



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра экономики, управления и права

РАЗРАБОТКА И ПРИМЕНЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР В ПРОЦЕССЕ
ОБУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «МЕНЕДЖМЕНТ»

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение
Направленность программы бакалавриата «Экономика и управление»

Проверка на объем заимствований:
_____ 69,9 _____ % авторского текста

Работа рекомендована к защите
(рекомендована/не рекомендована)

« 10 » 03 _____ 2017 г.

зав. кафедрой
(название кафедры)

_____ ФИО

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-409/081-4-1М
Лапеко Сайяра Камилевна

Научный руководитель:

Барсукова Любовь Яковлевна

Челябинск
2017

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы проблемы использования активных методов обучения.....	6
1.1 Сущность метода - деловая игра	7
1.2 Классификация деловых игр и их структура	17
1.3 Анализ современного состояния проблемы в обучении на основе деловых игр.....	27
Выводы по главе 1.....	31
Глава 2. Исследовательская работа по разработке и применению деловых игр в процессе обучения дисциплины «Менеджмент» на примере ГБПОУ СПО «Миасский машиностроительный колледж».....	34
2.1 Анализ использования активных технологий обучения в образовательном процессе.	34
2.2. Разработка и внедрение серии деловых игр на уроках по дисциплине «Менеджмент».....	47
2.3 Анализ результатов исследования.....	57
Выводы по главе 2.....	66
Заключение	68
Библиографический список	72
Приложение 1	72
Приложение 2	77
Приложение 3	84
Приложение 4	86
Приложение 5	88
Приложение 6	90
Приложение 7	91

Введение

В современном мире образование становится одним из важнейших факторов, обеспечивающих экономический рост, социальную стабильность, развитие институтов гражданского общества. В России уровень образованности населения является одним из главных условий формирования общества и экономики государства, ведущими ресурсами выступают новое знание, инновационная деятельность, новые технологии производства. Однако ускорение темпов обновления технологий приводит к необходимости смены подходов, разработке содержания образования и технологий обучения.

Современная система профессионального образования предполагает применение как традиционных, так и инновационных методик обучения. В соответствии с разделом 7 ФГОС СПО «Требования к условиям реализации программы подготовки специалистов среднего звена ФГОС СПО», образовательная организация «должна предусматривать, в целях реализации компетентного подхода, использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий) в сочетании с внеаудиторной работой для формирования и развития общих и профессиональных компетенций обучающихся». Особое место среди них принадлежит игровым методам, в том числе деловой игре. Независимо от конкретной направленности их применения — в учебных целях или для решения реальных научных, производственных, организационных задач, - деловые игры дают возможность наиболее полно осваивать и развивать профессиональные навыки и функции у студентов.

Деловую игру можно рассматривать как моделирование реальной деятельности студентов в тех или иных специально созданных учебных или производственных ситуациях. Она выступает как средство и метод подготовки и адаптации к профессиональной деятельности и социальным контактам. Отличие деловой учебной игры от традиционных методов обучения, ее обучающие возможности заключаются в том, что в игре воссоздаются основные закономерности движения профессиональной деятельности и профессионального мышления на материале учебной ситуации.

Деловая игра – это форма коллективной творческой деятельности студентов, в которой индивидуальная активность каждого является средством повышения уровня теоретических знаний и овладение практическими навыками деятельности в нестандартных ситуациях.

Деловая игра позволяет каждому из участников получить максимальную пользу для себя. Величина результата зависит от студента и его активности, а не от преподавателя, как при традиционной организации учебного процесса, при этом у студента формируется одна из главных составляющих парадигмы обучения: эффект обучения прямо пропорционален его собственной активности.

Главными критериями деятельности в игре являются приобретение профессионального опыта, ответственность, личный интерес, активность, формирование команды с комфортными условиями деятельности, возможность межличностных коммуникаций.

Анализ теоретической литературы показывает, что решение проблемы формирования профессиональных навыков и функций специалиста с помощью активных методов обучения привлекает к себе пристальное внимание многих ученых-педагогов.

Теория и практика деловых игр как формы или метода обучения разрабатывалась Н.П.Аникеевой, Ю.С.Арутюновым, М.М.Бирштейном,

А.А.Вербицким, Н.И.Дереклеевой, В.С.Дудченко, Ю.Н.Емельяновым, Д.Н.Кавтарадзе, А.П.Панфиловой, Г.П.Щедровицким и др.

Однако, как показывает проведенный нами анализ теоретических источников и передовой педагогической практики, целостного представления о системе формирования навыков и функций современного специалиста средствами деловой игры в педагогической науке не разработано, в связи с чем возникает устойчивое **противоречие**:

- между объективной потребностью современной системы среднего профессионального образования в высокоэффективных педагогических технологиях, в том числе игровых, и преобладанием у большинства преподавателей традиционных, не отвечающих современным требованиям методов обучения.

С учетом этого противоречия был сделан выбор темы исследования - «Разработка и применение деловых игр в процессе обучения дисциплины «Менеджмент», проблема которого состоит в выявлении преимуществ данного метода обучения, а также рассмотрение методики разработки и использовании в обучении учащихся.

Объект исследования: образовательный процесс в колледже

Предмет исследования: разработка и применение деловых игр в процессе обучения дисциплины «Менеджмент».

Цель исследования: разработать и применить серию деловых игр по дисциплине «Менеджмент» и доказать их эффективность.

Задачи:

- изучить теоретический материал: раскрыть сущность; рассмотреть классификацию деловых игр;

- проанализировать современное состояние проблемы в обучении на основе деловых игр

-провести анализ использования активных технологий обучения в образовательном процессе колледжа;

- разработать и внедрить серию деловых игр на уроках по дисциплине «Менеджмент» и доказать их эффективность.

Гипотеза: использование деловых игр в образовательном процесс при изучении дисциплины «Менеджмент» будет эффективным, если активно использовать деловые игры.

Методы исследования: для реализации поставленной цели и решения задач исследования были использованы следующие методы: теоретические: теоретический анализ и синтез, обобщение опыта, моделирование;

эмпирические: наблюдение, опрос, праксиметрический метод (изучение учебной документации и результатов деятельности).

Практическая значимость результатов исследования заключается в разработке и применении серии деловых игр по дисциплине «Менеджмент, которые могут быть использованы в системе среднего профессионального образования при подготовке выпускников.

База исследования: ГБПОУ СПО «Миасский машиностроительный колледж», группа №146 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», количество студентов – 20 человек.

Глава 1. Теоретические основы проблемы использования активных методов обучения

1.1 Сущность метода-деловая игра

Методы активного обучения – это способы активизации учебно-познавательной деятельности студентов, которые побуждают их к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения материалом, когда активен не только преподаватель, но активны и студенты.

Одним из наиболее эффективных методов активного обучения является деловая игра.

Для осмысленного применения деловых игр необходимо выяснить их сущность.

Анализ специальной литературы показывает, что в настоящее время однозначной и общепринятой трактовки понятия «деловая игра» пока не сформировалось. Поэтому рассмотрим несколько определений, которые являются наиболее общими, краткими, включающими самые существенные характеристики деловой игры в ее современном понимании.

Деловая игра - это своеобразное моделирование процессов и механизмов принятия решений с использованием математической и организационной моделей.

А. А. Вербицкий определяет деловую игру как форму воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования тех систем отношений, которые характерны для этой деятельности как целого.

Под деловой игрой понимается модель взаимодействия людей в процессе достижения целей экономического, политического или престижного характера.

Деловая игра - это форма деятельности людей, имитирующая те или иные практические ситуации, одно из средств активизации учебного процесса в системе образования. Как отмечает автор одного из учебников по деловым играм В.Я.Платов, в ней синтезируются характеристические признаки метода анализа конкретных ситуаций, игрового проектирования и ситуационно-ролевых игр. Деловая игра строится на моделировании объекта управления, но для принятия решений в ней обязательно должны содержаться роли (должностные и игровые), процесс проектирования решений, их оценки и взаимодействие участников.

Также рассмотрим несколько определений, отражающих возможные функции деловой игры:

деловая игра - тренинг, предназначенный для выработки качеств и навыков, необходимых в процессе работы, и ознакомления с реальными производственными ситуациями;

деловая игра - это анализ ситуации, в которую включены обратная связь и фактор времени;

деловая игра - устройство для воспроизведения процессов согласования хозяйственных интересов;

деловая игра - это групповое упражнение по выработке последовательности решений в искусственно созданных условиях, имитирующих реальную производственную обстановку;

деловая игра - это своеобразная система воспроизведения управленческих процессов (имеющих место в прошлом или возможных в будущем), в результате которой устанавливается связь и закономерности существующих методов выработки решения на результаты производства в настоящее время и в перспективе;

деловая игра - имитация, моделирование, упрощенное воспроизведение реальной экономической, управленческой или другой ситуации в игровой форме.

Игра представляет собой вид деятельности в условиях ситуации. В учебном процессе использование игровой деятельности может быть весьма эффективным и продуктивным. Педагогические игровые технологии основаны на идеях и выводах К.Д. Ушинского, С.П. Рубенштейна, Ж. Фрейда и многих других ученых, разработавших методы игрового обучения.

Деловые игры могут быть весьма разнообразны по дидактическим целям, организационной структуре, возрастным возможностям их использования, особенностями содержания. Игра активизирует учебный процесс, по сравнению с традиционной формой проведения практических занятий. Она усиливает заинтересованность ее участников в более глубоком знании изучаемой проблемы, предоставляет им возможность повышать педагогическое мастерство.

Сегодня деловые игры используются для получения практических навыков обучаемыми, специалистами в профессиональной деятельности.

Деловые игры широко применяются в разных областях: экономике, политике, социологии, экологии, администрировании, образовании, городском планировании, истории.

Рассматривая вопрос о целях конструирования и применения деловых игр, выделяется три основных направления:

1. Исследования в области экономики, управления и т. д.
2. Обучение, подготовка и переподготовка руководящих кадров.
3. Профотбор, аттестация кадров.

Применение деловых игр в процессе обучения способствует развитию профессиональных компетенций обучаемых, формирует умение аргументировано защищать свою точку зрения, анализировать и

интерпретировать получаемую информацию, работать коллективно. Деловая игра также способствует привитию определенных социальных навыков и воспитанию правильной самооценки.

В процессе проведения деловой игры решаются учебные задачи, в частности:

- развивается активность обучаемых;
- формируется умение анализировать специальную литературу;
- активизируется творческое мышление обучаемых;
- вырабатывается способность практически оценивать различные точки зрения и пути их сопоставления;
- прививаются навыки поиска оптимального варианта решения.

В деловой игре активно проявляются такие качества личности, как дисциплинированность, ответственность, чувство долга, умение взаимодействовать с коллективом, создается большая эмоциональная включенность игроков в образовательный процесс.

Исследование показывает, что стимулировать у студентов устойчивый и долговременный интерес к учебе весьма сложно. В начале учебы студенты адаптируются к условиям обучения. Главный вопрос для любого преподавателя: как помочь студенту сформировать системный стиль мышления, научить управлять своей учебной деятельностью – уметь выделять главное, пользоваться литературой, составлять конспекты и т. д.

Немалую помощь студентам, и не только им, в адекватной адаптации в учебном процессе оказывают игровые методы.

Выпускники, приступая к работе, еще не имеют опыта работы в коллективе, еще не представляют себе четко и реально, что такое формальные и неформальные (межличностные) отношения. Процесс адаптации к коллективу пройдет намного легче, если они еще студентами примеряли к себе должностные роли директора, кандидата на должность руководителя нового объекта и т. п. Конечно, студенту легче будет

усвоить, что такое, например, прибыль, если он, выступая в деловой экономической игре в роли директора предприятия, докажет, что предприятие будет работать прибыльнее при умелом применении экономических методов управления вместо административных.

Для деловых игр характерны:

- жизненность и типичность конкретных ситуаций, рассматриваемых в ходе игры;
- регулярное повторение задач и процедур, составляющих сущность игры;
- конфликтность и скрытые резервы; как правило, отсутствие конфликтности исключает саму постановку проблемы.

Сегодня деловые игры используются для получения практических навыков обучаемыми по следующим специальным дисциплинам: маркетингу, управлению предприятием, инновационному менеджменту, инвестиционному менеджменту, логистике, общему менеджменту.

Применение деловых игр в процессе обучения способствует получению учащимися навыков и опыта принятия решений в условиях, приближающихся к жизни, экономической действительности и практике.

Основные характеристики деловой игры, отличающие ее от других интерактивных обучающих технологий, следующие:

- моделирование процесса труда (деятельности) руководителей и специалистов по выработке профессиональных решений;
- наличие общей цели у всего игрового коллектива;
- коллективная выработка решений участниками игры;
- распределение ролей между участниками игры;
- различие ролевых целей при выработке решений;
- взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли;
- реализация цепочки решений в игровом процессе;
- многоальтернативность решений;

- наличие управляемого эмоционального напряжения;
- разветвленная система индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры (поощрение и наказание, оценка принимаемых решений и проектов их реализации).

В деловой игре моделируемая управленческая, хозяйственная или социально-психологическая система рассматривается как динамическая, и поэтому для достижения конечного результата участникам игры нужно построить «цепочку решений».

Решения, принимаемые на основе исходной информации, воздействуют на модель объекта управления и тем самым влияют на изменение его первичного состояния. Оценивание результатов, осуществляемое на каждом фрагменте ДИ, поступает в игровой комплекс для дальнейшего использования и влияет на следующие результаты, достигаемые участниками. Интерактивное взаимодействие происходит на всех этапах ДИ, решения принимаются преимущественно коллективно.

Таким образом, именно наличие «цепочки решений», вырабатываемых в условиях внутригруппового и межгруппового взаимодействия, выделяет ДИ как специфическую интерактивную технологию. Практически в любой ДИ моделируется реальная профессиональная ситуация, требующая управленческого решения.

Кроме того, ДИ имеют такие составляющие, которые принципиально отличают их от всех других технологий, прежде всего тем, что они имеют структуру, в которую заложен более или менее жесткий алгоритм «правильности» и «не правильности» принимаемого решения, т.е. участник игры видит то воздействие, которое оказали его решения на будущие события.

Известно, что при анализе ситуации или на ролевых играх правильных решений, как правило, быть не может, а существуют разные варианты и подходы.

Деловые игры можно использовать для создания управленческих и коммуникативных обучающих моделей, способствующих лучшему пониманию интерактивных (сотрудничество) и перцептивных (восприятие и понимание) механизмов взаимодействия и коллективного принятия решений, развивающих компетентности обучаемых.

Позитивные моменты, которые дает использование Д И в процессе обучения и развития:

- повышается интерес к учебным занятиям и к тем проблемам, которые моделируются и разыгрываются на деловых играх;

- растет познавательность в процессе обучения, характеризующаяся тем, что обучаемые получают и усваивают большее количество информации, основанной на примерах конкретной действительности, что способствует приобретению участниками игры навыков принятия конструктивных решений;

- изменяется мотивация обучаемых к освоению инновационных знаний;

- растет самооценка обучаемых, а для тех, у кого в начале игры самооценка была завышена, она становится более объективной;

- накопленный в процессе деловой игры опыт дает возможность более правильно оценивать возможные реальные ситуации и использовать его в профессиональной деятельности;

- участие в ДИ развивает инновационное, аналитическое, экономическое и психологическое мышление обучаемых, в конечном счете влияет на ментальность участника игры;

- в процессе ДИ реализуется системный подход к решению поставленной проблемы, так как можно проследить ход этого решения от начала до конца в условиях сжатого времени.

Оценка действий участников игры может производиться экспертами, жестким или комбинированным методом. Первый метод характерен тем,

что оценка действий играющих дается руководителем деловой игры или группой экспертов на основании опыта, здравого смысла, интуиции. Жесткий метод оценки характерен формализованными действиями, в основном расчетами. Комбинированный метод предусматривает сочетание экспертных и формализованных оценок.

Деловая игра, в основе которой лежит имитационная модель социально-экономического объекта или какого-либо вида профессиональной деятельности, может быть признана одним из самых результативных, но и самых сложных в разработке и применении методом обучения.

Применение деловых игр рекомендуется в целях:

- развития навыков анализа и критического мышления;
- развития навыков профессиональных коммуникаций;
- развития чувства ответственности за последствия принимаемых решений;
- отработки типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях;
- развития творческого мышления;
- развития навыков работы в команде.

При применении деловых игр следует учитывать организационно-временные ограничения и условия, в которых протекает учебный процесс. Так, в зависимости от сложности моделируемого объекта или имитируемой деятельности, а также масштаба рассматриваемых проблем, требований к оформлению и представлению результатов проведение деловой игры может потребовать от 4–6 часов до нескольких дней.

Деловая игра может быть сконструирована как в целях формирования, так и в целях оценки компетенций, требуемых в конкретной профессиональной деятельности, т.е. может выступать и методом обучения, и оценочным средством.

Данный метод характеризуется высокой степенью активности и интерактивности в учебной группе и поэтому требует особых подходов к организации групповой работы.

Деловая игра – сложная интерактивная технология и потому, как любая технология, имеет ряд преимуществ и ограничений.

Дадим краткую характеристику наиболее очевидных достоинств и недостатков деловых игр, применяемых в учебном процессе.

Достоинства.

1. Позволяет в рамках кратковременного учебного процесса сместить акцент с «системы знаний» на «систему навыков, умений, способов поведения, отношений, приемов творчества», т. е. на приобретение достойного уровня компетенции для значимой деятельности в конкретной профессии.

2. Учебная ДИ является не только методом игрового имитационного моделирования, но и инструментом, позволяющим освоить новую информацию, чему-либо научить, развить умения.

3. Существует очень много методических разработок по деловым играм. Издано множество учебно-методических пособий по обучающим играм для различных сфер деятельности. И это позволяет преподавателям (если они этого хотят) всегда находить подходящую разработку для своих занятий или адаптировать ее применительно к своим учебным целям.

4. Деловая игра всегда проходит под знаком «управляемого эмоционального напряжения», а это интенсифицирует процесс обучения и вызывает включенную активность. Обучение доставляет удовольствие, и это дает значительно больший образовательный эффект.

Недостатки.

1. К сожалению, многие вопросы разработки и организации проведения ДИ недостаточно хорошо проработаны теоретически и методически, а это часто приводит к тому, что разработанные ДИ

оказываются таковыми лишь по названию, поскольку в них нет собственно игры.

2. Действия участников игры эффективны лишь в том случае, если они владеют спецификой и содержанием деятельности, имитируемой в игре, если их уровень знаний этому соответствует или преподаватель может выступить в роли инструктора-консультанта. При отсутствии этих условий ДИ может нанести непоправимый ущерб содержательной части обучения.

3. Отсутствие единой технологии разработки и описания деловых игр приводит к тому, что у многих преподавателей возникают трудности при внедрении ДИ в учебный процесс или ее адаптации. Недостаточно развернутые характеристики игрового комплекса, инструкции участникам, правила, система оценок и т. д. приводят к невозможности использования разработок другими преподавателями.

4. Если преподаватель не обладает социально-психологической компетенцией, не умеет эффективно и оперативно управлять конфликтом, возникающим в процессе игры, участник может остаться с негативным опытом и неприятием такой образовательной технологии вообще.

Преподаватели, осваивающие интерактивные технологии обучения, должны обязательно учитывать эти особенности деловых игр.

1.2 Классификация деловых игр и их структура

На сегодняшний день в литературе существует большое разнообразие типологий и классификаций деловых игр. Рассмотрим некоторых из них.

Вопрос о классификации деловых игр имеет не только теоретическое, но практическое значение, ведь невозможно четко организовать учебный процесс, не выделив для решения поставленных задач типов игры по тем или иным признакам.

Применяют различные модификации деловых игр: имитационные, операционные, ролевые игры, деловой театр, психодрама и социодрама, метод «мозгового штурма», инновационная игра, дистанционная деловая игра, традиционные, проектные игры.

Рассмотрим их более детально.

Имитационные игры на занятиях имитируют деятельность определенной организации, предприятия, учебно-воспитательного заведения и тому подобное. Могут имитировать события, конкретную деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и условия, в которых происходит событие (зал заседаний, кабинет работника). Сценарий имитационной игры, кроме сюжета событий, содержит описание структуры и назначения процессов и объектов, которые имитируют.

Операционные игры помогают отработать выполнение конкретных операций, например, методики написания произведения, методики организации и проведения тренинговых занятий, специфики вычисления и тому подобное. Игры этого вида проводят в условиях, имитирующих реальность.

Ролевые игры дают возможность отработать тактику поведения, действий, функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения ролевых игр разрабатывают модель-пьесу ситуаций, между участниками распределяются роли.

«Деловой театр», как вид игры предусматривает разыгрывание определенной ситуации и поведения человека в этой ситуации. Студент должен мобилизовать весь свой опыт, знания, навыки, суметь вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить ситуацию и найти правильную линию поведения.

Психодрама и социодрама очень близки к ролевым играм и «деловому театру». Это также театр, но все же социально-психологический, в котором отработывают умение чувствовать ситуацию в коллективе, оценивать и изменять состояние другого человека, умение войти с ним в контакт. Такие виды игр чаще всего используют в процессе подготовки будущих учителей, социальных работников, практических психологов.

Метод «Мозговой штурм» – это оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают выразить как можно большее количество вариантов решений, в том числе фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

В последнее время широкое развитие получил «электронный мозговой штурм» (onlinebrainstorming), основанный на интернет-технологиях. Он позволяет почти полностью устранить «опасения оценки», поскольку обеспечивает анонимность участников, а также решает ряд проблем традиционного «мозгового штурма». Одной из таких проблем является «блокировка производительности», когда люди, ожидая своей очереди (участники группы представляют свои идеи поочередно) могут передумать или испугаться публично выразить свою идею, или просто ее забыть.

Кроме указанной типологии, в основу которой положены критерии типов практики и целей, исследователи выделяют и такие критерии, как: время проведения, результат, методология и тому подобное.

Например, классификация деловых игр по Л.В. Ежову:

1. По времени проведения:

- без ограничения времени;
- с ограничением времени;
- игры в реальном времени;
- игры, где время сжато.

2. По оценке деятельности:

- балльная или иная оценка деятельности игрока или команды;
- оценка того, кто как работал, отсутствует.

3. По конечному результату:

- жесткие игры – заранее известен ответ (например, сетевой график), существуют жесткие правила;
- свободные, открытые игры с заранее известным ответом, правила для каждой игры разные, участники работают над решением неструктурированной задачи.

4. По конечной цели:

- учебные – направлены на появление новых знаний, закрепление навыков участников;
- констативные – конкурсы профессионального мастерства;
- поисковые – направлены на выявление проблем и на поиск путей их решения.

5. По методологии проведения:

- луночные игры – любая игра (шахматы, «Озеро», «Монополия»). Игра проходит на специально организованном поле, с жесткими правилами, результаты заносятся на бланки;

- ролевые игры – каждый участник имеет определенное задание, определенную роль, которые должен выполнить в соответствии с задачами;
- групповые дискуссии – связаны с проведением занятий или приобретением навыков групповой работы. Участники выполняют индивидуальные задания, существуют правила ведения дискуссии;
- имитационные – имеют целью вызвать у участников представления, как бы они действовали в определенных условиях;
- организационно-деятельностные игры (Г.П. Щедровицкий) – нет жестких правил, участники не имеют ролей, игры направлены на решение междисциплинарных проблем. Активизация работы участников происходит за счет жесткого давления на личность;
- инновационные игры (В.С. Дудченко) – формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи традиционной системы действий, отработывают модели реальной, идеальной ситуации, включают тренинги по самоорганизации;
- ансамблевые игры (Ю.Д. Красовский) – формируют управленческое мышление у участников, направленные на решение конкретных проблем методом организации делового партнерского сотрудничества команд.

Основой для разработки деловой игры является создание имитационной и игровой моделей, которые должны органически накладываться друг на друга, что и определяет ее структуру.

Имитационная модель отражает выбранный фрагмент реальной действительности, который можно назвать прототипом модели или объектом имитации, задает предметный контекст профессиональной деятельности специалиста в учебном процессе.

Игровая модель является способом описания деятельности участников игры с имитационной моделью, что задает социальный контекст профессиональной деятельности специалистов.

Построение деловой игры преследует педагогические цели:

дидактические:

- закрепление системы знаний в области конструирования игры;
- выработка системных умений по конструированию и методическому описанию игры;
- совершенствование навыков принятия коллективных решений;
- развитие коммуникативных компетенций.

воспитательные:

- формирование креативного творческого мышления;
- воспитание индивидуального стиля поведения в процессе взаимодействия с людьми;
- преодоление психологического барьера по отношению к формам и методам активного обучения.

Каждая деловая игра имеет свою структуру, в некоторых случаях структура различна, но в основном имеются обязательные общие этапы, такие, как: имитационная модель, игровая модель, цели игры, сценарий, распределение ролей, правила игры и подведение итогов.

При подготовке к ДИ следует предусмотреть следующие элементы.

Источники игры.

Базовой для ДИ является модель социально- экономической системы в целом, включающая объект управления, управляющую систему и элементы обратной связи, основные характеристики и параметры модели, а также начальные условия ее функционирования. Материалами для игры могут быть результаты исследования, проведенного на предприятии (например, итоги аудиторской проверки или маркетинга), печатные материалы, конкретная деятельность по управлению предприятием или организационному развитию.

Содержание игры.

Содержанием может быть явление, к которому имеется множество подходов (теоретических и практических), обусловленных различными смысловыми позициями участников, порождающими столкновение интересов. Ситуация должна предполагать неоднозначность решений, содержать элемент неопределенности, что обеспечивает проблемный характер игры и личностное проявление игроков. Кроме того, в игре должна быть предусмотрена возможность принимать решение каждым ее участником. С этой целью готовится пакет документов, причем каждый документ может быть ориентирован на определенного игрока или команду. В игре следует отображать только наиболее значимые факторы, действующие в реальной ситуации.

Состав и количество участников игры.

Конструирование модели участников в основном зависит от анализируемой проблемы и целей (управленческих, педагогических, игровых, исследовательских и пр.). Компетентность участников игры, их специализация и сфера практической деятельности должны соответствовать уровню, на котором следует решать проблему. При проведении ДИ важно также продумать стимулы, обеспечивающие высокую вовлеченность участников.

Регламент.

Время, затрачиваемое на игру, определяется ее продолжительностью и количеством этапов или фрагментов, а также их сложностью с точки зрения принимаемых решений. Как правило, деловая игра проходит от 4 до 10 ч в день.

Правила и нормы.

На ДИ формулируется система штрафов и поощрений, определяются критерии выигрыша. Результаты игры могут быть очевидны, выражены количественно, а могут оцениваться экспертами.

Сценарии или ее блок-структура.

На этом этапе выделяются игровые единицы и функции. На основе этой работы, а также целей игры создается сценарный план и продумываются игровые события. Сценарий обычно включает в себя развернутое изложение сущности игры и логическую последовательность ее реализации, вопросы, связанные с управлением игрой. Даются подробные инструкции организаторам, участникам игры, экспертам, приводятся при необходимости варианты расчетов, справки, таблицы, схемы и вся вспомогательная документация, обосновывается система оценки результатов деятельности учебных групп.

Обратная связь.

В ДИ целесообразна обратная связь разных видов, осуществляемая по итогам каждого этапа. Она должна отражать развитие организации в результате принятого обучаемыми решения. Система оценивания результатов игры «компетентными судьями» или экспертами. Включает в себя специальные разработки методик оценивания: бланки, таблицы.

Вспомогательный материал.

Обычно он предлагается в приложении и состоит из тестов, упражнений, ситуаций и специальных заданий для разного целевого предназначения. Важное место среди материалов занимают методические инструкции по проведению игры, ролевые инструкции участникам и необходимый справочный и информационный материал.

Организация пространственной среды.

Целесообразно заранее продумать такого рода информацию для того, чтобы предусмотреть ситуации, когда для принятия решений целесообразно иметь несколько помещений или, когда сценарий предполагает разные формы деловой коммуникации: работу в микрогруппах, межгрупповую дискуссию, пленум.

Целесообразно также предусмотреть порядок проведения ДИ, т.е. последовательность шагов по ее проведению:

- введение в игру — обычно на этом этапе участников знакомят со смыслом, целями и задачами проводимой игры, общим регламентом, осуществляют консультирование и инструктаж. Однако в случае необходимости игре может предшествовать лекция или беседа по проблемам игры;

- разделение слушателей на группы — оптимальный размер группы — 5—7 человек;

- в каждой группе выбирается лидер и распределяются игровые роли. Это можно осуществить как в начале игры, так и по мере необходимости по ее ходу;

- погружение в игру — на этом фрагменте обучаемые получают «игровое задание», например: разработать «визитную карточку команды», подготовить мини-презентацию, сделать комплимент партнерам по игре — или участвуют в тренинге на совместимость и «срабатываемость» участников;

- изучение и системный анализ ситуации или проблемы, договариваются о терминологии, знакомятся с правилами и входят в роль, демонстрируют ролевое поведение;

- игровой процесс — поиск и разработка вариантов решений, прогнозирование возможных потенциальных проблем, рисков и других последствий. В ходе внутригрупповой дискуссии вырабатывается коллективное решение, затем готовится и обосновывается проект, который визуализируется на плакатах, делаются расчеты для его реализации, готовятся и заполняются документы, необходимые для решения и его презентации;

- общая дискуссия или пленум — межгрупповое общение;

- каждая группа презентует и обосновывает свои решения или проекты;

- обмен мнениями, оппонирование, вопросы и ответы. Для проведения межгруппового общения изменяется пространственная среда (игровое поле) и распределяются специальные роли, как правило, имеющие игровые функции. Преподаватель на ДИ ведет межгрупповую дискуссию, задаёт вопросы и корректно управляет процессом обмена мнениями;

- подведение итогов игры — здесь оцениваются решения и проекты, происходит знакомство с разными стратегиями, определяется их эффективность и конкурентоспособность. Кроме того, на этом этапе подсчитываются баллы, штрафные и поощрительные очки, выявляются лучшие команды, игроки, проекты. Система оценивания в конечном итоге должна соотносить планируемые цели и полученный результат игры. Кроме того, она должна предполагать оценку вырабатываемых решений и проектов в определенных шкалах качества, позволяющих также оценивать деятельность каждого отдельного участника и работу команды;

- рефлексия — обратная связь по итогам игры от самих обучаемых, позволяющая преподавателю не просто выявить степень удовлетворенности обучаемых проведенной игрой и принятыми решениями, а услышать информацию о трудностях, которые испытали участники, об их удачах и личных достижениях, о том, чему научились.

Профессиональная деятельность менеджеров носит многогранный характер, поэтому использование деловой игры «стили руководства» в подготовке специалистов поможет активизировать процесс обучения, развить и углубить знания, а также закрепить практические навыки студентов. Во время игры развивается творческое мышление, возрастает активность студентов, формируется интерес к предмету. При организации деловой игры на уроках по менеджменту необходимо придерживаться следующих положений:

- правила игры должны быть простыми и хорошо отработанными;

- формулирование заданий доступны для понимания студентов;
- действует принцип «играют все»;
- система оценивания игры должна быть открытой;
- игра заканчивается с обязательным получением результатов.

В связи с этим разработка деловой игры по теме «Стили руководства» предоставляет выбор ситуаций, моделируемых по ряду критериев. Главными из них являются те, которые в наибольшей степени соответствуют содержанию менеджмента, т.е. управлению людьми для достижения экономических целей в условиях рыночной неопределенности. В наибольшей степени таким критериям соответствует рассмотрение стилей руководства, так как предпочтительно по ряду причин: доступна для понимания студентов, не имеющих производственного опыта; сбор информации возможен из широко доступных источников (журналов, справочников и др.), социологических опросов.

1.3 Анализ современного состояния проблемы в обучении на основе деловых игр.

В настоящее время учебный процесс требует постоянного совершенствования, так как происходит смена приоритетов и социальных ценностей: научно–технический прогресс все больше осознается как средство достижения такого уровня производства, который в наибольшей мере отвечает удовлетворению постоянно повышающихся потребностей человека, развитию духовного богатства личности.

Поэтому современная ситуация в подготовке специалистов требует коренного изменения стратегии и тактики обучения в образовательных организациях. Главными характеристиками выпускника любого образовательного учреждения являются его компетентность и мобильность.

В этой связи акценты при изучении учебных дисциплин переносятся на сам процесс познания, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности самого обучающегося. Успешность достижения этой цели зависит не только от того, что усваивается (содержание обучения), но и от того, как усваивается: индивидуально или коллективно, в авторитарных или гуманистических условиях, с опорой на внимание, восприятие, память или на весь личностный потенциал человека, с помощью репродуктивных или активных методов обучения.

Специфика обучающих возможностей деловой игры как метода активного обучения в сравнении с традиционными играми состоит в следующем.

Цели игры в большей степени согласуются с практическими потребностями обучающихся. Данная форма организации учебного процесса снимает противоречие между абстрактным характером учебного

предмета и реальным характером профессиональной деятельности, системным характером используемых знаний и их принадлежности разным дисциплинам.

Метод позволяет соединить широкий охват проблем и глубину их осмысливания.

Игровая форма соответствует логике деятельности, включает момент социального взаимодействия, готовит к профессиональному общению.

Игровой компонент способствует большей вовлеченности обучаемых.

Деловая игра насыщена обратной связью, причем более содержательной по сравнению с применяемой в традиционных методах.

В игре формируются установки профессиональной деятельности, легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка.

Традиционные методы предполагают доминирование интеллектуальной сферы, в игре проявляется вся личность.

Деловые игры провоцирует включение рефлексивных процессов, представляет возможность интерпретации, осмысливания полученных результатов.

Опыт, полученный в игре, может оказаться даже более продуктивным в сравнении с приобретенным в профессиональной деятельности. Это происходит по нескольким причинам. Деловые игры позволяют увеличить масштаб охвата действительности, наглядно представляют последствия принятых решений, дают возможность проверить альтернативные решения. Информация, которой пользуется человек в реальности, неполная, неточная. В игре ему предоставляется хотя и неполная, но точная информация, что повышает доверие к полученным результатам и стимулирует процесс принятия ответственности.

Рассмотренные преимущества определили успешность применения данного метода в учебном процессе.

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.

Конкретизировать этот тезис можно в следующем виде:

- 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 не абстрактный, а реальный для участника процесс информационного обеспечения его игровых действий, динамика развития сюжета деловой игры, формирование целостного образа профессиональной ситуации;

- игра позволяет формировать у будущих специалистов целостное представление;

- игра позволяет приобрести социальный опыт (коммуникации, принятия решений и т. п.).

Осуществление теоретического анализа позволяет сделать следующее заключение: деловые игры, которые пробуждают, поддерживают и развивают интерес к процессу обучения и учебному предмету, имитируют научную, производственную деятельность людей, способствуют выработке навыков рационального решения проблем и задач, встречающихся в реальной жизни, моделируют самые разнообразные жизненные и производственные ситуации и предназначены для реализации разных целей: изучение нового материала, его закрепления.

Такие занятия нравятся обучающимся тем, что ставят их в условия, когда надо решать конкретные производственные задачи, дают почувствовать себя специалистами в своей сфере, принимающими серьезные, деловые решения.

Можно отметить также следующее, что из умений и качеств, формируемых в деловых играх вообще, в данных играх в наибольшей степени отрабатываются:

- умение принимать решения в реальных ситуациях и защищать их;
- умение работать в коллективе над решением общей задачи;
- инициативность и творческое отношение к своим обязанностям.

Практика применения деловых игр показала, что эта форма обучения и воспитания легко поддается модернизации, которую можно осуществлять с учетом местных условий, индивидуальных особенностей обучающихся, их подготовки к жизни.

Выводы по главе 1

Анализ изучения теоретических основ использования деловых игр, как одного из методов активного обучения, позволяет отметить, что основная цель игры – поднять интерес учащихся к учебе, и тем самым повысить эффективность обучения.

Данный процесс обучения предполагает творческий подход со стороны преподавателя и студента, освоение умений учащимися в процессе активной познавательной деятельности.

Преподавателю, данная технология обучения, дает возможность лучше узнать и понять студентов, оценить их индивидуальные особенности, решить внутренние проблемы (например, общения); а также это возможность для самореализации, творческого подхода к работе, осуществления собственных идей.

Для обучающихся - деловая игра стимулирует лучшее запоминание и понимание изучаемого материала, способствует повышению мотивации и позволяет комплексно использовать органы чувств при восприятии информации, а также самостоятельно и неоднократно воспроизводить ее в новых ситуациях.

Анализ различных трактовок определений показывает, что все исследователи данной проблемы, так или иначе, отмечают главную особенность деловой игры – наличие деловой ситуации или имитационной модели, которая представляет идеальное отображение реальной ситуации из жизни организации или же искусственно созданной ситуации, воссоздающей типичные проблемы.

Известно, что до настоящего времени классификация деловых игр носит эмпирический характер, хотя это центральная проблема развития учебных деловых игр. Вклад в разработку классификации деловых игр внесли: М. М. Бирштейн, В. Я. Платов, В. П. Пугачев, А. М. Смолкин, В.

А. Трайнев и др. Существующие классификаторы ДИ отражают соответствующие виды знаний. Очевидно, что многообразные деловые игры можно систематизировать по целому ряду признаков.

Независимо от типологии деловые игры имеют ряд общих моментов в своей организации и построении. Любая классификация является некоторым обобщением знаний по исследуемой проблеме, а также отражением позиции авторов в рамках изучаемой темы.

Учебный процесс должен основываться как на передаче-получении информации и отработке репродуктивных навыков и познавательного творчества, так и на создании условий, в которых обучающийся сам себе ставит цель, ищет способы ее достижения, отбирает материал, при этом он ответственен за свое поведение и результаты работы, а также за успех всей группы.

Деловые игры выгодно отличаются от других методов обучения тем, что позволяют обучающимся быть причастными к функционированию систем, дают возможность им как бы «пожить» некоторое время в изучаемой в лабораторных условиях организационно-производственной системе.

При этом следует подчеркнуть, что ДИ не подменяют традиционные методы обучения, а рационально их дополняют.

Опираясь на материалы проведенного теоретического исследования, можно сделать выводы, что:

- проблема классификации учебных деловых игр актуальна и в настоящий момент;
- деловые игры, в настоящее время, занимают прочные позиции в образовательном процессе;
- данный метод служит повышению эффективности образования, позволяя экономить временные затраты, средства для проведения эксперимента, моделировать будущую самостоятельную

профессиональную деятельность, а также развить творческий потенциал учащихся;

- информация, полученная в ДИ, может быть в дальнейшем использована в обучении для более эффективного освоения знаний и умений;

- все это дает основание предположить, что деловую игру целесообразно применять в процессе обучения, так как она выступает как многофункциональный метод подготовки обучающихся в самостоятельной работе, значимой для формирования и совершенствования у них профессиональных способностей, знаний, умений и личностных качеств.

Глава 2. Исследовательская работа по разработке и применению деловых игр в процессе обучения дисциплины «Менеджмент» на примере ГБПОУ СПО «Миасский машиностроительный колледж»

2.1 Анализ использования активных технологий обучения в образовательном процессе.

Основываясь на анализ изучения теоретических основ использования деловых игр, мы провели исследование на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения СПО «Миасский машиностроительный колледж».

Цель исследования – совершенствование образовательного процесса путем привития интереса учащихся к предмету «Менеджмент» и активизации познавательной деятельности учащихся за счет использования деловых игр посредством включения их в активную познавательную деятельность.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Провести исследование для выявления интереса обучающихся к дисциплине «менеджмент» (по результатам анкетирования «Отношение к предмету» в приложении 1).
2. Провести исследование успеваемости обучающихся (по результатам контрольного тестирования – приложение 2) по дисциплине «менеджмент».
3. Выяснить развитость навыков сотрудничества (совместной деятельности) (по результатам теста определение индекса групповой сплоченности Сижора – приложение 3);

4. Провести исследование по самооценке обучающихся (по результатам теста-опросника в приложении 4).

5. Выяснить уровень развитости коммуникативных умений и навыков обучающихся (по результатам теста «Выявление коммуникативных способностей» – приложение 5).

В исследовании принимали участие 20 учащихся группы № 146.

Использовались следующие методы исследования: наблюдение, беседа, эксперимент (формирующий и контрольный), анкетирование, тесты-опросники, контрольное тестирование, методы статистической обработки полученных экспериментальных данных.

Эксперимент предполагал проведение трех этапов:

I. Констатирующего;

II. Формирующего;

III. Контрольного.

Мы провели эксперимент по применению деловых игр на дисциплине «Менеджмент». В виду ограниченного объема данной исследовательской работы мы представили только 3 деловые игры.

1. Для выявления уровня мотивации учащихся к предмету «Менеджмент» была проведена диагностика с использованием анкеты «Отношение к предмету» (Приложение 1).

Таблица 1

Результаты анкетирования «Отношение к предмету»

Тип отношения к предмету	Количество, студентов	%
Активно-положительный	3	15
Положительный	6	30
Безразличный	9	45
Отрицательный	2	10
Крайне отрицательный	-	-
Итого	20	100

Результаты анкетирования представим в виде диаграммы (рисунок 1).

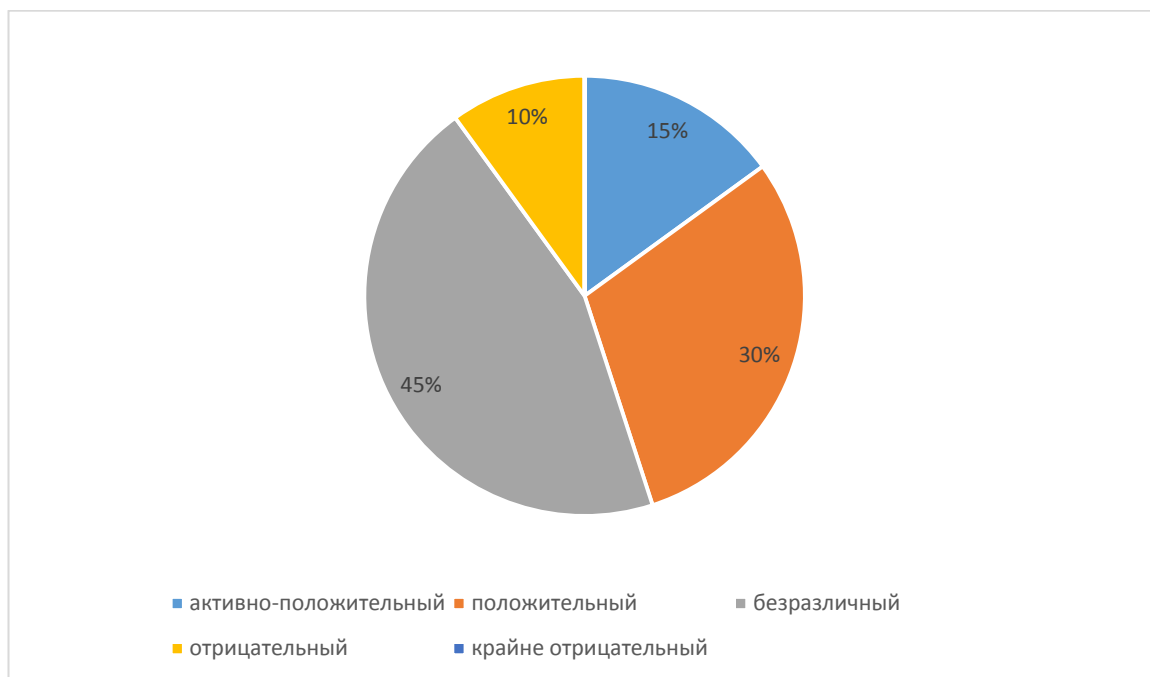


Рисунок 1. - Мотивация студентов группы № 146 по предмету «Менеджмент» на констатирующем этапе

Результат данного исследования показал низкий уровень мотивации к дисциплине «Менеджмент», так как большинство студентов имеют отрицательное и безразличное отношения к предмету. Стоит отметить, что крайне-отрицательного отношения к предмету не выявлено.

«активно-положительный» - составил 15% от количества студентов;

«положительный» - составил 30% от количества студентов;

«безразличный» - составил 45% от количества студентов;

«отрицательный» - составил 10% от количества студентов.

«крайне отрицательный» - отсутствуют.

2. На следующем этапе мы провели диагностику успеваемости обучающихся (по результатам контрольного тестирования знаний - приложение 2) по дисциплине «Менеджмент».

По результатам выполнения теста были получены следующие результаты:

Таблица 2

Результаты выполнения контрольной работы

Оценка	Количество, студентов	%
«5»	2	10
«4»	6	30
«3»	11	55
«2»	1	5
Итого	20	100

Уровень знаний отражен на диаграмме (рисунок 2).

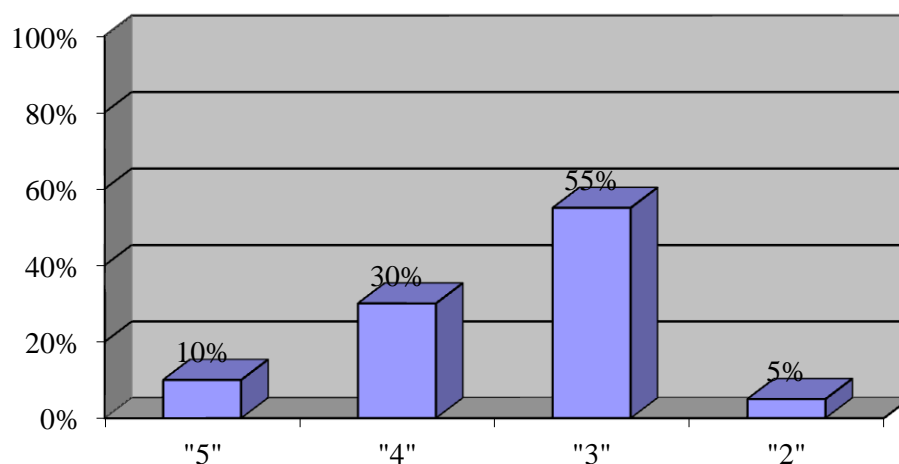


Рисунок 2. – Успеваемость обучающихся в группе 146по дисциплине «Менеджмент».

Результаты выполнения среза знаний показали, что у студентов группы 146,обучающиеся по традиционной системе, низкий уровень знаний и учебной активности по отношению к дисциплине «Менеджмент».

- «5» - 10% от количества студентов в группе;
- «4» - 30% от количества студентов в группе;
- «3» - 55% от количества студентов в группе;
- «2» - 5% от количества студентов в группе.

3. На данном этапе выяснили развитость навыков сотрудничества (совместной деятельности) студентов при помощи теста на определения индекса групповой сплоченности Сишора (приложение 3).

Шкалы: уровень групповой сплоченности

Назначение теста:

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма: +19 баллов, минимальная: -5).

Таблица 3

Уровень групповой сплоченности

Уровень	Количество, студентов	%
Высокий	2	10
Выше среднего	3	15
Средний	11	55
Ниже среднего	4	20
Низкий	-	-
Итого:	20	100

Результаты исследования показаны на диаграмме (рисунок 3).

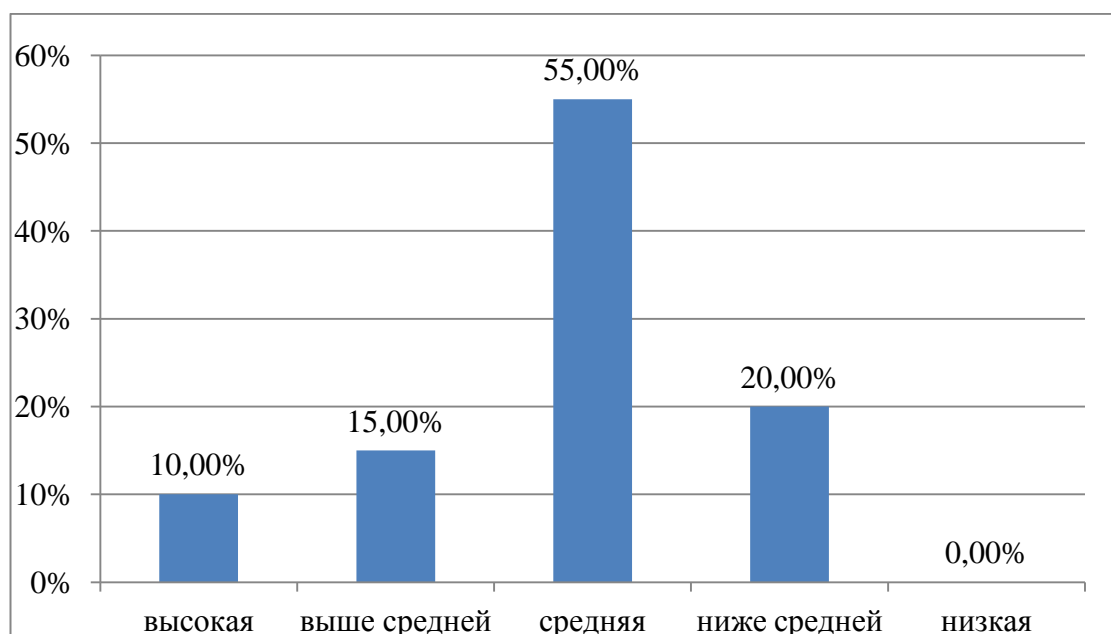


Рисунок 3. - Уровень групповой сплоченности

Обработка и интерпретация результатов теста.

Уровни групповой сплоченности

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6 – 15 балла – выше средней;
- 7- 11,5 – средняя;
- 4 – 6,9 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая.

Исходя из данных, полученных с помощью методики Сижора, мы видим, что уровень групповой сплоченности имеют преимущественно средние показатели (55%). Также стоит отметить, что показатель ниже среднего составляет 20%. Это указывает на то, что группа 146 недостаточно развита, как коллектив.

4. Далее провели исследование по самооценке обучающихся (по результатам методики в приложении 4).

Данная методика включает 32 суждения. По ним возможны пять вариантов ответов, каждый из которых кодируется баллами по

следующей схеме: очень часто – 4 балла; часто – 3 балла; иногда – 2 балла; редко – 1 балл; никогда – 0 баллов.

Подсчитать общее количество баллов по всем суждениям:

0-25 баллов – высокий уровень самооценки;

26-45 баллов – средний уровень самооценки;

46-128 баллов – низкий уровень самооценки.

Таблица 4

Уровень самооценки обучающихся

Уровень	Количество, студентов	%
Высокий	9	45
Средний	5	25
Низкий	6	30
Итого:	20	100

Результаты исследования отражены на диаграмме (рисунок 4).

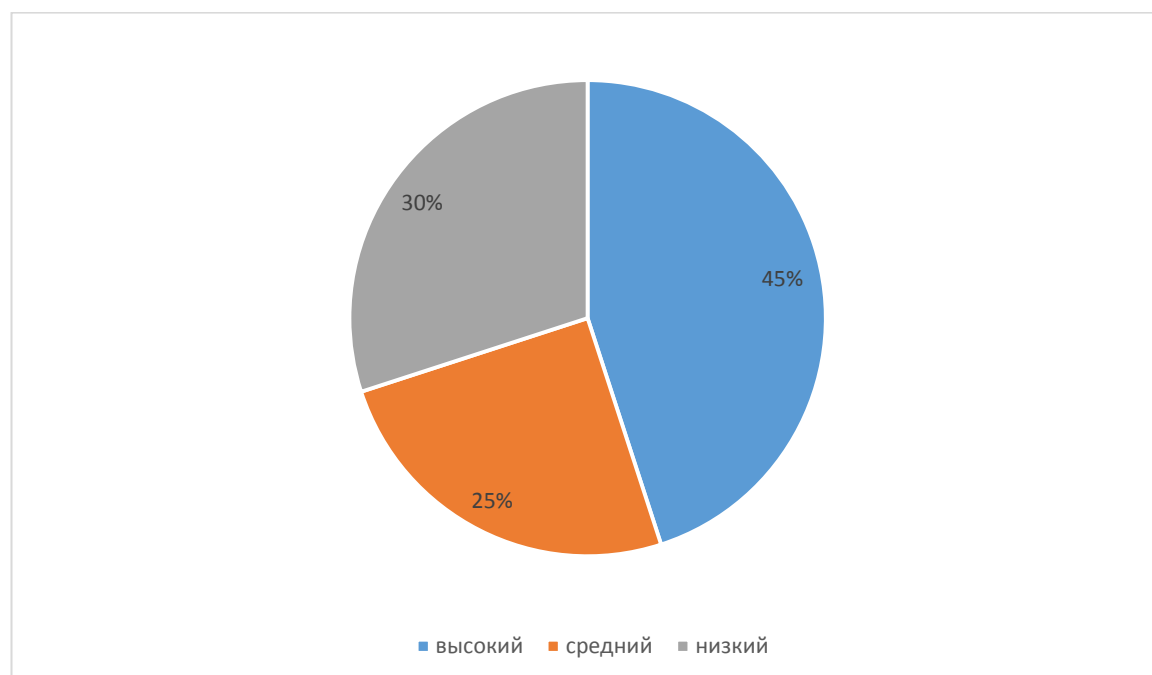


Рисунок 4. - Уровень самооценки студентов

Диаграмма показывает, что уровень самооценки студентов на констатирующем этапе основной части – высокий (45%) и низкий (30%).

При высоком уровне самооценки человек оказывается неотягощенным «комплексом неполноценности», правильно реагирует на замечания других и редко сомневается в своих действиях.

При среднем он редко страдает от «комплекса неполноценности» и время от времени старается подладиться под мнения других.

При низком уровне самооценки человек болезненно переносит критику в свой адрес, старается всегда считаться с мнениями других и часто страдает от «комплекса неполноценности».

5. Также выяснили уровень развитости коммуникативных умений и навыков обучающихся (по результатам теста на выявление коммуникативных способностей – приложение 5).

Для того чтобы выявить коммуникативные способности личности, мы провели исследование в виде теста, который состоит из 16 вопросов.

Необходимо ответить на вопросы и самостоятельно оценить результаты: за каждое «да» — 2 очка, «иногда» — 1 очко, «нет» — 0. Затем общее число очков суммируется и по классификатору определяется, к какой категории людей относится обучающийся.

30-32 очка. Вы явно некоммуникабельны, и это ваша беда, так как страдаете от этого больше всего вы сами. Но и близким вам людям то же нелегко. На вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь стать общительнее, контролируйте себя.

25—29 очков. Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, и поэтому у вас, наверное, мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергает вас в панику, то надолго выводит из равновесия. Вы знаете данную особенность своего характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только недовольством — в вашей власти переломить эти особенности характера.

Разве не бывает, что при какой-либо сильной увлеченности вы обретаєте вдруг полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

19—24 очка. Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы вас не пугают. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В ваших высказываниях порой слишком много сарказма без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

14-18 очков. У вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время вы не любите шумных компаний; экстравагантные выходки и многословие вызывают у вас раздражение.

9-13 очков. Вы весьма общительны (порой, быть может, даже сверх меры). Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего вам недостает, так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, вы можете себя заставить не отступать.

4-8 очков. Вы, должно быть, «рубаха-парень». Общительность бьет из вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел. Любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас мигрень и даже хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке. Беретесь за любое дело, хотя далеко не всегда можете успешно

довести его до конца. По этой самой причине руководители и коллеги относятся к вам с некоторой опаской. Задумайтесь над этим!

3 очка и менее. Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно некомпетентны. Вольно или невольно вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа не для вас. Людям — и на работе, и дома, и вообще повсюду — трудно с вами. Да, вам надо поработать над собой и своим характером! Прежде всего воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительнее относитесь к людям; наконец, подумайте и о своем здоровье — такой стиль жизни не проходит бесследно.

Данные исследования разместили в таблице 5.

Таблица 5

Уровень развитости коммуникативных умений и навыков

Уровни	Количество студентов	%
Оценка 5	2	10
Оценка 4	3	15
Оценка 3	9	45
Оценка 2	5	25
Оценка 1	1	5
Итого:	20	100

Характеристика оценок:

Оценка 1 – низкий уровень проявления коммуникативных склонностей;

Оценка 2 – уровень проявления коммуникативных склонностей ниже среднего;

Оценка 3 – средний уровень проявления коммуникативных склонностей;

Оценка 4 – высокий уровень проявления коммуникативных склонностей;

Оценка 5 – очень высокий уровень проявления коммуникативных склонностей.

Для большей наглядности результаты исследования представлены в виде диаграммы на рисунке 5.

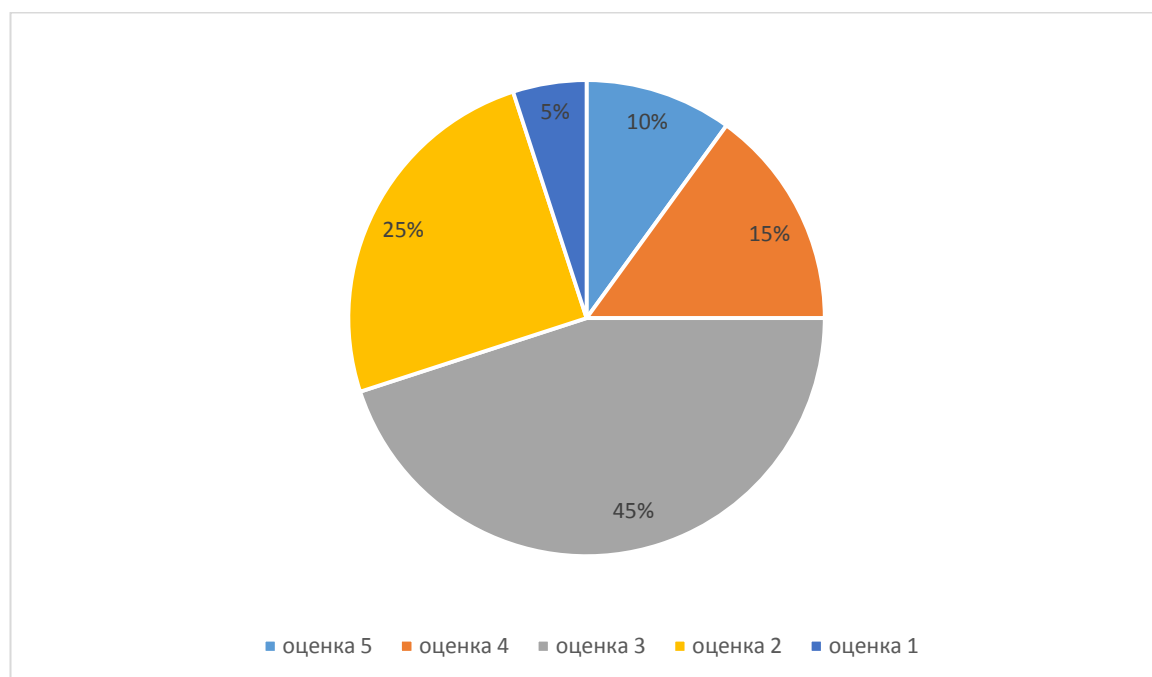


Рисунок 5. - Процентное соотношение уровней развития коммуникативных склонностей и навыков студентов

Большинство студентов обладают средним уровнем коммуникативных способностей и навыков. Также необходимо отметить, что среди студентов есть и такие, которых можно назвать необщительными, замкнутыми.

После всех проведенных исследований на констатирующем этапе сделали следующий вывод:

1. Результат данного исследования показал низкий уровень мотивации к дисциплине «Менеджмент», так как большинство студентов имеют отрицательное и безразличное отношение к предмету. Стоит отметить, что крайне-отрицательного отношения к предмету не выявлено.

2. Результаты выполнения среза знаний показали, что у студентов данной группы, обучающиеся по традиционной системе, низкий уровень знаний и учебной активности по отношению к дисциплине «Менеджмент». Так как большинство студентов (55%) в результате проведения контрольного тестирования имеют оценку «3»

«5» - 10% от количества студентов в группе;

«4» - 30% от количества студентов в группе;

«3» - 55% от количества студентов в группе;

«2» - 5% от количества студентов в группе.

3. Исходя из данных, полученных с помощью методики Сисшора, мы видим, что уровень групповой сплоченности имеют преимущественно средние показатели (55%). Также стоит отметить, что показатель ниже среднего составляет 20%. Это указывает на то, что группа 146 недостаточно развита, как коллектив.

4. Диагностика уровня самооценки студентов исследуемой группы выявила в основной части высокие (45%) и низкие (30%) показатели.

При высоком уровне самооценки человек оказывается неотягощенным «комплексом неполноценности», правильно реагирует на замечания других и редко сомневается в своих действиях. Но есть риск, что самооценка может быть завышена и необъективной.

При низком уровне самооценки человек болезненно переносит критику в свой адрес, старается всегда считаться с мнениями других и часто страдает от «комплекса неполноценности».

5. Диагностика выявления коммуникативных умений и навыков обучающихся показала, что большинство студентов обладают средним уровнем коммуникативных и способностей. Также необходимо отметить, что среди студентов есть и такие, которых можно назвать необщительными, замкнутыми.

Учитывая все результаты исследования, мы отмечаем - отсутствие интереса к учебным занятиям, низкую познавательную активность в процессе обучения, низкую самооценку обучающихся, отсутствие навыков принятия самостоятельных решений, отсутствие чувства ответственности, отсутствие навыков работы в команде.

2.2. Разработка и внедрение серии деловых игр на уроках по дисциплине «Менеджмент»

Для того, чтобы развить все перечисленные качества и проявить интерес к познавательной деятельности мы разработали и внедрили серию уроков в форме деловой игры на дисциплине «Менеджмент».

При подготовке к играм необходимо учитывать:

- интересы обучаемых, предрасположенность их к определенным видам управленческой деятельности при распределении ролей в игре;
- количество времени, выделяемого тематическими планами на проведение практических занятий и деловых игр;
- возможности обучаемых получать информацию, необходимую для принятия решений по хозяйственным (производственным, финансовым, сбытовым и др.) вопросам. В случае ограничения информации необходимо давать « типовые » данные, подготовленные самими преподавателями (справочники, нормативы, положения, указы и распоряжения, типовые формы деловой документации и т.д.);
- условный характер учебных игр, упрощение ситуаций, сокращение действительно необходимых сроков на выполнение работ

Время деловой игры 90 минут.

Этапы проведения

Подготовительный этап. Выявление проблемы, выбор темы и определение задач. Выбор вида и формы игры, работа над игровой стратегией, подготовка материалов.

Ввод участников в игровую ситуацию. Привлечение интереса, целеполагание, формирование команд, мобилизация участников.

Групповая или индивидуальная работа по установленным правилам или без них.

Выводы и анализ итогов самостоятельно и/или с привлечением экспертов.

В ходе проведения игры участникам предстоит определить проблему, рассмотреть и проанализировать ситуацию, выработать предложения по решению проблемы. Завершают работу обсуждение хода игры и пожелания.

На формирующем этапе нами были проведены следующие деловые игры:

1. Деловая игра «Стили руководства»

2. Деловая игра «Дискуссия».

3. Деловая игра «Конфликт».

Деловая игра «Стили руководства»

Цель игры

- ознакомиться с различными стилями управления, их характерными чертами и отличительными особенностями;
- каждой команде продемонстрировать поведение руководителя предложенного стиля, показать, как в одной и той же ситуации будут проявляться разные стили управления.
- комиссии определить, в результате обсуждения, наиболее подходящий стиль руководства для разрешения конкретных ситуаций, предложенных группам.

Порядок проведения игры

1. Перед началом игры группа делится на четыре подгруппы, одна из которых – комиссия. В остальных трех подгруппах назначаются руководители. Каждая подгруппа получает конверт с описанием стиля руководства (авторитарный, либеральный, демократический) для определения стиля, приверженцем которого она будет являться. Члены групп не знают стили руководства других групп.

2. В каждой подгруппе организуется дискуссия с целью выработки вариантов разрешения предложенных ситуаций в соответствии с заданным стилем руководства. Комиссия в это время также вырабатывает наиболее верные, по их мнению, варианты решения предложенных ситуаций в соответствии со всеми тремя предложенными стилями руководства.

3. В каждой группе организуется небольшое выступление двух ее представителей (в роли руководителя и подчиненного) в виде ответов на предложенные ситуации.

4. В каждой подгруппе, включая комиссию, организуется дискуссия с целью определения стиля руководства другой подгруппы.

А. После установления стиля руководства каждой группы между участниками игры организуется дискуссия по предложенным ситуациям.

Б. Комиссия анализирует выступление каждой группы и оглашает наилучшее, по их мнению, решение каждой из предложенных ситуаций и наиболее подходящие к ним стили руководства, аргументируя свое решение.

В. Руководитель деловой игры подводит итоги.

Регламент игры

Ознакомление с правилами игры– 5 мин.

Деление на группы и распределение ролей– 5 мин.

Подготовка к дискуссии– 20 мин.

Игровой процесс– 40 мин.

Оглашение результатов и подведение итогов– 10 мин.

Общее время игры– 80 мин.

Раздаточный материал (Приложение 6)

Технические средства обучения – компьютер, мультимедийный проектор, экран.

Эффективность труда руководителя во многом зависит от стиля его руководства. Стиль руководства – устойчивая система способов, методов и форм, используемая в практической деятельности конкретным руководителем.

В зависимости от личностных качеств руководителя различают демократический, авторитарный и либеральный стили руководства.

Авторитарный стиль руководства

Для него характерно:

- преимущественное использование командных методов управления;
- жесткое единоличное принятие руководителем всех решений («минимум демократии»), т. е. централизация полномочий;
- жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания («максимум контроля»);
- отсутствие интереса к работнику как к личности;
- подавление инициативы;
- высокое мнение о себе;
- навязывание своей воли;
- отсутствие у коллектива информации о действительном состоянии дел на управляемом объекте;
- нетерпимость к критике.

Как следствие, снижается активность, инициативность сотрудников, их ответственность и ухудшается психологический климат, что ведет к ухудшению работоспособности коллектива.

Демократический стиль руководства

Делается упор на социально-психологические и экономические моменты управления, ориентация на человека, делегирование полномочий, коллегиальность в решениях, поощрение инициативы, адекватность самооценки, полное информирование, предпочтение поощрениям, терпимость к критике.

Управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников («максимум демократии»), выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками («максимум контроля»), руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, к учету их интересов, потребностей, особенностей.

Руководитель не осуществляет жесткий контроль подчиненных в процессе их работы, ждет, когда работа будет выполнена до конца, чтобы провести оценку.

Однако реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, психологически-коммуникативных способностях руководителя. Демократический метод создает условия для творческой инициативной работы, мобилизует резервы, однако активность и инициативность работников не всегда ведут к достижению целей организации. Достоинства могут не проявляться, если исполнители не хотят или не могут работать творчески.

Либеральный стиль управления

Характеризуется, с одной стороны, «максимумом демократии» (все могут высказывать свои позиции, но реального учета, согласования позиций не стремятся достичь), а с другой стороны, «минимумом контроля» (даже принятые решения не выполняются, нет контроля за их реализацией, все пущено на «самотек»).

Руководитель не принимает активного участия в производственной деятельности подчиненных. Предоставляет работникам полную самостоятельность в достижении конечных результатов.

Разделы работы складываются из отдельных интересов лидеров подгруппы, возможны скрытые и явные конфликты, идет расслоение на конфликтующие подгруппы. Характерно использование коллегиальности для уклонения от ответственности. Либеральный руководитель редко

контролирует выполнение принятых решений, не очень строго следит за выполнением трудовой дисциплины. Его роль сводится к функциям консультанта, координатора, организатора. Этот стиль дает положительные результаты, если коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов, обладающих способностями к творческой работе.

Ситуации для рассмотрения

1. Один из менеджеров по заказам приходит к Вам с требованием повышения заработной платы. Он – квалифицированный специалист, проработавший в Вашей компании 10 лет. Перед Вами стоит реальная угроза потери ценного сотрудника и перехода его к фирме-конкуренту. Но при этом у Вашей фирмы сейчас есть небольшие финансовые проблемы в связи с потерей нескольких довольно крупных клиентов. Как Вы поступите в данной ситуации.

2. Вы приняли на должность топ-менеджера нового сотрудника, профессионала в своем деле, с большим опытом работы, есть своя клиентская база. В первые дни он зарекомендовал себя как грамотный руководитель. Но у нового сотрудника не сложились отношения с коллективом и Вам поступают на него жалобы. В свою очередь, новый менеджер, видя негативное отношение к себе, хочет уволиться. Ваши действия?

Деловая игра «Дискуссия».

Цель игры - Научиться коротко и аргументировано излагать свою точку зрения на поставленный вопрос.

Порядок проведения игры

1. Каждый игрок получает карточку с номером вопроса.
2. В соответствии с полученным номером игроку выдается вопрос, который он будет защищать.

3. Все игроки в зависимости от своей точки зрения на данный вопрос делятся на 2 команды «да» или «нет».

Их задача– набрать максимальное количество баллов.

4. Выступление каждого игрока оценивается независимым жюри (каждым членом отдельно). Штрафные баллы ставятся в неограниченном количестве.

5. Игрок защищает свою точку зрения (да/нет) на поставленный вопрос, не более 5 минут.

6. Перед началом выступления команда имеет 15 минут на общее обсуждение вопросов. В это время игроки могут советовать друг другу тактику ответа, вместе находить убедительные аргументы.

7. После выступления первого игрока (1, «да») выступает его оппонент (1, «нет»). Далее без перерыва аналогично по всем вопросам.

8. Жюри оценивает игроков по мере их выступления. В конце игры из оценок, полученных командой в сумме, вычитываются штрафные баллы.

Выиграла та команда, у которой больше очков.

Регламент игры:

Объяснение правил– 5 мин.

Коллективное совещание– 15 мин.

Выступление каждого игрока– 5 мин.

Подведение итогов– 5 мин.

Общая продолжительность игры– 90 мин.

Раздаточный материал

Вопросы для выступления:

1. Руководителем предприятия должен быть мужчина/женщина.

2. Руководитель предприятия должен иметь, прежде всего, экономическое/техническое образование.

3. Менеджеру не обязательно быть привлекательным и располагать к себе (да/нет).

4. Типографиям лучше ориентироваться на рекламную продукцию и этикетку, чем на книжную и периодическую (да/нет).

5. Если платят хорошо, можно работать на любой работе. 6. Лучше печатать за границей.

Деловая игра «Конфликт».

Цель игры - научиться быстро и правильно решать конфликты па производством путем выбора оптимального плана ликвидации конфликта.

Функции руководителя игры

Руководитель обязан объяснить всем ее участникам порядок проведения деловой игры и правила их действий. После этого он принимает участие в игре как эксперт, обладающий правом «вето», если принимается заведомо неправильное решение. Вынесение «вето» должно быть аргументировано.

Порядок проведения игры:

Этап 1. Руководитель игры делит группу студентов (слушателей) на три подгруппы. Каждая подгруппа представляет одно предприятие, на котором развивается своя конфликтная ситуация. Затем каждому члену группы присваивается определенная роль - он становится реальным героем сложившейся ситуации. Каждый участник получает раздаточный материал, ознакомившись с которым выполняет первое задание и готовится к предстоящей беседе с остальными героями своей ситуации.

Этап 2. Проводится беседа, в ходе которой руководители (начальники) выясняют некоторые подробности конфликта, разговаривают с виновниками и остальными участниками, выслушивают их мнение. После этого начинается совместное (внутри группы-предприятия) обсуждение проблемы и выполняются последующие три задания. Желательно оформить их в письменном виде, что позволит более четко сформулировать решение группы и, безусловно, понадобится руководителю (начальнику) при выступлении.

Этап 3. После обсуждения объявляются решения по каждому предприятию. Руководитель сначала кратко излагает суть конфликта, чтобы остальные участники игры знали, о чем идет речь, а затем оглашает решение группы по следующим позициям:

- формулировка проблемы (не более 10 слов);
- альтернативные варианты (чем больше, тем лучше);
- собственное решение проблемы (на данном этапе обязательна четкая аргументация спикером решения группы).

При выступлении нельзя перебивать спикера, а все возникающие вопросы задаются после выступления.

Этап 4. Руководитель игры подводит итоги - дает оценку выбранным решениям проблем по каждой ситуации. Побеждает та группа, которая представила наиболее аргументированное и правильное решение, при этом также учитывается число найденных альтернативных вариантов.

Регламент игры

Ознакомление всех участников с игрой - 5 мин.

Деление на группы по ролям и выдача раздаточного материала - 5 мин.

Подготовка к беседе - 10 мин.

Беседа, обсуждение, выполнение заданий - 30 мин.

Выступления - 20 мин.

Подведение итогов - 10 мин.

Раздаточный материал (Приложение 7)

Задание для всех:

Подготовиться к беседе и отметить все плюсы занимаемой позиции.

В ходе беседы вам предстоит найти решение этого конфликта совместно с остальными героями и сделать следующее:

1. сформулировать проблему;
2. написать альтернативные варианты и указать их плюсы и минусы;
3. выбрать оптимальный план действий.

2.3 Анализ результатов исследования

На завершающем контрольном этапе мы проверили эффективность использования деловых игр в образовательном процессе при изучении дисциплины «Менеджмент».

После проведения серии деловых игр мы повторно провели исследование в группе 146, чтобы оценить результаты проведенной работы и доказать эффективность познавательного процесса.

1. При выявлении уровня мотивации обучающихся к дисциплине «Менеджмент» с использованием анкеты «Отношение к предмету» (Приложение 1) мы получили следующие результаты:

Таблица 6

Результаты анкетирования «Отношение к предмету»

Тип отношения к предмету	Количество, студентов	%
Активно-положительный	8	40
Положительный	10	50
Безразличный	2	10
Отрицательный	-	-
Крайне отрицательный	-	-
Итого	20	100

Результаты анкетирования на констатирующем и контрольном этапах показали на диаграмме (рисунок 6) в виде сравнения.

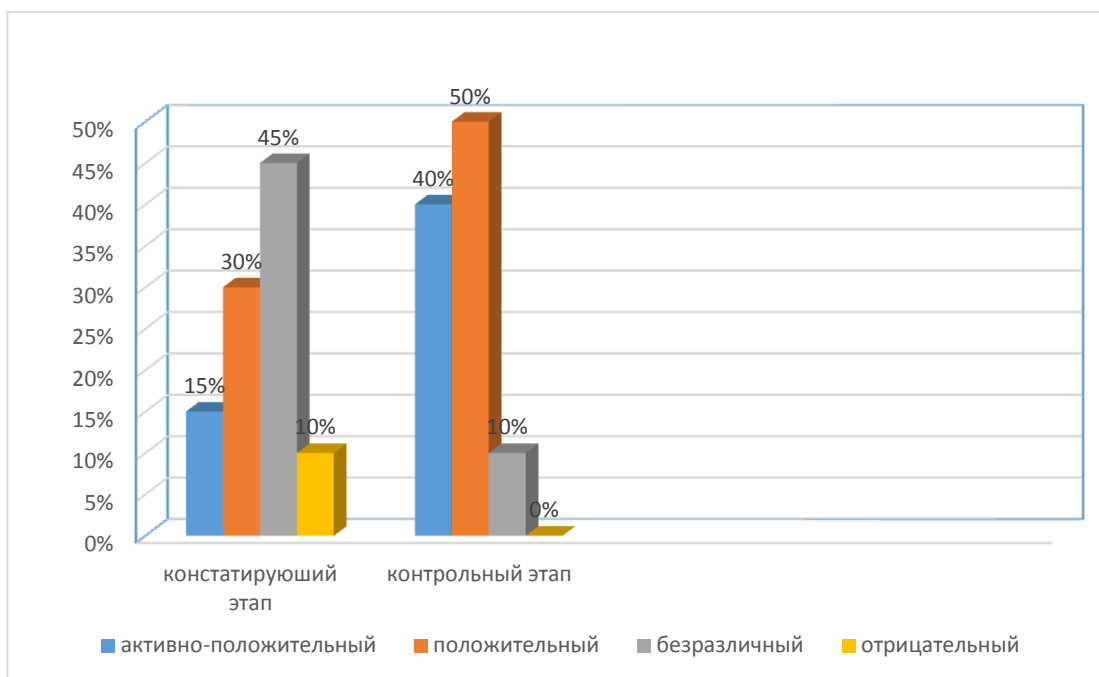


Рисунок 6 Уровень мотивации студентов на констатирующем и контрольном этапах в виде сравнения

Как показано на диаграмме, уровень мотивации студентов, после внедрения серии уроков в форме деловой игры, значительно повысился.

Благодаря внедрению серии деловых игр полностью отсутствует отрицательный тип отношения к дисциплине.

Безразличный тип отношения к дисциплине составил всего 10%.

А положительный и активно-положительный – 50% и 40%.

Отсюда вывод: образовательный процесс с применением деловых игр вызывает повышенный интерес у студентов, в результате чего увеличивается уровень мотивации к обучению.

2. В результате повторной диагностики успеваемости обучающихся в группе 146 (по результатам контрольного тестирования знаний - приложение 2) по дисциплине «менеджмент» были получены следующие результаты:

Таблица 7

Результаты выполнения контрольной работы

Оценка	Количество, студентов	%
«5»	11	55
«4»	7	35
«3»	2	10
«2»	-	-
Итого	20	100

Результаты среза знаний показали на диаграмме (рисунок 7) в виде сравнения с констатирующим этапом.

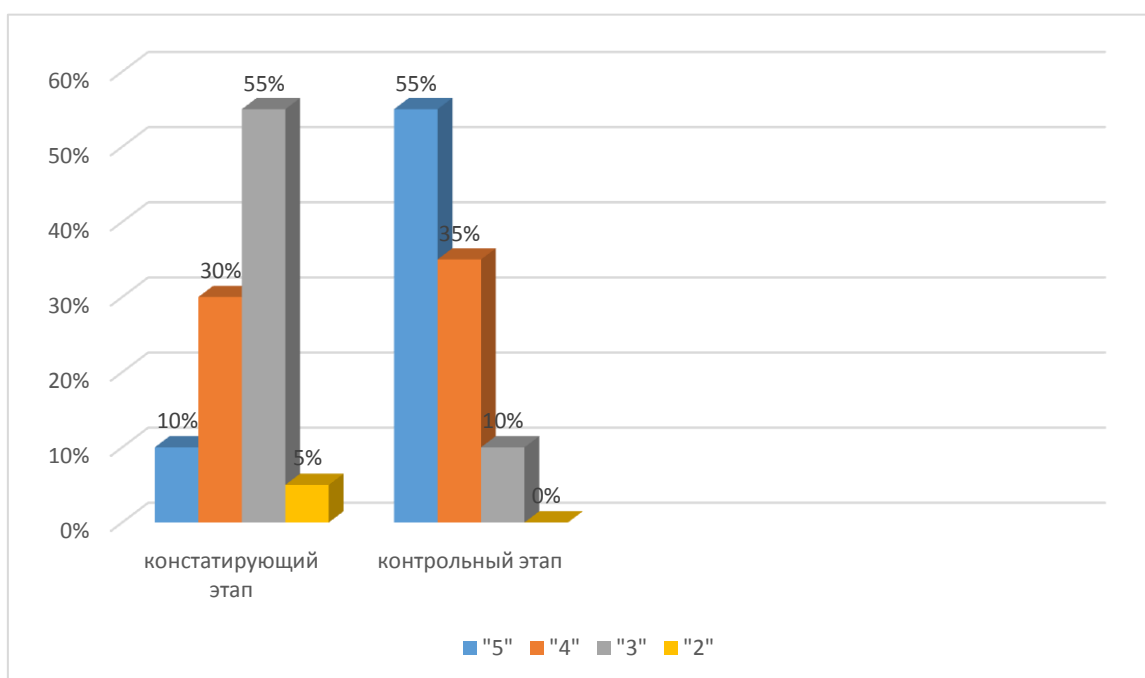


Рисунок 7 Результаты выполнения контрольной работы по дисциплине «Менеджмент» (до и после внедрения серии деловых игр).

Результаты выполнения среза знаний показали, что после внедрения серии деловых игр, наблюдается повышенный уровень знаний и учебной активности по отношению к дисциплине «Менеджмент».

Отсутствие оценки «2».

Оценка «3» - составила 10% от обучающихся.

Оценки «4» и «5» - составили 35% и 55% от обучающихся.

Итак, у студентов после внедрения серии деловых игр на дисциплине «Менеджмент», уровень знаний намного выше, что говорит о повышенной познавательной деятельности в процессе обучения, повышенному интересу к учебным занятиям и к тем проблемам, которые моделируются и разыгрываются на деловых играх.

3. На следующем этапе определили развитость навыков сотрудничества (совместной деятельности) студентов при помощи того же теста «На определение индекса групповой сплоченности Сишора» (приложение 3).

Таблица 8

Уровень групповой сплоченности после проведения серии деловых игр

Уровень	Количество, студентов	%
Высокий	6	30
Выше среднего	9	45
Средний	5	25
Ниже среднего	-	-
Низкий	-	-
Итого:	20	100

Различные результаты исследования показали на диаграмме (рисунок 8) в виде сравнения.

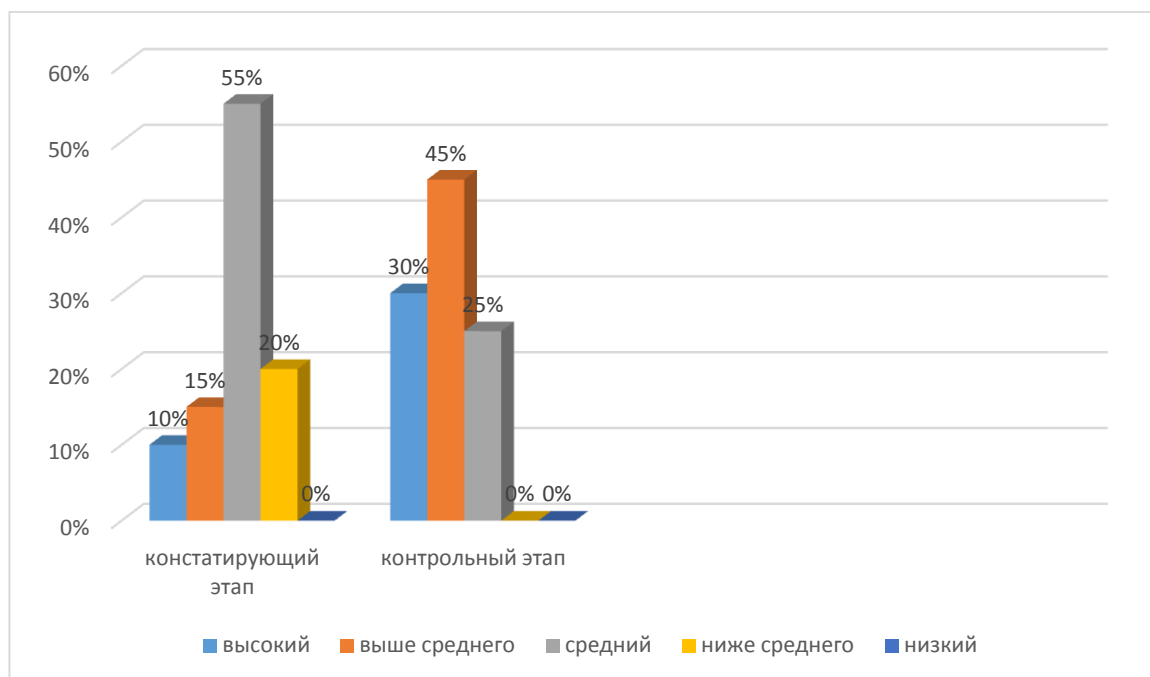


Рисунок 8 Уровень групповой сплоченности(до и после внедрения серии деловых игр).

Анализируя полученные данные пришли к выводу, что уровень групповой сплоченности после внедрения серии деловых игр имеет преимущественно высокий и выше среднего (30% и 45%) показатели. Это указывает на то, что группа 146 стала более развита, как коллектив, благодаря приобретенным навыкам работы в команде в ходе проведения деловых игр. Благодаря тому, что деловая игра является коллективным методом обучения и развития, при выработке решений в группе и при анализе или критике решений других групп на ней отрабатываются навыки сотрудничества и делового партнерства, формируются личностные и деловые умения и навыки, в частности у обучаемых развиваются базовые и профессиональные компетентности.

4.Повторно проведенное исследование по самооценке обучающихся (по результатам методики в приложении 4) показало следующие результаты:

Таблица 9

Уровень самооценки обучающихся после внедрения серии деловых игр

Уровень	Количество, студентов	%
Высокий	10	50
Средний	8	40
Низкий	2	10
Итого:	20	100

Получившие результаты исследования самооценки обучающихся выразим в виде сравнения на диаграмме (рисунок 9).

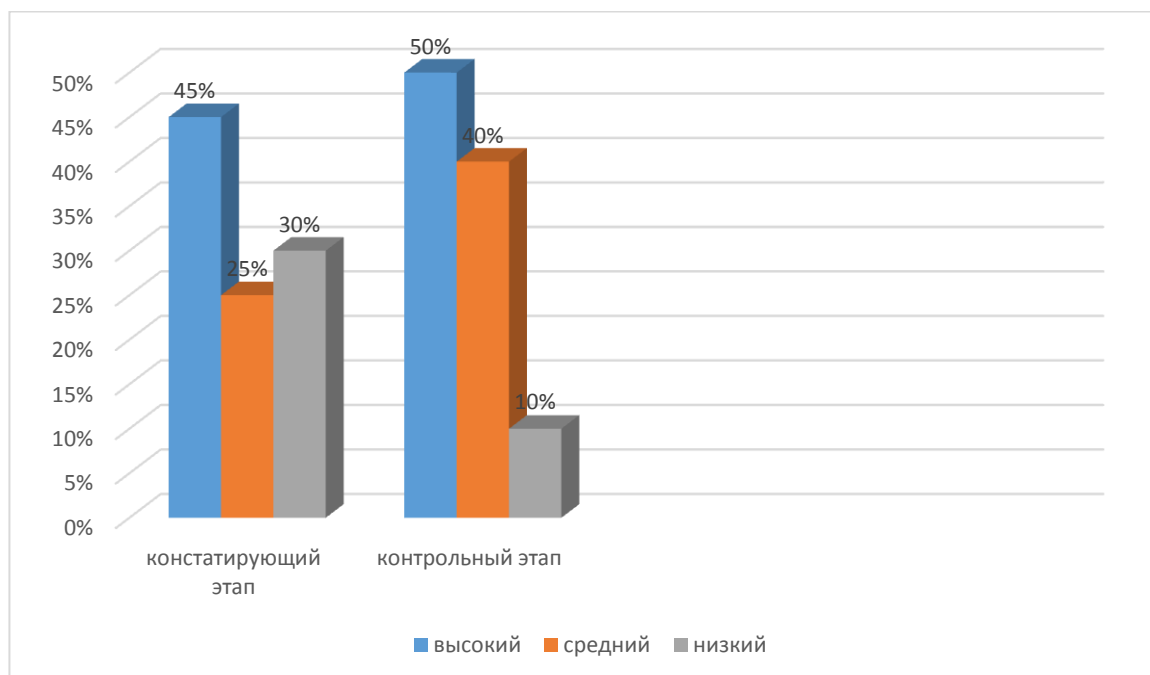


Рисунок 9 Уровень самооценки обучающихся(до и после внедрения серии деловых игр).

В получившихся данных чётко прослеживается смещение акцента в положительную сторону после внедрения серии деловых игр, а именно:

- низкий уровень самооценки у 10% обучающихся;
- средний уровень самооценки у 40% обучающихся;
- высокий уровень самооценки у 50% обучающихся.

Всё это говорит о том, что обучающиеся остались довольными результатами своей работы на уроках в форме деловой игры.

5. Также на контрольном этапе исследования повторно выяснили уровень развитости коммуникативных умений и навыков обучающихся (по результатам теста на выявление коммуникативных способностей – приложение 5).

Результаты теста размещены в таблице 10.

Таблица 10

Уровень развитости коммуникативных умений и навыков

Уровни	Количество студентов	%
Оценка 5	8	40
Оценка 4	7	35
Оценка 3	5	25
Оценка 2	-	-
Оценка 1	-	-
Итого:	20	100

Для большей наглядности результаты исследования представлены в виде сравнения на диаграмме (рисунок 10).

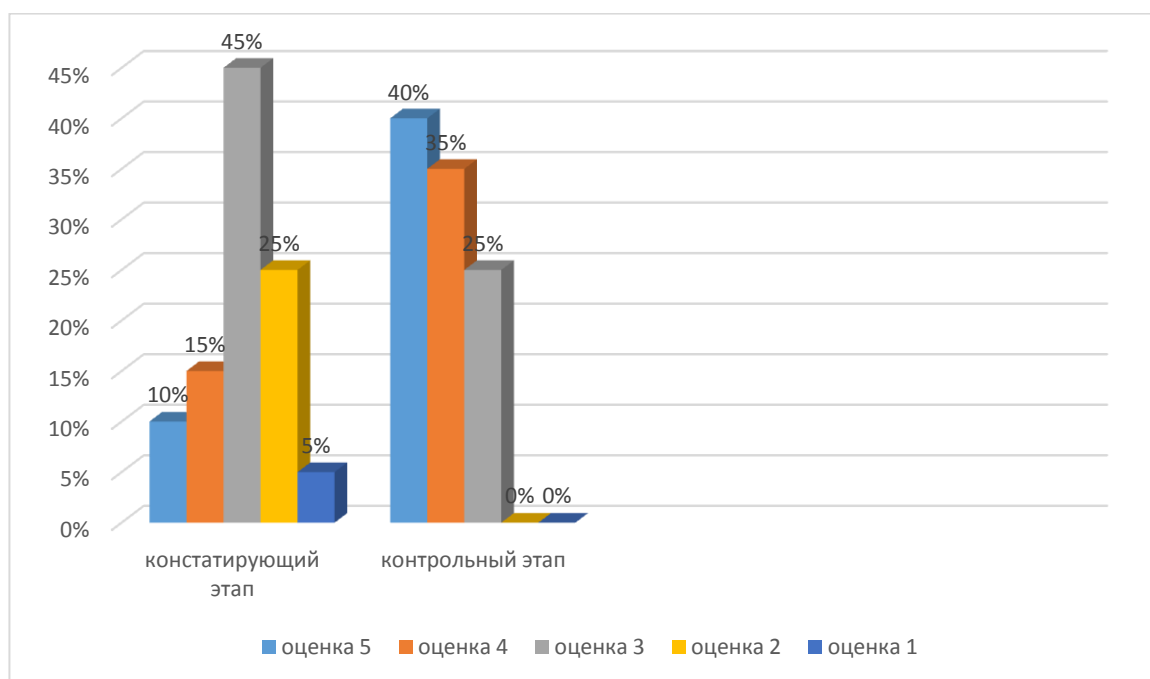


Рисунок 10 Уровень развития коммуникативных умений и навыков студентов(до и после внедрения серии деловых игр).

Результатом,повторно проведенного исследования,является преобладание таких оценок, как 5 (40%) и 4 (35%). И, наоборот, полное отсутствие оценок 1 и 2.

Проанализировав данные пришли к выводу, что у большинства студентов группы 146уровень коммуникативных способностей значительно повысился благодаря взаимодействию участников, исполняющих те или иные роли в ходе деловых игр. Ведь главными критериями деятельности в деловой игре являются не только приобретение профессионального опыта, ответственность, личный интерес, активность, формирование команды с комфортными условиями деятельности, но и возможность межличностных коммуникаций.

Выводы по главе 2

Подведем итоги практической части исследовательской работы по разработке и применению деловых игр на дисциплине «Менеджмент».

В исследовании принимали участие 20 учащихся группы № 146.

Эксперимент предполагал проведение трех этапов:

- I. Констатирующего;
- II. Формирующего;
- III. Контрольного.

Использовались следующие методы исследования: наблюдение, беседа, эксперимент (формирующий и контрольный), анкетирование, тесты-опросники, контрольное тестирование, методы статистической обработки полученных экспериментальных данных.

Данное исследование мы провели благодаря подобранному диагностическому материалу и поставленным задачам.

Учитывая все исследования, проведенные на констатирующем этапе в группе 146, хочется отметить, отсутствие интереса к учебным занятиям, познавательной активности в процессе обучения, низкую самооценку обучающихся, отсутствие навыков принятия самостоятельных решений, отсутствие чувства ответственности, отсутствие навыков работы в команде.

Чтобы исправить данную ситуацию в положительную сторону, на формирующем этапе, мы разработали и внедрили серию деловых игр на дисциплине «Менеджмент».

Результаты диагностики на контрольном этапе показали повышенные показатели на всех стадиях исследования:

- уровень мотивации положительно отличается после внедрения серии деловых игр; образовательный процесс с применением деловых игр

вызывает повышенный интерес у студентов, в результате чего увеличивается уровень мотивации к обучению;

- уровень знаний, который выявили на контрольном этапе, говорит о повышенной познавательной деятельности в процессе обучения, повышенному интересу к учебным занятиям и к тем проблемам, которые моделируются и разыгрываются на деловых играх;

- анализ повторно полученных данных показал, что группа 146 стала более развита, как коллектив, благодаря приобретенным навыкам работы в команде в ходе проведения деловых игр;

- уровень самооценки выше, благодаря тому, что обучающиеся остались довольными результатами своей работы на уроках в форме деловой игры;

- уровень коммуникативных способностей стал значительно выше благодаря взаимодействию участников, исполняющих те или иные роли в ходе деловых игр.

Отсюда вывод: применение деловых игр делает обучающий процесс интересным, познавательным, а значит более эффективным.

Деловая игра, как интенсивная интерактивная технология, обладает несомненными достоинствами. Она позволяет, в рамках кратковременного учебного процесса, сместить акцент с системы знаний на систему навыков, умений, способов поведения, отношений, приемов творчества, т.е. на значимую деятельность для конкретной профессии.

Деловая игра воздействует на образ мышления и на позитивный подход к явлениям у участников занятия, является не только инструментом игрового моделирования, но и методом педагогики для достижения образовательного результата. Эта двойственность определяет преимущества деловой игры как инструмента научения.

Заключение

Анализ теоретических основ проблемы использования активных методов обучения позволяет отметить, что основная цель игры – поднять интерес учащихся к учебе, и тем самым повысить эффективность обучения.

Данный процесс обучения предполагает творческий подход со стороны преподавателя и студента, освоение умений учащимися в процессе активной познавательной деятельности.

Анализ различных трактовок определений показывает, что все исследователи данной проблемы, так или иначе, отмечают главную особенность деловой игры – наличие деловой ситуации или имитационной модели, которая представляет идеальное отображение реальной ситуации из жизни организации или же искусственно созданной ситуации, воссоздающей типичные проблемы.

Независимо от типологии деловые игры имеют ряд общих моментов в своей организации и построении. Любая классификация является некоторым обобщением знаний по исследуемой проблеме, а также отражением позиции авторов в рамках изучаемой темы.

Учебный процесс должен основываться как на передаче-получении информации и отработке репродуктивных навыков и познавательного творчества, так и на создании условий, в которых обучающийся сам себе ставит цель, ищет способы ее достижения, отбирает материал, при этом он ответственен за свое поведение и результаты работы, а также за успех всей группы.

Деловые игры выгодно отличаются от других методов обучения тем, что позволяют обучающимся быть причастными к функционированию систем, дают возможность им как бы «пожить» некоторое время в

изучаемой в лабораторных условиях организационно-производственной системе.

При этом следует подчеркнуть, что деловые игры не подменяют традиционные методы обучения, а рационально их дополняют.

Опираясь на материалы проведенного теоретического исследования, можно сделать выводы, что:

- проблема классификации учебных деловых игр актуальна и в настоящий момент;
- деловые игры, в настоящее время, занимают прочные позиции в образовательном процессе;
- данный метод служит повышению эффективности образования, позволяя экономить временные затраты, средства для проведения эксперимента, моделировать будущую самостоятельную профессиональную деятельность, а также развить творческий потенциал учащихся;
- информация, полученная в деловых играх, может быть в дальнейшем использована в обучении для более эффективного освоения знаний и умений.

Всё это дает основание предположить, что деловую игру целесообразно применять в процессе обучения, так как она выступает как многофункциональный метод подготовки обучающихся в самостоятельной работе, значимой для формирования и совершенствования у них профессиональных способностей, знаний, умений и личностных качеств.

В практической части исследовательской работы мы разработали и внедрили серию деловых игр в процессе обучения дисциплины «Менеджмент» в системе ГБПОУ СПО «Миасский машиностроительный колледж».

В исследовании принимали участие 20 учащихся группа № 146.

Эксперимент предполагал проведение трех этапов:

- I. Констатирующего;
- II. Формирующего;
- III. Контрольного.

Использовались следующие методы исследования: наблюдение, беседа, эксперимент (формирующий и контрольный), анкетирование, тесты-опросники, контрольное тестирование, методы статистической обработки полученных экспериментальных данных.

Данное исследование мы провели благодаря подобранному диагностическому материалу и поставленным задачам.

На констатирующем этапе, т.е. до внедрения серии деловых игр, результаты исследования в группе 146 показали отсутствие интереса к учебным занятиям, познавательной активности в процессе обучения, низкую самооценку обучающихся, отсутствие навыков принятия самостоятельных решений, отсутствие чувства ответственности, отсутствие навыков работы в команде.

Чтобы исправить данную ситуацию в положительную сторону, на формирующем этапе, мы разработали и внедрили серию деловых игр на дисциплине «Менеджмент».

Результаты диагностики на контрольном этапе показали повышенные показатели на всех стадиях исследования.

Отсюда вывод: применение деловых игр делает обучающий процесс интересным, познавательным, а значит более эффективным.

Обобщая полученные данные можно утверждать, что эффективность использования деловой игры, как развивающего активного метода, во многом обусловлена позицией преподавателя, его направленности на создание лично-ориентированного педагогического пространства, демократическим стилем обучения, диалоговыми формами взаимодействия со студентами, знанием реальных возможностей учащихся.

Таким образом, цель исследования: разработать и применить серию деловых игр по дисциплине «Менеджмент» и доказать их эффективность - достигнута.

Все поставленные задачи выполнены.

В ходе исследования по проблеме нашей работы были получены результаты, подтвердившие гипотезу о том, использование деловых игр в образовательном процесс при изучении дисциплины «Менеджмент» будет эффективным, если активно использовать деловые игры.

Библиографический список

1. Федеральный закон Российской Федерации «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об образовании РФ» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [Текст] //Российская газета. - 2009. - №180. - 22 июля. – С.9.
2. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (СПО) [Электронный ресурс]. - <http://spo-edu.ru/idea/fgos-spo>
3. Айламазьян, А.М. Актуальные методы воспитания и обучения: деловая игра [Текст]: учеб. пособие для студ. вузов /А.М. Айламазьян. – М.: Изд-во МГУ, 2009. – 203 с.
4. Активные методы обучения: рекомендации по разработке и применению [Текст]: учебно-метод. пособие /Е.В. Зарукина, Н.А. Логинова, М.М. Новик. - СПб.: Изд-во СПбГИЭУ, 2010. – 57 с.
5. Атаманова, Р.И. Деловая игра: сущность, методика конструирования и проведения [Текст]: учеб. пособие /Р.И. Атаманова, Л.Н. Толстой. - М.: Высш. шк., 2004. – 114 с.
6. Ахметов, М.А. Техники управления учебной деятельностью учащихся [Текст] /М.А. Ахметов //Педагогические технологии. - 2011. - №2. – С.9 - 19.
7. Борытко, Н.М. Теория обучения [Текст] /Н.М. Борытко. - Волгоград: Изд-во ВГПУ, 2013. – 137 с.
8. Браже, Т.Г. Профессиональная педагогика [Текст]: учебник для студ. вузов /Т.Г. Браже. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Профессиональное образование, 2012. - 904 с.
9. Буланичев, В.А. Информационные технологии в образовательной среде вуза [Текст] /В.А. Буланичев, Л.А. Серков, С.И. Казаков; В.А.

- Буланичев, Л.А. Серков, С.И. Казаков //Информационные технологии. - 2013. - №9. - С.41 -45.
- 10.Вербитский, А.А. Методологические рекомендации по проведению деловых игр [Текст] /А.А. Вербитский, Н.В. Борисова. - М.: Академия, 2010. – 105 с.
- 11.Григальчик, Е.К. Обучаем иначе. Стратегия активного обучения [Текст] /Е. К. Григальчик, Д.И. Губаревич. - Мн.: Современное слово, 2013. – 285 с.
- 12.Деловые игры в управлении полиграфическими и издательскими процессами [Текст]: учеб. пособие /Б.З. Зельдович; Моск. гос. ун-т печати им. И. Федорова. — М.: Изд-во МГУП им. И. Федорова, 2011. — 239 с
- 13.Жуков, Г.Н. Основы общей профессиональной педагогики [Текст] /Г.Н. Жуков. - М.: Гардарики, 2013. - 401 с.
- 14.Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования [Текст] /Э.Ф. Зеер. - М.: Инфра-М, 2013. - 461 с.
- 15.Зимняя, И.А. Педагогическая психология [Текст] /И.А. Зимняя. - Ростов н/Д.: Феникс, 2013. – 246 с.
- 16.Инновационные педагогические технологии. Активное обучение [Текст]. - М.: Академия, 2009. – 98 с.
- 17.Исаев, И.Ф. Общая педагогика[Текст] /И.Ф. Исаев. - М.: Владос, 2013. – 334 с.
- 18.Коваленко, Е.Э. Методика профессионального обучения [Текст]: учебник / Е.Э. Коваленко. - Харьков: Штрих, 2013. - 480 с.
- 19.Коджаспирова, Г.М. Педагогика [Текст] /Г.М. Коджаспирова. - М.: Гардарики, 2012. - 528 с.
- 20.Корнеева, Е.Н. Активные методы социально-психологического обучения [Текст]: учеб. пособие /Е.Н. Корнеева. – Ярославль: Изд-во ЯрГПУ им. К.Д. Ушинского, 2009. – 112 с.

- 21.Кругликов, Г.И. Методика профессионального обучения [Текст] /Г.И. Кругликов. - М.: Академия, 2013. – 320 с.
- 22.Лапчинская, Н.И. Теоретические предпосылки преимущества деловых игр по сравнению с традиционным обучением [Текст]:материалы межд. научно–практ. конф. (Чебоксары, 11 февр. 2014 г.) /Н. И. Лапчинская; редкол. О.Н. Широков [и др.] //Развитие современного образования: теория, методика и практика. — Чебоксары: ЦНС Интерактив плюс, 2014. — С.146 – 147.
- 23.Мириманова, М. Компетентность как проблема воспитания [Текст] /М. Мириманова //Развитие личности. - 2012. - №2. - С.104 - 116.
- 24.Мирошниченко, А.А. Технология определения требований к минимальному уровню подготовки выпускника колледжа [Текст] /А.А. Мирошниченко // Среднее профессиональное образование. - 2013. - №10. - С.17 - 22.
- 25.Морева, Н.А. Педагогика среднего профессионального образования: Дидактика [Текст] /Н.А. Морева. - М.: Академия, 2013. – 432 с.
- 26.Мухина, С.А. Нетрадиционные педагогические технологии в обучении [Текст] /С.А. Мухина, А.А. Соловьева. - Ростов н/Д.: Феникс, 2014. – 288 с.
- 27.Николаев, В.В. Методика профессионального обучения. Проектирование технологий формирования у учащихся профессиональных знаний на уроках теоретического обучения в УНПО [Текст] /В.В. Николаев. - Череповец: Изд-во ЧГУ, 2013. - 89 с.
- 28.Общая и профессиональная педагогика [Текст] /под ред. В.Д. Симоненко. - М.: Вентана-Граф, 2012. - 368 с.
- 29.Педагогика [Текст] /под ред. В.А. Сластенина. - М.: Академия, 2014. – 305 с.

30. Педагогика [Текст]: учеб. пособие /под ред. В.А. Сластенина, И.Ф. Исаева, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянова. - М.: Школа-Пресс, 2013. – 512 с.
31. Поляков, С.Д. В поисках педагогической инновации [Текст] /С.Д. Поляков. - М.: Дрофа, 2013. – 271 с.
32. Самойленко, П.И. Профессиональная компетентность преподавателя высшей и средней профессиональной школы [Текст] /П.И. Самойленко //Специалист. – 2013. - №8. – С.26 - 28.
33. Скакун, В.А. Организация и методика профессионального обучения [Текст]: учеб. пособие /В.А. Скакун. - М.: Форум; Инфра-М, 2013. – 178 с.
34. Сорокин, Н.Д. Об инновационных методах в преподавании социологических курсов [Текст] /Н.Д. Сорокин //Социальные технологии, исследования. – 2013. - №8. – С.24 – 26.
35. Трайнев, В.А. Учебные деловые игры в педагогике, экономике, менеджменте, управлении, маркетинге, социологии, психологии: методология и практика проведения [Текст] /В.А. Трайнев. - М.: ВЛАДОС, 2005. – 111 с.
36. Файчук, Е.Л. Теоретические аспекты применения деловой игры среди студентов-старшекурсников [Текст] /Е.Л. Файчук, В.В. Науменко //StudiaHumanitatis. - 2015. - Вып.№1. - С.20 – 35.
37. Шашина, В.П. Методика игрового общения [Текст]: учеб. пособие /В.П. Шашина. - Ростов н/Д.: Феникс, 2015. - 320 с.
38. Ширшов, Е.В. Информационно-педагогические технологии: Ключевые понятия [Текст] /Е.В. Ширшов; под ред. Т.С. Буториной. - М.: Академия, 2013. – 256 с.
39. Эрганова, Н.Е. Методика профессионального обучения [Текст]: учеб. пособие /Н.Е. Эрганова. - М.: Академия, 2013. - 174 с.

Приложение 1

Анкета Л. Балабкина «Отношение к предметам»

№	Шкала	2 – это про меня	1 – не уверен	0 – это не про меня	Примечание
учащиеся					
1	Я знаю этот предмет				
2	Я люблю им заниматься				
3	С удовольствием иду на урок				
4	Никогда не пропускаю без уважительной причины				
5	Доволен отношением учителя ко мне				
6	Всегда понимаю объяснение нового материала				
7	Домашнее задание по этому предмету всегда выполняю сам				
8	Читаю много дополнительной литературы по предмету				

Приложение 2

Тест контроля знаний по дисциплине «Основы менеджмента»

1. Какое из следующих определений соответствует в наибольшей мере

определению «организация – как объект менеджмента»?

1. группа людей, объединенных общей целью

2. любая группа людей, собравшихся вместе

3. некая структура, созданная для решения задач

4. группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей

5. группа людей, деятельность которых сознательно координируется

2. Какие из следующих определений являются характеристиками организации, -

как объекта менеджмента?

а) преобразование ресурсов

б) внутренние переменные

в) закрытая система

г) разделение труда

д) зависимость от внешней среды

е) открытая система

ж) внешние переменные

3. Что является определяющим для успешного менеджмента в рыночной

экономике?

а) уровень текущей экономической эффективности

б) долгосрочная результативность

4. Может ли возникнуть противоречие между этими двумя целями?

1. да 2. нет

5. Какая из следующих формулировок в наибольшей степени соответствует

правильному определению «производительность организации»?

а) выработка на единицу времени

б) объем затрат на одного работающего

в) отношение количества единиц на выходе к количеству единиц на входе

г) объем реализованной продукции

д) отношение количества единиц на выходе к количеству единиц на входе при

определенном уровне качества

6. Почему руководителю нужен комплексный взгляд на проблемы?

а) необходимость выполнять требования законов

б) взаимозависимость переменных внутренней среды

в) учет личных интересов работников

г) взаимовлияние факторов внешней среды

д) сложность технологических процессов

е) учет личных пожеланий высшего руководства

7. Что определяло эволюцию управленческой мысли?

1. изменение взглядов менеджеров

2. изменения в объекте управления

3. требования работников

4. развитие новых наук

5. требования государственного регулирования

8. К какой из школ управления

а) научное управление

- б) административное
 - в) человеческих отношений
 - г) наука о поведении
 - д) наука управления или количественный подход
- относились следующие известные в менеджменте личности?

- 1.Тейлор Ф.У. 2.Мейо Элтон
- 3.Канторович Л.В. 4.Портер Лайман
- 5.Маслоу Абрахам 6.Файоль Анри
- 7.Форд Генри 8.Мак Грегор Дуглас
- 9.Герцберг Фредерик 10.Лоуэр Эдвард
- 11.Гантт Генри

9. Какие управленческие действия и в какой последовательности могут быть

выделены как основные управленческие функции и составлять процессный

подход в современном менеджменте?

- 1.распорядительство
- 2.мотивация
- 3.планирование
- 4.руководство
- 5.координация
- 6.исследования
- 7.контроль
- 8.подбор персонала
- 9.организация
- 10.маркетинг
- 11.управление финансами
- 12.управление персоналом
- 13.снабжение

14.управление производственной сферой

15.принятие решений

16.коммуникации

17.управление информационными потоками

10.Какие, перечисленные в предыдущем вопросе, управленческие действия

могут быть выделены как функциональные сферы в современном менеджменте?

11.Какие, перечисленные в вопросе 9, управленческие действия формулируются

как связующие процессы в процессном подходе?

12.К каким функциям управления

а) планирование

б) контроль

в) мотивация

г) организация

относятся следующие управленческие действия?

1.прогнозирование

2.анализ экономического состояния фирмы

3.анализ внешней среды

4.разработка стратегических целей

5.создание структуры предприятия

6.выбор оптимального пути продвижения к поставленным целям

7.распределение задач подразделениям

8.разделение труда

9.делегирование полномочий

10.координация деятельности

11.побуждение к эффективной деятельности

12.установление характера взаимоотношений в фирме

13.обеспечение достижения организацией своих целей
14.установление стандартов
15.обеспечение взаимосвязи между удовлетворением потребностей работников и целями организации

16.анализ результатов сопоставления достигнутых результатов с установленными стандартами

13.К каким управленческим действиям побуждает руководителя системный

подход в менеджменте?

1.комплексному взгляду на вещи

2.анализу внешней среды

3.финансовому анализу

4.управленческому анализу

5.воздействию на внутреннюю среду организации с целью приспособления ее

к изменениям внешней среды

6.анализу технологий

7.анализу персонала

14.Отвергает ли ситуационный подход процессный и системный подходы в

менеджменте?

1.отвергает 2.не отвергает

15.В связи с чем появился ситуационный подход в менеджменте?

1.из-за усложнения процесса управления людьми

2.для удобства менеджеров

3.из-за ускорения изменчивости внешней среды организации

4.из-за внедрения ЭВМ в процесс управления

16.Какие из следующих определений характеризуют переменные внутренней

среды организации?

- 1.материалы
- 2.технологии
- 3.капитал
- 4.задачи
- 5.персонал
- 6.цели
- 7.организационная система управления
- 8.потребители

17.Чем внешняя среда косвенного воздействия отличается от внешней среды

прямого воздействия?

- а) незначительностью влияния на деятельность организации
- б) сложнее оценить ее влияние на деятельность организации
- в) не влияет на деятельность организации

18.Какие из следующих определений следует относить к переменным внешней

среды

а) прямого воздействия б) косвенного воздействия

- 1.рынок трудовых ресурсов
- 2.социокультурные факторы
- 3.материалы
- 4.конкуренты
- 5.политические факторы
- 6.отношения с местным населением
- 7.потребители
- 8.законодательство

9.поставщики

10.состояние рынка капитала

11.профсоюзы

12.состояние рынка технологий

13.общее состояние экономики страны

19.Чем управленческое решение принципиально отличается от рационального

решения в личной жизни?

1.другой технологией принятия решения

2.мерой ответственности

3.анализом разнообразных факторов

4.влиянием последствий решения на других людей

5.учетом последствий решений

20.Управленческие решения какого типа

а) запрограммированные

б) незапрограммированные

в) основанные на суждениях

г) интуитивные

д) компромиссы

соответствуют каждой из следующих характеристик?

1.большая обоснованность и доказательность

2.экономия времени на принятие решений

3.необходимость учета негативных последствий

4.принятие решений в условиях недостатка информации

5.принятие решений в условиях быстро меняющейся ситуации на рынке

6.принятие решений в условиях слабо структурированных проблем

7.отсутствие знаний менеджеров в конкретных областях

Приложение 3

Определение индекса групповой сплоченности Сिशора.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?
 1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).
 2. Участвую в большинстве видов деятельности (4).
 3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).
 4. Не чувствую, что являюсь членом группы (2).
 5. Живу и существую отдельно от нее (1).
 6. Не знаю, затрудняюсь ответить (1).
2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?
 1. Да, очень хотел бы перейти (1).
 2. Скорее перешел бы, чем остался (2).
 3. Не вижу никакой разницы (3).
 4. Скорее всего остался бы в своей группе (4).
 5. Очень хотел бы остаться в своей группе (5).
 6. Не знаю, трудно сказать (1).
3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?
 1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 3. Хуже, чем в большинстве классов (1).
 4. Не знаю, трудно сказать (1).
4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?
 1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).

4. Не знаю. (1)
5. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в вашем коллективе?
 1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
 4. Не знаю (1).

Приложение 4

«Самооценка личности»

Бланк протокола к методике «Самооценка личности»

Суждения	Очень часто (4)	Часто (3)	Иногда (2)	Редко (1)	Никогда (0)
Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня					
Постоянно чувствую свою ответственность за работу					
Я беспокоюсь о своем будущем					
Многие меня ненавидят					
Я обладаю меньшей инициативой, чем другие					
Я беспокоюсь за свое психическое состояние					
Я боюсь выглядеть глупцом					
Внешний вид других куда лучше, чем мой					
Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми					
Я часто допускаю ошибки					
как жаль, что я не умею правильно говорить с людьми					
Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе					
Мне бы хотелось, чтобы мои действия одобрялись другими чаще					
Я слишком скромн					
Моя жизнь бесполезна					
У многих неправильное мнение обо мне					
Мне не с кем поделиться своими мыслями					
Люди ждут от меня очень многого					
Люди не особенно интересуются моими достижениями					
Я слегка смущаюсь					
Я чувствую, что многие не понимают меня					

Я не чувствую себя в безопасности					
Я часто волнуюсь и напрасно					
Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже находятся люди					
Я чувствую себя скованным					
Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной					
Я уверен, что люди почти все воспринимают легче, чем я					
Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность					
Меня волнует мысль о том, как относятся ко мне люди					
Как жаль, что я не так общителен					
В спорах я высказываюсь только тогда, когда уверен в своей правоте					
Я думаю о том, чего ждет от меня общественность					

Приложение 5

Тест на выявление коммуникативных способностей

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли вас из колеи ее ожидание?
2. Не откладываете ли вы визит к врачу до последнего момента?
3. Вызывает ли у вас смятение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где вы никогда не бывали. Приложите ли вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли вы, если незнакомый человек на улице обратится к вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-нибудь вопрос)?
7. Верите ли вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли вы напомнить знакомому, что он забыл вам вернуть 10 рублей, которые занял несколько месяцев назад?
9. В ресторане либо в столовой вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?

11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочтете ли вы отказаться от своего намерения...?

12. Бойтесь ли вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?

13. У вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры, и никаких чужих мнений на этот счет вы не приемлете. Это так?

14. Услышав где-нибудь в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному вам вопросу, предпочтете ли вы промолчать и не вступать в спор?

15. Вызывает ли у вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?

16. Охотнее ли вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

Приложение 6

Стили управления



АВТОРИТАРНЫЙ



ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ



ЛИБЕРАЛЬНЫЙ

Приложение 7

Ситуация № 1. Типография «Радуга»

Характеристика героев

Павел Кузнецов - молодой высококвалифицированный печатник, с энтузиазмом относящийся к своей работе, стремящийся узнать и познать все на своем пути, не засиживаясь долго на одном месте, а, стремительно продвигаясь вверх по служебной лестнице руководствуясь при этом далеко не благородными чувствами. Для достижения своей цели он готов пойти буквально на все.

В коллективе слыл человеком коммуникабельным, общительным с чувством юмора. Умел найти подход к любому и использовать человека в своих личных и профессиональных целях. Обладал дар убеждения, что помогало ему «выйти сухим из воды».

Алексей Бакланов - молодой высококвалифицированный печатник, любящий свою работу; по характеру спокойный, уравновешенный, добродушный, в прекрасных отношениях с остальными работниками. Жизненный принцип: «за человека главным образом должны говорить его поступки, а не слова». Люди к нему тянулись - он обладал каким-то природным внутренним обаянием. Начальник цеха тоже относился к нему с нескрываемым покровительством, ему импонировали ответственность и требовательность Алексея.

Суть ситуации (для Павла Кузнецова):

Действие происходит в типографии «Радуга». В печатном цехе должно вскоре освободиться место начальника бригады, на которое главными претендентами являетесь вы, Павел Кузнецов, и Алексей Бакланов.

Окружающие уже давно заметили особое отношение начальника к Бакланову, но никто не возмущался по этому поводу. Единственный, кому все это было не по душе, - печатник Кузнецов. Черная зависть и

мысль о том, что бригадиром станет печатник Алексей, не давали ему покоя. В голову приходили разные мысли, как очернить Бакланова в глазах руководства.

Павел был хитер. Все «черные» делишки он пределы вал так, чтобы никто ничего не видели, не заподозрил. А заключались они в следующем: то добавит в красочный аппарат машины Алексея керосин, то отключит подачу увлажняющего раствора, пока тот отвернется или куда-то отойдет, то еще что-нибудь подобное. Естественно, все это незамедлительно сказалось на качестве продукции. Доля брака резко возросла, время выполнения заказов тоже, Начальник цеха был неприятно удивлен происходящим и обеспокоен. Сам же Бакланов просто недоумевал, что происходит, хотя где-то в глубине души уже стали зарождаться необоснованные подозрения. Кузнецов же втайне злорадствовал.

Однажды во время обеденного перерыва начальник проходил мимо печатного цеха и увидел Павла, откручивающего что-то в машине Алексея. И хотя Павел, заметив начальника, отреагировал довольно-таки странно - был чересчур взволнован, даже испуган, вел себя как-то неестественно, тот не придал этому никакого значения. Когда во второй половине рабочего дня ему сообщили, что машина Алексея вышла из строя, и требует серьезного ремонта, а причиной всему послужила открученная гайка, начальник понял, что все неприятности, свалившиеся разом на Бакланова, не могут быть случайными совпадениями. Здесь замешан кто-то, кто просто вставляет палки в колеса своему сопернику, и этот кто-то и есть Кузнецов.

Суть ситуации (для Алексея Бакланова):

Действие происходит в типографии «Радуга». В печатном цехе должно вскоре освободиться место начальника бригады, на которое главными претендентами являетесь вы, Алексей Бакланов, и Павел Кузнецов.

Показатели производительности и качества выполняемой вами работы резко снизились. Вы недоумеваете почему, вроде бы делаете все по правилам, как обычно, а выходит брак, и с почти новой машиной постоянно происходят мелкие неполадки. Сначала вы списывали все на свою невнимательность: забыл отключить подачу листа, случайно в красочный аппарат попал керосин и т.п., но вскоре в глубине души начинают зарождаться подозрения, что кто-то целенаправленно вредит вам, ведь не были же вы раньше таким рассеянным. Но кто? Открытых врагов нет, со всеми сотрудниками хорошие, доброжелательные отношения. Возможно, кто-то затаил обиду. Но на что?

Вскоре все раскрывается:

«...во время обеденного перерыва начальник проходил мимо печатного цеха и увидел Павла, откручивающего что-то в машине Алексея. И хотя Павел, заметив начальника, отреагировал довольно-таки странно - был чересчур взволнован, даже испуган, вел себя как-то неестественно, тот не придал этому никакого значения. Когда во второй половине рабочего дня ему сообщили, что машина Алексея вышла из строя, и требует серьезного ремонта, а причиной всему послужила открученная гайка, начальник понял, что все неприятности, свалившиеся разом на Бакланова, не могут быть случайными совпадениями. Здесь замешан кто-то, кто просто вставляет палки в колеса своему сопернику, и этот кто-то и есть Кузнецов».

Суть ситуации (для начальника печатного цеха):

Вы являетесь начальником печатного цеха типографии «Радуга», В вашем подразделении освободилось место бригадира, на которое у вас есть два достойных претендента: Павел Кузнецов и Алексей Бакланов. Но пока вы находитесь в процессе принятия решения - кого лучше назначить на данную должность, в цехе назревает критическая ситуация, которую вам необходимо решить.

Показатели производительности и качества работы, выполняемой печатником Алексеем Баклановым, резко снизились. Причина не известна.

Случайно вы становитесь свидетелем:

«... во время обеденного перерыва начальник проходил мимо печатного цеха и увидел Павла, откручивающего что-то в машине Алексея. И хотя Павел, заметив начальника, отреагировал довольно-таки странно - был чересчур взволнован, даже испуган, вел себя как-то неестественно, тот не придал этому никакого значения. Когда во второй половине рабочего дня ему сообщили, что машина Алексея вышла из строя, и требует серьезного ремонта, а причиной всему послужила открученная гайка, начальник понял, что все неприятности, свалившиеся разом на Бакланова, не могут быть случайными совпадениями. Здесь замешан кто-то, кто просто вставляет палки в колеса своему сопернику, и этот кто-то и есть Кузнецов».

Подготовьтесь к беседе и отметьте все плюсы занимаемой вами позиции. В ходе беседы вам предстоит найти решение этого конфликта совместно с остальными героями (считать факт уличения действительным, т.е. Павел не может отрицать своих действий) и сделать следующее:

1. сформулировать проблему;
2. написать альтернативные варианты и указать их плюсы и минусы;
3. выбрать оптимальный план действий.

Ситуация № 2. Типография «Поли+»

Типография «Поли+» получает крупную сумму денег - \$60 000 от должников. Руководство предприятия должно решить следующую проблему: оплатить задолженность персоналу по зарплате за 2 месяца, либо вложить средства в покупку оборудования.

«Поли+» - типография среднего масштаба, ориентирована на печать книжно-журнальной продукции. Спрос на данную продукцию падает, и поэтому большая часть оборудования простаивает. Чтобы выжить,

предприятию необходимо поменять профиль (делать это можно постепенно).

По маркетинговым исследованиям наиболее выгодной в настоящее время является печать этикеток и упаковочной продукции. Для того маркетинговый отдел предлагает купить рулонную флексографскую машину производства фирмы «Propheteer». Оплата будет производиться в течение 5 лет, и первый взнос составит \$60 000. Маркетинговый отдел считает, что купить данную машину необходимо сейчас, потом будет поздно, кроме того, неизвестно, сумеет предприятие достать такие деньги, поскольку количество заказов на книжно-журнальную продукцию падает. В отечественном налогообложении существует льгота, по которой налогооблагаемая прибыль предприятий уменьшается на сумму затрат, направленных на капиталовложения.

Однако профсоюз настаивает на оплате задолженности персоналу по зарплате за 2 месяца в размере \$40 000. Работники не намерены больше работать бесплатно, и собираются устроить забастовку, если их требование не будет выполнено, и предприятие понесет убытки.

Задание для всех (директора, зам, директора, представителя профкома и представителя отдела маркетинга):

Определите все положительные стороны (выгоды) вашей позиции. Руководство «Поли+» вместе с отделом маркетинга и профкомом должны найти выход из сложившейся ситуации и сделать следующее:

1. сформулировать проблему;
2. написать альтернативные варианты и указать их плюсы и минусы;
3. выбрать оптимальный вариант и составить план действий.

Ситуация № 3. Типография № 3

В типографии на собрании стоял вопрос об увольнении Сергея Воробьева.

До недавнего времени это был спокойный и уравновешенный человек. Работал в типографии уже около 15 лет мастером печатного цеха, знал дело до мельчайших подробностей, был высококвалифицированным специалистом.

Коллеги уважали его за знания; кроме того, он был хорошим человеком: открытым, надежным, всегда готовым прийти на помощь.

Многое изменилось после того, как в семье у Воробьева произошли неприятности. Его бросила жена и вместе с детьми переехала к своему другу, просила оставить их в покое, подумать о будущем детей. Потеря самых близких людей - детей и жены - не из легких. Сергей все переживания держал в себе, замкнулся.

На майские праздники типография не работала. Друзья решили помочь Сергею и предложили отпраздновать майские праздники вместе, как они часто делали. Стол, закуска, выпивка... Сергей запил, впал в депрессию.

Праздники закончились. После этого Сергей стал иногда появляться на работе в нетрезвом состоянии, но дело от этого не страдало. Начальник цеха знал о том, что Сергей приходит на работу пьяным, делал замечания, но смотрел на это «сквозь пальцы». Во-первых, потому, что это никак не отражалось на работе. Во-вторых, Сергей знал подход к каждому работнику, умел хорошо руководить, и работники его очень любили.

Как-то раз печатник Малышев пришел на работу в нетрезвом состоянии. На замечание начальника производства он ответил: «А почему это вы мне замечания делаете? Воробьеву можно, а мне нельзя?»

Задание для всех (начальника производства - за ним решающее слово, начальника цеха, мастера Сергея Воробьева):

Подготовьтесь к беседе и отметьте все плюсы занимаемой вами позиции. В ходе беседы вам предстоит найти решение этого конфликта совместно с остальными героями и сделать следующее:

1. сформулировать проблему;
2. написать альтернативные варианты и указать их плюсы и минусы;
3. выбрать оптимальный план действий.

Квалификационная работа (проект) выполнена мной самостоятельно.
Использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Отпечатано в _____ экземпляре.

Список литературы содержит _____ наименований.

Количество страниц дипломной работы _____.

Один экземпляр работы сдан в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»

«_____» _____

(дата)

(ФИО)

(подпись)