

Компьютерные деловые игры как средство повышения эффективности процесса внутрифирменного обучения

Кирилова Анна Владимировна

*аспирант экономического факультета, кафедра экономики труда и персонала
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия
E-mail: annakirilova@mail.ru*

Научно-технический прогресс и постоянно меняющаяся конъюнктура рынка оказывают огромное влияние на требования к профессиональным качествам персонала, и это определяет задачи совершенствования системы работы с персоналом.

Образование и профессиональная подготовка персонала играют важнейшую роль в повышении эффективности производства. По мнению специалистов, этот фактор был главным условием экономического роста и увеличения производительности труда в XX веке, и будет им оставаться в XXI-ом. Доля человеческих ресурсов в национальном производстве товаров и услуг составляет сегодня порядка 80%. Значит, вложение средств в повышение качества человеческих ресурсов – не только необходимое условие, но и рычаг эффективного экономического развития [5]. В данной работе подготовка персонала как фактор эффективности производства рассматривается в плоскости вопросов организации систем обучения на предприятии.

Сложилось два направления обучения – академическое, представленное системой учебных заведений, и профессиональное, определяемое требованиями и задачами действующих предприятий. Подготовка и повышение квалификации специалистов на рабочем месте имеет ряд преимуществ перед академическими формами обучения – это непосредственная связь с профессиональной деятельностью, организационной культурой, стратегическими целями предприятия, характером производимой продукции и положением фирмы на рынке. Кроме того, обучение на рабочем месте непосредственно направлено на повышение эффективности деятельности предприятия, на быстрое реагирование на экономические и технические изменения, и, следовательно, на усиление конкурентоспособности.

При построении конкретной технологии профессионального обучения необходимо создание определенной базы из рациональных методов, форм и средств обучения, учитывающих основные требования и тенденции развития систем обучения, точную формулировку конкретных задач обучения.

Практика внутриорганизационного обучения показывает необходимость широкого применения активных методов обучения, которое наиболее соответствует целям, содержанию и условиям повышения квалификации и обучения у взрослых людей. В основе активного обучения лежит принцип непосредственного участия, который обязывает преподавателя сделать каждого слушателя участником учебного процесса, ведущим поиск путей и способов решения, осваиваемых в курсе экономических и производственных задач.

В результате расширяющегося применения информационных технологий в области образования в настоящее время разработаны различные виды компьютерных средств обучения. Системы обучения на базе моделей наиболее сложные; в них учащийся работает в среде, имитирующей реальные процессы и упрощенной с помощью математической модели. Учебные компьютерные игры формируют навыки; к ним относятся деловые, имитационные игры. На базе моделей создаются и компьютерные тренажеры, где смоделирован, например, технологический процесс, которым управляет обучаемый. Сюда же относятся системы виртуальной реальности, поскольку в этих системах также производится имитация реальных процессов и объектов.

Рассмотрим в качестве средства повышения эффективности процесса обучения компьютерные игры. Современные требования, предъявляемые к управленческому персоналу, ставят на первый план высококвалифицированного управляющего – менеджера-профессионала. Как показывает практика, включение в систему обучения

компьютерных деловых игр (КДИ)¹ увеличивает эффективность обучения: применение компьютерных деловых игр сокращает время обучения, увеличивает число имитационных циклов и дает возможность «ощутить» динамику процессов взаимодействия основных субъектов рынка [3]. Поэтому КДИ как форма обучения интересны, в первую очередь, для подготовки специалистов в тех областях, где требуются навыки принятия решений, знания экономических законов и принципов. Рассмотрим подробнее:

- во-первых, обучаемое лицо учится принимать решения. При неудовлетворительном промежуточном результате игрок начинает действовать осторожнее, неверно сделанные им шаги заставляют его глубже вникать в игровую модель, анализировать, сопоставлять данные, обдумывать каждый шаг, а также брать на себя ответственность в те моменты, когда необходимо рисковать;

- во-вторых, законы и взаимосвязи, заложенные в модель КДИ, становятся близки и понятны для обучаемого, он воспринимает их не столько как учебный материал, а как условия игры, которые необходимо знать для достижения хорошего результата. Однако модель КДИ, как правило, достаточно сложна и содержит большое количество законов и взаимосвязей. Следовательно, игроку нужно развивать свое системное мышление, чтобы изучить весь комплекс показателей, успев за короткий промежуток времени (он обычно оговаривается участниками заранее) дать им правильную оценку и принять соответствующее решение. К тому же, обучаемый не должен концентрироваться только на решении «сиюминутных» проблем, необходимо принимать решения, выстраивая собственную стратегию, и корректировать их в соответствии с полученными результатами;

Таким образом, КДИ помогают развить навык анализа и принятия управленческого решения, системный и стратегический взгляд на проблему, развивают способность адекватной самооценки и оценки конкурентных возможностей. Использование КДИ в системах обучения дает возможность обучаемому лицу побывать в роли управленца, развить в себе культуру работы в команде, усвоить, закрепить и научиться применять на практике полученный им материал.

Результаты исследований показывают, что большинство современных программ профессионального обучения представляют собой сочетание различных приемов подачи материала – лекций, видеофильмов, деловых игр, моделирования и т.д. Сегодня использование современных компьютерных средств в системах обучения становится все более распространенным, так как существенно повышает эффективность профессионального обучения.

Список литературы:

1. Тимохов А.В. Во что играют предприниматели? // Платное образование, М, №11, 2005.
2. Сапунцов В.Д. Компьютер в экономическом образовании. – М.: Издательский дом НОВЫЙ ВЕК, 1999.
3. Трайнев В.А. Деловые игры в учебном процессе. Методология разработки и практика проведения. – М.: ИД «Дашков и К^о», 2002.
4. Ломакин А.Л., Морошкин В.А. Практикум по экономике и управлению. Компьютерные деловые игры. – М.: ФОРУМ – ИНФРА-М, 2004.
5. Профессиональное обучение и повышение квалификации в условиях экономической трансформации общества и формирование новой социально политики / Под ред. А.А. Разумова, Е.А. Рыковой – М.: ВЦУЖ, 1995.

¹ Компьютерная деловая игра – это метод имитации принятия управленческих решений в различных производственных ситуациях, реализованный в виде компьютерной программы (наиболее близкий к реальной профессиональной деятельности метод)[1].