

Горпинич О.В., к.філос.н., доцент;  
Архипова А.О., асистент  
Державний університет  
телекомунікацій

## ГРА ЯК СОЦІАЛЬНА ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Стаття присвячена розгляду теми використання гри, в системі навчання та підвищення кваліфікації працівника в умовах ринкових відносин. Розглянуто поняття соціальних технологій, визначено місце та роль соціальних технологій в процесі організації виробничої діяльності, охарактеризовано основні властивості соціальних технологій як засобу регламентації та розвитку соціальної системи. Виокремлено соціальну технологію гри, та розглянуто її механіку в аспекті управлінсько-організаційної роботи підприємства. Доведено, що практичне застосування різних типів ігрових технологій можливо, за умови попереднього дослідження та визначення їхньої специфіки через набір певних контекстуальних ознак характерних даному типу гри. Представлено загальну класифікацію двох типів ігор, що відповідають двом поколінням розробок: ділові (або імітаційні) та ігри відкритого типу (або репрезентаційні ігри). Наведено приклад порівняльного аналізу контролю ефективності застосування імітаційної й репрезентаційної гри.

**Ключові слова:** гра, соціальна технологія, управління персоналом, репрезентаційних гра, ділова гра, імітаційна гра.

**Постановка проблеми.** Сьогодні людина розглядається як самостійна частина процесу виробництва, але в той же час вона є елементом великої системи. На шляху досягнення певної мети виникає безліч різноманітних ситуацій які людина повинна долати з найменшими затратами часу і сил. Саме тому використання новітніх методів навчання набуває великого сенсу.

Виникає необхідність формування не стандартних навичок, а – специфічних. Формування навичок поведінки людини в звичайній ситуації визначеності не стає самоціллю. Найбільш цінним та визначальним стає необхідність формування моделей поведінки саме у ситуації ризику та невизначеності. Бо виникнення саме таких ситуацій гальмує та відстрочує досягнення певних поставлених цілей. Вміння людини долати такі ситуації з найменшими видатками і робить її незамінною ланкою в системі виробництва.

Також, актуальним стає формування не тільки раціонального, але й емоціонального, компонентів поведінки людини. Вважається, що саме емоційна поведінка є найбільш не контрольованою і тому постає питання по досягнення кінцевого результату, саме під час такої поведінки. Мається на увазі, що результат може бути отриманий, або ж навпаки ні; поставлена ціль може реалізувати більш швидко, або бути пригальмована на невизначений термін.

Необхідно звернути увагу і на самі методи впливу на людину. На сьогодні таких способів відомо дуже багато. Та й самі ігрові технології повинні використовувати найбільш ефективні методи такого впливу.

Рішення кадрових питань в умовах ринкових відносин і ринку робочої сили здобуває особливо важливе значення, тому що міняється суспільний статус працівника, характер його відносин до праці й умов продажу робочої сили. У цих умовах керівник підприємства (роботодавець) повинен у своїх рішеннях виходити з того, що людський потенціал проявляється при сприятливих умовах для працівника, а його здатність до виконання робіт, рішенні завдань, у тому числі проблемних, залежить від багатьох якісних показників, що характеризують його як особистість і фахівця. Система навчання людини повинна носити

комплексний характер і будуватися на концепції відповідно до якої робоча сила розглядається як не поновлюваний ресурс або людський капітал. Для якісного навчання персоналу варто впроваджувати новітні соціальні технології.

Проблемна ситуація дослідження: у сучасному суспільстві існує об'єктивна необхідність систематичного відновлення соціально технологічних процедур, у яких важливо концентрувати постійно накопичувальний досвід, нові ідеї й нові досягнення наукової думки. Це дає можливість стверджувати, що соціальна технологія - це не стільки жорстка регламентація в організації й розвитку соціальної системи, скільки засіб її стимулювання до саморозвитку, самоорганізації й самовдосконалення. Виходячи із цього, соціальна технологія повинна мати такі властивості, як простота, гнучкість, надійність, економічність, іноваційність, зручність освоєння, привабливість мети, гармонійність і гуманізм. Слід відзначити, що соціальні технології являють собою найважливіші елементи стійкого розвитку сучасного суспільства. Їх головна особливість полягає в тім, що вони є результатом прикладених творчих людських зусиль до динамічного розвитку суспільства, тим або іншим його сферам, явищам і процесам. Вони виступають найважливішим засобом раціоналізації й оптимізації функціонування соціуму по задоволенню тих або інших потреб людей, виконуючи при цьому різноманітні ролі.

Важливою складовою соціальних перетворень є впровадження соціальних технологій. Особливе місце серед соціальних технологій займають системи ділових ігор, спрямованих на реалізацію широкого кола задач: на оптимізацію процесів прийняття управлінських рішень, на вивчення суспільної думки, на діагностику і навчання людини.

Одним із цікавих, та таких що інтенсивно використовується в навчанні персоналу, є метод гри. Залежно від певного виду ігрової технології дослідник має можливість корегувати ті чи інші проблеми, які виникають під час функціонування організації за допомогою навчання її персоналу.

Більшість дослідників найчастіше розглядають гру як непродуктивне заняття, тобто вид діяльності, наслідком якої не є виробництво будь-якого продукту. Однак такий підхід зовсім не пояснює тієї важливої ролі, що здавна приділялася грі в розвитку людського співтовариства. Гра, за формою, непродуктивний вид соціальної діяльності, проте, за змістом, істотно впливає на людей і, в цьому розумінні, є досить продуктивним заняттям.

Активне впровадження ігрових методик в практичне життя є свідомим, що необхідні нові методи навчання персоналу та всебічний розвиток. Більш за те, саме гра дає змогу навчання по заданій схемі, або більш вільного, з невизначеними з початку результатами, а також вирішувати паралельно цілий комплекс проблем стосовно персоналу.

Говорячи про підвищення ефективності гри в процесі навчання персоналу, треба розглядати її з боку соціальних технологій, тому що вони дозволяють якісно перетворювати стан соціального об'єкту (в даному випадку людини). І саме тут з'являється проблема обґрунтування гри з цієї точки зору.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемою розробки і вивчення ігрових методик займалися такі науковці як: М.Бірштейн, Ю.Красовський, В.Дудченко, Г.Щедрицький та інші. Вивченням соціальних технологій, в свою чергу, займалися такі науковці як: В.Подшивалкіна, Ю.Сурмін, М.Туленков, В.Іванов, В.Патрушев та інші.

Але питання про розгляд гри як соціальної технології навчання персоналу в науковій літературі майже не підіймається.

**Метою статті** є розгляд перспективи застосування механіки гри як соціальної технології використовуваної в аспекті управлінсько-організаційної роботи підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Використання тих чи інших соціальних технологій визначає ефективність соціального управління, регулювання соціальних процесів, стійкість соціальної організації і всього соціального простору. Соціальні технології певною мірою визначаються типом суспільного розвитку, домінуванням у ньому еволюційних чи революційних процесів, а також різновидом життєвих сил соціальних суб'єктів, їх

індивідуальною і соціальною суб'єктивністю як накопиченою здатністю до відтворення індивідуального і соціального життя людини.

У цьому змісті соціальні технології, з одного боку, враховують характер чи спираються на ефективність розвитку глобальних процесів сучасного світу (розвиток засобів комунікації, інформації, комп'ютеризацію, інтернаціоналізацію наукової, культурної, освітньої практики, ріст взаємозалежності виробничо-економічного життя та ін.), а з іншого боку — на облік специфіки національно-культурного розвитку населення, регіональні особливості способу життя людей, їхньої громадської організації, традицій взаємодії в історично визначених соціокультурних умовах. Найважливішою задачею соціальних технологій є виявлення закономірностей оптимальної самоорганізації і управління соціально-економічними процесами, використання їх з метою створення сприятливих умов життєдіяльності людей.

Важливими характеристиками соціальної технології, що дозволяють відтворити особливості технологічності соціальної діяльності, є практичні уміння, масовість, стандартизація процедури, що забезпечує широту і відтворювання результатів. Однак, не всі процеси організації піддаються твердій регламентації, алгоритмізації — в процесі сучасного виробництва в діях працівників завжди присутній елемент імпровізації, творчості і навіть інтуїції. Іноді роботу організатора-керівника порівнюють не тільки з наукою, але і мистецтвом. Але це не скасовує того, що в цьому широкому полі присутня (чи повинна бути присутня) тверда програма здійснення ряду послідовних операцій з метою досягнення заздалегідь сформульованої мети. Саме соціальна технологія створює можливість тиражувати прийоми і методи, багаторазово повторювати їх, а також застосовувати в аналогічних обставинах в інших соціальних інститутах і процесах.

Про технологію навчального процесу заговорили в 50 – 60-ті роки ХХ століття. Але технологізація сфери навчання процес достатньо складний, тому що в ньому велике значення мають суб'єкт-об'єктні відношення [3].

Педагогічні технології професійного навчання – система організації професійного навчання, яка ґрунтується на активному використанні досягнень науки з метою одержання нової якості знань, того, кого навчають, його властивостей і характеристик. При використанні педагогічних технологій професійного навчання треба керуватись наступними принципами:

1. Принципом особистісного підходу. Його сутність полягає в тому, що тих, кого навчають, включають в ситуації, де вони можуть проявити і реалізувати себе як особистість.

2. Принципом конкретизації системи дій, що складається з детального опису дій, використання алгоритмів розумової і практичної діяльності для досягнення цілей технологізації.

3. Принципом функціонального призначення, завдяки якому досягається оптимальність і економічність дій педагога з метою одержання очікуваного результату.

Умовами побудови оптимальних педагогічних технологій є: прогнозування процесу навчання з урахуванням його цілі; терміну; категорії тих, кого навчають; змісту навчання; конструювання самого навчального процесу на основі теорії і практики; принципи його організації; використання нормативної бази оцінки діяльності тих, кого навчають [1].

Соціальні технології виникли ще в стародавності, що у більшості випадків спеціально не розроблялися і були досить простими. Також соціальні технології були тісно зв'язані з релігією і носили нормативний традиціоналістський характер. Важливою їхньою функцією було не відновлення соціального життя, а збереження її стабільності. На сучасному етапі соціальні технології служать не стільки засобами збереження традицій, скільки інструментами постійного відновлення суспільства. Це обумовлено індустріалізацією виробництва, науково-технічною революцією, вступом суспільства в інший інформаційний стан, де традиціоналістські соціальні технології виявилися зовсім непридатні до самовідтворення.

В подальшому розвитку соціальні технології науково улаштовуються, виділяються їхні основні функції, властивості і структура. Визнається необхідність їхньої усвідомленої розробки і упровадження у всіх сферах громадського життя.

Соціальні технології являють собою систему інноваційних засобів оптимізації навчання персоналу на тих же принципах. Саме нові технології в організації життєдіяльності людей, спілкування, відтворенні життєвих сил, підвищення якості життя, реалізації творчого потенціалу кожної особистості визначають суть соціального прогресу.

У соціальному управлінні найбільше використовуються соціальні технології, призначені для розробки управлінських рішень, підвищення ефективності ділових нарад, виконання організаційного проектування, підбору, розміщення й навчання кадрів, зняття соціальної напруги, навчання персоналу. Розробка соціальних технологій - це особливий науково-прикладний напрям управлінської діяльності, що виражається в трансформації знань із метою діагностики стану соціальних явищ і процесів, підготовки й реалізації рішень по їх зміні й розвитку.

Гра є одним із видів соціальних технологій в навчанні, розглянемо її особливості.

Ігрові технології – це різновиди соціальних психологічних, призначених для оптимізації соціальної поведінки і діяльності людей за допомогою їх навчання.

Ці технології базуються, як правило, на теорії ігор, що вивчає закономірності різних подій або ситуацій (насамперед, конфліктних) і розробляє методи оптимізації соціальної поведінки людей. Поряд з цим, сутність гри (або ігрової діяльності) найбільш рельєфно можна представити за допомогою її функціонального аналізу, з метою виділити сукупність функцій гри і їх характеристики, які показують роль і призначення ігрової діяльності в сучасному суспільстві.

Функції гри:

1. пізнавальна – пізнання людиною навколишнього світу і своїх можливостей за допомогою гри;

2. соціалізуюча – формування необхідних властивостей і якостей особистості в процесі гри;

3. тренувальна – тренування необхідних вмінь і навичок;

4. комунікативна – гра найважливіший засіб спілкування і взаємодії індивідів;

5. розважальна – пробудження емоцій і відновлення життєвих сил людини;

6. перевірна – перевірка рівня розвиненості певних властивостей і якостей особистості за допомогою гри;

7. статусно-рольова гра – важливіший засіб досягнення певного соціального статусу і виконання соціальної ролі, що йому відповідає;

8. комерційна гра – засіб одержання матеріальної винагороди або економії ресурсів [4, с. 187].

Виходячи з розглянутих функцій необхідно відмітити, що гра не тільки несе в своїй основі навчання, але і діагностику особистісних якостей людини, що навчається, визначає рівень розвиненості властивостей і якостей особистості, а також дозволяє шляхом імітації «програти» певні статусно-рольові позиції.

Будь-яка гра, в остаточному підсумку, має два найважливіших соціальних результати. Первинний результат гри - полягає в її впливі на учасників, коли гра є специфічною формою соціалізації людей, знаходження ними необхідного досвіду, знань, умінь і навичок соціальної життєдіяльності (цей результат є найціннішим у соціальному змісті). Вторинний результат пов'язаний, насамперед, з виграшем або програшем учасників гри, а також з можливим покаранням або нагородою за це.

Історія людського суспільства демонструє досить широку палітру видової розмаїтості ігор (природного, імітаційні, відкритого типу й напіввідкритого), які є не тільки гарним засобом соціалізації індивідів, але й найважливішим інструментом подальшого розвитку

їхньої соціально-перетворювальної діяльності, а також підвищення рівня її технологізації й ефективності.

Таким чином, варто відзначити, що соціальні технології дають широке поле можливостей для навчання людини. Наявність широкого базису засобів і методів дає можливість розвитку не тільки персоналу організації в цілому, але і його окремих індивідів, як цілісних особистостей, що володіють певним набором знань, умінь і навичок. Соціальні технології в навчанні персоналу дозволяють не тільки підвищити рівень кваліфікації працівника, рівень його знань і вмінь, але й «програти» певні моделі поведінки, необхідні для продуктивної трудової діяльності шляхом імітації, формувати інноваційне мислення працівника, роблячи певний перехід до нього від традиційного.

Існування різних типів ігрових технологій визначає їхню специфіку через набір певних ознак характерних даному типу гри. У цей час прийнято розрізняти два типи ігор, що відповідають двом поколінням розробок: ділові (або імітаційні) та ігри відкритого типу (або репрезентаційні ігри).

Діловою (імітаційною) грою називають гру, що дозволяє досліджувати соціальну систему шляхом експерименту з її моделлю, що відтворює функціонування системи в часі. Учасники імітаційної гри приймають у запропонованій ситуації певні рішення, імітуючи виконання заздалегідь розподілених ролей і реагуючи на дії учасників, що виконують інші ролі. З огляду на реакцію останніх, гравці приймають нові рішення, і, таким чином, цикл повторюється. Учасники гри мають можливість побачити довгострокові наслідки своїх дій. По закінченні гри проводяться аналіз і обговорення ігрових етапів, відновлюється порядок дій кожного учасника, оцінюється – з різних точок зору (окремого гравця, імітуємих відділів організації, системи в цілому) – правильність прийнятих їм рішень. Отримані відомості узагальнюються, у результаті чого виділяються ланцюжки причинно-наслідкових зв'язків. Для проведення імітаційної гри необхідна велика технічна документація, що включає в себе характеристику об'єкта імітації, пояснювальну записку, технічне завдання, матеріали по досліджуваній проблемі, сценарій проведення гри, опис ігрової обстановки, опис алгоритмів поведінки учасників, проспект гри, керівництво адміністраторові-ведучому гри, інструкції гравцям, посібник з ведення ігрової обстановки, програму експерименту, звіт про експеримент.

Таким чином, ключовим для ділових ігор є імітація, експеримент із певною моделлю побудованої ігротехніками.

В основі ігор відкритого типу лежить репрезентаційне моделювання, а це значить, що виникаючі при проведенні гри ситуації розглядаються як фрагменти існуючих в організаціях, членами яких є гравці, стереотипів поведінки й способів рішення проблем. Ці стереотипи й способи стають предметом розгляду як ті, що представляють (репрезентують) діяльність організації. У ході такого розгляду відбувається об'єктивізація неусвідомлюваних організаційних технологій, і після того як учасники переконуються, що можливі інші підходи, у них відкривається можливість саморозвитку.

Найбільш істотним для ігор відкритого типу є те, що вони мають справу з реальними ситуаціями.

Порівняння імітаційної й репрезентаційної гри можна проводити по декількох критеріях:

1. Характер завдання правил гри й ролей учасників:
  - для імітаційної гри він є твердим, тому що в цьому випадку дослідником будується певна модель із набором заданих заздалегідь характеристик і властивостей;
  - для репрезентаційних ігор - характер завдання правил і ролей учасників нежорсткий, вільний, у цьому випадку мова йде про те, що самі реальні ситуації, які виникають під час гри й служать моделлю яка відбиває реальний стан справ у соціальній системі.
2. Спосіб інформаційного забезпечення гри:

- імітаційні ігри вимагають великої цифрової й іншої інформації, що у свою чергу веде до часових і матеріальних витрат;
  - репрезентаційні ігри не вимагають незнайомої учасникам інформації, тобто кожен знайомий з розв'язуваною проблемою, відповідно збір необхідної інформації не тягне за собою додаткові засоби.
3. Ступінь особистої включеності учасників гри:
- імітаційні ігри припускають виключність у рамках заданої ролі, що виходить із імітації по створеній дослідником моделі;
  - репрезентаційні ігри припускають повну особисту виключність (не тільки операціональну, але й емоційну), що знову ж виходить із реальності моделюємої ситуації й початковій ознайомленості учасників з розв'язуваною проблемою.
4. Здатність гри до саморозвитку:
- імітаційна гра закрита для розвитку, має завершену форму (заздалегідь відомий кінцевий результат гри, одержання якого і є метою);
  - репрезентаційна гра – відкрита та саморозвивається (кінцевий продукт рішення проблеми заздалегідь не відомий і може бути різний).
5. Характер прийнятих у ході гри рішень:
- для імітаційної гри правильні рішення відомі заздалегідь і визначені;
  - репрезентаційна гра припускає пошук нових, невідомих заздалегідь рішень.
6. Основна функція гри:
- імітаційна гра – навчальна;
  - репрезентаційна гра - розвиваюча (припускає саморозвиток гравців).
7. Орієнтація на вироблення даних:
- імітаційні ігри припускають вироблення даних у стандартних ситуаціях;
  - репрезентаційна гра – у ситуаціях з високим ступенем невизначеності, складних, нестандартних ситуаціях.
8. Тип моделювання:
- для імітаційної гри – це імітаційний, тобто програвання певної дії по заданій моделі;
  - для репрезентаційної гри – це репрезентаційний тип моделювання [2].

**Висновки.** Таким чином, реалізація ігрових соціальних технологій в системі організаційно-управлінської культури підприємства, дає змогу підвищити мотивацію до навчання, а також вдосконалити, власне, механіку самого процесу навчання в процесі взаємодії представників адміністративного складу підприємства та звичайних підпорядкованих їм співробітників. Механіка гри як самостійна модель соціального співробітництва, активує колективні механізми взаємодоказу, в наслідок чого будь-яка соціальна група стає спроможною досягнути бажаних результатів в обмежений термін. Використовуючи соціальні технології гри означений ефект можливо активувати, витративши мінімум ресурсів часу та зусиль. Саме тому, головним лейтмотивом даної статті є теза, що використання соціальних технологій гри в процесі реалізації навчальних стратегій «тайм-менеджменту» організації чи підприємства має чітко визначені позитивні наслідки. Але варто відзначити, що існують певні розбіжності у розподілі наведених та описаних у роботі типів ігор. Кожна гра розподілена на види та підвиди, а це накладає певний відбиток на їхню специфіку реалізації в процесі експлуатації.

Розглянувши специфіку деяких типів та видів ігрових соціальних технологій необхідно відзначити, що використання тої чи іншої ігри залежить, в першу чергу, від основних цілей і завдань які стоять перед дослідником та тих проблем й потреб, що виникають в організації.

## Список використаної літератури

1. Гайсина Л. М. Социальные технологии как инструмент преобразования системы управления персоналом. *Власть*. 2015. № 4. С. 155-160.
2. Диева А.А. Игровые методы в современном HR-менеджменте. Государственное и муниципальное управление. *Ученые записки*. 2017. №4. С. 246-250.
3. Заверіко Н.В. Соціально-педагогічні технології: зміст та об'єм поняття.. URL: <https://studfiles.net/preview/3001634/page:3/>
4. Сурмин Ю.П., Туленков Н.В. Теория социальных технологий: учеб. пособ. Київ : МАУП, 2004. 608с.

## References

1. Gaysina, L. M. (2015) Sotsialnyie tehnologii kak instrument preobrazovaniya sistemyi upravleniya personalom [Social technologies as instrument of transformation of control system by a personnel]. *Vlast*, (4), 155-160.
2. Dieva A.A. (2017) Igrovyie metodyi v sovremennom HR-menedzhmente [Playing methods are in the modern HR-management]. *Gosudarstvennoe i munitsipalnoe upravlenie. Uchenye zapiski*, (4), 246-250.
3. Zaveriko N.V. Socialjno-pedagoghichni tekhnologhiji: zmist ta ob'jem ponjattja. [Social pedagogical technologies: maintenance and volume of concept] Retrieved from <https://studfiles.net/preview/3001634/page:3/>
4. Surmin, Y.P. & Tulenkov, N.V. (2004). Teoriya sotsialnyih tehnologiy. [Theory of social technologies]. Kyiv: MAUP.

**ГОРПИНИЧ ОЛЬГА ВАЛЕРЬЕВНА, АРХИПОВА АНТОНИНА АЛЕКСАНДРОВНА. ИГРА КАК СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.** *Статья посвящена рассмотрению темы использования игры в системе обучения и повышения квалификации работника в условиях рыночных отношений. Рассмотрены понятия социальных технологий, определено место и роль социальных технологий в процессе организации производственной деятельности, охарактеризованы основные свойства социальных технологий как средства регламентации и развития социальной системы. Выделена социальная технология игры, и рассмотрена ее механика в аспекте управленческо-организационной работы предприятия. Доказано, что практическое применение различных типов игровых технологий возможно при условии предварительного исследования и определения их специфики через набор определенных контекстуальных признаков характерных данному типу игры. Представлены общую классификацию двух типов игр, соответствующие двум поколениям разработок: деловые (или имитационные) и игры открытого типа (или репрезентационной игры). Приведен пример сравнительного анализа контроля эффективности применения имитационной и репрезентационной игры.*

**Ключевые слова:** игра, социальная технология, управление персоналом, репрезентационная игра, деловая игра, имитационная игра.

**GORPINICH OLGA, ARKHIPOVA ANTONINA. THE GAME AS A SOCIAL TECHNOLOGY OF PERSONNEL MANAGEMENT.** *The article is devoted to the topic of using the game in the system of training and improving the skills of an employee in the conditions of market relations. The concepts of social technologies are considered, the place and role of social technologies in the process of organization of productive activity is determined, the main properties*

*of social technologies as means of regulation and development of the social system are characterized. The social technology of the game is singled out, and its mechanics is considered in the aspect of the managerial and organizational work of the enterprise. It is proved that the practical application of various types of gaming technologies is possible under the condition of preliminary research and determination of their specificity through a set of certain contextual characteristics characteristic of this type of game. A general classification of two types of games is presented, corresponding to two generations of developments: business (or simulation) and games of an open type (or Representational game). An example of a comparative analysis of the control of the effectiveness of the imitation and representation game is given.*

**Key words:** *game, social technology, personnel management, representation game, business game, simulation game.*