

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <https://naukovedenie.ru/>

Том 9, №5 (2017) <https://naukovedenie.ru/vol9-5.php>

URL статьи: <https://naukovedenie.ru/PDF/68EVN517.pdf>

Статья опубликована 27.10.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Урынгалиева А.А. Применение деловых игр для оценки качества расстановки кадров // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №5 (2017) <https://naukovedenie.ru/PDF/68EVN517.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 37.02:658.3

Урынгалиева Айжана Арыстановна

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», Россия, Москва¹

Аспирант

E-mail: aizhana09@mail.ru

Применение деловых игр для оценки качества расстановки кадров

Аннотация. В данной статье дана характеристика деловой игре, описаны преимущества его использования по сравнению с другими методами, рассмотрена эффективность использования деловых игр для оценки качества расстановки кадров. Автором представлены результаты апробации эффективности использования механизма работы генетического алгоритма в подбора персонала на вакантную должность в игровом формате. Для этого студентам специальности «Менеджмент» Российского университета дружбы народов было предложено добровольно поучаствовать в эксперименте. Игровой формат проведения эксперимента объясняется тем, что такой метод эксперимента позволяет охватить наибольшее число участников, дается возможность проанализировать свои ошибки в ходе игры и в дальнейшем ориентироваться в сложных ситуациях, с которыми они могут столкнуться на производстве. На основании проведенного эксперимента были проанализированы результаты и сделаны выводы об эффективности использования метода генетического алгоритма в игровом формате (в форме деловой игры). При апробации эффективности использования генетического алгоритма с использованием игрового метода среди студентов нами преследовалась цель: определить уровень приспособленности к искусственно созданным в ходе игры условиям работы, а также выявить при каком раскладе повышаются шансы на лидерство.

Ключевые слова: деловая игра; обучающий эффект; управление кадрами; моделирование; командная работа; эффективность организации процесса; генетический алгоритм; естественный отбор

Введение

Деловая игра является одним из методов моделирования реальных ситуации, и дает возможность найти ответы на практические вопросы, с которыми сталкивается большинство участников кадрового процесса путем личного участия в имитируемой ситуации.

Участники деловой игры учатся решать различные проблемы, с которыми они могут столкнуться на производстве, искать более оптимальные, наиболее логически правильные

¹ 117198, г. Москва, улица Миклухо-Маклая, д. 3

решения выхода из трудных ситуационных задач, учатся принимать критику, анализировать и ориентироваться в сложных нестандартных ситуациях. В деловых играх воссоздается ситуация с которыми они полностью или частично могут столкнуться на производстве [5].

Нами была сделана попытка изучить эффективность использования метода эволюционного программирования в управлении персоналом, а именно метод генетического алгоритма в процессе расстановки кадров. Метод апробировался среди студентов Российского университета дружбы народов на добровольном их участии в эксперименте. Апробация проводилась в виде деловой игры среди студентов путем применения метода естественного отбора на каждом этапе игры.

Постановка задачи

Использование деловых игр в кадровом вопросе в компаниях, на наш взгляд, часто недооценивается. Применение деловых игр необходимо в тот момент, когда нет большой группы компетентных специалистов, способных квалифицированно судить о происходящем и давать обоснованные рекомендации. Отсутствие такого количества экспертов на предприятиях может заменяться различными формами коллективного творчества (игры, семинары, ситуационные анализы, мозговые атаки), позволяющего выявить наиболее важные аспекты проблемы и сопоставить мнения разных специалистов. Игровой принцип обучения и анализа известен довольно давно. Мы используем игры начиная с раннего детства, когда исполняются определенные правилами игры роли. Игровой метод используются в школе на занятиях, в спорте, в отработке военных действия на полигоне и т. д.

Но необходимо различать использование деловых игр в учебном процессе и ее использование в исследовательских целях. Если игровые методы применяют на занятиях в школе, чтобы закрепить пройденный материал, т. е. оцениваются знания участников игры, способность занять определенную позицию по обсуждаемой проблеме и защитить эту позицию в ходе полемики, то ценность использования деловых игр в экономике и управлении состоит в том, что: воссоздается ситуация, с которыми могли бы столкнуться специалисты на предприятиях; в играх можно проверить знания участников, уровень компетенции, их воображение. Из результатов игры можно сделать соответствующие выводы, в частности, оценить правильность подбора персонала, сделать анализ факторов, воздействующих на ситуацию, выявить наилучший вариант решения, более правильно спрогнозировать последствия ситуации и решения [8].

Можно выделить три основных этапа в проведении деловой игры: подготовка к проведению, проведение игры и ее обсуждение [4].

На сегодняшний день все больше бизнес-компаний стали использовать деловые игры как обучающий тренажер для своих сотрудников. Это наиболее прогрессивный метод обучения сотрудников и возможность показать ситуаций в имитируемой проблемной среде с которыми могут столкнуться сотрудники в реальной ситуации. На деловых играх можно просчитать возможности эффективного отбора, дать оценку уровню обучения и развития персонала компании.

В управлении персоналом использование деловых игр помогает решить большой круг вопросов, так как:

- деловая игра – хороший обучающий тренажер, помогает овладеть навыками управления персонала;
- игры эффективны в отборе персонала, хорошо использовать при крупном наборе сотрудников в компанию;

- использование деловых игр показывает хорошую результативность при генерировании новых идей по новому проекту или в поиске эффективных решений по совершенствованию имеющегося проекта, определять стратегию и тактику решения задач. К тому же в деловых играх раскрывается потенциал сотрудников компании, оказывается помощь путем совместного решения и преодоления определенных задач, это хорошая площадка для новых интересных идей и намного эффективней чем обсуждение вопросов на совещаниях;
- деловые игры хорошо использовать для профилактики конфликтных ситуаций, дается возможность увидеть необходимость создания или оптимизации структурных подразделений компании.

Участие в деловых играх помогает преодолеть стрессовые ситуации и наладить слаженность работы в команде.

Также деловые игры можно использовать при подборе персонала, определить качественные навыки и способности кандидата, степень коммуникабельности во взаимодействии с другими людьми: с коллективом или с будущими клиентами компании.

Цели проведения деловых игр в компаниях различны: от эффективной подачи знаний и навыков по подбору персонала до построения слаженной командной работы.

Самое главное в деловой игре знать: какой конечный результат вы хотели бы видеть? Соответственно при формировании эффективной работы команды и управлении персоналом, необходимо четко представлять насколько слаженно должен работать коллектив, какие критерии отбора вы ставите перед коллективом (отделом, предприятием, организацией) [10].

Смоделированная ситуация в деловой игре близкая к реальной помогает участникам преодолеть неопределенность через обретение видения проблемы, это тренажер, на котором в безопасной обстановке осваивается и оттачивается мастерство управления персоналом. Навыки, опыт, полученный в деловой игре обладает большей убедительной силой, чем если бы материал преподносился в традиционной форме, где перед участниками вычитывается материал тех ситуации, с которыми они могут столкнуться в реальной жизни, в управлении, в коллективной работе на предприятии [1].

Деловые игры помогают закрепить теоретический материал и представляют собой динамичную и эмоциональную форму обучения.

Исследователями определено, что на лекции усваивается примерно 20-30 % информации, самостоятельная работа с используемой литературой позволяет усвоить до 50 % материала, если человек проговаривает материал – 70 %, а когда принимает личное участие в изучении интересующей его деятельности (например, путем участия в деловой игре) – 90 % [9].

Деловые игры имеют большее преимущество по сравнению с другими методами подбора персонала, позволяют сделать более обоснованный и точный анализ принятых решений. В игре каждому участнику предоставляется возможность хотя бы частично погрузиться в имитируемую среду, проверить эффективность принятых решений и получить более точную информацию, что вызывает интерес к результатам игры и помогают в будущем более уверенно преодолеть трудности в реальной рабочей обстановке.

Но чтобы провести деловую игру надо тщательно проработать алгоритм действия: подготовить сценарии, выработать стратегию проведения игры, обозначить четко перед участниками цель игры, распределить роли, спрогнозировать результаты [7].

В современной литературе при подборе персонала различают такие виды деловых игр как: ролевые игры и групповые дискуссии.

В ролевой игре один из участников игры берет на себя роль руководителя компании и начинает вести себя в соответствии с ролью и возложенными на него обязанностями. Окружающие могут видеть его качественные стороны, уровень владения профессиональными навыками управления кадрами.

В групповых дискуссиях в начале участникам дается одинаковое задание, который каждый решает сам индивидуально и записывает свои выводы. В следующем этапе это же задание выполняется в группе и делается общий вывод. Все участники игры должны прийти к общему решению проблемы.

За ходом игры обычно наблюдает директор компании, а специально составленная комиссия проверяет потенциал претендентов по таким параметрам как: коммуникабельность в коллективе, стремление к лидерству, способности к решению проблем, деловые качества.

Все деловые игры преследуют цель закрыть вакансию с максимально подходящим на должность претендентом при этом с минимальными затратами времени и труда. Но важно помнить, что целью проведения деловой игры является не просто закрыть вакансию, а отобрать наиболее соответствующих на должность. Важно выделить компетенции, расставить приоритеты, понять какие факторы должны стать решающими при отборе кандидатов, а какие факторы стоит опустить при этом не ухудшив результат.

В деловой игре выигрывают обе стороны: комиссия, которая смотрит за проведением и результатами деловой игры – они получают нового сотрудника, обладающего необходимыми навыками при столкновении с нестандартной ситуацией. Также выигрывают участники (претенденты на вакансию) – они получают должность, развивают свои личностные качества, набираются опыта и вырабатывают навыки поведения при различных ситуациях. На наш взгляд, получают свой бонус и те, кто не прошел на должность – у них вырабатываются навыки поведения в тех или иных ситуациях и как надо и не надо вести себя при последующих отборах на должность.

Как видно из вышеизложенного, к преимуществам деловых игр по сравнению с анкетированием, тестированием и проведением интервью относятся возможность охватить большее число кандидатов на должность, экономия времени, возможность оценить профессиональные навыки и компетенции, определить коммуникабельность и стрессоустойчивость претендентов. Но также имеются и недостатки: затраты времени на тщательную разработку сценария, подготовку и проведение деловой игры [6].

Деловые игры – это специфический инструмент управленческой деятельности с помощью которого можно достичь следующих результатов:

- управленческих, связанных с обсуждением и выработкой управления деятельностью;
- организационных, принципов и механизмов взаимодействия структурных подразделений;
- обучающих, с целью получения новых знаний и необходимой информации для улучшения управленческих навыков;
- социально – психологических – возможность вовремя обнаружить и предотвратить или снять негативную реакцию, связанную с управлением в целом с целью дальнейшего предотвращения подобной ситуации [2].

Успешно проведенная игра повышает самооценку участников игры, позволяет смелее перейти к конкретным действиям уже на производстве, проверить свои способности на рабочем месте [3].

Результаты и их обсуждение

При описании механизма работы генетического алгоритма в управлении персоналом нами использовались определения, заимствованные из генетики. Для чистоты эксперимента нами дважды была проведена деловая игра среди студентов специальности «Менеджмент» с использованием метода генетического алгоритма и изучения эффективности его использования при отборе наилучших кандидатов на предполагаемую должность. Студенты были поделены на четыре условные группы (четыре гена).

В ходе деловой игры в первом прогоне наилучший результат показала IV группа по времени и количеству правильных ответов. Слабой оказалась III группа (по времени и количеству правильных ответов). Поэтому мы полностью расформировали группу III и посадили новых испытуемых. А из I и II группы, заменили по 1-му человеку.

Во втором прогоне по времени лидировала группа IV, а по количеству правильных ответов I группа. Слабый результат по времени показала группа II, а по количеству правильных ответов III группа. Поэтому в I и IV группе мы заменили по 1-му человеку, а в III группе 2 человека, во II группе – всех людей.

В третьем прогоне получили следующий результат: наиболее сильная группа по времени и количеству правильных ответов была I группа, IV группа потеряла преимущество и показала наихудший результат по времени, но достаточно хороший результат по количеству правильных ответов. Слабый результат по количеству правильных ответов у III группы.

Как видно из результатов эксперимента, наиболее сильная группа сформировалась именно в том случае, когда мы не полностью, а частично заменяли состав участников с добавлением новых людей в случайном порядке. Отсюда можно также заключить, что если показатели эффективности команды начинают падать, то необходимо произвести замену или смену функциональных обязанностей в коллективе с делегированием полномочий одного персонала другому, а ему передать обязанности другого.

С интервалом две недели нами повторно была проведена деловая игра по апробации механизма применения генетического механизма среди студентов другой группы специальности «Менеджмент». Студенты также были поделены на четыре группы. Каждая группа состояла из трех человек (4 гена по 3 хромосома).

В ходе проведения деловой игры всем группам даются одинаковые по сложности и количеству задания. Результатом эффективности является максимальное количество баллов из возможных 30 баллов в командном зачете. Команды формируются методом случайного набора людей, без учета каких-либо половозрастных признаков и наличия критериев способностей.

В первом прогоне, как видно из результатов таблицы наилучший результат показала I команда, которая суммарно набрала 22 балла из 30-ти возможных. Наихудший результат у III команды с результатом 8 баллов. По результатам команд было решено состав I команды оставить неизменным, во II и IV команде заменить по одному человеку, а III команду полностью расформировать и набрать в данную команду новую группу людей.

Во втором прогоне лидерство сохранило I команда с результатом 21 баллов, а худший результат оставался за III командой с итогом в 9 баллов из 30-ти возможных. II и IV команда продолжили показывать средний результат среди всех участников команд.

На следующих этапах в ходе эксперимента также шла полная замена III команды и по одному человеку во II и IV командах. Ситуацию удалось преломить на пятом и шестом прогоне, когда в состав новой команды набрали сильных участников. Но лидерство осталось за I командой, где участники команды поняли и отработали механизм алгоритма и теперь на протяжении всех последующих прогонов показывали стабильный высокий результат.

Необходимо также отметить суммарное количество баллов всех команд по результатам каждого прогона также росла. В последнем, шестом, прогоне суммарный результат всех команд составил 73 балла, что также показывает эффективность замены людей в команде при худших показателях команд.

Заключение

Механизм генетического алгоритма работает не только в природе, но и в жизни, в управлении персоналом, в построении эффективной команды кадров, если отслеживать и вносить своевременные изменения в состав команд. Руководителям не надо бояться изменения кадрового состава, корректирования выполняемых функций нанятых сотрудников и оставлять неизменным, казалось бы, слаженную команду. Если команда показывает неэффективный результат работы или малоэффективный, необходимо делать изменения в кадровой перестановке.

Деловые игры с использованием метода генетического алгоритма среди студентов РУДН, позволяет убедиться в том, что данный метод эволюционного программирования присущ не только в методах отбора наиболее приспособленного гена в биологической среде, но и дает наглядный пример об эффективности работы данного метода в командной работе среди людей и в обосновании принятия оптимального решения в управлении персоналом на предприятиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аверченко, Л. К. Имитационная деловая игра как метод развития профессиональных компетенций // Л. К. Аверченко, И. В. Доронина, Л. Н. Иванова. Высшее образование сегодня. 2013. № 10, с. 35.
2. Боков, М. «Деловые игры» в подготовке менеджеров // М. Боков. Высшее образование в России. 2005. № 10, с. 77-81.
3. Дергачева, Л. М. Об особенностях проведения деловых игр // Л. М. Дергачева, Д. С. Рыбаков Вестник московского городского педагогического университета. Серия: информатика и информатизация образования. 2007. №9, с. 20-21.
4. Евсеев, В. О. Деловые игры по формированию экономических компетенции // В. О. Евсеев. Учебное пособие. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2012.
5. Изосимова, И. Ю., Рабцевич А. А. Инновационная игра как модификация деловых игр // И. Ю. Изосимова, А. А. Рабцевич. Смальта. 2014. №5, с. 84-86.
6. Коробкова, Ю. М. Деловая игра как метод подбора управленческого персонала // Ю. М. Коробкова. Молодой ученый. ноябрь 2014. №18(77), с. 382.
7. Орусова, О. В. Метод деловых игр и возможности его применения при преподавании в ВУЗе курса «Макроэкономика» // О. В. Орусова. Вестник высшей школы Alma mater. 2012. №8, с. 59.
8. Пугачев, В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом // В. П. Пугачев. – М.: 2002.
9. Соболева, О. С., Феськова Е. В. Применение образовательных технологий в дисциплине «История развития обогащения полезных ископаемых» // О. С. Соболева, Е. В. Феськова. [Электронный ресурс] <https://www.scienceforum.ru/2014/462/4583>.
10. Хруслова, А. Деловые игры при подборе персонала // А. Хруслова [Электронный ресурс] http://otdelkadrov.by/number/2006/6/bus_games.

Uryngaliyeva Aizhana Arystanovna
Peoples' friendship university of Russia, Russia, Moscow
E-mail: aizhana09@mail.ru

The use of business games for assessing the quality of placement

Abstract. In this article the characteristics of a business game are described, as well as the advantages of using it in comparison with other methods, and the effectiveness of using business games for assessing the quality of placement of personnel is considered. The author presents the results of testing the effectiveness of using the mechanism of the genetic algorithm in the selection of staff for vacant positions in the game format. To do this, students of the management specialty of the Peoples' Friendship University of Russia were invited to participate voluntarily in the experiment. The game format of the experiment is due to the fact that this method of experiment allows to reach the largest number of participants and the opportunity to analyze their mistakes during the game and continue to navigate the difficult situations that they may encounter in the workplace are given. Based on the conducted experiment, the results were analyzed and conclusions were made about the effectiveness of using the method of genetic algorithm in a game format (business game). When testing the effectiveness of using genetic algorithm with use of a game method among the students we sought to determine the level of adaptation to artificially created conditions of work during the game and to identify which scenario increases the chances of leadership.

Keywords: business game; training effect; personnel management; modeling; team work; process organization efficiency; genetic algorithm; natural selection