблеме и т.п.)

На четвертом, заключительном этапе игры происходит анализ игры, обобщение полученных результатов. Этот этап имеет свою логику, включающую четыре основных фазы. Первая фаза связана с анализом самой игры. Ее основная задача - вывести участников из игры, проанализировать игровые события. Участникам предлагается высказаться о ходе игры, оценить те решения, которые они принимали, сформулировать те цели, которые они ставили перед собой и степень их достижения, определить свое отношения к действиям других игроков. На этой стадии важно делать акцент на позитивных моментах, на то, что сделано, а не на то, что могло бы быть сделано. Важно отметить, что на этой стадии анализ проводится с точки зрения тех ролей или функций, которые игроки выполняли по ходу игры, то есть игра рассматривается изнутри. Можно выделить несколько принципов, которые характерны для этой фазы: использование открытых вопросов о фактах (как? почему? что?); внимание сосредотачивается на отдельных игроках; исследование альтернативных действий; комментарии должны носить описательный, а не оценочный характер. На второй фазе участникам предлагается отойти от их ролей, происходит переход к анализу игры извне. Руководитель игры предлагает участникам рассмотреть игровую ситуацию, сделать выводы о полученных результатах и выработанных решениях с точки зрения их практического опыта. Для этой стадии характерны следующие принципы: вопросы о причинах (почему? каким образом? кто?); поиск альтернативных подходов; оценка

альтернатив; привлечение аналогичных примеров из реального опыта участников. На третьей, заключительной фазе происходит формирование дальнейшего плана действий. В зависимости от целей, которые ставились в процессе исследований и от результатов игры, это может быть проект, решение внедрении инноваций, план дальнейшего исследования и т.п. На этой фазе следует учитывать следующие принципы; каждый участник должен иметь возможность высказаться; дискуссия фиксируется; основные выводы представляются участникам в виде списка; план дальнейших действий и сроки его реализации определяется совместно с участниками, с учетом ресурсов, необходимых для выполнения обязательств. Таким образом, можно представить процедуру деловой игры в виде схемы:

Этап С точки зрения организатора С точки зрения участника

1. Вступительное слово, передача информации. Получение информации принципах деятельности.
2. Обсуждение проблемы. Формулировка целей и задач игры. Определение целей и задач, способов их достижения.
3. Изложение общих положений по проблеме. Выполнение диагностических задач.
4. Выполнение игровых заданий в соответствии со сценарием Реализация игровых функций или роли в соответствии со сценарием.
5. Сообщение результатов выполнения решения игровых задач. Осознание содержания своей игровой деятельности через результат.
6. Обработка результатов. Знакомство с критериями оценки результатов решения игровых задач.
7. Сообщение данных обработки результатов и их обсуждение. Рефлексия по поводу собственной игровой деятельности.
8. Подведение итогов игры, анализ соответствия полученных результатов основным целям исследования. Формулировка отношения к игре в целом и проблеме, являющейся ее предметом.

Метод деловых игры включает в себя элементы таких методов исследования как моделирование, эксперимент, экспертиза. Используя данный метод, исследователь получает возможность наглядно представить все плюсы и минусы, которые присущи его исследованию, оценить предлагаемые решения, сформулировать реалистичные и эффективные рекомендации по разрешению проблемы. С другой стороны метод деловых игр требует значительных материальных затрат, большего психологического напряжения, специальных навыков и опыта работы с группами. Эти его особенности затрудняют применение метода в исследовательской практики.

Литература по игровым и другим методам прикладной социологии:

1. Абрамова Г.С., Степанович В.А. Деловые игры: теория и организация.
2. Дудченко В.С. Основы инновационной методологии. М. 1996.
3. Дудченко В.С., Макаревич В.Н. Игровые методы в социологии.// Социологические исследования. 1990. № 12.
4. Ельмеев В.Я., Овсянников В.Г. Прикладная социология. 2-е изд. допол. СПб., 1999.
5. Ельмеев В.Я. Социологический метод. СПб., 1995.

6. Макаревич В.Н. Игровые методы в социологии: теория и алгоритмы. М.1994.
7. Методы прикладной социологии (цикл лекций) / Под ред. В.Г. Овсянникова. Выпуск первый. СПб., 2002.
8. Трайнев В.А. Деловые игры в учебном процессе: Методология разработки и практика проведения. М., 2002.