

Т. М. Берлова
к.х.н., доцент кафедры
Экономики и организации производства
(АлтГТУ, г. Барнаул)

ДЕЛОВАЯ ИГРА – МЕТОД ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

Повышение эффективности подготовки специалистов на основе внедрения новых прогрессивных форм и методов обучения – важная задача, стоящая перед педагогами. Одним из эффективных методов подготовки квалифицированных кадров, получившим широкое распространение среди других форм обучения, являются деловые игры.

Деловая игра моделирует ситуации, аналогичные тем, с которыми студенту придется столкнуться, когда он придет работать в реальную организацию. При использовании деловых игр в процессе обучения, студенты учатся применять полученные теоретические знания для решения конкретных производственных задач, анализировать сложившуюся ситуацию с разных позиций, учитывать мнения оппонентов, находить несколько вариантов управленческих решений и выбирать оптимальный. В ходе игры студенты формируют навыки, которые являются важнейшей частью компетенций – основополагающих требований к специалистам Государственных Образовательных Стандартов Высшего Профессионального Образования нового поколения.

Одна из основных претензий работодателей - неумение выпускников применять свои обширные теоретические знания на практике. Однако, принимать студентов для прохождения практики, предоставлять им информацию, необходимую для получения навыков реальной работы, готовы очень немногие руководители. Частично решить эту проблему помогает применение деловых игр в учебном процессе.

Организация деловой игры строится на следующих психолого-педагогических принципах:

- *принцип имитационного моделирования* конкретных условий и динамики производства. Моделирование реальных условий профессиональной деятельности специалиста во всем многообразии служебных, социальных и личностных связей является основой методов активного обучения;

- *принцип игрового моделирования* содержания и форм профессиональной деятельности. Реализация этого принципа является необходимым условием учебной игры, поскольку несет в себе обучающие функции;

- *принцип совместной деятельности*. В деловой игре этот принцип требует реализации посредством вовлечения в познавательную деятельность нескольких участников. Он требует от разработчика выбора и характеристики ролей, определения их полномочий, интересов и средств деятельности. При этом выявляются и моделируются наиболее характерные виды профессионального взаимодействия «должностных» лиц;

- *принцип диалогического общения*. В этом принципе заложено необходимое условие достижения учебных целей. Только диалог, дискуссия с максимальным участием всех играющих способна породить поистине творческую работу. Всестороннее коллективное обсуждение учебного материала обучающимися позволяет добиться комплексного представления ими профессионально значимых процессов и деятельности.

- *принцип двуплановости*. Принцип двуплановости отражает процесс развития реальных личностных характеристик специалиста в «мнимых», игровых условиях. Разработчик ставит перед обучающимся двоякого рода цели, отражающие реальный и игровой контексты в учебной деятельности.

- *принцип проблемности* содержания имитационной модели и процесса ее развертывания в игровой деятельности.

Деловые игры, базирующиеся на применении современных персональных ЭВМ, позволяют имитировать совокупность управляемых и неуправляемых процессов, обеспечивая в ускоренном масштабе взаимосвязанную последовательность близких к реальным ситуациям, происходящих в повседневной жизни. Студентам предлагается на основе конкретной, постоянно изменяющейся ситуации вырабатывать управленческие решения, которые немедленно учитываются ПЭВМ при моделировании следующих этапов развития. Это создает условия для оценки эффективности тактики управления, выбранной студентом, способствует ее совершенствованию и закреплению практических навыков. В ходе деловой игры с использованием ПЭВМ осуществляется связь отдельных сторон производственно-хозяйственной деятельности предприятия и их влияние на конечный результат работы, возможность выделения основных и второстепенных связей в производственной ситуации, технические возможности вычислительной техники и

эффективность ее применения для исследования и управления. Планирование деятельности по нескольким показателям, а затем отчетность по каждому из них отражает оценки различных сторон работы предприятия. Суть этих оценок в противоречии между сегодняшней выгодой и эффектом в будущем. Взаимосвязь между запланированными показателями и отчетностью по ним наделена чертами конфликта. Для принятия оптимальных решений в таких ситуациях нужны специальные знания. Предполагается, что, выполнив данную работу, будущий менеджер приобретает частицу таких знаний. Методики современных деловых игр позволяют рационально сочетать профессиональный интерес студентов к новым методам обучения, дух соперничества и коллективизма. Создание деловой игры связано с разработкой методического обеспечения игры и представляет собой сложную научно-техническую задачу.

Деловая игра наряду с другими методами обучения служит накоплению управленческого опыта, близко к реальному, и по существу заменяет опыт лабораторным, причем с помощью деловых игр это удастся сделать несколько лучше, чем при других методах познания. Игра, во-первых, достаточно реально имитирует существующую действительность; во-вторых, создает динамичные организационные модели; в-третьих, более интенсивно побуждает к решению намеченных целей. Деловые игры в области обучения управленческим навыкам направлены на получение более обширного опыта по принятию решений в учебных лабораториях. Элементы риска, вводимые в деловые игры, дают возможность принимать решения в условиях недостаточной информации и производственной напряженности, что позволяет студенту, будущему менеджеру, принимать управленческие решения (часто рискованные) в моделируемых производственных ситуациях и накапливать умения и навыки управленческой деятельности без ущерба для реального производства в будущем. Такой опыт позволит будущему специалисту в реальной обстановке, при необходимости, принимать эффективные решения с минимальными потерями. Другим назначением деловых игр является научное исследование. Если в основе игры лежит имитация производственных ситуаций, то при их адекватности реальным условиям метод становится удобным научным инструментом. Прежде всего, с помощью деловых игровых имитаций можно осуществлять поисковые эксперименты, то есть исследовать производственные взаимосвязи путем варьирования соответствующих переменных имитационной модели в исследуемой области. Экспериментирование с производственными процессами возможно и на других ими-

тационных моделях (например, при статическом моделировании на ПЭВМ), однако только в деловых играх исследуемыми элементами могут быть люди – работники производства. Участие людей в имитационных системах позволяет производить не только производственные эксперименты, но и социально-экономические и организационно-психологические. Многие процессы в управлении производством носят качественный характер, а потому не отражаются в статистических данных. Восполнить этот недостаток в какой-то мере могут деловые игры. Направлениями исследований могут стать, например, отношения руководителей и исполнителей, групп и производственных подразделений относительно стимулов, интересов и целей в системе управления. С помощью игровых имитаций отрабатываются системы экономического и материального стимулирования на предприятиях. Будущий менеджер может наблюдать за психологическим поведением лиц, принимающих решение, в зависимости от того, коллективно или индивидуально протекает этот процесс. Здесь же, в лабораторных условиях, можно определить стиль руководства и его влияние на конечные результаты. Воспитание деловых качеств на основе игровых имитаций – важная сторона использования игр при подготовке будущих специалистов. Ситуации, разыгрываемые в деловой игре, развивают способности руководителей, или выступающих в их "роли" студентов, оперативно осмысливать и оперативно реагировать на них, принимая правильные, эффективные решения. Именно эти качества выдвигаются сегодня на одно из первых мест в комплексе требований подготовки и обучения менеджеров.

В основе деловой игры лежит имитационный эксперимент. Отличие имитационного эксперимента от эксперимента "реального" состоит в том, что при имитации используется модель реального процесса, а не сам процесс. Методическую основу деловой игры в учебном процессе составляют следующие положения.

1. В деловой игре применяется численный метод, позволяющий использовать вычислительные процедуры. Математические модели, описывающие технологические, организационные и другие процессы, в игровой имитации подвергаются численному исследованию и на его основе принимаются количественные решения.

2. ПЭВМ – важный составляющий элемент деловой игры. Применение ПЭВМ не является необходимым условием, однако, использование его способствует успешной реализации имитационного процесса, однако использование его способствует успешной реализации имитационного процесса, обеспечивая ряд преимуществ. Во-первых,

ПЭВМ освобождает играющих от утомительных рутинных вычислений. Во-вторых, позволяет достаточно быстро оперировать логическими и арифметическими действиями, необходимых при расчетах математических моделей. В-третьих, может запоминать и хранить большое количество информации, необходимой для проведения деловой игры. В-четвертых, используется в качестве генератора случайных чисел и случайных процессов.

3. Фактор времени, присутствующий и учитываемый в деловой игре, накладывает определенные условия на процесс и результаты игры. Изменение масштаба времени дает возможность сокращать до минут и часов длительность процессов, измеряемых в сутках, годах.

Метод деловых игр представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по применению теоретических знаний, происходит не механическое накопление информации, а деятельностное распределение какой-то сферы человеческой реальности.

Указанные выше и многие иные особенности деловых игр обуславливают их преимущества по сравнению с традиционными методами обучения. В общем виде этот образовательный ресурс деловых игр усматривается в том, что в них моделируется более адекватный для формирования личности специалиста предметный и социальный контекст.

Многие исследователи сходятся во мнении, что:

- игра позволяет радикально сократить время накопления профессионального опыта;
- игра дает возможность экспериментировать с событием, пробовать разные стратегии решения поставленных проблем и т.д.;
- в деловой игре знания усваиваются не про запас, не для будущего применения, не абстрактно, а в реальном для участника процессе информационного обеспечения его игровых действий, в динамике развития сюжета деловой игры, в формировании целостного образа профессиональной ситуации;
- игра позволяет формировать у будущих специалистов целостное представление о профессиональной деятельности в ее динамике;
- деловая игра позволяет приобрести социальный опыт.

При проведении деловой игры принципиальными моментами являются также определение темы и целей. Так, например, в теме могут быть отражены: характер деятельности; масштаб управления; состав инстанций и условия обстановки.

Деловая игра выступает и методом поиска новых способов деятельности, и методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности.

В деловой игре обучение участников происходит в процессе совместной деятельности. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией. Общение в деловой игре - это не просто общение в процессе совместного усвоения знаний, а общение, имитирующее общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности.

Важно также отметить, что деловая игра – это и коллективный метод обучения. В деловых играх решения вырабатываются коллективно, коллективное мнение формируется и при защите решений собственной группы, а также при критике решений других групп.

На сегодняшний день в литературе существует большое разнообразие классификаций деловых игр. В зависимости от того, какой тип человеческой практики воссоздается в игре и каковы цели участников, различают игры учебные, исследовательские, управленческие, аттестационные.