

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты разработки и применения метода деловых игр в процессе обучения экономике	6
1.1. Сущность метода деловых игр.....	6
1.2. Методы проведения и использования деловых игр в процессе обучения экономике.....	14
Выводы по первой главе.....	24
Глава 2. Реализация метода деловых игр в системе подготовки студентов экономистов	26
2.1 Определение организационно – педагогических условий использования метода деловых игр в ЧЮК.....	26
2.2 Результаты реализации метода деловых игр в обучении студентов ЧЮК...33	
Выводы по второй главе.....	50
Заключение	51
Список используемой литературы	55

Введение

В современном российском обществе система образования развивается в контексте рыночных преобразований. Сфера образования превращается во все более важную отрасль экономики, производящую наиболее значимое общественное благо - человеческий капитал. В этой отрасли, как и в любой другой, используются определенные технологии, часть из них имеет многовековую историю, а часть лишь недавно возникла. В динамично изменяющейся рыночной среде квалифицированные экономисты и менеджеры должны обладать особыми знаниями и умениями, которые не могут быть сформированы с помощью только традиционных технологий обучения. В конкурентной борьбе побеждает тот, кто использует самые современные технологии, поэтому в сфере образования возрастает роль современных технологий обучения как средства повышения конкурентоспособности выпускников вуза. Особую роль среди них играет активное обучение, которое позволяет наряду с получением экономических знаний развивать необходимые профессиональные способности и качества: инициативу, самостоятельность, готовность к действию, ответственность, решительность, умение осуществлять намеченные цели. Активные методы позволяют развивать способности к коммуникации, преодолевать нерешительность, развивать творческие способности, умение выслушивать других, отстаивать и обосновывать свои решения. Работа в группе дает эффект взаимодействия, основанный на обмене знаниями, кооперации участников и опыте совместной выработки управленческих решений. Перечисленные преимущества активных методов обучения в полной мере относятся к деловой игре, определенной нами как класс инновационных технологий обучения, формирующих профессиональные качества специалиста методом погружения в конкретную ситуацию, смоделированную конструктором игры.

Формирование профессионально значимых качеств (ПЗК) у студентов в процессе обучения в вузе является центральной задачей подготовки их к трудовой деятельности в современном обществе. Как показывает опыт, организация образовательного процесса, основанного на эффективном использовании мето-

да деловых игр, позволит добиться высокого уровня профессиональной подготовки специалистов экономического профиля, обеспечить их конкурентоспособность на рынке труда. Поэтому игровой метод познания получает все большее признание среди педагогов-практиков.

Наиболее глубоко исследованы направления использования деловых игр как способа усиления мотивации студентов в учебной деятельности и повышения ее результативности.

Цель исследования - обосновать, разработать и экспериментально проверить метод деловых игр в качестве средства формирования профессиональных качеств у студентов ПОО.

Объект исследования - образовательный процесс в ПОО.

Предмет исследования - организационно-методическая система деловых игр в образовательном процессе профессиональной подготовки специалистов в области экономики.

Исходя из цели исследования, были поставлены следующие **задачи**:

1. Выявить характерные особенности метода деловых игр как современной технологии обучения в процессе профессиональной подготовки студентов экономистов;
2. Изучить сущность метода деловых игр, исследовать виды деловых игр, разработать и обосновать классификацию деловых игр;
3. Разработать деловые игры для дисциплин профессионального цикла НОУ СПО ЧЮК;
4. Подготовить план – конспект занятия с применением деловой игры по дисциплине «Основы менеджмента и маркетинга» в НОУ СПО ЧЮК;
5. Изучить методику использования деловых игр как формы контроля результатов учебной деятельности.

Методологической основой исследования являются современные концепции развития высшего образования Российской Федерации, концептуальные положения о деятельной и творческой сущности личности и ее многофакторном развитии (А.С.Макаренко); концепция личностно-ориентированного обра-

зования (И.С. Якиманская); базовые принципы активности - взаимосвязь теории и практики, сочетание педагогического управления с развитием инициативы и самостоятельности студентов, сознательности и активности в процессе деятельности.

Для решения поставленных задач и оценки, собранных научно-педагогических фактов использовалась совокупность общенаучных и педагогических **методов**, взаимно-проверяющих и дополняющих друг друга. На теоретическом этапе проводился теоретический анализ психолого-педагогической, научно-методической, специальной литературы и электронных информационных ресурсов по проблеме исследования, анализ государственных стандартов, программ, учебных пособий, системное изучение организации процесса обучения в практике СПО. На этапе сбора научно-педагогических фактов использовались методы эмпирического познания педагогических явлений: опросно-диагностические (анкетирование, беседа, тестирование, изучение продуктов учебной деятельности студентов). Полученные в исследовании материалы подвергались статистической обработке.

Практическая значимость исследования состоит в возможности использования предлагаемой методики адаптации и проведения профессиональных деловых игр в системе подготовки специалистов экономического профиля.

База исследования: Челябинский юридический колледж (НОУ СПО ЧЮК).

Юридический адрес: 454112, г. Челябинск, проспект Победы, д.290.

Структура исследования: текст работы изложен на 61 странице, работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, список литературы составлен из 57 источников.

Глава 1. Теоретические аспекты разработки и применения метода деловых игр в процессе обучения экономике

1.1 Сущность метода деловых игр

«Психолого-педагогические основы дидактических игр в высшей школе» рассматривается понятийный аппарат исследования и связанные с ним концепции деловой игры. В основу структуры исследования положен личностно-деятельностный подход к проблеме обучения. Следуя идеям А.Н.Леонтьева, Г.И. Щукиной, Д.Б.Эльконина о том, что опыт человека есть совокупность осознанных отношений, знаний и умений в результате деятельности, мы рассматриваем процесс обучения как совокупность отношений, знаний и умений, приобретаемых в результате деятельности человека посредством современных технологий обучения. В настоящее время в педагогический лексикон прочно вошло понятие технологии обучения. В образовательной практике оно употребляется на двух иерархических уровнях.

Предметный уровень - совокупность методов для достижения целей обучения в рамках одного предмета.

Модульный уровень включает локальную технологию обучения отдельным видам деятельности, формирования понятий, воспитания отдельных личностных качеств, технологию проведения занятия, усвоения новых знаний, технологию повторения и контроля материала и др.

Сущностью метода деловой игры, как и любой другой деятельности, по мнению А.А.Вербицкого, является воссоздание в студенческой аудитории условий производства и отношений, занятых в нем людей. При этом с помощью игровой модели задается целостный контекст профессиональной деятельности специалиста, социальное и психологическое содержание его труда. Активные методы обучения обеспечивают приближение процесса обучения к условиям практической деятельности и высокую степень интенсификации учебного процесса. Причем активизировать удастся практически всех участников игры, так как при распределении ролей учитываются индивидуальные способности студентов. Деловая игра допускает возможность изменить ход событий, испробо-

вать разные стратегии, она создает оптимальные условия для развития предусмотрительности, гибкости мышления и целеустремленности. В игре участники не связаны боязнью нанести своими действиями практический ущерб, что выгодно отличает ее от методов обучения специалистов в процессе их практической деятельности.

Сложность описания деловой игры как комплексной технологии обучения вызывает необходимость ее исследования с точки зрения системообразующих элементов. Стремление выявить основные элементы игры объединяет работы большинства исследователей: В.И.Крамаренко, А.Л.Лифшица, А.М.Смолкина, Я.М.Бельчикова, М.М.Бирштейн, В.Я.Платова, М.М.Крюкова и др. Основными элементами деловой игры выступает система, состоящая из игроков, правил игры, моделирующих реальность, и организатора, создавшего правила и наблюдающего за их соблюдением. Многие современные технологии обучения по своим целям, содержанию, элементам и логическим схемам похожи и по этим общим признакам могут быть классифицированы в несколько обобщенных групп.

Специалистами в области деловых игр разработано множество оснований для классификации, позволяющих характеризовать любую деловую игру. Обычно авторам удается сформулировать внешние, описательные характеристики деловых игр (такие как продолжительность игры, количество игроков, применение компьютера), которые лежат в основе простейшей классификации деловых игр. Значительно сложнее выделить факторы, определяющие природу деловых игр и позволяющие конструктору игр использовать их для лучшего решения поставленной задачи.

Деловая игра в настоящее время может рассматриваться под разными углами исследования:

- во-первых, как область деятельности;
- во-вторых, как область научно-технического знания;
- в-третьих, как имитационный эксперимент;
- в-четвертых, как метод обучения;

— в-пятых, как метод исследования;

— в-шестых, как метод решения практических задач.

Таким образом, деловую игру можно определить, как метод имитации совместной деятельности людей, используемый в обучении, принятии решений, проектировании, исследовании [19, с.148].

Другими словами, деловые игры представляют собой форму воссоздания содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, а также моделирования таких профессиональных и личностных ситуаций, которые характерны для конкретной профессиональной деятельности.

Сама суть любой деловой игры заключается в комплексном воссоздании и разыгрывании различных организационных процессов, что само по себе позволяет максимально приблизить учебную деятельность к профессиональной.

Образовательная функция деловой игры очень значима, поскольку «деловая игра позволяет задать в обучении предметный и социальный контексты будущей профессиональной деятельности и тем самым смоделировать более адекватное по сравнению с традиционным обучением условия формирования личности специалиста» [3, с.128].

В деловой игре обучение участников происходит в процессе совместной деятельности. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией. Общение в деловой игре — это не просто общение в процессе совместного усвоения знаний, но первым делом — общение, имитирующее, воспроизводящее общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности [4, с. 58].

Если же рассматривать учебные деловые игры с позиции отечественной теории деятельности, то в них, для обучающегося, происходит явное и весьма яркое соединение основных видов деятельности человека — учебной и игровой. Вдобавок к этому, участники разыгрывают реальную профессиональную деятельность. Можно предположить, что именно это и обуславливает такое множество эффектов (конструктивных последствий) для обучающегося человека.

Если же рассмотреть конкретные эффекты, свойственные деловой игре как методу обучения, то здесь можно перечислить некоторые из них:

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

— повышается интерес к учебным занятиям вообще и к тем проблемам, которые моделируются и разыгрываются в их процессе;

— изменяется, и нередко существенно, отношение обучаемых к тем конкретным ситуациям, которые были предметом деловой игры, да и к людям, служившим персонажами в деловой игре;

— изменяются самооценки обучающихся, они становятся более объективными, а кроме того, в ряде случаев (зависящих от содержания и характера игры) меняются оценки возможностей человеческого фактора;

— накопленный в процессе деловой игры опыт дает возможность более правильно оценивать возможные реальные ситуации и использовать его в своей фактической деятельности;

— деловые игры позволяют использовать эффект «сжатого времени», что дает возможность прослеживать связи между действиями и последствиями в управленческой деятельности руководителей и специалистов более четко, чем в обычных условиях;

— в ходе деловой игры руководители и специалисты могут позволить себе пойти на риск, когда успехи и неудачи могут быть оценены без реального ущерба для организации [17, с. 91].

В дополнение важно сказать, что применение деловых игр отличается богатым разнообразием. Они могут быть применены не только для целей обучения специалистов, но и для проведения отбора кандидатов на вакантные должности, принятия решения о ротации кадров, формирования кадрового резерва, аттестации, принятия решений о введении инноваций и проведении других организационных изменений, проектирования новых организационных единиц.

В таблице 1 представлена структура протекания деловой игры.

Таблица 1

Структура протекания деловой игры

Фаза	Характеристика
Фаза подготовки	Учащиеся знакомятся с исходной ситуацией игры, обсуждают содержательные аспекты, основную проблему игры, а также интересы игроков. Помимо содержательной подготовки, учащиеся должны также ознакомиться с формальными рамками деловой игры, с ее построением, предписаниями модели, а так же с целями подведения итогов игры.
Первая игровая фаза	Служит прежде всего для ознакомления с игрой, то обычно после проведения первой игровой фазы проводится углубляющее введение в деловую игру или же выяснение открытых вопросов, возникающих при работе с моделью или имеющих значение для дальнейшей стратегии проведения игры
Фаза рефлексии (подведение итогов игры)	Может иметь различные акценты в зависимости от хода игры. Как правило, основной упор делается на обсуждении хода игры и результатов игры. В этой фазу можно проанализировать и причины и следствия проведения игроков и игровых групп в процессе принятия решений, а так же разработать стратегии проведения в последующей фазе игры. В фазе подведения итогов следует раскрыть предложения, включенные в модель, а также провести сравнение модели с действительностью.

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что деловая игры имеет 3 основные фазы – фаза подготовки, первая игровая фаза и фаза рефлексии.

Действующими лицами в деловой игре являются участники, организуемые в команды, и выполняющие индивидуальные или командные роли. При этом и модель, и действующие лица находятся в игровой среде, представляющей профессиональный, социальный или общественный контекст имитируемой в игре деятельности специалистов. Сама игровая деятельность предстает в виде вариативного воздействия на имитационную модель,

зависящего от её состояния и осуществляемого в процессе взаимодействия участников, регламентируемого правилами [11, с.66].

Существует большое количество видов деловых игр. В соответствие с тематикой курсовой работы, рассмотрим классификацию деловых игр по Кайзеру Ф.Й.[11, с.66]:

1. Игры, отражающие предприятие в целом. Участники берут на себя роль руководства предприятия. Решения при этом распространяются на все предприятие.

2. Игры, отражающие часть предприятия. Модель отражает только определенные подразделения предприятия. Игроки берут на себя роль ниже руководства предприятия.

3. Общие игры. Это деловые игры, как правило, отражающие промышленные предприятия средней величины без указания определенной отрасли.

4. Специальные игры. Имитируются специфика и проблемы определенных отраслей.

5. Свободные игры. Свободные игры являются открытыми относительно конкретного хода событий или определенных результатов. Руководитель игры оценивает решения и определяет новые исходные ситуации.

6. Жесткие игры. Игроки имеют в распоряжении только ограниченное количество заданных вариантов решений. Диапазон решений и действий очень ограничен.

7. Детерминистские игры. Результат зависят только и однозначно от решений игроков.

8. Стохастические игры. Эти модели включают элементы случайности, которые неоднозначно зависят от решений игроков.

9. Интерактивные игры. В таких играх выступают несколько предприятий, например, на общем рынке сбыта. На решения и результаты игры оказывают влияние другие игровые группы.

10. Неинтерактивные игры. В игре участвуют параллельно и изолированно друг от друга несколько игровых групп. Решения и результаты отдельных групп не влияют друг на друга.

11. Открытые игры. Участники игры могут устанавливать непосредственный контакт друг с другом.

12. Закрытые игры. Игровые группы изолированы друг от друга. Интерактивность и информация осуществляются исключительно через руководство игры.

13. Простые игры. Модель имеет простую базовую структуру. Объем перерабатываемой информации невелик.

14. Комплексные игры. В каждом периоде обрабатывается большой объем отдельных данных. Эффективное проведение игры, как правило, возможно только с помощью компьютера.

15. Игры без применения компьютера. Проведение и подведение итогов игры осуществляется с применением бумаги, карандашей и таких традиционных вспомогательных средств для расчетов, как мини – калькуляторы, счетные линейки и калькуляционные таблицы.

16. Игры с применением компьютера. Модель игры разработана в виде компьютерной программы. Подведение итогов или вычисление результатов проводится с помощью ЭВМ.

17. Очные игры. Участники и руководство игры присутствуют в одном и том же месте.

В настоящее время деловая игра и без применения компьютера и сложной системы вычислений и правил может быть настоящей деловой игрой.

Основополагающие предпосылки для деловой игры как способа обучения присутствуют в тех случаях, когда учащийся имеет возможность принимать решения в рамках подразделенной на временные периоды модели и проверять последствия решений на основе количественных и качественных результатов периода [1, с.75].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что деловая игра является наилучшим из активных методов проведения занятий. Деловые игры в отличие от других традиционных методов обучения, позволяют более полно воспроизводить практическую деятельность, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, оценивать каждый из вариантов решения проблемы, принимать решение и определять механизм его реализации. При этом существует большое количество видов деловой игры, которые смогут подойти к тому или иному предмету, к той или иной тематике проведения игры.

Достоинством деловых игр является то, что они позволяют не только рассмотреть определенную проблему в условиях значительного сокращения времени, но и освоить навыки выявления, анализа и решения конкретных проблем, научиться работать в группах при подготовке и принятии решений, ориентироваться в нестандартных условиях, концентрировать внимание на главных аспектах проблемы и устанавливать причинно-следственные связи.

1.2 Методы проведения и использования деловых игр в процессе обучения экономике

Игровая модель является фактически способом описания работы участников. Тандем игровой и социальной модели задает социальный характер профессиональной деятельности специалистов.

В таблице 2 представлены существующие методы деловой игры и их характеристики.

Таблица 2

Методы и характеристики деловой игры

Методы деловой игры	Характеристика
Групповая дискуссия	Формирует навыки работы группе. Игроки выполняют одинаковое задание, соблюдая правила проведения дискуссии. По истечении времени ответы разбираются и оцениваются.
Ролевая игра	Каждому предстоит сыграть индивидуальную роль, смоделировать ситуации. Роли нейтральны, не вызывают эмоций.
Салонная игра	Проводится в организованном пространстве или поле, имеет жесткие правила. Результаты игры, баллы фиксируются.
Эмоционально-деятельностная игра	Является формой тренинга, моделирует ситуацию человеческих отношений без жестких правил.
Блиц-игра	Игра с элементами дискуссии, мозгового штурма, ролевых игр и анализа ситуаций.
Имитационная игра	Имитация практики. Участники вместе или индивидуально решают задачу.
Инновационная	Направлена на генерацию новых идей в нестандартной ситуации.
Стратегическая	Коллективное создание картины будущего развития ситуации.

Деловые игры как метод обучения имеют преимущества:

1. Высокая работоспособность. Она предполагает высокое эмоциональное и энергетическое состояние участников процесса. Работа в коллективе, ответственность, которая ложится на плечи каждого, ограниченное время, все это раскрывает обучающегося как личность и как специалиста.

2. Количество участников. В одной деловой игре могут принимать участие все студенты группы и даже поток. Количество участников деловой игры почти не ограничено и заранее просчитывается.

3. Средство измерения. Метод деловой игры позволяет сделать комплексную оценку как студента, так и группы, коллектива. Для этого формируются определенные критерии поведения и качество предполагаемого результата.

4. Время. Метод деловой игры позволяет преподавателю с легкостью оценить возможности студента и коллектива. За одну деловую игру можно оценить всю группу студентов. Таким образом преподаватель сокращает время на проверку рефератов или прослушивание докладов от каждого студента.

5. Эффект развития. В процессе игры участники развивают определенные навыки, умения и компетенции, необходимые для их профессиональной деятельности.

6. Командообразование. Применение такого метода сплочает коллектив, предотвращает конфликты, объединяет по интересам. Участники проживают игру вместе, после чего растет уровень доверия.

7. Быстрый результат. Окончание игры предполагает получение результата деятельности. Студенты видят, как легко использовать теоретические знания на практике и прийти к результату. Каждый участник делает его оценку и проводит самоанализ, говоря о том, насколько ему понравилась профессиональная деятельность [12, 54].

Деловая игра погружает студента в профессиональную деятельность, решает вопрос мотивации обучающегося к профессиональной деятельности. Развивается критическое мышление, способность принимать решение в ограни-

ченном времени. Деловая игра позволяет дать старт для самостоятельного изучения углубленной информации, для совершенствования своих профессионально-важных качеств, умений и навыков. Обучающийся приобретает опыт решения практических задач, что позволяет избежать будущих ошибок в работе специалиста. Метод деловых игр имеет определенные характеристики. Деловые игры классифицируются по 5 видам, имеют определенные цели и задачи, которые конкретизируются для каждой деловой игры. Такой метод помогает преподавателю как в изучении материала, так и в оценке деятельности студента и группы. Деловая игра имеет ряд отличительных особенностей и преимуществ по сравнению с другими методами обучения.

Для успешного проведения деловых экономических игр необходимо соблюдать ряд педагогических принципов:

1. Принцип моделирования, который предполагает имитацию определенных ситуаций, учитывая динамику профессионального процесса. Это важный прием интерактивного обучения: реальность процесса. Обязательно соответствие социальных лифтов, взаимоотношений, должностных обязанностей и пр.

2. Принцип учебного моделирования, предполагающий наличие необходимости у участников в поиске углубленной теоретической информации;

3. Принцип проблемного обучения, предполагающий наличие смоделированной конфликтной ситуации, в процессе которой участники постигают истину.

4. Принцип коллектива, который реализуется путем совместной деятельности разных индивидов и групп людей. Именно этот принцип предполагает большое количество времени на разработку игры: преподавателю необходимо учесть и предугадать все точки соприкосновения и взаимодействия участников;

5. Принцип диалогического общения, которое предполагает ведение диалогов, дискуссий внутри команды. Подобное обсуждение теоретического материала позволит студентам получить комплексные знания по предложенной теме занятия;

6. Принцип триединой цели, который обусловлен обучением участника в игровых пространствах. Цель, поставленная перед конкретным участником или группой, завуалированно выводит их к поиску ответов на вопросы, поставленные в рамках учебной деятельности [44, 45, 46].

Для проведения деловой игры ведущий/преподаватель заранее готовит сценарий проведения. Ведущий может быть один, может привлекать кого-то еще, если имитационная модель это предполагает. Приветствие должно включать организационные моменты, постановку задач, тайминг и общий вид. Перед началом игры можно дать участникам определенную часть теоретического, лекционного материала, если она не была дана заранее и её отсутствие может повлиять на ход решения игровой проблемы.

После лекции предлагается проведение игры на внимание или активизацию деятельности участников. Она может быть не связана с целью деловой игры, но предполагает знакомство участников друг с другом, их взаимодействие и создание доверительной атмосферы [56]. Следующим этапом идет распределение участников по командам, рабочим группам и присвоение каждому, паре или группе конкретной роли. Здесь преподавателю стоит следить. Чтобы группы создавались равносильные и, желательно, с наименее знакомыми людьми.

Далее ведущий дает старт началу игры и следит за работой группы. Очень важно в этот момент не вмешиваться в процесс игры, а быть только наблюдателем, оценивая индивидуальные качества участников. Работа групп обычно начинается с определения лидера, распределения обязанностей, коллективного обсуждения проблемы. Участники будут сталкиваться с проблемами и конфликтами и пробовать решить это вопрос через преподавателя, на что он должен давать отказ. Важная роль, которая остается на плечах преподавателя — это контроль за соблюдением правил и четкое ведение тайминга. Преподаватель в этот момент берет на себя роль фасилитатора.

Фасилитатор — это человек, контролирующий ход интерактивной игры и обеспечивающий соблюдение ее правил и процедуры, что позволяет всем остальным участникам концентрироваться на игровых и обучающих целях и

содержании интерактивного взаимодействия. 28 Группы могут находиться в одном помещении, могут выходить за рамки. Все это будет характеризовать участников по критериям мышления, ответственности, творческого потенциала и др.

Преподаватель внимательно следит за поведением участников, записывает основные моменты и заполняет заранее подготовленный лист оценки. Игра так же предполагает равные возможности каждого участника. Они могут иметь различие в роли: статус, задача, место пребывания и круг обязанностей. Но решения принимают участники любые, все, какие не запрещены правилами заранее.

Если преподаватель в процессе игры заметил ошибку в подготовке какой-то роли, то ему стоит не акцентировать на этом внимание, а смотреть, как, используя творчество и воображение, человек выйдет из этой ситуации[38]. Деловая игра заканчивается, когда участники пришли к предполагаемому результату, когда закончилось время на игру или, когда они решили задачу, поставленную перед ними.

В этот момент их переполняют эмоции от игры, они бурно начинают обсуждать ход игры, их действия и итог. Тогда преподаватель предлагает участникам или командам презентовать результаты, к которым они пришли или не успели дойти по определенным причинам.

После презентации результата преподаватель переходит к стадии дебрифинга, когда предлагает участникам ответить на заранее подготовленные вопросы. Вопросы должны максимально подводить участников к подведению итогов по теме занятия.

Здесь отмечается их интерес, их активность, вскрываются истинные цели игры. Участники самостоятельно формируют правильные стратегии поведения, основываясь на положительном или отрицательном опыте, которые произошли в игре. На этой стадии игры важно следить. Чтобы участники избегали перевода игровых моментов на личные отношения[48]. Далее преподаватель проводит завершающую часть игры, подводя итоги, оглашая результаты. Здесь важно

сделать переход из игрового мира в настоящий, проведя определенный ритуал или подготовив речь.

Положительные взаимодействия в коллективе нужно отметить, а возникающие конфликты и противоборства быстро пресечь фразой «Все, что было в игре, осталось в игре, а мы продолжаем жить...». По завершению игры преподаватель формирует для себя оценки и использует выявленные психологические особенности личности – участника игры для будущей работы. Для этого он использует заранее подготовленный лист с критериями оценки группы и личности. Оценки преподаватель оглашает в конце занятия для того, чтобы студенты своевременно могли анализировать свою деятельность и деятельность сокурсников [33, 43].

Таким образом мы можем отметить, что деловая игра включает в себя разные приемы и способы работы со студентами. Здесь мы обнаружили проблемное обучение, кейс методы, дискуссии, решение производственных задач и пр. Деловая игра дает максимальный эффект и положительный результат, который сказывается как на обучении, так и на личных взаимоотношениях студенческой группы и преподавателя.

Привлекательность деловой игры как одной из эффективных технологий формирования профессиональных навыков у студентов определяется ее объективными возможностями.

Во-первых, в игре происходит встреча и взаимодействие участников, выступающих как носители различных, порой прямо противоположных интересов, оперирующих сырьевыми, материально-техническими, финансовыми, трудовыми и другими ресурсами по сценарию игры. (Соответственно, игровые методы обнаруживают свою эффективность как в процессе формирования умений и навыков в общении, так и решении управленческих задач).

В процессе принятия индивидуальных и совместных решений на основе обратной связи с партнером по деловой игре вырабатывается некая модель оптимального решения, и одновременно апробируются ведущие к нему пути.

Во-вторых, игра по своей природе носит импровизационный характер. Возникающие ситуации часто непредсказуемы, любое решение, принимаемое участником игры, основано на его собственной трактовке происходящего, предшествующем опыте и коррективах, вызванных действиями других участников. В силу этого деловая игра, независимо от ее конкретной формы и поставленной преподавателем цели, реализует функции самообучения и самоорганизации.

В-третьих, в игре воспроизводится не материально-техническая, а информационно-процедурная сторона процесса любой реальной управленческой деятельности. Каждая деловая игра, несмотря на все различия целей, строения, правил и т.д., имеет информационную структуру, обуславливающую способы коммуникации между ее участниками. Творческая деятельность участников игры состоит в отыскании на основе имеющейся информации проблемы и выработке способов ее решения. В этой связи деловая игра выступает как действенная и специфическая форма познавательной деятельности.

В-четвертых, проекты, решения, идеи, выработанные в ходе игры, подчас глубже и оригинальнее выработанных традиционными способами. Их отличает новизна, наличие альтернатив, оптимальность и реалистичность, а значит и реализуемость.

Все эти особенности деловых игр повышают их привлекательность как средства формирования управленческих навыков у студентов экономистов и объясняют интенсивное обращение к игровым методам. Использование так называемых имитационных игр, где участниками предлагалось действовать в вымышленных ситуациях, оптимальный выход из таких ситуаций преподавателям-организаторам игры был известен заранее, и эффективность игры оценивалась по критерию точности "попадания" участников в этот запрограммированный результат.

Однако применительно к формированию управленческих навыков у студентов этот класс игр довольно быстро обнаружил свою ограниченность. Поэтому нами предлагаются к использованию специальные виды деловых игр, ко-

торые ориентированы на решение управленческих задач, хотя и игровыми, но принципиально иными, чем в имитационных играх, методами. Речь идет об играх открытого типа: проектных, организационно-мыслительных, практически-деловых, консультационных, проблемно-практических, имитационных, практических и, как нетрудно убедиться из приведенного выше исследования, по формально-организационным признакам многие виды игр выглядят практически одинаково. И там, и там участники работают в командах, и взаимодействие команд происходит в форме дискуссий. Применяются практически одни и те же приемы организации мыслительной деятельности.

Одной из центральных задач подготовки студентов к трудовой деятельности является формирование у них профессионально значимых качеств в процессе обучения в ВУЗ. В педагогической практике выделяется большое количество разнообразных методов профессиональной подготовки специалистов. Одним из наиболее эффективным является метод деловых игр.

Деловая игра зародилась как инструмент поиска управленческих решений в условиях неопределенности и многофакторности. Она моделирует различные аспекты человеческой деятельности и социального взаимодействия. В настоящее время она используется в учебном процессе вузов как один из методов активного обучения, при проведении социально-психологических тренингов и на производстве для решения производственных, социальных и психологических задач.

Деловые игры, используемые в учебном процессе, обладают широкими дидактическими возможностями, поскольку они обеспечивают закрепление и комплексное применение знаний, полученных при изучении разных дисциплин.

Ни для кого не секрет, что экономическое образование – одно из важнейших условий успеха в современной жизни. Однако для того, чтобы обучающиеся освоили достаточно сложный экономический материал, необходимо сформировать у них интерес к изучаемой дисциплине, т. е., принимая во внимание цели обучения, педагог с особой ответственностью должен подходить к методике преподавания экономических дисциплин – совокупности методов и прие-

мов практической деятельности, приводящей к заранее планируемому результату.

Принимая во внимание цели обучения, педагог всегда задумывается над тем, как сделать учебный процесс не только познавательным, но и интересным для обучающихся. В этом случае на помощь педагогу могут прийти описанные выше ролевые и деловые игры, дебаты, круглые столы, мозговые штурмы и многое другое.

Однако применение таких методов требует больших временных затрат как в процессе подготовки к занятию, так и на самом занятии. Для эффективного разрешения представленной проблемы в процессе преподавания экономических дисциплин предлагается проводить блиц-игры.

Слово «блиц» (от нем. blitz – «молния») имеет два основных значения:

1) устройство, производящее кратковременную яркую вспышку для фотографирования;

2) в шахматах и некоторых играх: партия с очень быстрым контролем времени.

Другими словами, «блиц» означает что-то очень короткое (по времени), молниеносное. В педагогической сфере данный термин, к сожалению, не является распространенным и общепринятым, однако блиц-игры активно применяют многие практикующие педагоги.

Блиц-игры в педагогике – это кратковременные игровые взаимодействия в процессе обучения, направленные на проверку или закрепление знаний. Наряду с деловыми и ролевыми играми, блиц-игры способствуют развитию коммуникабельности, целеустремленности, познавательной и интеллектуальной активности обучающихся и т.д.

Достоинство блиц-игр еще и в том, что их одинаково результативно можно использовать как в начальной и средней школе, так и в процессе профессионального образования, причем на разных этапах учебного занятия: в начале, в ходе изложения нового материала, при закреплении знаний.

Перечисленные выше качества должны стремительно развиваться у студентов экономических специальностей.

Выводы по первой главе

Таким образом, можно сделать вывод о том, что деловая игра является наилучшим из активных методов проведения занятий. Деловые игры в отличие от других традиционных методов обучения, позволяют более полно воспроизводить практическую деятельность, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, оценивать каждый из вариантов решения проблемы, принимать решение и определять механизм его реализации. При этом существует большое количество видов деловой игры, которые смогут подойти к тому или иному предмету, к той или иной тематике проведения игры.

Достоинством деловых игр является то, что они позволяют не только рассмотреть определенную проблему в условиях значительного сокращения времени, но и освоить навыки выявления, анализа и решения конкретных проблем, научиться работать в группах при подготовке и принятии решений, ориентироваться в нестандартных условиях, концентрировать внимание на главных аспектах проблемы и устанавливать причинно-следственные связи.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что разработать деловую игру не так уж и просто, как кажется на первый взгляд. При разработке деловой игры выделяют 5 основных этапов: выбор темы, постановка цели и задач, разработка сценария деловой игры, формирование структуры игры, формирование структуры игрового комплекса, разработка системы оценивания.

Нужно учитывать, что каждый из этапов содержит то, что необходимо для разработки и проведения деловой игры по той или иной теме, при этом тематика должна быть интересна не только педагогу – разработчику, но и участникам деловой игры. Так же необходимо разработать роли, которые будут выполнять участники игры.

Роли должны вызывать интерес у учащихся. Необходимо, чтобы они сами стремились выполнить поставленные перед ними задачи. Плюс ко всему, педагог должен разработать объективную систему оценивания так, чтобы все участники остались довольны.

Использование всех этапов подготовки деловой игры в комплексе, позволит сделать игру наиболее эффективной.

Глава 2. Реализация метода деловых игр в системе подготовки студентов экономистов

2.1 Определение организационно – педагогических условий использования метода деловых игр в ЧЮК

Профессиональная деятельность специалистов экономического профиля носит достаточно многообразный характер, поэтому применение деловых игр в подготовке специалистов в области экономики, поможет активизировать процесс обучения и связать его с будущей профессиональной деятельностью. Рассмотрим особенности изучения экономических дисциплин на примере Челябинского юридического колледжа (ЧЮК).

Образовательное учреждение "Челябинский юридический колледж" организовано в 1997 году. Колледж образован решением учредителей и зарегистрирован постановлением главы города № 1012-п от 04 августа 1997 года, регистрационный №8168. ЧЮК ведет подготовку по 24 специальностям. В составе колледжа 2 филиала в г.Миасс и в г.Карталы.

Колледж обладает достаточной учебно-материальной базой для качественного осуществления образовательного процесса. Обучающиеся обеспечены учебной литературой, т.е. им нет необходимости самостоятельно закупать учебные пособия.

Колледж готовит достаточно большой спектр специальностей:

1. Защита в чрезвычайных ситуациях;
2. Землеустройство;
3. Земельно – имущественные отношения;
4. Право и судебное администрирование;
5. Менеджмент;
6. Сервис домашнего и коммунального хозяйства;
7. Предпринимательство;
8. Компьютерные сети;
9. Декоративно – прикладное искусство и народные промыслы;
10. Техника и искусство фотографии;

11. Финансы;
12. Информационные системы и программирование;
13. Гостиничное дело;
14. Дизайн;
15. Экономика и бухгалтерский учет;
16. Программирование в компьютерных системах;
17. Банковское дело;
18. Правоохранительная деятельность;
19. Коммерция;
20. Право и организация социального обеспечения;
21. Гостиничный сервис;
22. Туризм;
23. Реклама;
24. Операционная деятельность в логистике.

Мы подробнее рассмотрим специальность Экономика и бухгалтерский учет.

Экономика и бухгалтерский учет — популярная экономическая специальность СПО. Сегодня нужны экономисты, которые могут быстро адаптироваться в нестандартных ситуациях и новых условиях рыночных отношений. Профилирующие учебные дисциплины связаны с цифрами, расчетами и таблицами: бухгалтерский учет, финансы и кредит, международная система ведения бухгалтерского учета, аудит, налоги и налогообложение. Также будущие бухгалтеры осваивают специализированные компьютерные программы, в том числе и 1С: Бухгалтерия, электронные таблицы и базы данных.

Квалификация – бухгалтер, специалист по налогообложению.

Срок обучения 3 года и 10 месяцев.

Эта специальность предполагает изучение экономических дисциплин, таких как основы экономической теории, экономика организации, основы менеджмента и маркетинга и др. Все они изучаются в профессиональном цикле.

Дисциплина «Основы менеджмента и маркетинга» изучается на 3 курсе обучения, на нее отводится 68 часов согласно учебному плану, 45 из которых учебные. Изучение основ менеджмента и маркетинга необходимо не только для профессиональной деятельности студента, но также и для его личного использования в повседневной жизни [34, 52].

Цели учебной дисциплины: в результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- планировать и организовывать работу подразделения;
- формировать организационные структуры управления;
- разрабатывать мотивационную политику организации;
- применять в профессиональной деятельности приемы делового и управленческого общения;
- принимать эффективные решения, используя систему методов управления;
- учитывать особенности менеджмента и маркетинга в бухгалтерских отношениях;
- анализировать рынок недвижимости, осуществлять его сегментацию;
- определять стратегию и тактику относительно ценообразования;

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- сущность и характерные черты современного менеджмента, историю его развития;
- особенности менеджмента в области профессиональной деятельности (по отраслям);
- внешнюю и внутреннюю среду организации;
- цикл менеджмента;
- процесс принятия и реализации управленческих решений;
- функции менеджмента в рыночной экономике: организацию, планирование, мотивацию и контроль деятельности экономического субъекта;
- систему методов управления;

- методику принятия решений;
- стили управления, коммуникации, деловое общение;
- сущность и функции маркетинга;
- конъюнктуру рынка недвижимости, динамику спроса и предложения на соответствующем рынке с учетом долгосрочных перспектив.

Календарно-тематическим планом установлено 32 часа на изучение менеджмента и 13 часов на маркетинг. Изучение дисциплины разбито на 3 основных раздела:

1. Основные понятия менеджмента.
2. Управление производством, этика и психология управления.
3. Принципы и функции маркетинга.

Первый раздел состоит из 2 тем, который изучается на 1 лекционной, 4 комбинированных уроках и 2-х практических занятиях. Второй раздел состоит из 5 тем и 9 комбинированных уроков. Третий раздел состоит из 3 тем, из которых 4 лекции и 3 практических занятия.

Дисциплина «Основы экономической теории» изучается на 2 курсе обучения, на нее отводится 138 часов согласно учебному плану, 92 из которых учебные. [34, 52]. В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:

- определять организационно-правовые формы организаций;
- планировать деятельность организации;
- определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации;
- заполнять первичные документы по экономической деятельности организации;
- рассчитывать по принятой методологии основные экономические показатели деятельности организации, цены и заработную плату;
- находить и использовать необходимую экономическую информацию.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:

- основные принципы построения экономической системы организации;
- управление основными и оборотными средствами и оценку эффективности их использования;
- состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации, показатели их эффективного использования;
- механизмы ценообразования, формы оплаты труда;
- основные экономические показатели деятельности организации и методику их расчета;

Изучение дисциплины разбито на 5 основных разделов:

- сущность организации, как основного звена экономики отрасли;
- резервы организации, материально-техническая база;
- кадры и оплата труда в организации;
- основные технико-экономические показатели деятельности организации;
- планирование деятельности организации.

Во время изучения дисциплин студентам предлагаются, в основном, традиционные методы обучения. На занятиях преподаватель использует лекции, беседу, рассказ, объяснение, работу с учебником и демонстрацию. Эти методы работы привычны для студентов, так как все они использовались и в школьные годы. В качестве смены формы деятельности на занятии студентам предлагается решение заданий на карточках.

Так студенты могут закрепить знания, полученные на занятии и проверить уровень понимания материала. В процессе изучения дисциплины «Основы менеджмента и маркетинга» используются различные формы текущего контроля и самостоятельной деятельности студентов: после изучения каждого раздела предлагается решение тестовых заданий. Практическое занятие представляет собой обобщение ранее пройденного материала и использование его для решения практической ситуационной задачи.

Например, на практической работе №5 студентам предлагается составить рекламное обращение. Для решения данной практической работы студенту необходимо вспомнить изученный ранее материал: что такое маркетинг, каким образом происходит сегментирование рынка, как происходит сбор маркетинговой информации и пр.

В процессе изучения дисциплины «Экономика организации» используется следующее учебно-методическое обеспечение: тестовые задания, карточки с заданиями, применение расчетных формул и калькулятора. Такие методы обучения имеют ряд преимуществ и недостатков. К преимуществам метода обучения можно отнести:

- изучение большого объема информации за 1 занятие;
- полный контроль преподавателя за ходом занятия;
- большой охват аудитории (лекцию можно проводить как для одной группы, так и для целого потока)
- небольшое количество времени преподавателя на подготовку к занятию;
- низкие финансовые затраты на обучающегося (книга из библиотеки, отсутствие материалов на печать или реквизита).

На ряду с достоинствами используемые при изучении дисциплин профессионального цикла методы имеют следующие недостатки:

- субъективность восприятия. Успешность занятия напрямую зависит от коммуникативных навыков преподавателя, от его авторитета, от его личных качеств;
- низкая активность студентов на занятии, которая приводит к угасанию интереса в изучении материала;
- высокая нагрузка на память студентов;
- отсутствие механизмов по формированию мышления специалиста;

Обучение предметам «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» проходит с использованием преимущественно традиционных и одинаковых методов обучения, что не дает нового качественного результата.

Поэтому мы предлагаем внедрить интерактивные методы обучения и разработать 2 деловые игры, которые будут проведены при изучении дисциплин профессионального цикла «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации».

2.2 Реализация метода деловых игр в обучение студентов ЧЮК, результаты внедрения.

Тенденции введения интерактивных методов в образование позволяют придумывать все новые формы проведения занятий. Основная цель – внедрение практико-ориентированных занятий в процесс обучения экономическим дисциплинам. На наш взгляд подобные занятия выполняют несколько задач:

- 1) повышают уровень работоспособности и восприимчивости знаний;
- 2) позволяют студенту самостоятельно находить пути решения проблемы;
- 3) обучают работе в команде;
- 4) формируют собственный взгляд обучающегося на проблему.

Для разработки деловой игры необходимо действовать по следующему плану:

- 1) постановка цели деловой игры, не противоречащей целям занятия;
- 2) сбор и подготовка полной информации;
- 3) выбор сюжета игры;
- 4) моделирование конфликтной ситуации;
- 5) подведение итогов и организация рефлексии.

Мы разработали и провели деловую игру в рамках практического занятия №2 «Проектирование структуры организации».

Название игры «Построй свою организацию». Модель этой игры построена на разработке бизнес-идеи и построении внутренней структуры бизнеса.

Игра считается деловой, так как она соответствует основным особенностям деловой игры: имеет разделение на роли, моделирует ситуацию открытия собственного дела, предлагает вариативность решений и др.

Учебная цель игры: вывить основные структурные элементы и эффективные формы взаимодействия внутренней структуры организации.

Воспитательная цель игры: Формирование навыков работы в команде и личной ответственности каждого члена команды. Для технического оснащения игры необходимо подготовить проектор и ноутбук, организовать рабочие зоны для команд по 6 человек, зону для экспертов, расположенную вдоль доски, если

в наличие более 4 команд, и распечатать материалы для игры. Деловая экономическая игра проводится в 4 основных этапа:

1. Подготовительный.
2. Основной.
 - a. выбор идеи;
 - b. работа по ролям;
 - c. подготовка презентации;
3. Заключительный.

Подготовительный этап включает в себя объяснение правил игры, основной ее цели и сути. На этапе подготовки участники делятся на команды по 6 человек. При участии более 4-х команд происходит набор команды экспертов, путем выбора наиболее активных и уверенных в себе и своих знаниях участников.

Основной этап начинается с разработки бизнес-идеи. В течении 3-х минут времени каждой команде необходимо придумать идею для бизнеса, рассмотрев наиболее актуальные и конкурентоспособные направления бизнеса. Следующей задачей становится распределение ролей и работа в выбранном направлении. Каждая команда имеет бланк с таблицей по распределению ролей:

Таблица 3

Бланк распределения ролей

Должность	Имя	Подпись эксперта
Менеджер		
Юрист		
Бухгалтер		
Маркетолог		
Специалист по связи с общественностью		
Отдел кадров		

На данном этапе формируется самосознание участника. Определяя свою роль в команде, он анализирует свои сильные и слабые стороны, структурирует свои интересы. Роли для игры выбраны непосредственно из практики работы среднего бизнеса. Это основные структурные элементы организации.

Процесс основной работы ложиться на индивидуальную занятость каждой роли. В соответствии с выбранной должностью, каждый участник выпол-

няет определенный круг обязанностей, заполняет свою документальную форму для наглядности действий.

Менеджер должен заполнить бизнес-план: актуальность идеи, цели и задачи бизнес проекта, сроки и этапы реализации. Его работа так же проконтролировать, чтобы работники защитили перед экспертами свою индивидуальную работу, защитить бизнес-план после подписи каждого эксперта, защитить проект первым.

Юрист: заполнить заявление на регистрацию ИП, подписать его у директора и эксперта, поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «подпись эксперта».

Бухгалтер: составить смету вашего предприятия. Расход – это все необходимое для открытия: здание, материалы, продукты. Доход – это стоимость одной единицы товара, умноженная на кол-во проданного товара. По причине ограниченности времени следует брать приближенную стоимость. Проверить, чтобы доход за год был равен или был больше расхода, иначе предприятие будет не прибыльным. Поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «Подпись эксперта».

Маркетолог - лицо компании! Он должен придумать креативную рекламу предприятия и его эмблему и представить эксперту. Поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «Подпись эксперта».

Специалист по связи с общественностью - связь предприятия с обществом. В круг обязанностей входит принятие договоренности о сотрудничестве с другими предприятиями. Поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «Подпись эксперта».

Задача отдела кадров – составление графика работы всех рабочих на предприятии. Во внимание принимается количество работников, а именно наличие всех необходимых работников в соответствии с выбранной отраслью. Поставить подпись эксперта в бизнес-плане в графе «Подпись эксперта».

Выполняя индивидуальные задания, команда формирует готовый цельный бизнес проект. После получения подписей всех экспертов, команде необ-

ходимо подготовить презентацию своей бизнес идеи для определения команды победителей.

Заключительный этап представляет собой презентацию бизнес проектов и подведение итогов. Итог подводится, суммируя баллы за скорость выполнения проекта и за качественную презентацию. Команда победителей может получить дополнительные баллы к рейтинговой системе или любую мотивацию к работе. Соревновательный момент необходим для стимулирования деятельности учащихся, а также ускорения процесса игры.

Реализация деловой экономической игра «Построй свою организацию» способствует мотивации студентов к изучению учебной дисциплины, приближению участников к реальной предпринимательской деятельности, проектированию, обучению как индивидуальной, так и командной работе. Данная деловая игра способствует внедрению интерактивных форм обучения в образовательный процесс.

Мы предлагаем вводить метод деловой игры на 2-х или 3-х занятиях при изучении дисциплины профессионального цикла.

В рамках изучения дисциплины «Основы экономической теории» мы предлагаем разработку деловой игры «Максимальный размер оплаты труда» для занятия по теме «Рынок труда и заработная плата».

За игровую модель было принято движение рабочей силы на рынке труда и изучение продвижения по карьерной лестнице.

Учебная цель игры: сформировать представление о рынке труда и заработной плате.

Развивающая цель игры: развитие у учащихся способности к самостоятельному поиску и решению практических задач в сфере трудовой и образовательной деятельности.

Воспитательная цель игры: воспитание ответственного отношения к трудовой деятельности и культуре поведения на рынке труда.

Для технического оснащения игры необходим проектор, ноутбук/компьютер, распечатать подготовленные материалы для игры, 5 столов,

расположенных вдоль стен и наличие свободного для перемещения студентов пространства.

Перед началом занятия преподаватель выбирает 5 помощников среди самых активных студентов, объясняет им правила игры, усаживает на рабочие места и кладет перед ними распечатку с правилами игры и заданиями.

Для студентов деловая игра начинается с введения в игровую историю, в которой преподаватель рассказывает о правилах игры и переносит участников в игровой мир.

Студентам предлагается представить, что они уже закончили колледж и получили профессию менеджера. Родители отпустили их в свободное плавание и дали стартовый капитал в размене 1 условной единицы. В этот момент каждый студент получает 1 игровой бумажный рубль. Им предлагается 3 года для того, чтобы стать профессионалом, подняться по карьерной лестнице и заработать как можно больше денег.

Перед студентами стоит выбор: пойти работать в одну из 3 организаций. У них есть возможность изучить места работы, условия и все, что его еще интересует:

1. Челябинский государственный университет;
2. Южно-Уральский государственный университет;
3. Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет.

Места работы, предложенные студентам, – это постоянные партнеры «ЧЮК».

Участник игры может менять место работы или работать на 2-х работах одновременно, брать подработки. Участникам следует соблюдать определенные правила:

- 1) каждое действие нужно записывать в рабочую тетрадь;
- 2) максимальное количество совмещенных работ – 2;
- 3) количество подработок не ограничено;

4) год длится 7 минут. Во время года участник может делать все, что угодно и соответствует правилам;

5) год оканчивается отпуском, который длится 1 минуту. Во время отпуска ни одна служба не работает.

Цель озвучивается для участников громко, четко и несколько раз: заработать как можно больше денег любыми возможными способами. Для того, чтобы заработать деньги участнику нужно устроиться на работу, получить задание, выполнить его, отдать на проверку и получить заработанную плату.

Как только она выполнил задание первого уровня, он получает повышение. Задания, которые получает участник на каждом уровне соответствуют профессиональным компетенциям специалиста. Нами было выбрано 6 основных профессиональных компетенций, необходимых специалисту по экономике.

Таблица 4

Соответствие заданий профессиональным компетенциям менеджера

Степень карьерной лестницы	Профессиональная компетенция	Задание	Зарплата сотрудника
1	Владение полной информацией	Описать 10 положительных характеристик места твоей работы	10
2	Успешные продажи	Продать 5 продуктов компании	15
3	Эффективные коммуникации	Сказать работодателю фразу «Меня зовут ... Вам нужен грамотный экономист?» на 10 разных языках	25
4	Эффективное управление собственным временем	Составить расписание работы старшего специалиста на 1 день с промежутком в каждый час	40
5	Организация работы коллектива	Для поддержания высокой активности организовать зарядку для своего коллектива и снять, как приседают 10 человек одновременно	50
6	Стремление к развитию себя и компании	Устроить к себе на работу еще 2 человека	80

В таблице видно, что повышение по карьерной службе дает большую заработную плату. При правильном распределении времени студент может подняться по карьерной службе на 2-х работах.

По окончании трех лет работы студенты выявляют самого успешного менеджера. Он должен рассказать свою историю успеха.

Деловая игра заканчивается рефлексией, на которой участники анализируют свои работающие и неработающие стратегии. На рефлексии преподаватель просит каждого студента – участника игры ответить на вопросы:

- как Вам удалось заработать столько денег
- довольны ли Вы результатом
- что бы Вы могли изменить в своих действиях, чтобы прийти к большему результату
- легко ли было взаимодействовать с другими участниками игры
- какие знания и навыки вы получили благодаря деловой игре

Рефлексию желательно проводить в устной форме, потому что все участники игры услышат результаты и выводы друг друга. Смогут сравнить свои результаты и сделать максимально эффективный для себя вывод. В конце преподаватель подводит итоги и оглашает баллы, полученные за работу на игре.

Разработанные деловые игры имеют практическую значимость. Они знакомят студентов с профессиональной деятельностью, с местом их будущей практики или работы, такие деловые игры повышают мотивацию студентов не только к будущей профессии, но и к процессу обучения.

Далее для реализации метода деловой игры мы предлагаем разработку плана-конспекта занятия по дисциплине «Основы менеджмента и маркетинга» с применением деловой игры «Проектирование структуры организации».

Деловые игры имеют успешное применение в практической части комбинированного занятия. При внедрении этого метода в обучающий процесс необходимо заранее просчитать предположительное время проведения игры.

Рассмотрим план-конспект занятия по теме «Проектирование структуры организации» с применением игры «Построй свою организацию».

План занятия:

1. понятие и сущность организации;
2. классификация организационных структур и их характеристика;

3. оценка эффективности организационной структуры.

Образовательные цели:

Обучающая цель: сформировать знания об организационной структуре предприятия, познакомить студентов с понятиями «организация», «структура», «внутренняя и внешняя среда организации», показать, что от внутренней структуры организации зависит результат деятельности всего предприятия.

Развивающая: развить умение анализировать актуальную информацию о предприятиях, выявляя их общие черты и различия, применять социально-экономические знания в процессе организации собственного предприятия.

Воспитательная: воспитать умение работать в команде, развить навыки делегирования обязанностей в процессе разработки общего дела.

Образовательная цель студентов: закрепить полученные знания по первому разделу изучаемой дисциплины.

Задачи:

1. ознакомить с основными понятиями, используемыми в процессе выбора организационной структуры;
2. сформировать понимание в различии деятельности каждого отдела организации;
3. разработать организационную структуру собственного предприятия;
4. научить анализировать эффективность выбранной организационной структуры предприятия;
5. осуществить презентацию собственного предприятия, созданного на занятии.

Форма обучения: комбинированная.

Методы обучения: активный и интерактивный (деловая игра).

Средства обучения: компьютер, проектор, доска, мел, раздаточный материал.

Формы организации познавательной деятельности:

1. фронтальная;

2. индивидуальная;

3. групповая.

Ключевые слова: организация, организационная структура, внутренняя и внешняя среда организации.

Междисциплинарные связи: прикладная экономика, экономика организации.

Внутридисциплинарные связи: понятие менеджмента, организация как объект менеджмента.

В таблице 5 представлен план занятия.

Таблица 5

План занятия

Этап занятия	Время (мин.)	Деятельность педагога	Деятельность обучающихся	Задачи	Средства обучения
1.Организационный	3	Приветствие, проверка отсутствующих и подготовленность обучающихся к занятию, организация внимания и позитивный настрой на занятие.	Приветствие преподавателя, настрой на занятие	Проверить отсутствующих подготовиться к занятию	Речь педагога, журнал, ручка
2.Введение в тему занятия, постановка цели и задачи занятия	3	Постановка целей и задач занятия	записывают план работы	подвести студентов к теме в игровой форме, ознакомить с целями и задачами занятия	Мультимедийное оборудование, речь педагога
3.Мотивация к учебной деятельности	2	Поднятие проблемы влияния	Случают преподавателя	Замотивировать студентов к изучению	Речь педагога, мультимедийное оборудование

тельности		организационной структуры на жизнедеятельность предприятия	теля, анализируют структуру предложенной организации	нию данной темы	дейное оборудование
4.Актуализация материала (повторение)	3	Фронтальный опрос по предыдущим темам занятия	Ответ на опрос преподавателя	Актуализировать информацию, связать с темой сегодняшнего занятия	Речь педагога
5.Этап усвоения новых знаний	20	Знакомство студентов с новой информацией, Проверка ведения конспекта, Использование вопросов для поднятия внимания	Усвоение нового материала, Ведение конспекта, ответ на вопросы	Ознакомить студентов с новой темой	Речь педагога, мультимедийное оборудование, доска и мел
6. Закрепление знаний	44	Проведение деловой игры «Проектирование структуры организации»	Работа в группах по 6 человек с распределением ролей для создания собственного предприятия со своей внутренней структурой организации	Закрепить умение составлять модель анализа конкурентоспособности предприятия, повысить заинтересованность учащихся, наладить коммуникации между студентами	Речь педагога
7. Контроль усвоения зна-	7	Подготовка тестовых зада-	Решение тестового за-	Проверить степень усвоения знаний	Раздаточный материал

ний		ний для за- крепления ма- териала	дания		
8. Информиро- вание обучаю- щихся о до- машнем зада- нии, инструк- таж по его вы- полнению	2	Инструктирует обучающихся по выполне- нию домашне- го задания. Проверяет за- писи домашне- го задания.	Записывают домашнее задание в тетради, за- дают вопро- сы	Обеспечение по- нимания домашне- го задания, его внутри дисципли- нарных связей	Речь педагога
9. Рефлексия	6	Проведение рефлексии «Чемодан, мя- сорубка, вед- ро»	Оценка ра- боты на за- нятии, акту- ализация проделанной работы	Оценить свою проведенную ра- боты, сделать вы- воды по теме	Речь педагога

Конспект

«Проектирование структуры организации»

1 этап организационный момент (3 мин.)

Преподаватель приветствует студентов, проверяет отсутствующих и под-
готовленность обучающихся к занятию, настраивает внимание на работу.

2 этап введение в тему занятия (3 мин.)

Преподаватель озвучивает цели занятия. Студенты записывают содержа-
ние новой темы.

План занятия:

1. Понятие и сущность организации.
2. Классификация организационных структур и их характеристика.
3. Оценка эффективности организационной структуры.

3 этап мотивация к учебной деятельности. (2 мин.)

Преподаватель рассказывает пример организационной структуры колледжа, включая в беседу студентов.

Преподаватель задает вопросы:

- из каких структурных подразделений состоит наш колледж
- какие последствия предвещает ошибка в работе одного структурного элемента
- как добиться слаженной работы всех элементов структуры

4 этап актуализация материала. Повторение. (3 мин.)

Преподаватель проводит фронтальный опрос по ранее изученным темам.

Студенты отвечают.

1. Что такое менеджмент.
2. Перечислите основные функции менеджмента.
3. Что является объектом, предметом менеджмента.
4. Какую роль играет менеджмент в организации.

5 этап усвоение новых знаний (20 мин.)

Преподаватель раскрывает 1 вопрос плана. Студенты слушают и ведут записи основной информации под диктовку преподавателя.

1. Понятие и сущность организации.

Организация – это сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, функционирующее на относительно постоянной основе для достижения общих целей.

Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей.

Обязательные требования:

- количество работников от 2-х человек;
- общая цель всех сотрудников организации;
- наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

Организация создает формальную структуры для группы людей, которые взаимодействуют друг с другом в определенной структуре. Организационная

структура предприятия показывает метод подчинения, способ распределения задач, последовательность взаимодействия [23, 57].

Черты организации:

Комплексность – рассматривает степень дифференциации в рамках организации. Она включает уровень специализации или разделение труда, количество уровней иерархии в организации и степень территориального распределения частей организации. Горизонтальное и вертикальное распределение труда.

Формализация – понимаются заранее разработанные установленные правила и процедуры, определяющие поведения работников. Степень формализации может быть различной.

Соотношение централизации и децентрализации определяется уровнями, на которых принимаются и разрабатываются управленческие решения в организации. В некоторых организациях процесс принятия решений очень централизован, т.е. действия по разрешению проблем принимаются высшими руководителями, в других случаях децентрализован.

Соотношения централизованного и децентрализованного устанавливают тип организационной структуры управления.

Так как организация - это процесс создания определенной структуры, которая дает людям возможность работать вместе для достижения целей, то организации заранее проектируются, моделируются для формирования структуры, подчиненной интересам достижения установленной цели [37].

Процесс проектирования организации предусматривает комплексное изучение целой организационной системы, её отдельных частей и способов их взаимосвязи. Организация действует под единой целью, рациональной, измеримой, реальной и достижимой.

Классификация организационных структур и их характеристика.

В зависимости от характера связей выделяются несколько основных типов организационных структур управления:

— Линейная (каждый руководитель обеспечивает руководство нижестоящим подразделениям по всем видам деятельности);

— Функциональная (реализует тесную связь административного управления с осуществлением функционального управления, т.е. это процесс деления организации на отдельные элементы, каждый из которых имеет свою четко определенную, конкретную задачу и обязанности).

Традиционные функциональные блоки компании – это отделы производства, маркетинга и финансов;

— Линейно – функциональная (линейные руководители являются единоначальниками, а им оказывают помощь функциональные органы; линейные руководители низших ступеней административно не подчинены функциональным руководителям высших ступеней управления);

— Матричная (характерна тем, что исполнитель может иметь двух и более руководителей (один – линейный, другой руководитель программы или направления)).

— Дивизиональная (дивизионы или филиалы выделяются, или по области деятельности или географически) [22,58].

2. Оценка эффективности организационной структуры.

По мнению М.Евневич [37], показатели, используемые при оценке эффективности аппарата управления и его организационной структуры, могут быть разбиты на следующие три взаимосвязанные группы:

1. Группа показателей, характеризующих эффективность системы управления, выражающихся через конечные результаты деятельности организации и затраты на управление: увеличение объема выпуска продукции, прибыли, снижение себестоимости, экономия на капитальных вложениях, качества продукции, сроки внедрения новой техники и т.п.

2. Группа показателей, характеризующих содержание и организацию процесса управления, в том числе непосредственные результаты и затраты управленческого труда: текущие расходы на содержание аппарата процесса управления, эксплуатация технических средств, содержание зданий и помещений, подготовку и переподготовку кадров управления, а также моментные расходы на исследовательские и проектные работы в области создания и совер-

шенствования систем управления, на приобретение вычислительной техники и других технических средств, используемых в управлении, затраты на строительство.

3. Группа показателей, характеризующих рациональность организационной структуры и ее технико-организационный уровень, которые могут использоваться в качестве нормативных при анализе эффективности проектируемых вариантов организационных структур: звенность системы управления, уровень централизации функций управления, принятые нормы управляемости, сбалансированность распределения прав и ответственности, уровень специализации и функциональной замкнутости подсистем и т. п.

6 этап закрепление знаний (44 мин.)

Преподаватель проводит деловую игру, описанную в пункте 2.2. дипломной работы. Студенты принимают активное участие в деловой игре, выполняя поставленные перед ними задачи.

7 этап контроль усвоения знаний (7 мин.)

Преподаватель раздает студентам тестовые задания для проверки усвоенного материала. Студенты решают тест, сдают преподавателю на проверку.

1. К целям организации относятся:

- а) обеспечение взаимодействия;
- б) объединение ролей и ответственности за принятие решений;
- в) обеспечение полного открытого доступа к информации;
- г) обеспечение четко детерминированного набора ресурсов.

2. Что такое организационная структура предприятия?

- а) отдел управления предприятием;
 - б) клиенты и внешние конкуренты предприятия;
 - в) совокупность рабочих мест, должностей, органов управления предприятия.
3. Сколько составляющих выделяется в рамках организационной структуры предприятия?

- а) 1;
- б) 2;

в) 3.

4. Что определяется составом органов руководства предприятия и характером их специализации?

- а) организационная структура;
- б) структура управления;
- в) производственная структура.

5. Что такое производственная структура предприятия?

а) состав производственных звеньев предприятия и форма их взаимосвязи при осуществлении производственных процессов;

б) совокупность рабочих мест, должностей и органов управления предприятия; в) комплексная оценка конкурентов, покупателей и поставщиков предприятия. 6. Какой вид организационной структуры чаще используется на практике?

- а) дивизиональная производственная структуру;
- б) матричная производственная структура;
- в) смешанные типы производственных структур.

7. Линейно-функциональная структура не может обеспечить ...

- а) четкость и ясность в распределении обязанностей;
- б) быструю разработку новых изделий;
- в) контроль снижения издержек;
- г) быстрое прохождение информации сверху вниз.

8 этап информация о домашнем задании (2 мин.)

Преподаватель оглашает домашнее задание. Студенты записывают его в тетрадь, задают вопросы, если они имеются.

Домашнее задание: выбрать любую организацию, определить её структуру, описать 5 положительных и 5 отрицательных характеристик данной структуры, которые проявлены в этой организации.

9 этап рефлексия (6 мин.)

Преподаватель раздает студентам по 3 стикера, вывешивает на доску три картинки: Чемоданчик, мясорубка и мусорное ведро. Он предлагает написать

на 1-ом стикере то, что было на занятии очень важным и приклеить этот стикер под картинкой чемоданчика. На 2-ом стикере написать то, что нужно доучить, разобраться лучше, и приклеить под картинкой мясорубки. На 3-ем стикере студенты пишут то, что на занятии, на его взгляд, было не нужным, и приклеивают под картинку мусорного ведра. Студента пишут ответы на вопросы и клеят стикеры на доску в соответствии с рисунками.

Разработанные нами деловые игры вызвали положительный отклик у студентов. Участники хорошо усвоили материал, так как у них работали все типы восприятия одновременно. Прослеживалось повышение уровня мотивации к изучению дисциплин, а также к профессии. Они попробовали себя в роли специалиста, близко познакомились с трудовой деятельностью.

Деловые игры повысили активность студентов и их заинтересованность.

Выводы по 2 главе

Во время прохождения производственной практики мы провели анализ методики преподавания дисциплины профессионального цикла «Основы менеджмента и маркетинга» в НОУ СПО ЧЮК. Организация учебного процесса преподавателями НОУ СПО ЧЮК позволяет эффективно управлять учебным процессом, своевременно вносить коррективы в подборе учебного материала, методов обучения и т.д.

Мы считаем, что для активизации познавательной деятельности нужно использовать деловые игры. Нами были разработаны 2 деловые игры: «Построй свою организацию» и «Максимальный размер оплаты труда». Также был разработан план-конспект занятия с использованием деловой игры «Построй свою организацию».

Деловые игры позволяют широко использовать их в организации учебного процесса в качестве одного из основных инструментов методов обучения.

Таким образом, в процессе изучения экономических дисциплин целесообразно использовать активные методы обучения, такие как деловые игры. С их помощью студенты получают и усваивают существенно больше экономической информации, необходимую для принятия компетентных решений. Все деловые игры в той или иной степени решают три основные задачи: учебную, развивающую и воспитательную.

Благодаря рассмотренному методу, становится возможным легкое и глубокое погружения учащегося в реальные условия получаемой им профессии.

Полученные после участия в деловых играх навыки особенно ценны для студентов, поскольку позволяют не только укрепить имеющийся теоретический фундамент, но и послужить отправной точкой для приобретения других более сложных профессиональных умений.

Заключение

Современный рынок труда требует высокого уровня подготовки специалистов, способных практически сразу или после непродолжительного периода адаптации, профессионально решать, поставленные перед ними задачи с полной ответственностью за результат. Однако глубокие знания специалиста еще не гарантируют его успешной профессиональной деятельности. Для того чтобы выпускники могли конкурировать на рынке труда они должны уметь применять полученные знания на практике, иметь навык их использования. В связи с этим общей чертой всех современных педагогических технологий является изменение роли учащегося, который становится активным участником образовательного процесса.

Одной из таких форм работы со студентами является деловая игра. При таком подходе процесс обучения превращается в поиск, решение проблемных ситуаций, требующих применения новых знаний, что способствует появлению мотивации к обучению.

Сфера экономики довольно сложный предмет для восприятия, но как показывают современные реалии - очень необходимый. Поэтому если найти правильные подходы, обучение из сложной и утомительной необходимости может превратиться в увлекательное путешествие в мир экономических знаний. Задача педагога состоит в том, чтобы найти максимум педагогических ситуаций, в которых может быть реализовано стремление студента к активной познавательной деятельности. Педагог должен постоянно совершенствовать процесс обучения, позволяющий студентам эффективно и качественно усваивать программный материал. Поэтому так важно использовать игровые элементы и игру на занятиях.

Итак, целью данной выпускной квалификационной работы являлось обосновать, разработать и экспериментально проверить метод деловых игр в качестве средства формирования профессиональных качеств у студентов ПОО.

В ходе исследования были решены планируемые задачи. Нами были изучены сущность метода деловых игр, виды деловых игр, методика использования метода деловых игр как формы контроля результатов учебной деятельности. Первая глава выпускной квалификационной работы была посвящена теоретическим основам разработки и проведения деловых игр при изучении дисциплин профессионального цикла. Традиционно деловая игра является одним из методов активного обучения. Здесь нами был представлен материал с исторической справкой о появлении и развитии деловых игр, о теоретиках и практиках, которые внесли большой вклад в этот метод обучения. Мы рассмотрели понятие, виды, цели, задачи и преимущества деловых игр. Структура игры как деятельности органично включает постановку целей, планирование, реализация цели, рефлексию и анализ результатов, в которых обучающийся полностью осознает себя как субъект. Мотивацией игровой деятельности являются добровольностью, варианты выбора и элементами конкуренции, удовлетворение потребности в самоутверждении, самореализации.

Мы изучили учебно-методическую литературу, календарно-тематический план, рабочую программу дисциплин и приступили к анализу методики преподавания дисциплины «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» НОУ СПО ЧЮК. Во второй главе в процессе анализа методики преподавания дисциплин «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» мы выяснили, что формами организации учебного занятия в процессе изучения дисциплины являются лекции, комбинированные уроки и практические занятия. По окончании изучения дисциплин «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» учебным планом предусмотрен экзамен. Он принимается преподавателем, читающим лекции. Результаты сдачи экзамена определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Организация учебного процесса преподавателями НОУ СПО ЧЮК позволяет эффективно управлять учебным процессом, своевременно вносить коррективы в подборе учебного материала, методов обучения и т.д. Но, не смотря на грамотно отлаженную «систему» преподавания, на

наш взгляд, студентам требуется стимулирование систематической деятельности по освоению знаний, умений, навыков. Мы считаем, что весомым стимулом к активизации познавательной деятельности может послужить регулярное проведение деловых игр в процессе преподавания экономических дисциплин.

Мы разработали две деловые игры для дисциплины профессионального цикла «Основы менеджмента и маркетинга» и «Экономика организации» НОУ СПО ЧЮК. Было выявлено, что разработка деловой игры состоит из постановки цели, сбора и подготовки полной информации, выбора сюжета игры, моделирования конфликтной ситуации, подведения итогов и организации рефлексии.

Игра «Проектирование структуры организации» была разработана и проведена для группы 3 курса по дисциплине «Основы менеджмента и маркетинга» по теме «Проектирование структуры организации».

Деловая игра «Построй свою организацию» дала возможность проявиться каждому студенту. Результатом проведения игры был синтез знаний и навыков по разделу «Организация. Типы структур организации». Студенты принимали активное участие в игре, правильно определили цели и пришли к результату. Деловая игра «Максимальный размер оплаты труда» была разработана для изучения темы «Кадры организации: их состав, структура и движение» дисциплины профессионального цикла «Экономика организации». Игра дала возможность участникам узнать, насколько сложно продвинуться по карьерной лестнице, каким образом начисляется зарплата, как движется рабочая сила на рынке труда.

Деловая игра «Построй свою организацию» заняла место в разделе закрепления изученного материала. В ходе разработки деловых игр в процессе изучения дисциплины «Основы менеджмента и маркетинга» была получена практика по созданию деловых игр для проверки степени овладения участниками материалов, по подбору текстов и упражнений, которые позволяют передать необходимые знания и навыки, по адаптации содержания заданий к специфике сферы деятельности будущего работника. Исследование позволило нам

правильно интерпретировать происходящее в группе, диагностировать изменения группы в целом, и каждого участника в отдельности, усвоить методологические и теоретические положения и требования.

Общим результатом деятельности можно отметить высокую познавательную активность обучающихся и реальную мотивацию к профессиональной деятельности, созданную благодаря моделированию реальных условий работы.

Разработанные нами деловые игры имеют достаточно универсальную форму для адаптации к условиям смены темы занятия или дисциплины профессионального цикла. Это является дополнительным бонусом к работе преподавателя.

Создавая деловые игры, важно обратить внимание на новизну и оригинальность темы, новизну и практичность упражнений, успешное использование приобретенных умений в реальной жизни. Главный интегральный критерий качественных деловых игр – их направленность на эффективное усвоение материала. Мы справились с поставленными задачами. На основе этого можно сделать следующие выводы:

1. на занятиях экономических дисциплин целесообразно применение деловых игр;
2. применение деловых игр развивает умение работать в коллективе;
3. с помощью деловых игр можно наиболее полноценно сформировать систему экономических знаний;
4. применение деловых игр повышает интерес к учебной дисциплине и экономической сфере в целом.

Главная цель нашего исследования была достигнута. Мы обосновали, разработали и экспериментально проверили метод деловых игр в качестве средства формирования профессиональных качеств у студентов ПОО.

Список используемой литературы

1. Аверченко Л. К. Имитационная деловая игра как метод развития профессиональных компетенций/ Л. К. Аверченко, И. В. Доронина, Л.Н. Иванова// Высшее образование сегодня. – 2013.–№ 10.–С. 35-39.
2. Блинов А. О. Интерактивные методы в образовательном процессе к 95-летию Финансового университета при Правительстве Российской Федерации/ А.О. Блинов, Е.Н. Благирева, О.С. Рудакова – Москва: Научная библиотека, 2014. – 264 с.
3. Быканова, С. А. Использование метода деловых игр в обучении студентов факультета среднего профессионального образования/ С.А. Быканова// Образование. Инновации. Качество: материалы VI Международной научно-методической конференции. – Курск, 2014. – с. 104-106.
4. Викентьева, О. Л. О подходе к разработке модели проведения деловой игры в студии компетентностных деловых игр/О.Л. Викентьева, А.И. Дерябин, Л.В. Шестакова// Математика программных систем: межвузовский сборник научных трудов. – Пермь, 2013. – С. 140-145.
5. Галас, М. Л. Инновационные методики и технологии в профессиональном образовании: проблемное обучение/ М.Л. Галас// Экономика. Налоги. Право. – 2015. – № 2. – С. 146-151.
6. Голицына, Е. С. Проблематика внедрения деловых игр в практику СПО/Е.С. Голицына// Молодой ученый. – 2015. – № 21. – С. 776-778.
7. Головцова, И. Г. Проблемы внедрения интерактивных форм обучения в рамках компетентностного подхода/ И. Г. Головцова, Л.В. Рудакова, Гуслова, М. Н. Инновационные педагогические технологии: [учеб. пособие для образоват. учреждений сред. проф. образования]/ М. Н. Гуслова. – 3-е изд., испр. – Москва: Академия, 2012. – 286 с.
8. Денисова, О. И. Деловые игры на основе эвристических методов как технология образовательного процесса/ О.И. Денисова, М.Л.Погорелова// Современные наукоемкие технологии и перспективные материалы текстильной

и легкой промышленности (Прогресс): сборник материалов междунар. науч.-техн. конф. – 2013. – № 2. – С. 399-401.

9. Евплова, Е. В. Как сделать преподавание экономики интересным (на примере изучения дисциплины «прикладная экономика») / Е.В. Евплова// Экономика образования. – 2012. – № 2.– С. 99-105.

10. Елфимова, И. Ф. Деловая игра "Разработка бизнес-плана предприятия": учебно-методическое пособие/ И.Ф.Елфимова, С.Н. Каруна – Воронеж: ВГТА, 2015. – 105 с.

11. Зиляева, А. Г. Экономическое воспитание студентов в процессе изучения дисциплин общепрофессионального профиля [Текст]/А.Г. Зиляева// Вестник торгово-технологического института. – 2013. – № 3. – С. 253-257.

12. Зими́на, Г. А. Применение методов активного обучения в разработке сценария деловой игры как основы компетентного подхода [Текст]/Г.А. Зими́на, К.А. Семенова// Наука и образование: векторы развития. – Чебоксары, 2015. – С. 168-173.

13. Инновации в науке и педагогике. Проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс]: сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции «Исполнительское искусство и педагогика. История, теория, практика. К 100-летию со дня рождения С.Т. Рихтера» (22 мая 2015)/ Е.А. Алексеева [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Саратовская государственная консерватория имени Л.В. Собинова, 2016.– 202 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73573.html>.– ЭБС «IPRbooks»

14. Карлик, А. Е. Имитационные игры как исследовательский инструмент, обучающие стратегии и образовательная методология [Текст]/А.Е. Карлик, Ю.И.Растова// Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2015. – № 3. – С. 159-162

15. Ключко И.А. Информационные технологии в профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО/ И.А.Ключко– Электрон. текстовые данные.– Саратов: Профобразование, 2017.– 237 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64944.html>.– ЭБС «IPRbooks»

16. Крицкая, Е. Б. Вузовское занятие в игровой форме [Текст]/ Е.Б. Крицкая// Высшее образование сегодня. – 2012. – № 10. – С. 52-55.
17. Крючкина, М. В. Методика разработки деловых игр в образовании [Текст]/ М.В.Крючкина, В.Н. Проскурин// Шестьдесят восьмая всероссийская научно-техническая конференция студентов, магистрантов и аспирантов высших учебных заведений с международным участием: сборник материалов конференции. – Ярославль, 2015. – С. 650-652.
18. Кудабаева, Н. К. Деловые игры и их технология в менеджменте [Текст]/ Н.К. Кудабаева, Ч.М. Асанбекова// Наука, новые технологии и инновации. – 2015. – № 3. – С. 218-220
19. Лазарева, А. А. Обзор систем моделирования для создания деловых игр [Текст]/ А.А. Лазарева// Будущее науки - 2014: сборник научных статей 2-й Международной молодежной научной конференции: в 3-х т./ отв. ред. А.А. Горохов –Курск, 2014. – С. 352-355.
20. Ларин, М. С. Организация деловых игр на занятиях экономики/ М.С. Ларин// Актуальные вопросы развития науки: сборник статей Междунар. науч.практ. конф. : в 6 ч./ отв. ред. А. А. Сукиасян. – Уфа, 2014.– С. 127-130.
21. Леванов, А. А. Разработка электронных деловых игр по дисциплинам в области менеджмента [Текст]/ А.А. Леванов, А.Ю. Винокуров// Проблемы и тенденции развития современного общества: экономика, управление, право. – Ульяновск, 2013. – С. 46-48.
22. Маслова, Е. Л. Теория менеджмента [Текст]: практикум/ Е. Л. Маслова. – Москва: Дашков и К, 2014. – 160 с.
23. Микроэкономика [Текст]: учебное пособие/ И. В. Грузков, Н.А. Довготько, О. Н. Кусакина и др.; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра экономической теории и прикладной экономики. – Изд. 2-е, доп. – Ставрополь: ТЭСЭРА, 2014. – 112 с.

24. Мирзаханян, Р. Э. Применение инновационных технологий обучения студентов как способ повышения качества образования [Текст]/ Р.Э. Мирзаханян.– С. 352-355.
25. Миронова, О. А. Методика организации и проведения деловых игр в профильном обучении студентов [Текст]/ О.А. Миронова// Научное мнение. – 2016. – № 3. – С. 114-119.
26. Мишкина, Е. В. Описание моделей предпочтений в задачах разработки имитационных деловых игр [Текст]/ Е.В. Мишкина// Вестник магистратуры. – 2015. – № 12-3. – С. 6-8.
27. Мозговой штурм, кейс-технология, ситуативный метод, деловая игра как образовательные технологии: особенности применения в современном педагогическом процессе [Текст]/ А. А. Рабцевич [и др.]// Ученый совет. – 2015. – № 1/2. – С. 45-64
28. Москвин, В. А. Деловые игры для развития компетентностей: рекомендации по разработке [Текст]/В.А. Москвин // Инвестиции в России– 2014. – № 5.– С. 17-22.
29. Нечаев, М. П. Игровые педагогические технологии в организации внеурочной деятельности обучающихся [Текст]: метод. пособие/ М. П. Нечаев, Г. А. Романова.– Москва: Перспектива, 2014.– 205 с.
30. Новикова, В. И. Роль деловых игр при изучении экономических дисциплин [Текст]/В.И. Новикова// Теория и практика современного образования: актуальные проблемы и перспективы развития: материалы всероссийской науч.практ. конф. – Рославль, 2014. – С. 149-157.
31. Ноздрева, Р. Б. Школа менеджмента, маркетинга и коммерции [Текст]/ Р. Б. Ноздрева// Вестник МГИМО-Университета. – 2014. – № 5. – С. 182-185.
32. Объедков, П. И. Технологии разработки и проведения деловых игр для дистанционного обучения [Текст]/ П.И. Объедков// ИТО-Москва-2014 : III междунар. науч.-практ. конф. – Москва, 2014. – С. 76-78.

33. Попов, Е. Б. Деловая игра как образовательная технология для устойчивого развития [Текст]/ Е.Б. Попов// Международный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика. – 2013. – № 2. – С. 37-49.
34. Приказ министерства образования и науки российской федерации от 12 мая 2014 года N 486 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 21.02.05 Земельно-имущественные отношения»// Российская газета (специальный выпуск). – 2014. – № 284/1, 12 декабря.
35. Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 N 464 (ред. от 15.12.2014) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»// Российская газета. – 2013. – № 172. – 7 августа.
36. Приходько А.Н. Менеджмент: деловые игры, кейсы и практические задания [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Н. Приходько –Электрон. текстовые данные.–СПб.: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014.– 157 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/49960.html>.–ЭБС «IPRbooks»
37. Райзберг, Б. А. Прикладная экономика [Текст]: учебное пособие/ Б.А. Райзберг –Москва: Бином, Лаборатория знаний, 2013.– 320 с.
38. Резник, С. Д. Организационное поведение [Текст]: практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Упр. персоналом"/ С. Д. Резник, И. А. Игошина, О. И. Шестернина; под общ. ред. С.Д. Резника.– 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2013. – 319 с.
39. Рыжик, Н. Деловая игра как метод активного обучения [Текст]/ Н. Рыжик, О. Молотова// Кадровик. – 2013. – № 2. – С. 110-116
40. Рябова, Н. Активные методы обучения [Текст]/ Н. Рябова// Служба кадров и персонал. – 2012. – № 10. – С. 59-62.
41. Сафронова, Ю. В. Прикладная экономика: учебное пособие/ Ю.В. Сафронова, С.Н. Новоселов – Москва: Франтера, 2013. – 167 с.

42. Селиванов, Е. И. К вопросу формирования профессиональных компетенций посредством организации деловых игр в образовательных организациях среднего профессионального образования [Текст]/Е.И. Селиванов// Образование и воспитание. – 2016. – № 2. – С. 59-62.

43. Селиверстова, С. Ю. Роль знаково-контекстной технологии обучения в развитии учебно-профессиональной мотивации студентов экономико-управленческого профиля [Текст]/ С. Ю. Селиверстова// Высшее образование сегодня. – 2013. – № 6. – С. 59-61.

44. Сергиенко, С. Новые инструменты для HR: анализ проблем – в процессе игры [Текст]/ С. Сергиенко// Кадровик. – 2013. – № 5. – С. 92-99.

45. Смирнова, Е. Е. Разработка экономической деловой игры в системе дистанционного обучения [Текст]/ Е.Е. Смирнова// Информатизация образования и науки. – 2014. – № 4. – С. 151-163.

46. Соловьев, И. В. Инкрементная компьютерная деловая игра как технология обучения [Текст]/ И. В. Соловьев// Интеграция образования. – 2015. – № 2. – С. 48-58.

47. Степочкина, Е. А. Развитие интерактивных методов обучения менеджеров [Текст]/ Е. А. Степочкина// Качество. Инновации. Образование.– 2012. – № 4. – С. 29-32.

48. Суворова, Л. А. Значимость деловых игр при подготовке персонала в области риск-менеджмента [Текст]/Л.А. Суворова, Т.В. Байбакова// Экономика и управление: проблемы, решения. – 2015. – № 12. – С. 166-169.

49. Тельнов Ю.Ф. Инжиниринг предприятия и управление бизнес-процессами. Методология и технология [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов магистратуры, обучающихся по направлению «Прикладная информатика»/ Ю.Ф. Тельнов, И.Г. Фёдоров – Электрон. текстовые данные.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.– 207 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34456.html>.–ЭБС «IPRbooks»

50. Узунова Н.С. Методика преподавания экономики[Электронный ресурс]: учебное пособие/ Н.С. Узунова, Н.Г. Попович–Электрон. текстовые дан-

ные.–Симферополь: Университет экономики и управления, 2016.–202 с.–Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54708.html>.– ЭБС «IPRbooks»

51. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «Об образовании в Российской Федерации»// Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53. – Ст. 7598.

52. Черникова, С. М. Деловая игра как метод обучения профессиональной деятельности студентов [Текст]/С.М. Черникова//Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2014. – № 1. – С. 412-413.

53. Чурбанова, О. В Теоретические основы проектирования деловых игр в системе "1С: Предприятие 8"/ О.В. Чурбанова, А.Л. Чурбанов// Новые информационные технологии в образовании: применение технологий «1С» в условиях модернизации экономики и образования: сборник научных трудов 16-й междунар. науч.-практ. конф. – Москва: 2016. – С. 272-275.

54. Шаронова, С. А. Социальные технологии: деловые игры [Текст]: учебное пособие/ С. А. Шаронова; Православ. Свято-Тихон. гуманит. ун-т, Фак. соц. наук, Каф. общ. социологии. – Москва: Издательство ПСТГУ, 2013. – 224 с.

55. Шендалев, А. Н. Использование деловых игр при изучении дисциплины «стратегический менеджмент» [Текст]/ А.Н. Шендалев// Инновационная экономика и общество. – 2015. – № 3. – С. 115-121.

56. Шимко, П. Д. Экономика: учебник и практикум /П.Д. Шимко – 4-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2016. – 461 с.

57. Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2015. – № 1. – С. 2629.