



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**РЕАЛИЗАЦИЯ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ НА ПРАКТИЧЕСКИХ
ЗАНЯТИЯХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ДИСЦИПЛИНЫ
«ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИЙ»**

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)»
Направленность: «Экономика и управление»

Проверка на объем заимствований:
65,91% авторского текста

Работа рекомендована к защите
« 24 » мая 2019 г.

Доцент кафедры экономики,
управления и права
к.э.н., доцент

П.Г.Рябчук

Выполнила:
студентка группы ЗФ-509-081-5-2
Третьякова Анастасия Андреевна

Научный руководитель:
к.п.н.
Сытникова Анна Владимировна

Челябинск
2019

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретическое обоснование проблемы реализации деловых игр на практических занятиях в профессиональных образовательных организациях	7
1.1. История развития деловых игр в теории и практике профессионального образования.....	7
1.2. Сущность и виды деловой игры.....	10
1.3. Методики проведения деловых игр в процессе преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях.....	27
Выводы по 1 главе	33
Глава 2. Практическая работа по реализации деловых игр на практическом занятии по общепрофессиональной дисциплине (на примере Государственного Бюджетного Профессионального Образовательного Учреждения Южно-Уральский Многопрофильный колледж) «Экономика организации»	35
2.1. Анализ эффективности проведения деловых игр в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации» в Государственном Бюджетном Профессиональном Образовательном Учреждении Южно-Уральский Многопрофильный колледж.....	35
2.2. Рекомендации по реализации деловых игр на практическом занятии по дисциплине «Экономика организации».....	43
2.3. План-конспект практического занятия по теме «Планирование финансовых результатов» с применением метода деловых игр.....	49
Выводы по 2 главе	61
Заключение	62
Список используемой литературы	65
Приложение	71

Введение

Актуальность темы исследования. Современный педагог, чтобы качественно и в полном объёме донести знания до своих студентов, должен идти в ногу со временем, использовать современные технологии, самообучаться, давать студенту на занятии больше свободы и самостоятельности, тем самым развивая в нём личность, подготавливая будущего специалиста к самостоятельной жизни в огромном мире различных технологий. Правильность выбора и применение педагогической технологии очень важна в образовательном процессе. Главными чертами выпускника-специалиста любого профессионального образовательного учреждения являются его компетентность и мобильность. В этой связи акценты при изучении специальных дисциплин и профессиональных модулей переносятся на процесс познания, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности самого студента.

Успешность достижения этой цели зависит не только от того, что усваивается, но и от того, как усваивается: индивидуально или коллективно, с помощью репродуктивных или активных методов обучения. Одно из главных направлений совершенствования методов подготовки, обучающихся профессиональных образовательных организаций является использование в образовательном процессе активных методов обучения, которые опираются на творческое мышление студентов, в наибольшей степени активизируют их познавательную деятельность, делают их соавторами новых идей, приучают самостоятельно принимать оптимальные решения и способствовать их реализации. К таким активным методам обучения относятся ролевые и деловые игры, «мозговой штурм», игровое моделирование, дискуссия, «круглый стол» и многие другие. Одной из наиболее эффективных форм подготовки специалистов становятся деловые игры и занятия с конкретными деловыми ситуациями. Игра известна еще с древнейших времен как способ

проверки знаний и умений применять их на практике. Использование деловых игр значительно укрепляет связь (обучающийся-преподаватель), раскрывает творческий потенциал каждого обучаемого. Опыт проведения деловой игры показал, что в ее процессе происходит более интенсивный обмен идеями, информацией, она побуждает участников к творческому процессу.

Деловые игры, разработанные на конкретных ситуациях, вводят обучающихся в сферу производственной деятельности, вырабатывают способность к критической оценке действующего производства и умению находить решение по его совершенствованию, являются мощным стимулом активизации самостоятельной работы обучающихся по приобретению общих и профессиональных компетенций. Приобретаемые в процессе деловой игры профессиональные компетенции позволяют молодому специалисту избежать ошибок, которые возможны при переходе к самостоятельной трудовой деятельности.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что, во-первых, деловая игра выступает как средство, в котором наиболее успешно может осваиваться содержание новой деятельности, во-вторых, она позволяет ее участникам раскрыть себя, научиться занимать активную позицию, испытывать себя на профессиональную пригодность, совершенствоваться в профессионализме.

Актуальность и проблема исследования обусловили выбор темы нашего исследования: **«Реализация деловой игры на практических занятиях в профессиональной образовательной организации на примере дисциплины «Экономика организации».**

Объект исследования: процесс реализации деловой игры на практических занятиях в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: реализация деловой игры на практических занятиях в профессиональной образовательной организации на примере

общепрофессиональной дисциплины «Экономика организации».

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по реализации деловой игры на практических занятиях в профессиональной образовательной организации на примере общепрофессиональной дисциплины «Экономика организации».

Исходя из поставленных целей, следует определить следующие задачи:

1) рассмотреть историю развития деловых игр в теории и практике профессионального образования;

2) изучить понятие, сущность и виды деловой игры в психолого-педагогической литературе;

3) рассмотреть методики проведения деловых игр в процессе преподавания общепрофессиональных дисциплин в профессиональных образовательных организациях;

4) провести анализ эффективности проведения деловых игр в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации» в Государственном Бюджетном Профессиональном Образовательном Учреждении Южно-Уральский Многопрофильный колледж;

5) разработать рекомендации по реализации деловых игр на практическом занятии по дисциплине «Экономика организации»;

6) разработать план-конспект практического занятия по теме «Планирование финансовых результатов» с применением метода деловых игр.

Методология исследования: Понятие и виды деловой игры (А.М. Айламазьян, А. М., Бирштейн, Л.Н. Вавилова, Д.И. Галушко, Л.В. Ежова, М.М. Лебедева, Т.С. Панина, В.Я. Платов, А.Т. Ростунов, Г.К. Селевко); применение деловой игры в обучении (А.М. Айламазьян, А.А. Вербицкий, Е.М. Борисова, Т.С. Панина, А.П. Панфилова, П.И. Пидкастый, В.Я. Платов, С.А. Шаронова,); методики деловой игры (Е.М. Борисова, Ю.Г. Быченко,

Е.В. Геронимус, И.А. Грабовская, Е.П. Ермолаева, Н. Кипнис, О.А. Кривошеина); технологии деловой игры (Д.И. Галушко, П.И. Пидкастый); содержание деловой игры (А.М. Айламазьян, В. Веденина, М.М. Лебедева, Г.К. Селевко).

Практическая значимость работы: осуществлено теоретическое обоснование проблемы реализации деловых игр на практических занятиях в профессиональных образовательных организациях, разработаны рекомендации по реализации деловой игры на практических занятиях в колледже в профессиональной образовательной организации на примере общепрофессиональной дисциплины «Экономика организации».

Методы исследования: анализ, синтез, методы сравнения, группировки, наблюдения и др.

База исследования: Государственное Бюджетное Профессиональное Образовательное Учреждение Южно-Уральский Многопрофильный колледж

Структура работы: данная работа состоит из введения, первой главы, в которой мы рассматриваем историю развития деловых игр в теории и практике профессионального образования, а также сущность и виды деловой игры и методики проведения деловых игр в процессе преподавания общепрофессиональных дисциплин в профессиональных образовательных организациях; во второй главе мы проанализировали эффективность проведения деловых игр в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации» в Государственном Бюджетном Профессиональном Образовательном Учреждении Южно-Уральский Многопрофильный колледжи и разработали рекомендации по реализации деловых игр на практическом занятии по дисциплине «Экономика организации», план-конспект практических занятий по теме «Планирование финансовых результатов» с применением метода деловых игр, выводов по главам, заключения, списка используемой литературы.

Глава 1. Теоретическое обоснование проблемы реализации деловых игр на практических занятиях в профессиональных образовательных организациях

1.1. История развития деловых игр в теории и практике профессионального образования

Под деловой игрой понимается имитация рабочего процесса, некое моделирование, или упрощенное воспроизведение естественной ситуации в процессе производства.

Отечественные педагоги Т.С. Панина и Л.Н. Вавилова отмечают, что игра представляется уникальным механизмом аккумуляции, а также передачи практического социального опыта, такого как овладение средствами решения задач, а также этического, который непосредственно связано с конкретными правилами, а также нормами поведения в разных ситуациях [37, с. 176].

В мировой педагогике накоплено достаточно опыта, связанного с использованием игры в процессе обучения.

Ближайшим предшественником деловых игр можно назвать военную игру, которая зародилась в 17-18 веках. Впервые деловая игра представлялась в виде военных шахмат, а позднее как маневры на конкретной карте. Интересно отметить, что в 19 веке военные игры служили для того, чтобы обратить внимание молодых военных, а также сократить трудности в процессе обучения. Так, один из прусских генералов игровой метод применял для обучения будущих офицеров [47, с. 256].

В Советском союзе впервые деловая игра проведена в 1932 году педагогом М.М. Бирштейн [4, с. 169].

В союзе в 1938 году деловые игры были запрещены. В дальнейшем они стали применяться в 60-х гг., после того как в США появились первые

деловые игры [42, с. 156].

В 1955 году в Соединенных Штатах Америки создается первая машинная игра. Она имитировала снабжение баз ВВС, а в 1955 году Американская ассоциация управления произвела на свет игру «Имитация решений в высшем управленческом звене», также она провела испытания игры на семинаре в Саранак Лейк в 1957 году. На данном семинаре и появился, и впоследствии закрепился термин «деловая игра» [44, с. 174].

А через десять лет деловые игры уже применялись практически во всех школах бизнеса. В первых деловых играх не отражался процесс принятия решения, главное внимание в первых деловых играх уделялось выбору из альтернатив. Основной частью деловых игр были рыночные игры.

Такие игры, чаще всего, представляли собой модель деятельности некоторых производящих какой-нибудь продукт, а также сбывающих данный продукт на рынке. Все компании состоят из команды игроков, которая принимает решения, по определенным параметрам. Решения подлежат расчёту по определенной математической модели, и игроки информируются о результатах своих действий. Впоследствии достаточно обширное распространение получили внутрифирменные игры, которые уже включали наиболее выраженный драматический компонент. В данных деловых играх игроки могли развить управленческие навыки, а также имели возможность научиться принимать решения в определенных сложных ситуациях принимая во внимание многие факторы.

Деловая игра взяла свое начало как инструмент для поиска управленческих решений в условиях многофакторности, а также неопределенности.

В настоящий период времени деловые игры используются в учебном процессе школ, колледжей, вузов, как определенная педагогическая технология, либо один из методов активного обучения, в процессе проведения социальных психологических тренингов, а также на

производстве для того, чтобы решать производственные, социальные и психологические задачи. В любых случаях здесь присутствует «двуплановость деловой игры», а также решаются не только игровые, либо профессиональные задачи, однако одновременно осуществляется обучение, а также воспитание участников игры [40, с. 143].

Изначально деловые игры создавались для того, чтобы помочь руководителям принять самое рациональное решение на производстве. В деловой игре можно имитировать рабочую обстановку, которая имеется на самом деле. Перед участниками деловой игры ставится очень конкретная проблемная ситуация. Среди игроков необходимо распределить роли должностных лиц, которые имеют отношение к той проблеме, которая разбирается в данной ситуации. Разные ролевые цели и присутствие одной общей цели игрового коллектива способствует создать атмосферу естественных отношений между коллегами и той обстановке, в которой необходимо принять решение работникам в настоящем производстве [42, с. 157].

В настоящий период времени практика деловых игр достаточно популярна. Очень активно деловые игры используются в практике высшего и среднего профессионального образования, множество профессиональных учебных заведений являются новаторами в разработке методики преподавания деловых игр.

На сегодняшний день можно насчитать несколько тысяч самых разных видов деловых игр. Постоянно издаются различные пособия, каталоги, а также справочники по деловым играм, постоянно проводятся семинары.

Уже создана Международная ассоциация, которая связана с имитационным моделированием. [10, с. 208].

У истоков исследования процесса принятия группового решения стоят исследования школы К. Левина, которые показали эффективность групповой деятельности при изменении социальных установок, а также в повышении

учебной мотивации [55, с. 169].

Рассмотрев данный параграф выпускной квалификационной работы, можно сделать вывод о том, что развитие деловых игр началось около ста лет назад. На сегодняшний день можно насчитать более несколько тысяч самых разных видов деловых игр. Постоянно издаются различные пособия, каталоги, а также справочники по деловым играм, постоянно проводятся семинары.

Уже создана Международная ассоциация, которая связана с имитационным моделированием. Таким образом, значимость их не утратилась, а, наоборот с каждым годом разрабатываются новые формы, виды, типы деловых игр.

1.2. Сущность и виды деловой игры

В профессиональных образовательных организациях деловая игра зачастую применяется как средство, которое помогает занятию сделать наиболее интересным, занимательным, которое помогает проиллюстрировать определенный учебный материал. Для того, чтобы освоить учебный материал в данной ситуации и применяются средства достижения игровой цели.

Деловая игра организует, а также поддерживает абсолютно все интеллектуальные усилия обучающихся, они обучаются, при этом абсолютно не подозревая об этом.

Деловая игра является одним из видов педагогических игр по игровой методике, которая применяется для того, чтобы решить комплексные задачи усвоения нового материала, его закрепления, а также развития творческих способностей, формирования профессиональных умений, деловая игра предоставляет возможность обучающимся понять, а также изучить учебный материал абсолютно с разных позиций [5, с. 332].

В современное время не существует единого мнения о том, какая

должна быть структура деловой игры, также и не существует единых методик описания деловой игры.

Авторы Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова справедливо отмечают, что в педагогической литературе отсутствует однозначно принятая классификация деловых игр, однако по типу процессов, такие как: характеристики, времени проведения, формам, а также сферам моделирования, роли ведущего игры, степени заданности ролей, формам выработки решения участниками игры, системам оценивания по ходу игры, игры можно разделить на 3 основные группы [37, с. 178]:

- деловые игры (игры-имитации);
- ролевые игры (игры-драматизации);
- организационно-деятельностные игры – ОДИ (их варианты: организационно-мыслительные, моделирующие и проектные игры).

Как отмечает профессор А.А. Вербицкий, структуру игры определяют имитационная и игровая модели, которые органически накладываются друг на друга.

При этом имитационная модель, либо объект имитации – это конкретный выбранный для деловой игры фрагмент реальности, который обеспечивает предметный контекст проф. деятельности. А под игровой моделью понимается способ описания деятельности участников учебной игры с имитационной моделью, который определяет социальный контекст проф. деятельности специалистов [8, с. 141].

Исследователь Джон Р. Карсон определяет деловые игры, как упрощенные математические абстракции хозяйственных ситуаций. Участники деловой игры поодиночке либо группами должны управлять целой фирмой, либо какими-либо подразделением данной компании, принимая при этом управленческие решения в периоды времени, которые следуют друг за другом [33].

По мнению исследователя А.Л. Лифшица, под деловой игрой можно

понимать имитацию хозяйственной, либо же другой деятельности предприятия, или организации, или коллектива в учебных, исследовательских либо же производственных целях, которая выполняется группой лиц на конкретной модели объекта.

Функция деловой игры, которая носит образовательный характер имеет существенное значение, так как при помощи деловой игры можно задать в обучении предметный, а также социальный контексты профессиональной деятельности, а также смоделировать наиболее адекватные условия формирования личности специалиста в сравнении с традиционным обучением [38, с. 536].

В деловой игре обучение участников осуществляется в процессе совместной деятельности. В данной ситуации каждый участник решает свою конкретную задачу, которая связана с его ролью и функцией. В деловой игре общение является не просто общением в процессе совместного усвоения знаний, но и общение, которое имитирует, воспроизводит общение людей в процессе реальности той деятельности. Под деловой игрой необходимо понимать не только совместное обучение, а обучение совместной деятельности, умения и навыки делового сотрудничества. Общеизвестно, что деловая игра как определённое средство активного обучения детей, а также взрослых используется очень давно [23, с. 98].

На наш взгляд, под деловой игрой, необходимо понимать некую форму обучения, несущую в себе черты и учения, и конкретного вида деятельности.

В деловой игре участники могут моделировать как предметное, так и социальное содержание своей профессии, которую они получают.

Перед участниками учебной игры очень важно ставить такие задачи, которые будут аналогичны тем задачам, которые участники решают в ежедневной профессиональной деятельности. Данные задачи могут носить различный характер, к примеру, выполнение плана продаж, вывод новейшего продукта на рынок, открытие магазинов в регионах, а также иные задачи.

При этом участники деловой игры за один-три дня проживают и неделю, и месяц, а может быть и год.

При помощи учебных деловых игр можно эффективно отработать профессиональные навыки обучающихся. Более того, деловые игры позволяют оценить:

- уровень владения данными навыками;
- особенности мыслительных процессов (стратегическое, тактическое, аналитическое мышление, умение прогнозировать ситуацию, умение принимать решения и т.п.);
- личностные качества участников.

Исследователь И.А. Грабовская перед традиционными методами обучения выделила такие преимущества деловой игры [15, с. 149]:

- цели игры главным образом согласуются с практическими потребностями участников. Этот метод позволяет снять противоречие между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером проф. деятельности, системным характером знаний, которые используются, а также принадлежностью знаний различным дисциплинам.

- при помощи метода можно соединить обширный круг проблем, а также глубину осмысления данных проблем;

- игровая форма соответствует логике деятельности, а также позволяет включить момент социального взаимодействия, готовит к профессиональному общению;

- игровой компонент помогает вовлечь обучаемых в процесс;

- деловая игра имеет обратную связь, при этом наиболее содержательной по сравнению со связью, которая применяется в традиционных методах обучения;

- в деловой игре могут формироваться установки проф. деятельности, достаточно легко могут преодолеваются стереотипы, будет корректироваться самооценка;

– в традиционных методах обучения предполагается доминирование интеллектуальной сферы, а в деловой игре как правило проявляется личность полностью;

– в процессе деловой игры провоцируется включение рефлексивных процессов, предоставляется возможность интерпретации, осмысления результатов, которые были получены во время деловой игры.

Деловые игры, выдвигая перед обучающимися имитационно-практические задачи достаточно серьезно могут повысить заинтересованность обучающихся в изучении теоретического материала.

Моделируя причастность обучающихся к конкретным производственным ситуациям, деловая игра не позволяет обучающимся расслабиться, держит обучающихся в напряжении, совершенствуется мыслительный процесс, деловые игры помогают интегрировать полученные знания, побуждают обучающихся к достаточно активной учебно-поисковой деятельности, которая приближена к реальной действительности. Следовательно, применение данного метода обучения в серьезной степени способствует тому что «школа памяти» с ее установкой на запоминание учебного материала уступает место «школе мышления», при этом формируя исследовательский подход для того, чтобы усвоить теоретико-практические положения.

Участники деловой игры располагают разными интересами, которые обусловлены их игровой ролью. В итоге каждый из обучающихся одни и те же вопросы решает со своей индивидуальной позиции. Одновременно с этим, под влиянием объективных экономических закономерностей, которые определяют хоз. деятельность людей, обучающиеся вынуждены выискивать и приходиться к единому решению [18, с. 347].

Все это в серьезной степени, чем иной методический прием преподавания экономических дисциплин, поможет обучающимся понять сущность экономических преобразований, способствует выработке у

обучающихся практических действий, которые направлены на выбор оптимального экономического варианта хозяйственной деятельности.

Разрешая вопросы деловой игры, обучающиеся должны оценить исходный материал, который характеризует экономическую обстановку, обучающиеся находят ответ на имитационно-деловую проблему, которая поставлена перед ними, участники согласовывают мнение с партнерами по деловой игре, а также вырабатывают вместе с партнерами общее решение.

Для того чтобы эффективно применять деловую игру в образовательной деятельности важно выяснить сущность деловой игры.

Достаточно очевидным остается факт, что применение деловой игры достаточно важно в том случае, когда необходимо выйти за рамки важных направления деловых игр:

- деловая игра, которая представляет анализ конкретной ситуации;
- деловая игра, которая представляет процесс согласования интересов, а также поиска компромиссов;
- деловая игра, которая помогает выработать последовательные решения в конкретной хозяйственной ситуации [1, с. 143].

Деловая игра имеет следующие признаки [5, с. 332]:

1. Деловая игра помогает сымитировать конкретный аспект хозяйственной деятельности.
2. Участники деловой игры получают роли, которые определяют модель их поведения.
3. Деловая игра осуществляется по правилам, которые были разработаны заранее.
4. Деловая игра достаточно ограничена во времени.
5. В игре присутствует обратная связь с организатором деловой игры.
6. Результаты игры должны оцениваться.

Исследователь П.И. Пидкастый выделяет следующие деловые игры:

естественные и искусственные [40, с. 143].

Под естественной игрой он понимает спонтанную ориентировочную деятельность, в которой благодаря естественным процессам самообучения, обучающийся самостоятельно может освоить новейшие формы, а также способы действия в привычной, а также непривычной обстановке.

Главнейшее отличие искусственной от естественной игры заключается в том, что обучающийся осознает, что он находится в игре, и применяя это знание серьезно использует деловую игру в своих собственных целях.

Можно выделить 6 организационных форм игровой деятельности: индивидуальную, одиночную, парную, групповую, коллективную, массовую форму [10, с. 208].

– к индивидуальным формам игр относится игра одного обучающегося с самим собой, а также с разными предметами, а также знаками.

– к одиночной форме относится деятельность одного игрока в системе имитационных моделей с прямой, а также обратной связью от результатов достижения поставленной игроками целью, которые они перед собой поставили.

– под парной формой понимается игра одного человека с другим человеком, чаще всего это происходит в обстановке соревнования, а также соперничества.

– под групповой формой понимается игра 3-х, либо более соперников, которые преследуют в обстановке деловой соревновательной игры одну цель.

– под коллективной формой понимают групповую игру, в которой соревнование между отдельными игроками могут заменить команды соперников.

– под массовой формой игры понимают тиражированную одиночную игру, которая имеет прямую и обратную связь от общей цели, и

которую одновременно преследуют миллионы людей.

Деловая игра вместе с иными методами обучения может служить накоплению управленческого опыта, которое достаточно имеет близкий характер к реальному опыту. Деловая игра, в первую очередь, серьёзно реалистично подражает существующей действительности; во-вторых, деловая игра может создать динамичные организационные модели; а в-третьих, наиболее деловая игра серьёзно побуждает к тому, чтобы обучающиеся решали намеченные цели.

Элементы риска, которые вводятся в деловые игры, предоставляют возможность принять решения в условиях, когда недостаточно конкретной информации, а также производственной напряженности, что позволяет обучающемуся принять управленческие решения (зачастую носящие рискованный характер) в производственных ситуациях, которые моделируются, а также позволяет накапливать умения, а также навыки управленческой деятельности без ущерба для реального производства в будущем. Данный опыт позволяет будущему специалисту в реальной жизни принять эффективные решения при минимальных потерях.

Будущий специалист также способен наблюдать за психологическим поведением лиц, которые принимают решения, в зависимости от того, коллективно, либо же индивидуально протекает данный процесс. В данном случае, в лабораторных условиях, вполне возможно определить стиль руководства, а также его влияние на конечные результаты.

Воспитание деловых качеств на основе игровых имитаций – важная сторона использования игр при подготовке будущих специалистов. Ситуации, разыгрываемые в деловой игре, развивают способности руководителей, или выступающих в «роли» обучающихся, оперативно осмысливать и оперативно реагировать на них, принимая правильные, эффективные решения.

Именно эти качества выдвигаются сегодня на одно из первых мест в

комплексе требований подготовки и обучения экономистов.

Деловые игры являются динамичной и эмоциональной формой обучения, которая способствует развитию творческого подхода и выработке некоторых практических навыков. Моделирование конкретных экономических ситуаций предоставляет обучающимся принимать самостоятельные решения, эффективно закреплять полученные теоретические знания. Деловые игры, в отличие от компьютерных, можно адаптировать в соответствии с уровнем подготовленности обучающихся. Преподаватель может изменять цель, поставленную в игре, форму и продолжительность проведения игры. Деловая игра должна продемонстрировать деловой поиск решения проблемы, показать интересы разных участников конфликта. Деловая игра иллюстрирует экономически грамотный и правовой подход к разрешению сложных ситуаций в экономике и обществе.

Содержание проведения деловой игры (по Г. К. Селевко) представлены в таблице 1.

Таблица 1

Содержание проведения деловой игры (по Г. К. Селевко)

Наименование	Название	Содержание
Содержание проведения деловой игры	Этап подготовки	Общее описание игры
		Содержание инструктажа
		Подготовка материального обеспечения
	Ввод в игру	Постановка проблемы, целей
		Условия, инструктаж
		Регламент, правила
		Распределение ролей
		Формирование групп
		Консультации
		Этап проведения. Групповая работа над занятием
	Тренинг	
	Мозговой штурм	
	Работа с игротехником	
Межгрупповая дискуссия	Выступления групп	
	Защита результата	

		Правила дискуссии
		Работа экспертов
	Этап анализа и обобщения	Вывод из игры
		Анализ, рефлексия
		Оценка и самооценка работы
		Выводы и обобщения
		Рекомендации

Рассмотрим подробнее указанные этапы технологии организации деловой игры:

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

2. 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;

3. Погружение в игру – на этом этапе 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;

4. Изучение и системный анализ ситуации или проблемы – обучаемые в каждой группе осуществляют проблематизацию – анализируют предлагаемую ситуацию, осуществляют диагностику формулируют и ранжируют проблемы, договариваются о терминологии, знакомятся с правилами и или входят в роль, или демонстрируют ролевое поведение;

5. 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;

6. Общая дискуссия или пленум – межгрупповое общение; каждая группа презентует и обосновывает свои решения или проекты; идут обмен мнениями, оппонирование, вопросы и ответы. Для проведения межгруппового общения изменяется пространственная среда (игровое поле) и распределяются специальные роли как правило, имеющие игровые функции («провокактор», «оппонент», «критик» и т. д.). На пленуме активно работают экспертные группы, они оценивают не только результаты проективной деятельности команд, но и культуру коммуникации и презентации. Преподаватель на деловой игре ведет пленум (межгрупповую дискуссию), ставит вопросы и корректно управляет процессом обмена мнениями;

7. Подведение итогов игры – здесь оцениваются решения и проекты, происходит знакомство с разными стратегиями, определяются 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;

8. Рефлексия или дебрифинг – обратная связь по итогам игры от самих обучаемых, позволяющая преподавателю не просто выявить степень удовлетворенности обучающихся проведенной игрой и принятыми решениями, а услышать информацию о трудностях, которые испытали участники об их успехах и личных достижениях, о том, чему научились;

9. «Выгрузка из игры» – с этой целью командам предлагается разработать «Памятку» или «Занятия, которые можно извлечь». Выбор техники, способствующей «выгрузке» участников из игрового процесса зависит от целей игры (например, извлечь разумные занятия или освободить от играемых ролей, высказать критику в чей-то адрес или сказать комплимент) и игротехнической компетентности преподавателя.

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.

Помимо указанной типологии, в основу которой положены критерии типа практики и целей, исследователи выделяют и такие критерии как: время проведения, результат, методология и т.п.

Например, классификация деловых игр педагогом Л.В. Ежовой [16].

1. По времени проведения:

- без ограничения времени;
- с ограничением времени;
- игры, проходящие в реальное время;
- 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 заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои, участники работают над решением неструктурированной задачи.

4. По конечной цели:

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

5. По методологии проведения:

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

– ролевые игры – каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием;

– групповые дискуссии – связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы.

Участники имеют индивидуальные задания, существуют правила ведения дискуссии (например, игра «Координационный Совет», «Кораблекрушение»);

– имитационные – имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях («Межцеховое управление»)

– для обучения специалистов ПДО, «Сбыт» – для обучения менеджеров по продажам и т.д.);

– организационно-деятельностные игры (по Г.П. Щедровицкий) – не имеют жестких правил, у участников нет ролей, игры направлены на решение междисциплинарных проблем. Активизация работы участников происходит за счет жесткого давления на личность;

– инновационные игры (по В.С. Дудченко) – формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи в

традиционной системе действий, отрабатывают модели реальной, идеальной ситуаций, включают тренинги по самоорганизации;

- ансамблевые игры (по Ю.Д. Красовский) – формируют управленческое мышление у участников, направлены на решение конкретных проблем предприятия методом организации делового партнерского сотрудничества команд, состоящих из руководителей служб.

К сожалению, указанная выше типология, с одной стороны, пытается задать многокритериальную сетку для анализа, но, с другой стороны, ей не удается избежать некоторых неточностей (например, пункт 5, согласно которому салонная игра, ролевая игра – это виды деловых игр).

Эти погрешности являются достаточно типичными и встречаются и в других типологиях.

В качестве оснований классификаций деловых учебных игр используют и такие признаки как:

- степень формализации процедуры («жесткие» и «свободные» игры);

- наличие или отсутствие конфликта в сценарии (деловые игры в кооперативных ситуациях, конфликтных ситуациях с нестрогим соперничеством, в конфликтных ситуациях со строгим соперничеством);

- уровень проблемности (первый уровень предполагает обнаружение и постановку проблем, требующих разрешения при анализе конкретной игровой ситуации, второй уровень характеризуется вовлечением студентов в соразмышление, в активный поиск путей и средств решения поставленных вопросов;

- степень участия студентов в подготовке деловых игр (игры с и без домашней подготовки);

- длительность процедуры игры (мини-игры, длящиеся несколько минут или длящиеся несколько дней) и т.п.;

- характер моделируемых ситуаций (игра с соперником, с

природой, игра-тренаж);

– характер игрового процесса: игры с взаимодействием участников и без взаимодействия:

– способ передачи и обработки информации (с применением текстов, ПК и т.п.);

– динамика моделируемых процессов (игры с ограниченным числом ходов, неограниченным, саморазвивающиеся);

– тематическая направленность и характер решаемых проблем (игры тематические – ориентированные на принятие решений по узким проблемам; игры функциональные – имитирующие реализацию отдельных функций или процедур управления; игры комплексные – моделирующие управление определенным объектом или процессом в целом). В таблице 2 представим классификацию деловых игр.

Таблица 2

Классификация деловых игр

Признак	Виды игр	
Отражение реальности	Реальные (практика)	Теоретические (абстрактные)
Уровень сложности	Небольшой (одна задача, небольшая команда игроков)	Высокий (большие команды, много практических задач, игра в несколько этапов)
Оценка итогов	Оценка жюри, эксперта	Самооценка
Регламент	Жесткие с четким порядком действий, временными рамками	Свободные (без строгого регламента)

По назначению и целям выделяют следующие виды деловых игры:

1. Обучающие (закладывают знания, умения и навыки): исследовательские (способствуют получению новых знаний); для практической деятельности (формируют навыки); поисковые (поиск информации или совместного решения).

2. Для профессиональной ориентации.

3. Для оценки и повышения профессиональной подготовки.

4. Для отбора специалистов на вакантную должность.

Деловые игры можно классифицировать по числу участников (командные, персональные) и по интересам сторон: партнерская игра (отработка командных навыков при общих или противоположных интересах); противоборство сторон, команд; состязание отдельных участников, оценка результатов которых не взаимосвязана; деловые игры с непредсказуемой внешней средой или участниками, не имеющими целей. В таблице 3 представим разновидности деловых игр.

Таблица 3

**Разновидности деловых игр на занятиях
по общепрофессиональным дисциплинам**

Формы деловых игр	Характеристика	Примеры
Групповая дискуссия	Формирует навыки работы в группе. Обучающие выполняют одинаковое задание, соблюдая правила проведения дискуссии. По истечении времени ответы разбираются и оцениваются.	Совещание
Ролевая игра	Каждому предстоит сыграть индивидуальную роль, смоделировать ситуации. Роли нейтральны, не вызывают эмоций.	«Главный бухгалтер», «Руководитель и подчиненный»
Эмоционально-деятельностная	Является формой тренинга, моделирует ситуацию человеческих отношений без жестких правил.	«Конфликт» и другая имитация конкурентных, партнерских, зависимых отношений
Блиц-игра	Игра с элементами дискуссии, мозгового штурма, ролевых игр и анализа ситуаций.	«Аукцион», «Кроссворд», «Кто больше знает», «Презентация»
Имитационная	Имитация практики. Участники вместе или индивидуально решают экономическую задачу.	Тренинги по самоорганизации, мозговой штурм
Стратегическая	Коллективное создание картины будущего развития ситуации.	«Планирование финансово-хозяйственной деятельности»

Все вышеперечисленные технологии и примеры деловых игр взаимосвязаны.

Рекомендуется использовать их в комплексе для эффективной практической деятельности участников и достижения поставленных задач.

Организация деловой игры осуществляется по определенным правилам.

Темы деловых игр разнообразны, но их условия должны быть актуальными и близкими к жизненной ситуации, проблеме. Игроки могут и не иметь опыта для ее решения, но обладают базовыми знаниями, воображением и другими способностями. Общий для всей команды конечный результат, достижение цели, выработанное решение. Правильных решений может быть несколько. Возможность искать разные пути для решения задачи необходимо заложить в условие. Участники сами выбирают роли и модели поведения для успешного решения задачи. Интересная и достаточно сложная ситуационная задача побуждает к творческому поиску и применению знаний.

Итак, деловая игра представляет собой такую форму обучения, которая несет в себе черты как учения, так и определенного вида труда. В деловой игре мы можем моделировать и предметное и социальное содержание будущей профессии.

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

1.3. Методики проведения деловых игр в процессе преподавания дисциплин общепрофессионального цикла в профессиональных образовательных организациях

Разработка и внедрение деловых игр (далее - ДИ) в учебный процесс в колледже в профессиональной образовательной организации имеют большое значение для получения практических навыков обучения. ДИ являются инструментом формирования личности специалиста, достигается цель активизации учебного процесса. ДИ представляет собой часть педагогической системы через имитационное моделирование или групповое действие по выборке управленческих решений. Конструирование ДИ – безусловно творческий акт и требует соответствующей методики проведения деловых игр. Наличие такой методики позволяет избавить преподавателей от ненужных затрат времени и даст возможность теоретически подойти к ДИ.

Профессор Ю.В. Геронимус считает, что деловая игра проходит следующие этапы [12, с. 59].

1. Перед участниками игры ставятся задачи, представляются руководители и организаторы игры, объявляется ее программа.

2. Несложная вступительная ролевая игра. Ее цель – активизировать участников игры, пробудить в них творческие силы, сблизить друг с другом, если ранее им не приходилось работать в таком составе, создать атмосферу доброжелательности и доверия, с одной стороны, соперничества и творческой дискуссии – с другой.

3. Участники произвольно делятся на несколько равных групп, которые будут работать по заявленной проблеме. Каждая выдвигает кандидата, который готовит свою программную речь и выступает с ней. По результатам обсуждения проходит голосование. Ролевая игра идет в быстром темпе, развивая импровизационное мышление игроков.

4. Группы, сформированные заранее, удаляются, каждая в свое

помещение, для проведения мозговой атаки по одной из проблем. В каждой из таких групп имеется игротехник-методист, задача которого сводится к умелой организации процесса.

Методист помогает руководителю поисковой группы организовать коллективную работу, выработать предложения.

Игротехник-методист должен добиться, чтобы по каждой из проблем были избраны новый лидер поисковой группы и новый оппонент, таким образом, достигается максимальная активность всех участников игры. При выборе лидера очень важно соблюдение демократичности: в лидеры должны выдвигаться как руководители, так и рядовые специалисты.

5. По завершению самостоятельной работы поисковая группа защищает свой проект.

Педагоги Ю.Г. Быченко и О.Ю. Красильников определили следующие этапы в методике организации деловой игры [6, с. 155]:

- 1) выбор темы и определение целей игры;
- 2) разработка сценария деловой игры и списка «действующих» лиц;
- 3) описание «роли» каждого из участников;
- 4) подготовка необходимого реквизита: карт наблюдений, секундомера, карточек участников с названием роли, данных о производстве, фирме, партнере и т.д.;
- 5) распределение ролей между классом и их ознакомление со сценарием игры;
- 6) корректировка хода деловой игры в процессе ее проведения (ускорение темпа, введение дополнительных условий, контроль за деятельностью наблюдателей);
- 7) подведение итогов, когда анализируется ход игры, отмечаются все положительные и отрицательные моменты, определяется рейтинг каждого из участников.

Педагог В. Веденина выделяет следующие этапы проведения деловых

игр [7].

1) Выбор темы и составления плана игры.

2) Ознакомление с правилами игры, рекомендациями и инструкциями для игроков.

3) Проведение игры.

4) Оценка полученных результатов.

Ещё по одной методике, автором которой является Данилина В.Н. деловая игра проходит следующие этапы:

1) Ознакомление с целями и правилами участия в деловой игре.

2) Самостоятельная работа студентов.

3) Проведение игры.

4) Подведение итогов.

По мнению педагогов А.М. Айламазьян и М.М. Лебедевой деловая игра проходит всего 3 этапа [1, с. 144]:

1) Подготовка;

2) Проигрывание;

3) Разбор и анализ игры.

Представим еще одну методику (автор неизвестен) [33].

Сущность деловой игры заключается в ролевом участии каждого участника в искусственно созданной ситуации, приближенной к производственной практике. Подготовка и проведение игры являются основными составляющими во всем процессе.

Подготовка к проведению игр включает в себя:

– постановку цели – необходимо понять, для чего проводится игра, в чем ее смысл;

– выбор и обрисовку ситуации – каждый участник должен понимать то, что от него требуется. Сама же ситуация должна иметь неоднозначный характер, несколько вариантов решения;

– формирование команд.

Для проведения игры участникам предоставляется возможность выбрать ресурсы, необходимые для результативной игры. Здесь отбрасываются все бурные фантазии участников, остаются только лишь те предметы, которые действительно помогут в реальной жизни.

При формировании команд необходимо учитывать межличностные отношения, сложившиеся в коллективе. Важно, чтобы в команде присутствовали лишь положительные эмоции и отношения. Только при таком раскладе возможно эффективное сотрудничество в коллективе, которое принесет наиболее положительный результат.

Для более слаженной игры необходимо разработать инструкции для всех, ролевые инструкции каждому участнику, четко продумать ход событий и те факторы, которые будут стимулировать игроков не на победу, а на результат.

Игра будет нежизненной, если не будет происходить в реальном времени, в реальных событиях, если будут плохо продуманы шаги участников, а также если решения игроков не будут находить ответного отклика у руководства.

Проведение игры предполагает работу в группах, пленарное собрание и рефлексию. В начале дня участники собираются для краткого подведения результатов и получения задания на новый день. Работа в группах проходит до обеда, после обеда на пленарном собрании зачитываются представленные доклады. Рефлексивный разбор игрового дня осуществляется после пленарного заседания.

В итоге все ресурсы, которые действительно принесли пользу, внедряют и используют уже в производстве. Готовятся необходимые приказы, распоряжения, вносятся изменения в положения отделов и служб, т. е. применяется все, что поможет исправить либо уже сложившуюся, либо надвигающуюся конфликтную ситуацию.

По завершении игры происходит ее обсуждение, выясняется, почему

принимались те или иные решения, к чему эти результаты привели, каким стратегиям отдавалось предпочтение. По итогам обсуждения участники делают выводы и принимают решения, способствующие предотвращению уже возникших проблем и предотвращению еще не возникших, но вполне ожидаемых конфликтных ситуаций.

В настоящее время существуют и современные формы деловых игр, где преподаватель и обучающийся выполняют роли модератора, тайм кипера и т.д.

Рассмотрим методику деловой игры «Тайм менеджмент» (автор О.А. Кривошеина) [29]. Деловая игра по организации времени для команды. Одновременно играть могут до 100 человек (10 команд по 10 человек). За определённое время, команды должны пройти все задания маршрутного листа. Время начала и окончания игры определяет ведущий (преподаватель). Необходимо подготовить бланки с заданиями по числу команд. Важно, чтобы команды выполнили задания максимально правильно и уложились в отведенное время. Время каждого задания указано на маршрутном листе. Побеждает та команда, которая успела пройти весь маршрутный лист и выполнить задание СЮРПРИЗ. Задания подбираются в зависимости от возраста участников. Тематика игры может быть любая.

Также применяют такие методики, где участники выступают модераторами. Модератор – это специалист, организующий профессиональное общение во время проведения форума, конгресса, симпозиума, различных встреч, бизнес-конференций, дискуссий и пленарных заседаний [34]. Это тот человек, который организывает коммуникации, контролирует процесс общения участников мероприятия. Цель модератора – успешное проведение мероприятия в целом.

Средства модератора – аккуратные указания, мягкие предупреждения, осторожные намеки, иногда сопровождаемые уместными каламбурами для смягчения обстановки.

Модератор просто обязан научиться общаться с участниками с помощью одного взгляда, он должен следить абсолютно за всем, что происходит и не упускать ни одного важного или значимого для темы мероприятия момента.

Выводы по 1 главе.

Исходя из поставленных задач, мы рассмотрели теоретическое обоснование проблемы реализации деловых игр на практических занятиях в профессиональных образовательных организациях.

Развитие деловых игр началось около ста лет назад. Значимость их не утратилась, а наоборот с каждым годом разрабатываются новые формы, виды, типы деловых игр.

В профессиональной образовательной организации игра чаще всего используется как средство, помогающее сделать занятие более интересным, занимательным, помогающее проиллюстрировать материал. Освоение учебного материала в такой ситуации становится средством достижения игровой цели.

Деловая игра – это имитация рабочего процесса, моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации.

Деловая игра выступает как эффективный метод взаимодействия педагогов. Она является формой моделирования тех систем отношений, которые существуют в реальной действительности или в том или ином виде деятельности, в них приобретаются новые методические навыки и приемы.

Необходимое условие эффективности деловой игры – добровольное и заинтересованное участие всех педагогов, открытость, искренность ответов, их полнота.

Деловая игра эффективна в том случае, если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре. Она предполагает большую предварительную работу, в которой педагоги получают необходимые знания через различные формы, методы и средства: наглядную агитацию, тематические выставки, консультации, беседы, обсуждения.

В педагогической литературе нет однозначно принятой классификации

обучающих игр, но по типу процессов (характеристики, времени проведения, формам и сферам моделирования, роли ведущего игры, степени заданности ролей, формам выработки решения участниками игры, системам оценивания по ходу игры) игры разделяют на три основные категории: деловые игры (игры-имитации); ролевые игры (игры-драматизации); организационно-деятельностные игры – ОДИ (их варианты: организационно-мыслительные, моделирующие и проектные игры).

**Глава 2. Практическая работа по реализации деловых игр на
практических занятиях по общепрофессиональной дисциплине
«Экономика организации» в Государственном Бюджетном
Профессиональном Образовательном учреждении
«Южно-Уральский Многопрофильный колледж»**

**2.1. Анализ эффективности деловых игр в процессе преподавания
общепрофессиональной дисциплины «Экономика организации» в
ГБПОУ «Южно-Уральский Многопрофильный колледж»**

Для проведения практических занятий по теме: «Планирование финансовых результатов» в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации» на базе ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж», были проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования, учебный план программы подготовки специалистов среднего звена по специальности среднего профессионального образования 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (программа базовой подготовки)(Приложение), рабочая программа дисциплины ОП.01. «Экономика организации», разработанная для студентов Государственного Бюджетного Профессионального Образовательного Учреждения «Южно-Уральский Многопрофильный колледж» по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)[57].

Рабочая программа дисциплины (далее – РПД) разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО) 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

Учебная дисциплина ОП.01. «Экономика организации» относится к профессиональному циклу дисциплин (П.00) общеобразовательная

дисциплина и является частью основной образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), реализующих образовательную программу среднего (полного) общего образования, при подготовке специалистов среднего звена.

Цель дисциплины: формирование знаний, умений, навыков и компетенций у обучающихся в области экономики организации и использование их в профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

– научить обучающихся формировать полную и достоверную информацию об экономических процессах и финансовых результатах деятельности организации;

– дать практические навыки определения экономических показателей и экономическую эффективность деятельности организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:

- 1) определять организационно-правовые формы организаций;
- 2) планировать деятельность организации;
- 3) определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации;
- 4) заполнять первичные документы по экономической деятельности организации; – рассчитывать по принятой методологии основные технико-экономические показатели деятельности организации;
- 5) находить и использовать необходимую экономическую информацию

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:

- 1) сущность организации как основного звена экономики отраслей;
- 2) основные принципы построения экономической системы организации;
- 3) управление основными и оборотными средствами и оценку эффективности их использования,
- 4) организацию производственного и технологического процессов;

- 5) состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации, показатели их эффективного использования;
- 6) способы экономии ресурсов, энергосберегающие технологии;
- 7) механизмы ценообразования, формы оплаты труда;
- 8) основные технико-экономические показатели деятельности организации и методику их расчета

Учебная дисциплина способствует формированию общих и профессиональных компетенций:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в

профессиональной деятельности.

ПК 2.2. Выполнять поручения руководства в составе комиссии по инвентаризации имущества в местах его хранения.

ПК 2.2. Проводить подготовку к инвентаризации и проверку действительного соответствия фактических данных инвентаризации данным учета.

ПК 2.3. Отражать в бухгалтерских проводках зачет и списание недостачи ценностей (регулировать инвентаризационные разницы) по результатам инвентаризации.

ПК 2.4. Проводить процедуры инвентаризации финансовых обязательств организации.

ПК 4.1. Отражать нарастающим итогом на счетах бухгалтерского учета имущественное и финансовое положение организации, определять результаты хозяйственной деятельности за отчетный период.

ПК 4.2. Составлять формы бухгалтерской отчетности в установленные законодательством сроки.

ПК 4.3. Составлять налоговые декларации по налогам и сборам в бюджет, налоговые декларации по Единому социальному налогу (далее - ЕСН) и формы статистической отчетности в установленные законодательством сроки.

ПК 4.4. Проводить контроль и анализ информации об имуществе и финансовом положении организации, ее платежеспособности и доходности.

Рекомендуемое количество часов на освоение программы дисциплины: максимальной учебной нагрузки обучающегося 135 часов; обязательной аудиторной нагрузки 90 часов, в том числе: лекционных занятий 20 часов, курсовое проектирование 20 часов, практических занятий 50 часов; самостоятельной работы обучающегося 45 часов. Дисциплина изучается в 3, 4 семестре.

По результатам анализа РПД было определено, что данный учебный

комплекс формирует полную и достоверную информацию об экономических процессах и финансовых результатах деятельности организации; дает практические навыки определения экономических показателей и экономическую эффективность деятельности организации.

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы представлены в таблице 3.

Таблица 3

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Очно
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	90
в том числе:	
Лекционные занятия	20
Курсовое проектирование	20
практические занятия	50
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	45
Итоговая аттестация в форме экзамена	
Максимальная аудиторная нагрузка (всего)	135

Анализируемая дисциплина содержит шесть разделов (таблица 4):

1. Организация (предприятия), отрасль в условиях рынка.
2. Материально-техническая база организации (предприятия).
3. Кадры и оплата труда в организации.
4. Себестоимость, цена, прибыль и рентабельность - основные показатели деятельности организации (предприятия).
5. Планирование деятельности организации (предприятия).
6. Внешнеэкономическая деятельность организации (предприятия).

Таблица 4

Разделы (темы) дисциплины, виды учебной деятельности

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов			
		Всего часов	Аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия /семинары	
1	Раздел 1. Организация (предприятия), отрасль в условиях рынка	15	5	5	5
2	Раздел 2. Материально-техническая база организации (предприятия)	20	5	5	10
3	Раздел 3. Кадры и оплата труда в организации	30	10	10	10
4	Раздел 4. Себестоимость, цена, прибыль и рентабельность - основные показатели деятельности организации (предприятия)	30	10	10	10
5	Раздел 5. Планирование деятельности организации (предприятия)	20	10	5	5
6	Раздел 6. Внешнеэкономическая деятельность организации (предприятия).	20	10	5	5
	ИТОГО	135	50	40	45

Реализация программы дисциплины требует наличия учебного кабинета экономики.

Оборудование учебного кабинета экономики: интернет, учебники, нормативная документация, периодическая информация.

Технические средства обучения: компьютер, калькулятор.

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований (таблица 5).

Таблица 5

**Оценочные средства контроля формируемых компетенций по
дисциплине «Экономика организации»**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
1	Раздел 1. Организация (предприятия), отрасль в условиях рынка		
2	Тема 1 Предприятие как субъект и объект предпринимательской деятельности.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ПК 4.3, ПК 4.4	Групповое обсуждение (дискуссия)
	<i>Самостоятельная работа по теме</i>		Индивидуальное творческое задание № 1
3	Тема 2 Производственный процесс и принципы его организации	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 8, ОК 9	Практическое задание №1
	<i>Самостоятельная работа по теме</i>		Индивидуальное творческое задание №2
4	Тема 3 Планирование деятельности предприятия	ОК 1, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 8, ПК 4.2, ПК 4.3, ПК 4.4	Групповое творческое задание (презентация) №1
	<i>Самостоятельная работа по теме</i>		
5	Раздел 2 . Материально-техническая база организации (предприятия)		
6	Тема 4 Производственные ресурсы и капитал предприятия	ОК 4, ОК 5	Реферат №1
	<i>Самостоятельная работа по теме</i>		
7	Тема 5 Основные и оборотные средства	ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ПК 2.2, ПК 2.3, ПК 2.4	Практическое задание № 2
	<i>Самостоятельная работа по теме</i>		Реферат №1
8	Тема 6 Трудовые ресурсы	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 8, ОК 9	Практическое задание № 3
	<i>Самостоятельная работа по теме</i>		Групповое творческое задание (презентация) №2
9	Тема 7 Финансовые ресурсы	ОК 3, ОК 4, ОК 5, ПК 4.4	Индивидуальное творческое задание №3
	<i>Самостоятельная работа по теме</i>		
10	Раздел 1; Раздел 2	ОК 2, ОК 3, ПК 4.4	Контрольная работа 1
11	Раздел 3 Производственная деятельность предприятия		
12	Тема 8 Доходы предприятия	ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ПК 4.3	Практическое задание №4
	<i>Самостоятельная работа по теме</i>		Реферат №2
13	Тема 9 Расходы предприятия	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК	Практическое задание №5

	<i>Самостоятельная работа по теме</i>	4, ОК 5, ПК 4.2	Реферат №2	
14	Тема 10 Прибыль предприятия	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 8, ПК 4.2, ПК 4.4	Практическое задание №6	
	<i>Самостоятельная работа по теме</i>		Групповое творческое задание (презентация) №3	
15	Раздел 3	ОК 2, ОК 3, ПК 4.4	Контрольная работа 2	
16	Промежуточная аттестация	ОК 1- ОК 9, ПК 2.2, ПК 2.3, ПК 2.4, ПК 4.1, ПК 4.2, ПК 4.3, ПК 4.4	Экзамен	
17	Раздел 4 Себестоимость, цена, прибыль и рентабельность – основные показатели деятельности организации (предприятия)			
18	Тема 11 Понятие и состав издержек производства и обращения. Классификация затрат по признакам. Постоянные и переменные затраты. Безубыточный объем выпуска и продаж. Смета затрат на производство. Калькуляция себестоимости и ее значение. Методика включения смет косвенных расходов в себестоимость.	ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ПК 4.3	Практическое задание №7, 8	
	19			Управление издержками на предприятии с целью их минимизации
	20			Самостоятельная работа
21	Раздел 5 Планирование деятельности организации (предприятия)			
22	Тема 12. Рынок и план.	ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ПК 4.3	Практическое задание №9	
23	Тема 13 Этапы, элементы и методы планирования		Реферат №3	
24	Тема 14 Классификация планов. Методологические основы планирования. Стратегическое планирование-составной элемент стратегического управления. Оперативное планирование. Бизнес-планирование.		Групповое обсуждение (дискуссия)	
25	<i>Самостоятельная работа по теме</i>		Групповое творческое задание (презентация) №4	
26	Раздел 6. Внешнеэкономическая деятельность организации (предприятия).			
27	Тема 15 Организация (предприятие) на внешнем рынке	ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ПК 4.3	Групповое творческое задание (презентация) №4	
28			Реферат 4	
29			Практическое задание №10	
30			Индивидуальное творческое задание №4	

Таким образом, проанализировав содержание дисциплины «Экономика организации», представленное в рабочей программе, разделы дисциплины, виды учебной деятельности по дисциплине «Экономика организации», а также оценочные средства контроля формируемых компетенций, мы пришли к выводу, что рефераты, групповые творческие задания (презентация), индивидуальные задания, как методы обучения, на наш взгляд, не могут в полной мере способствовать достижению целей и задач указанной дисциплины.

Для решения данной проблемы, в следующих параграфах настоящего исследования будет осуществлена разработка рекомендаций по реализации деловых игр на практическом занятии по дисциплине «Экономика организации», а также предложен подробный план-конспект по одной из тем дисциплины.

2.2. Рекомендации по реализации деловых игр на практическом занятии по дисциплине «Экономика организации»

Для достижения планирования финансовых результатов разработаны рекомендации по реализации деловых игр по теме: «Планирование финансовых результатов».

Деловая игра – это имитация рабочего процесса, моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации.

Деловая игра выступает как эффективный метод взаимодействия педагогов. Она является формой моделирования тех систем отношений, которые существуют в реальной действительности или в том или ином виде деятельности, в них приобретаются новые методические навыки и приемы.

Деловая игра – это форма совершенствования развития, восприятие лучшего опыта, утверждения себя как педагога во многих педагогических ситуациях.

Необходимое условие эффективности деловой игры – добровольное и заинтересованное участие всех педагогов, открытость, искренность ответов, их полнота.

Деловая игра эффективна в том случае, если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре.

Она предполагает большую предварительную работу, в которой педагоги получают необходимые знания через различные формы, методы и средства: наглядную агитацию, тематические выставки, консультации, беседы, обсуждения.

На практическом занятии деловая игра предусматривает следующие этапы (таблица 6).

Таблица 6

Этапы деловой игры

Наименование	Название	Содержание
Содержание проведения деловой игры	Этап подготовки	Общее описание игры
		Содержание инструктажа
		Подготовка материального обеспечения
	Ввод в игру	Постановка проблемы, целей
		Условия, инструктаж
		Регламент, правила
		Распределение ролей
		Формирование групп
		Консультации
	Этап проведения. Групповая работа над занятием	Работа с источниками
		Тренинг
		Мозговой штурм
		Работа с игротехником
	Межгрупповая дискуссия	Выступления групп
		Защита результата
		Правила дискуссии
		Работа экспертов
	Этап анализа и обобщения	Вывод из игры
		Анализ, рефлексия
		Оценка и самооценка работы
		Выводы и обобщения
		Рекомендации

Рассмотрим подробнее указанные этапы технологии организации

деловой игры.

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

2. 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;

3. Погружение в игру – на этом этапе 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;

4. Изучение и системный анализ ситуации или проблемы – обучаемые в каждой группе осуществляют проблематизацию – анализируют предлагаемую ситуацию, осуществляют диагностику формулируют и ранжируют проблемы, договариваются о терминологии, знакомятся с правилами и или входят в роль, или демонстрируют ролевое поведение;

5. 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;

6. Общая дискуссия или пленум – межгрупповое общение; каждая группа презентует и обосновывает свои решения или проекты; идут обмен

мнениями, оппонирование, вопросы и ответы. Для проведения межгруппового общения изменяется пространственная среда (игровое поле) и распределяются специальные роли как правило, имеющие игровые функции («провокактор», «оппонент», «критик» и т. д.). На пленуме активно работают экспертные группы, они оценивают не только результаты проективной деятельности команд, но и культуру коммуникации и презентации. Преподаватель на деловой игре ведет пленум (межгрупповую дискуссию), ставит вопросы и корректно управляет процессом обмена мнениями;

7. Подведение итогов игры – оцениваются решения и проекты, происходит знакомство с разными стратегиями, определяются 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;

8. Рефлексия или дебрифинг – обратная связь по итогам игры от самих обучаемых, позволяющая преподавателю не просто выявить степень удовлетворенности обучающихся проведенной игрой и принятыми решениями, а услышать информацию о трудностях, которые испытали участники об их удачах и личных достижениях, о том, чему научились;

9. «Выгрузка из игры» – с этой целью командам предлагается разработать «Памятку» или «Занятия, которые можно извлечь». Выбор техники, способствующей «выгрузению» участников из игрового процесса зависит от целей игры (например, извлечь разумные занятия или освободить от играемых ролей, высказать критику в чей-то адрес или сказать комплимент) и игротехнической компетентности преподавателя.

При проведении деловой игры по теме необходимо учитывать ряд рекомендаций:

Рекомендация 1. Учет особенностей планирования и организации деловой игры. К разработке игры следует подходить системно и учитывать ее влияние на другие виды работы с обучающимися. Преподаватель принимает активное участие до начала, в конце и при анализе игры, что требует большой подготовительной работы, теоретических и практических навыков конструирования деловой игры.

Рекомендация 2. Предварительная подготовка к проведению деловой игры (распределение ролей, обсуждение функций участников и т.д.). В деловой игре необходимо развивать предметную и социальную компетентность участников, поэтому следует начинать подготовку к деловым играм с анализа конкретных производственных ситуаций и разыгрывания ролей.

Рекомендация 3. Деловая игра должна быть связана с целью и задачами учебного занятия. Структурные компоненты деловой игры должны сочетаться таким образом, чтобы она не стала ни тренажером, ни азартной игрой.

Рекомендация 4. Учет времени проведения деловой игры. Режим работы обучающихся в процессе деловой игры не укладывается в рамки традиционного поведения их на занятии и должен быть подчинен логике моделируемого производственного процесса. Наиболее приемлемы компактные деловые игры, рассчитанные на 4 часа практических занятий. Их лучше проводить на последних часах последнего дня учебной недели, учитывая эмоциональный заряд.

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий.

Планируемые результаты освоение дисциплины «Экономика

организации» представлены в таблице 7.

Таблица 7

Планируемые результаты освоения дисциплины

«Экономика организации»

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
Умения:	
определять организационно-правовые формы организаций	практические занятия, индивидуальные творческие задания, рефераты, контрольная работа
планировать деятельность организации;	индивидуальные творческие задания, групповое творческое задание (дискуссия) рефераты
определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации;	практические занятия, индивидуальные творческие задания, рефераты, контрольная работа
заполнять первичные документы по экономической деятельности организации;	индивидуальные творческие задания, рефераты, контрольная работа
рассчитывать по принятой методологии основные технико-экономические показатели деятельности организации	практические занятия, индивидуальные творческие задания, рефераты, контрольная работа
находить и использовать необходимую экономическую информацию	индивидуальные творческие задания, групповые творческие задания (дискуссия, презентация), рефераты,
Знания:	
сущность организации как основного звена экономики отраслей	практические занятия, индивидуальные творческие задания, групповое творческое задание (дискуссия) рефераты контрольная работа
основные принципы построения экономической системы организации	индивидуальные творческие задания, рефераты
управление основными и оборотными средствами и оценку эффективности их использования,	практические занятия, индивидуальные творческие задания, групповое творческое задание (дискуссия) рефераты
организацию производственного и технологического процессов	практические занятия, индивидуальные творческие задания, рефераты, контрольная работа
состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации, показатели их эффективного использования	практические занятия, индивидуальные творческие задания, рефераты, контрольная работа
способы экономии ресурсов, энергосберегающие технологии	практические занятия, индивидуальные творческие задания, рефераты, контрольная работа

механизмы ценообразования, формы оплаты труда;	практические занятия, индивидуальные творческие задания, рефераты, контрольная работа
основные технико-экономические показатели деятельности организации и методику их расчета.	практические занятия, индивидуальные творческие задания, рефераты, контрольная работа

Таким образом, для достижения планирования финансовых результатов разработаны рекомендации по реализации деловых игр по теме «Планирование финансовых результатов».

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований.

2.3. План-конспект практических занятий по теме «Планирование финансовых результатов» с применением метода деловых игр

Общепрофессиональная дисциплина: ОП.01 Экономика организации
Раздел № 5. «Планирование деятельности организации (предприятия)»
Тема № 1. «Планирование финансовых результатов».

План изучения темы:

1. Процедура планирования бюджетных средств.
2. Методы расчета объема расходных обязательств.
3. Схема расчета расходов в разрезе наиболее часто используемых подстатей бюджетной классификации

Цели занятия:

- 1) обучающая цель: сформировать знания о планировании финансовых результатах деятельности предприятия (на примере колледжа);
- 2) развивающая цель: способствовать развитию экономического мышления и самостоятельной познавательной деятельности студентов;

3) воспитательная цель: способствовать воспитанию толерантности, взаимоуважения, чувство ответственности за принятое решение, коммуникативных качеств.

Форма обучения: практическое занятие.

Методы обучения: словесно-наглядный, практический.

Форма организации познавательной деятельности: индивидуальная, с применением фронтальной, групповой.

Ключевые слова: планирование бюджетных средств, методика расчета расходных обязательств, нормативный метод, плановый метод, метод индексации.

Межпредметные связи: «Экономика».

Внутрипредметные связи: раздел 4 «Себестоимость, цена, прибыль и рентабельность - основные показатели деятельности организации (предприятия)», тема 5 «Планирование себестоимости продукции. Пути снижения себестоимости».

Данная методическая разработка предназначена для оказания помощи преподавателям при подготовке и проведении занятий по методике проведения деловой игры на практическом занятии по теме: «Планирование финансовых результатов (на примере колледжа)».

Этапы проведения деловой игры:

1. Этап подготовки: общее описание игры; содержание инструктажа; подготовка материального обеспечения.

Ввод в игру: постановка проблемы, целей; условия, инструктаж; регламент, правила; распределение ролей; формирование групп; консультации.

2. Этап проведения: групповая работа над занятием: работа с источниками; тренинг; мозговой штурм; работа с игротехником;

Межгрупповая дискуссия: выступления групп; защита результатов; правила дискуссии; работа экспертов

План занятия:

Этапы занятия	Деятельность педагога	Деятельность студентов	Используемые средства
Организационный этап	Приветствие. Проверка посещаемости	Приветствуют преподавателя. Доклаживают об отсутствующих	Речевая коммуникация
Мотивационный этап. Постановка цели, задач, мотивация учебной деятельности	Педагог сообщает тему занятия, цели, план. Озвучивание правила работы. Организация игры, ее контроль	Осмысливают поставленные преподавателем цели, записывают дату и тему занятия. Обсуждение правил игры	Речевая коммуникация
Актуализация знаний	Педагог проводит деловую игру в роли ведущего и модератора.	Обучающиеся участвуют в командной деловой игре.	Речевая коммуникация. Раздаточный материал. Мультимедиа презентация.
Первичное закрепление новых знаний	Обсуждает совместно с группой выступления команд.	Отвечают на вопросы преподавателя. Обсуждение дискуссионных вопросов.	Беседа с обучающимися
Контроль усвоения	Педагог проводит опрос по теме занятия.	Отвечают на вопросы. Заполняют лист рефлексии.	Речевая коммуникация

Конспект занятия:

На практическом занятии студенты самостоятельно рассчитывают технико-экономические показатели, строят диаграмму структуры затрат предприятия в табличном редакторе MS Excel, делают вывод об экономической целесообразности проекта.

Перед началом занятия преподаватель должен проверить готовность средств обучения: исправность компьютеров, наличие рабочих тетрадей и критериев оценки за работу на занятии.

После этого идет проверка первой части домашнего задания: анализ

финансово-экономической деятельности колледжа за 2018 год.

На каждом рабочем месте ученического стола преподаватель приклеивает карточки с номерами. Карточки должны быть разного цвета (желтый, красный, зеленый) и иметь нумерацию от 1 до 4 (в практической ситуации представлено 4 варианта проекта предприятия). Каждый цвет занимает по два стола. Таким образом, преподаватель разбивает студентов на 3 команды по 4 человека в каждой и закрепляет за каждым студентом номер варианта проекта предприятия, по которому он будет рассчитывать технико-экономические показатели.

На каждом этапе занятия студенты имеют возможность заработать определенное количество баллов. Преподаватель проставляет баллы в сводную ведомость, которая располагается на учебной доске, т.е. оценка работы студентов носит открытый характер. В конце занятия баллы суммируются и конвертируются в итоговую оценку за занятие. Студенты обязательно должны быть ознакомлены с критериями оценки. Их можно представить в виде раздаточного материала.

Тематика данного занятия является весьма актуальной в условиях сложившихся рыночных отношений.

Планы нужны всем: спонсорам и партнерам колледжа, у которых руководитель собирается брать помощь для развития колледжа; сотрудникам колледжа для понимания целей, задач и перспектив развития колледжа; самому колледжу, для того чтобы тщательно проанализировать свои идеи, проверить их на целесообразность и реалистичность; управлению образования.

Процедура планирования бюджетных средств колледжа.

1. На основании прогнозируемых объемов оказания государственных или муниципальных услуг и установленных нормативов финансовых затрат на их предоставление, а также с учетом исполнения сметы доходов и расходов отчетного периода бюджетное учреждение

составляет и представляет бюджетную заявку на очередной финансовый год, которая подается на утверждение главному распорядителю или распорядителю бюджетных средств (п. 5 ст. 161 БК РФ).

В действительности такой документ чаще всего называют проектом сметы доходов и расходов, причем нормативы используются крайне редко. Обычно даются указания о составлении проекта исходя из сметы предыдущего года.

2. Согласно ст. 220 БК РФ в течение 10 дней со дня утверждения сводной бюджетной росписи орган, исполняющий бюджет, доводит ее показатели до всех нижестоящих распорядителей и получателей бюджетных средств в форме уведомлений о бюджетных ассигнованиях на период действия утвержденного бюджета. На практике доводятся лишь цифры по статьям расходов, а во многих регионах просто корректируются проекты сметы централизованными бухгалтериями органов управления образованием. Таким образом, этот этап не выполняется.

3. В течение 10 дней со дня получения уведомления о бюджетных ассигнованиях бюджетное учреждение обязано составить и представить на утверждение вышестоящему распорядителю бюджетных средств смету доходов и расходов по установленной форме (ст. 221 БК РФ). Даже если органы управления образованием разрешают подведомственным учреждениям составить смету доходов и расходов, то сроки не соблюдаются практически никогда.

4. В течение пяти дней со дня представления указанной сметы распорядитель бюджетных средств утверждает ее (ст. 221 БК РФ). Смета доходов и расходов бюджетного учреждения в течение одного рабочего дня со дня ее утверждения передается бюджетным учреждением в орган, исполняющий бюджет.

Методы расчета объема расходных обязательств.

1) нормативный метод – определение объема расходов по формуле 1:

$$PO = N1 \times K1 + N2 \times K2 + \dots \quad (1),$$

где PO – объем расходов;

N1 N2.. – нормативы расходов на одного условного носителя расходного обязательства;

K1 K2...– планируемое (прогнозируемое) число условных носителей расходного обязательства (единиц) в соответствующем году.

2) метод индексации – определение расходов по формуле 2:

$$PO = t1 \times R1 + t2 \times R2 + \dots \quad (2),$$

где PO – объем расходов;

t1, t2 – коэффициенты увеличения (индексации) объема расходов в соответствующем году планового периода по сравнению с базовым годом;

R1 R2 – объем расходов, представленный в 2019 году.

3) плановый метод – поэтапное планирование, основанное на детальной проработке всех сторон деятельности учреждения, на основе расчетов объемных (натуральных) показателей.

В настоящее время в регионах (на уровне образовательных учреждений) используется сочетание планового метода и метода индексации – разные методы в отношении различных статей расходов. При этом, как правило, возникают сложности с учетом роста цен и тарифов, который на товары первой необходимости и тарифы на коммунальные услуги стабильно превышает как прогнозируемые, так и фактические показатели инфляции.

В таблице 10 представим схему расчета расходов в разрезе наиболее часто используемых подстатей бюджетной классификации.

**Схема расчета расходов в разрезе наиболее часто используемых
подстатей бюджетной классификации**

N п/п	Подстатья бюджетной классификации	Перечень документов, необходимых в расчетах	Применяемый метод планирования объема расходов
1	211 «Заработная плата»	Штатное расписание (утв. Главным распорядителем). Нормативный акт (акты), регламентирующий систему оплаты труда. Справка о районных коэффициентах и северных надбавках в регионе	Нормативный
2	212 «Прочие выплаты»	Штатное расписание. Нормативный акт (акты), регламентирующий выплату компенсаций. План повышения квалификации, данные о среднегодовом количестве командировок (для части расчета суточных при командировках)	Нормативный
3	213 «Начисления на оплату труда»	Глава 24 НК РФ «Единый социальный налог»	Нормативный
4	221 «Услуги связи»	Размер абонентской платы телефона, за пользование Интернетом, стоимость радиоточки, стоимость одного почтового отправления, стоимость конвертов и знаков почтовой оплаты. Количество телефонных точек, радиоточек, среднегодовое количество почтовых отправлений. Данные о сложившихся расходах по услугам телефонной связи, почтовых услугах	Метод индексации
5	222 «Транспортные услуги»	План повышения квалификации, данные о среднегодовом количестве командировок (для части расчета проезда в командировки). Стоимость проезда до пункта командировки и средняя по области или региону. Данные о среднегодовых расходах по найму транспорта. Стоимость проездных билетов, количество экспедиторов	Метод индексации
6	223 «Коммунальные услуги»	Сведения о потребности в энергетических ресурсах (теплоэнергия, газ, уголь, мазут) и воде в натуральном выражении. Сведения о количестве приборов учета воды. Данные о тарифах на коммунальные услуги	Метод индексации
7		Количество арендуемых зданий и сооружений. Площадь арендуемых помещений. Ставки	Метод индексации

		арендной платы	
8		План капитального, текущего ремонта зданий и сооружений. План ремонта коммунальных систем. Количество легковых автомобилей. Расчет стоимости техобслуживания одного автомобиля. Перечень работ по текущему ремонту автомобиля (усредненный по данным прошлых лет), стоимость текущего ремонта одного автомобиля в год. Данные по среднегодовым расходам на профилактику и заправку оргтехники. Данные о количестве договоров на техническое и аварийное обслуживание помещений, на техническое обслуживание газопроводов, дератизацию, дезинсекцию и т.п., сведения о тарифах на данные виды услуг и др.	Метод индексации
9		План повышения квалификации, данные о среднегодовом количестве командировок (для расчета оплаты проживания в командировках). Данные о количестве автомобилей, мощности двигателя для расчета платежей ОСАГО. План информатизации учреждения. Сведения о заключенных договорах на вневедомственную охрану. План подписки на периодические издания и др.	Метод индексации
10		Количество человек, которым производится выплата пенсий, пособий. Нормативный акт (акты), регламентирующий размер пособия	Нормативный
11		Налоговый кодекс, иные нормативные документы, регламентирующие уплату налогов, сборов, пошлин, лицензий в бюджеты всех уровней	Нормативный
12		Нормы обеспеченности основными средствами (утв. главным распорядителем). Сведения о фактической обеспеченности основными средствами. Сведения о ценах на объекты основных средств	Плановый
13		Сведения о потребности в объектах нематериальных активов. Сведения о ценах на объекты нематериальных активов	Плановый

14		Нормы обеспеченности материальными запасами (утв. главным распорядителем). Данные о количестве автотранспорта, утвержденных нормах пробега и расхода ГСМ. Данные о стоимости ГСМ. Средние данные о количестве и цене запчастей, используемые в год на один автомобиль. Данные о годовой потребности в канцтоварах, бумаге, картриджах, хоз. товарах и т.п., стоимости единицы материалов. Сведения о потребности в котельно-печном топливе, стоимость топлива и др.	
----	--	---	--

При мотивации студентов преподаватель обосновывает значимость умения рассчитывать технико-экономические показатели работы предприятия, инвестиционных проектов.

Желательно, чтобы цель занятия и задачи были сформулированы студентами самостоятельно после постановки проблемного вопроса в совместной деятельности с преподавателем.

При повторении пройденного материала на экране высвечиваются технико-экономические показатели, определение которым дают студенты.

После повторения необходимого материала преподаватель проводит со студентами вводный инструктаж по выполнению практического задания. Для экономии времени и организации самостоятельного изучения информации студентами преподаватель разрабатывает рабочие тетради, в которых содержатся:

- основные определения по теме;
- цель и задачи практического занятия;
- практическая ситуация;
- алгоритм выполнения практического задания;
- инструктаж по технике безопасности при работе на ПЭВМ;
- таблица расчета технико-экономических показателей;
- алгоритм создания диаграмм.

Далее студенты группы получили превентивное (опережающее)

задание: по данным годового отчета 2018 года провести планирование финансовых результатов в колледже на 2019 год.

Занятие начинается с сообщения темы, цели и задачи. Преподаватель кратко знакомит студентов с содержанием рабочей тетради, после чего каждый студент работает индивидуально: рассчитывает технико-экономические показатели варианта проекта, номер которого соответствует номеру карточки.

Обучающиеся с помощью экрана и мультимедиа проектора анализируют:

Финансовые результаты деятельности колледжа за 2018 год:

1. Финансовый результат текущей деятельности учреждения в 2018 году.
2. Финансовый результат по резервному Фонду.
3. Финансовый результат прошлых отчетных периодов.
4. Доходы будущих периодов.

По завершении анализа, преподаватель и студенты переходят к обсуждению выводов и предложений по улучшению сложившейся финансовой ситуации колледжа.

Обучающиеся выполняют практическое задание: самостоятельно разрабатывают план по улучшению финансово-экономического состояния колледжа на 2019 год. К основному компьютеру подключен мультимедиапроектор и экран, поэтому обучающиеся, затрудняющиеся с выполнением какого-либо задания с помощью комментариев преподавателя, могут сделать тот или иной этап работы.

По завершению работы на компьютере обучающиеся отправляют свои отчеты на основной компьютер. После этого преподаватель начинает проверку: просматривает отчеты на основном компьютере, а также приглашает обучающихся к экрану проанализировать полученные результаты.

В конце занятия преподаватель выставляет оценки, анализируя работу

каждого обучающегося.

По ходу выполнения обучающимися экономических расчетов преподаватель консультирует каждого по возникающим вопросам, контролирует правильность расчетов. Результаты расчетов обучающиеся распечатывают на принтере (для каждой команды необходимо установить по одному принтеру).

Обучающиеся по окончании расчетов занимают места за столами по центру класса. Начинается работа в малых группах (используется метод «Мозгового штурма»).

На основании произведенных индивидуальных расчетов команда должна принять решение о выборе варианта проекта предприятия, отметить преимущества и недостатки каждого варианта. Затем команда дает название своему проекту, выбирает представителя (руководителя), который обосновывает ее выбор.

«Коллектив» может дополнять выступление своего руководителя и высказывать корректные замечания в адрес других команд.

При подведении итогов занятия, обучающиеся должны сделать вывод о достижении поставленной цели. Преподаватель подводит итоги в сводной ведомости, выставляет оценки.

Для рефлексии целесообразно мы использовали лист рефлексии, в котором содержится следующий примерный перечень вопросов:

1. Я узнал...
2. Я научился...
3. Я повторил...
4. Комфортно ли Вам было на занятии?
5. Смогли ли Вы выполнить самостоятельно практическое задание?
6. С какими трудностями Вы столкнулись?
7. Что Вам дала работа в команде?
8. Считаете ли вы реалистичным проект планирования финансовых

результатов «Вашего» колледжа?

9. Оцените свою работу на занятии по пятибалльной системе.

В качестве домашнего задания преподаватель может предложить обучающимся рассчитать показатели по всем вариантам проекта для отработки полученных навыков.

Рекомендуемая литература:

Основная литература:

Анисовец Т.А. Экономика образования и образовательного учреждения: учебно-методическое пособие. // Т.А. Анисовец. – СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, 2012. – 180 с.

Дополнительная литература:

Муравьёва Т.В. «Экономика фирмы», Москва, 2012., электронный учебник.

Выводы по 2 главе

Во второй главе настоящего исследования была осуществлена практическая работа по реализации деловых игр на практических занятиях по общепрофессиональной дисциплине «Экономика организации» в Государственном Бюджетном Профессиональном Образовательном Учреждении «Южно-Уральский Многопрофильный колледж».

Проанализировав содержание дисциплины «Экономика организации», представленное в рабочей программе, разделы дисциплины, виды учебной деятельности по дисциплине «Экономика организации», а также оценочные средства контроля формируемых компетенций, мы пришли к выводу, что рефераты, групповые творческие задания (презентация), индивидуальные задания, как методы обучения, на наш взгляд, не может в полной мере способствовать достижению целей и задач указанной дисциплины.

Для решения данной проблемы, во второй главе настоящего исследования осуществлена разработка рекомендаций по реализации деловых игр на практическом занятии по дисциплине «Экономика организации», а также предложен подробный план-конспект.

Для достижения планирования финансовых результатов разработаны рекомендации по реализации деловых игр по теме «Планирование финансовых результатов».

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований.

Разработанный план-конспект предназначен для оказания помощи преподавателям при подготовке и проведении занятий по методике проведения деловой игры на практическом занятии по теме: «Планирование финансовых результатов (на примере колледжа).

Заключение

В настоящей выпускной квалификационной работе проведено теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по реализации деловой игры на практических занятиях в колледже в профессиональной образовательной организации на примере дисциплины «Экономика организации». В результате проведенного исследования нами сделаны следующие выводы.

Развитие деловых игр началось около ста лет назад. Значимость их не утратилась, а, наоборот, с каждым годом разрабатываются новые формы, виды, типы деловых игр.

В образовательных организациях игра чаще всего используется как средство, помогающее сделать занятие более интересным, занимательным, помогающее проиллюстрировать материал. Освоение учебного материала в такой ситуации становится средством достижения игровой цели.

Деловая игра рассматривается в психолого-педагогической литературе как:

- как имитация рабочего процесса, моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации;

- как эффективный метод взаимодействия, в которых приобретаются новые методические навыки и приемы;

- как форма совершенствования развития, восприятие лучшего опыта,

Необходимое условие эффективности деловой игры – добровольное и заинтересованное участие всех педагогов, открытость, искренность ответов, их полнота.

Деловая игра эффективна в том случае, если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре. Она предполагает большую предварительную работу, в которой педагоги получают необходимые знания через различные формы, методы и средства: наглядную агитацию, тематические выставки, консультации, беседы,

обсуждения.

В педагогической литературе нет однозначно принятой классификации деловых игр, но по типу процессов (характеристики, времени проведения, формам и сферам моделирования, роли ведущего игры, степени заданности ролей, формам выработки решения участниками игры, системам оценивания по ходу игры) игры разделяют на три основные категории: деловые игры (игры-имитации); ролевые игры (игры-драматизации); организационно-деятельностные игры – ОДИ (их варианты: организационно-мыслительные, моделирующие и проектные игры).

В рамках нашего исследования была реализована методика проведения деловой игры на практическом занятии по дисциплине «Экономика организации».

Учебная дисциплина ОП.01. «Экономика организации» относится к профессиональному циклу дисциплин (П.00) общеобразовательная дисциплина и является частью основной образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), реализующих образовательную программу среднего (полного) общего образования, при подготовке специалистов среднего звена.

Цель дисциплины: формирование знаний, умений, навыков и компетенций у обучающихся в области экономики организации и использование их в профессиональной деятельности.

Анализируемая дисциплина содержит 6 разделов, взаимосвязанных по содержанию.

Проанализировав содержание дисциплины «Экономика организации», представленное в рабочей программе, разделы дисциплины, виды учебной деятельности по дисциплине «Экономика организации», а также оценочные средства контроля формируемых компетенций, мы пришли к выводу, что рефераты, групповые творческие задания (презентация), индивидуальные

задания, как методы обучения, на наш взгляд, не может в полной мере способствовать достижению целей и задач указанной дисциплины.

Для решения данной проблемы, во второй главе настоящего исследования осуществлена разработка рекомендаций по реализации деловых игр на практическом занятии по дисциплине «Экономика организации», а также предложен подробный план-конспект по одной из тем дисциплины.

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований.

Список используемой литературы

1. Айламазьян, А. М., Лебедева М. М. Деловые игры и их использование в психическом исследовании [Текст] / А.М. Айламазьян, М.М. Лебедева. // Вопросы психологии. – 2012. – №2. – С. 143.
2. Айламазьян А.М. Движение и становление личности. // Национальный психологический журнал. – 2017. – № 2(26). – С. 73-84.
3. Баурова, Н.И. Проведение деловых игр по дисциплине «Техническая диагностика и контроль качества»: метод. указ. / Н.И. Баурова. – М.: МАДИ, 2016. – 44 с.
4. Бирштейн, М.М. Производственные игры. Первые шаги // ЭКО: журнал / Бирштейн. М.М. – 1978. – №6. – С. 169.
5. Борисова Е.М. О применении социально-психологических методик в изучении становления профессионала // Психодиагностика. Ее проблемы и методы: Сб. науч. трудов. – М.: Просвещение, 2012. – 332 с.
6. Быченко Ю.Г. Деловые игры в школе бизнеса. // Ю.Г. Быченко, О.Ю. Красильников. – Саратов: СГУ, 1992. – 155 с.
7. Веденина В. «Деловая игра и ее возможности». [Электронный ресурс] // Режим доступа: // <http://www.uchitel.com>.
8. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход [Текст] / А.А. Вербицкий. – М., 1991. – С. 140-143.
9. Выготский Л.С. Игра и ее роль в психическом развитии ребенка / Л.С. Выготский // Вопросы психологии. – 2012. – № 6. – С. 24-27.
10. Галушко Д.И. Деловые игры / Д.И. Галушко. – Киев: Урожай, 2003 – 208 с.
11. Гарбусевич, С.А. От деловой игры к профессиональному творчеству [Текст] / С.А. Гарбусевич, Г.А. Зорин. – Минск, 1983. – С. 14-21.
12. Геронимус Ю.В. Игра, модель, экономика. // Ю.В. Геронимус. – М.: Знание, 1989. – 59 с.

13. Гидрович С.Р. Игровое моделирование экономических процессов. Деловые игры / С.Р. Гидрович, И.М. Сыроежин. – М.: Экономика, 2016. - 120 с.
14. Гинзбург, Я.С. Социально-психологическое сопровождение деловых игр. Игровое моделирование: Методология и практика. / Я.С. Гинзбург, Н.М. Коряк. – Новосибирск: Наука, 2013 – 163 с.
15. Грабовская, И.А. Развитие стратегического мышления менеджера (методики деловых игр): Метод. рекомендации. // И.А. Грабовская. – К.: ВЗУУП, 1991 г. – 149 с.
16. Деловая игра как метод обучения [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://fgos-shkola14nv.narod.ru/310.html>
17. Евдокимов, Ю.М. Живая наука: учебное пособие для студентов всех специальностей ФМХТД / Ю.М. Евдокимов. – М.: ГОУ ВПО МГУЛ, 2015. – 159 с.
18. Ермолаева, Е.П. Психология социальной реализации профессионала. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2008. – 347 с.
19. Жук, А.И. Деятельностный подход в повышении квалификации: активные методы обучения / А.И. Жук, Н.Н. Кашель. – М.: Институт повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов образования, 2014. – 96 с.
20. Збаровская Н.В. Деловые игры для занятий библиотечных специалистов: сборник методических материалов / Н.В. Збаровская. – М.: Либерия, 2016. – 648 с.
21. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития. – М.: Академия, 2011. – 240 с.
22. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности. / Е.М. Иванова – М.: ПЕР СЭ, 2012. – 382 с
23. Кипнис, Н. Исследование интерактивных методик в

преподавании [Текст] / Н. Кипнис. – М.: Знание, 2001. – 98 с.

24. Кириллова, Г.Д. Теория и практика урока в условиях развивающего обучения / Под ред. Г.Д. Кирилловой. – М.: Просвещение, 2010. – 159 с.

25. Колесник, Н.Е. Формирование профессионально важных качеств у учащихся С Н.Е Колесник – Уфа: Лето, 2011. – 93-96 с.

26. Колесникова И.А. Педагогическая реальность: опыт межпарадигмальной рефлексии: Курс лекций / И.А. Колесникова. – СПб.: Детство-Пресс, 2001.

27. Комаров В.Ф. Управленческие имитационные игры. // В.Ф. Комаров. – Новосибирск: Наука. Сибирское отделение, 2016. – 272 с.

28. Красовский Ю.Д. Мир деловой игры: (Опыт обучения хозяйственных руководителей). – М.: Экономика, 1989. – 175 с.

29. Кривошеина О.А. Деловая игра Тайм –менеджмент [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://nsportal.ru/vuz/pedagogicheskie-nauki/library/2018/12/10/delovaya-igra-taum-menedzhment>

30. Кругликов, Г.И. Настольная книга мастера профессионального обучения / Г.И. Кругликов. – М.: Академия, 2012. – 271 с.

31. Кубрякова М.Г. Инновационные механизмы управления качеством образовательного процесса / М.Г. Кубрякова, Т.А. Султанова // Молодой ученый. – 2015. – №12 (92). – С. 762–765.

32. Лифшиц А.Л. Деловые игры в управлении / А.Л. Лифшиц. – М.: Лениздат, 2017. – 172 с.

33. Методика подготовки и проведения деловых игр [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://lektsii.org/12-51662.html>

34. Модератор или ведущий делового мероприятия [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.nbforums.ru/press/news_posts/3427/

35. Новиков, В.П. Организация учебного процесса на основе

сквозной деловой игры // Межведомственная школа-семинар по активным методам обучения [Текст] / В.П. Новиков. – Рига, 1983. – С. 31-32.

36. Новые материалы / под ред. Ю.С. Карабасова. – М.: МИСИ, 2017. – 736 с.

37. Панина Т.С. Современные способы активизации обучения: учебное пособие для студентов высш. учеб. заведений // Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова. – Издательский центр «Академия», 2014. – 290.

38. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала / А. П. Панфилова. – СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. – 536 с.

39. Першина Э.С. Деловая Игра «Выбор Программного И Аппаратного Обеспечения Компьютерной Системы» / Э. С. Першина. - Москва: Наука, 2016. – 523 с.

40. Пидкастый, П.И. Технология игры в обучении и развитии / П.И. Пидкастый, Ж.С. Хайдаров. – М.: Знание, 1996. – 143 с.

41. Пидкастый П.И. Самостоятельная деятельность учащихся. – М.: Педагогика, 1972. – 94 с.

42. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение: Учебник. – М.: Профиздат, 1991. – 156 с.

43. Пономарева З.М. Деловые игры в коммерческой деятельности. Темы «Аукцион», «Биржа». Практикум / З.М. Пономарева. – М.: Дашков и Ко, 2015. – 184 с.

44. Ростунов, А. Т. Формирование профессиональной пригодности. – М.: Высшая школа, 2011. – 174 с.

45. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – М.: Просвещение, 1989. – 517 с.

46. Светлаков А.Г. Риск - менеджмент и экономическая безопасность: учебно-методический комплекс // А.Г. Светлаков. – Пермь.: «Российский государственный университет туризма и сервиса», 2017. – 70 с.

47. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: учебное пособие / Г.К. Селевко – М.: Народное образование, 1998. – 256 с.
48. Селевко Г.К. Педагогические технологии как основа активизации, интенсификации и эффективного управления УВП. / Г.К. Селевко – М.: НИИ школьные технологии, 2005. – 331 с.
49. Симонов В помощь преподавателю. Калейдоскоп учебно-деловых игр в старших классах / Симонов. – М.: Учитель, 2017. – 184 с.
50. Слободина Н.Д. Деловые игры / Н.Д. Слободина. – М.: ИВЭСЭП, 2012. – 405 с.
51. Смирнов И.П. Экономическая функция профессионального образования. / И.П. Смирнов – М.: Агентство «Социальный проект», 2007. – 78 с.
52. Смолкин А.М. Методы активного обучения: Науч.-метод. Пособие. / А.М. Смолкин. – М.: Высш. шк., 2010. — 176 с.
53. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов. / Ю.Г. Татур. – М: Высшее образование сегодня, 2005. – 121 с
54. Туманова, Л. Методические рекомендации по организации проблемного обучения [Текст] / Л. Туманова, В. Харитошкин, Л. Михайлова. – М.: Просвещение, 1996. – 194 с.
55. Шаронова, С.А. Деловые игры: книга / Шаронова С.А. – М.: изд-во ЮНИТИ, 2004. – 169 с.

Нормативные акты.

56. Закон 273-ФЗ «Об образовании в РФ» 2016. 273-ФЗ.РФ [Электронный ресурс]: URL: <https://fzrf.su/zakon/ob-obrazovanii-273-fz> (14.02.2019).
57. Федеральный государственный образовательный стандарт по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) от 28 июля 2014 г. № 832. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.suvc.ru/sites/>

default/files/fgos_380201.pdf (дата обращения 19.01.2019г)

Дополнительная литература.

58. Анисовец Т.А. Экономика образования и образовательного учреждения: учебно-методическое пособие. // Т.А. Анисовец. – СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, 2012. – 180 с.

59. Муравьёва Т.В. «Экономика фирмы», Москва, 2012., электронный учебник.