

УДК 371.134:371.38

ДІЛОВІ ІГРИ ТА ЇХНЯ РОЛЬ У ПІДГОТОВЦІ СУЧАСНИХ ФАХІВЦІВ

Жанна Яворська

*Європейський університет, Львівський відокремлений підрозділ
вул. Кушевича, 5, 79019 Львів, Україна*

Розглянуто види ділових ігор як активних методів навчання. Описано етапи ділових ігор та особливості їх застосування в навчальних курсах економічного профілю.

Ключові слова: ділова гра, активні методи навчання, оптимальні рішення, господарські ситуації, процес, математична модель.

Сьогодні, коли Україна прямує до ринку, різко зріс попит на принципово новий тип керівника-управлінця. Можна вести мову про три рівні підготовки управлінців: *перший* – загальний, своєрідний лікнеп, всеобуч з управління; *другий* – професійна підготовка, тобто набуття навиків вирішення стандартних завдань у типових ситуаціях, вивчення методів організації діяльності колективу – те, що охоплено поняттям “сучасний менеджмент”; *третій* – підготовка керівників вищої ланки управління.

У наш час необхідна функціональна система неперервної підготовки менеджерів, яка б готувала спеціалістів щоразу вищого класу.

У капіталістичних країнах проблемам підготовки управлінських кадрів приділяють значну увагу. Навіть ті фірми, які не вкладають великих коштів у розвиток менеджменту, розуміють, що “ноу-хау” та здатність керівних кадрів пристосуватися до нових умов стають щоразу важливішими чинниками в умовах високої конкуренції [6].

У США та інших розвинених країнах наявні два напрямки підготовки керівних спеціалістів: внутрішньофірмова підготовка, тобто програми, складені для своїх працівників; спеціалізовані заходи та університетські школи бізнесу.

Головними напрямками теорії менеджменту та вдосконалення підготовки менеджерів, на думку експертів, є підприємницька стратегія та керівництво, оскільки слабка ланка багатьох підприємств – не технологія, а ринкове засвоєння технологічного потенціалу, створення конкурентних переваг, очевидних для споживача. Фірми, які успішно діють у цьому напрямі, мають не тільки кращі, але й енергійніші молоді кадри [7].

Навчити новим принципам управління – серйозна проблема. Йдеться про децентралізацію управління, участь усіх співробітників у процесах

творчості та в прийнятті рішень, їх ідентифікації з фірмою, підвищенні готовності до інновацій, навчання в процесі виробництва.

У процесі підготовки менеджерів значний інтерес викликають нові концепції керівництва, зокрема, особливості японського підходу до управління (системи керівництва на фірмі “Тойота”), система створення соціально-психологічного клімату “Канбан”.

Система підготовки інженерів вузького профілю, яка функціонувала в нас протягом багатьох років, не відповідає вимогам сьогодення. Підготувати висококласного менеджера можна тільки на основі ступеневої системи освіти, створивши освітньо-професійні структури, які дадуть змогу на практиці забезпечити можливість навчання відповідно до прагнень та здібностей студентів, допоможуть індивідуалізувати навчання. Така система значно збільшує професійну мобільність випускника, що важливо в умовах змінної кон’юнктури ринку праці.

На Заході знання методів ділового управління вважається обов’язковим для ділової людини: воно формує психологічну самостійність у прийнятті рішень, забезпечує високий рівень культури менеджменту.

Досвід розвинених країн переконливо свідчить про те, що найбільші шанси для успішної професійної діяльності в умовах ринкової економіки, стрімкого прогресу в галузі технологій виробництва й організації суспільних відносин мають фахівці з високим рівнем фундаментальної, загальнотехнічної та культурної освіти.

Одним із видів економічних відносин є ринок. Він потребує такої форми організації та управління, як менеджмент. Наука прагне з’ясувати, чи є менеджмент гуманітарною дисципліною. Це наука чи мистецтво? Провідні закордонні науковці стверджують, що менеджмент є синтезом науки, мистецтва та досвіду. Треба зважати, що діяльність з управління настільки складна, а наука управління ще так молода, що необхідно вміти оцінювати її можливості в гуманізації навчального процесу, використовувати перевірені практикою теорії та науково обґрунтовані методи.

Поєднання таланту викладача та знання менеджменту дає позитивний гуманітарний ефект, примножує здатність досягти потрібних результатів у будь-якій сфері діяльності, зокрема в навчальному процесі.

Важливим елементом менеджменту є поняття “організаційна культура” – один з інструментів управління. Деякі закордонні теоретики культуру, що має значний вплив на людей, вважають одним з важливих управлінських інструментів [4].

З огляду на це вивчення менеджменту як елементу гуманізації навчального процесу у вищій та середній технічній школі є складною і важливою справою, яка потребує наукового підходу. Велику увагу слід приділити психологічній стороні навчального процесу, зважаючи на

культурні та національні традиції. Особливо це стосується підприємницької діяльності [6].

Важливо перейняти американську культивування навиків підприємництва, для чого необхідно застосувати в навчальному процесі активні методи: ділові ігри, тестування, практикуми та ін.

У навчальному процесі треба також звернути увагу на етику управління, яка ґрунтується на рівноправності партнерів, чесності, культурі, взаємовідповідальності й обов'язковості.

Важливою проблемою підготовки сучасних фахівців є формування і розвиток у них здатності вирішувати складні господарські ситуації й приймати оптимальні рішення.

Конкретні ситуації можна вирішувати двома методами: проб і помилок, що характерний для людини, яка не має навиків прийняття рішень; метод "відбирання" відомих з минулого досвіду і засвоєних методів прийняття рішень. Обидва ці методи не є ефективними, бо метод проб і помилок не може гарантувати успіху, а метод "відбирання" відомих з минулого досвіду і засвоєних методів прийняття рішень потребує затрат великої кількості часу [3].

З огляду на це важливим питанням є вироблення у студентів навиків знаходити вихід із різних господарських ситуацій і приймати оптимальні рішення нетрадиційним методом.

Позитивним результатом у вирішенні зазначених питань є застосування у навчальному процесі активних методів навчання. Найбільш дієвим методом активізації навчального процесу, який викликає творче мислення у студентів, перетворює здобуті ними знання у знаряддя творчої професійної діяльності, є ділові ігри.

У дидактиці діловими іграми прийнято називати динамічну імітацію реальних господарських чи інших ситуацій, яка за своїм змістом і методами реалізації відповідає практичній діяльності конкретних категорій працівників. Це дає змогу всебічно розвивати ділові задатки студентів і комплексно формувати необхідні знання і вміння, забезпечувати набуття навиків творчого використання ними теоретичних знань з метою вирішення конкретних господарських ситуацій [1].

Ділові ігри, які використовуються в системі підготовки і перепідготовки фахівців, здебільшого, імітують організаційно-економічні взаємодії господарських суб'єктів та їхніх структурних елементів (зокрема і окремих осіб, які приймають рішення) у конкретних господарських ситуаціях.

Метою ділових ігор є озброєння студентів вмінням знаходити відповідні рішення, виконувати розрахунки, оптимально вирішувати виробничі ситуації й обґрунтовувати своє рішення.

Ділові ігри використовуються як своєрідні моделі, призначені для відтворення господарських процесів, виявлення та узгодження господарсько-економічних інтересів учасників цих процесів, для відпрацювання навиків обґрунтування і прийняття рішень, для розвитку, закріплення і контролю якості професійних знань і формування вмінь їх творчого використання в практичній діяльності.

У процесі проведення ділових ігор відбувається тренування і самонавчання учасників гри. Тренування майбутніх керівників і фахівців в умінні аналізувати результати своїх рішень, знаходити помилки, вносити корективи в раніше прийняте рішення, в стратегію діяльності є головним у ділових іграх. Вони вчать самокритичності, спроможності змінювати шаблонне мислення, сприяють “тренуванню у прийнятті рішень”, виробленню “професійного чуття” [3].

Особливо важливим є вироблення таких умінь і навиків в умовах ринкових відносин, коли керівникам, фахівцям необхідно самостійно приймати рішення, зважаючи на різні виробничі ситуації.

У навчальному процесі використовуються різні види ділових ігор. За головним призначенням їх поділяють на навчаючі й контролюючі якість засвоєння студентами матеріалу; за змістом і метою – на функціональні, які забезпечують вироблення вмінь, необхідних для керування відповідною галуззю господарства або господарським суб’єктом, і спеціальні, призначені для розвитку і набуття навиків прийняття рішень у конкретних умовах та ін. [2].

Ділова гра – найефективніший метод навчання. Однак свою роль вона може відігравати тільки в тому випадку, коли тема гри, проблеми, які в ній вирішуються, тісно пов’язані з цілями і завданнями, що відповідають фахівцям певного профілю.

Головним елементом ділової гри є визначення її теми і завдання. Вона може відбуватися у такій послідовності:

- 1) виявлення головних чинників, які впливають на параметри або процес, який досліджується (витрати, прибутки, продуктивність праці тощо);
- 2) визначення (розробка) математичної моделі, яка демонструє залежність параметру, що досліджується, від визначених чинників;
- 3) визначення критеріїв і показників, за якими оцінюватимуться результати, досягнуті учасниками гри під час прийняття відповідних рішень;
- 4) відбір і підготовка інформації, необхідної учасникам гри для прийняття рішень;
- 5) розробка опису (сценарію) гри, в якому визначаються її цілі, завдання, умови і правила проведення, інформація і методичні рекомендації для учасників гри і для викладача;

б) визначення порядку розгляду результатів гри й оцінка прийнятих рішень.

У системі активного навчального процесу використовується п'ять модифікацій ділової гри [1].

Імітаційні ігри. На заняттях імітується діяльність певної організації підприємства або його підрозділу. Імітуватися можуть події, конкретна діяльність людей (ділова зустріч, обговорення плану, проведення бесіди) і обстановки, умови, в яких відбувається подія або діяльність (кабінет директора, зал засідань). Сценарій імітаційної гри, крім сюжету подій, містить опис структури і призначення конкретних об'єктів, нормативні акти, які визначають специфіку діяльності, опис обстановки, в якій відбувається подія.

Операційні ігри. Допмагають опрацювати виконання конкретних специфічних операцій, наприклад, методику проведення опитування респондентів, проведення дегустації товарів у магазині. В операційних іграх моделюється відповідний процес. Ігри цього типу проводяться в умовах, імітуючих реальні.

Виконання ролей. У цих іграх опрацьовується тактика поведінки, виконання функцій і обов'язків конкретної посадової особи. Для проведення ігор з використанням ролей розробляється модель – п'єса ситуації, між слухачами розподіляються ролі.

Підготовка ділової гри починається з розробки сценарію – точного відображення ситуації й об'єкта. Сценарій охоплює навчальну мету заняття, опис проблеми, обговорення поставленого завдання, план ділової гри, загальний опис процедури гри, зміст ситуації й характеристику дійових осіб [1].

Процедура ділової гри складається з таких етапів:

I. Підготовка аудиторії, учасників і експертів.

Визначається режим роботи, формулюється головна мета заняття, порушується проблема, відбувається вибір ситуації. Видаються пакети матеріалів.

II. Вивчення ситуації.

Збирається додаткова інформація. У разі потреби слухачі звертаються до експерта за консультацією. Допускаються попередні контакти між учасниками гри.

III. Процес гри.

З моменту початку гри ніхто не має права вмішуватися і змінювати її хід.

IV. Аналіз, обговорення і оцінення результатів гри.

Виступи експертів, обмін думками, захист слухачами своїх рішень і висновків. Наприкінці гри експерт оголошує досягнуті результати, вказує на помилки, формулює кінцевий підсумок заняття.

Ділові ігри застосовуються в курсах “Основи бізнесу”, “Товарознавство продовольчих товарів”, “Організація виробництва”, “Маркетинг” Львівської комерційної академії, Європейського університету, в інших навчальних закладах. Зокрема, застосування ділової гри “Створення власної справи” дало змогу продемонструвати етапи створення власного підприємства, самостійно вибрати форму власності, тип діяльності, сферу бізнесу, ознайомитися з правовими актами, які регулюють підприємницьку діяльність, сформулювати пакет установчих документів.

-
1. *Балеев А. А.* Активные методы обучения. М., 1986.
 2. *Ващенко Г.* Виховний ідеал. К., 1994.
 3. Проблеми освіти: Наук.-метод. зб. / Ред. кол. М. З. Згуровський та ін. К., 1997.
 4. *Кузьмін О. Є.* Сучасний менеджмент. Львів, 1995.
 5. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента / Пер. с англ. М., 1992.
 6. *Якокка Л.* Карьера менеджера / Пер. с англ. М., 1991.

BUSINESS PLAYS AND THEIR ROLE IN UPDATE SPECIALISTS' TRAINING

Zhanna Yavors'ka

*European University, Lviv Separated Branch
Kushevych Str., 5, UA-79019 Lviv, Ukraine*

The article deals with the importance and kinds of business plays as active methods of education. It describes the stages of performing business plays and their applying in the special instruction courses of economic profile.

Key words: business plays, active instruction methods, process, optimal decisions, economical situations, mathematical model.

Стаття надійшла до редколегії 15.04.2004
Прийнята до друку 11.11.2004