

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал  
Факультет государственного и муниципального управления  
Кафедра социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА  
учёным советом  
Волгоградского института управления –  
филиала РАНХиГС  
Протокол №2 от 15.09.2022 г.

**ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА**

Психология служебной деятельности

---

*(НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ)*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,**  
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

**Б1.В.ДВ.08.01 УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ**  
*КОД И НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ*

37.05.02 Психология служебной деятельности

---

*(код, наименование направления подготовки (специальности))*

*Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности*

*очная*

---

*(форма(ы) обучения)*

Год набора - 2023

Волгоград, 2022 г.

**Автор(ы)-составитель(и):**

Кандидат психологических наук,  
доцент кафедры социологии,  
общей и юридической психологии

Терелянская И.В.

Заведующий кафедрой  
социологии, общей и юридической психологии

Кузеванова А.Л.

РПД Б1.В.ДВ.08.01 Управленческие и деловые игры одобрена на заседании кафедры социологии, общей и юридической психологии Протокол от 31 августа 2022 № 1

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
	Осваиваемые компетенции 4	
	Результаты обучения.....4.....	
2.	Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы .....	4
3.	Содержание и структура дисциплины	6
	3.1 Структура дисциплины 6	
	3.2 Содержание дисциплины ...6.....	
4.	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации	13
	4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.....13	
	4.2 Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации 13.....	
5.	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплины	20
	5.1. Методы проведения экзамены 20	
	5.2 Оценочные материалы промежуточной аттестации 20.....	
6.	Методические материалы по освоению дисциплины	
	7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет	20
	7.1 Основная литература	
	7.2 Дополнительная литература	
	7.3 Нормативные и правовые документы и иная правовая информация	
	7.4 Интернет-ресурсы, справочные системы	
	7.5 Иные источники	
	8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационно-справочные системы	

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.08.01 «Управленческие и деловые игры» обеспечивает формирование компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код наименования компетенции	Наименования компонента компетенции
ПК-18	Способен принимать оптимальные управленческие решения	ПК-18.2	Способность управлять внутригрупповыми процессами с целью принятия оптимальных управленческих решений, умение организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой с целью принятия оптимальных управленческих решений

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код наименования компетенции	Результаты обучения
<p>планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учёт её результатов, принимать оптимальные управленческие решения (результаты форсайт-сессии, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.).</p> <p>Обобщённая трудовая функция: решение комплексных задач психологического обеспечения управленческой, служебной деятельности личного состава и подразделений в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства, организационной и бизнес-сферах, а также в сфере образования, социальной помощи, организации работы психологических служб, предоставляющих услуги физическим</p>	ПК-18.2	<p><i>На уровне знаний</i>  <i>Знание основных теоретических положений:</i> знание основных направлений, теорий и проблем управленческих и деловых игр; теоретических положений, основных ключевых понятий процедур принятия управленческих решений; содержания и структуры игры, этапов принятия решений в игре; внутригрупповых процессов и механизмов групповой динамики, методов и методик их изучения, правил разработки сценариев игр и методики их проведения;</p>
		<p><i>На уровне умений</i>  <i>Владение навыками анализа и систематизации:</i> владение навыками подбора комплекса психологических методик, планирования и проведения исследования; использования полученных результатов в разрабатываемых программах;</p>
		<p><i>На уровне навыков</i>  <i>Владение навыками анализа и систематизации:</i> подбора комплекса психологических методик, планирования и проведения исследования; использования полученных результатов в разрабатываемых программах;</p>

<p>лицам и организациям, и психологического образования (результаты форсайт- сессии, утв.</p>		
<p>профессионального действия: формирование установок в отношении здорового образа жизни, гармоничного развития, толерантности во взаимодействии с окружающим миром, продуктивного преодоления профессиональных и жизненных трудностей (результаты форсайт- сессии, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.). Обобщённая трудовая функция: решение комплексных задач психологического обеспечения управленческой, служебной деятельности личного состава и подразделений в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства, организационной и бизнес-сферах, а также в сфере образования, социальной помощи, организации работы психологических служб, предоставляющих услуги физическим лицам и организациям, и психологического образования (результаты форсайт-</p>		

сессии, утв. протоколом кафедры		
------------------------------------	--	--

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.08.01 «Управленческие и деловые игры» - дисциплина базовой части, вариативной части, дисциплина по выбору. В соответствии с Учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 9 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕТ (72 часа).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области общей психологии, социальной психологии, психологии личности, в области преподавания психологии, психологии стресса, а также на приобретаемые первичные профессиональные умения и навыки.

Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для работы с персоналом, малыми и большими группами, трудовыми коллективами, функционирующими в условиях современного общества.

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.08.01 «Управленческие и деловые игры» реализуется после изучения дисциплин «Общая психология», «Социальная психология», «Общий психологический практикум», «Психология организационного поведения», «Психология кадрового менеджмента», «Психология общения и переговоров», «Психология организационного поведения», «Социально-психологический тренинг» и др.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 36 часов (из них лекций – 18 часов, практических занятий – 18 часов, контроль - 4, на самостоятельную работу обучающихся – 32 часа.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

## 3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
<b>Очная форма обучения</b>								
<b>9 семестр</b>								
Тема 1	Введение в дисциплину «Управленческие и деловые игры». Объект и предмет науки. Основной понятийный аппарат дисциплины. История создания деловых игр.	8	2	-	2	-	4	О, Р
Тема 2	Виды управленческих и деловых игр. Этапы разработки игры. Подготовительный этап, сама игра, постигровое моделирование. Этапы прохождения деловой игры по К. Хэррису.	8	2	-	2	-	4	О, Р, РС

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	Характеристики деловой игры. Роль игротехника в группе. Задачи игротехника.							
Тема 3	Психологические исследования как основа разработки деловых игр. Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личностей в различных реальных ситуациях. Игровые процедуры на тренинговых занятиях.	6	2	-	2	-	2	О, Р
Тема 4	Признаки качества деловой игры. Психологические исследования и активные групповые методы как основа разработки деловых игр. Конструктивные элементы деловой игры. Принципы построения и проведения деловых игр. Участники деловой игры. Структура деловой игры.	6	2	-	2	-	2	О, Р
Тема 5	Принципы формирования рабочих групп в зависимости от целей деловой игры. Внутригрупповые процессы. Этапы группообразования. Teambuilding. Особенности построения команды в смоделированных ситуациях в управленческих и деловых играх.	8	2	-	2	-	4	О, Р
Тема 6	Сценарий деловой игры. Ролевая структура группы в деловой игре. Конструирование деловой игры. Типичные ошибки при разработке и конструировании игр.	8	2	-	2	-	4	О, ДИ, Р
Тема 7.	Методики оценки эффективности групповой работы в процессе управленческих и деловых игр	8	2	-	2	-	4	О, РС, Р
Тема 8.	Деловая игра в управленческом консультировании. Организационно-деятельностные игры в управленческом консультировании. Обсуждение игры с руководством Компании	8	2	-	2	-	4	О, ДИ, Р

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	(результаты, особенности проведения, включенность и поведение участников, выявленные тенденции и проблемные зоны и т.д.)							
Тема 9.	Специальные методы работы (мозговой штурм, модеративная работа психолога-игротехника и т.д.), обеспечивающие продуктивное общение в процессе проведения управленческой / деловой игры.	8	2	-	2	-	4	О, Р
Промежуточная аттестация		4	-	-	-	-	-	зачёт
<b>Всего:</b>		<b>72</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>32</b>	<b>2 ЗЕТ</b>

*Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), реферат (Р), разбор ситуаций (РС), диагностическое исследование (ДИ) и др.*

Самостоятельная работа (СР) по изучению дисциплины осуществляется с применением ДОТ. Доступ к ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю/учетной записи предоставляется обучающемуся деканатом.

### Содержание дисциплины (модуля)

#### Тема 1. Введение в дисциплину «Управленческие и деловые игры». Объект и предмет науки. Основной понятийный аппарат дисциплины. История создания деловых игр.

История развития групповых методов: основные парадигмы и специфика тренингов. Классификация и основные виды тренинговых групп (по К. Рудестаму, Ж. Годфруа). Интрапсихическая терапия. Поведенческая терапия. Виды групп: Т-группы, группы телесной и танцевальной терапии, группы тренинга умений и НЛП-группы, психодраматические группы. Гештальт подход (Ф. Перлз). Защитные механизмы (слияние, ретрофлексия, интроекция, проекция) и незавершенный гештальт. Психоаналитический подход – З. Фрейд и его современные последователи: Э. Фроулькс, Л. Хирст, М. Пайнс, П. Маре. Психоанализ группы. Психоанализ через группу. Четыре уровня группового процесса: уровень текущей реальности, переноса, уровень проекций и архетипов. Трансактный анализ в группе (Э. Берн). Структурный анализ, ТА в узком смысле, анализ игр и сценариев. Типы терапевтических воздействий в группе: опрос, спецификация, конфронтация, объяснение, иллюстрация, подтверждение, интерпретация, кристаллизация. Психодраматический подход (Д. Киппер, Г. Лейтц, П. Ф. Келлерман) – имитационное моделирование. Ролевые игры Д. Морено, Д. Киппер. Пять основных принципов использования ролевых игр. Базовые техники в психодраме. Телесно-ориентированный подход – В. Райх. Основные техники. Нейро-лингвистическое программирование (НЛП) – Р. Бендлер, Д. Гриндер. Модальности. Репрезентативные системы. Якорь и якорение. Деловая игра как новая область деятельности и научно-технического знания, как форма ролевого общения, как метод обучения, исследования и решения производственных задач. Инновационные, имитационные, организационно-деятельностные, организационно-коммуникативные, организационно-мыслительные и другие виды деловых игр.

Деловая игра как метод имитации принятия управленческих решений в различных производственных ситуациях. Задачи деловых игр. Деловая игра как средство повышения квалификации управляющих. Учебная и производственная модификации деловых игр.

История деловых игр и метода деловых игр (М.М.Бирнштейн, организационно-деловые игры Г.П.Щедровицкого, инновационные игры В.С.Дудченко, школа В.К.Тарасова (Таллин),

эмоционально-игровая методика Е.В.Гильбо (Ленинград) и др. Два рождения деловых игр в отечественной науке, деловые игры в США. Понятие игры. Деловая игра как один из активных игровых методов. Роль деловых игр в управлении.

**Тема 2. Виды управленческих и деловых игр. Этапы разработки игры. Подготовительный этап, сама игра, постигровое моделирование. Этапы прохождения деловой игры по К. Хэррису. Характеристика деловой игры. Роль игротехника в группе. Задачи игротехника.**

Виды управленческих и деловых игр (учебные, производственные, исследовательские). Классификация деловых игр Л.В. Ежовой: по времени проведения, по оценке деятельности, по конечному результату, по конечной цели, по методологии проведения, ролевые игры, групповые дискуссии, имитационные, организационно-деятельностные игры, инновационные игры; ансамблевые игры.

Руководство игрой. Задачи игротехника. Система мотивов игроков деловой игры. Познавательная цель игры. Признаки качества деловой игры.

Формирование межличностных коммуникаций внутри команды, распределение ролей и ответственности, согласование и подчинение интересов индивида интересам группы в достижении цели в процессе деловой игры.

Коллективная выработка решений участниками игры. Многоальтернативность решений. Наличие системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры.

**Тема 3. Психологические исследования как основа разработки деловых игр. Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных реальных ситуациях. Игровые процедуры на тренинговых занятиях.**

Идеи децентрации Ж. Пиаже и Л.С. Выгодского как механизм, лежащий в основе этих методов. Исследования процесса принятия группового решения в школе К. Левина. Эксперименты.

Разработки в области активных групповых методов в теории установки Д.Н. Узнадзе. Теория поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина и закономерности переноса знаний и умений, полученных в игре, в реальную действительность.

Психологические исследования как основа разработки деловых игр. Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных реальных ситуациях.

**Тема 4. Признаки качества деловой игры. Принципы формирования рабочих групп в зависимости от целей деловой игры**

Содержание и структура деловой игры. Методика проведения деловых игр. Этапы деловой игры (введение, разделение участников на группы, изучение ситуации, обсуждение ситуации в группах, разработка групповой структуры, игровой процесс (анализ ситуации, принятие решения, его оформление; подведение итогов игры, анализ деятельности групп оценка эффективности работы, разбор оптимального варианта, общая дискуссия). Игровые эксперименты. Деловые игры как средство анализа систем управления. Непредсказуемость деловой игры.

Наглядность и простота представления моделируемых процессов, модульный характер игры (модуль участника, модуль руководителя игры), включенный характер игры в рамках обучающей программы или действий на предприятии системы менеджмента, компьютерная реализация основных процедур алгоритмов игры.

**Тема 5. Внутригрупповые процессы Этапы группообразования. Teambuilding. Особенности построения команды в смоделированных ситуациях в управленческих и деловых играх.**

Внутригрупповые и межгрупповые процессы при проведении деловых игр. Команда как результат игры. Модели группообразования. Этапы группообразования и уровни развития группы. Команда. Психологические аспекты командной работы в деловой игре.

Внутригрупповые процессы. Феномен группового давления. Явление социальной лени. Феномен «огруппления мышления». Групповая нормализация. Групповая поляризация. Внутригрупповой конфликт. Конформизм. Особенности протекания внутригрупповых процессов в ситуации управленческих и деловых игр. Взаимодействие и взаимоотношения в коллективе. Социально-психологический климат в коллективе. Включенность личности в коллектив. Нормы, ценности и санкции в производственном коллективе.

Типы совместной деятельности в деловой игре: технологический тип, функциональный тип, экономический тип, социально-психологический тип, формально-организационный тип.

Внутригрупповые механизмы, обеспечивающие сохранность группы: руководство и лидерство, групповое давление, конформность, сплочение, командообразование - teambuilding. Явление интрагруппового фаворитизма. Феномены совместимости и сработанности в групповой деятельности. Подход Стенфорда и Роарка. Модель Такмена. Стадийность развития группы в экстремальных условиях.

Подходы к формированию команды. Методы и приемы командообразования. Типологии командообразования. Принцип Ч.Манза и Г.Симза «4-К»: комбинат, кружок, клика, команда. Формирование управленческих команд. Этапы формирования команды. Модели функционирования команды. Командная работа и работа в команде. Интертипные и интратипные отношения в команде. Ролевая структура группы в деловой игре. Конструирование деловой игры. Типичные ошибки при разработке и конструировании игр.

**Тема 6. Сценарий деловой игры. Ролевая структура группы в деловой игре. Конструирование деловой игры. Типичные ошибки при разработке и конструировании игр.**

Вводная часть. Игровая ситуация (план подготовки к игровой ситуации, сама ситуация). Дискуссия и коллективное обсуждение вопросов. Подведение итогов. Кейс-метод и метод деловых игр: сходство и отличие. Ошибки игротехника. Ошибки группы.

**Тема 7. Игровые процедуры на тренинговых занятиях.**

Ролевые игры и теория ролей. Исследования Дж.Мида, Дж.Морено, Р.Линтона.

Дискуссионные методы: теория и методика проведения. Подготовка и организация дискуссии. Основные стратегии ведущего (свободная, программированная, компромиссная). Основные этапы и процедура дискуссии. Обратная связь в групповой дискуссии. Анализ наиболее типичных ошибок организации и проведения дискуссии. Групповое интервью. Основные фазы.

Обратная связь и зондирование общественного мнения, преданкетирование, изучение потребностей группы, изучение мотиваций. Особенности организации группового интервью и некоторые технические приемы (повтор, вопросы, обращение к группе, резюмирование).

Кейс-метод: теория и методика проведения (Анализ ситуаций) - разбор казусов из практики, анализ ситуаций морального выбора, анализ проблемных ситуаций. баллинтовские группы.

**Тема 8. Методики оценки эффективности групповой работы в процессе управленческих и деловых игр.**

Деловая игра в управленческом консультировании. Организационно-деятельностные игры в управленческом консультировании. Обсуждение игры с руководством Компании (результаты, особенности проведения, включенность и поведение участников, выявленные тенденции и проблемные зоны и т.д.)

**Тема 9. Специальные методы работы (обеспечивающие продуктивное общение в процессе проведения управленческой / деловой игры).**

Анализ видеоматериалов. Мозговой штурм - основные фазы, правила организации и проведения брейнсторминга. Использование метода для раскрепощения группы, умения слушать партнеров, развития воображения. Использование дискуссионных методов в рефлексии, для принятия групповых решений, поиска новых неожиданных возможностей).

Методика шесть шляп. Модеративная работа психолога-игротехника.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Управленческие и деловые игры» включает следующие виды работ:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма обучения
1	2	4	5
1	Введение в дисциплину «Управленческие и деловые игры». Объект и предмет науки. Основной понятийный аппарат дисциплины.	История создания деловых игр.	О, Р
2	Виды управленческих и деловых игр. Этапы разработки игры.	Роль игротехника в группе. Задачи игротехника.	О, Р, РС

	Подготовительный этап, сама игра, постигровое моделирование. Характеристики деловой игры. Этапы прохождения деловой игры по К. Хэррису.	Разработка этапов деловой игры.	
3	Конструктивные элементы деловой игры. Принципы построения и проведения деловых игр. Структура деловой игры.	Участники деловой игры. Разработка этапов деловой игры.	О, Р
4	Признаки качества деловой игры. Принципы формирования рабочих групп в зависимости от целей деловой игры. Конструктивные элементы деловой игры. Принципы построения и проведения деловых игр.	Принципы построения и проведения деловых игр. Разработка этапов деловой игры. Конструктивные элементы деловой игры. Разработка деловой игры.	О, Р
5	Внутригрупповые процессы Этапы группообразования. Teambuilding. Особенности построения команды в смоделированных ситуациях в управленческих и деловых играх.	Внутригрупповые процессы, влияющие на эффективность деловых игр.	О, Р
6	Сценарий деловой игры. Конструирование деловой игры. Типичные ошибки при разработке и конструировании игр.	Ролевая структура группы в деловой игре. Разработка деловой игры.	О, ДИ, Р
7	Психологические исследования как основа разработки деловых игр. Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных реальных ситуациях.	Игровые процедуры на тренинговых занятиях. Разработка деловой игры.	О, РС, Р
8	Методики оценки эффективности групповой работы в процессе управленческих и деловых игр. Организационно-деятельностные игры в управленческом консультировании. Деловая игра в управленческом консультировании.	Обсуждение игры с руководством Компании (результаты, особенности проведения, включенность и поведение участников, выявленные тенденции и проблемные зоны и т.д.)	О, ДИ, Р
9	Специальные методы работы (мозговой штурм, модеративная работа психолога-игротехника и т.д.), обеспечивающие продуктивное общение в процессе проведения управленческой / деловой игры.	Специальные методы работы - модеративная работа психолога-игротехника. Разработка деловой игры.	О, Р

О – опрос, РС – разбор ситуации, Р – реферат, ДИ – деловая игра

#### **4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

##### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.12.01 «Управленческие и деловые игры» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Тема	Наименование тем	Методы текущего контроля успеваемости
1	2	3	4
9 семестр			
1	Введение в дисциплину «Управленческие и деловые игры». Объект и предмет науки. Основной понятийный аппарат дисциплины.		О, Р
2	Виды управленческих и деловых игр. Этапы разработки игры. Подготовительный этап,		О, Р, РС

	сама игра, постигровое моделирование. Характеристики деловой игры. Этапы прохождения деловой игры по К. Хэррису.	
3	Конструктивные элементы деловой игры. Принципы построения и проведения деловых игр. Структура деловой игры.	О, Р
4	Признаки качества деловой игры. Принципы формирования рабочих групп в зависимости от целей деловой игры. Конструктивные элементы деловой игры. Принципы построения и проведения деловых игр.	О, Р
5	Признаки качества деловой игры. Принципы формирования рабочих групп в зависимости от целей деловой игры.	О, Р
6	Сценарий деловой игры. Конструирование деловой игры. Типичные ошибки при разработке и конструировании игр.	О, ДИ, Р
7	Психологические исследования как основа разработки деловых игр. Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных реальных ситуациях.	О, РС, Р
8	Методики оценки эффективности групповой работы в процессе управленческих и деловых игр. Организационно-деятельностные игры в управленческом консультировании. Деловая игра в управленческом консультировании.	О, ДИ, Р
9	Специальные методы работы (мозговой штурм, модеративная работа психолога-игротехника и т.д.), обеспечивающие продуктивное общение в процессе проведения управленческой / деловой игры.	О, Р

#### 4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся зачет проводится устно /письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования.

#### 4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

*Вопросы для устного опроса (О), оценки умений проводить деловую игру (ДИ), примеры для разбора ситуаций (РС)*

#### **Тема 1. Введение в дисциплину «Управленческие и деловые игры» . Объект и предмет науки. Основной понятийный аппарат дисциплины. История создания деловых игр.**

1. В чем суть основных парадигм и специфики тренингов, используемых в деловых и управленческих играх?
2. Охарактеризуйте различные классификации и основные виды тренинговых групп. В чем их специфика?
3. Каким образом проявляются четыре уровня группового процесса (уровень текущей реальности, переноса, уровень проекций и архетипов) в процессе деловой игры?
4. Охарактеризуйте деловую игру как форму ролевого общения, как метод обучения, исследования и решения производственных задач. Инновационные, имитационные, организационно-деятельностные, организационно-коммуникативные, организационно-мыслительные и другие виды деловых игр.
5. Каким образом в процессе деловой игры имитируется процесс принятия управленческих решений?
6. Почему деловая игра относится к активным игровым методам?
7. Составьте классификационную матрицу деловых игр в практическом менеджменте.
8. В чем суть основного методического принципа Дж.Дьюи и В.Х.Килпатрика (принцип «обучения посредством деления»)?

#### **Тема 2. Виды управленческих и деловых игр. Этапы разработки игры. Подготовительный этап, сама игра, пост-игровое моделирование. Этапы прохождения деловой игры по К. Хэррису. Характеристика деловой игры. Роль игротехника в группе. Задачи игротехника.**

1. Сформулируйте задачи и цели игротехника.
2. Какие основные ошибки может совершить тренер при использовании мета-методов?
3. Обозначьте возможные негативные последствия увлечения тренером консультированием, интервенциями?
4. В чем причина необходимости разделять участников деловой игры на подгруппы 5-6 человек?

5. Какую деловую игру можно назвать качественной? Почему?
6. Какие системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры Вам известны? Какие более эффективны? Почему?
7. Что такое модуль участника? Дайте определение.
8. Что такое модуль руководителя игры? Дайте определение.

**Примеры тем для разбора ситуаций (полный пакет ситуаций находится на кафедре):**

1. На конкретном видео-примере опишите поведение игротехника. Перечислите сильные и слабые стороны. Обозначьте ошибки.

**Тема 3. Психологические исследования как основа разработки деловых игр. Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных реальных ситуациях. Игровые процедуры на тренинговых занятиях.**

1. На основании каких психологических законов и феноменов происходит перенос знаний и умений, полученных в игре, в реальную действительность? Приведите примеры из различных видов деловых и управленческих игр?
2. Какие игровые процедуры уместно применять на тренинге и какие тренинговые процедуры – во время деловой игры? Приведите примеры.

**Тема 4. Признаки качества деловой игры. Принципы формирования рабочих групп в зависимости от целей деловой игры**

1. Опишите структуру деловой игры. Охарактеризуйте действия игротехника и участников на каждом этапе. Какие этапы являются обязательными? Почему?
2. В чем может проявиться непредсказуемость деловой игры? Каковы действия игротехника в этих ситуациях?
3. Что такое «компетентное участие обучающихся в игре»? Каким образом оно достигается?

**Тема 5. Внутригрупповые процессы Этапы группообразования. Teambuilding. Особенности построения команды в смоделированных ситуациях в управленческих и деловых играх.**

1. Охарактеризуйте основные внутригрупповые и межгрупповые процессы при проведении деловых игр.
2. Команда как результат игры. В чем суть психологических аспектов командной работы в деловой игре?
3. Приведите примеры феноменов группового давления, социальной лени, «огруппления мышления», групповой нормализации, групповой поляризации, внутригруппового конфликта и др. в ситуации управленческих и деловых игр.
4. Какие типы совместной деятельности наблюдаются в деловой игре? Какие из наиболее эффективны и почему? Приведите примеры.
5. Как могут проявляться феномены совместимости и сработанности в групповой деятельности?
6. В чем суть интрагруппных и интрагруппных отношений в команде.
7. Приведите примеры типичных ошибок при разработке и конструировании игр.

**Тема 6. Сценарий деловой игры. Ролевая структура группы в деловой игре. Конструирование деловой игры. Типичные ошибки при разработке и конструировании игр.**

1. В чем сходство и отличие кейс-метода и метода деловых игр?
2. Каким образом цель деловой игры связана со сценарием игры?
3. Приведите в качестве примеров несколько сценариев игр. В чем их отличие?

**Примеры тем для проведения деловой игры (полный пакет ситуаций находится на кафедре):**

**1. Составьте сценарий и проведите в группе деловую игру «Взаимодействие» (1 час):**

Цель деловой игры - инвентаризация компонентов коммуникативной компетентности (знаний, умений), повышение компетентности в общении и определение путей ее развития, выработка навыков эффективного взаимодействия в процессе управленческого общения.

**Тема 7. Игровые процедуры на тренинговых занятиях.**

1. Опишите основные игровые процедуры, которые можно использовать при проведении деловых игр.

2. В чем особенность дискуссионных методов? Каковы основные стратегии ведущего? Основные этапы и процедура дискуссии? Обратная связь в групповой дискуссии. Анализ наиболее типичных ошибок организации и проведения дискуссии.

**Примеры для разбора ситуаций (РС) (полный пакет ситуаций находится на кафедре)**

1. Проанализируйте на конкретном видеопримере, предложенном преподавателем, особенности игровых процедур.
2. Проведите в группе процедуру «Мозговой штурм». В каких ситуациях и на каких этапах проведения деловой игры уместна данная процедура? В чем ее сильные и слабые стороны?
3. Сформулируйте пять возможных вопросов, решаемых при помощи процедуры «Мозговой штурм»

**Тема 8. Методики оценки эффективности групповой работы в процессе управленческих и деловых игр.**

1. Предложите сценарий обсуждения игры с руководством Компании (результаты, особенности проведения, включенность и поведение участников, выявленные тенденции и проблемные зоны и т.д.).
2. Каким образом необходимо использовать результаты деловой игры в управленческом консультировании?
3. Лабораторное занятие: Проведение деловой игры

**Примеры тем для проведения деловой игры (полный пакет ситуаций находится на кафедре):**

**Составьте сценарий и проведите в группе деловую игру (1 час): «Я - докладчик».**

Цель деловой игры - инвентаризация компонентов эффективной самопрезентации в процессе публичного выступления (знаний, умений), повышение компетентности в этой сфере и определение путей ее развития, выработка навыков эффективной самопрезентации в процессе управленческого общения.

**Тема 9. Специальные методы работы (обеспечивающие продуктивное общение в процессе проведения управленческой / деловой игры.**

1. В чем особенности, сильные и слабые стороны методики шести шляп? Каким образом эта методика может быть использована в деловой игре?

**Типовые материалы тестирования для оценки знаний по дисциплине  
«Управленческие и деловые игры»**

(полные материалы имеются на кафедре психологии)

**1. Сценарий деловой игры обычно включает в себя три этапа. Какой лишний?**

- а) участники игры знакомятся с целями, условиями и задачами игры. Проводится инструктаж по поводу порядка проведения данной игры;
- б) участники делятся на различные ролевые группы, и перед каждой группой ставятся определенные задачи;
- в) участники разрабатывают игровые процедуры, которые будут использоваться в процессе проведения деловой игры;
- г) по окончании игры проводится анализ действий, ошибок и побед участников, оценка самого процесса игры, делаются выводы.

**2. «Деловую игру можно определить как имитацию хозяйственной или иной деятельности предприятия в учебных, производственных или исследовательских целях, выполняемую группой лиц на модели объекта» - это определение представлено в:**

- а) Кратком психологическом словаре
- б) в учебнике Лифшица А.Л. Деловые игры в управлении
- в) в учебнике Комарова В.Ф. Управленческие имитационные игры.
- г) в философском энциклопедическом словаре

**3. На основании использования деловых игр в управленческом консультировании предложена уровневая классификация ДИ по месту их применения в управленческом консультировании. На каком уровне располагается консультирование предприятий различных форм собственности?**

- а) на первом
- б) на втором
- в) на третьем
- г) на четвертом

**Итоговый тест по дисциплине** (полные материалы имеются на кафедре психологии)

**1. Какую из перечисленных тем Вы считаете менее уместной в организации и проведении деловой игры в организации?**

- а) социально-экономическая ситуация в регионе
- б) профориентационный тренинг
- в) проблемы родительско-детских отношений в семье
- г) тренинг командообразования

**2. Этап прохождения деловой игры - «этап поиска ресурсов, с помощью которых можно достичь поставленных целей» в соответствии с характеристиками менеджмента, данными К. Хэррисом, располагается на**

- а) первом этапе
- б) втором этапе
- в) третьем этапе
- г) четвертом этапе

**3. Наивысшего качества консалтинг достигает тогда, когда применяются в качестве базового инструмента:**

- а) организационно-деятельностные игры
- б) учебно-производственные игры
- в) имитационные игры
- г) экономические игры

#### **Тематика рефератов**

1. Особенности проведения деловой игры. Возможности деловой игры и ограничения.
2. Деловая игра как метод решения организационных и производственных задач.
3. Игротехник, заказчик, участник деловой игры: роли и потребности заинтересованных сторон.
4. Требования к профессиональной компетенции игротехника. Стили, роли игротехника на разных этапах организации и проведения деловой игры.
5. Формирование программы и сценария деловой игры, хронометраж ДИ.
6. Разминка, ролевые и деловые игры, мозговой штурм, групповые дискуссии, работа в малых группах.
7. Стадии развития группы в процессе ДИ, управление групповой динамикой.
8. Проблемные ситуации и трудные участники ДИ., работа с агрессией и сопротивлением.
9. Оценка эффективности ДИ, постыгровые мероприятия.
10. ДИ в управленческом консультировании.

#### **4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

Зачет по дисциплине проводится в 2 этапа.

- ✓ на первом этапе проводится устный опрос по дисциплине,
- ✓ на втором – умение разрабатывать сценарий деловой игры, проводить конкретные деловые игры, обучать сокурсников и т.д.

#### **4.3.1 Формируемые компетенции**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ПК-18	способность принимать оптимальные управленческие решения	ПК-18.3	Овладение знаниями видов, специфики и процедур принятия управленческих решений в той или иной ситуации. Овладение умениями и навыками управления внутригрупповыми процессами с целью принятия оптимальных управленческих решений, умение организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой с целью принятия оптимальных управленческих решений, знание критериев эффективности управленческих решений, умение и навыки контролировать и оценивать результаты принятых управленческих решений.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ПК-18	способность принимать оптимальные управленческие решения	3 этап (ПК-18.3)	Овладение знаниями видов, специфики и процедур принятия управленческих решений в той или иной ситуации. Овладение умениями и навыками управления внутригрупповыми процессами с целью принятия оптимальных управленческих решений, умение организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой с целью принятия оптимальных управленческих решений, знание критериев эффективности управленческих решений, умение и навыки контролировать и оценивать результаты принятых управленческих решений. Готовность действовать в нестандартных управленческих ситуациях. Готовность нести социальную и этическую ответственность за принятые решения. Способен принимать оптимальные управленческие решения при оценке персонала

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства

(Полные материалы на кафедре психологии)

Вопросы для устного опроса знаний и оценки умений проводить диагностическое исследование, типовые материалы тестирования для оценки знаний по дисциплине представлены выше.

##### Примерные вопросы к зачету

1. Основные направления использования метода деловых (управленческих) игр. Деловая игра как основная форма и инструмент в практическом менеджменте.
2. Деловая игра как средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения.
3. Основные атрибуты деловых игр.
4. Психологические исследования и активные групповые методы как основа разработки деловых игр.
5. Идеи децентрации Ж. Пиаже и Л.С. Выгодского как механизм, лежащий в основе этих методов.
6. Исследования процесса принятия группового решения в школе К. Левина.
7. Разработки в области активных групповых методов в теории установки Д.Н. Узнадзе.
8. Теория поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина и закономерности переноса знаний и умений, полученных в игре, в реальную действительность.
9. История развития метода деловых игр (М.М.Бирнштейн, организационно-деловые игры Г.П.Щедровицкого, инновационные игры В.С.Дудченко, школа В.К.Тарасова (Таллин), эмоционально-игровая методика Е.В.Гильбо (Ленинград) и др.

10. Деловые игры в отечественной науке и деловые игры в США.
11. Взаимодействие и взаимоотношения в группе в процессе управленческих деловых игр. Проблема группообразования в современной социальной психологии. Стадийность развития группы в экстремальных условиях.
12. Включенность личности в коллектив в процессе управленческих деловых игр.
13. Типы совместной деятельности в коллективе: технологический тип, функциональный тип, экономический тип, социально-психологический тип, формально-организационный тип.
14. Командная работа и работа в команде. Интертипные и интратипные отношения в команде.
15. Классификации деловых игр. Виды деловых управленческих игр, применяемых в менеджменте.
16. Принципы построения и проведения деловых игр. Руководство игрой. Оценка результатов игры.
17. Распределение ролей между участниками игры.
18. Внутригрупповые роли. Взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли.
19. Формы делового общения (деловая беседа, деловые переговоры, деловые совещания, деловые дискуссии, публичная (ораторская) речь) и их характеристики.
20. Assessment Center как реализация управленческих деловых игр.

### **Примерные варианты оценки уровня сформированных компетенций**

(полный пакет находится на кафедре)

#### **1. Навыки подготовки и проведения деловой игры**

- Разработка сценария деловой игры.
- Умение представить сценарий и объяснить цель деловой игры.
- Проведение деловой игры.
- Анализ результатов деловой игры.

#### **2. Навыки разбора ситуаций:**

- Опишите пример социальной лени, свидетелем которой Вы стали в процессе проведения деловой игры. Как это происходило, кто принимал участие во взаимодействии, к какому результату это привело? Сформулируйте условия, способствующие возникновению этих эффектов. Опираясь на эти условия, придумайте способы уменьшения этих эффектов. Укажите, кто их может осуществить, что именно и когда надо сделать.
- Приведите примеры различных видов лидерства, которые Вы наблюдали в процессе проведения деловой игры. Опишите, какой стиль использовался, насколько он эффективен и почему.

### **Интегральная шкала оценивания**

Интегральный критерий оценивания – это сумма баллов за результаты работы в семестре, учитывающие результаты текущих тестов, ответы на вопросы на экзамене, подготовку диагностических методик, участие в групповой работе и т.д.

Максимальное количество баллов -100.

Оценочный критерий:

Меньше 60 баллов – не зачтено (неудовлетворительно).

От 60 до 100 баллов – зачтено (ставится оценка на экзамене).

	Оцениваемый компонент	Максимальный вес в итоговой оценке
1	Опрос (срезовой тест)	5
2	Решение кейс-стади, типовых ситуаций, практических контрольных заданий	15
3	Участие в групповой работе, навыки создания команды, работы в ней, навыки эффективного взаимодействия	20
4	Итоговое тестирование (устный ответ на зачете)	20
5	Разработка сценария деловой игры	20
6	Проведение деловой игры	20

### **Оценочная шкала тестирования (срезовой тест, итоговый тест)**

Уровень знаний, умений и обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где B – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;  
 В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;  
 O – общее количество вопросов в тесте.

### Оценочная шкала участия в групповой работе и решения кейс-стади, разбора ситуаций

Название оценки	Описание
Отлично 90-100 %	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, <u>высокому уровню развития умений и навыков</u> в области изучаемой дисциплины, что делает возможным выявление и решение комплексных проблем. Совершенствование компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Хорошо 75-89 %	Оценка соответствует <u>достаточно высокому развитию умений и навыков</u> в области изучаемой дисциплины, что позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Удовлетворительно 60-74 %	Оценка свидетельствует о <u>допустимом уровне умений и навыков</u> в изучаемой дисциплины, что может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи специального обучения.
Неудовлетворительно 30-59 %	Оценка свидетельствует о частичном наличии умений и навыков в области изучаемой дисциплины, проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии комплексного обучения.
Плохо 0-30 %	Оценка означает отсутствие практических умений и навыков в изучаемой дисциплины, личностной предрасположенности к формированию компетенции. Нецелесообразно развивать данную компетенцию до уровня её практического применения.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «зачтено» или «незачтено». Критериями оценивания на зачете является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации финансовой информации в области государственных и муниципальных финансов.

Для дисциплины, формой итогового отчета которых является зачет, приняты следующие соответствия:

60% - 100% - «зачтено»;

менее 60% - «не зачтено».

Установлены следующие критерии оценок:

100% - 90%	Студент демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации по управленческим и деловым играм. На высоком теоретическом уровне знает основные механизмы и правила их разработки и осуществления, способен работать в команде по оказанию психологической помощи клиентам
89% - 75%	Студент демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации по управленческим и деловым играм. Знает основные механизмы и правила их разработки и осуществления, способен работать в команде по оказанию психологической помощи клиентам
74% - 60%	Студент демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации по их разработке и осуществлению. Знает некоторые механизмы и правила проведения деловых игр.
менее 60%	Студент демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками разработки и проведения деловых игр. Не знает основные механизмы и правила

	разработки сценариев деловых игр, не способен работать в команде по оказанию психологической помощи клиентам
--	--

### Проверка результатов разбора ситуаций

Уровень знаний, умений и навыков студента при проверке результата разбора ситуаций во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке являются демонстрация студентом знаний основных теоретических и практических положений, навыков анализа и систематизации знаний по психологии групп в рамках осваиваемой компетенции. При оценивании результатов используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	студент демонстрирует полный и правильный разбор ситуации, подробно аргументирует свое решение, хорошо знает теоретические аспекты анализа ситуации, ссылается на соответствующие теории и практики проведения деловых игр
89% - 75%	студент приводит правильное вариант разбора ситуации, достаточно аргументирует свое решение, показывает определенное знание теоретических аспектов решения, ссылается на теории и практики проведения деловых игр
74% - 60%	студент демонстрирует основные навыки анализа ситуации, однако недостаточно аргументирует свое решение, показывает определенное знание теории и практики проведения деловых игр
менее 60%	студент не демонстрирует навыки анализа и систематизации, отсутствует знание теоретических аспектов разбора ситуации, ссылки на теории и практики проведения деловых игр

### Шкала оценивания устного ответа

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Студент демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации по психологии деловых и управленческих игр. На высоком теоретическом уровне знает основные правила проведения ДИ, сценарии, разработку и т.д. Способен оказывать психологическую помощь по вопросам организации и проведения ДИ.
89% - 75%	Студент демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации по психологии деловых и управленческих игр. Способен оказывать психологическую помощь по некоторым вопросам организации и проведения ДИ.
74% - 60%	Студент демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации по психологии деловых и управленческих игр. Способен оказывать психологическую помощь по некоторым вопросам проведения ДИ.
менее 60%	Студент демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации по вопросам организации и проведения ДИ. Не знает основные механизмы и правила проведения ДИ.

### Проверка результатов разбора ситуаций

Уровень знаний, умений и навыков студента при проверке результата разбора ситуаций во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке являются демонстрация студентом знаний основных теоретических и практических положений, навыков анализа и систематизации знаний по психологии групп в рамках осваиваемой компетенции. При оценивании результатов используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	студент демонстрирует полный и правильный разбор конкретной ситуации в ДИ,
------------	--

	подробно аргументирует свое решение, хорошо знает теоретические аспекты анализа ДИ, ссылается на соответствующие подходы к организации и проведению ДИ
89% - 75%	студент приводит правильное вариант разбора конкретной ситуации в ДИ, достаточно аргументирует свое решение, показывает определенное знание теоретических аспектов анализа ДИ, ссылается на соответствующие подходы к организации и проведению ДИ
74% - 60%	студент демонстрирует основные навыки анализа конкретной ситуации в ДИ, однако недостаточно аргументирует свое решение, показывает определенное знание подходов к организации и проведению ДИ
менее 60%	студент не демонстрирует навыки анализа конкретной ситуации в ДИ, ее систематизации, отсутствует знание теоретических аспектов разбора конкретных ситуации, ссылки на теоретические подходы отсутствуют.

### Проверка сценария деловой игры

В рамках лабораторного занятия студент разрабатывает сценарий деловой игры и сдает ее на проверку преподавателю, что является обязательным условиям допуска к зачету.

Уровень знаний, умений и навыков студента при проверке сценария деловой игры во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов написания сценария деловой игры используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	студент демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
89% - 75%	студент демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
74% - 60%	студент демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
менее 60%	студент демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

### 4.4. Методические материалы

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Регламентом о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС.

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины (модуля)

### Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

### Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком,

развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

#### **Рекомендации по изучению методических материалов**

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать зачет.

#### **Рекомендации по работе с литературой**

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является конспектирование первоисточников.

Результатом первоначального чтения должен быть простой план текста и четкое представление о неясных местах, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении, следует выделить основные мысли автора и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: план, тезисы, конспект.

#### **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

### **6.1. Основная литература.**

1. Зельдович, Б. З. Активные методы преподавания управленческих дисциплин. Ситуационное обучение : учебное пособие для вузов / Б. З. Зельдович. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12568-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/518359>

2. Креативный менеджмент : учебное пособие / Г. З. Ахметова, В. Н. Иванов, М. Ю. Маковецкий, Д. В. Рудаков. — Омск : ОмГТУ, 2020. — 112 с. — ISBN 978-5-8149-3103-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/186882>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Беляцкий, Н. П. Креативный менеджмент : учебник / Н. П. Беляцкий. — Минск : Вышэйшая школа, 2022. — 384 с. — ISBN 978-985-06-3378-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/275624>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Деловые игры в коммерческой деятельности. Темы «Аукцион», «Биржа» [Электронный ресурс]: практикум/ Пономарева З.М.— Электрон. текстовые данные.— М.— 180 с., Дашков и К, 2015, Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14602>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Литвак Б.Г. Управленческие решения [Электронный ресурс]: практикум/ Литвак Б.Г. — Электрон. текстовые данные.— М.— 448 с., Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012, Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17053>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

### **6.4. Нормативные правовые документы.**

Нормативные документы по данной дисциплине не предусмотрены

## **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Материально-техническое обеспечение дисциплины «Управленческие и деловые игры» включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
  - помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;
  - компьютерные классы, оснащенные современными компьютерами с выходом в Интернет.
- Дисциплина должна быть поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами.

Программные средства обеспечения учебного процесса должны включать:

- операционную систему Windows;
- программы презентационной графики;
- текстовые редакторы;
- графические редакторы.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Учебная аудитория (лекционная) № 403, оборудованная БТМК (Бетком мультимедийная кафедра преподавателя со встроенным компьютером, микрофоны: гусиная шея, «петличка», проектор, экран), модульная мебель.

Учебная аудитория (для проведения практических занятий) № 601 (24 посадочных места, оборудованная модульной мебелью).

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал

Факультет государственного и муниципального управления

*Кафедра социологии, общей и юридической психологии*

УТВЕРЖДЕНА  
учёным советом  
Волгоградского института управления –  
филиала РАНХиГС  
Протокол №2 от 23.09.2021 г.

**ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА**

Психология служебной деятельности

---

*(НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ)*

**ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б1.В.ДВ.08.01 УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ**  
*КОД И НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ*

37.05.02 Психология служебной деятельности

---

*(код, наименование направления подготовки (специальности))*

*Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности*  
*очная*

---

*(форма(ы) обучения)*

Год набора - 2022

Волгоград, 2021 г.

Вопросы для устного опроса знаний и оценки умений проводить диагностическое исследование, типовые материалы тестирования для оценки знаний по дисциплине представлены выше.

### Примерные вопросы к зачету

1. Основные направления использования метода деловых (управленческих) игр. Деловая игра как основная форма и инструмент в практическом менеджменте.
2. Деловая игра как средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения.
3. Основные атрибуты деловых игр.
4. Психологические исследования и активные групповые методы как основа разработки деловых игр.
5. Идеи децентрации Ж. Пиаже и Л.С. Выгодского как механизм, лежащий в основе этих методов.
6. Исследования процесса принятия группового решения в школе К. Левина.
7. Разработки в области активных групповых методов в теории установки Д.Н. Узнадзе.
8. Теория поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина и закономерности переноса знаний и умений, полученных в игре, в реальную действительность.
9. История развития метода деловых игр (М.М.Бирнштейн, организационно-деловые игры Г.П.Щедровицкого, инновационные игры В.С.Дудченко, школа В.К.Тарасова (Таллин), эмоционально-игровая методика Е.В.Гильбо (Ленинград) и др.
10. Деловые игры в отечественной науке и деловые игры в США.
11. Взаимодействие и взаимоотношения в группе в процессе управленческих деловых игр. Проблема группообразования в современной социальной психологии. Стадийность развития группы в экстремальных условиях.
12. Включенность личности в коллектив в процессе управленческих деловых игр.
13. Типы совместной деятельности в коллективе: технологический тип, функциональный тип, экономический тип, социально-психологический тип, формально-организационный тип.
14. Командная работа и работа в команде. Интертипные и интратипные отношения в команде.
15. Классификации деловых игр. Виды деловых управленческих игр, применяемых в менеджменте.
16. Принципы построения и проведения деловых игр. Руководство игрой. Оценка результатов игры.
17. Распределение ролей между участниками игры.
18. Внутригрупповые роли. Взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли.
19. Формы делового общения (деловая беседа, деловые переговоры, деловые совещания, деловые дискуссии, публичная (ораторская) речь) и их характеристики.
20. Assessment Center как реализация управленческих деловых игр.

### Примерные варианты оценки уровня сформированных компетенций

(полный пакет находится на кафедре)

#### 1. Навыки подготовки и проведения деловой игры

- Разработка сценария деловой игры.
- Умение представить сценарий и объяснить цель деловой игры.
- Проведение деловой игры.
- Анализ результатов деловой игры.

#### 2. Навыки разбора ситуаций:

- Опишите пример социальной лени, свидетелем которой Вы стали в процессе проведения деловой игры. Как это происходило, кто принимал участие во взаимодействии, к какому результату это привело? Сформулируйте условия, способствующие возникновению этих эффектов. Опираясь на эти условия, придумайте способы уменьшения этих эффектов. Укажите, кто их может осуществить, что именно и когда надо сделать.
- Приведите примеры различных видов лидерства, которые Вы наблюдали в процессе проведения деловой игры. Опишите, какой стиль использовался, насколько он эффективен и почему.

