

Wstęp

Monografia prezentuje problematykę zastosowania gier w praktyce zarządzania od opisanie początków aplikacji gier w różnych kontekstach organizacyjnych z uwzględnieniem różnych rodzajów organizacji, po rodzaje gier stosowanych w organizacjach w podziale na obszary aktywności organizacyjnych, całość zaś uzupełniona została egzemplifikacjami każdego z omawianych zagadnień.

Konieczne było takie nakreślenie ram teoretycznych i praktycznych, aby cała monografia dotyczyła wyłącznie jednego zagadnienia. Zarówno zarządzanie, jak i gry czy symulacje, to pojęcia wyjątkowo bogate znaczeniowo i obejmują różnorodne zagadnienia. W pierwszym rozdziale doprecyzowane zostały używane w pracy pojęcia. Rozdział drugi zawiera perspektywę historyczną związaną z grami i symulacjami. Zaprezentowano w nim użycie gier w organizacjach na przestrzeni dziejów. Trzeci rozdział proponuje ramę teoretyczną wprowadzającą próbę klasyfikacji i typologii gier oraz symulacji w praktyce współczesnego zarządzania. Natomiast w rozdziale czwartym znalazły się – najistotniejsze z punktu widzenia celu pracy – pogłębione przykłady różnych aplikacji gier w organizacjach, wraz z ich krytycznym omówieniem.

Ponieważ tytuł książki odnosi się bezpośrednio do praktyki zarządzania, będzie to również główny temat analizowanej treści. Po nakreśleniu ramy teoretycznej można zauważyć, że większość opisywanych zagadnień dotyczy codziennej praktyki zarządzania organizacjami. Oczywiście wszystkie zagadnienia zostaną odpowiednio osadzone w teorii zarządzania oraz badań nad grami, ale analiza dotyczy przede wszystkim praktyki, a nie teorii organizacyjnej.

Z tego samego powodu przedmiotem analizy nie są gry edukacyjne skierowane do uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Spełniają one warunki brzegowe do określenia ich grami szkoleniowymi lub edukacyjnymi, ale zastosowanie takich narzędzi w zarządzaniu jest raczej efektem ubocznym ich popularności niż rezultatem celowego procesu projektowego. Tego typu gry znajdują swoje miejsce w organizacji prawie wyłącznie jako skutek zainteresowań pracowników i ich preferencji dotyczących spędzania wolnego czasu, a nie jako narzędzie wprowadzone przez decyzje menedżerskie.

Należy również wspomnieć, że wspólnie z grami i symulacjami wielu badaczy opisuje także zjawisko zwane *gamification*, czy też – w wersji spolszczonej – *gryfikacja* lub *grywalizacja* (ta ostatnia wersja zdobyła największą popularność w literaturze). Nie wchodząc głęboko w zagadnienia metodologiczne, grywalizacja jest użyciem elementów gier poza ich kontekstem, czyli posłużenie się elementami gier w realizacji zadań lub czynności, które w normalnych warunkach nie mają z grami nic wspólnego (Deterding i in., 2011). Granica pomiędzy użyciem gier w zarządzaniu a grywalizacją zarządzania jest dość cienka i często umowna. Niniejsza monografia koncentruje się na użyciu gier w praktyce zarządzania i dlatego grywalizacja – jeśli pojawi się w tekście – nie stanowi głównego przedmiotu analizy. Jednak aby dać pełny obraz omawianych zjawisk, działania grywalizacyjne także pojawiają się w niektórych opisach.

Ponadto, z powodu charakteru tematyki podjętej w monografii, znaczna część cytowanych źródeł – w szczególności tych dotyczących przykładów z organizacji – to zasoby dostępne online. Tam gdzie było to możliwe, przywoływane są publikacje tradycyjne, ale w istotnej większości przypadków przytaczane gry są opisane wyłącznie w publikacjach nierecenzowanych naukowo.

Tutaj potrzebny jest komentarz metodologiczny – w dalszej części pracy pojęcia *gracz* i *uczestnik* będą używane wymiennie. Mimo ich nieco odmiennych konotacji znaczeniowych ułatwi to wywód, ponieważ w tekście nie będą przywoływane narzędzia, w których uczestnik nie byłby równocześnie graczem.