

1990 г.

В. С. ДУДЧЕНКО, В. Н. МАКАРЕВИЧ

ИГРОВЫЕ МЕТОДЫ В СОЦИОЛОГИИ

ДУДЧЕНКО Вячеслав Сергеевич - кандидат философских наук, директор консультационной фирмы «Менеджмент — сервис». Автор монографии «Иновационные игры» Таллинн. 1989; МАКАРЕВИЧ Владимир Николаевич — кандидат философских наук, научный сотрудник социологического факультета МГУ. В журнале публикуются впервые

Задачи и назначение метода иновационной игры

Иновационная игра (ИНИ) представляем собой метод социоинженерной деятельности *, с помощью которого можно получить результаты трех типов: а) содержательные — идеи, решения сложных (а также слабо структурированных) социальных проблем, проекты и программы реализации проектов; б) социальные - консолидированные группы, команды руководителей и специалистов, ориентированные на реализацию разработанных ими в ходе игры решений и программ; в) учебные — освоение участниками новых методов работы, в первую очередь эффективных способов коллективного принятия решений.

Решения, полученные в ходе игры, как правило, глубже и обоснованнее выработанных традиционными способами. Их отличают новизна, оригинальность, наличие альтернатив, оптимальность и реализуемость. Пока что даже при хорошей организации доля нереализованных управленческих решений достигает 40-50% [1, с. 186]. Участие руководителей в выработке решений с помощью игр — одновременно первый этап их внедрения

Игровой метод позволяет глубже проработать управленческое решение, четко его обосновать. ИНИ осуществляется в форме проектирования. Содержание проектов — это детальная картина желаемого состояния социальной системы, например, промышленного предприятия.

Проект задает перспективу развития и является результатом усилий всех участников игры, в ходе которой несколько групп соревнуются за лучшие предложения, что, естественно, повышает качество работы. Разработка проекта еще не гарантирует его реализации. Для внедрения необходима специальная программа, которая также вырабатывается в ходе игры и содержит описание того, какими способами проект будет претворяться в жизнь. Игра называется иновационной потому, что ориентирует участников на выработку новых, нестандартных идей и подходов. Однако новизна не становится самоцелью. Важно другое - найти оптимальный способ разрешения возникших трудностей. В ходе игры используются мыслетехнические средства и прежде всего так называемая технология группового решения проблем, основанная на принципах системного, ситуационного, деятельностного и иновационного подходов. Одна из ключевых идей системного подхода

* О понятии «социоинженерная деятельность» [см. 2, 3, 4].

состоит в том, что для успешного решения социальных проблем, недостаточно рассматривать в качестве объекта, скажем, отдельную организацию или предприятие даже в его взаимодействии с другими; предлагается вообще по-иному осмыслить строение социальной реальности, выделив в ней, например, информационные, культурные, социально-психологические структуры. Ситуационный подход позволяет добиться активного включения участников в решение проблем, поскольку ориентирует организаторов игры на анализ действий каждого участника и на помощь ему в ситуациях, возникающих: 1) в макросистемах (изменение тенденций развития в экономической, политической, социальной, культурной, экологической сферах); 2) в повседневной практической деятельности самих участников; 3) непосредственно во время игры. Анализ ситуации возникающих «здесь и теперь», может принести наибольшую пользу. Деятельностный подход требует, чтобы каждый четко определил свое положение в сложившейся ситуации (на всех трех уровнях) и, проявляя личную активность, не перекладывал решение сложных проблем на чужие плечи. Подобный прием позволяет преодолеть отчужденность человека от процесса труда. Инновационный подход ориентирует участников на создание и выявление того нового, что появляется на каждом этапе работы.

Как уже отмечалось, результатом инновационной игры становится создание сплоченных групп руководителей и специалистов, осуществляющих в дальнейшем общую программу действий. Для достижения этой цели участники игры подбираются из представителей организаций, имеющих непосредственное отношение к решаемой проблеме. В ходе игры складывается основа для взаимопонимания и согласования их интересов.

Такого рода цель достигается путем тренировки навыков общения и взаимодействия с помощью выполнения специальных упражнений под руководством консультантов в группах, не превышающих 5-7 человек. Участники ситуационных групп, возвращаясь после игры в свою организацию, привнесут туда элементы новых взаимоотношений. Помимо тренингов используются метод групповой работы и метод межгрупповых дискуссий.

И, наконец, обучение игроков. Одна из основных целей игры - научить специальным методам и приемам ориентирования в нестандартных ситуациях. Этого можно достичь, помогая обрести навыки рефлексии и системного анализа ситуаций, обучая групповым методам работы и умению активно взаимодействовать с окружающими. Обучение производится по ходу работы: организаторы предлагают способы, которыми еще не пользовались партнеры, помогая овладеть ими. Игра вырабатывает устойчивую ориентацию на развитие личности, увеличение творческого потенциала, совершенствование навыков, в общем, на максимальное использование своих способностей.

Конечно, не всегда в ходе игры удается добиться решения всего круга задач (иногда оказывается, что решать заданные проблемы не имеет смысла: они или уже находятся в стадии разрешения или игнорируются), но люди постоянно учатся самостоятельно, без помощи консультантов принимать ответственные и взвешенные решения.

Метод ИНИ был предложен В. С. Дудченко в 1981 г. К 1990 г. только его группой проведено около 70 игр, в ходе которых ставились задачи разработать стратегию развития отрасли (а также города и региона), перевода организации на хозрасчет, внедрения системы подготовки и продвижения руководителей (на уровне предприятий), концепцию производственно-экономической учебы (на уровне Госкомитета по народному образованию), организовать деятельность Советов трудовых коллективов ИНИ проводились в 12 отраслях народного хозяйства, а также в партийных организациях (обком, горком КПСС), в городском управлении, культуре, образовании и просвещении.

При разработке методик были использованы следующие научно-практические направления:

1) Инноватика. Формирование советской школы специалистов по инноватике связано с деятельностью Н. И. Лапина, который в 1979-1983 гг. возглавил работу

семинара «Социальные факторы нововведений в организациях». 2) Метод организационно-деятельностных игр (ОДИ), разработанный Г. П. Щедровицким. 3) Тренировка групповых отношений по методу В. Г. Лоуренса и Д. Гордона (тавистокская школа, Великобритания). В ее традициях «мягкий» системный анализ, «исследование действием», «развитие команд управляющих*» и «развитие организаций*». 4) Метод интенсивного обучения иностранным языкам с использованием «психологического погружения», разработанный болгарским психологом Г. Лозановым. В СССР активно используется Г. А. Китайгородской и В. В. Петрусинским. 5) Социально-психологический тренинг, одним из создателей которого считается американский психолог С. Роджерс. В нашей стране инициатива его использования принадлежит Л. А. Петровской

Принципы организации инновационных игр

Инновационная игра организуется в соответствии со следующими принципами:

1. Принцип системности, заключающийся в том, что игра программируется и организуется как целостная система человеческой деятельности: выработка решений, группообразование и обучение.

2. Коллективную ответственность за организацию и результаты игры несут в равной степени консультанты и заказчики. Игротехники — не торговцы готовыми рецептами и панацеей ото всех бед у них нет. Они могут лишь оказать методическую помощь тем, кто сам стремится решить свои проблемы, создать для этого благоприятную организационную и психологическую обстановку.

3. Единоналичие руководителя игры. Его приоритетное право принимать решения состоит в том, что игротехники не вмешиваются в содержание работы участников игры: однако, не допускается и произвольное вмешательство заказчика в технологию игрового процесса.

4. Принцип самопрограммирования позволяет по ходу проведения вводить новые правила, выбирать формы и методы работы. В начале самопрограммированием занимаются консультанты, в конце — сами участники

5. Принцип саморазвития является продолжением принципа самопрограммирования. Суть его состоит в том, что ИНИ как метод, учитывая развитие общества и специфику конкретных задач, «выращивает себя» для решения проблем все большей сложности. Каждая последующая игра не похожа на предыдущую.

6. Принцип контролируемой борьбы заключается в конкурентности и соревновательности взаимодействия групп. Каждая готовит свой проект, но победителем может быть только одна.

7. Принцип развивающего обучения ориентирует участников не на расширение объема знаний, а на освоение, разработку и поиск новых решений проблемных ситуаций. Консультанты видят свою задачу не в том, чтобы найти решение проблемы, а в том, чтобы научить этому игроков.

В отличие от традиционной системы образования, которая дает определенный минимум знаний, а потом уже человек применяет их на практике, обучение в игре строится на анализе собственной практики. Изначальный изъян существующей системы заключается в том, что во время обучения школьник или студент еще не имеет представления о том, какие именно и в каком объеме сведения нужны ему для последующей деятельности, иначе говоря, у него еще не сформирован мотив восприятия информации. Этим и объясняется низкий КПД лекций (около 5%) и длительный период адаптации выпускника при начале трудовой деятельности.

Как сделать, чтобы у человека возникла потребность в новых знаниях? Вероятно, их надо давать в тот момент, когда встречаются затруднения. В ИНИ с первого дня участники включаются в сложную работу, а на второй день им читают лекции о том, как встреченные ими трудности можно преодолеть. То есть схема обучения такая: сначала деятельность - потом знания. И эти знания тут же находят применение на практике.

Второй важный момент - представление о норме. Обычно нормальным считается средний результат. Однако осуществить задачу ускорения общественного развития смогут люди не средних способностей и талантливые. В ИНИ дается установка на достижение предельно возможных результатов и высокий уровень подготовки. Такой подход в советской подаче реализуется учителями-новаторами В. Ф. Шаталовым, И. П. Волковым, С. Н. Лысенковой, М. И. Щетининым. По ходу игры участники убеждаются, что свой творческий потенциал они используют лишь в незначительной мере и учатся реализовывать скрытые возможности. Это им помогает так называемое «размораживание стереотипов») при интенсивной ежедневной работе по 14 часов. И поскольку люди работают над проблемами, которые им интересны и затрагивают их лично, привычное отчуждение от своего труда исчезает и чувствуется не утомление, а подъем. Данный подход нашел отражение в разработанной В. В. Кузнецовым науке о предельных возможностях человека (макрантропологии).

Третье важное правило заключается в том, что при обучении информация целесообразно давать сверхбольшими объемами, создавая для человека информационно насыщенную среду. Сторонники такой концепции, в частности В. В. Петрусинский, считают, что хотя традиционная система образования ориентирована на восприятие учеником 15 бит информации в секунду (а реальные достижения обычно не превышают 2—3 бит), человеческий мозг способен без перенапряжения усваивать 10 млн. бит. Для этого необходимы три условия: 1) снятие психологических барьеров, т. е. расчистка субсенсорного канала, через который информация усваивается, минуя сознание и чувства; 2) тренировка суггестивных способностей, т. е. внушаемости; 3) техническая организация потока информации. Последнее условие достигается техническими средствами. Например, англо-русский словарь проецируется на экран страница за страницей со скоростью несколько кадров в секунду. После повторения человек понимает до 75% не знакомых ранее слов. Техника дальнейшей работы состоит в актуализации, извлечении из подсознания имеющейся гаммы информации и налаживании каналов, по которым она становится доступной сознательному использованию. Таким образом, традиционная схема обучения опять как бы выворачивается наизнанку: не от простого к сложному, а от сложного к простому. Скажем, человек сначала обучается эффективно решать проблемы, а потом начинает понимать, как он это делает.

Четвертый фактор - создание личной заинтересованности в результатах работы, или мотивирование. Консультанты помогают каждому «игроку» найти тот аспект, который интересен лично ему и позволит преодолеть его собственные затруднения. Именно заинтересованное участие позволяет снять психологические барьеры и работать без утомления.

Практика показывает, что усталость - неразлучный спутник отчуждения в груди, и если его удастся снять, то человек обретает повышенную работоспособность. Впрочем здесь могут возникнуть свои сложности. Назовем их «инновационным синдромом», который сопровождается феноменом «мерцания отчужденности» человек, находясь в ситуации выбора линии дальнейшего поведения, стоит как бы на распутье между творческим отношением к жизни и функционированием; он начинает колебаться и мечется в обоих направлениях.

Для проведения ИНИ, как и ряда других игр открытого типа (в первую очередь оргдеятельностных), используется ряд специальных технологий: распрямление, проблематизация, целеполагание, самоопределение, рефлексия, схематизация, позиционный анализ. Коротко охарактеризуем их.

Распрямление - отказ от жесткого предметно-профессионального взгляда на действительность. В своих крайних проявлениях такой взгляд называется психологами «профессиональным кретинизмом»: он не позволяет человеку целостно воспринимать реальность, адекватно оценивать ситуацию и правильно понимать других людей. Наиболее распространенные его формы: технократизм — рассмотрение людей и организаций как «винтиков», деталей некоего механизма; экономизм - абсолютизация экономических интересов в ущерб социальным; дерижизм, или бю-

рократический утопизм - преувеличенное представление о возможностях административно-командных методов и недооценка возможностей самоуправления; сциентизм - абсолютизация роли науки и исследовательского подхода в хозяйственном управлении, в сфере культуры (за образец берутся естественные науки и математика). Распредмечивание достигается путем столкновения позиций «игроков» (в продуктивном конфликте) и обсуждения проблемы с «чужих» позиций.

Проблематизация — выявление реальных затруднений в деятельности человека, причем не внешних помех, а внутренних препятствий, пристражающихся, скажем, из неорганизованности поведения, мыслей, дел. Основное средство проблематизации — поиск глубинных причин, лежащих в основе затруднений.

Целеполагание — определение главных целей, за реализацию которых берут на себя ответственность участники игры. Несмотря на кажущуюся простоту задания, оно вызывает значительные затруднения. Во-первых, цели иногда противостоят стереотипам, через которые человек смотрит на свою работу, которые, наконец, подменяют сами цели. Во-вторых, выбор главной цели не всегда конкретизирован, она либо тонет в общих словах, либо разбивается на такие задачи, которые не отражают ее содержание. [5, с. 9].

Самоопределение - фиксация собственной позиции в общем пространстве игры. Строится на основе индивидуальных целей, их соотнесения с целями и позициями других участников. Консультант помогает выделить элементы самоопределения и собрать их в систему.

Рефлексия — один из игротехнических методов, основанный на осмыслении процесса, способов и результатов деятельности отдельного человека и группы. Человек имеет возможность взглянуть на происходящее как бы со стороны и «увидеть» свое сознание, свое мышление, а также сознание, мышление и действия других людей. Рефлексия - механизм саморазвития человека, она закрепляет удачные элементы и отвергает неудачные.

Схематизация В игротехнике ей, как и рефлексии, придается принципиальное значение. Она применяется и как вспомогательный, и как основной (самостоятельный) способ развития мышления. Метод строится на посылке о том, что зрительные образы мыслительных или реальных процессов, представленные на бумаге или доске, легче поддаются рассмотрению (анализу и синтезу), особенно если в работе участвует несколько человек. Собственно говоря, наглядность — визуализация -старый как мир прием. Новизна в том, что игротехники выделили ряд универсальных схематизмов, приложимых к большому числу явлений и обладающих сильным эвристическим потенциалом. Схематизация используется для выработки и оформления решений, представлений и позиций участников игры.

Позиционный анализ. «Позиция» — одно из ключевых понятий методологии деятельности. Под ним подразумевается место в структуре деятельности, предписывающее определенный способ видения (восприятия) реальности и определенные способы действий. «Позиция» близка по смыслу понятию «роль», однако имеются и существенные отличия (см. табл. 1).

Для организации ИНИ необходимо выполнение следующих условий:

1. Участие в игре руководителя высшего уровня («первого лица» в организации).
2. Игра должна проводиться в не привычной для участников обстановке, на пример, в загородном пансионате (выездная форма работы).
3. Обычная продолжительность — не менее пяти, максимальная — 11 дней (две рабочие пятидневки, а в середине - день отдыха).
4. Рабочий день — не менее 14 часов с двумя перерывами на обед и ужин.
5. Не разрешается опоздание к началу работы и досрочный отъезд (запрет на частичное участие). Связано это с тем, что на игре происходит «психологическое погружение», поэтому в самом начале осуществляется сложная процедура «введения» и опоздавшие просто не будут понимать, что здесь происходит. В последний день проводится комплекс мер по «выведению» из игры и у тех, кто уедет раньше, возможен нервный срыв.

6. Общая численность участников игры — 35—50 человек вместе с консультантами (по одному консультанту на 7 игроков).

Соотношение понятий «позиция» и «роль»

Критерии сравнения	Позиция	Роль
Способ программирования	Деятельность программируется свободно самим субъектом	Программирование носит извне заданный характер
Степень гибкости программы	Деятельность внутри одной позиции может перепрограммироваться или переходить в другую позицию	Роль жестко связана с заранее определенной программой
Способ связи с целым	Включена в систему деятельности через принятие личной ответственности за целое	В системе опосредована связь с целым — через «сценарий» или «режиссера»
Уровни деятельности	Включает в себя все уровни (проектный, логический, технологически-процессуальный и т. д.).	Включает только психологический и социально-психологический уровень
Степень соответствия субъектной структуре	Воспроизводит одну из существенных функций («специализацию») в деятельности	Имеет случайный характер, не всегда связанный с реализацией основных функций деятельности
Глубина личностной включенности	Связана с реализацией личностных ценностей	Слабо связана с внутренним миром человека, носит поверхностный, имитационный характер

7. Обычный день на игре включает следующие фазы: групповая работа, дискуссия между группами, общение в «клубном режиме». В последней фазе организуются лекции и рекреационные формы деятельности.

8. Численность группы не более 9 человек. Число групп 3-6.

9. Участники распределяются по группам равномерно, с таким расчетом, чтобы творческий потенциал групп был примерно равным. Группы комплектуются с учетом пола, возраста, должностного статуса, уровня образования. Желательно объединять в одной группе конфликтующих между собой участников.

10. Этапы игры, если не появляется потребность в ином варианте, соответствуют последовательности процедур в «Технологии группового решения проблем»: а) диагностика задачи, б) анализ ситуации, в) формулирование проблем, г) определение целей, д) выработка решений, е) разработка проблемы, ж) формирование программы реализации проекта.

Имитационные (деловые) игры и игры открытого типа

Имитационные игры хронологически являются предшественниками игр открытого типа, к которым, в частности, принадлежит инновационная игра.

Впервые имитационную деловую игру провела в нашей стране М. М. Бирштейн в Ленинградской промышленной академии в 1932 году. Игра получила название «Красный ткач». Имитационной называют игру, которая позволяет исследовать социальную систему путем эксперимента с ее моделью, воспроизводящей функционирование системы во времени. При этом имитируются взаимодействия органов управления в тех или иных хозяйственных ситуациях. Имитационные игры — это своеобразное устройство для воспроизведения процессов и согласования хозяйственных интересов [6, 7, 8].

Игра организуется следующим образом. Участники в предложенной организатором ситуации принимают определенные решения, имитируя исполнение заранее розданных ролей, одновременно реагируя на действия соседей, выполняющих иные

роли. Учитывая реакции партнеров, принимают новые решения. Затем цикл повторяется. В результате появляется возможность увидеть долгосрочные последствия своих действий. В завершение анализируется и обсуждается каждый игровой этап, восстанавливается порядок действий участников, оценивается правильность принятых решений с различных точек зрения: отдельного игрока, имитируемых отделов организации, системы в целом. Информация обобщается, выделяются цепочки причинно-следственных связей.

Для проведения имитационной игры необходима обширная техническая документация, включающая в себя: характеристику объекта имитации, пояснительную записку, техническое задание, материалы по изучаемой проблеме, сценарий проведения игры, описание игровой обстановки, описание алгоритмов поведения участников, проспект игры, руководство администратору, ведущему игры, инструкции игрокам, руководство по ведению игровой обстановки, программу эксперимента, отчет об эксперименте. Сравнение имитационной и инновационной игр можно провести по восьми критериям (см. табл. 2).

Еще раз подчеркнем, что в имитационных играх участники имеют дело не с реальными ситуациями, а с моделями, которые способен строить игротехник. В инновационных же играх анализу подвергаются только реальные ситуации.

Существуют и другие виды игр открытого типа: организационно-деятельностные (ОДИ), проектные, организационно-мыслительные, продуктивно-ориентированные, практически-деловые, рекреационные, «лептонные» и т. д. Наибольшее распространение получили сейчас организационно-деятельностные игры (ОДИ), разработанные под руководством Г. П. Щедровицкого и возникшие одновременно или чуть раньше, чем ИНИ [9, 10, 11, 12]. Организация ОДИ и ИНИ имеет сходные черты: работа проводится в нескольких рабочих группах, каждая из которых выступает затем в дискуссиях со своими докладами. Широко применяются приемы распрямления, проблематизации, целеполагания, самоопределения, рефлексии, схематизации и позиционного анализа.

Правда, между ними наблюдаются также ряд отличительных черт. Так, в ОДИ группы имеют не смешанный, а однородный (специализированный) характер. Например если проводится игра по развитию системы образования, то выделяются группы преподавателей, администраторов, учащихся, методистов. Налаживание коммуникации между представителями разных позиций («позиционерами») осуществляется не внутри групп, а на дискуссиях. Кроме того, в ОДИ не используются специальные тренинговые процедуры, прием организации продуктивного конфликта рассматривается здесь как одно из главных средств работы. На практике, поскольку не все игротехники школы ОДИ способны психологически грамотно построить работу, случаются конфликты, которые ведут к разобщению людей, психологическим травмам. При организации ИНИ, напротив, вводится жесткий запрет на мо-ральный и психологический ущерб. ОДИ ориентированы не столько на решение конкретных проблем, сколько на развитие методологии — выявление средств организации мышления и деятельности («мыследеятельности»). А вот ИНИ в гораздо большей степени ориентированы на интересы заказчика.

В ходе ОДИ обычно происходит значительный отсев участников, которые уезжают с игры, не сумев встроиться в творческий процесс. Работа рассчитана на самых подготовленных, отсев же предусмотрен самой технологией игры. В ИНИ организаторы исходят из того, что все люди одинаково одарены, нужно лишь помочь скрытым талантам проявиться. Отъезд хотя бы одного человека — это ЧП. В ОДИ вся работа ведется на искусственном — методологическом — языке, овладение которым для начинающих - чуть ли не главное содержание работы. В ИНИ искусственные языки при отношениях с заказчиком не используются, что позволяет сосредоточить усилия участников непосредственно на решении их проблем. Методологи называют ОДИ «мегамашиной для мыследеятельности». ИНИ — это живая организация людей, решающих свои собственные проблемы.

Проектные игры в сфере культуры впервые организовала И. В. Жежко [13]. Их специфика в акцентировании проектного аспекта игротехнической деятельности.

Сравнительные характеристики имитационных и инновационных игр

Критерии сравнения	Имитационные игры	Инновационные игры:
Характер постановки правил и распределения ролей	Жесткий (по требованиям выполнения правил разыгрывания ролей)	Свободное распределение, гибкий порядок
Способ информационного обеспечения	Требуют обширной цифровой и другой информации	Не требуют новой информации (каждый знаком с решаемой проблемой)
На что ориентирована игра	Ориентирована на рациональные действия участников	Ориентирована на личностную эмоциональную включенность
Способности игры к саморазвитию	Закрытые для развития, имеют завершенную форму	Открытые, саморазвивающиеся
Характер принимаемых решений	Правильные решения известны заранее и predetermined	Решения заранее неизвестны
Основная функция игры	Обучающая	Развивающая
На выработку навыков в каких ситуациях ориентирована	В стандартных ситуациях	В ситуациях с высокой степенью неопределенности
Тип моделирования ситуаций и систем	Имитационный	Репрезентационный

Хотя эти игры и не имеют четко выраженной установки на получение принципиально новых результатов, но иногда их удается достичь. Например, результатом Волгоградской игры (1985) и игры в Набережных Челнах (1986) стала разработка проектов досуговых центров и центра эстетического воспитания совершенно нового типа.

Организационно-мыслительная игра (ОМИ) разработана О. С. Анисимовым [14]. Она способствует формированию высокого уровня мыслительной культуры, прививает умение строить понятия, системы критериев и концепций деятельности. ОМИ по принципам своей организации стоит близко к ОДИ. Отличие состоит в учебной и мыслетехнической ориентации ОМИ. Группой О. С. Анисимова разработана так называемая методологическая азбука — 20-30 устойчивых схем организации деятельности и мышления, которые позволяют описывать большое число новых ситуаций и являются одним из возможных языков социального проектирования.

Метод продуктно-ориентированных игр разработан группой В. А. Заргарова (Новосибирск). Главный акцент делается здесь не столько на «командообразование» и обучение, сколько на конечный результат - детально проработанный социальный проект в области управленческой деятельности. Характерная особенность — примерно равное численное соотношение игротехников и клиентов - по 15 человек. Игры проводились в системе Минэнерго, с ректорами вузов и др.

Практически-деловые игры, предложенные А. И. Пригожиным [15], имеют сходные черты с ИНИ. Можно отметить интересную особенность - серийное проведение игр: в одном коллективе, например, на первой игре подводятся итоги углубленной диагностики организационных проблем, а вторая посвящается выработке решений.

Игры под названием «рекреационные» разработаны эстонскими специалистами. Контингент участников - руководители высокого ранга. Специфика метода — непродолжительные рабочие заседания по два-три часа в течение трех-семи дней. Остальное время участники проводят в спортивных играх, на рыбалке и т. п. Иногда

оказывается, что такой метод не менее продуктивен, чем работа на пределе сил. Но и здесь нужна высокая культура коллективной работы, «сыгранность команды». Интересный метод с использованием телевидения разработан киевскими игро-техниками. Зрители наблюдают за работой игрового коллектива и могут подавать заявки на участие в следующем туре Авторы оригинальных идей приглашаются в телестудию и в свою очередь выступают перед зрителями.

Предела в интенсивности игры достигает, пожалуй, свердловская команда под руководством Б. Е. Золотова [16]. Хотя авторы называют свою систему практическим методом перестройки досуговой деятельности, правильнее назвать ее «лептон-нои» игрой. Она направлена на овладение человеком собственной биоэнергетикой, а также методами работы с «лептонными двойниками». Достаточно сказать, что участники в течение двух недель практически не спят, восполняя силы каким-то иным способом, работают все время, делая перерывы лишь для приема пищи. Помимо игр имитационных и открытых, в последнее время формируется класс игр «полукрытого» или смешанного типа. (Деловые игры вообще имеют тенденцию эволюционировать в сторону все более самостоятельного программирования участниками правил работы и приближения к реальным ситуациям, а открытые игры — в сторону еще большей гибкости и открытости).

К игровой деятельности полукрытого типа можно отнести организованные В. К. Тарасовым многодневные (до 40 дней) школы менеджеров [4, 17, 19]. Там характер поведения участников во многом определяется ими самими, в то же время осуществляется имитационное моделирование политических процессов. Характерной особенностью можно считать искусственное создание такой ситуации, когда участники, т. е. управленцы, действуют не как партнеры, а как соперники.

Интересная игровая система смешанного типа разработана Ю.Д. Красовским [18]. Элементами открытости здесь можно считать то, что работа сориентирована в неизвестное (нет заранее готовой модели решения) и направлена на проектирование ближайших перспектив предприятия.

В заключение авторы хотели бы подчеркнуть, что в последнее время лавинообразно растет непрофессиональный, халтурный подход к организации игротехнической работы. В результате у хозяйственных руководителей возникает негативное представление о целом направлении. Задача статьи - сломать формирующийся стереотип и показать какие возможности заложены в игровых методах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пригожин А.И. Социология организаций. М.: Наука. 1990.
2. Дудченко В. С. Программирование нововведения как саморазвивающейся системы//Проектирование и организация нововведений. М.: ВНИИСИ. 1987.
3. Жежко И. В. Опыт проектирования и развития организационной технологии// Проектирование и организация нововведений, М.: ВНИИСИ, 1987.
4. Тарасов В. К. Персонал — технология: отбор и подготовка менеджеров. Л.: Машиностроение. 1989.
5. Дудченко В. С. Инновационные игры: методология и методика//Социальное проектирование в сфере культуры: игровые методы. М.: НИИ культуры, 1988.
6. Ефимов В. М., Комаров В. Ф. Введение в управленческие имитационные игры, М.: Наука, 1980.
7. Ефимов В. ¥, Имитационная игра для системного анализа управления экономикой М.: Наука. 1988.
8. Игровое моделирование: методология и практика. Новосибирск; Наука, 1987.
9. Баранов Л. В., Сазонов Б. В. Игровая форма развития коммуникации, мышления деятельности. М.: МНИИПУ, 1988.
10. Наумов С. В. Организационно-деятельностные игры//Природа, 1987, № 4 С. 24-33.
11. Щедровицкий Г. П. Схема мыследеятельности: системно-структурное строение, смысл и содержание // Системные исследования. Ежегодник. М.: Наука, 1987, С. 124-146.
12. Щедровицкий П.Г. К анализу топике организационно-деятельностных игр. Препринт М.: 1987.
13. Социальное проектирование в сфере культуры: центры досуга, М.: НИИ культуры. 1987.
14. Анисимов О. С. Основы методологического мышления. М.. Внешторгиздат. 1989.

15. Пригожин А. И. Нововведения: стимулы и препятствия (Социальные проблемы инноватики). М.: Политиздат, 1989.
16. Репинская Г. Пять писем семинара//Диалог (советско-индийский женский журнал). 1989. № 4.
17. Малышева А. Осенний марафон//Поиск. 1989. № 27; 1990. № 1.
18. Красовский Ю. Д. Мир деловой игры: опыт обучения хозяйственных руководителей. М.: Экономика, 1989.
19. Жежко И.В. Игры открытого типа как метод развития и активизации личности// Философские и социологические аспекты активизации человеческого фактора: исследования советских ученых. М.: ИНИОН АН СССР, 1988. С. 94-115.
20. Цзен Н. В., Пахомов Ю. В. Психотренинг: игры и упражнения. М.: Физкультура и спорт, 1988.
21. Дудченко В. С. Инновационные игры. Таллинн: Валгус, 1989.
22. Дудченко В, С. Инновационные игры: методология и методика // Социальное проектирование в сфере культуры: игровые методы. М., НИИ культуры, 1988.