УДК 159.9.072

Е. Г. Дмитриева,
факультет психологии и педагогики,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: д-р психол. наук, проф. А. Ф. Филатова

Психологическая настольная игра как средство развития целеполагания сотрудников

Аннотация. Развитие целеполагания сотрудников является актуальной задачей психологии организационно-управленческой деятельности. В статье рассматривается психологическая настольная игра как средство развития целеполагания сотрудников. Описана авторская игра «Древо желаний», направленная на осознание профессиональных целей, внутренних и внешних ресурсов, а также препятствий на пути их достижения. Основу статьи составляют теоретический анализ и результаты эмпирического исследования. Показано, что игровая форма способствует развитию целеполагания, рефлексии и саморегуляции сотрудников.

Ключевые слова: целеполагание, психологическая настольная игра, сотрудники, саморегуляция, рефлексия, профессиональная мотивация, организационная психология.

В современных условиях развития организаций возрастает значимость психологических факторов профессиональной деятельности сотрудников. Одним из ключевых таких факторов является целеполагание, обеспечивающее направленность и осмысленность деятельности [2, с. 44; 4, с. 112]. Несмотря на признание его важности, в практике управления персоналом часто используются формализованные методы постановки целей, которые не способствуют их внутреннему принятию [1, с. 52].

Анализ отечественных и зарубежных исследований показывает, что целеполагание тесно связано с саморегуляцией, рефлексией и профессиональной мотивацией [3, с. 35; 5, с. 40]. Недостаточная сформированность данных характеристик приводит к формальному отношению к профессиональным задачам и снижению вовлеченности сотрудников [1, с. 52]. При этом в организационной практике недостаточно представлены методы, ориентированные на развитие целеполагания через активные формы работы.

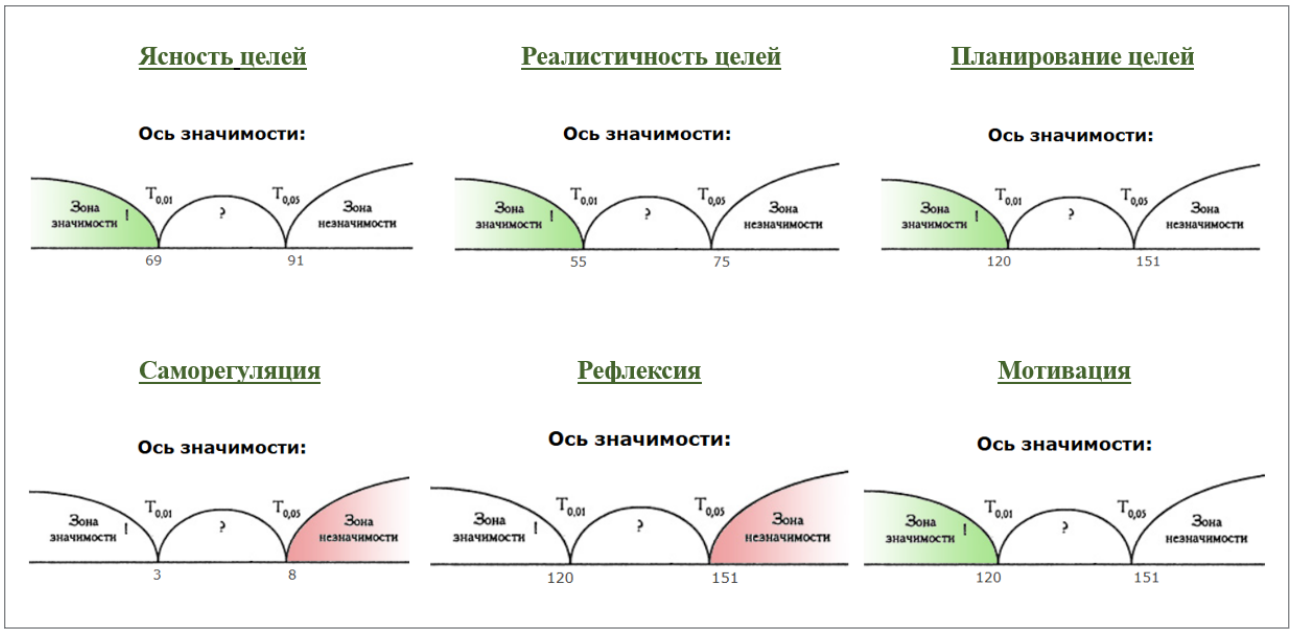
В этой связи возрастает интерес к психологическим настольным играм как к средству развития личностных и регуляторных характеристик сотрудников. Игровой формат сочетает структурированность и символичность, что позволяет создавать безопасное пространство для осмысления профессиональных целей, выявления ресурсов и анализа препятствий [3, с. 102; 5, с. 40].

В рамках исследования была разработана авторская психологическая настольная игра «Древо желаний». Концептуальной основой игры выступает метафора «райского сада», в которой цель соотносится с образом «дерева», а результаты ее достижения — с «плодами», отражающими практическую значимость достигнутого результата. Данная метафора символизирует процесс развития и реализации цели: от исходного намерения к конкретному результату. На начальном этапе участник формулирует личный запрос, который в игровой логике представлен как «семечко», требующее дальнейшего осмысления и развития. В процессе игры участники последовательно исследуют содержание своего запроса, анализируют внутренние и внешние ресурсы, а также возможные препятствия на пути его реализации.

Игровая динамика способствует изменению и уточнению исходных целей, их соотнесению с личностной мотивацией и реальными условиями деятельности. К завершению игры у большинства участников формируется более осознанное представление о профессиональной цели и возможных шагах по ее достижению, однако степень конкретизации целей может варьироваться. Метафорическая структура игры позволяет корректировать направления движения к цели, выявлять зоны затруднений и менять стратегии ее достижения.

Игровое поле представляет собой структурированное пространство, в центре которого расположено изображение дерева как метафоры развития цели, а по периферии — последовательные этапы работы с запросом участника. Движение по полю отражает процесс осмысления, уточнения

© Дмитриева Е. Г., 2026



Распределение значений показателей по зонам значимости (критерий Вилкоксона)

и реализации профессиональной цели. Фишки участников представлены в виде символических образов животных, что позволяет задействовать элементы проективной идентификации и актуализировать представления о собственном «Я» и желаемом образе себя в контексте достижения цели.

Апробация игры проводилась на выборке сотрудников коммерческой организации. В исследовании приняли участие 30 сотрудников в возрасте от 20 до 45 лет. В качестве диагностических методик использовались опросники, направленные на изучение целеполагания, саморегуляции, рефлексивности и профессиональной мотивации.

Полученные данные (рис.) свидетельствуют о тенденции к развитию целеполагания сотрудников после участия в игре. Отмечается повышение осознанности профессиональных целей, а также активизация рефлексивных процессов и саморегуляции поведения. Участники демонстрировали более структурированный подход к постановке целей и их соотнесению с профессиональной деятельностью.

Выводы. Психологическая настольная игра является средством развития целеполагания сотрудников. Использование игровой формы способствует осознанию профессиональных целей, а также выявлению внутренних и внешних ресурсов и препятствий на пути их достижения. Включение сотрудников в игровой процесс сопровождается активизацией рефлексии и саморегуляции. Применение психологических настольных игр в организационной практике создает условия для более осмысленного отношения к постановке и достижению профессиональных целей.

1. *Базаров Т. Ю.* Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата. — М. : Юрайт, 2018. — 381 с.

2. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. — 2-е изд., стер. — М. : Смысл : Академия, 2005. — 352 с.

3. *Моросанова В. И.* Саморегуляция и личность. — М. : Наука, 2010. 304 с.

4. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. — СПб. : Питер, 2002. — 720 с.

5. *Ryan R. M., Deci E. L.* Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. — New York : Guilford Press, 2017. — 756 p.