



ГЕЙМИФИКАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ПЛАНИРОВАНИЕ, ОБУЧЕНИЕ, ГЕНЕРАЦИЯ ИДЕЙ

МАТВЕЕВА ИРИНА ЮРЬЕВНА,
КАНДИДАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК,
УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБМ,
ДОЦЕНТ ПЕРМСКОГО ГИК

План

1. Профессиональный потенциал и способы его развития

2. Т-игры как инструмент профессионального развития

3. Обзор управленческих Т-игр

4. Игра для руководителей «Новый мир»



1. Профессиональный потенциал и способы его развития

Кадровый потенциал организации - совокупность реальных и потенциальных (скрытых) возможностей, способностей и мотивов работников как целостной системы (коллектива), которые могут быть приведены в действие в процессе труда в соответствии с целями организации и обеспечить этой организации стратегические преимущества на рынках товаров, услуг и знаний за счет стратегического эффекта, возникающего в результате взаимодействия кадровых потенциалов сотрудников организации (Л. В. Максимова)

Кадровый потенциал

1. Отражает не сам ресурс, а его максимальный потенциал,
2. Подчинен целям организации,
3. Ориентирован на организационное развитие,
4. Включает не только собственно кадры, но и возможности совокупности кадров,
5. Рассматривается как движущее начало активности организации
6. Поддается изменению (положительной и отрицательной динамики).
7. Не сводится к формальным показателям нормативных документов.

Чем выше кадровый потенциал, тем больше возможностей у организации



Причины изменения характеристик кадрового потенциала

- Устаревание профессиональных компетенций в связи с инновационным развитием практики,
- Актуальность компетенций смежных сфер деятельности в связи с межотраслевой диффузией инноваций,
- Повышение требований к персоналу в связи с усложнениями задач и характера библиотечной деятельности,
- Недостаточная мотивация к профессиональной деятельности (инновационному сегменту)
- Профессиональная миграция (последствия: высокий возрастной ценз, высокая степень дилетантства),
- Актуальность цифровых технологий...

Кадровый потенциал определяется показателями:

1. Количественные показатели:

Численность персонала и фонд рабочего времени,
Пол и возраст персонала,
Квалификационный состав коллектива,
Профессиональный стаж / опыт персонала,
Уровень образования персонала,
Движение рабочей силы
Потребность в персонале,
Стабильность / текучесть кадров

2. Качественные показатели:

Эффективность исполнения обязанностей персоналом
Творческая и инновационная активность персонала,
Организационная культура и др.

Функции управления персоналом

- подбор, найм и **формирование персонала** организации для наилучшего достижения целей производства;
- оценку персонала;
- развитие** организационной структуры и **морального климата предприятия**, способствующих **проявлению творческой активности** каждого работника;
- наилучшее **использование потенциала работников** и его вознаграждение;
- обеспечение гарантий социальной ответственности организаций перед каждым работником.
- анализ имеющегося кадрового потенциала и **планирование его развития** с учетом перспективы;
- мотивация персонала,
- оценка и **обучение кадров**,
- содействие **адаптации работников к нововведениям**,
- создание социально комфортных условий в коллективе,
- решение частных вопросов психологической совместимости сотрудников и др.



Развитие персонала — система взаимосвязанных действий, включающих

выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале,

управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры.



Цели развития персонала:

- повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации
- повышение эффективности труда;
- снижение текучести кадров;
- подготовка необходимых руководящих кадров;
- воспитание молодых способных сотрудников;
- достижение большей независимости рынка труда;
- адаптация к новым технологиям;
- рост социальных качеств сотрудников и их удовлетворенности трудом.

Объект развития: компетенции подчиненного

Компетенция – (от лат. *competere* — соответствовать, подходить) — способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, также в определенной широкой области.

Компетентность — наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области.

Виды компетенций

- ❑ Профессиональная (технологическая) компетентность - способность выполнять производственные задачи,
- ❑ Творческие компетенции и инновационная культура,
- ❑ Корпоративные компетенции (совокупность качеств, ожидаемых от сотрудников всей компании),
- ❑ Способность учиться и развиваться,
- ❑ Готовность делиться опытом и передавать знания



Развивающие действия в библиотеке

Традиционный комплекс мер развития:

- профессиональное обучение;
- переподготовка и повышение квалификации кадров;
- ротация;
- делегирование полномочий;
- планирование карьеры персонала в организации.

Инструменты развития подчиненных в непосредственном контакте подчинённого и руководителя:

1. Инструктирование,
2. Формирование развивающего задания,
3. Личный пример,
4. Обратная связь,
5. Мотивирование.

Направления развивающих действий

На рабочем месте	Конкретные задания ежедневной работы, способствующие развитию выбранной компетенции
Обратная связь	Обсуждение с коллегами, подчиненными ... работы с точки зрения прогресса развития компетенций
Обучение на опыте других	Наблюдение за коллегами, руководителями с высоким уровнем развития данной компетенции
Самообучение	Анализ прошлого опыта, самостоятельный поиск более эффективных форм работы, чтение специальной литературы
Тренинги и обучающие программы	Краткосрочное интенсивное, как правило интерактивное обучение по развитию выбранной компетенции
Специальные задания и проекты	Стажировки, участие в проекте, временное назначение на должность, требующие более высокого уровня развития выбранной компетенции

2. Т-игры как инструмент профессионального развития

Трансформационные игры — это структурированный психологический инструмент, который сочетает принципы игротехники и терапии. Он позволяет исследовать внутренние процессы через символы, образы, игровые сценарии и взаимодействие с собой и другими.

Функции трансформационных игр:

- имеют четкую ориентацию на отработку практических навыков человека,
- развивают профессиональное мышление,
- развивают когнитивные функции, обучают,
- запуская эвристические процессы, позволяют найти новые решения.



Сравнительный анализ обычных и трансформационных игр

Критерий	Игры	Трансформационные игры
Цель	Развлечение, соревнование, общение	Самопознание, инсайты, проработка запросов, нахождение решений
Формат	Проходят без запроса, без фасилитатора, который помогает группе достичь цели	Строятся вокруг запроса и сопровождаются профессиональным ведущим (игропрактиком)
Глубина	Вовлечение поверхностное, фокус удерживается на процессе или победе	Включают работу с эмоциями, подсознанием, внутренними конфликтами
Результат	Удовольствие, расслабление, социализация	Осознание, стратегии, эмоциональное облегчение, внутренний сдвиг

Выделяют три вида игровых технологий
в зависимости от продолжительности и места в производственном или
образовательном процессе:

- 1) короткие игры (спринт-игры) для «разогрева» аудитории и поддержания интереса,
- 2) игры, занимающие целое занятие (тренинг, семинар и т.д.),
- 3) развивающие игры длительностью от недели до года.

По содержанию среди видов таких игр широко распространены:

- бизнес-симуляции,
- тренажеры по функциям персонала (в сфере продаж, коммуникаций, установления партнерства и проведения переговоров, мотивации и делегирования и др.),
- командные игры (в них сотрудники учатся взаимодействовать в нестандартных ситуациях и находить общий язык, формулировать не очевидные решения проблем организации),
- игры, направленные на развитие лидерства,
- стратегические сессии под проект, продукт или развитие компании и др.



Трансформационные игры

* первоначально возникли как структурированные психологические инструменты, сочетающие принципы игротехники и терапии,

* через механику игры (поле, карты, кубики, метафорические карты, ассоциации) участник исследует свой внутренний запрос, находит ограничения и ресурсы, выявляет свои паттерны мышления и поведения, осознает стратегии изменений,

* игра помогает находить решения для различных жизненных проблем и задач в безопасном поле и увлекательном формате

Корпоративные трансформационные игры

это формат, который стали применять в деловых коммуникациях для развития команд и компетенций руководителей в корпоративной среде.

Принципы:

- 1) имитируют реальные рабочие ситуации,
- 2) безопасность и творческая атмосфера,
- 3) соревновательность,
- 4) продуктивность атмосферы игрового взаимодействия, сопровождающаяся расслаблением и снижением уровня тревожности

Это позволяет участникам экспериментировать с новыми стратегиями поведения и находить нестандартные решения (именно в этом заключается трансформационный эффект игр).



Трансформационные игры (Т-игры) подходят для библиотекарей как инструмент для самопознания и саморазвития на основе игровых принципов.

Такие игры помогают:

- ❑ **Развивать эмоциональный интеллект** — в процессе игры участники сталкиваются с ситуациями, где нужно проявлять эмпатию, сотрудничество или находить творческие решения.
- ❑ **Формировать навыки коммуникации** — многие Т-игры предназначены для группового формата, что стимулирует взаимодействие.
- ❑ **Развивать креативность и воображение** — игровые форматы стимулируют воображение и творческие способности.
- ❑ **Работать с самооценкой и уверенностью в себе** — через игровой процесс подростки сталкиваются с задачами и вызовами, которые помогают формировать чувство успеха.

Некоторые результаты, которые дают трансформационные игры:

- осознание и ответы,
- изменение убеждений,
- Формирование навыков
- повышение самооценки.

Противопоказания:

- тяжёлые психические расстройства,
- отсутствие мотивации и запроса,
- надежда на «магическое» решение без действий.

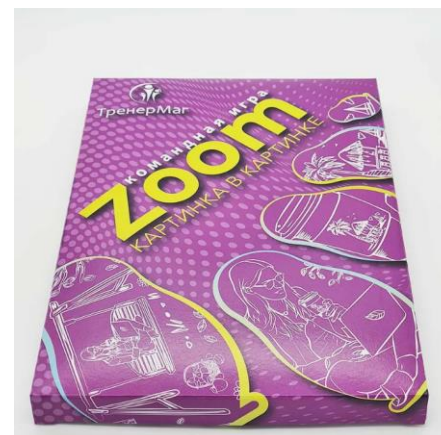


3. Обзор управленческих Т-игр

1) Выстраивание коммуникаций, командообразование

Детективные игры

Ментальные задачи



Проработка коммуникативной компетентности





БИЗНЕС ИГРА «ПЕРЕГОВОРНАЯ КОМНАТА: БИТВА ЗА СДЕЛКУ»

Игроки делятся на пары и проводят переговоры, представляя разные стороны с собственными интересами и ограничениями. В процессе они учатся слушать, искать компромиссы и предлагать решения, а затем анализируют опыт.



Переговорщик Level Up

Тренажёр переговоров, который помогает в игровом формате отработать реальные ситуации, научиться конструктивной коммуникации и повысить уверенность в сложных диалогах.



«Фанаты и хейтеры»

Трансформационная игра, в которой переплелись маркетинг, продажа и психология. Цель игры — развитие навыков продаж, коммуникации и понимания целевой аудитории. В процессе участники обучаются работать с клиентами и их возражениями, выстраивать эффективную воронку продаж, а также прорабатывают страх проявленности.



2) Коучинговые колоды вопросов

Колоды:

1. «Коучинг: волшебные вопросы»,
2. «Ключи от всех дверей»,
3. «А что если?»,
4. «В поисках ответа»,
5. «Прицелься»,
6. «GROWING* ТОЧКА ОТСЧЕТА» и др.

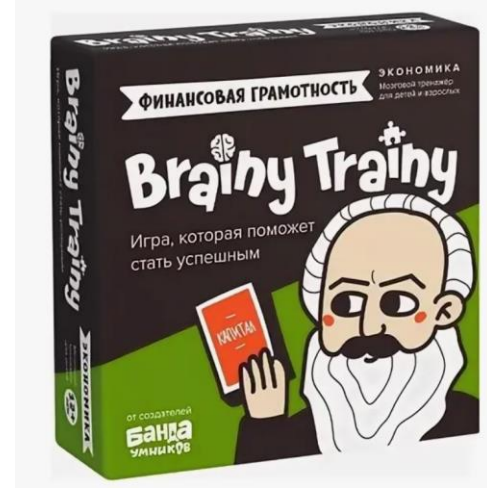


GROWING*

ТОЧКА ОТСЧЕТА



3) Мягкие навыки



4) Финансовая грамотность



Золотая Лихорадка

Это трансформационная игра для тренировки уверенного принятия решений в условиях неопределённости и кризиса.



Где твои деньги

Игра даёт мощные инсайты, конкретные действия и ощущение ясности в денежной теме.



КАК ВЫРВАТЬСЯ ИЗ КРЫСИНЫХ БЕГОВ

5) Развитие креативности



Игра помогает находить свежие идеи и нестандартные решения, раскрывает творческий потенциал, позволяет взглянуть на задачу под новым углом.

5) Управление



Комплект игр Стратегические сессии

Комплект включает три игры для разных задач: командная стратегическая сессия помогает определить будущее компании; сессия по проектам — разработать и внедрить новый проект; личная сессия — выявить личные и профессиональные цели.



«Есть контакт!»

Игра на поиск новых идей и решений. Цель игры: помочь предпринимателям, руководителям и маркетологам выявить проблемные точки взаимодействия с клиентами и найти нестандартные способы их

улучшения.



«Сетевой Эверест»

Трансформационная игра, которая служит инструментом для роста и масштабирования в сетевом бизнесе. Цель игры — помочь участникам разработать стратегию достижения целей в сетевом маркетинге и построить успешную команду.

Некоторые преимущества корпоративных трансформационных игр:

1. Развитие командной динамики и тимбилдинга. Игры моделируют реальные рабочие ситуации в безопасной атмосфере, что позволяет сотрудникам экспериментировать с новыми стратегиями поведения, находить нестандартные решения и укреплять чувство единства. В процессе игры участники учатся доверять друг другу, делегировать задачи и работать на общий результат.

2. Улучшение коммуникации. Трансформационные игры моделируют ситуации, где сотрудники должны обмениваться информацией, выслушивать мнения коллег и приходиться к общему решению. Это развивает навыки активного слушания и конструктивного диалога.

3. Разрешение конфликтов. Игровой формат позволяет безопасно прожить конфликтные ситуации и научиться конструктивно их решать. Ведущий помогает проанализировать причины разногласий и найти способы их преодоления.

4. Развитие лидерских качеств. Игры помогают выявить и развить лидерский потенциал сотрудников через моделирование лидерских ситуаций, анализ разных стилей руководства и работу с «зонами роста». Также они развивают эмоциональный интеллект, эмпатию и умение вдохновлять команду.

5. Повышение командной эффективности. Укрепление командного духа, улучшение коммуникации и снижение уровня конфликтности в коллективе способствуют повышению общей эффективности работы.


6. Укрепление корпоративной культуры. Игры формируют атмосферу доверия, сотрудничества и взаимной поддержки.


7. Решение конкретных проблем. Трансформационные игры можно адаптировать под конкретные запросы компании, например, для улучшения взаимодействия между отделами или адаптации сотрудников к изменениям.

8. Развитие эмоционального интеллекта. Игры помогают сотрудникам лучше понимать свои эмоции, управлять ими и налаживать коммуникацию с коллегами, что важно для успешного командного взаимодействия.

9. Экспериментально-деятельностный подход. Игры позволяют испытать новые методы и стратегии, получив немедленную обратную связь, что облегчает перенос опыта в реальную деятельность.


1. Мотивация и вдохновение. Трансформационные игры могут дать участникам мотивацию к действию, помочь переосмыслить привычные подходы и открыть новые горизонты в работе и бизнесе.


✕ Channel Info 





Игры и знаки Судьбы
104 subscribers


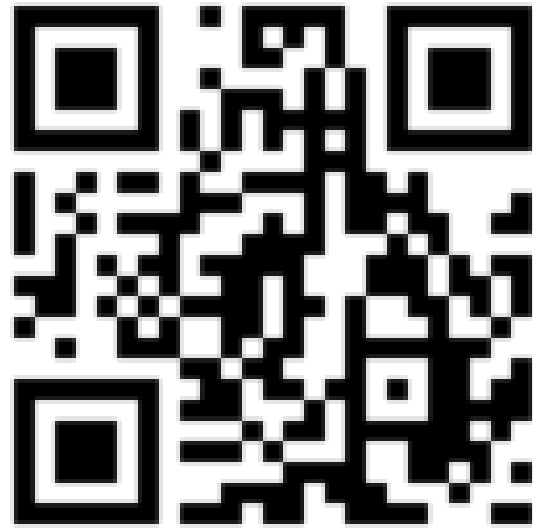
Анонсы индивидуальных и групповых игр для встречи и знакомства с собой.

 Запись на индивидуальную или групповую игру 8 922 69 82 711 Info

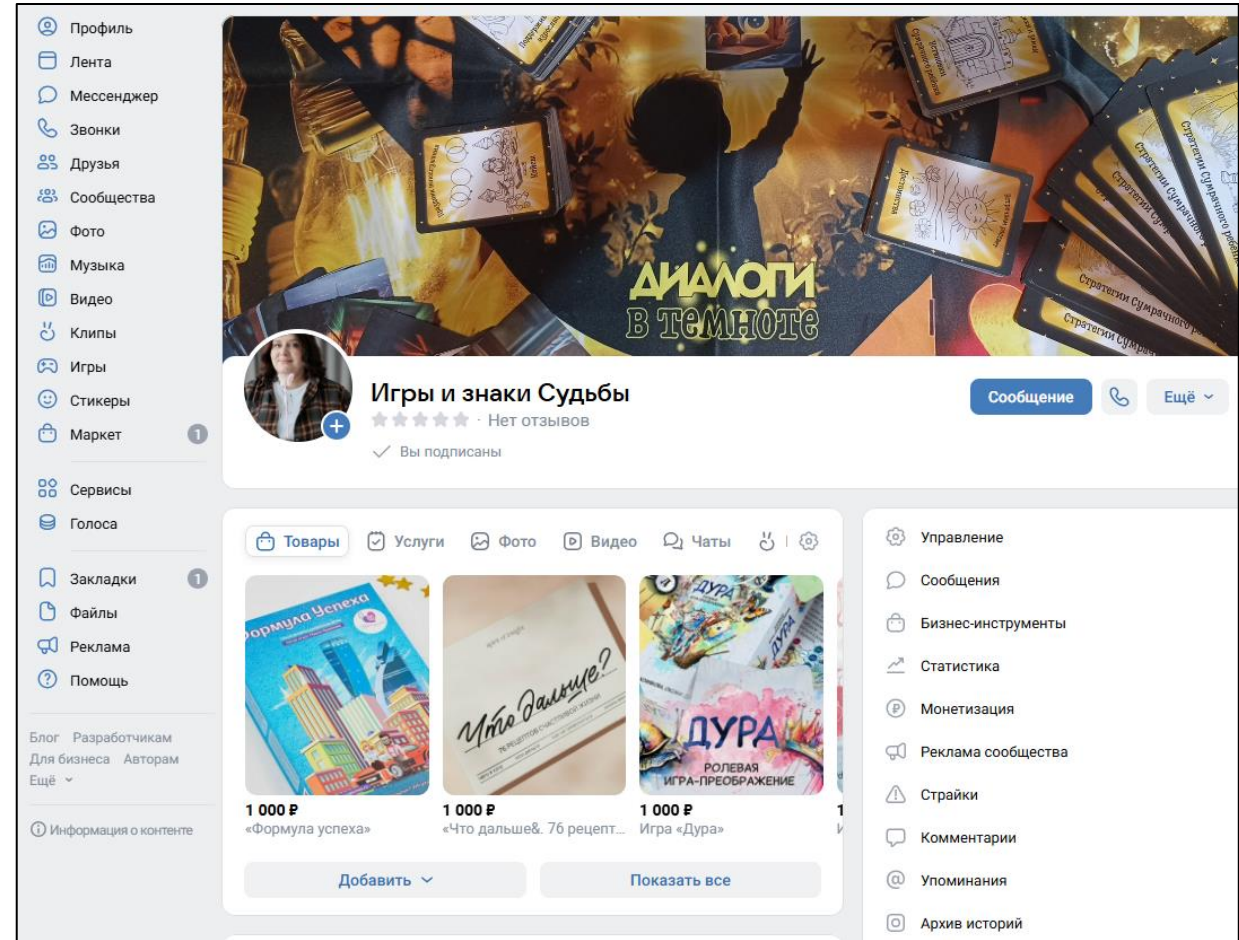
 t.me/vsa_jizn_igra
Link

 Notifications 

Media **Links**

Для продвижения игр используется телеграмм-канал и группа ВК «Игры и знаки Судьбы»



VK Profile: **Игры и знаки Судьбы**
100% · Нет отзывов · Вы подписаны

Товары: «Формула успеха» 1 000 Р, «Что дальше? 76 рецептов...» 1 000 Р, Игра «Дура» 1 000 Р

Управление: Сообщения, Бизнес-инструменты, Статистика, Монетизация, Реклама сообщества, Страйки, Комментарии, Упоминания, Архив историй

4. Игра для руководителей «Новый мир»

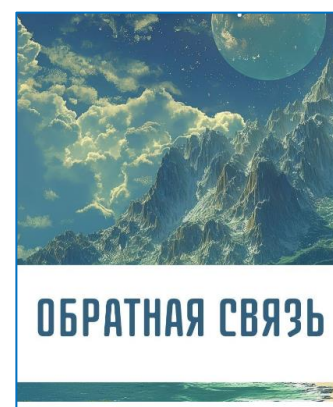
Игра для руководителей «Новый мир» - игра для прокачки управленческих навыков через решение кейсов и командное взаимодействие. Механика игры строится на моделях управления и практических кейсах.

Цель игры: развить управленческие навыки и повысить эффективность командной работы.

Задача игры: отработать навыки планирования, делегирования, контроля, мотивации, выдачи обратной связи и тайм-менеджмента.



Какие факторы необходимо учитывать при делегировании полномочий?



УтаМаяс

Страна парящих островов. Небольшая страна состоит всего из нескольких островов и живет в основном за счет туризма.

Круглый год в УтаМаяс прибывают ученые, желающие постичь чудо антигравитации, а также спортсмены-экстремалы, прыгающие с парашютом со скал в бездну.

Функции менеджмента для проработки:

- Постановка задач
- Планирование
- Делегирование
- Контроль
- Мотивация
- Выдача обратной связи
- Реагирование
- Тайм-менеджмент
- Демотивация



ЧласарЖа

Государство, занимающие обширные степные территории. Коренные жители этих земель владеют телепатией и могут общаться без слов не только между собой, но и понимают обитающих на этих прекрасных просторах Пегасов.





Благодарю за внимание!



МАТВЕЕВА ИРИНА ЮРЬЕВНА

8-922-69-82-711, MIR2106@MAIL.RU

ВК: ID311491971