

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Вінницький державний педагогічний університет імені
Михайла Коцюбинського

На правах рукопису

Захарченко Наталія Вікторівна

УДК 378.147.382

**ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ВИКОРИСТАННЯ
ДІЛОВИХ ІГОР У ПІДГОТОВЦІ
МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ**

13.00.04 – Теорія і методика професійної освіти

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук

Науковий керівник –
доктор педагогічних наук,
професор Гуревич Р.С.

Вінниця – 2006

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	2
ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи застосування ділових ігор для розвитку професійно значущих якостей майбутнього економіста.....	12
1.1. Розвиток професійно значущих якостей майбутнього економіста як чинник трансформації української економіки.....	12
1.2. Теорія застосування ділових ігор в навчально-виховному процесі.....	23
1.2.1. Місце ділових ігор серед активних методів навчання.....	23
1.2.2. Класифікація ділових ігор.....	47
1.2.3. Основні принципи організації ділових ігор.....	55
1.3. Психолого-педагогічні основи та практика застосування ділових ігор у професійній діяльності і підготовці економістів.....	61
Висновки до розділу 1.....	72
РОЗДІЛ 2. Методика впровадження ділових ігор у професійну підготовку майбутніх економістів.....	75
2.1. Специфічні педагогічні умови проведення ділових ігор у професійній підготовці майбутніх економістів.....	76
2.1.1. Ділові ігри на заняттях з дисциплін гуманітарної, природничо-наукової і загальноекономічної підготовки.....	78
2.1.2. Ділові ігри з менеджменту.....	87
2.1.3. Реалізація особистісно розвивальних комплексних ділових ігор з дисциплін професійно-практичної підготовки.....	96
2.1.4. Навчально-тренувальні та імітаційні фірми в підготовці економістів.....	112
2.2. Ділові економічні ігри на базі комп'ютерних технологій.....	117
Висновки до розділу 2.....	144
РОЗДІЛ 3. Перевірка дидактичної ефективності ділових ігор у підготовці економістів.....	147
3.1. Організація та методика проведення експерименту.....	147
3.2. Експериментальна перевірка якості знань майбутніх економістів з дисциплін природничо-наукової, загальноекономічної та професійної підготовки.....	156
3.3. Діагностика готовності майбутніх економістів до професійної діяльності.....	161
Висновки до розділу 3.....	177
ВИСНОВКИ.....	178
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	182
ДОДАТКИ.....	198

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АМН – активні методи навчання

ВНЗ – вищий навчальний заклад

ДГ (ДІ) – ділова гра (ділові ігри)

ІТКТ – інформаційно-телекомунікаційні технології

КДГ (КДІ) – комп'ютерна ділова гра (комп'ютерні ділові ігри)

НІФ – навчально-імітаційна фірма

НТФ – навчально-тренувальна фірма

ОДГ (ОДІ) – організаційно-діяльнісна гра (організаційно-діяльнісні ігри)

ПЕОМ – персональна електронно-обчислювальна машина

ПК – персональний комп'ютер

РГ (РІ) – рольова гра (рольові ігри)

ВСТУП

Актуальність і доцільність дослідження. Різномасштабне вивчення теперішнього стану економічної системи України переконує в тому, що вона й донині не сформувалася як цілісна структура з її інтегративними ознаками; в ній неповно враховуються об'єктивні процеси самоорганізації, виразно простежується орієнтація тільки на найближчі цілі, обмежено враховується людський чинник. Усі ці й деякі інші реальні негативи переконують у потребі перегляду системи підготовки фахівців, професійна діяльність яких суттєво впливає на економіку і соціальне життя в нашій державі.

Основою визначення змісту професійної освіти фахівця будь-якої галузі слугує модель його професійної діяльності, поведінки. В опрацюванні, у визначенні змісту професійної освіти економіста чільне місце належить проблемам конкурентоздатності, лідерства, професійної ефективності. Найважливішою характерною рисою майбутнього економіста є володіння логікою пошуку управлінських рішень, вмотивована оцінка пріоритетів, розгляд варіантів, вибір таких дослідних методик, котрі якнайбільше відповідають тим цілям, що впливають з конкретної ситуації, зумовлюються.

Освіта економіста – багатофакторний процес, у якому беруть участь макросередовище (суспільство з визначеною в ньому системою соціальних відносин), мезосередовище (регіон, яким визначаються соціально-демографічні, національно-культурні особливості впливу) і мікросередовище (тобто найближче оточення життєдіяльної, освітньої установи). По-особливому важливим є освітнє мікросередовище, в якому повинна реалізуватися своєрідна зона особистісного і професійного саморозвитку всіх учасників освітнього процесу.

Різні аспекти підготовки фахівців економічного профілю розглядаються в працях О.В.Аксьонова, В.Я.Боброва, Н.Е.Бойцун, Н.І.Волкової, Т.В.Гладких, А.І.Дзундзи, Л.О.Канищенка, В.Т.Лозовецької, В.Е.Момот, І.Ф.Прокопенка, О.Т.Шпака та інших. Їхні дослідження і практика переконують в тому, що в навчальному процесі економічних вищих

навчальних закладів (ВНЗ) простежуються певні суперечності між:

- повільним оновленням теоретичних знань у ВНЗ і швидкими темпами змін в економіці;
- абстрактним характером змісту навчального предмета і реальним об'єктом професійної діяльності;
- колективним характером засвоєння знань під час навчання та індивідуальним способом їхнього відтворення в практичній діяльності;
- пізнавальними і практичними завданнями;
- особистими та суспільними цілями навчання та ін.

Названі реалії, суперечності вимагають від викладачів ВНЗ постійно дбати про формування пізнавальних мотивів у студентів, про використання ними методів активного навчання. Психологи пропонують залучати усвідомлений мотив у поєднанні з фізичною та психічною активністю студентів. У зв'язку з тим, що ділова гра (ДГ) належить до інтрогенної поведінки, зумовленої потребами, інтересами та іншими внутрішніми чинниками розвитку особистості, то саме вона дозволяє подолати вищеназвані суперечності й підвищити на цій основі ефективність навчальної діяльності.

У багатьох публікаціях акцентується на потребі оновленої, вдосконаленої підготовки майбутніх економістів до управлінської діяльності. Суттєва роль у такій підготовці відводиться психолого-педагогічним дисциплінам, вивченню закордонного передового досвіду, гуманітаризації навчання. Проте, на наш погляд, підготовка економістів до управлінської діяльності може відбуватися і в процесі вивчення фундаментальних і фахових навчальних дисциплін. Для цього конче потрібно застосовувати у процесі викладання їх методи активного навчання (МАН), серед яких чільне місце належить діловим іграм (ДІ).

Потреба в застосуванні МАН, до яких належать ДІ, зумовлена ще й тим, що окрім професійних знань у майбутнього економіста повинні сформуватись і певні риси характеру: бажання до підприємницької діяльності,

наполегливість, працелюбність, велике прагнення до того, щоб досягти успіху, впевненість у своїх силах і висока самооцінка, внутрішня незалежність, рішучість, творчий підхід, твердість характеру, непохитність у доведенні справи до завершення, етична поведінка, благочинність тощо. Далеко не кожному з цих рис можна виховати традиційними формами професійного навчання.

Теоретичні основи і практичне застосування методу ділових ігор виклали у своїх працях Я.М.Бельчиков, М.М.Бірштейн, В.М.Бурков, Ю.В.Геронімус, С.Р.Гідрович, В.М.Єфімов, О.А.Іващенко, М.М.Козленко, В.Ф.Комаров, Р.О.Нізамов, Є.І.Пасов, С.Н.Павлов, В.Я.Платов, В.Я.Платонов, І.М.Сироежин, В.Б.Христенко та ін. Науковці стверджують, що ділові ігри, які спрямовані на розвиток творчих здібностей студентів, на їхню самостійність у постановці й розв'язуванні нетрадиційних завдань, сприяють більш швидкому й міцному засвоєнню матеріалу, соціалізації особистості в цілому. Доведено, що ділова гра дає можливість збільшити об'єм засвоєної інформації на 70% (з 20% після лекції і до 90% після ділової гри), уможливує скорочення часу на вивчення деяких дисциплін – на 30-50%. Враховуючи дидактичний і виховний ефекти ділових ігор, їхню соціальну важливість, темою дисертаційного дослідження нами обрано "Педагогічні умови використання ділових ігор у підготовці майбутніх економістів".

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане відповідно до плану реалізації основних положень Національної доктрини розвитку освіти в Україні, Концепції професійно-технічної (професійної) освіти, тематичного плану наукових досліджень кафедри педагогіки за темою "Теоретико-методологічні основи педагогічної підготовки майбутніх учителів" (№0397U002868) і кафедри теорії й методики трудового й професійного навчання за темою "Теоретико-методологічне і науково-методичне обґрунтування концептуальних основ використання комп'ютерних інформаційних технологій у навчальних

зкладах профтехосвіти” (№0100U005521) Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського.

Тему дисертації затверджено на засіданні вченої ради Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського 26.11.2003 р. (протокол № 3), узгоджено з Радою по координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології в Україні 25.01.2005 р. (протокол №1).

Об’єкт дослідження – професійна підготовка майбутніх економістів.

Предмет дослідження – педагогічні умови створення й наукового осмислення змісту ділових ігор, теорія і практика їхнього застосування у професійній підготовці майбутніх економістів.

Мета дослідження – вивчити й створити, теоретично обґрунтувати й експериментально перевірити педагогічні умови впровадження ділових ігор у професійну підготовку майбутніх економістів.

Гіпотеза дослідження: професійні знання і навички, яких студенти набувають під час вивчення дисциплін гуманітарної, природничо-наукової, загальноекономічної та професійно-практичної підготовки, професійно важливі якості майбутніх економістів суттєво поліпшаться, якщо впроваджувати в навчальний процес комплексні ділові ігри і дотримуватися таких умов: поєднання рольових, імітаційних та організаційно-діяльнісних аспектів гри; синтез основних функцій гри (навчальної, виховної, розвивальної); над предметність і міждисциплінарність поставлених завдань; особистісно орієнтований підхід до студентів під час організації ДІ.

Відповідно до об’єкта і предмета цього дослідження і з метою досягнення його мети, перевірки гіпотези нами визначено такі **завдання** наших наукових пошуків:

1. Визначити основні професійно значущі особистісні якості, що їх вимагає від економіста сучасне суспільство.

2. Проаналізувати практику застосування ділових ігор у ВНЗ, визначити місце ділових ігор серед методів активного навчання; педагогічні умови їхнього застосування в економічних інститутах та університетах.

3. Створити оновлену методикау впровадження ділових ігор у професійну підготовку майбутніх економістів.

4. Експериментально визначити доцільність і педагогічну ефективність ділових ігор у підготовці економістів, розробити з досліджуваної проблеми методичні рекомендації для викладачів ВНЗ.

Загальною теоретико-методологічною основою роботи є положення щодо використання методів активного навчання, системний підхід до дослідження освітнього процесу, особистісно зорієнтований та діяльнісний підходи до навчально-виховного процесу у вищій школі. Дослідження спирається на філософсько-психологічні й педагогічні ідеї розвитку особистості (К.А.Абульханова-Славська, О.В.Бондаревська, Д.Б.Ельконін, О.С.Падалка, С.Л.Рубінштейн, Л.О.Скрипченко, І.С.Якиманська та ін.), методологію сучасної педагогіки (Ю.К.Бабанський, В.П.Безпалько, Б.С.Гершунський, Н.Г.Ничкало, В.А.Сластьонін, В.О.Сухомлинський і ін.), теоретичні підходи до вибору змісту професійної економічної освіти (О.В.Аксьонова, І.А.Балягіна, В.Я.Бобров, Н.Е.Бойцун, Г.О.Ковальчук, І.М.Носаченко, П.І.Підкасистий, М.П.Свіржевський, О.Т.Шпак), практичний досвід застосування ділових ігор у навчальному процесі (Н.Е.Бойцун, М.Ю.Кадемія, О.І.Мармаза, Н.А.Недужий, О.М.Парубок, В.Я.Платов, В.І.Рибальський, В.В.Сгадова, В.Д.Трайнев, А.В.Хуторський, R.G.Graham, C.Granger), окремі положення теорії та практики управління соціально-економічними системами (М.Вудкок, О.Є.Кузьмін, О.Г.Романовський, Н.А.Сакада, Л.Л.Товажнянський, А.Wright) .

Законодавчу базу дослідження становлять Закони України „Про освіту”, „Про вищу освіту”, „Про професійно-технічну освіту”, Національна доктрина розвитку освіти в Україні, Концепція професійно-технічної (професійної) освіти, інші нормативні документи Міністерства освіти і науки України.

Методи дослідження. Дослідження виконувалося за методами і методикою які адекватні його меті, завданням. Визначальні методи такі:

теоретичних досліджень: вивчення філософської, педагогічної, психологічної і методичної літератури для визначення психолого-педагогічних основ застосування ділових ігор; аналіз, синтез, абстрагування, моделювання; *методи емпіричного дослідження*: систематичні і періодичні педагогічні спостереження; вивчення, аналіз і узагальнення досвіду роботи різних ВНЗ, анкетування, бесіди, тестування й т. ін., педагогічний експеримент; математичні методи опрацювання експериментальних даних.

Спостереження за діяльністю студентів під час організації та впровадження ділових ігор, бесіди, анкетування, інтерв'ювання викладачів і студентів сприяли встановленню умов удосконалення професійної підготовки майбутнього економіста, розвитку його професійно важливих якостей. В основу дослідження покладено констатувальний і формувальний експеримент, дослідно-практичну роботу зі створення і впровадження ділових ігор, вивчення теоретичного матеріалу (з цією метою широко застосовувався метод експертних оцінок).

Етапи і дослідно-експериментальна база дослідження. Воно виконувалося з 2000 по 2005 рр. на базі Вінницького інституту економіки Тернопільського державного економічного університету. Дослідженням охоплено 428 студентів першого-п'ятого курсів, 11 викладачів. Дослідження проводилося в чотири етапи.

На першому, констатувальному етапі (2000-2001 рр.) вивчався стан вивчення проблеми дослідження в психологічній і педагогічній літературі, визначався інструментарій дослідження. Проаналізовано різні підходи до вирішення проблеми. Внаслідок проведеного аналізу сформульовано гіпотезу, мету, завдання дослідження, визначено теоретичні основи впровадження ділових ігор у навчальний процес економічних ВНЗ, створено програму дослідження, проведено констатувальний експеримент.

На другому, аналітичному етапі (2001-2002 рр.) опрацьовано питання добору відповідних методичних засобів, розроблено експериментальну методику формування фахових знань і вмінь майбутніх економістів,

визначався рівень знань студентів з дисциплін гуманітарної, природничо-наукової, загальноекономічної та професійно-практичної підготовки.

На третьому, формувальному етапі (2003-2005 рр.) проводилась дослідно-експериментальна перевірка гіпотези, апробація дібраного блоку ДІ, спрямованих на розвиток професійних знань і умінь, здійснювався формувальний експеримент, перевірка ефективності експериментальної методики. Узагальненням дисертаційного дослідження стала систематизація й вивчення експериментальних даних, підсумовування добутих результатів, формулювання основних висновків, рекомендацій, оформлення кандидатської дисертації.

Наукова новизна і теоретичне значення дисертації полягають у тому, що:

- *вперше* створено, систематизовано, теоретично обґрунтовано і практично апробовано систему ділових ігор, педагогічні умови їхнього впровадження в професійну підготовку майбутніх економістів (поєднання рольових, імітаційних та організаційно-діяльнісних аспектів гри; синтез основних функцій гри; надпредметність і міждисциплінарність поставлених завдань; особистісно зорієнтований підхід до студентів під час організації ДІ);

- *уточнено* роль і місце комплексних ділових ігор серед інших методів активного навчання майбутніх економістів;

- *подальшого розвитку набули* положення, які стосуються змісту, методів і форм упровадження ділових ігор у навчальний процес ВНЗ.

Практичне значення одержаних результатів полягає в опрацюванні змісту й технології проведення комплексних ділових ігор з різних навчальних предметів, на цьому етапі дослідження максимально імітувалися реальні виробничі ситуації, в яких студенти виконують певні ролі. Розроблено методичні рекомендації із впровадження в професійну підготовку майбутніх економістів ділових ігор, в тому числі комп'ютерних.

Результати дослідження впроваджено в практику роботи Вінницького соціально-економічного інституту університету "Україна" (довідка №1/27-

889 від 25.11.2005р.), Вінницького інституту економіки Тернопільського державного економічного університету (довідка №056 від 02.06.2005р.), Вінницького технолого-економічного технікуму Київського національного торговельно економічного університету (довідка №398 від 14.11.2005р.), Хмельницького інституту економіки і підприємництва (довідка №1428 від 22.11.2005р.).

Вірогідність результатів дослідження забезпечено теоретико-методологічною обґрунтованістю вихідних позицій, використанням комплексу методів, адекватних цілям і завданням дослідження; кількісним і якісним аналізом фактів, матеріалів і результатів дослідно-експериментальної роботи, якими реально відображаються теоретична і практична сторони досліджуваної проблеми; опрацюванням і широким обговоренням результатів, використанням об'єктивних і доказових методів дослідження.

Апробація результатів дослідження здійснювалася на:

- міжнародній науково-практичній конференції “Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми” (Київ-Вінниця, 2004);
- міжнародній науково-практичній конференції „Теоретичні і методичні засади підготовки фахівців у професійних навчальних закладах технічного та художнього профілю” (Львів, 2004);
- міжнародній науково-практичній конференції “Морально-професійне становлення студентської молоді в сучасних соціокультурних умовах” (Вінниця, 2005);
- науково-практичній конференції викладачів “Ринок: проблеми освіти і практики” (Вінниця, 2004);
- науково-практичній конференції викладачів і студентів “Актуальні проблеми трудової і професійної підготовки молоді” (Вінниця, 2002-2005);

- засіданнях кафедр педагогіки та теорії і методики трудового та професійного навчання Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського;
- засіданнях кафедри „Інформаційні системи в економіці” Вінницького інституту економіки Тернопільського державного економічного університету;
- засіданнях кафедри гуманітарних та загальноосвітніх дисциплін Вінницького соціально-економічного інституту відкритого міжнародного університету розвитку людини „Україна”.

Публікації. Результати дисертаційного дослідження висвітлено у 8 одноосібних публікаціях автора, з них 5 – у фахових виданнях з переліку ВАК України.

Структура дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, який містить 265 назв, з них 17 іноземною мовою, 11 додатків на 41 сторінці. В роботі містяться 4 малюнки на 2 сторінках, 14 таблиць на 8 сторінках. Основний зміст дисертації викладено на 180 сторінках тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАСТОСУВАННЯ ДІЛОВИХ ІГОР ДЛЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ЕКОНОМІСТА

1.1. Розвиток професійно значущих якостей майбутнього економіста як чинник трансформації української економіки

Практика та ідеологія ринкових трансформацій останніх років в Україні засвідчила, що адаптуватися робітникам до такого складного соціального нововведення яким є сфера ринкових відносин, буває досить складно. Важливими стають „...і ступінь усвідомлення необхідності змін, і рівень компетентності, професійна підготовленість до нових завдань і методів, і особистісні характеристики” [197, с.321].

Ринкова трансформація української економіки поставила на порядок денний необхідність розв’язання проблеми підготовки, з одного боку, зовсім нових кадрів, а з іншого боку – перепідготовку, перенавчання і підвищення кваліфікації значної кількості фахівців, які закінчили ВНЗ в дореформений час. Через відсутність економістів і менеджерів з новою – ринковою парадигмою мислення суспільству довелося заплатити значну ціну за наслідки швидких темпів радикальних перетворень.

Виник свого роду бум, і в даний час усе ще спостерігається підвищена затребуваність у фахівцях у галузі юриспруденції, економіки, управління і низки інших професій, що стали активними фігурантами ринкової економіки. В той самий час ВНЗ продовжують підготовку економістів традиційними методами. Професійна підготовка економістів нашвидкоруч у неадекватному середовищі (технічні вузи, комерційні структури і т.п.) привели до збільшення кількості економістів-непрофесіоналів.

У той самий час як реальна економіка занепадала, а її надбудовна, „віртуальна” частина одержала неадекватний розвиток, професія економіста, керівника стала як ніколи складною. Розвиток економічної освіти є сьогодні умовою виживання економіки України [75, с.28]. Тому науковці і практики шукають шляхи вдосконалення економічної підготовки відповідно до рівня розвитку сучасної економічної теорії і практики господарювання. Вони зазначають, що “у зв’язку з глибокими змінами в економіці нашої країни, виникає потреба у формуванні нового економічного мислення на основі глибокого розуміння явищ і процесів, що відбуваються в суспільстві. Саме майбутні фахівці з економічних дисциплін покликані створити власну високоефективну економічну систему, що є важливою базою для формування могутньої держави. Проблема підвищення ефективності навчального процесу у вищій школі, зокрема у підготовці нового покоління економістів, стає нагальною” [107, с.278].

Економічна освіта сьогодні покликана формувати в студентів уміння і навички творчого підходу, які можна застосовувати в змінних ситуаціях, прийнятті ініціативних і грамотних рішень щодо економічних, фінансових та інших завдань, враховуючи особливості сфери діяльності. Оволодіваючи системою наукових економічних знань, майбутні фахівці проникають у суть економічних явищ, знайомляться з методами наукових досліджень та історією економічної думки, пізнають об’єктивні економічні закони розвитку суспільства.

Головне в економічній освіті, на нашу думку, – це створити стимулююче середовище, що надає студентові можливість думати, аналізувати, експериментувати й осмислювати навчальний матеріал. Провідним методологічним чинником за таких умов є забезпечення кожному студенту статусу суб’єкта самостійної навчальної діяльності та спілкування.

Науковці зазначають, що „...життєздатність національної економіки величезною мірою визначається масштабами та якістю наукових досліджень і застосовуваних технологій.” [232, с.23]. Очевидно, що впроваджувати в

національну економіку інновації, здатні вивести державу на високий рівень економічного розвитку, зможуть лише відповідним чином підготовлені фахівці, які володіють інноваційним мисленням.

Сучасний мінливий світ вимагає від фахівців світової економіки не лише своєчасного ухвалення правильного рішення, а й передбачення розвитку ситуації, що складається. Вміння правильно оцінити мінливі тенденції є одним із важливих факторів правильного прийняття рішень. Зрозуміло, що неправильна оцінка веде до великих втрат і невиправних наслідків.

Основні завдання, що стоять сьогодні перед економічними ВНЗ, як наголошується в директивних документах, такі:

- дати студентам знання в галузі економіки і підприємництва, управління персоналом, менеджменту, маркетингу, бухгалтерського обліку;
- сформуванню вміння і навички стратегічного й оперативного планування, розробки проектів бізнес-планів та планів маркетингу для бізнесу;
- прищепити потрібні вміння й навички в галузі генерації та просування ідей;
- виробити вміння приймати рішення в економічній сфері;
- навчити працювати з бухгалтерськими документами;
- дати знання про систему оподаткування, навчити розробляти власну податкову політику;
- прищепити вміння вести переговори, впливати на ділового партнера, спираючись на прийоми психології управління;
- розвинути навички з діловодства, користування оргтехнікою;
- навчити розробляти посадові інструкції, проводити набір персоналу;
- навчити ділового етикету;

- сформувати вміння й навички відпрацювання та реалізації плану власного кар'єрного росту.

Досить часто в економічних ВНЗ вивчення дисциплін проводиться із застосуванням традиційних методів викладання, таких як лекції і практичні заняття, що зводяться до опитування студентів або заслуховування доповідей, рефератів. На наш погляд, застосування активних методів навчання дозволяє значно підвищити інтерес студентів до досліджуваного предмета і стимулює їх до більш глибокого вивчення додаткової сучасної літератури.

Сьогодні мало в кого залишилися сумніви в необхідності модернізації вітчизняної економічної освіти. Навіть в усталеному стані суспільства кожні 20-25 років з'являється об'єктивна потреба приводити цю сферу у відповідність з досягнутими рубежами соціально-економічного розвитку і переборювати природну для неї інерцію традицій.

Цивілізований світ уже давно зрозумів одну з головних істин: добробут сучасного суспільства, в першу чергу, залежить від складних чинників його розвитку, до формування яких це суспільство має саме безпосереднє відношення. Мова йде про такі чинники, як наука, освіта, культура, технологія. Стан освіти національної системи підготовки висококваліфікованих кадрів має при цьому першорядне значення [18;19;31;38].

М.Портер у своєму фундаментальному дослідженні конкурентних переваг націй у 1990 р. робить висновок про те, що освіта і навчання відіграють вирішальну роль у національній конкурентній перевазі. „Досягнення більш складних конкурентних переваг і ведення конкуренції в передових сегментах і нових галузях вимагають людських ресурсів, які володіють усе більш високим рівнем кваліфікації і здібностей. Якість людських ресурсів повинна постійно підвищуватися, якщо прагнемо до підвищення рівня розвитку економіки країни” [261].

Отже, виходячи з урядової стратегії соціально-економічного розвитку країни і реформи освіти, необхідні рішення низки завдань у галузі підготовки економістів: усунення перевантаженості предметами; зміна методики навчання; введення варіантності освіти; посилення зв'язку професійної

освіти з науковими дослідженнями і з практикою; комп'ютеризація і підключення до глобальної мережі навчальних закладів; зближення зі світовою системою показників якості і стандартів освіти; забезпечення міжнародної переваги українських дипломів.

Вирішуючи ці завдання підготовки висококваліфікованих економістів педагогічна громадськість зіштовхнулася з цілою низкою проблем як міжнародного, так і національного рівня. Технологічна проблема полягає в тому, що реноме викладача як джерела знань сьогодні ставиться під великий сумнів. Усе частіше й наполегливіше звучать заклики проаналізувати і переосмислити ті професійні якості, якими повинні володіти фахівці, на яких суспільство покладає функції навчання, підготовки кадрів. При цьому на перший план виходять уявлення про викладача як про своєрідний „навігатор” у просторі знань, методиста, технолога навчання.

Наступною є проблема працевлаштування: компанії готові брати на роботу фахівців, які мають досвід роботи зі спеціальності, але неохоче приймають молодих фахівців.

У пошуках розв'язку цієї проблеми в розвинутих країнах вищі навчальні заклади, з одного боку, і комерційні фірми, корпорації, з іншого, йдуть один одному назустріч, працюючи над досягненням загальної мети. У ВНЗ другим за значенням структурним підрозділом, після деканатів факультетів, є департаменти професійної кар'єри, головним функціональним обов'язком яких є надання допомоги студентам у визначенні ними майбутнього місця роботи, у завчасному контакті з перспективним роботодавцем, а також викладачам в оптимізації навчальної програми і плану кожного конкретного студента [250-265].

Головне реформаційне завдання в Україні – забезпечити відповідність освітньої сфери новому рівневі розвитку суспільства, фундаментом якого є ринкова економіка, демократія як форма політичного устрою і постіндустріалізм, який включає інформатизацію всіх сфер громадського життя [194;197].

Сучасний економіст повинен мати глибокі знання в галузі теоретичних основ функціонування економіки, мати цілісне уявлення про сутність, структури і тенденції розвитку економічних систем, володіти методами

економічного аналізу господарських процесів, як на макро -, так і на мікро рівнях, а також методами прийняття рішень. Він повинен бути готовим до роботи в різних економічних структурах.

Крім того, на думку багатьох науковців, особливого значення набуває формування в майбутніх економістів здатності до управлінської діяльності, до керівництва великими та малими групами людей, тобто здатності бути менеджером [80;90;117;137]. Як справедливо наголошують К.В.Наталевич та І.І.Артюхова „в своїй діяльності під час пошуку єдиного правильного рішення сучасний управлінець повинен йти шляхом, де повинні логічно поєднуватися раціональні та інтуїтивні способи мислення” [166, с.264]. Це означає, що підготовка економіста до управлінської діяльності потребує особливої уваги.

Тому центральною в підготовці економіста є дисципліна ”Менеджмент”. Вона, власне кажучи, є фундаментом для всіх дисциплін, що формують коло професійних знань у галузі економіки. В спрощеному розумінні менеджмент – це уміння домагатися поставлених цілей, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. Науковці і практики стверджують, що це синтез науки, мистецтва, досвіду, практики. Але в той самий час усі усвідомлюють, що дуже важко знайти полігон для “вирощування” менеджерів для придбання ними виробничого досвіду. Занадто великі витрати. Очевидно, що ця робота з “вирощування” менеджерів має вестися ще в стінах ВНЗ, навчальні плани і методи навчання яких мають враховувати вимоги суспільства, що постійно зростають.

Практика свідчить, що перехід до ринкової економіки ставить перед керівниками всіх ланок і рівнів, перед підприємствами різних видів власності і форм господарської діяльності принципово нові завдання:

- потрібні чіткі уявлення про можливості й особливості функціонування сучасних форм господарювання: акціонерних товариств, комерційних банків, бірж, страхових компаній і т.ін.;

- сполучення різних форм власності і нових джерел фінансування дає можливість створення гнучких моделей господарського керування з вибором різноманітних варіантів діяльності і шляхів розвитку;
- становлення ринку припускає освоєння філософії і методів маркетингу, у тому числі формування ринкової стратегії, сегментації ринку, визначення асортиментної політики, організації товаропровідної мережі, формування попиту, розвитку реклами і т.ін.;
- перебудова фінансово-кредитної системи і формування ринку цінних паперів вимагають відповідних знань і правил діяльності в цій галузі;
- ефективний розвиток неможливий без чіткого розуміння нової податкової системи;
- в умовах ринку варто по-новому будувати відносини з власним персоналом, партнерами, конкурентами, зовнішнім оточенням;
- реорганізація механізму зовнішньоекономічної діяльності вимагає розуміння оптимальних рис управлінської культури закордонних партнерів, оволодіння навичками ділових переговорів, створення гнучких спільних господарських об'єктів і проведення взаємовигідних комерційних справ.

В умовах ринку нашим управлінцям повинні бути властиві такі якості як заповзятливість, самостійність, висока кваліфікація, здатність знаходити нестандартні рішення. Реалізація цих якостей об'єктивно вимагає гарної економічної підготовки і глибоких знань у галузі наукового керування. Цими проблемами і займається менеджмент.

У підготовці менеджерів, на нашу думку, в силу специфіки їхньої роботи треба орієнтуватися не стільки на передавання їм знань, скільки на формування в них професійного ставлення до діяльності, налаштованості на успіх. Інтуїція, креативне мислення мають доповнювати глибокі знання з економічних дисциплін.

Сьогодні, щоб вижити і процвітати компанія повинна уявляти свій завтрашній день. Майбутнє складається з безлічі рішень, що приймаються

менеджерами день за днем. Вони щодня стикаються не лише з економікою, а й з соціологією, політикою, мораллю, етикою, психологією.

Практики вважають, що можна роками вчитися і прийти до банкрутства. Але якщо не вчитися – прийдеш до банкрутства з більшою ймовірністю. Як правило, успішній практиці передують гарна теорія, іноді глибоко схована в свідомості менеджерів. Проте однієї теорії виявляється мало. Наші дослідження показали, що вузівське навчання часто страждає абстрактністю і відірваністю від практики. У спеціальній літературі недостатньо прикладів із практики українських та зарубіжних бізнес-організацій.

Щоб не потерпіти крах, сучасні менеджери нашої країни повинні бути гарними аналітиками і мати розвинену інтуїцію та глибокі знання. Це одні з головних якостей, що допоможуть їм вижити в умовах нестабільної економіки. Тому в професійній підготовці економістів має знайти місце управлінська модель навчання, що передбачає організацію навчання як процесу управління за такими етапами: формування мети, формування інформаційних основ навчання, прогнозування, прийняття рішень, організація виконання, комунікація, контроль і оцінка результатів, корекція. Таке навчання, на думку О.О. Романовського „повинно підготувати людину до використання методів прогнозування, моделювання і проектування в житті і професійній діяльності” [194, с.346].

Оволодіння базовими знаннями, фундаментальність університетської підготовки, вміння постійно вчитися і засвоювати нові знання дозволяють порівняно швидко адаптуватися до потреб, що змінюються, на ринку праці, а широкий економічний кругозір забезпечує разом з ними гарні можливості професійного росту.

Основну частку продуктивних сил „постіндустріальної” економіки сьогодні складають фахівці, чия ефективність і результативність прямо залежить від їхнього інтелектуального потенціалу і здібностей застосування його на практиці. Це не просто працівники, носії не фізичного, а

інтелектуального капіталу. Звідси виникає концептуальна проблема підготовки економістів.

Концепції підготовки такого роду фахівців у масовому порядку поки немає ніде. Наші закордонні колеги із Західної Європи і США стверджують, що їхня двохступенева система вищої освіти є найбільш пристосованою до виробництва інтелектуалів. На першому ступені відбувається підготовка фахівців, здатних працювати у визначених процедурних рамках (бакалаври), а на другому ступені – магістратура – готуються фахівці, здатні формулювати і вирішувати проблеми [254-260].

Така система дозволяє на молодших курсах зосередитися на вивченні основ економічних наук, придбати знання в галузі фундаментальних економічних дисциплін, опанувати методами й інструментами економічного аналізу, виявити свої індивідуальні інтереси у вивченні найбільш істотних проблем прикладної економіки. Проте з огляду на постійно зростаючі вимоги до економістів, процес їхньої професійної підготовки вимагає значного реформування.

У сучасних умовах до фахівця-економіста пред'являються досить високі вимоги. Компетентність економіста і його конкурентоздатність на ринку праці залежать від того, наскільки він володіє практичними вміннями і навичками математичного моделювання, може застосовувати у своїй професійній діяльності інформаційні й телекомунікаційні технології (ІТКТ). Це змушує вдосконалювати систему підготовки майбутніх економістів, у тому числі розробляти і впроваджувати нові інтегровані технології навчання, серед яких ІТКТ.

Нові інформаційні технології в освіті – це організація навчання з використанням сучасних технологічних засобів, у першу чергу, комп'ютерної техніки, що впливає на зміст і методи навчання, надає в розпорядження учасників навчального процесу нові технічні засоби навчання і викладання. Недооцінка значимості інформаційних технологій загрожує

економічними катастрофами, оскільки перетворення, не підкріплені відповідними технологіями, найчастіше приводять до результату, протилежного очікуваному. В цих умовах широке поширення одержали інформаційні технології у формі комп'ютерних довідково-правових систем, традиційних науково-довідкових видань: довідників, енциклопедій, каталогів і ін.

Провідна ідея, яку повинні засвоїти викладачі і студенти, використовуючи інформаційні технології, полягає в умінні пошуку, використання й аналізу даних. Вибір форм, засобів і методів обумовлений завданнями підготовки майбутніх фахівців до професійної діяльності.

Сутність професійної підготовки майбутніх економістів полягає в оволодінні методами рішення професійних завдань за допомогою інформаційних технологій, у розвитку інтуїції, так званому професійному чутті. Такі професійні якості завжди цінувалися у фахівцях, а до нині їхня роль, у зв'язку із широким упровадженням комп'ютерної технології, ще більше зросла. Необхідно навчити їх творчо використовувати інформацію для прийняття компетентних рішень з урахуванням економічних, екологічних, моральних і естетичних аспектів у процесі своєї професійної діяльності.

Для вдосконалення навчального процесу в сучасних економічних умовах, що зумовлені переходом до застосування нових інформаційних технологій і ринкових відносин, особлива увага повинна приділятися комплексній підготовці майбутніх економістів. Однією з важливих проблем є управління процесом навчання з метою прищеплення майбутнім фахівцям умінь і навичок у розв'язанні виробничої та економічної стратегій функціонування в умовах ринкової економіки. До цієї стратегії відносяться аспекти конкурентоспроможності продукції, маркетингу, прогнозування технічного рівня і характеристик найбільш перспективних виробів.

Тактичним кроком у цьому стратегічному напрямі є активізація пізнавальної діяльності студентів. Тут головну роль мають зіграти нові

форми і методи проведення занять (ігрові практичні заняття, впровадження в навчальний процес організаційно-діяльнісних, імітаційних і рольових ділових ігор, методів ігрового проектування тощо).

Принцип активності студента в процесі навчання залишається одним з основних у дидактиці вищої школи. Під цим поняттям розуміють таку якість діяльності, що характеризується високим рівнем мотивації, усвідомленою потребою в засвоєнні знань і умінь, результативністю. Будь-яка технологія має засоби, що активізують та інтенсифікують діяльність студентів, у деяких технологіях ці засоби складають головну ідею й основу ефективності результатів. До таких технологій можна віднести ігрові технології.

Основою гри є реальне життя. Гра має свої закони розвитку, разом із працею і навчанням вона є одним з основних видів діяльності людини. Значення гри неможливо вичерпати й оцінити розважально-рекреативними можливостями. Навіть будучи розвагою, відпочинком, гра здатна перерости в навчання, творчість.

Гра активізує студентів, підвищує пізнавальний інтерес. Він викликає в них емоційний підйом, підвищує працездатність, що переходить у творчість. Нове завжди викликає цікавість і допитливість, за умов прояву яких майбутні фахівці прагнуть до одержання нових знань.

Досвід показує, що ігрові технології допомагають студентам відчувати впевненість у собі. Потрапляючи в ситуації реального життя, ситуації успіху, створювані ігровими технологіями, вони краще засвоюють будь-якої складності матеріал.

Дослідники все частіше звертаються до проблеми використання у навчально-виховному процесі ділових ігор як ефективного методу формування емоційно-вольової сфери студента, розвитку його уваги, пам'яті, колективної діяльності та самостійного набуття знань і умінь, збагачення досвіду творчої діяльності.

Гра часто розглядається як інструмент розв'язання суперечностей між характером мотивації, пізнавальною спрямованістю особистості та об'єктивною необхідністю оволодіння новими знаннями, між сприйняттям явищ та усвідомленням їх як наукових фактів, між знаннями, що мають

студенти, і тими, що повинні бути, між усвідомленням одиничного і загального, елементарного та систематичного і т.ін.[182;186;192].

Розглянемо детальніше результати практичного досвіду впровадження ділових ігор у навчально-виховний процес ВНЗ.

1.2. Теоретичні засади застосування ділових ігор у навчально-виховному процесі

1.2.1. Місце ділових ігор серед активних методів навчання

Відомо, що найбільш розповсюджені форми навчальної роботи – індивідуальна і фронтальна. Індивідуальна робота полягає в тому, що студент виконує завдання самостійно. Фронтальна робота передбачає участь усієї академічної групи. Природно, індивідуальна робота передбачає індивідуалізацію спілкування, використання диференційованого підходу, тоді як фронтальна цього забезпечити практично не може. Тому реально завжди є певний відсоток студентів, які не беруть активної участі в роботі.

За такого підходу, що фактично орієнтований на середнього студента, особливо страждають найбільш здібні, які не одержують досить матеріалу для розвитку своїх здібностей. Їхня пізнавальна діяльність виявляється недостатньо задіяною, вони звикають не докладати зусиль у навчальній роботі, тому що засвоїти стереотипи можуть без утруднень.

Одним із способів розв'язання даної ситуації є використання навчальних ділових ігор.

Дослідження гри відомими іноземними психологами минулого століття (К.Грос, Г.Спенсер, Д.Патрик) послужили основою для розвитку психологічної концепції гри в працях російських та українських психологів (Б.Г.Ананьєв, Л.С.Виготський, О.М.Леонтєв, С.Л.Рубінштейн, Д.Б.Ельконін), які співвідносять поняття “гра” з поняттям “людська діяльність”, виходячи з визначення діяльності як специфічної форми

активного ставлення людини до світу, що проявляється в перетворенні останнього. Саме це положення слугує основою для діяльнісного підходу як важливої методологічної основи дослідження ділових ігор. Так, С.Л. Рубінштейн вважає, що через гру особистість виражає своє ставлення до навколишньої дійсності [196], а Л.С.Виготський виявив механізм розвитку самого учасника гри за рахунок уявлюваної ситуації, що створюється в грі [81]. При цьому на першому плані - проблема мотивів і потреб як центральна для розуміння рушійних сил розвитку особистості в грі. У грі виникає психологічно нова форма мотивів – узагальнені наміри особистості [243].

Проаналізуємо наявні психолого-педагогічні підходи до поняття гри, виділивши найбільш характерне у визначеннях гри в різних дослідників. Представники різних наук здавна вивчали гру як складний соціально-психологічний феномен, характерний, насамперед, для дитячого віку і становлення особистості. Однак, теоретичні положення, розроблені ними, покладені в основу сучасних розробок з педагогічного застосування ігор у вищій школі. Так, з філософських, соціально-психологічних, етичних позицій гра вивчалася І.Кантом, Ф.Шіллером, В.Штерном, Й.Хейзинга. Зокрема, Ф.Шіллер вважав гру “вільним самодіяльним розкриттям усіх сил людини, її сутності”, де людина грає реальність вищого порядку (етико-естетичну реальність), а, отже, грає саму себе як морально й естетично гармонійну особистість [32, с.16]. Й.Хейзинга бачив сенс ігрової діяльності в підживленні людини духовною енергією, необхідною для культурного розвитку і творчості [32], а німецький учений В.Штерн, високо оцінюючи “теорію попередження” К.Гроса, відповідно до якої в грі відбувається попередження інстинктів щодо майбутніх умов боротьби за існування, вважав, що “... гра є необхідна складова в системі цілей особистості”, оскільки гра дозволяє забезпечити “інстинктивну самоосвіту задатків, що розвиваються, несвідомо випереджаючи і тренуючи майбутні серйозні функції” [32,20].

В узагальнюючій роботі Д.Б.Ельконіна “Психологія гри” містяться

важливі методологічні підходи до психологічного вивчення гри як соціально зумовленого явища, розкривається соціальна значимість гри в її "тренуючій" і "колективізуючій" функціях, особливо на ранніх стадіях розвитку людини [244, с.23]. Гра характеризується тут, як такий вид діяльності, в якому відбуваються основні процеси, пов'язані з подоланням "пізнавального егоцентризму", удосконалюється реальна практика не тільки зміни позиції особистості в процесі взяття на себе чергової ролі, а й практика розвитку відносин до партнера по грі.

Б.Г.Ананьєв досліджує взаємозв'язок гри і навчання як особливих форм діяльності, що готують особистість до свідомої праці і формують індивідуальну свідомість. З одного боку, вони складаються в результаті суспільно-трудової практики людей, а, з іншого боку – є результатом взаємопроникнення спілкування й пізнання. Психолог указує на формуючі функції гри в психічному розвитку особистості, розглядаючи саму людину як суб'єкт праці, спілкування й пізнання, що розвивається в процесі виховання і власне життя в суспільстві. Саме в процесі зміни основних видів діяльності людини складається її характер, здібності, загальна обдарованість і працездатність, уся сукупність її наявних ресурсів і потенційних сил, резервів психічного розвитку [20]. Поряд з цим відбувається й соціальне формування людини, що містить у собі як формування якостей особистості – суб'єкта суспільної поведінки і комунікацій, так і освіту людини – суб'єкта пізнання і діяльності. Перехід від гри до навчання, зміна різних видів навчання, підготовка до праці в суспільстві, усе це – стадії розвитку властивостей суб'єкта пізнання і діяльності, що зумовлюють зміну особистісних соціальних позицій [21].

У процесі теоретичного аналізу психологічних досліджень виділяються вихідні для нашого розуміння сутності ділової гри положення: по-перше, гра важлива для соціального формування людини як суб'єкта пізнання і діяльності; по-друге, програвання в грі різних життєвих ситуацій, що є актуальними, значимими і необхідними для людини, змінює її свідомість,

соціальні ролі, формує її стійкі, у тому числі професійні інтереси, якості, потреби, навички взаємодії і дії.

Одним із перших гру як педагогічне явище розглядає німецький педагог Ф.Фребель. Він виявив дидактичні можливості гри, її здатності вирішувати завдання навчання. В російській та українській педагогіці дидактичні основи використання ігор у виховних і розвиваючих цілях були закладені в середині XIX століття К.Д.Ушинським і, далі, у працях П.Ф.Каптерєва, А.С.Макаренка, П.П.Блонського, С.Т.Шацького. При цьому, класики педагогіки, визначаючи гру як особливий вид соціальної діяльності, пов'язували її із загальною побудовою педагогічного процесу. У цьому плані заслуговує на особливу увагу думка С.Т.Шацького про те, що в педагога повинна бути своя система, найбільш пристосований і змістовно підібраний матеріал, за допомогою якого можна з великим успіхом здійснювати гру [238].

Заслуговують на увагу розуміння дидактичної сутності гри і точка зору В.О.Сухомлинського про багатоплановий характер гри як специфічного засобу розумового виховання, способу активізації пізнавальної діяльності та самореалізації особистості й особливого виду діяльності, де формуються суспільна спрямованість, оптимізм, дисциплінованість, свідомість, організованість, творчий потенціал особистості [218].

Важливим для розуміння можливостей гри в справі виховання майбутнього громадянина і фахівця є, на наш погляд, і положення А.С.Макаренка про те, що потрібно не усувати гру з навчально-виховного процесу, а організувати її так, щоб у ній виховувалися якості майбутнього працівника і громадянина [157].

Згідно з дослідженнями українських науковців „гра є активність індивіда, вона спрямована на умовне моделювання певної розгорнутої діяльності. Як певна цілісність гра складається з таких компонентів:

- зміст, сюжет гри;
- ролі учасників гри;

- ігрові дії як засоби реалізації цих ролей;
- ігрові предмети, які замінюють реальні предмети;
- рольові взаємини між учасниками гри” [189].

Нетрадиційний підхід до ролі гри в житті людини пропонує російський вчений Г.Черепакін [97]. Він робить спробу створити несуперечливу систему: аксіоматику, причинно-наслідкову логіку гри як процесу. На його думку „повна побудова логічно взаємозалежної теорії дозволить застосовувати індуктивно-дедуктивний апарат логіки як до окремих подій гри, так і до гри в цілому, дасть можливість передбачати можливі наслідки окремих подій, і навпаки - будувати систему подій, виходячи з вимог заданого результату”.

Розглядаючи гру як сутність (не процес, задачу чи ілюзію, а саме сутність, як щось автономно існуюче, реагуюче і впливаюче на людину), Г.Черепакін пропонує визначення гри як системи, що містить три взаємодіючих моделі:

- 1) моделі діючих осіб;
- 2) моделі об’єктів, процесів і явищ, позбавлених самосвідомості;
- 3) моделі їхніх взаємодій.

При цьому автор вважає, що модель – це наближений опис або позначення (в загальному випадку) сутностей реального світу, або „сконструйованих” світів, виражений визначеною символікою, з необхідним ступенем абстракції. В моделі очевидно або неявно закладена мета, що визначає, які з якостей прототипу відображає модель, абстрагуючись від інших - неважливих.

Учасник „живе” в створеній моделі світу гри, що створюється за законами моделі відповідно до завдань гри, наділений визначеними властивостями, можливостями, цілями, обмеженнями. Він знаходиться в певних обставинах, що відображають різні аспекти об’єктивної реальності, “попадає” в ситуації, створені іншими учасниками.

З огляду на сказане, ми пропонуємо таку модель ігрового світу (рис.1.1.).

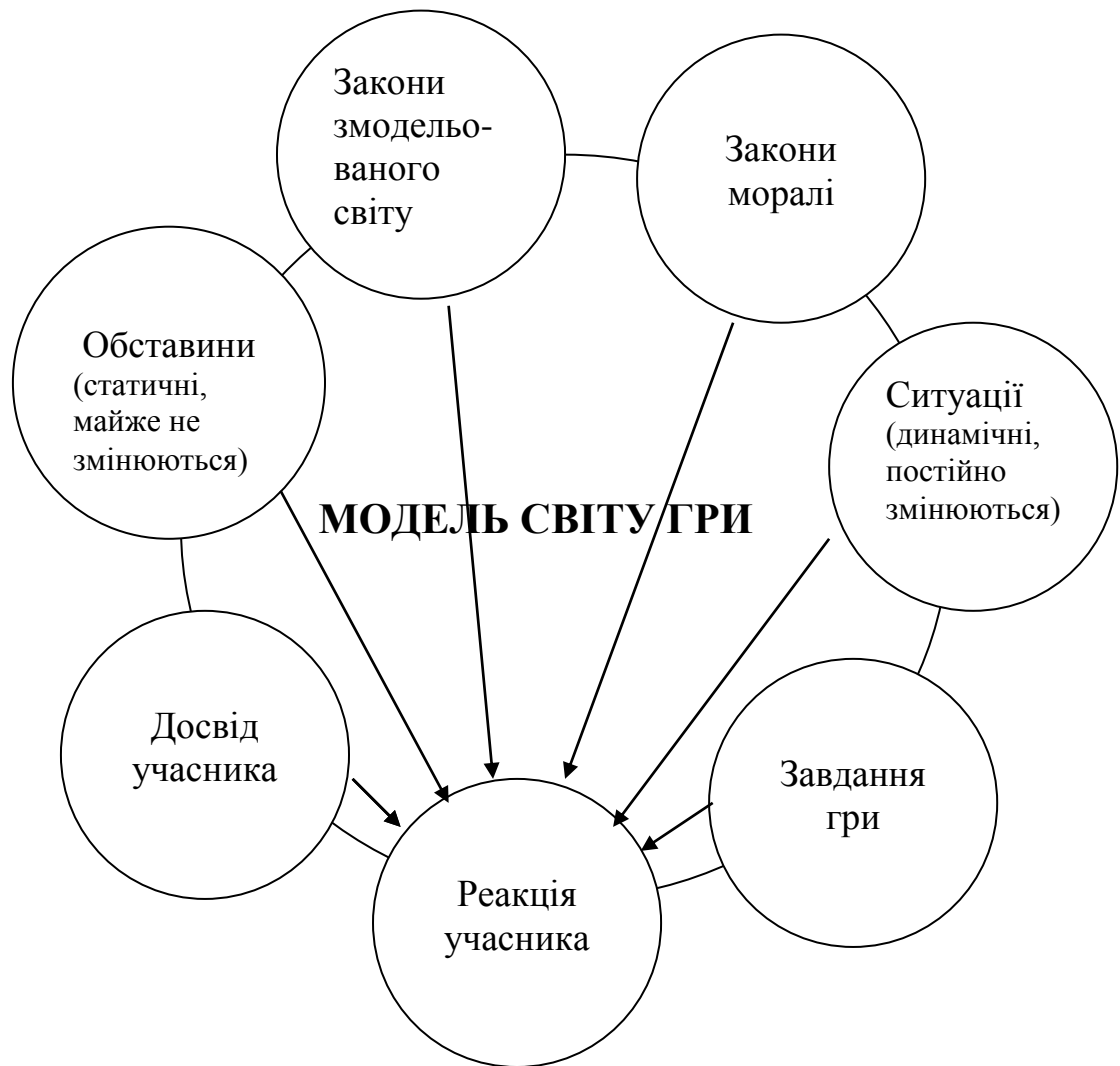


Рис.1.1. Модель ігрового світу

Поведінка учасника гри виглядає так: учасник знайомиться із законами змодельованого світу, завданнями гри, враховує обставини і ситуацію, що склалася, а потім, на основі власного досвіду і знань робить вибір дії, тобто виявляється його реакція на обставини і ситуацію з урахуванням обмежень моделі ігрового світу. При цьому збагачується досвід учасника, що і є результатом гри для людини. Такими результатами можуть бути: позитивний емоційний заряд, нові методи розв'язування конфліктів, навички дій в екстремальних ситуаціях, зміни в професійній етиці людини тощо [22;27;28;45]. Усі ці можливі педагогічні та психологічні результати варто враховувати викладачу в процесі підготовки гри.

Розглядаючи гру саме як форму сприйняття реальності, можна стверджувати, що для створення гри важливі не стільки правила, скільки попередня робота на імідж персонажів, взаємодія всередині команд, гармонізація моделі ігрового світу. Змодельований світ має бути здатним до розвитку, мати історію, бути замкненим внутрішніми причинно-наслідковими зв'язками – всі сутності світу взаємодіють одна з іншою, взаємозалежні, мають тривалість в часі. Створений світ має передбачати деяку внутрішню етику, критерії правильності, мотиви дій [52;62;64].

У сучасній культурології стверджується, що в людині генетично закладене бажання до гри; все своє життя людина оформляє у вигляді гри. В постіндустріальному суспільстві вміння грати (будувати моделі діяльності, підлаштовуватися під обставини, грати роль тощо) стає особливо необхідним і навіть життєво важливим. Підтвердженням цьому є нова економіка, де виграш від розв'язання фінансових завдань і побудови схем суттєво вищий, ніж від навичок роботи в реальному секторі та знання виробничих процесів. У цьому плані характерною є перемога американської економіки над європейською. З погляду володіння інформацією і якості традиційної освіти європейська людина вище американської, проте щодо націленості на виграш у вигаданій грі чи життєвій ситуації американець успішніший.

У даний час поширення одержують різні методи активного навчання, в основі яких лежить принцип особистої участі, який припускає таку взаємодію викладача з кожним студентом, щоб той ставав не об'єктом, а суб'єктом діяльності, яка володіє пошуковою рефлексією [34;39;40;47;53;72].

Активні групові методи навчання можна умовно розділити на такі блоки:

- а) дискусійні методи (групова дискусія, розбір казусів, аналіз ситуацій і інші);
- б) ігрові методи: дидактичні і творчі, у тому числі ділові і рольові ігри;
- в) тренінги;
- г) тести;

д) рейтинги.

Особливе місце серед активних групових методів навчання займає брейнстормінг (мозковий штурм). Це спеціальний метод організації спільної групової творчої роботи людей, розрахований на підвищення їхньої розумової активності та розв'язання складних інтелектуальних задач.

Розглядаючи ділові ігри як різновид активних методів навчання, ми вважаємо, що їхня ефективність підвищується за умови поєднання з дискусійними методами, рольовими іграми, тренінгами і брейнстормінгом. Пояснюємо це тим, що навчальні можливості ділових ігор полягають у тім, що на матеріалі конкретних виробничих і навчальних ситуацій відтворюються елементи професійної діяльності та професійного мислення, де вимагається комплексний підхід до розв'язування професійних завдань.

Перевагою ділової гри є можливість одержання нового знання за рахунок множинності інтерпретацій змісту гри кожним з його учасників. Ігрова навчальна діяльність має характер рольової взаємодії, що розвертається відповідно до запропонованих, а в деяких випадках і прийнятих у процесі гри правил і норм.

Завдяки використанню ділової гри процес навчання максимально наближений до реальної практичної діяльності. Рішення приймаються колективно. Реалізація гри відбувається в умовах керованої емоційної напруги на цілком реальному матеріалі. Ігровий контекст освітнього процесу створює можливість для прояву творчої активності всіх суб'єктів освітнього процесу, в тому числі й викладачів, дозволяє багатьом звільнитися від психологічних бар'єрів, оптимістично оцінювати своє сьогодення та майбутнє і, найголовніше, корегує весь характер міжособистісних відносин в освітньому середовищі.

Ігрова форма занять забезпечує особистісне включення учасників у процес оволодіння предметним змістом професійної діяльності. Ділова гра служить насамперед "інструментом" розвитку і практичного мислення майбутніх фахівців [78;96;99;103;105;109].

Значний внесок у вивчення питання різнобічного розвитку особистості в процесі дидактичної гри внесли педагоги Л.В.Ананьєва, Н.П.Анікеєва, Ю.К.Бабанський, О.З.Газман, І.В.Драгомирецький, Ю.М.Друзь, О.М.Друзюк, Р.І.Жуковська, І.А.Китайгородська, М.В.Кларін, М.С.Кравчук, В.Д.Лопатка, А.А.Люблинська, Е.І.Пасов, П.І.Підкасистий, П.А.Рудик, О.В.Торічний, С.А.Шмаков, О.Г.Штепа, П.М.Щербань, Г.І.Щукіна, Л.П.Якубовська та інші.

Аналіз їхніх робіт дозволяє зробити висновок про різноманітні функції і можливості гри у фізичному і моральному вихованні, у розвитку пізнавальних інтересів, у виробленні волі, характеру і здібностей орієнтуватися в навколишній дійсності. Гра виступає як важлива форма зацікавленого набуття й уточнення знань, як засіб діючого засвоєння знань і як продуктивний спосіб, що забезпечує перехід від незнання до знання. Разом з тим, дослідники підкреслюють, що гра корисна тим, що тут немає прямого навчання. Проте в силу її значимості для особистості є умови для застосування, засвоєння й одержання нових знань і для одночасного розвитку якостей особистості (А.А.Люблинська, Ф.І.Фрадкіна). З цього приводу І.С.Кон наголошує, що в силу індивідуальної значимості гра виступає як механізм самоорганізації і самонавчання особистості, стає універсальною сферою прояву самостійності, оскільки в ній відбуваються могутні процеси самовдихнення, самоперевірки, самовизначення, самовираження і, що особливо важливо, самореабілітації [142, с.42].

Ділова гра є також засобом спілкування і самовиховання, оскільки „під час гри формуються мотиви, що пов'язані із виконанням взятих на себе обов'язків. Студент пізнає свої можливості, вчиться їх оцінювати, відчуває різні емоції” [159, с.296]. Гра відображає емоційне ставлення особистості до навколишньої дійсності, в ній розв'язуються суперечності між зростаючими потребами людини в творчій діяльності та можливостями їх задовольнити. Ділові ігри в навчальному процесі вищої школи підвищують життєвий тонус, стимулюють успішне виконання основних видів діяльності.

Виявлено також, що „гра завжди виступає одночасно немов у двох

тимчасових вимірах: у сьогоднішній і майбутньому. З одного боку, вона дарує радість, слугує задоволенню актуальних потреб особистості, з іншого боку - завжди спрямована в майбутнє, тому що в ній або моделюються певні життєві ситуації, або закріплюються властивості, якості, стани, уміння, навички, здібності, необхідні особистості для виконання нею соціальних, професійних, творчих функцій...” [84, с.8]. Невипадково тому звертається увага на застосування дидактичних ігор у навчанні з метою формування навичок і вмінь спілкування, розвитку звички до взаємодопомоги, сприяння реальній, особистісно значимій підготовці учнів чи студентів до діяльності [132].

Виходячи з аналізу проблеми педагогічного призначення гри, можна зробити висновок, що гра досить різноманітна в своїх проявах, охоплює свідому діяльність, тобто людина може не тільки “самовиражатися”, а й “сховатися” за свою роль [182].

У педагогіці наявні різноманітні точки зору дослідників на виховні функції і статус гри, розгляд її як засобу виховання особистості в діяльності (М.І.Болдирєв, Г.І.Щукіна); як методу формування позиції і визначених мотивів поведінки (Ю.П.Азаров, Т.А.Коннікова, К.Д.Радіна); як форми внутрішньокolleктивної організації суспільно корисної діяльності (Л.М.Іванова, З.І. Леонтєва, Є.С. Маліх), як стимулу для розвитку позитивних емоцій (З.І.Равкін, М.В.Юр’єва, М.Г.Яновська). Зустрічається й підхід до гри як поліфункціонального явища – як засобу, методу, форми, емоційного стимулу організації колективної діяльності (О.С.Газман, С.А.Шмаков). Беручи до уваги останній підхід, ми бачимо в грі цілісний засіб навчання і виховання особистості.

Ми погоджуємося з твердженням про те, що „сутністю ділової гри як засобу навчання є її здатність слугувати цілям навчання і виховання, а також те, що вона переводить ці цілі в реальні результати. Здатність ця укладена в ігровому моделюванні в умовних ситуаціях основних видів діяльності особистості, спрямованих на відтворення і засвоєння соціального і

професійного досвіду, у результаті чого відбувається нагромадження, актуалізація і трансформація знань в уміння і навички, нагромадження досвіду особистості й її розвиток” [153, с.221].

Ми вважаємо, що гру варто розглядати як важливий засіб виховання і навчання, якщо вона служить досягненню конкретних педагогічних цілей. Як показує аналіз психолого-педагогічної літератури, дослідники використовують різні види і поняття ігор, включених у навчально-виховний процес шкіл і ВНЗ: дидактичні, навчальні, педагогічні. Факт існування дефініцій, що різняться між собою, швидше за все свідчить, що проблема застосування ігор у навчальному процесі носить комплексний характер, припускаючи різні підходи до її тлумачення.

Навчання в грі є найважливішою умовою засвоєння професійної діяльності, що забезпечується за допомогою відтворення в навчальній ситуації контексту конкретної ситуації професійної діяльності [70].

Сутність і специфіку ділової гри трактують досить неоднозначно. З одного боку, в діловій грі бачать різновид імітаційного моделювання — ігрової побудови, що представляє собою “замінника” реальних життєвих або професійних ситуацій, і пов’язують з виконанням відповідних даним ситуаціям ролей (рольові ділові ігри). З іншого боку, ділову гру розглядають як спосіб інтенсифікації творчої розумової діяльності в умовах організації групової і колективної взаємодії з вироблення послідовності рішень у штучно створеній ситуації, що не обов’язково вимагає рольової поведінки (організаційно-діяльнісні ігри – ОДІ і проблемно-ділові ігри – ПДІ) [170, с.201].

Якщо гра проводиться економістами, то вона називається діловою грою (business game), рідше - управлінською (management game) або операційною. В сфері політики, міського планування, як правило, використовується термін “імітаційна гра” (simulation game). Найбільш розповсюдженим на Заході є термін “імітаційна гра”, або “ігрова імітація”, хоча єдиної думки з питань термінології серед фахівців немає. Використання

терміна "імітаційна гра" пов'язане з виділенням істотних характеристик цього методу. З одного боку, імітація розуміється дуже широко як заміна безпосереднього експериментування створенням і маніпулюванням з моделями, макетами, що заміщають реальний об'єкт вивчення. У соціальних науках широке поширення одержала машинна імітація, що реалізує формальну модель тієї або іншої досліджуваної системи.

З іншого боку, наявні власне ігрові методи, в яких учасники приймають на себе визначені ролі, вступають у безпосередню взаємодію один з одним, прагнучи досягти своїх рольових цілей. Передбачається, що "ігрова імітація" або "імітаційна гра" поєднує ці два підходи. Вона ґрунтується на конкретних ситуаціях, узятих з реального життя, і становить динамічну модель спрощеної дійсності.

Таким чином, в основі ділової гри лежить імітаційна модель, однак реалізується дана модель завдяки діям учасників гри. Вони беруть на себе ролі адміністративних працівників або політичних діячів і грають задану господарську, управлінську або політичну ситуацію в залежності від змісту гри.

Слід спеціально зазначити, що ділову або імітаційну гру необхідно відрізняти від інших активних методів навчання, з одного боку, і від методів соціально-психологічного тренінгу – з іншої. Треба визнати, що в цьому питанні є певна плутанина: терміни вживаються недбало і часом такі різні методи як групова дискусія, рольові ігри (також сама по собі досить різноманітна галузь) і ділові ігри попадають в одну компанію і позначаються загальним поняттям "ділова гра". Труднощі полягають як у недостатній теоретичній рефлексії даних емпірично сформованих методів, так і у відсутності тих теоретичних критеріїв, на основі яких можна було б проводити порівняння подібних практик і здійснювати їхню класифікацію.

Наявні спроби класифікації носять або суто емпіричний (перерахування різних методів як вони історично склалися в різних галузях знання і практики) або квазітеоретичний характер.

Як уже зазначалося вище, відмінною ознакою власне ділової або імітаційної гри є наявність імітаційної моделі (ні в так званих організаційно-діяльнісних, ні в рольових іграх імітаційні моделі не будуються).

З психологічної точки зору імітаційна модель може бути розглянута як задана в специфічній матеріальній формі орієнтована структура відтвореної діяльності. Дійсно, творець гри проробляє величезну роботу з аналізу норм, що визначають ту або іншу професійну діяльність. І тільки виявивши сховані механізми, пружини, що визначають “закони” функціонування і розвитку тієї або іншої діяльності, представивши ту або іншу галузь або проблему, що підлягає вивченню як самостійно функціонуючу систему, розроблювач може сконструювати ділову гру. Часто для того щоб створити імітаційну модель, доводиться провести серйозну дослідницьку роботу.

Гра, що організована на основі виділеної в такий спосіб імітаційної моделі, дозволяє задати чітку систему правил, врахування яких приводить гравця до необхідності відображення гри як цілого, тобто до засвоєння орієнтовної структури відтвореної діяльності.

Інколи відмінність між діловими та рольовими іграми пояснюють тим, що ділові ігри запропоновані економістами й військовими, тому їх застосовують переважно в економіці, політиці, військовій справі, а рольові ігри запропоновані соціальними психологами, тому основна галузь їхнього застосування – це тренінг комунікативних навичок.

Ми схиляємося до думки, що це не так. Майже неможливо, наприклад, організувати гру, що імітує лише процеси спілкування. Це дуже непросто, насамперед тому, що в психології відсутні теоретичні положення про процеси спілкування, достатні для опису повної орієнтуючої основи даної діяльності, що могла бути покладена в основу імітаційної моделі.

З іншого боку, будь-яка конкретна економічна, управлінська чи низка інших діяльностей і конкретних предметних галузей знання хоч легше піддаються рефлексії і моделюванню (в тому числі й математичному), але передбачає певні комунікативні здібності й уміння відтворювати ролі. В

дійсності в конструкцію ділових ігор закладаються ті реальні модельні уявлення (часто математичні моделі) про економічні і соціальні процеси, що наявні в сучасній науці.

У найбільш загальному вигляді ділову гру визначають як системний спосіб моделювання різних управлінських і виробничих ситуацій, що має метою навчання окремих осіб і груп ухваленню рішень.

Рольову ділову гру, на нашу думку, можна розглядати і як спосіб відтворення в навчальній діяльності рольових функцій і установок для моделювання процесу прийняття виробничих рішень, можливих взаємин, характерних для конкретної професійної діяльності. Тому ми пропонуємо термін “комплексна ділова гра”, розглядаючи її як надпредметну квазіпрофесійну діяльність, в якій знаходять відображення рольові та імітаційні аспекти.

Ділові ігри були вперше розроблені і застосовані як спосіб рішення виробничих задач і метод навчання студентів і виробничого персоналу в Росії в 1930-і рр.

У 1957 р. вони були введені в навчальний процес підготовки менеджерів у США. Нині ділова гра інтенсивно використовується в професійному навчанні як одна з найбільш продуктивних технологій.

Специфічною особливістю ділової гри, на відміну від інших технологій колективної взаємодії, є її двоплановість: з одного боку, – гравець виконує реальну діяльність, пов'язану з рішенням конкретних навчальних завдань, з іншого боку, – дана діяльність носить умовний характер, що дозволяє абстрагуватись від реальної ситуації з її відповідальністю, бути досить вільним, розкутим, виступаючи у визначеній ролі і знімаючи ті психологічні бар'єри, що заважають виявляти свої здібності і можливості. Саме дана двоплановість гри забезпечує її розвивальний характер і робить ігрову навчальну діяльність емоційно привабливою для учасників.

Разом з тим, двоплановість ділової гри породжує деякі організаційні проблеми. Вони пов'язані, насамперед, з можливістю “перегравання”, тобто

несерйозного ставлення студентів до ігрової навчальної діяльності, що приводить до того, що не реалізується її освітній потенціал. Завдання викладача — знайти правильне співвідношення навчальних і ігрових дій, що забезпечують загальний і професійний розвиток особистості майбутнього фахівця. Тому викладачеві необхідно добре розуміти не тільки дидактичну сутність і можливості ДГ, а й методично грамотно проектувати й будувати її відповідно до визначених принципів.

Як робоче визначення дидактичної гри розглянемо визначення, наведене в Російській педагогічній енциклопедії 1993 року: “Дидактичні ігри - спеціально створювані або пристосовані для цілей навчання ігри” [195, с.269]. Термін “дидактичні” правомірний стосовно до ігор, цілеспрямовано включених у методику і систему навчання лише з метою засвоєння знань.

Проте, на нашу думку, навчально-пізнавальна гра закладає в навчання предметний і соціальний контексти, створює особливі умови для формування особистості. Тому в цьому випадку можна говорити про злиття суто дидактичних цілей гри з виховними і розвиваючими цілями. Така позиція узгоджується з концепцією контекстного навчання, що, за А.А.Вербицьким, є основою для оптимізації вузівського навчально-виховного процесу, орієнтує традиційні й нові форми та методи в їхній системі на досягнення цілей, закладених у кваліфікаційних характеристиках фахівця, і тим самим суспільства, що конкретизують соціальне замовлення, у системі вищої освіти [67, с.16].

Н.Н. Страздас, характеризуючи дидактичну гру з позицій професійного навчання, вважає, що вона становить “доцільно організовану педагогічну підсистему, ядром якої є навчання професії через спеціально підібрані педагогічні ситуації на матеріалі відповідного спецпредмета” [217, с.81]. При цьому, використовуючи термін “навчальні ігри”, визначимо їх слідом за В.П. Бедерхановою як якісно новий вид діяльності, що синтетично виникає на базі навчальної й ігрової діяльності, як постійний сплав гри (ігрової діяльності) й аналізу (навчальної діяльності), цілеспрямованого навчання з навчанням

мимовільним [41].

Ряд дослідників (Є.В.Семенова й ін.), користуючись терміном “дидактичні ігри”, бачать їхню сутність у здійсненні самостійних пізнавальних дій, у процесі яких у майбутніх фахівців формуються, насамперед, професійні, в тому числі, комунікативні вміння [204]. Таким чином, видно, що гра, включена в педагогічний процес ВНЗ, не є самостійним засобом, а лише спрямована на оволодіння професією і становить імітаційну діяльність з оволодіння професійно значущими діями і ролями.

У роботі “Технологія гри в навчанні і розвитку” П.І.Підкасистий і Ж.С.Хайдаров користуються терміном “навчальна гра”, характеризуючи її як “цілеспрямовану самостійну діяльність, ... спрямовану на засвоєння конкретних знань, умінь і навичок ... для досягнення мети гри з установкою на найвищий результат конкретного гравця або групи” [179, с.111]. Автори констатують, що до початку 80-х років під впливом дидактичного феномена гри в педагогіці вищої школи з’явилася концепція проблемно-модельного навчання, що інтегрує в собі основні положення теорії і практики проблемного і програмованого навчання. Головним завданням такого навчання є практична реалізація принципів сучасної дидактики, як проблемність мислення, самостійність і змагальність у процесі моделювання майбутньої професійної діяльності студентів на основі розробки динамічної моделі фахівця і модульної системи організації навчальної роботи в усіх галузях вищої освіти.

За цих умов, на думку даних дослідників, ігрова форма стає центральною частиною всього проблемно-модульного навчання, а “кожна навчальна гра є визначеним модулем теоретичного і практичного курсу досліджуваної дисципліни і навіть групи дисциплін” [180, с.110].

Отже, необхідно відрізнити мету конкретної навчальної гри від мети ігрової форми навчання. В першому випадку говориться про суто змагальний характер мети, в іншому випадку мета – залучення студентів до активної

квазидіяльності, що забезпечує, в силу її особистісного змісту, швидке й міцне засвоєння знань, умінь і навичок їхнього застосування, а також контроль і самоконтроль під час самооцінки одержаних результатів за підсумками змагання.

Виходячи з проведеного аналізу наявних досліджень, прослідковується неправомірність протиставлення навчальної гри ігровій формі організації навчання з двох причин. По-перше, ці два поняття можуть розглядатися як синоніми, якщо виходити з розуміння форми як “зовнішнього вираження якого-небудь змісту” [210, с.1435]. У силу цього, дидактична гра виступає як особлива форма організації навчального процесу. По-друге, в грі, що є “особливим засобом передачі знань” (М.В. Кларін), відбувається зміна емоційного стану учасників, якщо зачіпаються ціннісні орієнтації і відносини особистості. Крім того, цілі навчання в дидактичній грі й відповідний їм педагогічний результат характеризуються навчально-пізнавальною спрямованістю діяльності, що додає навчальному процесу діюче мотиваційне тло. Тільки за цих умов гра може бути представлена “технологією особистої творчості”, що має в якості “рушія” (П.І.Підкасистий) активну самодіяльність особистості, якщо вона включена в імітацію майбутньої діяльності.

Отже, ігрові прийоми в дидактичній грі виступають як засіб спонукання і стимулювання стійкого поведіння в різних видах діяльності (комунікативної, організаторської, пізнавально-навчальної). Сукупність же прийомів, об’єднаних дидактичною метою у формі ігрової задачі, при послідовній реалізації елемента змагальності і правил, яким підкоряються дії учасників, забезпечує якість дидактичної гри й сприяє в підсумку розвитку професійно значущих якостей особистості.

Сформований до 90-х років педагогічний досвід і особистісно розвивальні можливості дидактичної гри привели до активного впровадження ділових, навчальних ігор і ігрових технологій у навчально-виховний процес вищих навчальних закладів з метою інтенсифікації і

підвищення ефективності підготовки майбутніх фахівців, зокрема економістів.

Ю.В.Геронімус [85] називає наступні чинники, що сприяють виникненню ігрового інтересу:

- задоволення від контактів з партнерами по грі;
- задоволення від демонстрації партнерам своїх можливостей як гравця;
- азарт чекання непередбачених ігрових ситуацій;
- задоволення від успіху;
- корисливий інтерес до грошового виграшу й ін.

Тому використання ігрового підходу в навчанні є цілком закономірним. Саме на ігрові мотиви багато в чому спираються методи активного навчання [125].

Щоб зрозуміти особливості і місце ділових ігор у комплексі АМН, розглянемо, що відносять фахівці до цих методів. Просту класифікацію АМН дає М.М.Козленко: до АМН, крім ділових ігор, відносяться метод аналізу конкретних ситуацій і метод розігрування ролей [138].

В.Я. Платов поділяє АМН на аналіз конкретних ситуацій та ігри [181]:

- рольові;
- імітаційні;
- організаційно-діяльнісні;
- ділові.

Рольова гра не передбачає зовнішньої матеріалізованої (у вигляді системи ігрових правил) експлікації орієнтованої структури й організації діяльності. У рольовій грі людина зіштовхується з невизначеною ситуацією, коли за відсутності природного стихійного “організму”, в якому існує реальна діяльність, необхідно цю діяльність відтворити.

Для того, щоб розв’язати подібне завдання, гравець-виконавець тієї або іншої ролі повинен привнести в ”порожню” ситуацію зміст реальної діяльності. Таке привнесення, звичайно, можливе тільки на основі глибокого знання відтвореної діяльності, соціальних ролей, проблеми, що закладена в

гру, й уміння усвідомити, зрефлексувати дану діяльність і ту ситуацію, у якій вона здійснюється.

Власне кажучи, учасникові пропонується виконати роботу з реконструкції орієнтирів, на які він спирається в реальній діяльності. Тому рольова гра часто буває не ефективна, інколи переходить у дискусію, якщо учасники не знайомі безпосередньо з відтворюваною діяльністю.

В імітаційних іграх моделюється лише модель середовища.

Організаційно-діяльнісні ігри (ОДІ) застосовують для рішення складних соціально-виробничих завдань, що вимагають об'єднання зусиль різних фахівців. В ОДІ відносно менш твердий сценарій (на відміну від чіткого алгоритму в більшості ділових ігор); різноманітний підбір учасників гри в залежності від специфіки розв'язуваної проблеми; гра зорієнтована на пошук рішення проблем, що вимагають нових нетривіальних підходів (на відміну від ділових ігор, де учасники відпрацьовують дії в стандартних ситуаціях і прагнуть до досягнення деякого встановлюваного знавцями-експертами еталона); ОДІ має на меті розробку й впровадження нових методів здійснення колективної творчої діяльності, зокрема, організаторської.

ОДІ мають набагато більшу невизначеність, ніж ділові ігри, як у процедурі проведення, змісті обговорення, так і в передбачуваності одержуваних результатів. Якщо ділові ігри формують тип мислення (педагогічного, управлінського), орієнтований на аналіз і супровід діяльності, то ОДІ спрямовують мислення на аналіз і прогнозування розвитку соціокультурних, педагогічних і інших процесів.

У ділових іграх (ДІ) сполучаються ознаки методу аналізу конкретних ситуацій і рольових ігор, тобто основою ДІ є цілісна модель, що включає в себе й об'єкт керування, й управлінську систему.

Основними ознаками ділових ігор В.Я. Платов [181] вважає:

1. Наявність моделі об'єкта.
2. Наявність ролей.
3. Розходження рольових цілей при виробленні рішень.
4. Взаємодію учасників, що виконують ті або інші ролі.

5. Наявність загальної мети у всього ігрового колективу.
6. Колективне вироблення рішення учасниками гри.
7. Реалізацію в процесі гри "ланцюжка рішень".
8. Багатоваріантність рішень.
9. Керування емоційною напругою.
10. Розгалужену систему індивідуального або групового оцінювання діяльності учасників гри.

Розгалужена класифікація АМН дається в роботі [43]. Всі АМН тут поділяються на два типи.

Перші АМН містять у собі проблемну лекцію, проблемно-активне практичне заняття, самостійне курсове й дипломне проектування, виробничу практику на робочому місці, олімпіади, наукові конференції і т.ін. Усі вони орієнтовані на самостійну діяльність студентів, проблемність, але в них відсутня імітація реальних обставин в умовній ситуації.

Другі – імітаційні АМН - підрозділяються на неігрові й ігрові. До неігрового відносяться: метод аналізу конкретних ситуацій, тренажери, імітаційні вправи на знаходження відомого рішення. Тут є моделювання реальних об'єктів і ситуацій, але відсутня вільна гра з рольовими функціями.

До ігрових імітаційних АМН відносяться ділові (управлінські) ігри, метод розігрування ролей, індивідуальні ігрові заняття на машинних моделях.

Усі ці методи, як свідчить практика, мають високу ефективність у навчальному процесі і застосовуються у провідних навчальних закладах усього світу. Наприклад, у західних бізнес-школах одним із основних методів навчання є кейс-стаді (case study) - ситуаційне навчання. Кейс-стаді становить опис ділової ситуації, що реально виникла або виникає в процесі діяльності відповідальних менеджерів.

У нас цей метод близький до методу аналізу конкретних ситуацій і методу розбору виробничих ситуацій.

Якщо в основу класифікації покласти дві ознаки: наявність моделі (предмета або процесу діяльності) і наявність ролей (характер спілкування

студентів), то всі технології активного навчання можна поділити на імітаційні й неімітаційні [233, с.158]. Оскільки ділова гра акумулює в собі елементи різних форм і методів навчання (конкретну ситуацію, розігрування ролей, дискусію та ін.), має гнучку структуру, не обмежує вибору об'єктів імітації, передбачає спонтанне виникнення ситуацій, то її можна назвати найбільш складною технологією активного навчання контекстного типу. Саме тому в класифікації Н.В.Борисової вона займає центральне місце (рис.1.2.) [233, с.158].

Наведемо кілька визначень поняття “ділова гра” різних авторів.

Ділова гра в широкому розповсюдженому, звичайному розумінні - це метод імітації прийняття управлінських рішень у різних виробничих ситуаціях шляхом гри за заданими правилами групи людей або людини з ЕОМ у діалоговому режимі [43].

В.Н. Бурков і його послідовники називають діловою грою імітацію на моделі виробничої, господарської й організаційної діяльності з навчальною і дослідницькою цілями.

М.М.Козленко дає таке визначення: ДГ – це імітація реальних виробничо-економічних процесів на ігровій моделі з метою формування в тих, яких навчають, економічного мислення.

Ділова гра - активний метод навчання, що використовує імітацію реального досліджуваного об'єкта для створення в тих, яких навчають, найбільш повного відчуття реальної діяльності в ролі особи, що приймає рішення [177].

Ділову гру іноді називають і технологією групової терапії, оскільки на учасника гри ефективно впливає атмосфера групи, групового співробітництва й підтримки [233, с.165].



Рис.1.2.Класифікація технологій активного навчання (за Н.В.Борисовою)

Ці визначення розрізняються виділенням окремих особливостей ДГ. У першому випадку підкреслена роль комп'ютера, у другому – не тільки навчальна, а й дослідницька мета, у третьому – розвиток економічного мислення, у четвертому - рольова особливість ДГ і віднесення її до активних методів навчання, у п'ятому – психологічний вплив.

Іноді ділові ігри називають управлінськими, економічними або імітаційними, хоч клас цих ігор ширший.

Ми пропонуємо таке означення ділової гри: „Ділова гра – це

варіативна, динамічна форма відтворення предметного й соціального змісту професійної діяльності та моделювання системи характерних професійних стосунків, спрямована на закріплення теоретичних знань, формування практичних навичок, особистісний розвиток учасників.”

Загально визнаним автором першої в світі ділової гри є Марія Миронівна Бірштейн. У 1930 р. в науково-дослідному секторі Ленінградського інженерно-економічного інституту була створена “група пуску новобудов”. Цією групою було встановлено, що одна з найважливіших причин затримки пуску крилася у відсутності в керівних кадрах практичних навичок зі створення заводів-гігантів. Після аналізу матеріалів обстежень М.М. Бірштейн запропонувала ідею навчання керівного персоналу на манер підготовки військових керівників у процесі військових ігор. У червні 1932 р. ця гра була проведена. Результати показали, що досвід, набутий учасниками гри в умовних ситуаціях, можна з успіхом застосовувати на реальному об’єкті.

За кілька років було розроблено близько 40 ігор з різною тематикою. Серед них ділові ігри для тренування диспетчерів і проектування диспетчерських служб, дослідницькі ігри з перебудови виробництва, так звані аварійні ігри з відпрацювання аварійних ситуацій в енергопостачанні й інших галузях промисловості.

У середині 50-х років ділові ігри почали поширюватися в США. Тут їхнім родоначальником стала американська асоціація менеджменту [256]. Тема першої американської гри була однією з найактуальніших для Сполучених Штатів - розвиток великої виробничої компанії протягом 4-5 років. Перший експеримент із даною грою проводився в 1956 р. за участю 20-ти найбільших фірм. Гра відразу ж одержала широке визнання в США. З’явилося безліч її модифікацій.

Саме поняття “ділова гра” прийшло із США, де в 1957 році ділова гра була застосована для навчання студентів-економістів і майбутніх керівників фірм. У 1980 р. описано 228 ігор у США. Близько 200 ігор застосовувалися

в Німеччині, з них 120 базувалися на ЕОМ.

Сьогодні в світі використовується вже кілька тисяч ділових ігор. Проблема ділової гри стала предметом дослідження багатьох вітчизняних і закордонних авторів (К.Абт, Т.Батлер, М.М.Бірштейн, А.А.Вербицький, Я.С.Гінзбург, Р.Г.Грем, К.Ф.Грей, В.М.Єфімов, О.В.Козлова, В.Ф.Комарів, М.Л. Разу, А.М.Смолкін, І.М.Сироєжин, Г. Хейл і ін.). Нині вченими розробляються і теоретично визначаються наступні різновиди ігор: навчально-ділові (А.А.Вербицький, П.І.Підкасистий), імітаційно-моделюючі (М.В.Кларін), ситуаційно-рольові (І.І.Богомолова, Л.А.Петровська), навчальні ігри (В.І.Бедерханова), організаційно-діяльнісні (О.С.Анісімов, Г.П.Щедро-вицький), дидактично-імітаційні (Ж.С.Хайдаров), імітаційні (М.М.Лебедев), навчально-імітаційні (О.П.Знаменська), операційні (Р.Г.Грем, К.Ф.Грей), дидактичні (Е.В.Семенова, Н.Н.Страздас), навчально-рольові (Е.П.Коровя-ковська, О.П. Юдіна), пізнавальні ігри (Ю.К. Бабанський).

А.А.Вербицький, який різнопланово розглядає ділову гру у вищій школі з позицій знаково-контекстного навчання, бачить її сутність у тім, що вона є “формою відтворення предметного і соціального змісту професійної діяльності, моделювання систем відносин, характерних для даного виду праці” [69, с.128]. Тим самим, навчальна ділова гра задає в навчанні предметний і соціальний контексти майбутньої діяльності, дозволяє програти можливі варіанти поведінки, прийняття рішень, передбачувані конфлікти, чим закріплює і розвиває найбільш важливі для фахівця якості його професійної діяльності.

Ділова гра, що використовується в навчальному процесі як дидактична, володіє низкою особливостей, що переборюють недоліки традиційних методів навчання. Вона забезпечує, по-перше, системне подання навчального матеріалу, наближаючи потреби студентів до реальних умов, у знаннях і їхньому практичному застосуванні, розвиваючи усвідомленість навчання, особистісну активність, можливості переходу від пізнавальної мотивації до професійної. Вона дозволяє, по-друге, відтворити структуру і

функціональні ланки майбутньої професійної діяльності в ігровій навчальній моделі, що дає сукупність навчального і виховного ефекту за рахунок забезпечення переходу від організації і регуляції діяльності викладачем до саморегуляції і самоорганізації діяльності самим студентом. Нарешті, у неї досить широкі можливості використання інформації як засобу регуляції квазіпрофесійної діяльності, що перетворює цю інформацію в знання [69]. Саме ці переваги ділової гри варто враховувати під час педагогічного проектування системи ділових ігор у вузівському навчанні. Винятково важливим тут є поєднання особистісного й операційного аспектів діяльності студентів у грі, в результаті чого суб'єкт гри – майбутній фахівець – знаходить адекватний особистісний зміст у навчальній діяльності.

Однак, тут варто враховувати соціально-психологічні складності і проблеми, що об'єктивно виникають у процесі ділової гри в силу суперечливого характеру розвитку групових взаємин, складності, породжені самим керівником ділової гри, його психологічно й педагогічно некомпетентним утручанням (або невтручанням) в ігровий процес [86].

1.2.2. Класифікація ділових ігор

Далі розглянемо класифікацію ігор, оскільки це необхідно викладачеві ВНЗ для того, щоб спроектувати систему застосування ігрової діяльності в навчанні, розвитку і вихованні особистості.

Як відзначає С.А.Шмаков, “класифікувати ігри – це створити (з'єднати) порядки ігор, супідрядних їх призначенням, складених на основі врахування принципів і загальних ознак і закономірних зв'язків між ними” [239, 96]. У педагогічній літературі є чимало теоретично обґрунтованих підходів до класифікації ігор. Так, Є.І.Добринська і Е.В.Соколов поділяють ігри: за змістовною ознакою (військові, спортивні, художні, економічні, політичні ігри), за складом і кількістю учасників (дитячі, дорослі, одиночні, парні, групові), за здібностями, які вони виявляють і тренують (фізичні, інтелектуальні, творчі) й ін. До окремої групи вони відносять ігрові методи

навчання.

Ігри, що використовуються в середній і вищій школі, М.В.Кларін поділяє, насамперед, за дидактичними завданнями на окремих етапах навчання: ігри на повідомлення нових знань, закріплення, перевірку, повторення, на ознайомлення зі способами діяльності, їхнє просте або перетворююче відтворення, включення до нової ситуації і т.ін. Теоретично правомірним дослідник вважає також використання й низки інших основ, пов'язаних із приналежністю дидактичних ігор до сфери навчання, наприклад, за ступенем пізнавальної самостійності студентів, за характером джерел навчальної інформації і т.ін. Такий розподіл дає можливість, на думку М.В. Кларіна, скласти теоретично обґрунтований перелік дидактичних ігор [133].

М.М.Козленко дає класифікацію ДІ за 28 ознаками, серед яких призначення, цілі навчання, профіль досліджуваного предмета, число учасників і т.п. Однією з головних ознак класифікації є призначення. У низці робіт визначають три варіанти ділових ігор у залежності від призначення, а саме:

1. *Навчальні*. Використовуються в навчальному процесі під час підготовки або перепідготовки фахівців, а також у системі економічної освіти.
2. *Виробничі*. Застосовуються для розв'язання реальних питань поточної діяльності або розвитку конкретного підприємства, а також для підвищення кваліфікації безпосередньо на підприємствах з використанням реального інформаційного матеріалу.
3. *Дослідницькі*. Проводяться в процесі експериментування в управлінні й економіці.

На думку М.М. Бірштейн [43], до виробничих відносяться, наприклад, ділові ігри з атестації працівників, розробки або удосконалення організації праці на конкретній виробничій ділянці, модернізації реального підприємства або організації й ін. Вищою формою виробничої ділової гри можна вважати гру визначеного профілю (наприклад, з формування ігровим методом річного

плану науково-дослідних робіт певної організації), що повторюється регулярно (наприклад, щорічно, під час формування плану на наступний рік). Така ділова гра є функціональним блоком діючого механізму керування. Дослідницькими є, наприклад, ігри з вивчення взаємозв'язку галузевого й регіонального керування та ін. Спочатку всі створювані ділові ігри були дослідницькими.

Класифікація ділових ігор може проводитися за різними напрямками. Російські науковці Н.Н.Нікітіна, О.М.Железнякова, М.А.Петухов пропонують такі підходи до класифікації ділових ігор: [170, с.204] :

За цільовою спрямованістю:

1) ситуаційні ігри — спрямовані на аналіз запропонованих ситуацій, подолання виявлених у них проблем, розв'язання даних ситуацій і оволодіння способами дій у даних ситуаціях;

2) рольові (позиційні) ігри — вирішують переважно завдання формування комунікативної складової професійної діяльності, визначення рольової позиції, формування стереотипів професійної поведінки та її корекції в спілкуванні з іншими;

3) комплексні ігри — поєднують у собі цільову спрямованість перших і других;

4) організаційно-діяльнісні ігри — спрямовані на навчання принципам методологічної роботи з рішення різних виробничих завдань: системних способів виділення й аналізу виробничих проблем, організації розумової діяльності, що забезпечують їхнє рішення. На думку деяких авторів [206], дані ігри дуже складні і практично не мають дидактичної складової, тому використовуються в педагогічному процесі вкрай рідко.

За ступенем "закритості" або "відкритості" [206], алгоритмізованості або творчої спрямованості:

1) імітаційні ігри, в яких здійснюється жорстке моделювання деякої стандартної реальної або уявленої ситуації із закріпленням

визначених ролей, мета якої — прийняття відповідного професійним вимогам рішення в даній ситуації (за типом розв’язуваних задач вони є ситуаційно- дидактичними);

2) інноваційні ігри — ігри відкритого типу, які мають складну організаційну структуру, передбачають можливість саморозвитку їхніх учасників, перерозподіл ними ролей у процесі розв’язання поставлених завдань (ролі не є строго заданими, а вибираються і розвиваються самими учасниками в процесі гри). Застосовуються для розв’язання нестандартних задач і дій у проблемних, складних ситуаціях.

За наявністю або відсутністю конфлікту в сценарії [83] виділяють:

1) ігри в безконфліктних (кооперативних) ситуаціях, у яких реалізується принцип “індивідуальних внесків”. Дані ігри характеризуються частковим або повним збігом інтересів гравців, спільною розробкою різних аспектів проблеми (наприклад, розслідування еколого-економічного злочину в ролях “слідчих”, “експертів”);

2) ігри з нестрогим суперництвом, засновані на конкуренції, суперництві в розробці однієї проблеми, що робить гру гострішою і забезпечує творчу активність студентів у висуванні нових ідей і підходів;

3) ігри зі строгим суперництвом, засновані на повній протилежності ігрових інтересів суперників (наприклад, ділова гра “Судове засідання”).

За ступенем участі студентів у підготовці ДГ виділяють:

1) ігри з попередньою підготовкою студентів, що формують уміння аналізувати й систематизувати вихідний матеріал і проектувати можливі дії і ситуації. Різновидом таких ігор є ігри, засновані на включенні студентів в активну дослідницьку діяльність уже на етапі підготовки (пошук додаткової інформації, збір і аналіз виробничих

документів, консультування у фахівців-практиків і т.ін.);

2) ділові бліц-ігри без попередньої підготовки студентів, що дозволяють створити умови для розвитку здатності до імпровізації, оперативного застосування знань, оволодіння досвідом прийняття рішень в екстремальних ситуаціях.

За тривалістю ДІ можуть бути нетривалими, що займають частину заняття, або тривалими, що проводяться протягом цілого заняття або навіть кількох занять.

За способом створення і вирішення проблемних ситуацій розрізняють:

1) ДІ зі споконвічно заданою проблемною ситуацією, що може бути розв'язана на стадії групового обговорення і спільного ухвалення рішення. Намітивши шляхи рішення, визначивши рольову поведінку учасників, студенти грають ситуацію, реалізуючи підготовлений ними сценарій, ілюструючи прийняте рішення. Найбільш продуктивна в даному випадку перша частина гри;

2) ДІ з проблемними ситуаціями, що виникають у процесі самої гри. Сама ситуація не носить проблемного характеру і може бути відтворена за наявними стандартами (в залежності від позиції учасників, їхніх професійних знань і досвіду, творчої спрямованості) або побудована так, що проблемні ситуації виникають у її процесі, коли учасники займають конфліктні позиції відповідно до прийнятих ними на себе ролей. У таких випадках сценарій не розписаний цілком, а лише намічає основні контури гри і можливі позиції учасників, що остаточно уточнюються вже в грі, в ситуації рольової взаємодії. Таким чином, у процесі гри виникають рольові проблемні ситуації, що імітують конфліктні стосунки рольового спілкування, засновані на невідомому способі або умові дії, аналізі ускладнень, що виникають у результаті недостатнього рівня знань або попереднього досвіду. Збільшується частка імпровізації, а неможливість цілком реалізувати заплановані раніше дії стимулює рефлексію, аналітичну діяльність

студентів у самому процесі взаємодії. Даний тип ситуаційної ДГ володіє найбільшою діагностичністю і творчим потенціалом. У ситуаціях імпровізації найбільш яскраво виявляються ціннісні орієнтації і творчі можливості особистості, розвивається здатність до прийняття нестандартних, творчих рішень.

За дидактичними цілями і сферою застосування можна виділити ігри, які використовуються:

1) для створення проблемної ситуації, що забезпечує мотивацію і цілепокладання студентів під час вивчення нового матеріалу;

2) для організації дослідницької роботи студентів (наприклад, для розробки ідей і основних аспектів курсового проекту);

3) для забезпечення систематизації й узагальнення вивченого навчального матеріалу на основі його застосування в конкретній виробничій ситуації;

4) для контролю – це ДІ, спрямовані на перевірку рівня засвоєння навчального матеріалу, з'ясування ступеня готовності студентів до професійної діяльності (“творчий залік”, “творчий іспит” у вигляді ділової гри, в процесі якої студенти моделюють ситуації професійної діяльності, що вимагають комплексного застосування і творчого використання засвоєних знань, умінь, навичок).

Основою для класифікації ігор, що застосовуються в процесі викладання окремих загальнотеоретичних дисциплін, Н.А.Недужий вважає положення про підпорядкування навчально-виховного процесу у ВНЗ визначеним цілям і завданням навчання і виховання, їхнього зв'язку зі змістом досліджуваного матеріалу, методами і формами організації пізнавальної і трудової діяльності. Виходячи з цього, дослідник виділяє чотири групи ігор, що спрямовані: на формування загальних способів пізнавальної діяльності; на засвоєння знань, умінь і навичок, передбачених програмою навчального предмета; на формування досвіду науково-дослідної

діяльності з профілю спеціальності; професійні ігри [168]. Дана класифікація теоретично можлива, однак під час реального застосування ігор кожна група може містити в собі аспекти деяких інших, оскільки в грі не завжди буває тільки засвоєння знань, умінь і навичок без врахування сформованих якостей особистості, а в рамках вивчення одного навчального предмета без наявних якостей студента складно уявити чисте формування загальних способів пізнавальної діяльності. Точно так само важко уявити професійні ігри без їхньої спрямованості на нагромадження індивідуального досвіду науково-пізнавальної діяльності за профілем спеціальності.

Науковці і практики [104, с.151] стверджують, що "навчальна ділова гра як метод активного навчання, в якому реалізований принцип проблемності змісту освіти й процесу її розгортання в навчанні, створює можливість формування в студентів пізнавальної мотивації".

Дійсно, розпочинаючи гру, студентів утягують у пізнавальну діяльність, що стає основою для засвоєння знань, умінь і практичних навичок, необхідних для професійної діяльності. Пізнавальна активність, будучи одним із важливих стимулів набуття знань і розширення кругозору, сприяє також і формуванню стійкого інтересу студентів до науково-дослідної і майбутньої професійної діяльності. Тому ми пропонуємо вживати термін комплексна ділова гра. Комплексній діловій грі властиві риси всіх видів ігор, названих вище.

Відповідно до точки зору Н.А.Давидова і Н.А.Бойченко, в сучасному навчанні професійні ігри призначені за своїми цілями для розвитку творчого мислення, формування практичних навичок і умінь, вироблення індивідуального стилю спілкування й поведінки в процесі колективного рішення завдань [94].

Виходячи з цього, більш переконлива особистісно орієнтована класифікація О.Ю. Грязневої, в якій враховується, в першу чергу, соціальна сутність гри за двома напрямками розвитку „особистість – суспільство” і „я - не я”. Об’єктивно під час використання ігор у процесі розвитку особистості

фахівця в системі “людина – людина” принциповим є саме соціальний аспект гри. В напрямі розташування ігор “особистість – суспільство” виявляються особистісні якості людини в процесі її соціалізації й адаптації в соціумі. В напрямі розташування ігор “я - не я” люди ніби вживаються в образи інших, беручи на себе їхньої ролі або “програваючи” чуже життя через співпереживання. В підсумку, виділяється чотири види ігор: із правилами (рухливі, спортивні, конкурси, розвивальні, ділові, педагогічні), без правил (організаційно-педагогічні, проектні, інноваційні та інші), імпровізаційні (драматизації та інші) і сюжетно-рольові [92].

Серед найбільш важливих для школи і ВНЗ П.І.Підкасистий і Ж.С.Хайдаров виділяють імітаційні, дослідницькі і символічні ігри. Ділова дидактична гра структурно становить “упорядковану дійсність, що протікає в своєрідній оболонці з правил і умов, що ніяк не обмежують розвитку ігрової діяльності людини, а навпаки створюють сприятливі умови для максимального прояву потенціальних здібностей гравця, завдяки “всепроникаючій активності” його творчої діяльності” [180, 67].

З огляду на наявні в педагогічній літературі різні підходи до класифікації ігор (функціональний, змістовний, структурний), спробуємо згрупувати ігри, доцільні на навчальних заняттях для розвитку професійно значущих якостей економіста.

У рамках особистісно орієнтованого навчання вища освіта розглядається, насамперед, як становлення людини, знаходження самого себе, свого образу: неповторної індивідуальності, духовності, творчого початку. Тим самим, особистісно орієнтоване навчання створює умови не стільки для формування і виховання, скільки для підтримки рефлексуючої людини, створення в неї механізмів самореалізації, саморозвитку, саморегуляції і самовиховання, необхідних для становлення самобутнього особистісного образу, успішної діалогічної взаємодії з людьми. Без цього не може бути фахівця, здатного до самостійного вибору типу діяльності, конкретної ролі для себе, до вироблення власних цілей і засобів для їхнього досягнення

[221;247]. Отже, класифікуючи дидактичні ігри, важливо виходити з того, що в кожного студента в його діях є особистісний зміст, є й особистісна значущість навчання, на які й треба спиратися у вузівському навчальному процесі.

З огляду на те, що ділові ігри часто проектуються відповідно до предметного змісту певної навчальної дисципліни, викладач має чітко усвідомлювати роль і місце цієї дисципліни в майбутній професійній діяльності студентів, знати про можливі сфери застосування предметних знань в навчальній і науково-дослідній роботі.

1.2.3. Принципи організації ділових ігор

Дослідження теорії і практики впровадження ділових ігор у навчальний процес показує, що ділові ігри – це активний метод навчання, найбільш близький до реальної майбутньої професійної діяльності студентів. Перевага ділових ігор полягає в тому, що, будучи моделлю реальної діяльності, вони одночасно дають можливість значно скоротити операційний цикл і тим самим продемонструвати учасникам, до яких кінцевих результатів приведуть їхні рішення і дії. Ділові ігри бувають як глобальними (керування компанією), так і локальними (проведення переговорів, підготовка бізнес-плану, звіту тощо). Використання цього методу дозволяє майбутнім фахівцям виконувати різні професійні функції і за рахунок цього розширити власні уявлення про організацію і взаємини її співробітників [214;223;228;235].

Наприклад, учасник ділової гри, який грає роль директора з продажу, може набагато краще зрозуміти, під впливом яких чинників складається попит і ціна на продукцію компанії, відносини із замовниками і т.п.

Інструктор може підсилити даний момент, задаючи учасникам гри визначений тип поведінки, тобто моделюючи його. Ділові ігри досить корисні з погляду вироблення практичних, управлінських (складання планів, проведення нарад, переговорів) і поведінкових навичок (задоволення потреб клієнтів, орієнтованості на якість, співробітництво). Вони менш ефективні

для засвоєння теоретичних знань і оволодіння новими професіями. Ділові ігри є вартісними, оскільки для їхньої підготовки потрібні спеціальне забезпечення, спеціальні навички і досить багато часу. Ефективне розбирання ділової гри, що має надзвичайне значення для ефективності цього виду навчання, також вимагає участі спеціально підготовлених інструкторів.

Основні принципи конструювання й організації ДГ сформульовані А.А.Вербицьким [65].

1. Принцип імітаційного моделювання конкретних умов ігрового моделювання змісту і форм професійної діяльності. Відповідно до даного принципу викладач на етапі проектування гри повинен створити дві моделі: імітаційну модель фрагмента виробничої діяльності (за допомогою інженерних засобів) та ігрову модель професійної діяльності зайнятих у цьому фрагменті людей (за допомогою дидактичних засобів). Недооцінка чи недостатнє врахування психолого-педагогічної складової ігрової навчальної діяльності найчастіше веде до того, що гра зводиться до звичайного тренінгу, що має, на думку А.А.Вербицького, зовсім іншу дидактичну природу і є різновидом неімітаційного моделювання. Неприпустимо використовувати ДГ тільки для засвоєння професійних знань, що може здійснюватися за допомогою інших методів навчання. Гра, насамперед, має бути спрямована на розвиток особистості майбутнього фахівця, оволодіння ним професійною діяльністю, на розвиток професійного мислення, що здійснюється на матеріалі динамічно породжуваних навчальних ситуацій [68, 137].

2. Принцип проблемності змісту імітаційного моделювання та процесу його розгортання в ігровій моделі. Суть даного принципу полягає в тому, що в основі ДГ покладено систему навчальних завдань у формі опису конкретних виробничих ситуацій, що містять суперечливі дані, альтернативи, неповну інформацію і т.ін. У процесі гри студенти мають провести аналіз цих ситуацій, вичленити проблему, перевести її у власні завдання, розробити способи і засоби рішення і прийняти це рішення, переконати інших у його правильності. Процес вирішення даних завдань здійснюється на основі

активного використання і включення в ДГ інших методів і технологій навчання (дискусія, “мозковий штурм” і т.ін.).

3. Принцип спільної діяльності полягає в тому, що ДГ розгортається як процес прийняття спільних рішень в умовах рольової взаємодії і вимагає психолого-педагогічного забезпечення спільної діяльності студентів на всіх її етапах: спільного планування; розподілу функцій, ролей; реалізації; рефлексії результатів діяльності; визначення організаційних і психологічних умов групової взаємодії.

4. Принцип діалогічного спілкування передбачає включеність кожного учасника в спільну діяльність, надання права висловити свою точку зору з усіх питань, які виникають у грі. Це досягається за умови забезпечення кожного студента певною роллю, що передбачає активне залучення його до діалогу і полілогу, а також вибором ситуацій, що дозволяють обговорити виникаючу проблему з різних точок зору.

5. Принцип двоплановості ігрової навчальної діяльності полягає в тому, що досягнення ігрових цілей має служити засобом реалізації цілей навчання і виховання, розвитку особистості студента. Орієнтація студентів переважно на ігрові цілі формує мотивацію досягнення, зосереджує їхню увагу не на процесі, а на результаті роботи, будить прагнення бути першим і найчастіше веде до “перегравання”, перекручування реальної ситуації професійної діяльності, неадекватної поведінки і неефективного розв’язування професійної проблеми. Усвідомлення студентами двоплановості цілей і результатів гри забезпечується включенням їх у спільне цілепокладання й аналіз її результатів за двома критеріями: досягнення ігрових цілей (характер і результат ігрової взаємодії); досягнення педагогічних цілей (засвоєння навчального матеріалу, формування професійно- і соціально-цінних якостей, розвиток особистісного потенціалу майбутнього фахівця).

Як і у будь-якої технології, у ділових ігор є своя галузь застосування, свої плюси і мінуси. Розглянемо ті механізми, що роблять ігри унікальним засобом педагогіки:

1. Мотивація. Одна з величезних проблем сучасної освіти – це пасивність студента. Він одержує відповіді на питання, яких не задавав. Будь-яка гра, щоб бути грою, створює в гравця мотив, бажання чогось досягти. Освітня рольова гра звичайно змінює місцями мотив і мету – ті знання, оволодіння якими є освітньою метою гри, розглядаються як засіб для досягнення визначеної ігрової мети.
2. Прикладний характер одержуваних знань. Ще одна з проблем освіти – це самоцінність знань, коли студент не розглядає знання як щось застосовне до дійсності. Гра – не дійсність, але може змусити глянути на знання як на те, що може принести реальну користь: математика – розрахувати ефективність капіталовкладень, фізика – розробити схему роботи необхідного пристрою і т.ін.
3. Суб'єктність учасника-студента. Одним з найважливіших принципів сучасної освіти є принцип суб'єктності студента. Полягає він у тім, що студент має бути активним учасником, суб'єктом власної освіти – не ми *його* вчимо, а *він* вчиться.
4. Оволодіння не тільки знаннями, а й способами одержання знань. Наприклад, в іграх суттєве значення мають метакогнітивні уміння – робота з теоріями, гіпотезами, формування експериментів і т.ін.
5. Ігри працюють не тільки з когнітивним простором студента, а й загалом з його особистістю, захоплюючи ціннісні, емоційні, моральні, мотиваційні аспекти.

Ці механізми демонструють переваги ділових ігор як освітнього засобу. Поряд з названими перевагами ДІ мають низку недоліків. До них можна віднести такі:

1. Значні енергетичні витрати не лише майстрів-організаторів, а й учасників.
2. Порівняно (із традиційною педагогікою) малий обсяг власне нової інформації. Гра гарна, скоріше, як засіб освоєння (засвоєння, присвоєння, оволодіння) вже наявної інформації, проте як джерело нової інформації є значно повільнішим засобом.
3. Якщо говорити про традиційну тріаду цілей педагогіки (навчання, розвиток і виховання), то ігри більш ефективні як засіб розвитку (формування нових способів діяльності або мислення, наприклад) і виховання.

Варто зазначити, що ділові ігри часто виявляються неефективними саме з погляду цілей і завдань професійної освіти. В загальному вигляді кожна ділова гра передбачає дві основні складові своєї організації: а) модель з'імітованого процесу, що відображає залежність змін у „середовищі” або „об'єкті”, що відбуваються під впливом тих або інших дій або рішень учасників гри; б) систему пропонуваніх гравцеві рішень і дій, що викликають зміни в „середовищі”, результати яких визначаються згідно моделі. Принципи побудови моделі і „закони” зімітованих процесів залишаються схованими від гравців. Виходячи з наявного професійного досвіду, гравці приймають рішення у вигляді зворотного зв'язку, одержують результати своїх дій. Отже, гравці можуть в умовах конкуренції або кооперації з іншими учасниками аналізувати й оцінювати свої дії тільки за результатами. За рахунок імітації в грі особливостей професійної сфери діяльності або її часткових ситуацій учасники мають можливість порівнювати і критично оцінювати ефективність уже наявних у них способів діяльності, але не більше. При цьому зміст діяльності і її способів часто залишаються схованими для рефлексивного аналізу. Фактично в традиційних ділових іграх розширюється раніше сформоване професійне орієнтування, але не створюються умови для оволодіння новими способами діяльності. Відсутність умов для здійснення рефлексивного свідомого ставлення до власних дій визначається тим, що в таких формах організації ігрового навчання не робиться спеціального акценту на необхідності виникнення в учнів ігрового ставлення до ігрової діяльності. Більш того, в ділових іграх, як зауважує Артур Л.Робертс, виникнення рефлексивного ігрового відношення до самого сюжету або спроби розкрити закон імітаційної моделі розглядаються як негативний момент. У таких випадках кажуть, що при цьому гра йде заради самої гри, а досягнення виграшу – заради виграшу. Гравці, намагаючись обіграти один одного або “модель”, відволікаються від цілей навчання. Це побоювання в багатьох науковців пояснюється тим, що всяка ігрова форма може провокувати виникнення ігрової діяльності, але

зовнішні стосовно гри цілі навчання навичкам ігрової діяльності змушують фактично заперечувати ігрову діяльність як основний механізм, що забезпечує ефективність навчання.

Слід також зазначити, що сучасні ділові ігри, незважаючи на недоліки, все-таки дають суттєвий навчальний ефект завдяки присутності майже в усіх іграх моменту дискусії, обговорення й аналізу учасниками своїх дій між собою і з координатором гри. Саме в цьому моменті вони дійсно рефлексивно і по-дослідницьки ставляться до власної діяльності та її організації. Те, наскільки організованою буде ця сторона ігрового процесу, і визначить міру ефективності формування рефлексивно-розумового і дослідницького ставлення до дійсної професійної діяльності. Психологічно це означає, що учасники починають абстрагуватись від вузькопредметних питань і спрямовують свою активність на аналіз і співорганізацію колективної сучасної діяльності в конкретних умовах гри, тобто здійснюють власне ігрову діяльність. Вони переносять увагу з продуктів і результатів розумових дій на процеси, способи і логіку. На жаль, в літературі, присвяченій діловим та імітаційним іграм, що застосовуються в навчальному процесі, дуже мало підкреслюється ця сторона ігрового процесу і методу; названі процедури не стають предметом спеціальної організації.

У психологічній концепції ігрової діяльності, розвинутій у роботах О.М.Леонтьєва і Д.Б.Ельконіна, гра визначається як діяльність, предмет і мотив якої лежать у самому процесі її здійснення. Звичайно, таке визначення є однобічним і підкреслює лише суб'єктивно-мотиваційний аспект ігрової діяльності, не характеризуючи специфіки змісту її процесів. Таку однобічність визначення можна усунути, якщо доповнити його характеристиками психологічних особливостей діяльнісних процесів, що власне й забезпечують збіг мотиву та предмета діяльності з її процесами. Такими особливостями є, насамперед, рефлексивність і спрямованість на самоорганізацію способів здійснення діяльності.

Таким чином, ігрова діяльність характеризується процесами свідомої організації способу здійснення діяльності, що ґрунтуються на рефлексії й активних пошукових діях із приводу змісту ролей, ігрових функцій або сюжету. Тільки тоді, коли суб'єкт діяльності починає здійснювати організаційні дії з приводу сюжету, роблячи предметом своєї діяльності зміст і процеси, можна говорити про виникнення ігрової діяльності і специфічного ігрового відношення. Рефлексивний, пошуковий, розумовий і організаційний компоненти ігрової діяльності формують у суб'єкта дослідницьке і творче ставлення до дійсності.

1.3. Психолого-педагогічні основи та практика застосування ділових ігор у професійній діяльності і підготовці економістів

У зв'язку з різким підвищенням попиту на високоякісну економічну освіту, що почало спостерігатися в 90-х роках ХХ ст. навчальні заклади виявилися в незвичних умовах конкуренції. Виникла необхідність підвищення ефективності навчального процесу. Цього можна було досягти шляхом скорочення непродуктивних витрат часу занять, розширення можливостей самостійного навчання, підвищення якості викладання.

Розглядаючи питання про цілі конструювання і застосування ділових ігор, варто виділити три головних напрями:

- 1) дослідження в галузі економіки, управління і т.ін.;
- 2) навчання, підготовка і перепідготовка керівних кадрів;
- 3) профвідбір, атестація кадрів.

Варто зазначити, що ефективність ділових ігор проявляється не лише в підготовці майбутніх економістів, а й під час безпосереднього використання на практиці. Хотілося б звернути увагу на наступний аспект ігрового навчання. Часто буває непросто зрозуміти, чи зуміє фахівець, що добре працював на своїй невеликій ділянці, керувати колективом або взяти під свою відповідальність набагато більшу кількість людей, ніж колись. Гра є

своєрідним лакмусовим папірцем, що показує, наскільки розвинуті в людині такі якості, як швидка навченість, системність мислення, вміння аналізувати інформацію, вміння працювати в колективі і відстоювати свої рішення. Її результати можуть розглядатися як один з важливих чинників під час розв'язання питання про призначення співробітника на керівну посаду.

На практиці ігри зазвичай поділяють на ділові та інноваційні, які використовують в організаціях та підприємницьких структурах для розв'язання конкретних питань. Ділова гра допомагає у вирішенні досить вузького класу завдань. Рішення в ній, як правило, передбачувані. Гра може доповнюватися новими даними, коригуватися, використовуватися для вихідних завдань в інших галузях, проте для розвитку закрита через жорсткість своєї структури. Має певні правила, що їх повинні дотримуватися гравці, а це - рольові розпорядження, правила роботи з інформацією, жорсткі обмеження на дозволені дії, припущення щодо імітованих систем тощо. Навчальна функція такої ділової гри полягає у виробленні навичок дій у стандартних ситуаціях, які можливі в реальному житті.

До інноваційно-ділової гри вдаються, коли розв'язання тих чи інших питань ускладнене, а кінцевий результат непередбачуваний, через що стоїть завдання розробити щось нове. Гра надає більшого простору для творчості, і будь-які перешкоди, що їх створюють самі учасники процесу, використовуються як фактори, що сприяють розвитку. Така модель не має чітко окресленої структури і постійно змінюється. Утім, інноваційно-ділова гра потребує постійної уваги ігротехніка (людини, яка контролює процес гри), аби під час дискусії не втратити головної ідеї заходу. Ще один важливий нюанс, який відрізняє ділові ігри від інноваційних: під час останніх якщо і відпрацьовуються якісь навички, то це навички організації власної поведінки в нестандартних ситуаціях.

Окрім згаданих двох моделей ігор, є й так звана організаційно-діяльна гра. За деякими параметрами вона істотно відрізняється від звичайних ділових. Робочий процес будують на основі позиційної

самовизначеності учасників, а не ролевих розпоряджень. Головне призначення таких ігор – вироблення та апробація засобів організації колективної діяльності.

Фахівці стверджують, що інноваційно-ділові ігри можна проводити на будь-яких підприємствах для розв'язання будь-яких завдань. Приміром, нещодавно така гра відбулася на київській фірмі “Каскад” (середнє підприємство, торгівля нафтопродуктами) задля удосконалення структури управління. За відгуками керівництва компанії, гра посприяла появі у працівників мотивації до конкретних дій [<http://www.kontrakty.com.ua>].

У таблиці 1.1. наведено головні відмінності ділових ігор від інноваційних.

Таблиця 1.1.

Основні відмінності ділових ігор від інноваційних

Ділові ігри	Інноваційні ігри
жорсткі (щодо вимог виконання правил, ролей) потребують чимало цифрової інформації	нежорсткі, вільні, не потребують невідомої учасникам інформації (кожен ознайомлений з проблемою, яка вирішується)
орієнтовані на раціональні дії учасників	орієнтовані на особисте, емоційне включення учасників
закриті (для розвитку) рішення, передбачувані	відкриті для самостійного розвитку рішення невідомі
орієнтовані на вироблення навичок дій у стандартних ситуаціях	розвиваються, орієнтовані на вироблення навичок у нестандартних ситуаціях

На практиці ділові ігри інколи поєднують з тренінгами і навіть ототожнюють ці два поняття. Але тренінги - це активний спосіб навчання, в основі якого - принцип взаємодії в малих групах: до 12 осіб. Ігри також навчають, але їх, у першу чергу, проводять, щоб вирішити якусь певну проблему з урахуванням думок усіх сторін, що беруть у цьому участь. Ділові ігри економістів проводяться в позавиробничій обстановці, де забезпечується безперервна взаємодія учасників.

Завданнями ділових ігор в таких умовах є:

- тісніше знайомство головних осіб і їхня взаємодія;

- постановка спільного завдання, що є формулюванням основного конфлікту;
- тренінг командних методів колективного мислення і прийняття рішень;
- оцінка і добір лідерів, побудова планів індивідуальної роботи з ними;
- вироблення загальних поглядів на проблеми підприємства і способи їхнього вирішення;
- ігрове пророблення рішень, вироблених у діловій грі;
- висування надихаючої мети;
- прийняття плану її досягнення;
- колективне зобов'язання досягнення мети;
- обговорення з вищим керівництвом розроблених рішень і планів.

Ділова гра займає від 3 до 5 днів і проводиться зазвичай через 7-14 днів після закінчення експрес-аналізу організації.

Ділові ігри часто використовують також як найбільш ефективний інструмент добору персоналу. Прикладом є ділова гра „Міст між бізнесом і студентами”, організована Молодіжним економічним клубом у Росії [meclub@mail.ru]. У діловій грі, в якій брали участь представники служб персоналу компаній „Видавничий будинок „Пітер”, UltraStar, агентства персоналу Dego, студенти займали позиції менеджерів у трьох конкуруючих між собою компаніях. У грі вони одержали можливість виявити себе й одержати цінний практичний досвід, а також шанс працевлаштування в компанії міста.

Аналіз практики впровадження ділових ігор у підготовці економістів показує, що досвід їхнього застосування розрізнений, багато в чому носить емпіричний характер, що ускладнює впровадження та поширення ігор в інтересах ефективної і всебічної підготовки економістів. Разом з тим, у практиці економічних навчальних закладів відзначаються наступні тенденції: по-перше, елементи ігор сполучаються з традиційними методами навчання; по-друге, проводяться комплекси дидактичних ігор протягом одного-двох занять з визначеної теми у відповідності із заздалегідь визначеними дидактичними

цілями; проводяться й тривали за часом ігри на базі спеціально обладнаних ігрових центрів (навчальні фірми).

Проте аналіз стану практики навчання в економічних ВНЗ показує, що переважними все-таки є перші дві тенденції. Викладачі пояснюють це недостатністю своїх методичних знань, необхідністю суворо дотримуватися предметно-тематичних планів і навчальних програм. Оскільки заняття плануються окремо кожним викладачем, найчастіше застосовуються ігрові технології, реалізовані на одному-двох заняттях, у співвідношенні ігрових прийомів як елементів навчання в групах, що навчаються з метою формування їхніх конкретних (предметних) умінь і способів діяльності, важливих для майбутньої діяльності фахівця.

Отже, проаналізувавши різні підходи до характеристики сутності ділової гри, можна стверджувати, що її відрізняють наступні риси. По-перше, це особливий вид діяльності студентів, у якому наявні ігрові й навчальні цілі та завдання. По-друге, в ній спостерігається відповідність результату чітко поставленої педагогічної мети навчання – засвоєнню в процесі навчальної ігрової діяльності предметного змісту навчальної дисципліни й розвитку конкретних умінь і навичок, включаючи професійні. По-третє, – наявність у дидактичній грі правил, що відображають зміст гри, й цілковите самовладання змагальності, суперництва. Ділова гра як своєрідний вид діяльності, в процесі якої відбувається не тільки засвоєння предметного змісту, а й соціальної поведінки, в дидактичному плані корисна, в першу чергу, творчим станом її учасників. Виходячи з цього, наше робоче визначення ділової гри таке: ділова гра – це спеціально організована навчально-пізнавальна діяльність, у якій здобуваються знання, формуються способи, уміння, навички, розвиваються професійно значимі якості особистості шляхом активного включення студентів у соціально-комунікативну взаємодію в обстановці змагальності і творчого пошуку.

Спираючись на концепцію особистісно орієнтованого навчання і можливості реалізації її в практиці вузівського навчання з урахуванням

особливостей навчальних дисциплін і розвитку професійно значущих якостей особистості, нами об'єктивно виділено чотири види дидактичних ігор: ситуаційно-пізнавальні, проектувально-дослідницькі, імітаційно-рольові та комплексні. При цьому ми виходимо з того, що центральною ланкою в ігровій ситуації для суб'єкта, включеного в неї, є проблема. Вона „пов'язує пізнавальну діяльність людини з об'єктивною дійсністю (через ситуацію)” [226, с.64]. Гравець, потрапляючи в ігрову навчальну ситуацію, зосереджується на тому завданні, що стоїть перед ним і має бути розв'язане під час гри. В процесі розв'язування проблеми виникає пряме й опосередковане спілкування між гравцями, призначене для досягнення освітніх і виховних цілей. Таким чином, проблема, схована в грі, стимулює особистісну потребу в пізнанні, що, в свою чергу, спонукає граючого до актуалізації необхідних якостей особистості в постановці мети, що відповідає проблемі, і, далі, до цілеспрямованої діяльності з розв'язання проблеми. Проблема в даному випадку ніби переводиться зі сфери потреби в сферу мети людської діяльності [226].

Дидактична цінність ситуаційно-пізнавальних ігор полягає в реалізації конкретних навчальних цілей із засвоєння предметних знань, а розвиваюча і виховна – в розвитку на основі набутих знань таких гностичних якостей і інтелектуальних здібностей, як кмітливість, спритність, здатність до аналізу і синтезу, активність, контактність, самостійність. Друга група ігор – проектувально-дослідні, тобто ігри, спрямовані на вивчення проблеми і потребує проектування процесу її рішення учасниками.

Імітаційно-рольові ігри – це такі ігри, в яких рішення професійно спрямованої проблеми пов'язане з багатьма знаннями, уміннями і навичками майбутнього фахівця, його здатністю творчо мислити, приймати самостійні рішення в умовах моделювання майбутньої службової діяльності і виконання студентами певних ролей. Однією з функцій ігрового моделювання є пошук особистістю самостійного рішення в навчально-пізнавальній діяльності. Важливо враховувати, що на етапі первісного вузівського навчання доцільні

наступні типи ігрового моделювання. По-перше, репрезентативне – із представленням найбільш значимих, сутнісних або характерних явищ і ситуацій професійної діяльності. По-друге, варіативне – з підбором варіанта виконання діяльності до вже наявного. По-третє, проблемне, орієнтоване на вивчення професійної діяльності при рішенні визначеного класу задач з наступним пошуком свого рішення стосовно до конкретної проблемної ситуації. Нарешті, адаптивне моделювання, у якому використовується як основа відомий спосіб рішення задачі, але згодом цей спосіб адаптується до умов конкретної ситуації професійної діяльності [207].

Ряд авторів (В.А.Сластьонін, Л.С.Подимова) констатує, що в умовах ігрового моделювання навчальної діяльності здійснюється її перехід в навчально-творчу, оскільки при цьому використовуються резервні можливості і творчі здібності студентів, а їхнє мислення звільняється від стереотипів, що дуже важливо в розвитку усвідомленої готовності до здійснення професійної діяльності [207]. Прикладом такої гри може бути ділова гра на тему „Зарубіжні системи менеджменту”. Розглядаються системи управління в Японії, Німеччині, Швеції, Фінляндії, Франції. Студенти кожної мікрогрупи вивчають особливості конкретної системи, принципи управління, планування, організації виробництва, мотивування, контролювання, прийняття управлінських рішень тощо. Для всіх груп дається одне і те саме конкретне завдання, проте кожна з груп моделює його відповідно до вибраної системи менеджменту.

Становлять інтерес для вузівського навчання й організаційно-діяльнісні ігри (ОДІ), як новий вид ігрового моделювання, початок якому поклав Г.П.Щедровицький (1978 р.). Ігри даного класу – проблемні ділові, проблемно-орієнтовані, апробаційно-пошукові й інноваційні – найчастіше використовують в управлінській діяльності під час рішення складних соціально-виробничих завдань, коли потрібне об’єднання фахівців різних напрямів. Головна їхня відмінність у навчанні фахівців від інших – це тривалість: для реалізації ОДІ потрібно від декількох днів до 2-3 тижнів.

Перевагою цього виду гри є те, що вона є комплексною. О.С. Анісімов справедливо характеризує ОДІ як цілісну одиницю гри нового типу, що сполучає всі процеси колективного саморозвитку і розвитку діяльності [29].

Проблеми розробки, впровадження і використання ділових ігор у навчально-виховному процесі висвітлені в працях Н.В.Борисової, А.О.Вербицького, О.С.Дубинчук, Д.Б.Ельконіна, О.М.Леонтьєва, В.І.Рибальського, В.А.Ткаченко, Е.М.Ханіної та інших науковців. Вони наголошують на тому, що на сучасному етапі саме ділові ігри є одним із найдієвіших засобів набуття професійних знань, умінь і навичок. Такі висновки підтверджують і практики. Наприклад, викладачі Національної академії державної податкової служби України стверджують, що „студенти проявляють до ігор підвищений інтерес, оскільки завдяки діловим іграм створюються умови, які сприяють мимовільному засвоєнню матеріалу” [175, с.161]. Під час ділових ігор, що проводяться в Харківському національному університеті ім.В.Н.Каразіна, студенти визначають основні характеристики особистості сучасного керівника [137, с.243].

У Дніпропетровському національному університеті широко впроваджується технологія case-study, що передбачає вивчення конкретної ситуації, котра стосується або теоретичних положень курсів, або діяльності галузі, в якій мають працювати майбутні фахівці [54, с.320]. На заняттях студенти виступають у ролях аналітиків, експертів, спікерів тощо. Практики стверджують, що застосування рольової моделі прийняття рішень не лише прищеплює практичні навички з керування економічними процесами, а й підвищує культуру мислення, розвиває навички з відстоювання власної позиції, вчить враховувати віддалені перспективи будь-яких рішень та вчинків, формує навички проведення дискусій.

Колектив Могилів-Подільського технологічного технікуму також використовує ділові ігри для тренування, розвитку творчого мислення, формування практичних умінь і навичок, стимулювання уваги й підвищення інтересу до знань, активізації сприйняття навчального матеріалу. Ділову гру

в технікумі використовують також як форму поточного контролю під час проведення навчальної практики з бухгалтерського обліку. В даному випадку під діловою грою розуміють „вправу, яка описує ситуацію з діяльності підприємства і вимагає прийняття того чи іншого вирішення відповідно до наданих повноважень” [174, с.290]. Учасників гри вчать швидко орієнтуватися в обставинах, що виникли в конкретній ситуації, бачити причини виникнення проблем і знаходити шляхи їхнього усунення. При цьому, як стверджують практики, в студентів розвивається вміння оперативно приймати рішення в умовах невизначеності, за умов обмеженої інформації та ліміту часу.

Аналіз багаторічної праці прихильників ділових ігор дозволяє нам зробити висновок, що за останні десятиліття були помітні досягнення в цьому напрямі професійної підготовки. Чимало зроблено науковцями в плані розробки ділових ігор. При цьому всі типи ділових ігор розроблялись із урахуванням професійного спрямування, пошуків ефективних засобів розвитку індивідуальних якостей особистості.

Аналіз різних підходів щодо суті й особливостей ігор дозволив вченим вичленити їхні основні функції, до яких умовно віднесено виховні, гносеологічні, психологічні, соціологічні й дидактичні. При цьому вони об'єднані однією ідеєю - навчальною, а це, на думку О.В.Семенової, дозволяє зробити акцент на дидактичному характері гри, підійти до розуміння ігрового методу з позицій системного аналізу [121; 204].

Професійне навчання студентів шляхом залучення їх до ділової гри потребує, на відміну від її застосування для інших вікових категорій, не лише засвоєння нової інформації, а перш за все - активної діяльності, самостійного мислення, самостійності прийняття оптимального рішення. Це пояснюється тим, що в діловій грі, в якій беруть участь дорослі, чітко проявляється елемент свідомої організованості, продуктивної діяльності. Можна сказати, що тут особливу роль відіграють мотивація і цілепокладання. І, на відміну від дитячих дидактичних ігор, дорослі часто самі моделюють навчальні ігри,

свідомо передбачаючи їхні навчальні цілі.

Ігри в системі професійної підготовки економістів мають досить вмотивоване застосування. Будь-яка діяльність, що пов'язана з умовностями, є певною мірою грою. А гра в професійно-навчальній діяльності посідає особливе місце, оскільки її застосування, як стверджує В.В.Петрусинський, створює умови для інтенсивного формування різноманітних професійних якостей [120]. Крім того, одна й та сама гра може виконувати кілька функцій.

1. Навчальна функція – розвиток загальнонавчальних умінь і навичок та психологічних якостей, таких, як пам'ять, увага, сприйняття інформації тощо.
2. Розважальна функція – створення доброзичливої атмосфери на заняттях.
3. Комунікативна функція – об'єднання учасників, налагодження емоційних контактів.
4. Релаксаційна функція – зняття емоційного напруження, викликаного навантаженням на нервову систему під час інтенсивного навчання.
5. Психотехнічна функція – формування навичок підготовки свого фізіологічного стану для більш ефективної професійної діяльності, перебудови психіки для засвоєння більших обсягів інформації тощо [119].

Творча ігрова діяльність майбутніх фахівців є важливим чинником впливу на формування професійного мовлення. Таким чином, з'являється необхідність організації такого професійного навчання, яке забезпечило б формування в студентів компонентів мовленнєвої творчості. Тому діяльність майбутнього фахівця спочатку повинна проходити в чітко заданій ситуації, що управляється і виступає своєрідним підготовчим етапом до реалізації мовленнєвих функцій, коли здійснюється трансформація сформованих умінь у грі в новій реальній ситуації. Таким підготовчим етапом у навчальному процесі може бути ділова гра.

Включення в навчальний процес ділових ігор, як показало наше дослідження, є ефективним засобом боротьби з формалізмом знань, засобом активізації навчальної діяльності студентів, розвитку їхніх пізнавальних інтересів. Найціннішою якістю ділових ігор є їхня можливість

індивідуалізувати роботу на занятті, забезпечувати завдання, посилюючи кожному студенту, з урахуванням його розумових можливостей і максимально розвивати здібності кожного. Ділова гра має низку рис, що властиві і навчальній, і ігровій діяльності. Це пов'язано з її цільовою установкою на формування знань і умінь, орієнтування на почуття радості, підйому духовних сил, мобілізацію уваги.

Дидактична гра сприяє реалізації виховних цілей, привчаючи майбутніх фахівців до відповідальності, а також, формує в них, водночас з партнерськими відносинами, почуття внутрішньої волі, відчуття дружньої підтримки і прагнення до надання, в разі потреби, допомоги своєму партнерові, що сприяє зближенню учасників гри, поглиблює їхні взаємини. Розширюючи межі міжособистісних стосунків, ділова гра сприяє виникненню творчих зв'язків між студентами, а також робить об'єктивнішим процес самооцінки, підвищує об'єктивність в оцінці інших.

Крім того, ділова гра сприяє реалізації пізнавальних цілей, розвиває активність і самостійність студентів. В ігровій ситуації майбутні фахівці не лише виявляють максимум спритності, винахідливості, а й мобілізують усі свої знання, творчо підходять до виконання завдання. Сьогодні вже доведено, що гра може бути й одним із принципових моментів створення інтелектуально-насиченого середовища [209]. Психологи вважають, що гра в житті людини є постійним джерелом нових сил, саморозвитку особистості. Психолог Й.Хейзинга, аналізуючи людську діяльність, зробив висновок, що кожна з них містить елементи гри. Ділові ігри збагачують процес навчання, що зумовлено використанням різних видів навчальної діяльності. Крім того, завдяки їхньому використанню, у навчальний процес включаються нетрадиційні види діяльності, наприклад, організаційна, комунікативна і т.ін., що сприяє значному збагаченню процесу пізнання.

Під час ділової гри відбувається ламання психологічних стереотипів, нав'язаних звичною системою викладання, дає широкі можливості творчого

починання, як у процесі одержання комплексу практичних умінь і навичок, так і в усвідомленні необхідності введення інноваційних процесів у навчання.

Особливо значуще включення ділових ігор для стимуляції спілкування. Завдяки своїй розмаїтості вони дають можливість викладачам використовувати різні форми організації діяльності, що сприяє збільшенню рівня спілкування майбутніх фахівців. Ділова гра є колективним заходом, у якому взаємодіють кілька гравців, які приймають рішення в ситуаціях, наближених до реальних. Кожен гравець приймає певні рішення і може швидко одержати та проаналізувати результат, тим самим збагачуючи свій власний досвід [184]. Ділова гра є одним з ефективних дієвих засобів у структурі професійної підготовки економістів. Вона організовується у вигляді розробки й захисту студентами проектів, у формі групового розв'язування задач з економічним змістом, у формі бригадного виконання дослідницької роботи і т.ін. На занятті моделюється діяльність певної установи з розв'язання реальної для неї проблеми [185, 390].

Авторитарна педагогіка робить студента пасивним, знижує навіть в обдарованого студента відсоток засвоюваності навчального матеріалу до нижньої планки пізнання, пригнічує його права і гідність, гасить творчі поривання й інтелектуальний зліт. Змінити ситуацію на краще здатні методи активного навчання, до яких відносяться ділові ігри.

Висновки до розділу 1. Кардинальні зміни соціально-економічних орієнтирів подальшого розвитку України зумовлюють необхідність модернізації змісту, засобів і методів здійснення економічної освіти. Ефективність підготовки майбутніх економістів залежить від багатьох чинників, серед яких, на нашу думку, важливе значення має впровадження в навчальний процес активних методів навчання. Серед активних методів навчання чільне місце займає ділова гра.

Ділову гру можна розглядати як моделювання реальної діяльності фахівця в тих або інших спеціально створених ситуаціях. Ділова гра (ДГ) виступає як засіб і метод підготовки й адаптації до професійної діяльності і

соціальних контактів. Відмінність ділової навчальної гри від традиційних методів навчання, її навчальні можливості полягають у тім, що в грі відтворюються основні закономірності професійної діяльності і професійного мислення на матеріалі динамічно народжуваних навчальних ситуацій, що розв'язуються спільними зусиллями учасників гри. Сутність ДГ полягає в тому, що вона є формою відтворення предметного і соціального змісту професійної діяльності, моделювання систем відносин, характерних для даного виду праці. Проведення ДГ гри – це розгортання особливої, ігрової діяльності учасників на імітаційній моделі, що відтворює умови і динаміку реального світу. Ділова гра є модельним заміщенням двох реальностей – процесу виробництва і процесу діяльності в ньому людей.

Проте ефективність їхнього впровадження в навчальний процес, як показують численні дослідження [1,2,7,13,22,43,54,60,65,83,168 та ін.], залежить від низки умов і чинників, які можна розділити на три групи:

- соціально-педагогічні: чітке усвідомлення учасниками мети гри; дотримання законів, принципів і правил гри, що адекватні вимогам економічно розвинутого суспільства; тісний зв'язок з навчальним матеріалом, максимальне спрямування його на практику; взаємозв'язок навчально-ігрової діяльності з економічними реаліями; цільовий вибір викладачем адекватних видів і форм організації ділових ігор з метою формування конкретних професійних навичок; здійснення диференційованого підходу до студентів з різним рівнем знань і різною мотивацією до участі в грі; надання викладачем своєчасної консультації, поради, допомоги з метою запобігання конфліктам та небажаним наслідкам
- психолого-педагогічні: розвиток особистісних професійно-значущих якостей студентів; врахування індивідуальних особливостей, досвіду і знань студентів з метою максимального розвитку їхніх здібностей; максимальне забезпечення творчої само-реалізації, самоствердження та самоорганізації студентів; залучення студентів до само оцінювання
- організаційно-педагогічні: визначення викладачем змісту і цілей

проведення навчально-ігрової діяльності; встановлення суб'єкт-суб'єктних відносин у грі, залучення суб'єктів у різні види ігор; ведення навчально-методичної документації, в якій відображено структуру і зміст гри; організація ігрової діяльності студентів на різних етапах реалізації гри; наявність загальної системи оцінок і самооцінок процесу і результатів ділової гри; прозорість і доступність змісту завдань, умов і правил гри для студентів; повідомлення членам команд параметрів і критеріїв оцінювання; обов'язкове оцінювання найбільш важливих аспектів діяльності учасників.

За умови дотримання названих умов під час проведення ДІ можна поглибити знання з окремих навчальних дисциплін, розвивати культуру професійного мовлення майбутніх фахівців, формувати окремі професійні навички. Але, враховуючи комплексність вимог до майбутнього фахівця за напрямом підготовки 0501 - "Економіка і підприємництво", що висвітлені в галузевих стандартах вищої освіти України [82], ми дійшли висновку, що необхідно проводити комплексні ділові ігри і під час їхнього проведення забезпечувати дотримання низки специфічних педагогічних умов.

До специфічних педагогічних умов, що забезпечують ефективність упровадження комплексних ділових ігор у підготовку майбутніх економістів, ми відносимо:

- 1) поєднання рольових, імітаційних та організаційно-діяльнісних аспектів гри;
- 2) синтез основних функцій гри;
- 3) надпредметність і міждисциплінарність поставлених завдань, що вимагають інтегрованих знань;
- 4) максимальне спрямування ДІ на розвиток особистісних і професійно значущих якостей майбутнього фахівця.

Спробуємо обґрунтувати необхідність додержання цих умов, розглянувши детально методику впровадження ділових ігор у професійну підготовку економістів.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИКА ВПРОВАДЖЕННЯ ДІЛОВИХ ІГОР У ПРОФЕСІЙНУ ПІДГОТОВКУ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ

2.1. Специфічні педагогічні умови проведення комплексних ділових ігор у процесі фахової підготовки економістів

Останнім часом ділові ігри знаходять усе ширше застосування в самих різних галузях: в основному в економіці і політиці, а також у соціології, екології, адмініструванні, освіті, міському плануванні, історії. Ігри використовуються для підготовки фахівців у відповідних галузях, для прогнозування результативності та апробування нововведень. Розробляються ділові ігри і як спосіб комунікації між фахівцями різних галузей, як особлива мова майбутнього. Метою використання ділової гри в підготовці економістів є не лише передавання студентам визначених знань і умінь, що відповідають сучасному рівневі розвитку науки, а й навчання їх самостійно здобувати ці знання.

Проаналізувавши цілі освітньої та професійної підготовки, зміст освіти, місце фахівця в структурі господарства держави, вимоги до його компетентності та інших соціально значущих властивостей і якостей [176], ми висловлюємо припущення, що найбільш ефективною діяльністю студентів в ігровій ситуації може бути рольова взаємодія, закладена в комплексній грі. *Під комплексністю ділової гри ми розуміємо поєднання рольових та імітаційних аспектів гри, синтез її основних функцій, міждисциплінарність поставлених завдань, інтегрований підхід до застосування та засвоєння професійних знань.*

У ділових іграх на основі ігрового задуму моделюються життєві ситуації і рольові взаємодії. Гра надає учасникові можливість побувати в

ролі менеджера, підприємця, директора і т.п. Використання ділових ігор значно зміцнює зв'язок (студент - викладач), розкриває творчий потенціал кожного. Досвід проведення ділових ігор показав, що в процесі їхнього проведення відбувається інтенсивніший обмін ідеями, інформацією, гра спонукає учасників до творчого процесу.

Останніми роками ділові ігри використовуються, як правило, в трьох різних аспектах: гра-навчання, гра-тренінг, гра-дослідження. Однак слід зазначити, що в чистому виді ці ігри не використовуються; кожна конкретна ділова гра несе в собі переплетіння зазначених аспектів.

Оскільки в літературі немає єдності з питань про сутність ділової гри та методики її конструювання, то немає і загальноприйнятого положення про структуру гри, хоча багато структурних елементів є загальними в різних підходах. Як правило, автори виходять із свого емпіричного досвіду і здорового глузду, конструюючи гру або запозичаючи її структурні компоненти в інших авторів.

Вибираючи ділові ігри для впровадження в навчально-виховний процес, необхідно, насамперед, враховувати вимоги, що висуваються суспільством до майбутнього фахівця. Наше дослідження показало, що в практиці ВНЗ ділові ігри використовуються епізодично, безсистемно, не враховується їхній наддисциплінарний характер. З метою уникнення таких недоліків, нами впроваджувалася система комплексних ділових ігор, що використовувалися під час вивчення дисциплін гуманітарної, природничо-наукової, загальноекономічної та професійно-практичної підготовки. На практиці викладачі дотримуються всіх зазначених умов ефективності ділових ігор, використовуючи їх на заняттях з різних дисциплін, але найчастіше спостерігається незначний педагогічний ефект.

Впроваджуючи експериментальну методику, ми виходили з того, що комплексна ділова гра має включати в себе такі основні компоненти: цілепокладання, мотивацію, професійну спрямованість, зміст, вмотивований професійною діяльністю, умови, які активізують професійні якості,

внутрішню установку учасників на оволодіння професійними вміннями і їхній прояв у змодельованій ігровій ситуації, яка максимально наближена до реальної.

Отже, комплексну ділову гру в системі формування професійних знань та умінь ми розуміємо як творчу діяльність студентів у спеціально змодельованій ситуації, яка має спрямування на розвиток професійних навичок та особистісних якостей, необхідних в реальних умовах. Розглянемо детальніше методику проведення ділових ігор на заняттях з дисциплін різних циклів професійної підготовки майбутніх економістів.

2.1.1. Ділові ігри на заняттях з дисциплін гуманітарної, природничо-наукової і загальноекономічної підготовки

Ділові ігри в процесі навчання, як показало наше дослідження, є основним елементом активізації навчального процесу. Застосування ділових ігор втягує в коло діючих осіб значну кількість учасників-студентів і охоплює широке коло питань. Одночасно студенти виявляють значну наполегливість у пошуку матеріалів для гри і винахідливість у процесі обговорення поставлених завдань.

Під час підготовки до ділової гри формується 4 – 5 команд (групових гравців) у залежності від чисельності студентської групи. В кожній команді може бути 4 – 6 студентів. Один із студентів є керівником команди. Звичайний час підготовки до гри займає 4 – 6 тижнів. За цей час розробляється сценарій гри, вивчається основна проблема гри, виробляється стратегія і тактика кожної групи учасників, готуються письмові послання і заяви, що в процесі гри будуть поширюватися серед учасників. Гра може проходити протягом одного заняття в так званому “режимі реального часу”. По завершенні ділової гри проводиться її розбір.

Застосування ділових ігор, наприклад, на заняттях з “Міжнародної економіки” дозволяє:

- активізувати процес навчання;

- організувати спільну (групову) роботу студентів;
- навчити виробляти спільне (групове) рішення;
- одержувати визначені навички в ході переговорного процесу;
- стимулювати краще розуміння міжнародних проблем через їхнє специфічне і детальне вивчення;
- вимагати “підлаштовування” один до іншого в процесі переговорів, знаходити загальну мову для ухвалення прийняттого рішення;
- адаптувати свої прагнення, виходячи з нових положень, одержаних від інших груп студентів.

У процесі підготовки до гри, самій грі і післяігрового розбору студенти одержують масу корисних знань і виробляють уміння:

- створювати й апробувати свою стратегію ведення переговорів;
- поліпшувати розуміння один іншого;
- краще розуміти взаємозв'язок між різними явищами сучасного світу;
- розуміти не тільки політичні, економічні, а й культурні розходження між країнами й усередині них;
- працювати в команді для спільного розв'язання проблеми.

У діловій грі розрізняють 4 стадії: підготовка, сама гра – моделювання ситуації, розбір гри й оцінка гри. Кожна стадія по-своєму важлива для успішного моделювання.

Підготовка. Під час цієї стадії студенти беруть участь у виборі актуальної теми для моделювання. Вони можуть одержати готовий сценарій від викладача або готують його разом із викладачем. Сценарій має містити сучасні проблеми світової економіки. Деякі актуальні питання сучасності можуть охоплювати таке коло як “Входження України в Європейський ринок”, “Нова валюта євро і Україна” тощо. В сценарії мають бути виділені ключові моменти, на які треба звернути увагу в процесі дослідження свого питання. В період підготовки кожна група вибирає роль гравця на полі обговорюваних проблем. Як правило, основним учасником гри є Україна.

Іншими учасниками - гравцями можуть бути окремі міжнародні інститути (ЄС, ООН), країни (США, ФРН, Японія, Югославія) або групи країн.

Під час підготовки студенти мають вивчити історію питання, його основні проблеми, позиції основних учасників, їхні стосунки, виробити власну позицію.

Гра – моделювання ситуації. За допомогою викладача групи проводять внутрішні переговори для вироблення власної позиції, досягнення поставленої мети і стратегії поведінки і проведення майбутніх переговорів. Команди – групи готують письмову заяву, де вони пояснюють свої позиції з ключових питань гри.

Ця стадія починається з обміну заздалегідь підготовленими заявами, в яких визначаються цілі та позиції різних груп (делегацій країн або міжнародних інститутів).

- між командами продовжується обмін пропозиціями і заявами з приводу розв'язання основного питання. У процесі попередньої підготовки команди мають визначити своїх союзників і супротивників. Завдання обміну посланнями полягає у виробленні спільного розв'язку або прийняттого підходу до основного питання гри;

- гра проходить у режимі реального часу, що дозволяє спільними зусиллями формулювати і знаходити загальні підходи в позиціях і політику з основної проблеми;

- обмін “дипломатичними” посланнями дає можливість студентам виробити принципи взаємодії з проблем загальних позицій, політичних цілей і задач, організувати спільні дії, спрямовані на досягнення власних цілей.

Розбір гри:

- створює чудову можливість для студентів застосувати одержані знання і досвід до реального світу;

- післяігрове обговорення створює певну динаміку в процесі навчання і підвищує інтерес до предмета.

Оцінка гри:

- оцінюється підготовка студентів і ступінь їхньої участі в грі;
- оцінюються їхні відповіді на поставлені питання – заяви протиборчих команд і союзників.

Важливим моментом у моделюванні є те, що по закінченні гри немає ні переможців, ні переможених. Це й зрозуміло, тому що ті моделі, що створюються під час гри, можуть бути наближені до реального світу, але не мають остаточного рішення. Проте це змушує студентів активніше займатися поставленою проблемою і відкриває для них нові підходи до розв'язання проблем сучасного світу.

Практики справедливо зазначають, що „на становлення професійного економічного мислення майбутніх випускників ВНЗ впливають принаймні два важливих чинники: зовнішні соціально-економічні умови суспільного, культурного, економічного життя нашої країни і власні можливості розуму й інтелекту студентів, які згодом знайдуть свій прояв у їхньому внеску в економіку своєї країни” [102, с.287].

Відомо, що інтелект найкраще розвивати за допомогою математики. В підготовці економістів вища математика займає чільне місце, проте, як показали наші дослідження, їй не вистачає професійної спрямованості. І хоч останнім часом почали з'являтися підручники під назвою „Вища математика для економістів”, теоретичні знання ще досить погано пов'язуються в свідомості студентів із практикою.

У той самий час „серед інших наук саме економіка більш за все застосовує математичні методи” [102, с.287]. Все більше у фінансовій і економічній галузях використовується апарат класичних математичних теорій: диференціальні рівняння, теорія ймовірностей, математична статистика тощо.

Проте головною метою навчання математиці має стати не лише вивчення основ математичної науки, а й загальний розумовий розвиток – формування в студентів основних розумових операцій і якостей мислення, необхідних для повноцінного функціонування людини в сучасному

суспільстві, для динамічної адаптації майбутніх професіоналів-економістів в умовах реформування України.

Для підсилення професійної спрямованості вищої математики у підготовці економістів ми застосовували цілу низку ділових ігор, що в умовах змодельованої реальної ситуації вимагало глибоких теоретичних знань. Спостереження за студентами показали, що ділові ігри на заняттях з математики виховують у майбутніх економістів логіко-критичний склад розуму, розвивають навички адаптації в сучасному суспільстві, формують вміння конструювати математичні моделі реальних економічних процесів.

Пропонуємо кілька ігор, що можуть бути застосовані у вивченні математики та багатьох інших фундаментальних дисциплін.

Гра „Визнач оптимальні умови”

Групі студентів пропонується реальна виробнича ситуація. Вимагається створити математичну модель процесу і дослідити його на екстремум. Гра пропонується на підсумковому занятті і студентам не повідомляється, з якою темою пов'язані необхідні теоретичні знання. Можна запропонувати кілька варіантів однотипних ігор на математичне моделювання, розділивши групу на команди, а потім обговорити кожну з них, демонструючи студентам прикладне значення вищої математики. Наводимо приклади таких задач:

1. „Басейн”. Фірма вирішила побудувати для своїх працівників басейн об'ємом 32 м^3 . Яких розмірів має бути басейн, щоб на його стіни пішло найменше плитки?
2. „Консервна банка”. Завод вирішив випускати м'ясні консерви в металевих банках місткістю 1 л. Якої форми і розмірів мають бути банки, щоб на їхнє виготовлення пішло якнайменше металу?

Математика в силу свого високоорганізованого культурного змісту, своєрідної гри суб'єкта з пізнаваним світом саме і створює значні передумови для саморозвитку і прояву самоорганізації, те мікросередовище, що сприяє розвитку майбутнього фахівця в цілому. В зв'язку з цим математична освіта

майбутніх економістів розглядається нами як важлива складова частина професійної освіти. На наш погляд, викладання математики має бути досить фундаментальним і мати чітко виражену прикладну спрямованість. Для досягнення останнього нами ретельно обмірковується побудова системи навчальних задач, орієнтованих на розвиток математичної культури студентів, на навчання їх математичним методам рішення професійних задач, що зустрічатимуться в їхній майбутній діяльності. В процесі експериментальної роботи ми намагалися, щоб система задач була професійно орієнтованою.

Досвід довів, що якщо навчальний матеріал математики викладається поза зв'язком із задачами майбутньої спеціальності, то він не стає дієвим інструментом у практичній діяльності економіста. Тому навчальні плани, програми, система навчальних задач у нашому досвіді передбачали професійно спрямований принцип придбання знань. Такий підхід був забезпечений тим, що вже з першого курсу студент почував свою причетність до професійної діяльності, чітко бачив необхідність кожного нового розділу знань.

Математичні знання в підготовці економістів тісно пов'язані з цілою низкою інших дисциплін професійної підготовки, серед яких такі: статистика, облік, аналіз і аудит, фінансовий аналіз, бюджетна система, банківські операції та інші. Тому головним завданням у вивченні вищої математики ми вважали максимальну професіоналізацію математичних знань.

Саме з метою підсилення професійної спрямованості ми використовували на заняттях з вищої математики, математичного програмування, теорії ймовірностей і математичної статистики ділові математичні ігри. Приклад математичної ділової гри „Вибір оптимального маршруту поїздки” з математичного моделювання наведений в додатку Н.

Основу проведеної нами дослідно-експериментальної роботи складала система комплексних ділових ігор, кожна з яких передбачала математичні розрахунки або елементи математичного моделювання економічних процесів.

Кожній діловій грі відповідає необхідна для засвоєння знань математична діяльність студента: із засвоєння професійної цінності запропонованих задач; із засвоєння понять; із включення засвоєваних понять у систему вже відомих; із формування способів доведення; з пошуку, виявлення і формулювання проблем; з розв'язування задач визначених класів; з удосконалення інтелектуальних умінь (порівняння, аналізу, узагальнення, оволодіння алгоритмічними процедурами і т.ін.); із застосування математичних методів рішення до найпростіших професійно орієнтованих задач; з оцінки соціальних, екологічних, моральних і ін. наслідків розв'язку.

На заняттях з гуманітарних дисциплін у нашій практиці знайшли застосування такі ігри:

Гра „Якби я був викладачем”

Зміст гри в наступному: викладач пропонує студентам для вивчення текст; після завершення відведеного часу студенти повинні зуміти задати такі проблемні запитання іншим членам групи, щоб за їхньою допомогою можна було в ролі викладача перевірити ступінь розуміння змісту прочитаного тексту.

Гра „Змагання знавців”

Студентська група розбивається на дві-три команди, які працюють над вирішенням поставленої проблеми. Студенти вивчають додаткову літературу, аналізують і обговорюють одержану інформацію. Після цього кожна група пропонує свій виклад теми. З цією метою виступають по одному представнику від кожної команди. Опоненти, представники інших груп, задають запитання, з'ясовуючи тим самим глибину усвідомлення і викладу проблеми. У відповідях беруть участь усі члени команди.

Гра „Детективи”

Викладач заздалегідь готує текст з досліджуваної проблеми. Перед тим, як роздати його майбутнім економістам, він називає лише заголовок і пропонує учасникам майбутньої гри висловитися про можливу проблематику тексту. Після цього група розбивається на дві команди. Одна команда

одержує текст, у якому відсутні досить важливі поняття, без яких розуміння змісту утруднене (важливі слова закреслені). Друга команда має повний текст.

Члени першої команди після прочитання тексту задають такі запитання за змістом, щоб, одержавши відповідь від іншої команди, заповнити відсутню інформацію. Головними вимогами до цього завдання є гранично чітке формулювання питання і конкретні відповіді на поставлені питання. Після завершення роботи відбувається обмін думками, що дозволяє глибше і ширше обговорити проблему тексту.

Гра „Поглиблення суті”

Гравці розбиваються на дві команди. Кожна з них одержує для вивчення невеликі тексти, об'єднані одною темою. Організатор гри пропонує членам команд подумати про суть досліджуваного явища, записати кілька слів про саме головне, прокоментувати найбільш важливу інформацію. Представники команд виступають зі своєю версією суті проблеми. Для обговорення допускаються лише позитивні думки, тобто розвиток, продовження, поглиблення, узагальнення сказаного. Потім підводиться підсумок, аналізується, яке розуміння і виклад суті був більш глибоким.

Гра „Узагальнення”

Організатор пропонує студентам об'єднати уривки текстів на одну тему за самими різними ознаками. Майбутні економісти роблять різні замітки, намагаючись придумати свою версію узагальнення цих уривків текстів. Потім усі бажаючі розповідають, за яким принципом вони поєднують дані уривки. Відзначаються найбільш цікаві варіанти узагальнення.

Гра „Мозковий штурм”

Викладач пропонує студентам спільно вирішити проблему: “Що загального і чим відрізняються два певних об'єкти чи явища”. Студенти читають добірку текстів з даної теми і після обговорення в групах із трьох - п'яти чоловік пропонують версії рішення. Викладач записує на дошці ідеї, у процесі колективного обговорення пропозицій визначаються найбільш точні

варіанти розв'язання питання.

Гра „Постав запитання”

Завдання полягає в наступному: один гравець шепотить на вухо своєму сусідові питання, той відповідає голосно на це питання, а всі інші учасники гри повинні відгадати, яке запитання було задано і сформулювати його. За кожне відгадане і правильно побудоване питання гравці одержують по одному балові. Переможцем гри стає студент, який набрав максимальну кількість балів.

Гра “Втілення в роль”

Ця гра передбачає обігрування діалогу за вже готовим зразком, сценарієм. Студенти заздалегідь знайомляться з текстом - діалогом певної тематики і заучують його, програють ролі, виробляючи стратегію і тактику своєї поведінки відповідно до практичного досвіду.

Можливий і інший варіант цієї гри. Навчальна група поділяється на дві команди, кожна з яких одержує свій сценарій. Після інструктажу з розігрування сцен студенти самостійно готують ігрове завдання в позанавчальний час. На занятті команди перед розігруванням ситуації формулюють проблему, яку повинна вирішити команда-суперниця після перегляду сцени.

У підготовці майбутніх економістів ми рекомендували проводити такі ігри на заняттях з іноземної мови. Весь сценарій у цьому випадку писався іноземною мовою. Такий підхід давав подвійний дидактичний ефект: шліфувалися навички мовлення і вироблявся стиль спілкування між суб'єктами виробничого процесу.

Дві наступні гри використовувалися нами в процесі вивчення дисциплін загальноекономічної підготовки.

Гра “Прес-конференція”

Перед проведенням гри група поділяється на дві команди. Одна з них – “кореспонденти” – представники різних засобів масової інформації, інша – співробітники фірм-виробників новітнього устаткування техніки зв'язку.

Кожна команда попередньо знайомиться з матеріалами теми, орієнтуючись при цьому на розв'язання різних завдань. “Кореспонденти” обмірковують план побудови дискусії, питання, що планують задати в процесі гри. “Фахівці фірм” вивчають навчальний матеріал з метою підготувати свої виступи таким чином, щоб зробити рекламу своїй фірмі і зацікавити потенційних клієнтів. На самому занятті, після відкриття прес-конференції організатором гри, “кореспонденти” беруть інтерв'ю в “представників фірм”, які розповідають про досягнення своєї фірми, висловлюють особисті судження, дають власну оцінку того чи іншого пристрою.

Гра “Конкурс на кращий реферат”

Конкурсіві передують ретельна робота студентів з добору, опрацювання навчального матеріалу, вивчення додаткових джерел з проблеми, оформлення реферату. Сам конкурс проводиться на занятті і складається з представлення рефератів членами команд-суперниць і дискусії. Під час дискусії опоненти задають запитання, на які відповідають як доповідачі, так і інші члени команди. Після завершення конкурсу оцінюються як повідомлення представника команди, так і робота групи в цілому.

У Вінницькому торговельному інституті Київського національного торговельного університету напрацьовано чималий досвід реалізації імітаційно-управлінських ділових ігор. Так, наприклад, гра “Сучасний керівник фірми” проводилася з метою апробації й удосконалення моделі керування соціально-психологічним кліматом навчальних груп на основі розв'язання проблемних ситуацій, що виникають у діяльності керівників фірм. Вона була також спрямована на вдосконалення навичок управлінської діяльності професорсько-викладацького складу.

Під час проведення гри були обговорені перспективні підходи до якостей сучасного керівника, який на практиці здійснює процес соціального керування. Нам вдалося створити керовану емоційну напругу, що сприяє активізації процесу вивчення окремих предметів.

2.1.2. Ділові ігри з менеджменту

Успіх ринкових перетворень в Україні багато в чому залежатиме від того, які принципові основи управління будуть закладені. При цьому, як зазначають науковці і практики [150; 232; 229], механічне перенесення тієї чи іншої моделі менеджменту на український ґрунт, може не тільки не принести користі, а й зашкодити реформуванню економіки.

У галузі менеджменту сьогодні здійснюються чисельні наукові пошуки, що концентруються на аналізі світових досягнень, розробці методології досліджень процесів управління, узагальненні досвіду економічно розвинутих країн. Іншим напрямом розв'язання проблеми економічного розвитку України є підготовка економічних кадрів, здатних на практиці організувати трудову діяльність, використовуючи наукову теорію.

Дисципліну „Менеджмент” з погляду викладання матеріалу студентам можна розглядати як науку управління, що є теоретичною базою курсу; як сукупність принципів, методів і форм внутрішньофірмового керування; як процес прийняття управлінських рішень.

У сучасній літературі можна зустріти такі вимоги до керівників: здатність управляти собою; чітка особиста мета й постійне особисте зростання; навички вирішувати проблеми; винахідливість та здатність до інновацій; висока здатність до впливу на людей; знання сучасних управлінських підходів; здатність керувати, вміння навчати та розвивати підлеглих; здатність формувати та розвивати ефективні робочі групи [80].

Закордонні вчені вважають, що керування економічною діяльністю на 70% є мистецтвом і лише на 30% - наукою [251; 261]. Тому підготовка майбутніх фахівців до такої діяльності вимагає особливого підходу.

Найбільш ефективно теоретичний матеріал, як показали наші дослідження, засвоюється студентами в процесі їхньої участі в ділових іграх. Це пояснюється тим, що ДІ є методом імітації прийняття управлінських рішень у різних виробничих ситуаціях шляхом гри за заданими правилами

групи людей. Ігри ми використовували не лише для навчання студентів, а й для контролю їхніх теоретичних знань.

Процес управління підприємством за своєю природою є ситуативним, цілеспрямованим і персоніфікованим. Це вимагає використовувати на заняттях з менеджменту активні методи навчання, що спираються на творче мислення майбутніх фахівців, активізують пізнавальну діяльність, привчають самостійно приймати оптимальні рішення і сприяти їхній реалізації.

Одним із таких інноваційних методів є застосування ситуаційних вправ, що розробляються на основі реальних прикладів у бізнесі. Цей метод широко використовується у Волинському інституті економіки та менеджменту і, на думку викладачів, він сприяє розвитку вміння вирішувати проблеми з урахуванням конкретних умов і за наявності фактичної інформації [164, с.145]. Проте для відпрацювання певних конкретних управлінських навичок реальних виробничих ситуацій може виявитися недостатньо. Крім того, більшість реальних ситуацій не повторюються в часі, важко прогнозуються, відбуваються в невідповідний період тощо.

У процесі дослідження було вирішено накопичувати банк виробничих ситуацій з детальним описуванням їхніх особливостей і можливостей вирішення. Кожна така ситуація може бути взята за основу ділової гри, яка може бути організована в будь-який період часу відповідно до навчального плану чи певних об'єктивних обставин.

На практиці ми розробляли ДІ з урахуванням кількості годин практичних занять за навчальним планом, методики побудови курсу лекцій із дисципліни „Менеджмент”, чисельності студентів у групі. В процесі викладання була виявлена можливість використовувати ДІ як після ознайомлення студентів з теоретичним матеріалом, так і до проведення відповідної лекції, наприклад, гра з теми „Міжособистісні комунікації” під назвою „Аналіз використання робочого часу менеджера” може розглядатися як базова, узагальнююча, оскільки метою її проведення є одержання навичок прийняття оперативних управлінських рішень і ефективного планування та

використання робочого дня керівника. Цю гру можна використовувати як вступну так і підсумкову.

Загальна методика підготовки ДГ наступна. Розробка сценарію гри повинна передбачати залучення до неї всіх студентів групи. Динамічний характер гри дозволяє забезпечити зацікавленість студентів в одержанні теоретичних знань.

У процесі ДГ студенти можуть грати як активну роль (керівника відділу, директора фірми, фахівця-консультанта, співробітника відділу і т.ін.), так і пасивну. В цьому випадку студент виступає в ролі спостерігача, виконуючи контрольно-облікові функції і створюючи тим самим інформаційну базу для наступного аналізу в процесі підведення підсумків гри. Наприклад, проведення хронометражу робочого дня менеджера, визначення стилю ведення переговорів, визначення використовуваних методів аргументування тощо.

Роль викладача в процесі проведення ДГ полягала в наступному:

- 1) у виборі теми і визначенні цілей гри;
- 2) у розробці сценарію ДГ і списку „діючих” осіб;
- 3) в описі „ролі” кожного з учасників;
- 4) у підготовці необхідного реквізиту: карт спостережень, секундоміра, карток учасників з назвою ролі, даних про виробництво, фірму, партнера і т.ін.;
- 5) у розподілі ролей між студентами групи та їхньому ознайомленні зі сценарієм гри;
- 6) у коригуванні процесу ДГ під час її проведення (прискорення темпу, введення додаткових умов, контроль за діяльністю спостерігачів);
- 7) у підведенні підсумків, коли аналізується хід гри, відзначаються всі позитивні і негативні моменти, визначається рейтинг кожного з учасників.

Розподіляючи ролі між студентами групи, ми враховували особистісні особливості кожного учасника. Практика показує, що

ефективніше і цікавіше гра проходить у тому випадку, коли студенти в різних турах гри міняються ролями.

Варто зазначити, що необхідність упровадження ділових ігор у процес вивчення дисципліни „Менеджмент” пояснюється ще й тим, що поряд з наявністю значної кількості джерел, у яких розглядаються теоретичні основи менеджменту, особливостям проведення практичних занять з даної дисципліни поки що не приділяється належної уваги. Тому нами були розроблені і систематизовані ДІ з таких тем: „Менеджер як суб’єкт керування”, „Прийняття управлінських рішень”, „Комунікації в керуванні”, „Ведення переговорів”, „Керівництво і лідерство”, „Управління конфліктами”.

Хочемо звернути увагу на такі моменти. Для підвищення ефективності використання ДІ в процесі навчання студентів з дисципліни „Менеджмент” доцільно використовувати відеотехніку: відеокамеру для фіксації процесу гри на плівку, а також телевізор і відеомагнітофон для її відтворення і поглибленого аналізу результатів.

Ділова гра "Менеджер як суб’єкт керування"

Тривалість гри: 4 години

I. МЕТА ГРИ

Основна мета ігрової діяльності – аналіз використання робочого часу менеджера, виявлення найважливіших „поглиначів” і шляхів їхнього усунення. Додатково учасникам необхідно зробити розрахунки часу, що ефективно використовується менеджером, денних витрат часу й узагальнити результати, проаналізувавши структуру робочого часу керівника.

II. ТЕХНІЧНА ПІДГОТОВКА

Попередньо для проведення гри необхідно підготувати:

- робоче місце менеджера: письмовий прилад, телефон, калькулятор, індивідуальне завдання, ділові папери і т.ін.;
- робоче місце секретаря: папка з діловими паперами, телефон, чайний сервіз і т.ін.;

- папку з діловими паперами для підлеглого менеджера: квартальний звіт, дані про постачальників і т.ін.;
- інформацію для представника постачальника з указівкою предмета й умов договору (вибір довільний);
- годинник для спостерігачів;
- ідентифікатори учасників гри;
- таблиці спостережень(2-3шт.), аналітичні таблиці (15шт.).

III .УЧАСНИКИ ГРИ ТА ЇХНІ ФУНКЦІЇ

1. Менеджер (начальник відділу фірми). Виконує визначений обсяг роботи в процесі гри, по можливості, не відволікаючись на сторонні розмови, відвідувачів, телефонні дзвінки і т.ін. Протягом робочого дня він приймає оперативні управлінські рішення, виконує покладені на нього обов'язки відповідно до займаної посади. Як індивідуальне завдання менеджер відповідає на питання тестів, вирішує задачі, запропоновані викладачами. Протягом робочого дня в менеджера заздалегідь запланована зустріч із представником фірми-постачальника. Метою переговорів є укладання договору постачання деякого товару на взаємовигідних умовах. У переговорах бере участь підлеглий – працівник відділу, очолюваного менеджером. Під час гри менеджер може делегувати виконання окремих завдань підлеглому і секретареві.

2. Начальник (генеральний директор фірми). У процесі гри вимагає по телефону від менеджера представити в найкоротший термін звітні документи. Наприклад, квартальний звіт для підготовки доповіді на зустріч з акціонерами, інформацію про конкретного постачальника, що цікавиться вирішенням кадрового питання у відділі.

3. Підлеглий менеджера (співробітник відділу). Доповідає менеджереві про стан поточної роботи, цікавиться ходом рішення кадрового питання. До своїх обов'язків відноситься безвідповідально, до доповіді не готовий, робочі документи ведуться безладно.

4. Секретар менеджера. Повідомляє йому про всі телефонні дзвінки, відвідувачів, виконує доручення менеджера, пропонує відвідувачам каву. Наприкінці робочого дня відпрошується в менеджера в „особистій справі” і далі не бере участь у грі. Трохи нав'язлива, іноді відволікає менеджера від роботи.

5. Колега менеджера (співробітник іншого відділу). У робочий час відволікає менеджера розмовами на сторонні теми (про спорт, про політику, відпочинок і т.ін.), ділиться з ним особистими проблемами, заважає виконанню роботи менеджера.

6. Представник фірми-постачальника. Спізнюється на заздалегідь заплановану з менеджером зустріч, довго перепрошує і виправдовується, веде переговори з менеджером, детально обговорюючи умови постачання. Під час гри може відволікати менеджера розмовами на сторонні теми.

7. Клієнт (представник фірми-споживача). Приходить на прийом до менеджера без попередньої домовленості з метою висунути претензії до якості товару, придбаного його фірмою кілька днів назад. Намагається одержати грошову компенсацію, повернути товар. Наполегливий, безапеляційний.

8. Дружина менеджера. Відволікає менеджера від роботи телефонними розмовами на побутові теми (покупки, здоров'я дітей, і т.ін.). Химерна, імпульсивна, вразлива, нав'язлива.

9. Спостерігачі. Здійснюють хронометраж робочого дня менеджера, заповнюють таблиці обліку часових витрат.

IV. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ДІЛОВОЇ ГРИ

1. Ведучий (викладач) розподіляє ролі між студентами групи. Студента, який грає роль менеджера, видаляють з аудиторії, викладач-асистент пояснює його завдання.
2. Ведучий (викладач) конкретизує зміст ролей учасникам гри і знайомить їх зі сценарієм.

3. Другий викладач-асистент пояснює спостерігачам їхню функцію і знайомить із правилами ведення хронометражу і заповнення таблиць спостереження.
4. Асистенти заздалегідь готують робочі місця діючих осіб.
5. Учасники гри прикріплюють таблички-ідентифікатори, і студент – „менеджер” запрошується в аудиторію.
6. За командою ведучого гра починається. Фіксуються моменти початку і закінчення гри.

V. ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ ДІЛОВОЇ ГРИ

По завершенні ділової гри проводиться аналіз використання робочого часу менеджера. Узагальнивши результати хронометражу, проведеного спостерігачами, студенти класифікують витрати часу менеджера і заповнюють таблиці 2.1. і 2.2.

Таблиця 2.1.

Ефективний час роботи менеджера

Вид діяльності менеджера	Інтервал часу	Тривалість
Робота з документами	9.00-9.30	30 хв
Розмова з начальством	9.30-10.00	30 хв
...

Таблиця 2.2.

Втрати робочого часу протягом дня

Вид діяльності	Інтервал часу	Тривалість	Джерело перешкод	Причина перешкоджання
Телефонна розмова	10.00-10.15	15 хв	Член сім'ї	Вирішення сімейних проблем
...

Студенти аналізують підсумки таблиці 2.1. і 2.2., на основі чого розраховують і представляють графічно структуру використання робочого

часу менеджера. Використовуючи дані таблиці 2.2., студенти проводять аналіз денних утрат, їхню класифікацію відповідно до приведеного нижче переліку, виявляють найважливіші „поглиначі” часу і визначають заходи для їхнього усунення.

Найважливіші поглиначі часу:

Нечітка постановка мети.

Відсутність пріоритетів у справах.

Прагнення занадто багато зробити за один раз.

Відсутність повного уявлення про майбутні завдання і шляхи їхнього рішення.

Погане планування трудового дня.

Особиста неорганізованість, „завалений” письмовий стіл.

Нераціональне читання документів.

Недолік мотивації (індиферентне ставлення до роботи).

Пошуки потрібних записів, пам’ятних записок, адрес, телефонних номерів.

Недоліки кооперації або поділу праці.

Телефонні дзвінки, що відривають від справ.

Незаплановані відвідувачі.

Нездатність сказати „ні”.

Неповна, спізніла інформація.

Відсутність самодисципліни.

Невміння довести справа до кінця.

Затяжні наради.

Недостатня підготовка до бесід і обговорень.

Відсутність зв’язку або неефективний зворотний зв’язок.

Розмови на приватні теми.

Нераціональна система ведення ділових записів.

Синдром „відкладання”.

Бажання знати всі факти.

Тривалі чекання (наприклад, домовленої зустрічі).

Занадто рідке делегування (передоручення справ).

Недостатній контроль за передорученими справами.

По завершенні ділової гри студентам може бути запропонований тест "Самоменеджмент: наскільки добре ви справляєтеся зі своєю роботою?" [111]. Студенти відповідають на 10 питань, заповнюючи таблицю, використовуючи оцінну шкалу (див. табл. 2.3.).

Таблиця 2.3.

Шкала оцінювання до тесту „Самоменеджмент”

Варіант відповіді	Бали за відповідь			
	майже ніколи	інколи	часто	майже завжди
	0	1	2	3

Запитання тесту „Самоменеджмент”

1. Я резервую на початку робочого дня час для підготовчої роботи, планування.
2. Я передоручаю все, що може бути передоручено.
3. Я письмово фіксую завдання і цілі з указівкою термінів їхньої реалізації.
4. Кожен офіційний документ я намагаюся обробляти за один раз і остаточно.
5. Щодня я складаю список майбутніх справ, упорядкований за пріоритетами.
6. Найважливіші речі я роблю в першу чергу.
7. Свій робочий день я намагаюся, по можливості, звільнити від сторонніх телефонних розмов, незапланованих відвідувачів і нарад, що зненацька збираються.
8. Своє денне завантаження я намагаюся розподілити відповідно до графіка моєї працездатності. В моєму плані часу є „вікна”, що дозволяють реагувати на актуальні проблеми.
9. Я намагаюся спрямувати свою активність таким чином, щоб у першу чергу сконцентруватися на деяких „життєво важливих” проблемах.

10. Я вмію говорити „ні”, коли на мій час хочуть претендувати інші, а мені необхідно виконати більш важливі справи.

0-15 балів: Ви не плануєте свій час і перебуваєте під владою зовнішніх обставин. Деяких зі своїх цілей Ви домагаєтесь, якщо складаєте список пріоритетів і дотримуєте його.

16-20 балів: Ви намагаєтесь опанувати своїм часом, але Ви не завжди досить послідовні, щоб мати успіх.

21-25 балів: У Вас гарний самоменеджмент.

26-30 балів: Ви можете служити взірцем кожному, хто хоче навчитися раціонально витратити свій час.

2.1.3. Реалізація особистісно розвивальних комплексних ділових ігор з дисциплін професійно-практичної підготовки

Попереднє виділення структури професійно значущих якостей економіста, добір особистісно орієнтованих ділових ігор, їхня адаптація до умов економічного ВНЗ й апробація, цільове педагогічне проектування системи ділових ігор із дисциплін природничо-наукової, загальноекономічної та професійно-практичної підготовки сприяли розвитку якостей особистості майбутнього економіста, зумовили перехід до реалізації системи ігор на практиці.

Ділова гра вводилася в навчальний процес як один із методів активного навчання, а її особливість полягала в тому, що вона організовувалась як спільна діяльність. Співробітництво в грі розвивалося як взаємодія, в процесі якої відбувається перехід від максимальної допомоги викладача в розв’язанні навчальних завдань до послідовного наростання активності студентів, аж до повного саморегулювання дій і появи позиції партнерства з викладачем. У силу цього на практиці найбільш істотним моментом ділової гри було збереження її своєрідності як ігрової діяльності, в якій максимально виявляється самостійність, ініціатива, активність і

творчість як особисті якості її учасників.

За умов реалізації нашої системи особистісно орієнтованих дидактичних ігор, які розвивають професійні якості економіста, враховувалося, що стрижнем функціонування ділової гри в навчальному процесі є навчальна проблема, розв'язування якої активізує розумову діяльність, сприяючи розвиткові інтелектуальних умінь особистості взагалі і пов'язаних з освоєнням економічних дисциплін, зокрема. Учасники гри аналізують і узагальнюють інформацію, відбирають і залучають необхідні знання, уміння й навички в конкретній ситуації і тим самим приходять до усвідомлення та розв'язання проблеми.

Специфіка навчального середовища реалізації ділових ігор визначалася наступними чинниками: кількість студентів у навчальній групі; успішність студентів з предмету (поточний, проміжний, підсумковий контроль); ставлення студентів до ігрової навчальної діяльності, їхня налаштованість на гру (результати опитування); ступінь задоволеності участю в грі (результати опитування); рівень розвиненості особистісних якостей студентів (дані анкетування - оцінка експертів і самооцінка студентів).

За формою проведення ігри піділяють на чотири групи: індивідуальні, парні, групові і колективні. Індивідуальна гра - дії однієї людини з виконання ігрового завдання. Парна – гра однієї людини з іншою в обстановці змагання. Групова - гра трьох і більше суперників, які переслідують в обстановці змагальності ту саму ціль. Колективна - це групова гра, в якій змагання між окремими гравцями замінюють команди суперників.

У залежності від ступеня участі викладача в грі в дослідженні виділялися як ігри з активною участю викладача (як керівника або навіть учасника), так і ігри з пасивною участю викладача (у ролі арбітра, спостерігача, болільника). Причому характерно, що в кожній з них діяльність граючих є активною самостійною діяльністю, а сам він – суб'єктом педагогічного процесу, який виступає в різних ролях: учасника ігропроцесу, організатора, консультанта, експерта.

Педагогічне проектування системи особистісно орієнтованих комплексних ділових ігор, що розвивають професійні якості майбутнього економіста, ми здійснювали на основі врахування принципів системи: цілісності і структурності цілей і форм організації навчальної діяльності, взаємозалежності елементів системи із середовищем, ієрархічності і множинності зв'язків компонентів системи. Педагогічне проектування системи ігор об'єктивно має бути представлене як:

- 1) опис цілей, засобів, методів, способів і форм організації педагогічної діяльності як сфери дій викладача;
- 2) поетапний процес, в якому кожний крок відповідає вимогам усього процесу проектування;
- 3) аналіз зв'язків, що встановлюються між елементами системи.

Впроваджуючи експериментальну методику, ми свідомо поєднали імітаційні та рольові ігри в один комплекс, оскільки, на нашу думку, кожний вид ігор окремо має певні недоліки.

Імітаційні ігри – це різновид ділових ігор, у яких поведінка учасників визначається моделлю середовища господарювання, представленої у вигляді ігрової імітації.

Імітаційні ігри відрізняються від рольових тим, що:

- по-перше, у них не виділяються жорстко ролі конкретних керівників і фахівців, моделюється лише середовище господарювання;
- по-друге, імітуються деякі конструкції, технології, принципи, що визначають поведінку людей і їхню взаємодію;
- по-третє, в деяких іграх відсутні альтернативи.

Як приклади імітаційних ігор можуть бути запропоновані такі:

Гра “Робінзон” – автор В.Ф.Комаров, м.Новосибірськ.

Ігровий сюжет припускає ситуацію, в якій кожний з учасників виступає в ролі Робінзона Крузо. Робінзон виявляється на незаселеному острові й вирішує властиві йому завдання життєвої облаштованості, харчування та суднобудування. Умови гри такі, що Робінзон має якомога швидше

побудувати човен за 100 днів. За умовами гри Робінзон може черговий день присвятити будівництву човна тільки в тому випадку, якщо на цей день у нього є їжа, одяг, житло. Виходячи з цих умов учасникам пропонуються різні варіанти забезпечення цими необхідними життєвими умовами.

У даній грі є тільки одна роль – Робінзон, тобто взаємодія ролей відсутня. Немає моделі системи управління й об'єкта керування. Є тільки модель середовища, в якому живе Робінзон і приймає самостійні рішення, або маючи повну інформацію, або в умовах невизначеності.

Імітаційна гра “Біля озера”. Ігрова дія розвертається в деякій господарській системі, що складається з 8-и підприємств, розташованих на березі озера. Виготовлення продукції вимагає багато води, яку підприємства беруть з озера. Перероблена вода скидається туди саме. Кожне з підприємств (у грі беруть участь групи або персонажі в кількості 8 і кожна група або персонаж виконує роль Ради директорів або директора) щомісяця приймає одне з п'яти управлінських рішень:

- скидання неочищених стоків;
- очищення відпрацьованої води;
- перепрофілювання підприємств;
- застосування штрафних санкцій до забруднень;
- преміювання тих, хто очищає стоки.

Кожному рішенням відповідає оцінка у вигляді прибутку або збитків, отриманих у даному місяці. Завдання учасників гри – максимізувати сумарний за всі місяці розмір доходу. Рішення приймаються анонімно, з інформуванням тільки ведучого.

У грі є можливість для здійснення різних стратегій. Учасники можуть приймати рішення самостійно або ж укласти різні угоди рекомендаційного характеру, що можуть порушуватися заради особистої вигоди. Економічна поведінка учасників визначається моделлю середовища господарювання. Мета гри в осмисленні і доцільності колективної діяльності. В грі є взаємодія через спілкування на нараді, передбачається багатоальтернативність рішень.

Імітаційні ігри, таким чином, передбачають активну самостійну діяльність студентів з імітаційного моделювання та ігрового моделювання професійної діяльності людини. Найчастіше термін „імітаційні ігри” застосовується для всіх видів ділових ігор, тому що такого роду ігри охоплюють основні сфери моделювання життя. В ділових іграх імітація сприяє наближенню до реальної практики, діяльності з метою навчання чомусь конкретному. Імітаційні ігри входять, разом з організаційно-діяльними, організаційно-комунікативними, організаційно-розумовими і рольовими іграми, у систему ділових ігор, оскільки кожна з них припускає ігрову імітаційну модель, що відтворює умови, зміст, відносини, динаміку тієї або іншої діяльності.

Дана методика дозволяє в такий спосіб перебудувати навчальний процес, щоб накопичені студентами протягом семестру знання могли бути перевірені в процесі кількох імітаційних ігор, коли “програються” або добре відомі ситуації з минулого (із уведенням нових елементів), або поточні ситуації, що є актуальними в даний момент.

Рольові ігри в практиці ВНЗ знайшли найширше використання на заняттях філологічних дисциплін, що передбачають розвиток навичок усного мовлення, комунікативних умінь. Рольова гра є діяльністю, предмет і мотив якої лежать у самому процесі її існування. Вона забезпечує діяльнісний характер засвоєння знань, формування умінь та розвиток навичок професійного спілкування. З огляду на це, рольова гра, на нашу думку, є дієвим навчальним методом і в підготовці економістів.

Проте, незважаючи на значну кількість публікацій з теорії рольового спілкування, проблема використання рольових ігор у формуванні культури професійного спілкування майбутніх економістів залишається нерозв’язаною. Основна проблема полягає в тому, що “можливості рольової гри досліджуються без зв’язку з комплексною програмою формування культури професійного спілкування, а проблема розвитку культури професійного спілкування студентів не розглядається у контексті навчально-рольової

комунікації”[154]. Крім того, на нашу думку, проблема використання рольової гри у формуванні культури професійного спілкування студентів не досліджується у зв’язку з розвитком їхніх професійно значущих якостей.

У нашій практиці формування соціально-перцептивних і комунікативних умінь в студентів найбільш вдало зарекомендувала себе знаково-контекстна форма навчання. Предметний і соціально-психологічний зміст ситуацій виробничого спілкування моделюється всіма дидактичними засобами, формами, методами. Одне з головних місць займала ділова професійна гра. У формі ділової гри відтворюються ті системи відношень, які характерні для професійної діяльності, реальні суперечності та утруднення, що виникають у типових професійних проблемних ситуаціях. У залежності від поставлених завдань використовувалися такі різновиди ділової гри:

- А) аналіз змісту конкретних бар’єрів у спілкуванні;
- Б) розігрування ролей;
- В) повномасштабна комплексна ділова гра, що максимально імітує професійну діяльність і наслідки прийнятих професійних рішень.

Комплексна ділова гра спрямована на пізнання, аналіз і оцінку професійної компетентності в ситуаціях спілкування, її підвищення, а також співвіднесення результатів особистісного пізнання і проблем власної професійної діяльності і спілкування.

Учасники моделюють і в різних варіантах розігрують типові виробничі ситуації. Це допомагає визначити та осмислити труднощі, помилки, що найчастіше зустрічаються в практиці. В процесі подальшої дискусії виявляються стереотипні неправильні переконання майбутніх фахівців, їхній негативний вплив на результативність управлінської діяльності, формування міжособистісних стосунків. Після ґрунтовного, всебічного осмислення даного бар’єру в спілкуванні ігрова модель знову відтворюється, і учасники коригують свої вербальні й поведінкові реакції. Даний напрям навчання, реалізуючи принципи системності, активності, здійснює основне призначення економічної освіти – глибинну професійну й соціально-

психологічну підготовку економіста до професійної діяльності та спілкування.

Звичайно, спрогнозувати в грі всі види діяльності майбутнього фахівця практично неможливо, оскільки в реальній діяльності один і той самий факт, поведінка в різних ситуаціях проявляються по-різному. В навчальній грі студент ставиться в різні ситуації з тією метою, щоб він міг принаймні уявити варіативність своєї поведінки, професійної діяльності. Тому в грі виділяються моменти головні, схожі до життєвих, принципові, проте дуже узагальнені й умовні. Організуючи комплексні ділові ігри, ми усвідомлювали, що в грі, як у відображенні загальної діяльності моделюванням, одним із основних засобів виступає обмеження різноманітності у явищах, що пізнаються [46; 152].

Основою розробки комплексної ділової гри є створення імітаційної й ігрової моделей, що повинні органічно накладатися одна на іншу, визначаючи структуру ділової гри (див. Рис.2.1). Розглянемо кожен елемент цієї структури.

Методичне забезпечення	ІГРОВА МОДЕЛЬ				Технічне забезпечення
	ігрові цілі	ролі і функції гравців	сценарій гри	правила гри	
	педагогічні цілі	предмет гри	модель взаємодії гравців	система оцінювання	
ІМІТАЦІЙНА МОДЕЛЬ					

Рис.2.1. Структура ділової гри

Імітаційна модель відображає обраний фрагмент реальної дійсності, який можна назвати прототипом моделі або об'єктом імітації, задаючи предметний контекст професійної діяльності фахівця в навчальному процесі.

Ігрова модель є фактично способом опису роботи учасників в імітаційній моделі, що задає соціальний контекст професійної діяльності фахівців.

Педагогічні цілі:

дидактичні:

- закріплення системи знань в галузі економіки;
- вироблення системних умінь з конкретного виду професійної діяльності;
- удосконалення навичок прийняття колективних рішень;
- розвиток комунікативних умінь різного роду.

виховні:

- розвиток творчого мислення;
- вироблення установки на практичне використання інтегрованих знань;
- виховання індивідуального стилю поведінки в процесі взаємодії з людьми;
- подолання психологічного бар'єру стосовно форм і методів активного навчання.

Ігрові цілі:

- розробка варіантів проекту комплексної ділової гри;
- демонстрація прийомів створення ігрового контексту.

Предмет гри - це предмет діяльності учасників гри, що в специфічній формі замінює предмет реальної професійної діяльності.

Сценарій – це базовий елемент ігрової процедури. В ньому знаходять висвітлення принципи проблемності, двоплановості, спільної діяльності. Під сценарієм ділової гри розуміється опис у словесній або графічній формі предметного змісту, вираженого в характері і послідовності дій гравців, а також викладачів, які проводять гру. В сценарії відображається загальна послідовність гри, розбита на основні етапи, операції і кроки, і представлена у вигляді блок-схеми.

Ролі і функції гравців повинні адекватно відобразити “посадову картину” того фрагмента професійної діяльності, що моделюється в грі.

Правила гри – відображають характеристики реальних процесів і явищ, що мають місце в прототипах змодельованої дійсності. При цьому, в правилах гри повинне знайти відображення того, що як створювані в грі моделі, так і сама гра є спрощенням дійсності.

Система оцінювання повинна забезпечувати, з одного боку, контроль якості прийнятих рішень з позицій норм і вимог професійної діяльності, а з іншого боку - сприяти розгортанню ігрового плану навчальної діяльності. Система оцінювання виконує функції не тільки контролю, а й самоконтролю квазіпрофесійної діяльності, забезпечує формування ігрової, пізнавальної та професійної мотивації учасників комплексної ділової гри.

Ділова гра, структурована таким чином, використовувалася нами для розв’язування комплексних завдань засвоєння нового, закріплення пройденого навчального матеріалу, розвитку творчих здібностей, формування загальнонавчальних умінь, надання можливості студентам зрозуміти і вивчити навчальний матеріал з різних позицій.

У навчальному процесі нами застосовувалися різні модифікації ділових ігор: імітаційні, операційні, рольові.

Етап підготовки	Розробка гри	розробка сценарію; план ділової гри, загальний опис гри; зміст інструктажу; підготовка матеріального забезпечення
	Введення в гру	постановка проблеми, цілей; умови, інструктаж; регламент, правила; розподіл ролей; формування груп; консультації

Етап проведення	Групова робота над завданням	робота з джерелами; тренінг; мозковий штурм; робота з ігротехніком
-----------------	------------------------------	--

	Міжгрупова дискусія	виступи груп; захист результатів; правила дискусії; робота експертів

Етап аналізу й узагальнення	висновок із гри; аналіз, рефлексія; оцінка і самооцінка роботи; висновки й узагальнення; рекомендації
-----------------------------	--

Розглянемо детальніше етап проведення – процес гри. З початком гри ніхто не має права втручатися і змінювати її перебіг. Тільки ведучий може коректувати дії учасників, якщо вони відходять від головної мети гри. У залежності від модифікації ділової гри можуть бути введені різні типи рольових позицій учасників. Позиції, що виявляються стосовно змісту роботи в групі: генератор ідей, розроблювач, імітатор, ерудит, діагност, аналітик.

Організаційні позиції: організатор, координатор, інтегратор, контролер, тренер, маніпулятор.

Позиції, що виявляються стосовно новизни: ініціатор, обережний критик, консерватор.

Методологічні позиції: методолог, критик, методист, проблематизатор, рефлексуючий, програміст.

Соціально-психологічні позиції: лідер, прийнятий, незалежний, не прийнятий, відторгнений.

На етапі аналізу, обговорення й оцінювання результатів гри відбуваються виступи експертів, обмін думками, захист студентами своїх рішень і висновків. На завершення викладач констатує досягнуті результати, відзначає помилки, формулює остаточний підсумок заняття. Звертається увага на зіставлення використаної імітації з відповідною галуззю,

встановлення зв'язку гри зі змістом навчального предмета чи кількох предметів.

Найефективнішими для засвоєння знань і розвитку професійних умінь, як показали наші дослідження, є комплексні ділові ігри, що проводяться в формі змагання чи конкурсу. Провідна ідея конкурсної ділової гри – ідея задоволення освітніх потреб студентів, розширення, поглиблення знань з урахуванням прикладної спрямованості навчальних дисциплін, розвиток, розкриття додаткових резервів особистості в азарті змагання, що носить навчальний характер.

Змагальність у грі дозволяє диференціювати якість викладання відповідно до особистих схильностей і здібностей студентів, і стилю роботи викладачів. Конкурсна гра є своєрідним поштовхом для творчого пошуку нових навчальних технологій як викладача, так і студента, що все разом забезпечує інтенсифікацію навчального процесу.

Для проведення конкурсної гри нам довелося створити стандартні навчальні технології, ділове і методичне забезпечення їхнього супроводу, розробити систему організації конкурсів, ідентичні умови для всіх конкурсантів, незалежно від досвіду, практики (тобто студенти від 1-го до 5-го курсу), критерії оцінки якості виконання стандартів і вимог до операцій в балах, схему командних відбіркових ігор для участі у фіналі конкурсу, протоколи оцінки результатів практичних навичок і багато чого іншого.

Майбутні економісти в процесі відбору на конкурс професійної майстерності могли оцінити рівень своїх знань, можливостей і практичних навичок, пізнати себе в порівнянні з іншими, пишатися або розчаровуватися в собі, зробити певні висновки щодо своєї професійної придатності.

Конкурс дозволяє створювати варіативні програми, ігрові комбінації, що зустрічаються в звичайній практиці економіста, і штучно змінюючи умови, створювати такі ситуації, що рідко зустрічаються, або взагалі не зустрічаються. В результаті такого педагогічного впливу, як показало наше

дослідження, підвищується успішність і ефективність навчання, тобто якість підготовки майбутніх фахівців.

Під час проведення комплексних ділових ігор можна говорити про їхні певні особливості, які певною мірою ведуть до формування і прояву професійних умінь:

- комплексна ділова гра виступає засобом розвитку творчих умінь, творчого мислення, творчої ініціативи, творчої переконливості;
- у змісті комплексної ділової гри імітуються реальні умови діяльності майбутнього фахівця;
- у грі домінує педагогічна (навчальна і контролююча) мета, ігрова ситуація виступає лише фоном;
- конструювання гри здійснюється на основі поєднання змісту навчальної діяльності і прогнозованої реальної майбутньої професійної діяльності фахівця;
- для досягнення мети гри застосовуються інтегровані знання з усіх дисциплін, що вивчаються студентами;
- в основу діяльності учасників гри закладаються їхня взаємодія і особистісні рішення, що проявляються в багатосторонній взаємодії.

Урахування цих особливостей щодо змісту і моделі комплексної ділової гри дозволяє нам на їхній основі виявити загальні принципи моделювання таких ігор. Їх можна визначити так:

- принцип проблемного спрямування змісту гри, який потребує від учасників самостійності у вирішенні поставлених проблем;
- принцип обов'язкової ділової взаємодії учасників гри в запропонованих умовних ситуаціях з проявом особистісних професійних якостей;
- принцип мовленнєвої взаємодії як умова розв'язання конкретних конфліктних ситуацій чи інших ігрових завдань;
- принцип двоєдиної мети: досягнення мети професіоналізації та соціалізації особистості;
- принцип ситуативного моделювання, який сприяє створенню і

коригуванню оптимальних умов для вирішення різноманітних ситуацій, що плануються або виникають спонтанно;

- принцип інтегрованості знань з різних наук з метою виконання конкретних професійних завдань.

Виявлення особливостей комплексної ділової гри і її принципів послугували нам для створення певного психолого-педагогічного підґрунтя і дозволяють висловити думку про те, що комплексна ділова гра може виступати активним методом навчання студентів. Цей метод навчання стимулює включення суб'єктів в активні види діяльності, які трансформуються в особистісні та професійні творчі якості.

Наведемо приклад комплексної ділової гри.

Гра “Підприємець і фірма” [224]. Дана гра є багаторівневою [144].

Цілі гри:

1. Активізація і закріплення знань студентів, набутих під час вивчення основ підприємницької діяльності (теми: “Фірми та їхня класифікація”, “Управління й організаційні структури фірми”, “Фірмовий стиль”).
2. Надання права ухвалення практичного рішення на етапах створення і розвитку діяльності фірми.
3. Ознайомлення з основними правовими й установчими документами, що регламентують основи підприємницької діяльності в Україні.

Основні поняття даної гри: фірма; фірмовий стиль; види господарської діяльності фірми; правова форма фірми; організаційна структура фірми; установчі документи фірми; реєстрація фірми.

Як правило, перед грою її учасники повинні прослухати курс лекцій, що включає основні теоретичні положення. На це відводиться від 4 до 20 академічних годин у залежності від подробиць викладу матеріалу і рівня підготовленості аудиторії. Для учасників гри, які не ознайомилися з цим курсом заздалегідь, прослуховування лекцій організовується в перший день гри. Грою керує її адміністрація (журі).

Необхідний період для проведення гри — 3 дні.

Протягом першого дня проходить розподіл аудиторії на команди (фірми), обговорення загальних цілей і плану дій, розподіл функціональних ролей команди, починається розробка проекту установчих документів і фірмового стилю, видається домашнє завдання, виконання якого завершує цей етап роботи.

На другий день учасники гри мають:

- вибрати вид господарської діяльності й організаційно-правову форму підприємства;
- закінчити розробку установчих документів підприємства і представити їх;
- завершити розробку фірмового стилю і представити його у вигляді інформаційного листа;
- проаналізувати і обговорити фірмовий стиль конкурентів і результати представити у вигляді експертного висновку.

Підготовка до презентації фірми - домашнє завдання.

Аудиторна робота другого ігрового дня становить 5-6 годин.

Завдання до третього дня гри:

- підготовка підприємства до рекламної кампанії. Вона включає завершення розробки рекламної продукції (плакати, листівки, запрошення, брошури), обговорення доповіді президента, репетицію рекламного ролика;
- презентація підприємства;
- підведення підсумків гри і висновки.

Оскільки комплексна ділова гра – досить складна форма організації цілеспрямованої взаємодії всіх її учасників під керівництвом викладача, сутністю якої є взаємозв'язок імітаційного моделювання і рольової поведінки учасників гри в процесі розв'язування ними типових професійних і навчальних завдань досить високого рівня проблемності, то для полегшення процесу її конструювання ми використовували модульний принцип. Підготовча робота була розбита на модулі, в кожному з яких містилися певні операції. Кожний модуль мав свої завдання, цілі і результати.

Оскільки ігрові дії учасників часто викликають зміни ігрових ситуацій, то ми намагалися прогнозувати можливі варіанти ситуацій, тобто весь складний комплекс реакцій учасників.

Дотримуючись принципів конструювання ділової гри, про які йшлося в першому розділі, в підготовці до здійснення комплексних ДІ ми виконували такі операції:

1. Вибір теми та діагностика вихідної ситуації.
2. Формулювання мети і завдань.
3. Визначення структури.
4. Діагностика ігрових якостей учасників.
5. Діагностика об'єктивних обставин.

Таким чином, уся підготовча діяльність будувалася нами на прогностичній основі. Це дало можливість викладачу уявити і створити проблемну ситуацію, провести багатоваріантний аналіз проходження і результатів рольових дій студентів; виявити ймовірні типові помилки; визначити серію прийомів, спрямованих на стабілізацію психологічного режиму заняття; встановити тенденції та закономірності розвитку комплексної ділової гри з урахуванням контингенту учасників.

Діагностика ігрових якостей учасників ділової гри проводилася шляхом анкетування, тестування, індивідуальних бесід. Це дозволило побачити й оцінити колектив зсередини, визначити лідерів, рівні претензій кожного учасника, підібрати оптимальних партнерів тощо.

Останнім етапом гри був її аналіз. У ньому брали участь усі гравці і ведучі, тому що в цьому випадку аналіз виходить найбільш повним.

Ведучі повідомляли гравцям про свій попередній задум, пояснювали ті або інші дії, початі організаторами і ведучими, давали свою оцінку проведеної ділової гри. Гравці, в свою чергу, аналізували перебіг гри в цілому і свої дії в ній, а також організацію гри.

Після цього детально пророблялися ключові моменти гри, відбувався пошук відповідей на питання: „Чому виникла та або інша ситуація, до чого

вона привела?”. Все це сприяло нагромадженню досвіду в гравців і підвищенню рівня і культури гри загалом.

Крім усного аналізу, ми проводили анкетування гравців з наступних питань:

1. Наскільки повно і зрозуміло була розроблена картина професійного середовища?
2. Наскільки універсальні і дієві були правила гри?
3. Наскільки повно Ви відчували свою роль?
4. Що вибивало Вас з ігрового образу?
5. Чи змогли Ви втілити свої ігрові плани? Якщо ні, то що цьому перешкодило?
6. Які ігрові моменти Вам більше всього сподобалися?
7. Які невдачі і помилки були допущені ведучими під час проведення гри?
8. Хто з гравців, на Вашу думку, краще усіх зіграв свою роль?
9. Яка Ваша думка про технічну сторону організації гри?
10. Що Ви хотіли б побажати організаторам гри на майбутнє?

2.1.4. Навчально-тренувальні та імітаційні фірми у підготовці економістів

Ігрова діяльність, будучи категорією процесуальною, є діяльністю, під час здійснення якої можуть змінюватися властиві їй засоби і механізми реалізації, цілі, конкретні знання, уміння і навички. У зв'язку з цим система ігор не є чимось застиглим і нерухомим. Навпаки, в ній обов'язково є елементи, що змінюються, доповнюються.

Однією з форм навчання, де найактивніше застосовуються комплексні ділові ігри, є навчально-тренувальні фірми (НТФ). Діяльність таких фірм, як стверджують практики, сприяє оволодінню професійними вміннями та навичками майбутніми фахівцями. В навчальному процесі імітується робота діючого комерційного підприємства, укладаються контракти. Таким чином

забезпечується найбільш тісний зв'язок між теоретичним і практичним навчанням [151, с.180]. Робота студентів у НТФ відповідає реальним вимогам комерційного підприємства і відображає повний механізм його фінансово-господарської діяльності.

У Вінницькому вищому професійному училищі №4 на базі НТФ готуються фахівці з професій „Агент з постачання”, „Референт”, „Комерсант”, „Товарознавець” та „Менеджер” [127,170].

Аналогічною формою організації професійної освіти майбутніх фахівців у галузі економіки є застосування методу “learning by doing” – імітаційні навчальні фірми, які моделюють діяльність справжніх комерційних фірм. На думку практиків, які використовують таку форму навчання, „імітаційна фірма дає змогу впроваджувати і використовувати в навчальному процесі технології замкнутого циклу, а це значно зберігає і збільшує ресурси освітньої організації.” [242, с.5].

Ці навчальні технології, на думку практиків, мають низку переваг:

- 1) близькість до реальної дійсності;
- 2) постійна робота в команді виховує колективний (корпоративний) дух, комунікабельність та вміння вирішувати конфлікти;
- 3) завдяки ротаційній схемі майбутні фахівці набувають досвіду роботи в різних відділах фірм;
- 4) набуті практичні навички збільшують шанси працевлаштування;
- 5) навчання в НТФ допомагає зрозуміти і засвоїти механізм зв'язків між відділами фірми;
- 6) ділові зв'язки між імітаційними фірмами різних країн сприяють поглибленому вивченню іноземних мов [203, с.242].

Їхнє головне призначення – моделювання реально діючого підприємства з метою створення сприятливих умов для формування необхідних знань, умінь і навичок роботи в певній професійній діяльності (включаючи менеджмент, маркетинг, фінанси.).

Навчально-імітаційна фірма (НІФ) – це імітаційна модель реальної фірми, в якій гроші і ресурси реально не існують, але присутні в дійсних документах і вимагають прийняття дійсних рішень. Навчально-імітаційна фірма працює подібно до реального підприємства і виконує всі властиві йому функції. Організаційно навчально-імітаційна фірма становить комплекс взаємозалежних робочих місць (бухгалтера, економіста, секретаря-референта, фахівця з маркетингу і т.ін.) і системи інформаційної підтримки навчального процесу. Навчання організоване таким чином, що студенти самі приймають рішення з окремих питань роботи фірми і відчують наслідки цих рішень, однак без того ризику, що мав би місце в реальних умовах для фірми. В ній є відділи і посади; для проведення цієї діяльності звичайно виділяється окремий “офіс” з комп’ютерами, факсом, ксероксом і іншою дійсною атрибутикою. Учасники цього процесу фактично повинні виконувати всі дії, що виконують менеджери і співробітники реальних фірм, але застраховані від помилки тим, що цінності, якими вони розпоряджаються, є тільки на папері. Навчальна фірма існує не сама по собі - вона може вступати в стосунки відносини з іншими навчальними фірмами (створеними на базі інших навчальних закладів) і з організаціями зовнішнього середовища (податковою інспекцією, банками і т.ін.), що створюються освітніми організаціями на рівні міста, області чи країни.

Розвиток засобів зв’язку і телекомунікацій дозволяє пов’язати навчальні фірми різних країн і континентів у одну віртуальну мережу. Це відкриває суттєві можливості в навчанні міжнародному бізнесові. Періодично проводиться міжнародний ярмарок навчальних фірм, організований за тими самими принципами, що і звичайний бізнес-ярмарок: окрема навчальна фірма може замовити собі стенд і виставити свою продукцію.

Використання навчальних фірм є корисним методичним засобом у навчанні економіки і бізнесові. Завдяки залученню студента до реальної діяльності, пов’язаної з цими предметами, під час якої студенту доводиться

вивчати теорію не для того, щоб відповісти на занятті, а щоб застосувати її у своїй діяльності, можна забезпечити сильну мотивацію до навчання.

На жаль, концепція такої віртуальної навчальної фірми має один серйозний недолік — відсутність реального прибутку. Така фірма в принципі не може навчити студентів підприємництву і правилам реального бізнесу. Більш того, віртуальна фірма вводить студентів в оману, що основний час своєї діяльності бізнесмен витрачає на підготовку й оформлення документації, хоча не можна заперечувати того факту, що знання, одержані в галузі бухгалтерського обліку, є сильною стороною віртуальних “навчальних” фірм. Але відтворити атмосферу реальної конкуренції і навіть створити конкуренцію між фірмами така система не може – усі ділові партнери заздалегідь визначені. Навіть закон попиту виявляється непотрібним – обсяги виробленої і проданої продукції знаходяться під суворим контролем Центрального офісу. Така фірма не може прогоріти, але, відповідно, її учасникам не доступна ні радість перемоги, ні гіркота поразки. Завдання існування такої фірми зводиться до того, щоб обмінятися товаром з іншою фірмою, що є нереальною для дійсного бізнесу ситуацією.

В ідеалі потрібно було придумати реальну навчальну фірму, що робила і продавала будь-який нескладний, але реальний продукт, що дозволило б студентам випробувати і подолати правдоподібні труднощі, пов’язані з початком підприємницької діяльності і веденням бізнесу, одержати уявлення про реальний ринок і підприємницьку діяльність. Таким продуктом могла б стати, наприклад, періодична газета, яку студенти могли б самостійно виготовляти від самого початку (вибір назви і концепції) до самого кінця (розмноження тиражу на ксероксі) і самостійно поширювати за незначну плату.

Навчання підприємництву має свої особливості. Основні труднощі пов’язані, на наш погляд, з організацією практичної підготовки до роботи в реальних сучасних умовах.

Основні переваги НІФ як форми навчання:

- Методика:
 - передача теоретичних знань і практичних навичок комерційних професій здійснюється за допомогою діяльнісного підходу;
- Адаптація:
 - знання і навички формуються і постійно адаптуються у відповідності з попитом на ринку праці й умовами дійсності;
 - опора на практичний успішний досвід низки малих фірм.
- Соціальний аспект:
 - у НІФ учасники розвивають і соціальні навички: самосвідомість, самовпевненість, робота в колективі, самостійність.

Безумовно, технологія навчально-тренувальних чи імітаційних фірм володіє певними перевагами над діловими іграми, бо вони фактично є довготривалою комплексною діловою грою, що дає знання не лише про окремі аспекти економічної діяльності, а про всю систему внутрішньовиробничих зв'язків і представляє організацію як живий організм.

У той самий час впровадження таких навчальних технологій супроводжується значними труднощами, серед яких такі:

- на створення фірми потрібні значні матеріальні витрати;
- потрібен постійний контроль за їхнім функціонуванням;
- фірма вимагає значного методичного забезпечення;
- одного разу створені, вони мають постійно підтримувати своє функціонування, розвиватися;
- дають можливість реалізовувати свої знання лише в одній конкретній сфері діяльності.

Комплексні ділові ігри, що використовувалися нами в навчально-виховному процесі, мають значну схожість з імітаційними фірмами, але займають проміжне місце між фрагментарними діловими іграми та імітаційними фірмами. Їхні переваги над НІФ полягають у тому, що можуть організовуватися в будь-який період навчального процесу, тривати стільки, скільки необхідно і згорнутися після досягнення дидактичної мети. Крім того,

вони вимагають значно менших матеріальних затрат, можуть проводитися у будь-якому підходящому приміщенні.

Комплексна ділова гра відрізняється від інших тим, що визначальними у ній є не знання з певного предмета, а проблема, яка потребує цілого комплексу інтегрованих знань і навичок надпредметної діяльності.

Прикладом комплексної ділової гри, що може проводитися на базі НТФ, є гра „Фондова біржа”, яка інтегрує знання про грошові обіги, біржову справу, ринок цінних паперів, управління фінансовими ризиками тощо.

У грі моделюються дії механізму функціонування фондової біржі, встановлення котирування акцій, ринкові спекуляції з цінними паперами.

Порядок проведення гри полягає в наступному: на біржі знаходяться в обігу акції двох корпорацій А і В, а в грі беруть участь кілька „компаній”, які мають своїх брокерів. Крім того, визначаються 1 або 2 учасника, які встановлюють курс паперів, що знаходяться в обігу. Характеристики корпорацій А і В задаються до початку гри викладачем. До початку торгів приймаються заявки від інвесторів на купівлю і продаж. За результатами торгів визначається курс і т.д. По завершенню гри встановлюється стан справ кожної фірми. План проведення комплексної ділової гри „Ярмарок”, що узагальнює знання з предметів „Маркетинг” і „Комерційна діяльність”, поданий у додатку К.

2.2. Ділові економічні ігри на базі комп’ютерних технологій

Особливою рисою постіндустріального суспільства є чільне значення інформації для економічного і соціального прогресу. Саме це дозволяє говорити про інтелектуалізацію економіки, про економіку, що базується на знаннях. У зв’язку з цим уряди, підприємці, громадськість більшості країн світу все більше усвідомлюють, як важливо мати якісну інформацію з широкого кола питань. Це дозволяє забезпечити раціональне прогнозування і керування економічними і соціальними процесами для прийняття науково

обґрунтованих рішень з різноманітних і складних проблем суспільного розвитку [171, с.38] .

Тому все актуальнішими стають проблеми підвищення якості інформації та проблеми формування нових джерел інформації. Нове звучання набувають вимоги до каналів передавання інформації, механізми перетворення інформації в знання з урахуванням сучасних умов реалізації прав власності стосовно інформаційних продуктів. Беручи до уваги ще й прогресуючу глобалізацію, можна говорити щодо зростання ролі інформації про процеси в економічній, демографічній, соціальній і екологічній галузях, як основи для поліпшення взаєморозуміння між державами і народами, зміцнення основних цінностей і принципів, що лежать в основі будь-якого демократичного суспільства. Тут мається на увазі як офіційна статистична, так і аналітична інформація, одержана недержавними аналітичними центрами, що міститься в різного роду публікаціях.

Умови економіки, заснованої на знаннях, істотно змінюють рольові інформаційні функції всіх суб'єктів господарювання економічної системи. Важливого значення набувають “гравці”, що володіють правами на інтелектуальну власність. Тому виникла необхідність переглянути принципи керування виробничими процесами, характерними для “індустріальної” економіки, привести ці принципи у відповідність з новими соціально-економічними реаліями, оскільки “індустріальний” менеджмент сьогодні вступає в конфлікт із новими умовами бізнесу і часто перешкоджає його розвитку [117] .

Однак, прагнучи реалізувати нові принципи керування, не слід забувати про проблему соціальної відповідальності менеджерів за збереження “нематеріальних” цінностей людини. Тому однією з найбільш складних проблем сучасного менеджменту стає сьогодні проблема фінансування розробок нових ідей, перспективних науково-прикладних напрямів.

Факти свідчать про те, що в сучасному світі саме баланс, з одного боку, конкуренції, а з іншого боку - кооперації і співробітництва компаній стає основою їхнього ділового успіху та процвітання.

Таким чином, хоча сьогодні, як і колись, товари і послуги виробляються в результаті перетворень капіталу, що має і матеріально-речовинну, і грошову, і трудову, і інтелектуальну форми, однак компонентом, що найбільшою мірою визначає конкурентоздатність компанії, є інтелектуальний капітал [6, с.48]. А це означає, що, в умовах сучасного виробництва, джерело основних переваг бізнесу полягає в людях як носіях визначених знань, досвіду, здібностей.

Для того щоб у процес інтелектуалізації економіки втягнути якнайбільше суб'єктів господарювання і творчих особистостей необхідно, насамперед, подбати про створення сучасної інформаційної інфраструктури. При цьому варто враховувати, що в даний час розрізняють, принаймні, три види інформаційного обслуговування – від видачі простих повідомлень до надання складних консультацій.

Найбільш простий вид інформаційного обслуговування – це обслуговування, що задовольняє звичайні потреби середнього користувача. Доступ до нього повинен бути відкритий для будь-якого громадянина. Витрати на пошук інформації і первинну її обробку в цьому випадку компенсує держава. Більш складним видом інформаційного обслуговування є так зване спеціальне інформаційне обслуговування, що здійснюється силами персоналу організацій, які спеціалізуються на наданні інформаційних послуг, з використанням передових технологій пошуку, обробки і транспортування інформації.

І, нарешті, найбільш складний і трудомісткий вид обслуговування називають “інтелектуальним обслуговуванням”. Для організації такого обслуговування необхідно цілеспрямовано залучати провідних експертів окремих галузей. Ці фахівці задовольняють потреби користувачів не тільки

шляхом надання їм інформації, що витягається з документів, а й представляючи авторитетні змістовні проблемно-орієнтовані консультації.

Останнім часом інформаційно-консультаційна діяльність поступово поєднується з експертизою. Цей вид діяльності вимагає від експерта-консультанта не просто глибоких знань і володіння сучасними інформаційними технологіями, а й певними ноу-хау [74].

Необхідно враховувати, що між тими, хто поставляє інформацію, і тими, хто цю інформацію споживає, повинне бути взаєморозуміння або створена реальна можливість цього взаєморозуміння досягти. Узагалі ж, рівень сприйнятливості користувача до інформації визначається його попереднім досвідом засвоєння інформації. В зв'язку з цим необхідна попередня підготовка користувачів, що дозволяє надавати їм не просто те, що вони хочуть одержати, а саме те, що їм дійсно необхідно і чим вони ефективно можуть скористатися.

І, нарешті, варто врахувати, що поширення новітніх інформаційних технологій дозволяє сьогодні говорити не про інформаційні фонди того або іншого сховища інформації, а про виникнення інформаційно-мережних ресурсів. Перераховані особливості сучасного інформаційного простору висувають одним із першочергових завдань – цілеспрямоване формування і розвиток інформаційно-мережної культури користувачів.

Виходячи з цих базових положень, можна стверджувати, що важливою складовою процесу формування економіки, заснованої на знаннях, повинне стати оволодіння майбутніми економістами методикою інформаційного самообслуговування, раціональними прийомами пошуку, аналізу і систематизації інформації, навичками використання сучасних інформаційних технологій і мистецтвом формулювання суті пошукових запитів. А це вже зміст не просто інформаційної культури, а перехід до інформаційно-мережної культури.

Сучасні ІТКТ грають усе зростаючу роль у соціальному й економічному житті сучасного суспільства, і їхній вплив повинен

враховуватися в розв'язанні широкого кола питань суспільного розвитку та професійної підготовки майбутніх фахівців усіх галузей.

В наявних сьогодні комп'ютерних програмах навчання відбувається в режимі постійного діалогу студента з комп'ютером, причому цей діалог здійснюється за допомогою різних засобів спілкування – комп'ютерної клавіатури, голосу, відеозображень, графічних матеріалів і малюнків. За умов збереження переваг індивідуального навчання (контроль швидкості, повторення, наступність), використання засобів мультимедіа дає можливість підтримки постійного зворотного зв'язку і коригування процесу навчання, що значно підвищує його ефективність. Дослідження американських учених показали, що комп'ютеризоване навчання з використанням засобів мультимедіа забезпечує більш високий ступінь засвоюваності матеріалу (на 30%) і більш високий відсоток запам'ятовування, ніж традиційні методи.

Вивчаючи досвід використання комп'ютерних технологій у вивченні економічних дисциплін в Одеському державному педагогічному інституті ім.К.Д.Ушинського [143], Одеському інституті інженерів морського флоту, Новосибірському державному технічному університеті ми дійшли висновку, що в професійній підготовці економістів електронне інформаційне середовище має такі переваги:

- студенти мають можливість одержати найсвіжішу інформацію, що в умовах постійної мінливості ринку дуже важливо;
- інформація одержується фактично миттєво;
- електронна мережа забезпечує зв'язок не лише з джерелами теоретичних знань, а й з практиками конкретної галузі.

Наприклад, студент має можливість написати лист-запит у податкову адміністрацію стосовно деякого дискусійного питання, з'ясувати особливості щодо бухгалтерського оформлення нестандартної господарської операції. За допомогою мережі Інтернет студент може одержати поради від аудиторів, бухгалтерів-практиків, менеджерів-фінансистів та ін.

Всесвітня мережа Інтернет надає воістину безмежні можливості удосконалювати свій бізнес, знижувати витрати, вигострювати робочі процеси, скорочувати час на розв'язання особистих і ділових проблем, розширювати межі ділового спілкування, одним словом, володіти інформацією, що в наше століття - найсильніша зброя для завоювання „місця під сонцем”.

Поряд з величезними можливостями унаочнення навчального матеріалу, поєднання різних модальностей презентації інформації, вироблення дослідницьких навичок комп'ютерні засоби дають змогу широко використовувати ігрові форми навчання [9;15;23;42;101].

У навчальному плані підготовки майбутніх економістів значне місце посідають дисципліни „Інформатика і комп'ютерна техніка”, „Інформаційні системи і технології в фінансах”, „Вступ у сучасні системи управління базами даних” тощо. Завдяки широкому впровадженню комп'ютерів у навчальний процес економічних ВНЗ студенти вчаться опрацьовувати економічні моделі, проводити розрахункові експерименти, здійснювати громіздкі обчислення, графічні побудови тощо.

Проте, як показали наші дослідження, цього недостатньо для формування в майбутнього фахівця професійних навичок, необхідних для роботи в інформаційному суспільстві. Тому було вирішено частину ділових ігор здійснювати на матеріалі, пов'язаному з комп'ютерною технікою, а також впроваджувати в навчально-виховний процес ділові ігри, що здійснюються безпосередньо в комп'ютерних мережах.

Практики стверджують, що „за ефективністю набуття знань, умінь, навичок ДІ перевершують усі інші форми навчання. Більш того, вони синтезують в собі найбільш цінні елементи форм і методів, що використовуються в лекціях. Потенціал ДІ суттєво зростає за умов використання в процесі їхнього проведення ПЕОМ” [158, с.98]. Пояснюється це тим, що в процесі комп'ютерної ділової гри (КДГ) різко підвищується динамізм гри, зацікавленість студентів, оперативність рішень. Комп'ютер

дозволяє швидко оцінити реальну цінність згенерованих ідей, що втілюються на дисплеї у вигляді кінцевого результату.

Крім того, розвиток бізнесу на сучасному етапі, що характеризується зрослим впливом на діяльність підприємств чинників зовнішнього середовища і схильністю до більшої кількості ризиків, висуває підвищені вимоги до системи керування ризиками в компаніях. У зв'язку з цим зростає потреба в кваліфікованих фахівцях, які володіють глибокими знаннями і практичними навичками в галузі ризик-менеджменту і здатних приймати самостійні управлінські рішення.

Наявні програми підготовки фахівців у галузі ризик-менеджменту, особливо в реальному секторі економіки, як правило, відірвані від ділової практики. Тому вони не дають повною мірою тих практичних навичок, що необхідні для розв'язання конкретних щоденних завдань бізнесу.

Для набуття і закріплення практичних навичок керування ризиками необхідно ввести в навчальний процес підготовки економістів нові форми навчання, засновані на інформаційних технологіях. Найбільший ефект у підготовці фахівців з економічних спеціальностей дають активні методи навчання. Одним із таких методів є комп'ютерна ділова гра, суть якої полягає в можливості керування економічними об'єктами, що імітуються комп'ютером. Така методика дозволяє максимально наблизити процес навчання до реальних умов функціонування бізнесу. Гра істотно оживляє навчальний процес, дозволяє закріпити лекційний матеріал із суміжних дисциплін і сприяє розвитку навичок управління.

Ділові ігри за допомогою комп'ютера вперше були запропоновані англійським кібернетиком Стаффордом Біром наприкінці 1960-х років. У своїй книзі "Мозок фірми" він описує принципи побудови систем, що дозволяють учасникам керувати віртуальною корпорацією, холдингом і навіть цілою країною. Широке поширення ділові ігри одержали в західних школах менеджменту в 80-х роках. Найбільш відома гра "Занзібар",

використовувана університетом Сіетлу в навчальних курсах із зовнішньоекономічної діяльності [50].

Масове впровадження персональних комп'ютерів дало новий імпульс у розвитку ДІ. У [199, с.99] міститься огляд більш 20-ти комп'ютерних ділових ігор, найбільш відомих у російських навчальних закладах. Традиційна ділова гра передбачає участь експерта для імітації реальної обстановки й оцінки результатів діяльності. Але оскільки фахівців-експертів завжди не вистачає, то застосування таких ігор у масовому навчанні має низку труднощів. Ситуація змінюється, коли роль експерта бере на себе комп'ютер. Застосування КДІ не завжди вимагає високої кваліфікації викладача, це залежить від типу і складності гри. Багато КДІ досить прості в освоєнні, і тому вони готові для масового використання.

Прикладом простої гри є гра “Робінзон”, що сприяє засвоєнню прийомів планування і розподілу ресурсів. Інший приклад, комп'ютерні імітаційні ігри освітньої фірми Junior Achievement “Моделювання економіки і менеджменту” і “Банки в дії”, що дозволяють провести змагання між студентами, організованими в “компанії”. Учасники повинні перевершити своїх конкурентів у прибутковості свого підприємства (банку) і в долі участі на ринку. Під час змагань ігри дають можливість попрактикуватися в умінні читати і розуміти фінансові звіти, змушують задуматися над основами виробництва, маркетингу і фінансової справи, співвіднести їх з економічними принципами.

Становлять інтерес також навчальні комп'ютерні ігри “Універсальна бухгалтерія” (RSI)[51, с.2] і “Керування супермаркетом” [50].

Комп'ютеризація ділових ігор дає можливість істотно скоротити навчальний час, збільшити число імітацій циклів керування і безпосередньо “відчути” динаміку процесу взаємодії основних суб'єктів ринку.

КДІ можна розділити на два типи: колективні й індивідуальні. У колективних КДІ беруть участь кілька гравців або груп, що виконують ролі осіб, які приймають рішення.

В індивідуальних КДІ моделюється не тільки умовне середовище, а й дії всіх учасників гри, крім одного. Важливо відзначити, що ДГ в даному випадку продовжує залишатися колективною. На думку Я.М.Бельчикова „ділова гра завжди колективна” [43], просто окремі ролі в індивідуальній КДІ виконують інтелектуальні імітатори.

Кожен тип має свої переваги і недоліки. Колективні КДІ більш наближені до реальності, оскільки роль керівників приділяється живим людям, а не імітаторам. Тоді гра проходить гостріше, ігровий інтерес учасників вищий. Обмінюючись ролями, учасники вивчають процес з різних позицій. За умови правильного аналізу результатів гри з боку керівника і колективного обговорення гри процес навчання йде дуже ефективно. Однак, як показали наші спостереження, за умов низького початкового рівня підготовки учасників, низькій кваліфікації керівника гри ефект навчання може бути навіть негативним. В учасників гри виникне неправильне розуміння досліджуваного процесу, недовіра до комп'ютерної програми, негативне ставлення до всього методу навчання.

Суттєва перевага індивідуальної КДІ – невисокі (у порівнянні з колективною КДГ) вимоги до кваліфікації викладача. Гра може проводитися зовсім без викладача, що досить важливо для дистанційного навчання і для самостійної роботи студента. Якщо є грамотний консультант-викладач, якість і швидкість засвоєння знань будуть, зрозуміло, вищими.

Виконання завдань індивідуальної КДГ може бути зафіксоване в пам'яті комп'ютера або на папері. Обговорення результатів з викладачем може відбуватися в будь-який час. В індивідуальній КДГ в студента більше свободи, він не залежить від рівня підготовки інших учасників навчального процесу, від темпу їхньої роботи і взагалі від їхньої присутності. У звичайної ДГ розрахунок одного циклу керування (партії ділової гри) займає 2-4 години, у колективної КДГ – 1-2 години, в індивідуальній КДГ аналіз і розрахунок займають хвилини. За умов відпрацьовування деяких стратегій за хвилину може бути зіграно кілька десятків партій, а потім за збереженими

результатами проведений аналіз. Практика розробки, моделювання і налагодження КДІ показує, що індивідуальна КДГ простіша, ніж колективна.

Отже, індивідуальна КДГ, що з'явилася порівняно недавно, має нові для ДГ властивості і можливості під час використання в навчальному процесі.

Деякі розроблювачі КДІ пішли шляхом створення двох варіантів однієї гри: колективної та індивідуальної. Наприклад, гра "бізнес-курс" фірми має мережний варіант за участю від 2 до 12 гравців або груп гравців, що працюють за своїми комп'ютерами. Ця сама гра існує й в індивідуальному варіанті, коли дії інших гравців імітуються.

Технологія використання ділових ігор у процесі вивчення апаратної складової інформаційної системи розроблена О.Г.Кузьмінською та Т.І.Власенко. В додатку А представлена розроблена ними гра „Комплектація персонального комп'ютера”, що моделює роботу будь-якої комп'ютерної фірми, що займається збиранням та продажем ПК на замовлення.

Вивчався також досвід Новосибірського державного технічного університету, де вже кілька років поспіль на факультеті бізнесу використовується комп'ютерна технологія підготовки економістів-менеджерів з провідної дисципліни навчального плану „Виробничий менеджмент”. Ця технологія включає в себе:

- електронний посібник;
- тестовий лабораторний практикум;
- курсову роботу, що є пакетом програм, які дозволяють здійснювати студентам реальні науково-дослідні роботи в галузі оперативного управління виробництвом;
- ділові ігри;
- фірмові пакети програм Lotus Organizer, Time Line for Windows, Project Expert for Windows та ін.

На предмет застосування в навчальному процесі нами був проаналізований сайт Economica.Ru, що був створений для проведення різних ігор і змагань між гравцями в економічні ігри. Він є порталом, що

поєднує імітаційні ігрові моделі економічної спрямованості. Сайт призначається для використання як допоміжний засіб при навчанні школярів і студентів економіці. Він містить ігри „Директор”, „Олігарх”, „Сталкер”, „Фермер” та інші.

Проаналізуємо, наприклад, гру „Директор”. „Директор” – це гра, у якій гравець одержує в своє керування фірму і, приймаючи рішення про випуск товару, інвестиції, витрати на рекламу, дослідження ринку і т.п., змагається з іншими директорами на конкурентному ринку. Мета команди - керуючи виробництвом, удосконалюючи виробничу технологію і характеристики продукту, досліджуючи ринки і проводячи розумну цінову політику, обійти гравців-конкурентів і домогтися максимального прибутку.

Переваги гри „Директор”:

- „Директор” створений на дуже гнучкій і реалістичній моделі економічних відносин. Керування фірмою, події на ринку і весь процес діловодства максимально наближені до реальності.
- Можливість грати за різними сценаріями, що моделює складність, галузеву спрямованість і загальні події в грі.
- Рівні складності, що дозволяють зробити „Директора” доступним будь-якому гравцеві, незалежно від його пізнань у світі економіки і менеджменту.
- Необмежена кількість гравців і підтримка проведення значної кількості ігор одночасно.
- Організація регіональних змагань, офіційних ігор із призовим фондом і навіть проведення „замовлених” (V.I.P.) сесій.
- Відсутність ідеальної виграшної тактики гри, ринок змінюється в залежності від дій кожного гравця, варіативність рішень нескінченна.

Економічна гра Money Mania дозволить самостійно побудувати свою фінансову імперію, скуповуючи заводи, шахти, нафтові свердловини, спекулюючи на біржі, вступаючи в союз або конкуруючи з іншими гравцями на шляху до єдиної мети – безмежного збагачення!

Money Mania – це Інтернет-гра, що поєднує значну кількість учасників, які разом утворюють світовий економічний простір. У Money Mania студенти можуть самостійно визначати стратегію розвитку власної компанії, що створюється з нуля. Що робити й у якій кількості? Де купувати сировину? Кому продавати свою продукцію? Як підвищити ефективність і прибуток, вигідно інвестувати вільні грошові кошти?, – такі питання постають перед учасниками гри.

Недоліком більшості комп'ютерних ділових ігор є можливість проведення занять лише в локальній мережі комп'ютерного класу, що обмежує їхнє використання в процесі проведення дистанційного навчання і конкурсів. Для реалізації можливості проведення занять і конкурсів з використанням ділових ігор через Інтернет потрібна розробка додаткового програмного забезпечення, що може бути реалізоване за допомогою вбудованих бібліотечних функцій або окремих програм.

Російські математики А.А.Внуков, А.А.Шухман, В.К.Альохін пропонують Інтернет-версію імітаційної моделі економічної ділової гри “Трансформація”, заснованої на моделі економічного розвитку країни в період переходу від планової економіки до ринкової. Візуальне моделювання виконане за допомогою системи UML моделювання Rational Rose.

В основі системи лежить Шаблон гри – сукупність конкретної математичної моделі (схеми), значень початкових параметрів і значень зовнішніх параметрів. Розроблено серверне і клієнтське програмне забезпечення. Серверне програмне забезпечення написано мовою програмування PHP. Програмне забезпечення клієнта, тобто веб-інтерфейс, має властивість ергономічності. У функції веб-інтерфейсу входить: вхід у гру, вихід із гри, забезпечення введення інструментальних змінних, можливість скасування ходу, забезпечення перевірки коректності введених користувачем даних. Надається можливість графічної інтерпретації результатів моделювання.

Навігація (перехід) між ними здійснюється за допомогою системи меню і за допомогою автоматичних переходів за допомогою заголовків HTTP. У системі використовуються 2 додаткових модулі – модуль керування математичною моделлю і модуль керування правами користувачів, реалізованих у рамках проекту з розробки системи керування типовою математичною моделлю ділової гри “Трансформація”.

У системі реалізований повний контроль за правом користувачів на доступ до кожного модуля і підмодуля – користувач одержує доступ тільки до тієї інформації, на яку в нього є права і тільки в тому обсязі, що йому необхідний. Окремо виділений клас користувачів – Адміністратор, у якого є повні права на всіх.

Користувач, який бере участь у занятті, бачить перед собою вікно, в якому ліворуч знаходяться цільові й інструментальні змінні, а праворуч – графічні залежності 4-х можливих їхніх комбінацій.

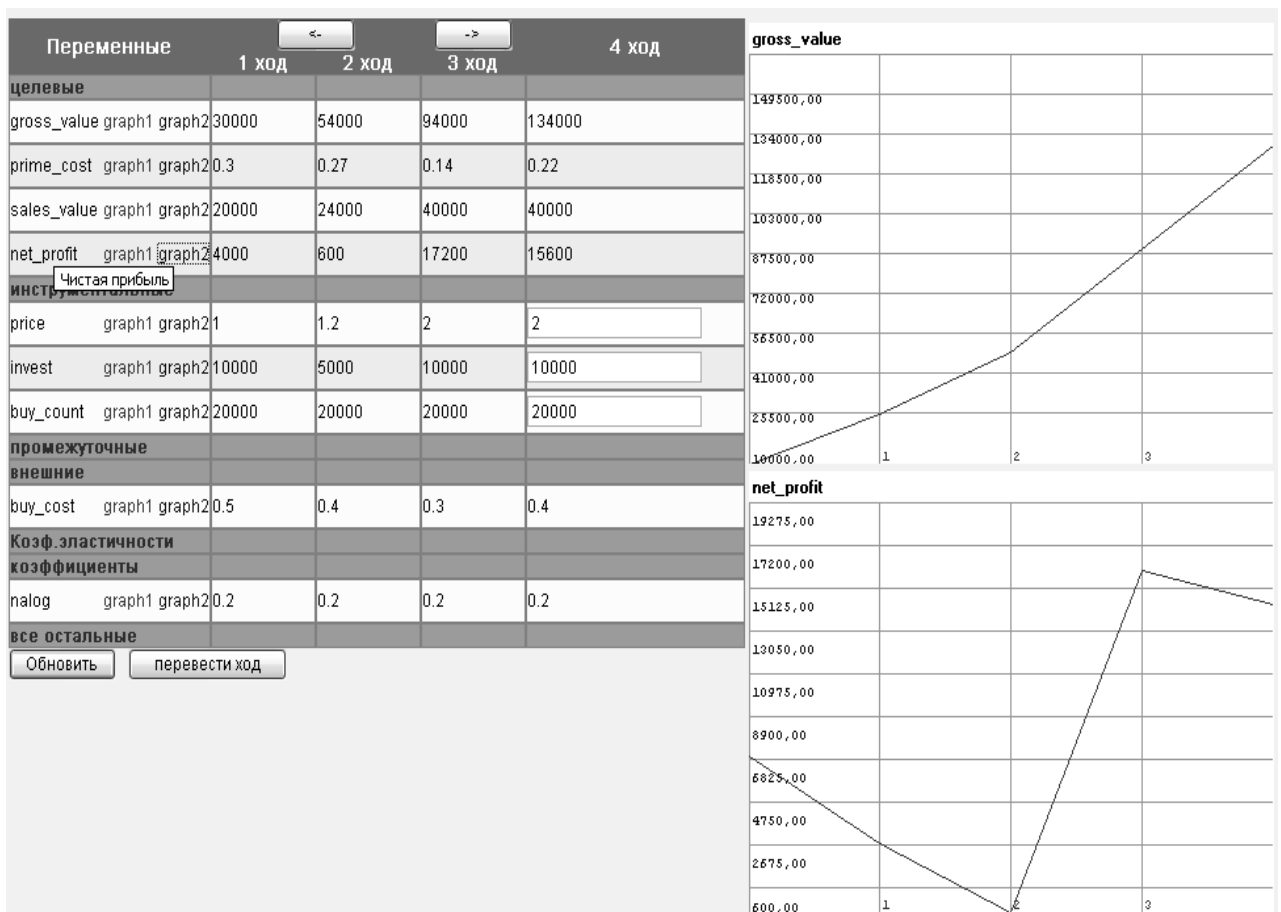


Рис.2.2. Стан вікна після декількох періодів, на основі створеного шаблону гри

Програмне забезпечення підтримує обмін через інтернет у режимі періодичного підключення за допомогою стандартного WEB-протоколу HTTP 1.0. З реалізованим програмним забезпеченням можна ознайомитися на сайті гри, за адресою www.ardistan.net.ru/index.php

Один з колективів, який цілеспрямовано працює над створенням комплексу індивідуальних КДІ, – компанія КНБ (Комп'ютерне навчання бізнесові) [177; 198; 199].

Головна мета розроблювачів комплексу КНБ – створення ефективних засобів навчання для проведення практичних занять з основних економічних дисциплін. Комплекс призначений, насамперед, для середньої системи економічної освіти, проте успішно застосовується як старшокласниками, так і студентами ВНЗ. Як базовий метод навчання прийнятий метод комп'ютерних ділових ігор.

У своїй практиці ми використовували перші версії КНБ-ігр, що були створені в 1992 р. Це “Менеджер”, “Попит”, “Конкуренція”, “Ринок цінних паперів”. Нині в комплекс входять також “Бухоблік”, “Аукціон”, “Інвестор”, “Ринкова рівновага”, “Підприємець”. Комп'ютерні програми працюють під керуванням MS DOS і в середовищі Windows, що робить їх зручними у використанні. Про ефективність таких ігор свідчить той факт, що зареєстрованими організаціями-користувачами КНБ-ігр є близько 190 навчальних закладів Росії і деяких країн СНД. Більш 1000 індивідуальних користувачів застосовують їх для самостійної підготовки.

На базі КНБ-ігр створені комп'ютерні економічні практикуми. Кожен практикум містить у собі ділову гру, навчальні завдання, методичні матеріали, тести, модуль обробки одержаних результатів і т.ін. Практикуми можуть застосовуватися для дистанційного і заочного навчання. Більш докладна інформація представлена в мережі Інтернет на сайті: <http://www.asu.saog.ac.ru/kobbi>.

Перспективи розвитку КДІ з функціональної точки зору досить значні. Якість навчання підвищиться, якщо система автоматизованого навчання

зуміє проаналізувати засвоєння матеріалу тими, яких навчають, і скорегувати подальший хід навчання. Необхідний зворотний зв'язок між подачею навчального матеріалу і його засвоєнням. В ігрових системах важливий рівень "інтелекту" конкурентів, запрограмованих у грі, для наближення до реальності необхідна база знань і фактів, а також закономірностей економічного процесу чи об'єкта. Усі ці чинники повинні вводитися в гру нарівні з випадковими подіями, і підсилювати її реалістичність.

У результаті буде змодельоване інтелектуальне ігрове середовище, що за умови відповідного методичного забезпечення буде здатне ефективно навчати користувачів, адаптуючись до їхніх індивідуальних здібностей і рівня знань.

М.М.Козленко розділив ділові ігри на два покоління. Особливістю ігор другого покоління є, зокрема, моделювання з безперервним часом, тобто моделювання подій, що виникають не у фіксовані, а в довільні моменти часу. Інші особливості: гнучкість і відкритість програмного забезпечення, надання гравцям широкої інформації про стан системи.

Ігри з "інтелектуальною складовою" можна сміливо назвати ДІ третього покоління. У цьому напрямі рухаються розроблювачі в усіх розвинутих країнах: розпочаті роботи зі створення інтелектуальних імітаційних середовищ з відкритою архітектурою, здатних функціонувати в колективному й індивідуальному режимах. Потім, використовуючи сучасні засоби програмування і моделювання, планується дати можливість викладачеві або самому студенту перенастроювати не тільки початкові значення параметрів, а й моделі і конструкції гри. Це вже є в "Підприємці", "Інвесторі" та інших КНБ-іграх. Користувач зможе змінювати самі моделі, їхні залежності, створювати поля подій, за бажанням погоджувати їх одне з іншим, тобто формувати навчальне середовище. Цей творчий процес дуже важливий, оскільки його можна виконувати разом з майбутніми фахівцями.

При цьому програма самостійно проаналізує прийняте рішення учасника, може підказати розв'язок, оптимальний у даній ситуації.

Застосування зазначених інформаційних технологій на базі системних основ із створення комплексних комп'ютерних засобів навчання з використанням активних методів і ідеології дистанційної освіти дозволить створити в майбутньому цілісну високоефективну систему економічної освіти.

Крім цього, ігрова форма, до якої залучаються всі студенти навчальної групи, поступово виробляє навички самостійної роботи у процесі вивчення літератури, роботи в команді під час підготовки сценарію поведінки під час гри і з урахуванням їхньої майбутньої професії та привчає до публічних виступів, чого часто побоюються студенти.

У процесі підготовки до ситуаційної гри можна вибрати три різних підходи до моделювання:

- 1) комп'ютерне, коли моделі розвитку ситуації створюються комп'ютерами;
- 2) моделі, створені людиною за допомогою комп'ютерів;
- 3) моделі, створені людиною.

У першому випадку необхідно мати відповідне програмне забезпечення і для проведення гри – комп'ютерний клас. За допомогою комп'ютерів людина будує моделі з метою визначити тенденції розвитку різних процесів і вгадати шляхи їхнього можливого розвитку, особливо в техніці й економіці.

Поява нових інформаційних технологій з використанням комп'ютерної техніки багато в чому знімає обмеження і виконує дві функції, що допомагають переходові освіти в нову якість.

По-перше, змінюється ставлення до інформації. Якщо в інформаційному суспільстві найбільшу цінність складало володіння інформацією, багаж знань, то в ігровому суспільстві важливішим є доступ до інформації, вибір довідкового матеріалу для ухвалення рішення про оптимальну поведінку. Інформація переходить зі стану особистого багатства в стан суспільного довідкового ресурсу. Поява організованих довідкових

масивів значно знижує цінність накопичених знань. У сфері інтелекту підвищена цінність переноситься на здатності визначити, якого роду довідкові дані потрібні для рішення розв'язання певного конкретного завдання.

По-друге, комп'ютерні технології дозволяють зробити ігрове навчання масовим. Глобальна мережа – Інтернет переборює раніше існуючі обмеження. Елітність перестає бути неодмінним наслідком індивідуалізації навчання, тому що активне поводження учня не створює додаткових ресурсних обмежень. Те, що раніше було доступно лише математиці – навчання за допомогою розв'язання задач, поширюється значно ширше – за допомогою ігор і виграшів.

Як було зазначено раніше – це імітаційне моделювання процесів управління виробництвом і професійною діяльністю людей в умовних ситуаціях з метою вивчення і розв'язання виниклих проблем.

В умовах сучасної економіки керування фінансами є найбільш складним і пріоритетним завданням, що стоїть перед управлінським персоналом будь-якого підприємства незалежно від сфери і масштабів його діяльності. Це стало можливим завдяки повсюдному впровадженню сучасних фінансових, комп'ютерних, Internet технологій у фінансові системи, а також усім інтеграційним процесам, що відбуваються в світовій економіці.

Характерними рисами сучасної економіки є висока динаміка і ступінь взаємної інтеграції країн і як наслідок значна взаємозалежність усіх економічних систем держав і підприємств. Зміни, що відбуваються, формують нові вимоги до ділових ігор. Вони повинні спиратися в своїй основі на аналіз і прогноз реальних ситуацій, що враховують сучасний стан економіки, комп'ютерні і Internet технології, мати механізми динамічного розширення.

Тут багато проблем. Найважливіші з них: відсутність освітнього механізму, технічна неможливість “командних” багатопозиційних ігор, недосконалість варіативних, змагальних комп'ютерних ігор. У рамках

парадигми “користувач-комп’ютер” ці проблеми не вирішуються, але поява Інтернету дозволяє стверджувати, що тепер їхнє розв’язання гальмується не технічними недоліками, а відсутністю постановки задачі з боку психологів і педагогів.

Найважливішим засобом нової системи освіти є підвищення ступеня стимулюючої насолоди. Тепер воно стає наслідком виграшу і/або рішення задачі. Така насолода гостріша і доступніша більшості, ніж насолода від засвоєних знань і знайденого розуміння.

В економічних ВНЗ Росії вже кілька років поспіль практикується проведення олімпіад з використанням КДІ. Прикладом є КДГ „Дельта” (імітаційне моделювання керування підприємством) [205].

КДГ „Дельта” – це інтерактивна комплексна комп’ютерна ділова гра, для участі в якій необхідні знання основ економічної теорії, маркетингу, планування, керування виробництвом, фінансового аналізу й інших економічних дисциплін. КДГ „Дельта” – це імітаційна модель діяльності промислового підприємства в умовах ринку олігополії продажів. Вона дозволяє застосувати на практиці і перевірити професійні знання в галузі керування підприємством в умовах конкуренції і відтворює розвиток ринкової ситуації протягом декількох років.

У грі можуть брати участь до 6 команд-конкурентів. Вони продають два різних продукти на 3-х ринках. Завданням кожної фірми-команди є прийняття економічно виправданих рішень з усіх важливих питань керування підприємством з урахуванням його положення на ринку. До цих питань відносяться: маркетинг і ціноутворення, інвестиції, закупівлі й складське збереження, наукові дослідження і забезпечення якості продукції, кадрова політика, транспортування продукції, керування фінансами й ін. Усі ці компоненти пов’язані між собою і впливають один на іншого. Водночас кожна команда повинна намагатися спрогнозувати розвиток ринкової ситуації і розв’язання інших учасників гри. Для успішної участі в цій діловій грі потрібна наявність визначеного обсягу знань з економічних дисциплін.

Накопичений досвід застосування даної гри в навчальному процесі і на олімпіадах дозволяє зробити низку висновків. По-перше, учасники ігор здобувають уміння і навички з керування підприємством в умовах конкуренції. По-друге, навчальний ефект від використання ділової гри досягається у випадку, коли вона проводиться неодноразово протягом усього терміну навчання студентів у ВНЗ. Як і в реальній професійній діяльності, учасники ігор здобувають практичний досвід керування в умовах конкуренції і ризиків. За цих умов, багаторазова участь в іграх збагачує цей досвід аналізом допущених помилок, поступовим розширенням комплексного застосування знань з основних спеціальних дисциплін. По-третє, комп'ютерні ділові ігри консолідують знання з економічних дисциплін і дозволяють виробляти практичні навички системного керування бізнес-процесами на підприємстві.

З дидактичної точки зору заслуговують на увагу КДІ з серії „Бізнес-курс” [<http://www.dialogvn.ru/ja/Junior/FXN/Game.htm>], яка представлена трьома самостійними програмами: „Підприємство”, „Корпорація”, „Корпорація Плюс”, що відрізняються набором управлінських рішень і обсягом звітно-аналітичної інформації. Ці програми, як показує практика, послідовно розвивають навички керування, дають конкретні економічні знання, виробляють економічний спосіб мислення.

Ділова гра „Підприємство”

У даній програмі користувач виступає в ролі керівника і єдиного засновника закритого акціонерного товариства. Ігровий курс складається з 5 умовних років з місячним кроком. У кожному місяці можна приймати управлінські рішення з таких питань діяльності підприємства:

- купівля і списання устаткування;
- купівля сировини;
- виробництво продукції двох видів;
- оплата праці;
- контроль якості;

- реалізація продукції в умовах конкуренції;
- одержання кредитів і відкриття депозитів.

Крім того, можна встановлювати будь-який розмір особистого доходу (дивідендів) у межах річного чистого прибутку. При цьому залишок прибутку слугує джерелом подальшого розвитку підприємства. Завдання користувача — домогтися до кінця гри найбільшого значення рейтингу, одночасно оцінюючи сукупний особистий прибуток і економічне зростання підприємства з початку курсу. Студенти наочно пізнають тут проблему оптимальних пропорцій споживання і накопичення, що має загальне економічне значення.

Як результати діяльності підприємства комп'ютер надає детальну управлінську звітність, основні форми фінансової і податкової звітності, загальноприйняті фінансові показники. В процесі вивчення цієї інформації, що необхідно для досягнення високого результату в грі, майбутні економісти здобувають базові знання з економіки підприємства.

Ділова гра „Корпорація”

У даній грі потрібно вже керувати відкритим акціонерним товариством, акції якого знаходяться в обігу на фондовому ринку. Поряд з тими рішеннями, що передбачені в грі „Підприємство”, тут можна здійснювати емісію акцій з метою залучення додаткових засобів для розвитку фірми. У той самий час розширені можливості для інвестицій: допускається виробництво трьох продуктів з різним рівнем початкових капітальних вкладень, але й з різною економічною віддачею.

Завдяки цьому новому елементу, гра дозволяє чітко усвідомити ключові питання фінансового менеджменту: вибір напряму довгострокових інвестицій і джерел їхнього фінансування (нерозподілений прибуток, кредити, емісія), узгодження дивідендної й емісійної політики і т.ін. Одночасно ускладнюються поточні проблеми виробничого менеджменту.

Ігровий курс тут продовжується довше (6 умовних років), що дозволяє більше уваги приділити зазначеним стратегічним питанням керування.

Як і раніше, ефективність керування вимірюється рейтингом. Але сам рейтинг базується тепер на наступних „публічних” показниках діяльності:

- річний чистий прибуток;
- річна рентабельність власного капіталу;
- ринкова ціна акції.

Найважливіша особливість програми „Корпорація” полягає в тім, що тут представлений бухгалтерський облік як основа різноманітної звітності підприємства. За цих умов питання обліку, фінансової звітності й оподаткування відображаються відповідно до законодавства.

Таким чином, „Корпорація” надає унікальну можливість комплексного вивчення низки навчальних дисциплін, пов’язаних з фінансами підприємств.

Ділова гра „Корпорація Плюс”

Ця програма доповнює зміст „Корпорації” низкою нових елементів, що дозволяють використовувати її для професійної підготовки фахівців в галузі фінансового менеджменту.

Насамперед, тут розширені можливості для фінансових вкладень. Тепер можна не тільки розміщувати кошти на банківські депозити, а й здійснювати операції купівлі-продажу акцій інших організацій.

Фінансова звітність і її загальний аналіз доповнені „західними” елементами (звіт про рух грошових коштів за непрямим методом, індекс Альтмана й ін.). У програмі представлені також спеціальні питання фінансового менеджменту:

Операційний аналіз (розрахунок точки беззбитковості, запасу фінансової міцності, операційних важелів; аналіз чутливості прибутку).

Аналіз капіталу (розрахунок фінансового важеля, ціни діючого і капіталу, що залучається).

Аналіз ефективності виробничих інвестицій (розрахунок чистого приведеного прибутку, індексу прибутковості, внутрішньої норми прибутковості, строку окупності, причому за відношенням не тільки до

планових, а й фактичних інвестицій, з повним розкриттям грошового потоку).

Дана програма, як і інші, має значну довідкову систему, де детально пояснюються всі поняття і терміни, що зустрічаються в грі.

Отже, можна сказати, що комп'ютерні ділові ігри серії „Бізнес-курс” є своєрідними інтерактивними підручниками з управління і фінансів з величезною кількістю прикладів, породжуваних діями самих студентів. Ці ігри передбачають індивідуальний і колективний варіанти.

Індивідуальний варіант може використовуватися для самоосвіти та самостійних занять у рамках очних навчальних програм, а також у процесі заочного і дистанційного навчання. Тут користувач, керуючи підприємством, один на один конкурує з комп'ютером.

Для навчальних закладів пропонується спеціальна конфігурація індивідуального варіанта для установки в мережному комп'ютерному класі з можливістю одночасного і незалежного використання на заданому числі робочих місць. Колективний варіант призначений для проведення групових занять у комп'ютерному класі під керівництвом викладача. Учасники колективної гри розбиваються на команди, кожна з яких керує своєю фірмою, конкуруючи з іншими командами (фірмами) на ринку готової продукції. Передача інформації між комп'ютерами команд і викладача здійснюється через локальну мережу або через дискети.

Максимальна кількість команд визначається умовами постачання. Звичайно в грі беруть участь 5-10 команд по 2-3 особи в кожній.

Для проведення колективної гри ми використовували від 18 до 48 навчальних годин. Досвід показує, що її можна проводити як у рамках інтенсивних короткострокових семінарів, так і протягом цілого семестру з включенням у тижневу сітку занять. Можна зробити висновок, що індивідуальні і колективні ігри серії „Бізнес-курс” — чудовий інструмент для всіх навчальних закладів, де ведеться підготовка і перепідготовка керівного складу підприємств, бухгалтерів, економістів, фінансових менеджерів.

Приклад комплексної КДГ „Інвест” з детальним описом правил

представлений в додатку Л. Ділова підсумкова гра „Інвест” призначена для адаптації фінансових менеджерів до реальних умов сучасної економіки. Вона спрямована на інтегроване використання знань, що одержані в процесі навчання. Ділова гра тісно пов’язана з циклом загальноекономічних дисциплін: економічною теорією, менеджментом, статистикою, маркетингом, бухгалтерським обліком і аудитом, економічним аналізом. Вона спирається на цикл дисциплін: фінанси; гроші, кредит, банки; ринок цінних паперів і біржова справа; страхування; податки й оподатковування і цикл дисциплін спеціалізацій.

Специфікою і новизною даної КДГ є більш глибокий розгляд зовнішніх чинників, що жорстко впливають і формують життєдіяльність підприємства в сучасних умовах. У КДГ теоретичний матеріал сформований у контексті прийняття практичних рішень, що демонструє можливість того, як теорія може бути використана для більш ефективних рішень.

Головна мета проведення гри – комплексна перевірка й оцінка знань, одержаних студентами, навичок практичної роботи, здатності колективного прийняття рішень, аналізу, прогнозу й аргументації прийнятих рішень в галузі фінансового управління.

Гра носить характер змагання, посилений ефектом “мозкового” штурму. Оцінка гри здійснювалася комбінованим методом. Спочатку оцінку дій кожної групи здійснюють їхні конкуренти, а потім викладач – експерт. За такого підходу розвивається відповідальність, колегіальність (демократичність), і самоствердження кожного учасника гри. Роль викладача-експерта полягала в контролі підсумків (розрахунків і висновків) кожного етапу гри.

В основу гри нами був покладений принцип мозаїки, що передбачає динамічне розширення і поповнення гри новими параметрами, моделями. Кожний учасник, сформувавши той або інший логічний сценарій, у стані зібрати дані зі світових Internet баз і провівши економіко-математичний аналіз доповнити елементи мозаїки. Це було надзадачею гри.

Особливістю і новизною КДГ є перенесення акцентів фінансового аналізу і прогнозів діяльності підприємства на зовнішнє середовище, що формує структурні, системні зрушення не тільки в економіці країн, але й у їхньому базисі підприємства. Це цілком узгоджується з реальними вимогами сучасної економіки, що висуваються до фінансового менеджера.

Основною функцією фінансового менеджера є розробка фінансової політики підприємства, що включає тактичні і стратегічні задачі. Кожна група гравців була групою фінансових менеджерів на чолі з ведучим менеджером координатором. Кожна група одержала для керування те саме підприємство, з однаковими початковими умовами і конкретним середовищем (ринок, конкуренти, інфляція і т.ін.). Різні результати, що виявляються вже після першого моделювання, викликані тільки різними стратегічними і тактичними рішеннями груп.

Головною метою групи є аналіз і прогноз зовнішніх і внутрішніх чинників, що впливають на діяльність підприємства і вироблення фінансових і організаційно-технічних заходів. Цілі, завдання та функції ділової гри є базовими для фінансових менеджерів у їхній повсякденній практичній роботі.

Ігрова модель складається з трьох базових етапів (напрямів) і підсистем:

1. Аналіз і прогноз сценаріїв розвитку зовнішнього середовища (макроекономіка світова, різних країн, України) і виявлення базових чинників (параметрів), здатних і достатніх для виміру ступеня (потужності і спрямованості) впливу зовнішнього середовища на життєдіяльність підприємства. Ці сигнальні параметри повинні нести в собі якісні і/або кількісні зміни подальших, структурних і системних зрушень макроекономіки з тимчасовим кроком від року і вище.

2. Аналіз і прогноз поточної фінансово-господарської діяльності підприємства, що враховує зовнішні чинники. Аналіз необхідний для уточнення стратегічних і тактичних планів підприємства. Сьогоднішній рівень автоматизації і розвиток сучасної економіки дозволяє і вимагає

здійснювати його постійно (щодня), як і звітність. Реальна цінність звітності підприємства полягає в тім, що вона може бути використана для прогнозування майбутніх доходів і дивідендів. З погляду інвестора, аналіз фінансового становища є власне кажучи пророкування майбутнього, тоді як, з погляду управлінського персоналу, аналіз фінансового становища корисний не тільки як спосіб пророкування майбутнього, а що важливіше, як відповідний пункт для планування дій, що вплинуть на хід подій у майбутньому.

3. Формування інвестиційної політики підприємства, що базується на можливих сценаріях розвитку зовнішніх і внутрішніх чинників. Інвестиційна програма підприємства має бути постійно діючою протягом усього „життя” підприємства. Співробітники структурних підрозділів підприємства, розробляючи фінансову стратегію, постійно повинні аналізувати інші ринки, відбираючи їх з урахуванням вимог зниження ризиків. Вибираючи ринки з урахуванням їхніх змін і ділових фаз, фінансові менеджери визначають нові напрями діяльності підприємства.

Без реалізації цих етапів неможливе стійке функціонування підприємства.

Вихідною інформацією першого етапу є статистичні дані, одержувані з Internet баз. Вони згруповані за наступними класами:

1. Загальний стан світової економіки на товарних, фінансових, ресурсних ринках і тенденції їхніх змін.
2. Стан економіки країни, світових біржових центрів.
3. Підсистема складається з модулів, кожний з яких обробляє вище перераховані потоки інформації.

Метою цих модулів є:

1. Добір з безлічі статистичних показників базових параметрів.
2. Виділення країн-лідерів, що знаходяться у фазі розширення ділового циклу.
3. Формування підсумкових кореляційно-регресійних матриць і

коефіцієнтів еластичності, що відображають якісні, кількісні і тимчасові характеристики.

Підсистема дозволяє виробити найбільш імовірні сценарії розвитку світової економічної системи і можливі наслідки цих сценаріїв стосовно життєдіяльності підприємств, його ринків, конкурентів, галузі.

Результатом даного етапу був звіт групи про можливі сценарії зміни зовнішнього середовища і наслідки їхнього впливу на життєдіяльність підприємства.

Вихідною інформацією другого етапу були фінансові звітні дані, необхідної періодичності, а також середньогалузеві дані. Підсистема спиралася на методику попереднього фінансового аналізу, що включає розрахунок коефіцієнтів фінансового стану підприємства. Заглиблений фінансовий аналіз проводився за основними і оборотними, власними і позиковими коштами, вартістю капіталу й ін. Результатом даного етапу була програма заходів щодо оптимізації поточної діяльності підприємства, що враховує вихідні дані першого етапу.

Висновки першого і другого етапів, а також сукупність пропонованих інвестиційних проектів були вхідними даними для підсистеми третього етапу. Її метою є розробка інвестиційної політики підприємства. Дана підсистема здійснює:

- 1) остаточну оцінку середньозваженої вартості капіталів;
- 2) розрахунок і аналіз кожного проекту;
- 3) порівняльний аналіз проектів;
- 4) оцінку ризиків проектів;
- 5) оцінку грошових потоків проекту.

Результатом даного етапу був вибір найбільш оптимальних інвестиційних проектів, що враховують результати перших двох етапів.

Загальним результатом ділової гри „Інвест” став звіт про підсумкову інвестиційну політику підприємства.

Усі три підсистеми спиралися на програмне забезпечення,

реалізоване в середовищі MS Excel і інші прикладні програми.

Дана КДГ зроблена за допомогою комп'ютерних, Internet технологій і спирається на ієрархічну динамічну систему гіперпосилань. Цілі і завдання кожного цього зв'язку описуються спеціальними help-файлами.

Комп'ютерна ділова гра „Стратегія керування ризиками на підприємстві” покликана довести знання студентів, одержані в процесі вивчення курсу з управління ризиками на підприємствах реального сектора економіки, до стійких умінь і навичок. Комп'ютерна ділова гра заснована на імітаційній моделі ділового середовища підприємства, максимально наближеній до умов бізнесу. Інтегроване в комп'ютерну ділову гру інтерактивне керівництво і супровідні довідкові матеріали дозволяють здійснювати поетапне навчання з можливістю постійного контролю одержаних знань і їхнього застосування в умовах, максимально наближених до реальних.

У комп'ютерній діловій грі „Стратегія керування ризиками на підприємстві” студент виступає в ролі ризик-менеджера, до завдань якого входить оцінка схильності підприємства різного роду ризикам і прийняття управлінських рішень, спрямованих на зниження ризиків. Фактори ризику, з якими буде мати справа користувач, будуть містити в собі як зовнішні, скажімо, ціни на товари і сировину, величина процентних ставок і валютних курсів, темп інфляції, рівень конкуренції, рівень попиту, так і внутрішні, такі як ефективність виробництва, продуктивність праці, розмір оборотних коштів.

Мета гравця – досягти до кінця гри найбільшого рейтингу, що розраховується на основі співвідношення прибутковості до ризику, за рахунок вироблення найбільш ефективної стратегії керування ризиками. Арсенал користувача буде містити такі інструменти керування ризиками, як хеджування, страхування, резервування і диверсифікованість. Крім того, користувач може визначати виробничу і збутову політику змодельованого підприємства відповідно до обраної стратегії керування ризиками.

Суть гри – розробка стратегії ризик-менеджменту на підприємстві, яке піддається різним зовнішнім і внутрішнім чинником ризику. Основу гри складає імітаційна модель підприємства і ділового середовища, в якому воно функціонує.

Інтегроване в комп'ютерну гру інтерактивне керівництво дозволяє сполучати процес навчання з грою, максимально наближеною до реальної практики бізнесу. Засобами цього інтерактивного практикуму реалізується принцип активного навчання, формуються стійкі навички керування ризиками на підприємстві реального сектора економіки.

Досвід показує, що впровадження у навчальний процес комп'ютерних ділових ігор дозволяє зробити заняття більш цікавими, здійснити психологічне розвантаження студентів, ефективніше розв'язувати цілу низку педагогічних функцій. Правильно побудована комп'ютерна економічна гра дає можливість розв'язувати багато важливих навчальних і виховних завдань, що в підсумку сприяють успішному засвоєнню навчального матеріалу, набуттю необхідних знань і навичок.

Прихильники використання комп'ютерних ігор звертають увагу також на позитивні емоції і почуття, які виникають у студентів під час комп'ютерної гри: певний емоційний тон, задоволення, радість, відчуття спокою, впевненість. Усе це разом виробляє в студентів певний механізм пізнавальної діяльності [156, с.53].

Ще одним чинником, який впливає на впровадження КДІ, є потреба в самоосвіті. Можливості комп'ютера і засобів зв'язку дозволяють вивести цей напрям на якісно новий рівень.

Відповідно до ідеології дистанційного навчання студенти, як правило, не відвідують регулярних занять у вигляді лекцій, семінарів, а працюють у зручний для себе час, у зручному місці й у зручному темпі, витрачаючи на навчання стільки часу, скільки необхідно кожному з них для освоєння предмета й одержання необхідних заліків з обраних курсів. До слухача прикріплюється викладач-консультант (тьютор) за напрямом або

дисципліною. Тьютор поєднує в собі якості викладача, консультанта та менеджера. Комп'ютер значно підсилює функціональні можливості викладача. У дистанційному навчанні комп'ютерні засоби навчання є основою навчального процесу [24, с.97]. Для дистанційного навчання зручніше за все застосовувати КДІ індивідуального типу. На жаль, у даний час таких розробок поки що зовсім небагато.

Висновки до розділу 2. Практика впровадження ділових ігор у професійну підготовку економістів засвідчила, що студент, граючи в свою майбутню діяльність, привчається враховувати сукупність реальних сил, обставини, інтереси осіб, які вступають з ним у контакт, зорозуміти собі рольові функції в різних ситуаціях. В іграх імітуються службові наради, розглядаються структури і призначення зімітованих об'єктів, положення і нормативні акти, що визначають специфіку діяльності і опис обстановки, в якій відбуваються події.

Досить перспективним, як показало наше дослідження, є застосування методу інсценування, за допомогою якого на заняттях розігрується певна ситуація, поведінка людини в конкретній обстановці, студент має вжитися в образ певної особи, зрозуміти професійну психологію, оцінити обстановку і знайти правильну лінію поведінки.

Основним завданням імітаційних ігор є навчити студента орієнтуватися в різних обставинах, давати об'єктивну оцінку своїй поведінці, враховувати можливості інших людей, встановлювати з ними контакти, впливати на їхні інтереси, потреби і діяльність.

Ділові ігри, незважаючи на практичну значимість, прийнятні лише як додатковий метод навчання в органічному зв'язку з теоретичними заняттями. Вони, в основному, не припускають вироблення єдиного правильного рішення. Їхня цінність полягає в стимулюванні значної кількості ідей і способів їхньої реалізації, у неоднозначності прийнятих рішень, характер яких визначається конкретною навчальною ситуацією.

Проведене дослідження дає підстави сформулювати такі рекомендації:

Методичні рекомендації з упровадження ділових ігор у навчально-виховний процес економічного ВНЗ

1. Для того, щоб вибір ігор був методично і педагогічно обґрунтований і гра не перетворилася в розвагу, викладач має чітко усвідомлювати, з якою метою він використовує ту або іншу гру.
2. Гра має бути логічним продовженням і підсумком конкретної теоретичної теми чи розділу навчальної дисципліни або завершенням вивчення дисципліни в цілому.
3. Ділові ігри необхідно вибирати відповідно до індивідуальних особливостей, досвіду і знань студентів, з урахуванням їхньої емоційної налаштованості на участь у грі й особистісній значущості її змісту.
4. Викладач має повністю уявляти структуру і зміст гри, послідовність виконання завдань, мати підготовлену навчально-методичну документацію.
5. Викладачеві важливо чітко і доступно пояснити членам команд зміст завдань, умови і правила гри, а також те, як саме повинні бути представлені рішення.
6. До початку гри варто повідомити членам команд, за якими параметрами буде оцінюватися виконання ігрового завдання. Під час обговорення чітко дотримуватися критеріїв оцінювання.
7. До участі в іграх важливо залучати якнайбільше студентів з позицій стимулювання їхньої активної участі в процесі виконання самих різних ролей.
8. В умовах реалізації ділової гри викладач як організатор і керівник гри повинен за можливості відійти на задній план, щоб створити умови для самореалізації, самоствердження, самоорганізації студентів як у виборі правил, так і в розробці сценарію гри.
9. Які б ролі не виконували студенти і викладач, варто завжди пам'ятати, що обидва суб'єкти гри - рівні партнери в плані співробітництва.
10. Організуючи і проводячи гру, необхідно створювати такі ситуації, в яких студенти вчилися б активно взаємодіяти один з іншим, розвивали навички адекватних, відповідальних і доброзичливих

міжособистісних відносин.

11. Викладач як організатор і ведучий має тримати в полі своєї уваги всі ігрові групи, для того щоб вчасно надати допомогу в разі потреби.

12. Дуже важливо підтримувати контакт з ігровими групами, допомагати лідерам груп організувати роботу команди, при цьому не підмінюючи собою лідера групи, звертати увагу лідерів груп на тих учасників команди, що не беруть участь у діловій грі.

13. У випадку виникнення спірної ситуації в групі або між групами варто втрутитися і коректно залагодити конфлікт.

14. Під час обговорення підсумків гри цілком виключити нав'язування своєї думки, всіляко підтримувати прагнення студентів аргументувати представлений розв'язок завдання.

15. Оцінювати варто найбільш важливі аспекти діяльності гравців: коректність мови (фонетична, граматична, лексична); логічність висловлень; емоційність; якість і переконливість виконання ролі; швидкість виконання практичного завдання; ефективність колективної творчої діяльності; взаємодію учасників гри всередині ігрових груп; прояв в ігровій діяльності якостей учасників гри: організованість, доброзичливість, відповідальність за виконану справу, дисциплінованість та ін.

До переваг ділових ігор слід віднести те, що глибоке аналізування помилок студентів, що проводиться під час проведення підсумків, знижує ймовірність їхнього повторення в реальній дійсності. А це, в свою чергу, сприяє скороченню терміну адаптації молодого фахівця до повноцінного виконання професійної діяльності.

Ділова гра розкриває особистісний потенціал студента: кожний учасник може продіагностувати свої власні можливості як окремо, так і в спільній діяльності з іншими учасниками.

РОЗДІЛ 3

ПЕРЕВІРКА ПЕДАГОГІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЛОВИХ ІГОР У ПІДГОТОВЦІ ЕКОНОМІСТІВ

3.1. Етапи та методика проведення експерименту

Експериментальна методика застосовувалася протягом 2003-2005 рр. В експерименті брали участь 428 студентів. Із двох паралельних груп однієї і тієї самої спеціальності кожного разу експериментальною вибиралася та, де рівень знань за оцінками вступних випробувань був нижчим.

Для визначення результативності експериментальної методики здійснювалося анкетування і тестування студентів, спостереження за їхньою навчальною діяльністю, результати оцінювань оброблялися за допомогою методів математичної статистики. З метою підвищення надійності та якості спостережень ми дотримувалися таких обов'язкових правил:

1. Систематичність і багаторазовість спостереження за навчальною діяльністю, поведінкою, активністю студентів під час проведення ділових ігор.
2. Проведення спостереження кількома особами.
3. Реєстрація окремих фактів і дій студентів у процесі проведення ділових ігор.
4. Фактологічний запис усього процесу організації і проведення ділових ігор.

Процедура дослідження передбачала такі стадії:

- розробку програми дослідження (постановка проблеми, завдань, визначення об'єкту та предмету дослідження, уточнення понятійного апарату);
- визначення емпіричних об'єктів дослідження (вибірка);
- збір необхідної інформації про стан проблеми дослідження (аналітичний огляд і констатуючий експеримент);

- розробку методик формування фахових знань і вмінь, розвитку професійно значущих якостей майбутніх економістів;
- формуючий експеримент;
- кількісну та якісну обробку результатів.

За часом проведення все дослідження умовно можна розділити на чотири етапи, кожний з яких був спрямований на вирішення визначених завдань. Схема організації етапів дослідження показана в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Схема організації етапів дослідження

Етапи	Мета етапу дослідження	Методи дослідження
I	Обґрунтування проблеми та розробка інструментарію дослідження	Теоретичний аналіз і узагальнення літературних джерел, педагогічні спостереження
II	Визначення рівня знань студентів з основних фахових дисциплін до експерименту	Опитування, педагогічне спостереження, анкетування, експертні оцінки, математична статистика
III	Розробка методик формування знань та вмінь студентів шляхом упровадження ділових ігор	Педагогічні спостереження, теоретичний аналіз і узагальнення літературних джерел, вивчення і запозичення досвіду впровадження ДІ в різних ВНЗ
IV	Експериментальна перевірка ефективності запропонованої методики	Педагогічний експеримент, експертні оцінки, методи математичної статистики

Під час аналізу практики підготовки економістів у різних ВНЗ (1999-2000 н.р.) було з'ясовано, що вивчення багатьох дисциплін в економічних ВНЗ носить формальний характер, окремі дисципліни, особливо фундаментальні, мають слабку професійну спрямованість.

Саме тому було вирішено в процесі формуючого експерименту підсилити професійну спрямованість фундаментальних дисциплін, зробити

заняття з професійно-орієнтованих дисциплін максимально цікавими, завдання – практично значущими, задачі пов'язати з майбутньою професійною діяльністю, широко застосовувати активні методи навчання для підвищення мотивації студентів щодо самостійної навчальної діяльності.

Навчання в експериментальних групах проводилося за методикою, що описана в розділі 2. Експериментальна методика передбачала широке впровадження ділових ігор у вивчення дисциплін гуманітарної, природничо-математичної, загальноекономічної та професійної підготовки, починаючи з другого курсу. Ми свідомо широко не застосовували ділові ігри в перший рік навчання, оскільки першокурсники навіть з високою мотивацією до навчання ще не зовсім уявляють собі специфіку майбутньої професійної діяльності.

Експериментальні групи вибиралися за результатами складання вступних іспитів. Для визначення ефективності експериментальної методики порівнювалися результати складання іспитів з дисциплін природничо-наукової, загальноекономічної та професійної підготовки в експериментальних і контрольних групах. Порівнювалися також результати анкетування та тестування, що проводилися з метою визначення рівнів готовності майбутніх економістів до професійної діяльності.

Варто зазначити, що програми з навчальних дисциплін в усіх групах були однакові і початковий рівень успішності в них майже однаковий. Проте на якісний показник вплинуло підвищення мотивації навчання студентів, спричинене застосуванням ділових ігор, максимально наближених до реальних умов.

Зміст навчання з усіх предметів був тотожним в експериментальних та контрольних групах. Відмінності визначались лише впровадженням в експериментальних групах ділових ігор у процес вивчення більшості навчальних дисциплін.

Плануючи перевірку гіпотези про вплив ділових ігор на якість підготовки майбутніх економістів, нами були проаналізовані, підібрані, систематизовані,

структуровані та створені сценарії ділових ігор з різних дисциплін. Оскільки метою було якнайточніше відтворення реальних економічних ситуацій, то було вирішено частіше практикувати комплексні ділові ігри, над створенням більшості з яких працювали колективи з викладачів різних навчальних дисциплін.

Варто зазначити, що часто ділові ігри ставали також індикаторами певних знань чи умінь майбутніх економістів, що давало змогу викладачам вчасно підкоректувати навчальні програми.

Оцінюючи ефективність ділових ігор у розвитку знань, умінь і професійних якостей майбутніх економістів, ми користувалися такими критеріями і показниками (табл.3.2.):

Таблиця 3.2.

Критерії і показники ефективності впливу системи ділових ігор на розвиток професійних якостей майбутнього фахівця

Критерії	Показники
1. Мотиваційно-ціннісний	а) ступінь мотивації участі в грі (налаштованість на гру, позитивна готовність включитися в гру).
2. Змістовний	а) рівень розвитку професійних якостей особистості (організаторських, проектувально-конструктивних, гностичних, комунікативних, моральних); б) ступінь інтелектуальної активності в навчанні.
3. Оцінно-результативний	а) успішність студентів; б) розвиненість уміння об'єктивно оцінювати себе й однокурсників; в) ступінь активності студентів у грі.

У діагностичному плані необхідно було, насамперед, визначити рівень розвитку професійних якостей особистості, оскільки саме на початковому етапі важливо розрізнити як власне процес розвитку професійних якостей, так і ігрове середовище, в якому розгортається цей процес. Тому, проводячи

констатує експеримент, ми виходили з припущення, що діагностика розвитку професійних якостей в ігровій навчальній діяльності дозволяє спланувати не тільки алгоритм ефективної педагогічної організації ділових ігор, а й спрогнозувати їхні наслідки для навчального процесу, що дасть можливість викладачу заздалегідь підготуватися до появи суперечностей у впровадженні ігор у навчальний процес. Виходячи з цього, проводячи констатує зріз, ми використовували такі теоретико-методологічні положення:

а) перш ніж щось змінювати, необхідно знати сутність і вихідний стан об'єкта зміни;

б) на підставі результатів діяльності на попередньому етапі висуваються гіпотези щодо бажаного майбутнього даного об'єкта;

в) визначення умов, що детермінують зміну об'єкта, може здійснюватися на власне теоретичному рівні, на основі узагальнення аналогічного досвіду організації навчання і за рахунок випробування варіантів проєктованої діяльності в практиці;

г) результати узгодження відображають у проєкті (моделі) організації професійної дійсності; проєкти можуть бути загального і цільового призначення;

д) цілеспрямоване застосування ділових ігор припускає наявність системи відстеження, оцінки ступеня досягнення запланованих результатів, що забезпечує зворотний зв'язок [17, с.63].

Проєктування системи особистісно орієнтованих ділових ігор, що розвивають професійні якості майбутнього економіста, здійснювалося нами з позицій основних положень системного підходу. Його сутність полягає в розгляді досліджуваного об'єкта як системи. Наше розуміння системного підходу базується на такому визначенні: "Система – множина елементів, які знаходяться у відносинах і зв'язках один з іншим, що утворюють визначену цілісність, єдність" [55, с.463].

Основними системними принципами є: цілісність (принципова незводимість елементів системи і невиводимість з останніх властивостей цілого; залежність кожного елемента, властивості і відносини системи від його місця, функцій і так далі усередині цілого), структурність (можливість опису системи через установлення її структури, тобто мережі зв'язків і відносин системи; зумовленість поведінки системи поводженням її окремих компонентів і властивостями її структури), взаємозалежність системи і середовища (система формує і виявляє свої властивості в процесі взаємодії із середовищем, будучи при цьому провідним активним компонентом взаємодії), ієрархічність (кожий компонент системи, в свою чергу, може розглядатися як система, а використовувана в даному випадку система є одним із компонентів більш широкої системи), множинність опису кожної системи (у силу принципової складності кожної системи її адекватне пізнання вимагає побудови безлічі різних моделей, кожна з яких описує лише визначений аспект системи).

Реалізація принципів цілісності і структурності в процесі педагогічного проектуванні системи ділових ігор передбачала, в першу чергу, знання сутності і вихідного стану об'єкта зміни, повне уявлення про конкретні вихідні дані заданих елементів системи ділових ігор і зв'язки між ними. Врахування елементів (ціль, зміст, умови, правила, суб'єкти і т.ін.), правила їхнього включення в систему і зв'язків між ними забезпечує модельний опис організації і функціонування системи ігор через її структуру. Всі елементи проектованої системи ігор були підпорядковані єдиній меті, були основними варіативними параметрами моделі системи.

Якщо розглядати проектовану нами систему ігор з позицій її організації і функціонування, то вона може бути представлена як взаєморозміщення системоутворюючих елементів, таких, як мета, педагогічні завдання, суб'єкти гри (викладач - студенти), організаційно-діяльнісні умови ділової гри (визначення змісту і цілей проведення ігрової діяльності, залученість суб'єктів у різні види гри, організація навчально-ігрової

діяльності, а також наявність системи оцінок і самооцінок процесу і результатів гри, соціально-педагогічні умови успішності ігрової навчальної діяльності студентів і індивідуально-психологічних умов розвитку професійних якостей майбутніх економістів у діловій грі.

Головним системоутворюючим елементом у проєктованій нами системі ділових ігор є мета - розвиток професійних якостей особистості майбутнього економіста завдяки залученню студентів у навчально-ігрову діяльність. Викладача ми розглядаємо як суб'єкта рівнопартнерського співробітництва, спілкування, оскільки він здійснює планування, спрямовує, організовує і коригує ігрову навчальну діяльність студентів, надаючи їм у той самий час максимум самостійності.

Відомо, що в умовах вузівського навчання між суб'єктами досліджуваного процесу взаємодія, що становить комплекс впливів викладача на студента, з одного боку, студентів на викладача, з іншого боку, і, нарешті, студентів один на іншого.

У рамках системного підходу встановлення як прямих, так і зворотних зв'язків є органічною частиною всього процесу проєктування. В грі студенти викладають або сприймають інформацію в процесі спілкування один з іншим і викладачем. Викладач виступає в ролі носія інформації або як реципієнт інформації, що виходить від студентів. При цьому суть його дій зводиться до того, щоб спланувати, організувати гру, висловити свою думку, чи до того, щоб спроєктувати процес ігрової діяльності з урахуванням виявлених під час спілкування в грі недоліків, прорахунків. Характер дій студентів також може бути двояким: з одного боку, вони виконують ігрові ролі, вирішують проблемні задачі індивідуально або в групі, оцінюють дії свої та партнерів по грі, а з іншого боку, працюють над удосконаленням знань, умінь і навичок з предмету, розвитком професійних якостей своєї особистості. В даному аспекті ми вважаємо за доцільне розглянути зміст діяльності суб'єктів навчально-ігрової діяльності детальніше (табл.3.3.).

Педагогічне проектування змісту діяльності суб'єктів ділових особистісно розвиваючих ігор, спрямованих на розвиток професійних якостей майбутнього економіста

<i>1. Підготовчий етап</i>	
1. Діагностичний етап	
Діяльність педагога	Діяльність студентів
Аналіз навчальної ситуації в групі (готовності студентів до участі в грі, їхньої налагодженості на гру, предметної компетенції, інтересу до предмета, характеру взаємин). Діагностика інди-відуальних особливостей і сформованих рівнів розвитку професійних якостей особистості.	Усвідомлення свого статусу, характеру міжособистісних відносин. Аналіз можливостей і здатності участі в грі. Самооцінка знань, умінь і навичок з економічних дисциплін. Самооцінка особистісних якостей.
2. Етап планування	
Проектування мети конкретної ділової гри в розвитку професійних якостей економістів. Виділення якостей особистості, що розвиваються в кожній конкретній грі. Проектування правил і умов успішної ігрової навчальної діяльності. Постановка навчально-ігрових завдань. Визначення місця і часу проведення гри в плані заняття в поєднанні з іншими методами організації навчальної діяльності. Розробка сценарію ДГ і змісту діяльності студентів. З'ясування ступеня готовності, індивідуальних здібностей студентів. Прогнозування можливих труднощів і шляхів їхнього подолання.	Прийняття цілей ДГ. Визначення рольової участі в грі і позитивне налаштування на гру. Засвоєння необхідного для гри предметного навчального матеріалу. Формулювання власних завдань дії, розуміння про користь конкретної гри для особистого розвитку
<i>II. Етап безпосереднього здійснення навчально-ігрової діяльності</i>	

<p>Організація ігрової навчальної діяльності, що розвиває професійні якості особистості з урахуванням функцій ігор. Допомога і корекція відносин і взаємин. Спонування до активної взаємодії. Керівництво грою (організатор, виконавець, арбітр, спостерігач). Сприяння саморозвиткові і самонавчанню студентів у грі. Керування спілкуванням у системі суб'єкт-суб'єктних відносин у грі.</p>	<p>Участь в ігровій діяльності. Мобілізація зусиль в ігровій діяльності, спільний творчий пошук шляхів розв'язування проблемних ситуацій. Індивідуальна особиста ініціатива у виконанні ігрової дії. Реалізація особистісної концепції ігрової навчальної діяльності. Відкритість спілкуванню і навчанню в процесі гри. Прагнення до самореалізації, до втілення в грі своїх намірів, розкриття здібностей.</p>
--	---

III. Оцінно - результативний етап

- Аналіз результатів ігрової діяльності і взаємодії групи. Оцінювання складностей і труднощів у процесі гри і шляхів їхнього розв'язування. Підведення підсумків роботи й особистого внеску гравців.
- Визначення ступеня сформованості професійних якостей і задоволеності студентів участю в грі.
- Оцінка власного внеску і внеску учасників команди в спільну діяльність.
- Аналіз невдач і їхніх причин. Об'єктивна самооцінка і взаємооцінка дій у грі. Самоаналіз прояву професійних якостей у процесі гри.

3.2. Експериментальна перевірка зростання якості знань майбутніх економістів у процесі ділових ігор

Для визначення результативності експериментальної методики щодо підвищення рівня знань майбутніх економістів використовувалися результати написання контрольних робіт, складання іспитів, захисту курсових і дипломних робіт.

Для перевірки ефективності експериментальної методики у вивченні професійно-орієнтованих дисциплін ми оцінювали критерій згоди істинності розходжень в успішності з вивчення окремих тем чи розділів до і після проведення ділових ігор.

Висувалась нульова гіпотеза: відсутні істотні відмінності між оцінками з тем до і після застосування експериментальної методики. Оцінювалися знання студентів двох груп, в яких разом було 48 студентів. Дані оцінювання знань, наприклад з теми „Прийняття управлінських рішень”, представлені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4.

Дані оцінювання знань з теми “Прийняття управлінських рішень”

Оцінка за контрольну роботу	До проведення ДГ	Після проведення ДГ
5	10	18
4	20	23
3	18	7
Середній бал (\bar{x})	3,8	4,2
Кількість студентів (n)	48	48

Згідно з законами математичної статистики [76, с.136] вважається, що якщо виконується нерівність $\frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\mu_{длці}} < 3$, де \bar{x}_1 та \bar{x}_2 – середні бали, а $\mu_{длці} = \sqrt{\mu_2^2 + \mu_1^2}$ – середня похибка різниці вибірки, то не існує суттєвої різниці між успішністю засвоєння теми до і після застосування ДГ.

Середні похибки вибірок μ_1 та μ_2 очислюються за формулами $\mu_1^2 = \frac{\alpha_1^2}{n} \left(1 - \frac{n}{N}\right)$ і $\mu_2^2 = \frac{\alpha_2^2}{n} \left(1 - \frac{n}{N}\right)$, де n - кількість студентів у вибірках, α_1^2 та α_2^2 – дисперсії. Визначимо дисперсії, враховуючи, що всіх студентів у генеральній сукупності було 97.

$$\alpha_1^2 = \frac{\sum (x - \bar{x}_1) m_1}{n} = \frac{(5 - 3,8)^2 \cdot 10 + (4 - 3,8)^2 \cdot 20 + (3 - 3,8)^2 \cdot 18}{48} \approx 0,56 ;$$

$$\alpha_2^2 = \frac{\sum (x - \bar{x}_2) m_2}{n} = \frac{(5 - 4,2)^2 \cdot 18 + (4 - 4,2)^2 \cdot 23 + (3 - 4,2)^2 \cdot 7}{48} \approx 0,47 .$$

Обчислимо квадрати середніх похибок вибірових середніх

$$\mu_1^2 = \frac{\alpha_1^2}{n} \left(1 - \frac{n}{N}\right) = \frac{0,56}{48} \left(1 - \frac{48}{97}\right) = 0,0058$$

$$\mu_2^2 = \frac{\alpha_2^2}{n} \left(1 - \frac{n}{N}\right) = \frac{0,47}{48} \left(1 - \frac{48}{97}\right) = 0,0049 .$$

Тоді $\mu_{dлci} = \sqrt{\mu_2^2 + \mu_1^2} = \sqrt{0,01} = 0,1$. Оскільки різниця між середніми балами становить 0,4, то визначимо критерій розходження між успішністю до і після

проведення ДГ: $\frac{\overline{x_1} - \overline{x_2}}{\mu_{dлci}} = \frac{0,4}{0,1} = 4 > 3$. Остання нерівність свідчить, що

нульову гіпотезу можна відкинути, тобто відмінність в успішності істотна. Хочемо зазначити, що проведення аналогічних обчислень після оцінювання розбіжностей у вивченні інших тем дало аналогічні результати. Кожного разу

значення виразу $\frac{\overline{x_1} - \overline{x_2}}{\mu_{dлci}}$ значно перевищувало 3. Тому можна стверджувати,

що у вивченні тем з менеджменту застосування ДІ дало значний дидактичний ефект.

Окреме місце у формуванні професійних знань і вмінь належить розв'язуванню задач з вищої математики з економічним змістом. Широке впровадження комп'ютерної техніки, швидкі темпи переходу країни до ринкової економіки спричинили собою математизацію економічної науки і наукового менеджменту. В нових умовах роботи для того, щоб підтримати свою кваліфікацію на потрібному сучасному рівні від кожного фахівця в галузі економіки і менеджменту потрібний високий рівень математичної освіти, принциповими моментами якої є:

- точний вибір обсягу і змісту курсу математичних дисциплін відповідно до державних стандартів;
- правильне сполучення широти і глибини викладу, строгості і наочності матеріалу, що викладається;
- професійна спрямованість задач, що дозволяють студентіві вже з першого курсу прилучитися до проникнення в сутність проблем його

майбутньої спеціальності.

Результати засвідчують, що використання на заняттях з вищої математики нестандартних задач з економічним змістом сприяє не тільки підвищенню якості знань та пізнавальної активності студентів, а й формуванню в них орієнтації на використання певних розумових стратегій та розвитку основних компонентів професійного мислення.

Для підсилення ефективності таких задач ми включали їх до комплексних ділових ігор.

Для оволодіння навчальним матеріалом застосовувалася система цілеспрямованих консультацій і спеціальним чином організована самостійна робота. Методика підведення підсумків за системою комплексних ділових ігор враховувала також і рівень розвитку професійної ерудиції студентів. Щоб визначити рівень засвоєння навчального матеріалу і готовності застосовувати математичні знання до розв'язання навчальних задач практичного змісту, студентам пропонувалися задачі трьох типів: на встановлення принципу розв'язання (план, послідовність дій, вихідні співвідношення); типові задачі (потрібно вирішити й одержати число, функцію, графік і т.д.); задачі на кмітливість і задачі практичного змісту, у яких потрібно формалізувати задачу, запропонувати алгоритм її розв'язання і здійснити його.

Відзначимо, якщо більшість студентів у контрольних групах виконували типові задачі на репродуктивному рівні, то в експериментальних групах значна частина студентів перейшла на рівень продуктивної діяльності, а деяким став доступний і рівень трансформації (рівень творчої діяльності). Таким чином, ефективність викладання математики була забезпечена підвищенням рівня професійної спрямованості навчання майбутніх економістів за рахунок розв'язування економічних задач під час проведення ділових ігор. Ігри сприяли розвиткові математичної культури і, тим самим, дали майбутньому фахівцеві базу для створення власної ефективної системи професійної діяльності.

Результати складання іспитів (середній якісний показник) з різних дисциплін студентами експериментальних та контрольних груп (табл. 3.5.) підтвердили доцільність професіоналізації фундаментальних знань шляхом їхнього включення в проведення ділових ігор.

Таблиця 3.5.

Результати складання іспитів з дисциплін природничо-наукової та загально-економічної підготовки

Дисципліна	Якісні показники складання іспитів (%)			
	У контрольних групах		У експериментальних групах	
	x_1	$(x - \bar{x})^2$	x_2	$(x - \bar{x})^2$
1.Вища математика	62	25	78	4
2.Маркетинг	65	4	68	64
3.Менеджмент	72	25	72	16
4.Фінанси	78	121	84	64
5.Гроші та кредит	67	0	76	0
6.Бухгалтерський облік	59	64	67	81
7.Економічний аналіз			77	1
8.Страхові послуги			86	100
	$\bar{x}_1 = 67$	$\sum = 239$	$\bar{x}_2 = 76$	$\sum = 330$

Для оцінки результативності експериментальної методики знайдемо фактичне нормоване відношення t_ϕ за формулою Стьюдента:

$$t_\phi = \frac{\bar{x}_2 - \bar{x}_1}{\sqrt{\frac{(\sum (x_1 - \bar{x}_1)^2 + \sum (x_2 - \bar{x}_2)^2)(n_1 + n_2)}{(n_1 + n_2 - 2) \cdot n_1 \cdot n_2}}}$$

Для нашого випадку $n_1 = 6$ і $n_2 = 8$, а тому $t_\phi = \frac{76 - 67}{\sqrt{\frac{569 \cdot 14}{12 \cdot 6 \cdot 8}}} = 2,4$.

З таблиці значень $S(t)$ для розподілу Стьюдента [76, 207] для $n = n_1 + n_2 - 2 = 6 + 8 - 2 = 12$ знаходимо $S(2,4) = 0,984$. Обчислимо ймовірність

відхилень успішності з вибраних предметів (вибіркова середня успішність)
від успішності з усіх предметів (генеральна середня успішність)

$$P\left[\left|\bar{x}_2 - \bar{x}_1\right| > t_\phi\right] = 2 \cdot [1 - S(t_\phi)] = 2 \cdot [1 - 0,984] = 0,032.$$

Оскільки ймовірність дуже мала, то можна вважати, що успішність в експериментальних групах істотно відрізняється від успішності в контрольних групах.

3.3. Діагностика готовності майбутніх економістів до професійної діяльності

У результаті досліджень нами виділені такі функції ділових ігор: виховна, соціально-орієнтуюча, навчальна, розвивальна, рефлексивна, комунікативна, спонукально-стимулююча, психокорекційна, організаційно-діяльнісна, функція саморозвитку та самоствердження.

У таблиці 3.6. подано результати порівняльного аналізу змісту функцій дидактичної гри у вузівському навчанні взагалі і в процесі навчання економістів, зокрема.

Таблиця 3.6.

Цільові функції ділових ігор, що застосовуються з метою розвитку головних якостей особистості майбутнього фахівця

Цільові функції гри	Зміст функцій у вузівському навчанні	Зміст функцій у підготовці економіста
1. Виховна	Формування моральних якостей і цінностей особистості на основі загальнолюдських норм, соціально орієнтованої мотивації	Формування оціночно-емоційного ставлення до світу, інтересу до культури народу, особливостей національної економіки

2. Соціально-орієнтуєча	Передача особистості в ході ігрової діяльності знань, духовних і моральних ідеалів, еталонів соціального досвіду спілкування з людьми	Передача знань про суспільство, норми культури ділового спілкування, взаємодії; виховання почуттів, професійної моральності
3. Навчальна	Стимулювання розвитку методів пізнавальної діяльності, умінь учитися, потреби здобувати і поповнювати знання, осмислено опановувати знаннями, умінями і навичками	Сприяння процесові оволодіння знаннями законів економічного розвитку, умінями і навичками з управління, менеджменту, маркетингу тощо
4. Організаційно – діяльнісна	Сприяння розвитку умінь співробітничати, працювати в колективі, приймати адекватні ситуації рішення, одержувати і цілеспрямовано використовувати інформацію	Організація застосування предметних знань в практичних ситуаціях, стимулювання активності із засвоєння навчального матеріалу
5. Розвивальна	Розвиток інтелектуальної, емоційної і вольової сфер особистості майбутнього фахівця	Розумовий розвиток, удосконалення здібностей до економічної діяльності, культурний і естетичний розвиток особистості
6. Спонукально-стимулюєча	Вплив на комплекс здібностей і потреб учасників гри, їхніх потягів, бажань, прагнень, інтересів, переконань, сприяння позитивній спрямованості поведінки, розвитку внутрішньої позиції	Забезпечення задоволеності гравцями навчальним процесом, формування позитивного ставлення до вивчення професійно-орієнтованих дисциплін
7. Комунікативна	Формування індивідуального стилю спілкування і поведінки в процесі колективного розв'язування завдань, збагачення комунікативних якостей у структурі особистості майбутнього фахівця за рахунок встановлення в грі відносин суперництва, взаємодії і співробітництва в розв'язуванні спільного завдання	Розвиток комунікативної компетенції студентів, якостей взаємоповаги, взаєморозуміння, справедливої й успішної взаємодії

8. Психокорекційна	Природна корекція в процесі гри негативних проявів особистісних якостей (замкнутість, запальність, конфліктність і ін.), створення умов для подолання несумісності в спілкуванні, зняття напружених внутрішньокolleктивних відносин	Створення умов для зняття замкнутості студентів, їхнього страху бути самими собою, страху перед помилками, для цілеспрямованого розвитку здібностей кожного гравця в процесі взаємодії в групі
9. Рефлексивна	Допомога студенту в усвідомленні самого себе, у з'ясуванні того, як інші знають і розуміють його особистісні особливості, емоційний стан, педагогічна побудова в грі умовиводів, узагальнень, аналогій, оцінок	Оцінювання своїх знань, умінь і навичок через оцінювання діяльності інших, справедлива самооцінка досягнутого шляхом порівняння себе сьогоденного з учорашнім
10. Функція саморозвитку і самоствердження	Стимулювання усвідомлення самим студентом його здібностей і кращих якостей, підвищення віри у власні сили і можливості, розкриття в собі нового, непізнаного, важливого для діяльності і спілкування	Створення умов для збереження психічного здоров'я і повноцінної свідомої навчальної діяльності, формування впевненості у своїй професійній придатності

Усі представлені функції ділових ігор доводять педагогічні можливості системного використання гри в підготовці економіста з метою розвитку професійних якостей особистості майбутнього фахівця. Очевидно, що при педагогічному проектуванні й організації ігрової навчальної діяльності необхідно прагнути до цілісної реалізації всіх функцій у педагогічному процесі навчання фахівця, хоч у кожній грі не завжди можна однаково реалізувати всі виділені функції.

Спостереження за динамікою успішності студентів контрольних і експериментальних груп показали, що під час формуючого експерименту в останніх значно підвищилася пізнавальна активність, самостійність і відповідальність у роботі. Для перевірки такого висновку було здійснене

порівняння стану готовності до професійної діяльності студентів контрольних і експериментальних груп.

Для цього проводилася експертна оцінка результатів анкетування і тестування студентів.

Для перевірки та порівняння *стану готовності студентів до управлінської діяльності* під час педагогічного експерименту ми визначили такі рівні та відповідні критерії:

- високий – студент самостійно приймає рішення, розробляє план дії та рішуче втілює його в практичну діяльність; користується значним авторитетом серед однокурсників;
- середній – студент готовий приймати самостійні рішення, розробляє власні плани дій, але впроваджує їх у практику несміливо, чекає на підтримку колег; користується їхньою повагою;
- низький – студент не впевнений у своїх рішеннях упродовж усієї діяльності, а тому змушений постійно звертатися за порадою до однокурсників; в очах колег виглядає невпевненим;
- дуже низький – студент зовсім не готовий приймати самостійні рішення, не вміє планувати професійну діяльність, не має авторитету серед колег.

Результати перевірки наведено в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7.

Результати обробки даних щодо оцінювання рівня готовності студентів до управлінської діяльності

Групи	Рівні готовності студентів до управлінської діяльності (%)			
	Високий 1	Середній 2	Низький 3	Дуже низький 4
Контр.	21	14	30	35
Експер.	40	32	18	10

Більш наочно ці результати можна представити у вигляді графіків (рис.3.1.).

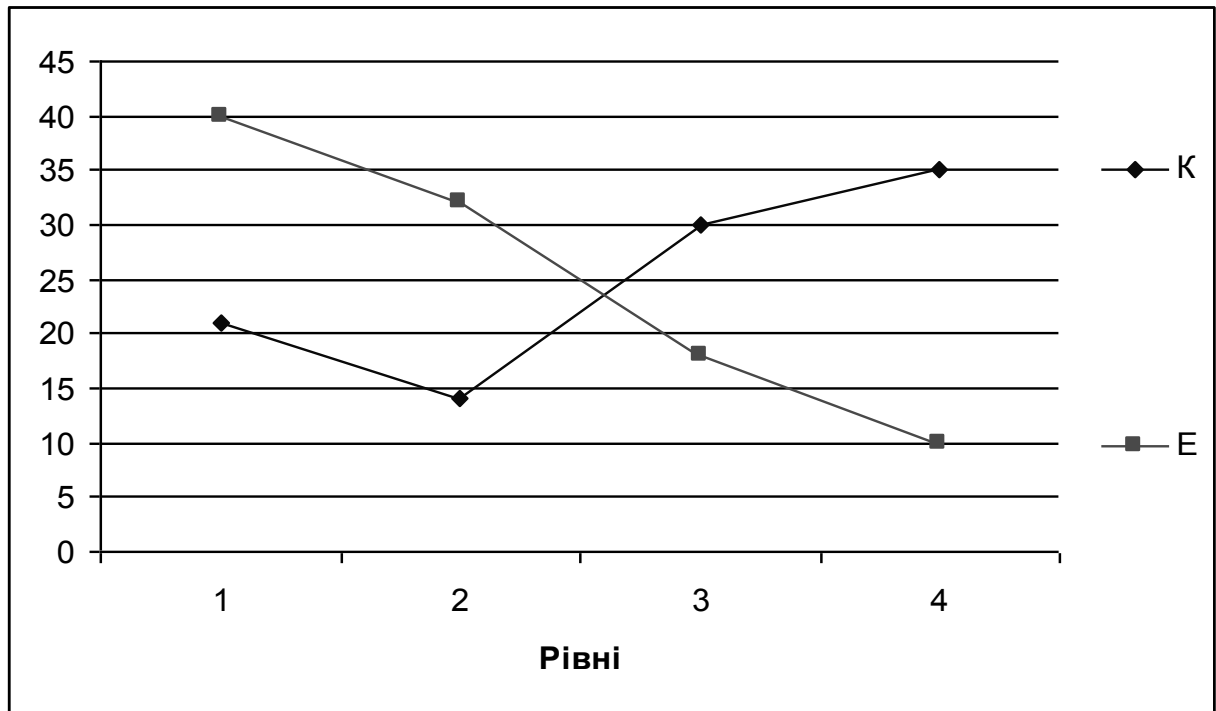


Рис. 3.1. Рівні готовності студентів до управлінської діяльності

Аналіз результатів експериментальних досліджень дав змогу дійти висновку щодо доцільності використання експериментальної методики для формування готовності майбутніх економістів до управлінської діяльності.

Успішність впливу ділових ігор на розвиток професійних якостей особистості майбутнього економіста оцінювалася відповідно до розроблених критеріїв і показників: ступінь мотивації участі в грі, рівень розвитку професійних якостей, ступінь інтелектуальної активності в навчанні, успішність студентів і ступінь їхньої активності в грі, розвиненість умінь оцінювати себе.

Реальні можливості України в подоланні соціально-економічної кризи зумовлені, на думку багатьох науковців, кадровим складом керівників (Албегова В.В., О.Г.Романовський,) [16; 194]. Готовність до лідерства має формуватися в стінах ВНЗ. Для діагностики такої готовності сьогодні використовуються найновітніші досягнення психології і педагогіки. Досить

валідними виявилися психологічні тести. За їхньою допомогою оцінюються такі якості, як мотивація до успіху, схильність до творчих форм діяльності, ініціативність, готовність до обгрунтованого ризику, інтелектуальна та емоційна захищеність у проблемних ситуаціях, здатність приваблювати людей тощо.

Прикладом психологічного тесту на визначення мотивації до успіху є такий [128, с.344]:

Тест: Яка у Вас мотивація до успіху

Якщо хочете дізнатись, наскільки сильна у Вас мотивація до досягнення намічених цілей, дайте чіткі відповіді («так» або «ні») на запропоновані запитання. При цьому за кожну відповідь «так» на запитання 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9,10,14,15,16,17, 21, 22, 23, 25, 26,27, 28, 29, 30, 32, 37, 40, 41 та за кожну відповідь «ні» на запитання 6,11,12,13, 18, 20, 24, 31, 33, 34, 35, 36, 38, 39 поставте собі по одному балу.

1. Якщо необхідно зробити вибір, то краще негайно, ніж відкладати його на невизначений термін.
2. Я дратуюсь, якщо не можу повністю виконати завдання.
3. Коли я працюю, то забуваю про все інше.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, то я часто відкладаю прийняття рішення до „кращих часів”.
5. Коли я не зайнятий, то втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижчі від середніх.
7. Я набагато суворіший до себе, ніж до інших.
8. Я доброзичливіший від інших.
9. Коли я відмовляюсь від важкого завдання, то потім суворо картаю себе за це, оскільки переконаний, що міг би успішно його виконати.
10. У процесі роботи я потребую незначних пауз для перепочинку.
11. Старанність — це не основна моя риса.
12. Мої досягнення у праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зараз зайнятий.
14. Критика мене стимулює більше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення твердішими.
17. Я честолюбний.
18. Коли я працюю без ентузіазму, то це дуже помітно.
19. Виконуючи роботу, я розраховую лише на власні сили, а не на допомогу інших.
20. Інколи я відкладаю те, що необхідно зробити негайно.
21. Необхідно покладатись лише на себе.
22. У житті мало речей, важливіших за гроші.
23. Завжди, коли мені необхідно виконати дуже важливе завдання, я думаю

тільки про нього.

24. Я менш честолюбний, ніж інші.
25. У кінці відпустки я, зазвичай, радію, що швидко піду на роботу.
26. Якщо я маю бажання працювати, то роблю це краще та кваліфікованіше від інших.
27. Мені легше спілкуватися з людьми, які можуть наполегливо працювати.
28. Коли я не маю чим зайнятися, то почуваю себе якось не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Якщо мені доводиться приймати рішення, я намагаюсь робити це якомога краще.
31. Мої друзі іноді вважають мене лінивим.
32. Мої успіхи певною мірою залежать від колег.
33. Немає сенсу сперечатись з керівником.
34. Іноді я не знаю, яку роботу мені доведеться виконувати.
35. Коли щось не виходить, я стаю нетерплячим.
36. Зазвичай я звертаю незначну увагу на свої досягнення.
37. Якщо я працюю з іншими, то моя робота дає відмінні результати від результатів їхньої роботи.
38. Багато справ я не доводжу до логічного завершення.
39. Я заздрю людям, які не дуже завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне влади та успіху.
41. Якщо я впевнений у своїй правоті, то для доведення цього можу взяти крайніх заходів.

Результати:

28—32 бали: У Вас надзвичайно сильна мотивація до успіху. Ви наполегливі у досягненні цілей, готові здолати будь-які перешкоди, прагнете самореалізації, визнання, становища в суспільстві, і для досягнення цього у Вас є всі необхідні риси: знання, вміння взаємодіяти з оточенням, працелюбність, чесність, порядність та наполегливість.

15—27 балів: У Вас середня мотивація до успіху, така як у більшості людей. Ваше прагнення до успіху набуває форм приливів та відливів: інколи Вам хочеться всі зусилля скерувати на досягнення цілей, інколи — усе кинути, оскільки Ви вважаєте, що цілі недосяжні. Вам потрібно розвивати у собі почуття наполегливості та цілеспрямованості.

14 балів і менше: Мотивація до успіху дуже слабка. Ви задоволені собою та існуючим станом речей і переконані, що незалежно від затрачених зусиль усе відбудеться так, як має відбутися.

Тестування на визначення мотивації майбутніх економістів до успіху проводилося в усіх контрольних та експериментальних групах. Результати представлені в таблиці 3.8.

Таблиця 3.8.

Рівні мотивації до успіху в майбутніх економістів

Групи	Рівні мотивації (дані у відсотках)		
	Сильна мотивація	Середня мотивація	Слабка мотивація
Контр.	28	22	50
Експер.	54	27	19

З метою з'ясування професійно значущих якостей особистості керівника, можливостей і динаміки їхнього розвитку в майбутніх економістів у процесі ділових ігор нами проводилося анкетування студентів експериментальних груп. Зразки анкет наводимо нижче.

Анкета № 1

Шановний колего! Просимо Вас узяти участь у дослідженні шляхів розвитку якостей особистості керівника фірми. Ми розраховуємо на щирість Ваших відповідей, що допоможе поліпшенню процесу підготовки економістів у нашому ВНЗ.

1. Уважно прочитайте перелік якостей, важливих для керівника.

Запишіть їх, дотримуючись порядку спадання значущості цих якостей для ідеального керівника. Наприклад, сама головна якість - ініціативність (24), потім товариськість (23), далі працьовитість (22) і т.д.

Професійно значущі якості керівника фірми	Мій ідеал керівника
1. Організованість	24
2. Розпорядливість	23
3. Ініціативність	22
4. Справедливість і об'єктивність у взаєминах з підлеглими	21
5. Самостійність у вчинках і відносинах	20
6. Цілеспрямованість у постановці і рішенні завдань	19
7. Здатність до перебудови діяльності своєї і колективу в новій ситуації	18
8. Уміння передбачати перспективу діяльності своєї і колективу	17
9. Уміння планувати відносини з людьми	16
10. Уміння передбачати можливі утруднення у відносинах і вчинках	15
11. Спостережливість	14
12. Здатність до самоаналізу, рефлексії	13

13. Здатність відмовитися від стереотипів у діяльності, подолати інерцію мислення	12
14. Концентрація і перерозподіл уваги	11
15. Справедливість у своїх оцінках	10
16. Товариськість	9
17. Почуття гумору	8
18. Уміння запобігати і розв'язувати конфлікти	7
19. Здатність до співтворчості і діалогу з людьми	6
20. Доброзичливість у відносинах з підлеглими	5
21. Відповідальність за виконувану справу	4
22. Почуття власної гідності	3
23. Дисциплінованість	2
24. Чесність	1

Анкета №2. З нижче перерахованих якостей відзначте плюсом (« + ») ті, котрі, на Вашу думку, розвиваються в процесі участі студентів у ділових іграх:

- організованість
- розпорядливість
- ініціативність
- справедливість і об'єктивність у взаєминах з підлеглими
- самостійність у вчинках і відносинах
- цілеспрямованість у постановці і розв'язанні задач
- здатність до перебудови діяльності своєї і колективу в новій ситуації
- уміння передбачати перспективу діяльності своєї і колективу
- уміння планувати відносини з людьми
- уміння передбачати можливі утруднення у відносинах і вчинках
- спостережливість
- здатність до самоаналізу, рефлексії
- здатність відмовитися від стереотипів у діяльності, подолати інерцію мислення
- концентрація і перерозподіл уваги
- справедливість у своїх оцінках
- товариськість
- почуття гумору
- уміння запобігати і розв'язувати конфлікти
- здатність до співтворчості і діалогу з людьми
- доброзичливість у відносинах з підлеглими
- відповідальність за виконувану справу
- почуття власної гідності
- дисциплінованість
- чесність

Анкета № 3. Оцініть, будь ласка, рівень розвитку Ваших особистісних якостей як керівника фірми за 24-х бальною шкалою: 24 – найбільший прояв якості, ... 1 – найменший прояв якості.

<ol style="list-style-type: none"> 1. Організованість 2. Розпорядливість 3. Ініціативність 4. Справедливість і об'єктивність у взаєминах з підлеглими 5. Самостійність у вчинках і відносинах 6. Цілеспрямованість у постановці і рішенні завдань 7. Здатність до перебудови діяльності своєї і колективу в новій ситуації 8. Уміння передбачати перспективу діяльності своєї і колективу 9. Уміння планувати відносини з людьми 10. Уміння передбачати можливі утруднення у стосунках і вчинках 11. Спостережливість 12. Здатність до самоаналізу, рефлексії 13. Здатність відмовитися від стереотипів у діяльності, перебороти інерцію мислення 14. Концентрація і перерозподіл уваги 15. Справедливість у своїх оцінках 16. Товариськість 17. Почуття гумору 18. Уміння запобігати і розв'язувати конфлікти 19. Здатність до співтворчості і діалогу з людьми 20. Доброзичливість у відносинах з підлеглими 21. Відповідальність за виконувану справу 22. Почуття власної гідності 23. Дисциплінованість 24. Чесність 	
--	--

Суб'єктивну оцінку кожного студента порівнювали з результатами психологічних тестів [188, с.28].

За допомогою трьох тестів, що наводяться нижче, визначалася здатність майбутніх економістів бути керівником фірми, займатися

підприємницькою діяльністю, оцінювалися їхні лідерські риси. В таблиці... наведені дані (у відсотках) що кількість студентів, які досягли того чи іншого рівня готовності до відповідної професійної діяльності.

Тест. Чи здатні Ви бути керівником фірми

Оберіть лише один варіант відповіді на кожне запитання.

1. Уявіть собі, що з наступного дня Ви будете управляти великою групою працівників, старших від Вас за віком. Чого у такому разі Ви будете найбільше побоюватись?

- а) що можете виявитись менш компетентним, ніж Ваші підлеглі;
- б) що Вас будуть ігнорувати та не виконувати прийняті Вами рішення;
- в) що Ви не зможете виконати роботу на належному рівні.

2. Якщо Ви зазнаєте значної невдачі, то:

- а) намагаєтесь її проігнорувати, заспокоюючи себе, що буває й гірше;
- б) напружено думаєте, кого чи які обставини можна звинуватити у такому стані речей;
- в) аналізуєте причини невдачі, оцінюючи, в чому Ваші помилки та як можна виправити ситуацію;
- г) впадаєте в депресію, опускаєте руки.

3. Який із наведених нижче переліків рис та якостей характеризує Вас?

- а) скромний, товариський, доброзичливий, повільний, слухняний;
- б) привітний, наполегливий, енергійний, винахідливий, вимогливий, рішучий;
- в) працездатний, впевнений у собі, стриманий, старанний, виконавчий, логічний.

4. Ви вважаєте, що переважно люди:

- а) схильні працювати старанно та якісно;
- б) ставляться до роботи залежно від її оплачуваності;
- в) трактують роботу як необхідність.

5. Керівник відповідає за:

- а) підтримку хорошого настрою у колективі (тоді і з роботою не буде виникати проблем);
- б) вчасне та якісне виконання поставлених завдань (тоді і підлеглі будуть задоволені).

6. Уявіть собі, що Ви є керівником певної організації і повинні протягом тижня показати вищому керівництву план визначених робіт. Яким чином Ви будете діяти?

- а) напишете проект плану, покажете його вищому керівництву та попросите підкорегувати;
- б) вислухаєте пропозиції підлеглих спеціалістів, після цього складете план, узявши до уваги лише ті пропозиції, з якими Ви погоджуєтесь;

в) делегуєте підлеглим повноваження зі складання плану та не будете його суттєво корегувати, а для узгодження з вищим керівництвом відправите свого заступника чи відповідного спеціаліста;

г) проект плану складете разом із підлеглими спеціалістами, після чого покажете його керівництву, обґрунтовуючи та відстоюючи усі положення плану.

7. На Ваш погляд, найкращих результатів досягає той керівник, який:

а) постійно контролює виконання завдань підлеглими;

б) залучає підлеглих до виконання спільних завдань, керуючись принципом «довіряй та перевіряй»;

в) піклується про роботу, проте не забуває і про її виконавців.

8. Якщо Ви працюєте у певному колективі, то чи вважаєте відповідальність за виконання своєї роботи рівнозначною Вашій відповідальності за результати роботи усього колективу?

а) так;

б) ні.

9. Ваші погляди чи вчинки підлягають критиці. Як Ви будете поводитися?

а) тверезо зважите усі «за» та «проти», стримуючи негативні емоції;

б) у будь-якому випадку будете доводити правомірність своєї позиції;

в) образитесь та розгніваєтесь;

г) промовчите, але поглядів своїх не зміните.

10. Що приносить кращі результати?

а) стимулювання;

б) покарання.

11. Ви хотіли б, щоб:

а) інші вважали Вас хорошим другом;

б) ніхто не сумнівався у Вашій чесності та готовності допомогти у важку хвилину;

в) Вашими якостями та досягненнями захоплювались.

12. Чи Ви здатні приймати самостійні рішення?

а) так;

б) ні.

13. Якщо Ви повинні прийняти дуже важливе рішення, то:

а) намагаєтесь зробити це негайно та не повертатись до прийнятого рішення;

б) приймаєте рішення негайно, але потім часто сумніваєтесь, чи правильно вчинили;

в) намагаєтесь відкладати прийняття рішення настільки, наскільки це можливо.

Результати:

Понад 40 балів: У Вас є усі дані для того, щоб стати хорошим менеджером із сучасним стилем поведінки. Ви вірите в людей, у їх знання та

позитивні якості. Ви вимогливі до себе та до своїх колег. Не будете миритись із безвідповідальністю, некомпетентністю, не намагатиметесь прагнути завоювати дешевий авторитет. Для старанних, відповідальних та працьовитих підлеглих будете не лише керівником, а й хорошим товаришем, який у складних ситуаціях зробить усе необхідне для того, щоб допомогти та підтримати.

10—40 балів: Ви б могли бути менеджером, але не на вищому рівні управління. Доводилося б постійно переборювати труднощі. Ви б намагалися бути для своїх підлеглих опікуном, але нерідко могли б на них зірвати свій поганий настрій, постійно давали б свої поради, не зважаючи на те, чи є у них необхідність.

Менше 10 балів: Будемо відвертими, управляти працівниками — це не для Вас, якщо Ви, звичайно, не переглянете свої погляди на життя та не відмовитесь від окремих своїх звичок. Насамперед, Ви повинні стати впевненим у собі та повірити в людей.

Тест: **Ваші шанси стати підприємцем**

Виберіть у кожному із семи пунктів по одній характеристиці за даними рис, яка найбільш Вам відповідає. При цьому проставте бали: а — 4, б — 3, в — 2, г—1.

1. Ініціатива:

- а) шукаю додаткові завдання;
- б) винахідливий при виконанні будь-якого завдання;
- в) виконую необхідний обсяг робіт без вказівок керівництва;
- г) постійно чекаю вказівок.

2. Лідерство:

- а) сильний, справляю враження впевненого;
- б) уміло даю ефективні накази;
- в) ведучий;
- г) ведений.

3. Відповідальність:

- а) виявляю відповідальність при виконанні завдань;
- б) погоджуюсь із завданнями (хоча і не без заперечень);
- в) неохоче берусь за виконання завдань;
- г) ухиляюсь від виконання завдань.

4. Ставлення до інших:

- а) позитивно та доброзичливо ставлюся до інших;
- б) приємний та ввічливий;
- в) іноді зі мною важко працювати;
- г) сварливий та некоммунікбельний.

5. Організаторські здібності:

- а) переконливий, умію подати факти в логічній послідовності;
- б) здібний організатор;
- в) середні організаторські здібності;
- г) те, що я організую, як правило, не відбувається.

6. Рішучість:

- а) швидкий та точний;
- б) обережний;
- в) швидкий, але часто помиляюсь;
- г) боязкий, часто сумніваюся.

7. Наполегливість:

- а) цілеспрямований, мене не зупиняють труднощі;
- б) докладаю постійних зусиль;
- в) намагаюсь докласти зусиль, поки є результати від цього;
- г) якщо у мене щось не вдається, то я цю справу залишаю.

Результати:

25—28 балів: Ви природжений підприємець.

21—24 бали: У Вас є значні шанси стати підприємцем.

17—20 балів: Ви можете стати непоганим підприємцем, якщо на Вашому шляху не виникне значних перешкод.

13—16 балів: Для того щоб Ви могли стати підприємцем, Вам необхідно докласти значних зусиль для власного самовдосконалення і щоб успішно склались обставини.

Менше 13 балів: Ваші шанси у сфері підприємництва не дуже сприятливі, спробуйте свої сили в інших сферах.

Тест: Оцінка лідерських рис

На запропоновані запитання дайте чіткі відповіді («так» або «ні»).

1. Чи вмієте Ви відмовляти іншим у їхніх проханнях?
2. Чи уникаєте Ви суперечок, навіть якщо переконані у своїй правоті?
3. Чи легко Ви дотримуєтесь установлених правил та вимог?
4. Чи часто Ви просите вибачення?
5. Ви більше не одягаєте одяг, над яким хтось пожартував?
6. Чи намагаєтесь модно одягатись?
7. Чи будете Ви носити незручний одяг, який Вам дуже личить?
8. Чи доводилось Вам коли-небудь погрожувати водіям чи пішоходам?
9. Чи нетерплячі Ви до людей, які не розуміють, що від них вимагається?
10. Чи вживаєте Ви ненормативну лексику?
11. Чи демонструєте Ви перевагу над іншими людьми?
12. Чи дратують Вас думки, які висловлюють по телевізору?
13. Чи можете Ви чесно сказати іншій людині, що вона неякісно виконує свою роботу?
14. Ви завжди говорите те, що думаєте, не зважаючи на наслідки?
15. Чи вважаєте Ви себе нетерплячим?
16. Чи дратуєтесь Ви, якщо не перемогли в суперечці?
17. Чи приймають за Вас важливі рішення інші?
18. Ви витрачаєте гроші лише на себе та свої задоволення?
19. Чи одягаєтесь Ви так, щоб привернути увагу?
20. Чи нормально відчуваєте Ви себе у натовпі?

Кожна позитивна відповідь приносить 1 бал. Однак з 9 по 18 та 20

запитання оцінюються навпаки: «ні» — 1 бал, «так» — 0.

Результати:

14—20 балів: Ви не лідер. Ви не любите самотійно приймати рішення, а навпаки — віддаєте перевагу тому, щоб за Вас це робили інші. У важких ситуаціях Ви схильні виконувати чужі вказівки.

7—13 балів: У Вас непостійний характер, однак Ви здатні керувати та організовувати. Вам подобається давати поради іншим, але не вистачає певної агресивності та рішучості, які перетворюють людину в лідера.

6 балів та менше: Ви вроджений лідер. Маєте владний характер і не сприймаєте чужих вказівок та наказів. Якщо Ви не реалізуєте себе, то можете стати бунтарем чи «тираном».

Для підтвердження результативності експериментальної методики порівнювалися результати тестування в контрольних (К) і експериментальних (Е) групах (табл.3.9.).

Таблиця 3.9.

Діяльність	Висока здатність		Середня здатність		Низька здатність	
	К	Е	К	Е	К	Е
Здатність бути керівником фірми	25	42	26	44	49	14
Шанси стати підприємцем	29	38	41	40	30	22
Можливість бути лідером	18	51	21	33	61	16

З таблиці видно, що студенти експериментальних груп володіють переважно високою і середньою здатністю до підприємництва, керівництва і лідерства.

Співвіднесеність якостей, що розвиваються в процесі ділових ігор з ідеалом керівника (див. анкети №1 та №3) зображена на круговій діаграмі (рис.3.2.). З діаграми видно, що окремі якості, які розвиваються в процесі ділових ігор (уміння передбачати перспективу діяльності, уміння планувати відносини з людьми, концентрація уваги, товариськість, уміння запобігати конфліктам, здатність до співтворчості, доброзичливість), за рівнем свого розвитку навіть перевершують їхній бажаний рівень у професійній діяльності ідеального керівника.

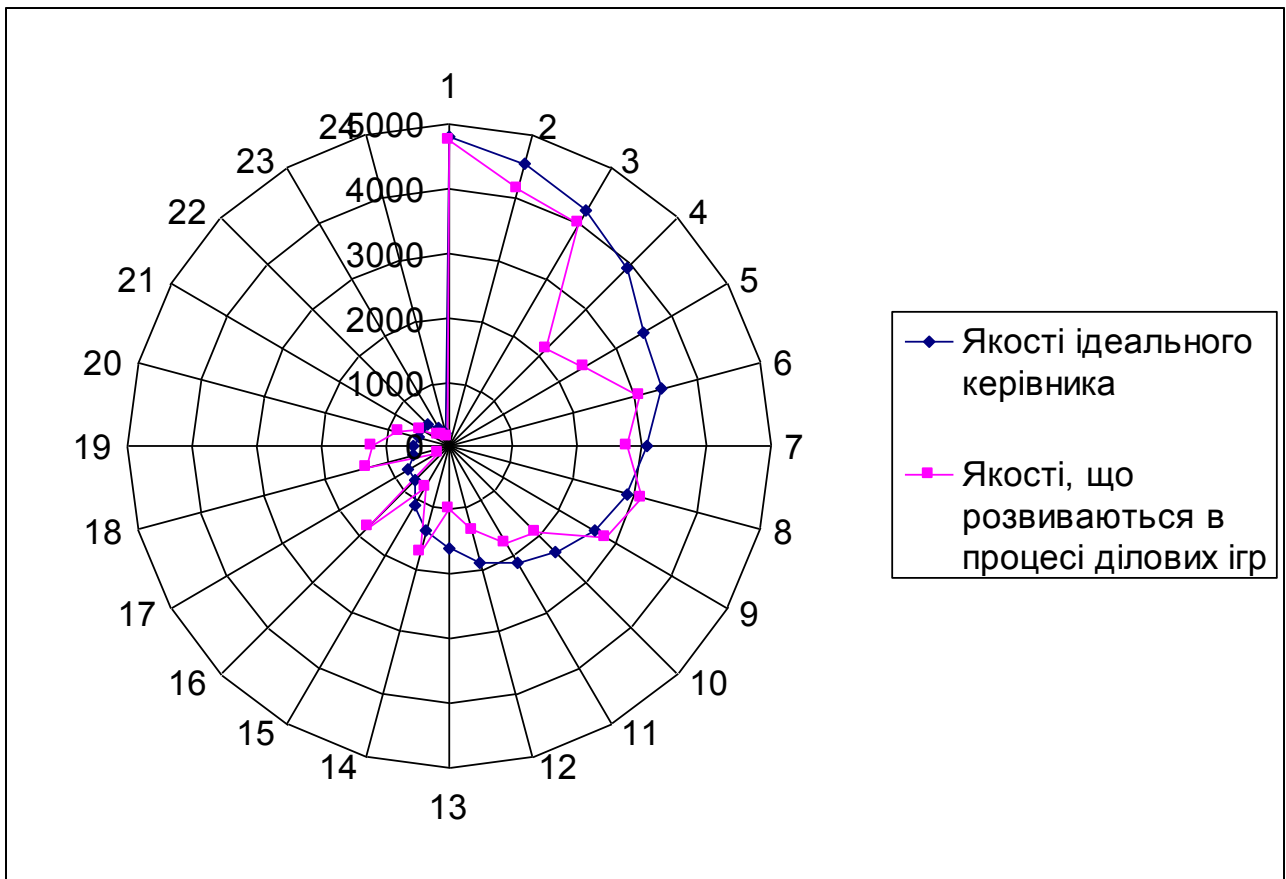


Рис.3.2. Діаграма значущості професійних якостей керівника фірми

Висновки до розділу 3. Результати анкетування і тестування 210 студентів експериментальних груп підсумовувалися, аналізувалися і систематизувалися. Це дало можливість зробити такі висновки:

- 1) За результатами складання іспитів з дисциплін природничо-наукової та загальноекономічної підготовки можна зробити висновок, що успішність в експериментальних групах значно вища. Результативність експериментальної методики підтверджується законами математичної статистики, зокрема критеріями розходження між успішностями та формулою Стьюдента.
- 2) Найбільш значущими професійними якостями для керівника в сфері економіки студенти вважають організованість, розпорядливість, ініціативність, цілеспрямованість. Найменш значущими – товариськість,

почуття гумору, доброзичливість, відповідальність, почуття власної гідності, дисциплінованість та чесність.

- 3) Під час проведення ділових ігор найбільше розвиваються такі якості: організованість, ініціативність, самостійність, здатність до самоаналізу, товариськість, здатність до співтворчості й діалогу з людьми та інші.

У той самий час, такі важливі якості як розпорядливість, справедливість і об'єктивність у взаєминах з підлеглими, самостійність у вчинках і відносинах занадто відстають від ідеальних рівнів. Таке відставання пояснюється тим, що ділові ігри, хоч і максимально імітують реальність, але, на жаль, не відтворюють всього комплексу проблем, що зустрічаються в реальній професійній діяльності.

- 4) Результати відповідей на запитання анкети №3 засвідчили, що, здійснюючи самооцінку якостей керівника фірми, майбутні економісти найбільш притаманними собі вважають такі: справедливість і об'єктивність у взаєминах з підлеглими, цілеспрямованість, товариськість, почуття гумору, здатність до співтворчості і діалогу з людьми, доброзичливість, почуття власної гідності.

Дані таблиць 3.4., 3.5., 3.7., 3.8., 3.9. та інші результати порівняльної діагностики свідчать, що в експериментальних групах завдяки широкому впровадженню ділових ігор найкраще розвиваються лідерські риси особистості майбутнього економіста і його здібності до управлінської діяльності.

В процесі дослідження розроблено низку комплексних ділових ігор. Значення комплексної ділової гри в професійній підготовці фахівців визначається її багатоплановістю, комплексним характером, що забезпечує одночасне рішення багатьох завдань:

- ДГ створює умови для глибокого й повного засвоєння навчального матеріалу на основі системного застосування знань у процесі одночасного розв'язування навчальних і змодельованих професійних проблем;

- ДГ дозволяє синтезувати знання з різних дисциплін і переборювати

їхню роз'єднаність у свідомості студента;

- ДГ дозволяє інтенсифікувати навчальну діяльність студентів, створює умови для розвитку їхнього творчого мислення в процесі аналізу виробничих ситуацій і пошуку нестандартних способів їхнього розв'язання;

- участь у ДГ стимулює розвиток особистісного потенціалу студента, його самореалізацію і самоствердження в творчих ситуаціях ігрової взаємодії;

- ДГ формує інтерес і емоційно-ціннісне ставлення до навчальної та професійної діяльності;

- ДГ забезпечує освоєння студентом досвіду виконання професійних функцій, а також оволодіння ним методологією розв'язування виробничих проблем;

- діагностична функція ДГ полягає у виявленні творчих і професійних здібностей і ціннісних орієнтації студентів, в усвідомленні ними своїх потенційних можливостей;

- психотерапевтичний ефект ДГ визначається її здатністю створювати умови для емоційно-психологічного розвантаження студентів, зняття психологічних бар'єрів, оволодіння способами психологічного захисту у важких професійних ситуаціях і т.ін.

Якість гри тим вища, чим ближчою є модель до досліджуваного механізму. Проте, незважаючи на практичну значущість, ДГ прийнятні лише як додатковий метод навчання.

ВИСНОВКИ

1. Аналіз рівня розвитку сучасної економічної теорії та практики господарювання засвідчує: в зв'язку з глибокими змінами в економіці нашої держави нагальним є формування помітно зміненого економічного мислення. Проаналізовано практику та ідеологію ринкових трансформацій в Україні за останні роки. З'ясовано, що створити власну високоефективну економічну систему, забезпечити її конкурентоздатність зможуть лише висококваліфіковані кадри з інноваційним економічним мисленням, які володітимуть такими професійно значущими якостями, як:

- а) глибокі знання в галузі теоретичних основ функціонування економіки;
- б) цілісне уявлення про сутність, структуру і тенденції розвитку економічних систем;
- в) володіння методами економічного аналізу господарських процесів на макро- та мікрорівнях;
- г) володіння методами прийняття рішень;
- д) здатність до управлінської діяльності;
- е) розвинена інтуїція тощо.

Всі ці якості у майбутнього фахівця можна сформувати тільки на основі професійної підготовки економістів на якісно новому рівні. Виходячи з урядової стратегії соціально-економічного розвитку України, економічні ВНЗ повинні якнайбільше спрямовувати свою діяльність на розв'язання таких актуальних завдань: підсилення варіантності освіти; комп'ютеризацію навчальних закладів; зближення зі світовою системою показників якості та стандартів освіти; посилення зв'язку економічної освіти з науковими дослідженнями і з практикою, зміну методів навчання.

2. Останніми роками в педагогіці ведуться пошуки методів і засобів навчання, адекватних розв'язанню завдань активізації навчально-виховного процесу, перетворенню студента з об'єкта в суб'єкт навчальної діяльності, який свідомо й активно оволодіває знаннями, вміннями й навичками, конче потрібними для майбутньої професійної діяльності.

З'ясовано, що принцип активності студента поки що залишається одним із головних у дидактиці вищої школи. Останнім часом у ній широкого впровадження набули такі методи активного навчання, як групова дискусія, аналіз ситуацій, тренінги, тести, рейтинги, брейнстормінг, ігрові методи, які поділяються на рольові, імітаційні, організаційно-діяльнісні та ділові ігри.

Унаслідок аналізу ділових ігор як різновиду активних методів навчання, нашим дослідженням доведено, що їхня ефективність підвищується за умови поєднання з рольовими та імітаційними іграми, а також з дискусійними методами, тренінгами та брейнстормінгом. Такий метод навчання пропонуємо називати комплексною діловою грою.

В Україні ДІ знайшли широке застосування у ВНЗ різного профілю. Найчастіше ДІ застосовуються як засіб набуття професійних знань, умінь і навичок, для розвитку творчого мислення, умінь відстоювати власну позицію, орієнтуватися в проблемах, що виникають. Рідше ДІ використовуються як форма поточного контролю. Чимало зроблено науковцями в плані розробки ДІ; швидкими темпами розгортається індустрія комп'ютерних ділових ігор. Проте, аналізуючи практику впровадження ДІ в різних ВНЗ, ми дійшли висновку, що досвід застосування ДІ розрізнений, багато в чому носить емпіричний характер, викладачі не мають достатніх методичних знань.

Значно поліпшити ситуацію, на наш погляд, може детальне вивчення і визначення найбільш доцільних методичних прийомів організації ДІ, дидактичної ефективності окремих видів ігор у професійній підготовці майбутніх фахівців конкретного профілю.

3. Проведене дослідження дає змогу дійти й такого висновку, що для широкого впровадження ДІ у навчальний процес економічних ВНЗ потрібні певні умови, серед яких виділимо такі: поєднання рольових, імітаційних та організаційно-діяльнісних аспектів гри; синтез основних функцій гри (навчальної, виховної, розвивальної); надпредметність і міждисциплінарність поставлених завдань; особистісно орієнтований підхід під час організації ДІ.

Успішному функціонуванню пропонованої системи ДІ, це засвідчено

нашим дослідженням, сприяє низка чинників. По-перше, це соціально-педагогічні чинники успішного застосування навчально-ігрової діяльності, до яких належить дотримання законів, принципів і правил гри, взаємозв'язок навчально-ігрової діяльності з проектувальною й оцінною діяльністю, цільовий вибір викладачем адекватних видів і форм організації ДД, здійснення індивідуального підходу до учасників. По-друге, психолого-педагогічні чинники впливу ділових ігор на розвиток професійних якостей економіста. До цієї групи засобів входять: формування особистісної концепції ігрової навчальної діяльності студентів, їхня особиста установка на творчу самореалізацію в грі, прагнення студентів до адекватної самооцінки. По-третє, це організаційно-педагогічні чинники ділової гри: визначення викладачем змісту і цілей проведення навчально-ігрової діяльності, встановлення суб'єкт-суб'єктних відносин у грі, залучення суб'єктів у різні види ігор, організація ігрової діяльності студентів на різних етапах реалізації гри, наявність загальної системи оцінок і самооцінок процесу і результатів ДГ.

4. Обґрунтовано, що провідним методологічним чинником у професійній підготовці економістів має забезпечуватись кожному студентові статус суб'єкта самостійної навчально-професійної діяльності та спілкування. З'ясовано, що для цього потрібно створити стимулююче ігрове середовище, яке давало б студентові можливість аналізувати, експериментувати, осмислювати навчальний матеріал, використовуючи його за найрізноманітніших практичних ситуаціях.

Доведено, що дидактичний ефект від застосування виявиться максимальним тоді, коли певне середовище може створюватись і систематично виявляється на заняттях не тільки загальноекономічної, а й гуманітарної та природничо-наукової підготовки. Експериментально встановлено, що уявлення про сутність, структуру і тенденції розвитку економічних систем найбільш раціонально формуються методами економічного аналізу господарських процесів як на макро-, так і на

мікрорівнях, також і методами прийняття управлінських рішень; такі форми активного навчання, як навчально-тренувальні, імітаційні фірми та комплексні ділові ігри, значний дидактичний ефект дають економічні ігри на базі комп'ютерних технологій.

5. Результати проведення експерименту переконують у тому, що завдяки широкому і систематичному впровадженню ДІ у навчально-виховний процес підготовки економістів у них підвищується якість засвоєння теоретичних знань, розвиваються практичні навички, котрі стосуються майбутньої професійної діяльності, формуються такі професійно важливі якості, як організованість, ініціативність, самостійність, здатність до самоаналізу, товариськість, здатність до співтворчості та діалогу з діловими партнерами. Крім того, ДІ є ефективним методом формування емоційно-вольової сфери студента, розвитку його уваги, пам'яті, колективної діяльності та самостійного набуття знань і вмінь, збагачення досвіду творчої діяльності. Ділові ігри є також засобом спілкування і самовиховання.

Проведене дослідження, певна річ, не вичерпує всіх аспектів професійної підготовки майбутніх економістів. До перспективних напрямів роботи відносимо вдосконалення комп'ютерних ДІ, моделювання інтелектуального ігрового середовища, яке за умов відповідного методичного забезпечення виявиться здатним ефективно навчати користувачів, адаптуючись до їхніх індивідуальних здібностей і рівня знань. Створення комплексних комп'ютерних засобів з використанням методів активного навчання та ідеології дистанційної освіти дозволить створити в майбутньому цілісну високоефективну систему економічної освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов Н.И., Мартиров В.Б. Игровые методы и проектирование // Активные методы обучения и качество подготовки специалистов в вузе. - Л., 1990. - С. 168-170.
2. Абрамова Г.С, Степанович В.А. Деловые игры. Теория и организация, — Екатеринбург: Деловая книга, 1999. – 63 с.
3. Абульханова - Славская К.А. Деятельность и психология личности. - М: Наука, 1980.-336 с.
4. Абульханова - Славская К.А. Стратегия жизни. - М.: Мысль, 1991. -299 с.
5. Абчук В.А. Директорский "хлеб": Занимательно об управлении. – Л.: Лениздат, 1991. – 208с.
6. Адлер Ю., Черных Е. Управление знаниями: новые акценты поиска источников конкурентных преимуществ //Стандарты и качество. – 2002, № 6. – С. 48 – 55.
7. Айламазьян А.М. Актуальные методы воспитания и обучения: деловая игра. Уч.пособ. для студ.,- М: МГУ, 1989. – 54 с.
8. Аксьонова О.В. Методика викладання економіки: Навч.посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 280 с.
9. Активизация познавательной деятельности обучаемых при использовании ЭВМ: Межвуз. сб. науч. тр. - Саранск, 1990. - 132 с.
10. Активность личности в обучении (психолого-педагогический аспект): Сб. науч. тр. - М.: НИИВШ, 1986. - 192 с.
11. Активные методы обучения и их роль в формировании творческого мышления студентов. - Ростов-на-Дону, 1988. - 101 с.
12. Активные методы обучения и качество подготовки специалистов в вузе: Межвуз. сб. науч. тр. - Л.: ЛТА, 1989. - 120 с.
13. Активные методы обучения и качество подготовки специалистов в экономическом вузе: Научно-метод сб. - Л.: ЛФЭИ, 1990. - 165 с.
14. Активные формы и методы обучения в вузе: Тез. межвуз. конф. / Редкол.: Гребенкина Л.К. (отв. ред.) и др. - Рязань: РГПУ, 1994. - 227 с.
15. Акулініна О. Інтегроване заняття - одна з форм нових інформаційних технологій. (Одеський фінансово-економічний коледж) // Освіта. Технікуми. Коледжі. - 2002. - № 1. - С. 41-42.
16. Албегова В.В. Формирование навыков самоконтроля и самодиагностики в подготовке гуманитарно-технической элиты //Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Збірник наукових праць /За редакцією Л.Л.Товажнянського та О.Г.Романовського. – Вип.5(9).- Харків: НТУ „ХПІ”, 2004. – С.161.
17. Алексеев В.А. Практикум по маркетингу: Задачи, тесты, ситуации, деловые игры, упражнения, задания /Алексеев В.А., Савруков Н.Т., Савруков А.Н.; М-во образования РФ.-СПб: Политехника, 2001.-212 с.
18. Алексеев Н.А. Личностно-ориентированное обучение: вопросы теории и практики: Монография. - Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 1996. -

- 216 с.
- 19.Алибекова Г.З. Индивидуализированные программы обучения в высшей школе //Педагогика - 1995. -№2. - С. 56-60.
 - 20.Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания//Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: В 2-х т. - Т. 1. - М.: Педагогика, 1980. - 230 с.
 - 21.Ананьев Б.Г. Человек как предмет воспитания//Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: В 2-х т. - Т.2.- М.: Педагогика, 1980. - 287 с.
 - 22.Ананьева Е.Г., Алексеев В.Е., Губенков С.Ю. и др. Метод. рекомендации по организации учебно-технических и деловых игр. – М., 1991. – 43 с.
 - 23.Андреев А.А. Введение в дистанционное обучение: Учебно-методическое пособие. - М.: ВУ, 1997- 85 с.
 - 24.Андреев В.И. Эвристическое программирование учебно-исследовательской деятельности. - М.: Высш. шк., 1981. - 240 с.
 - 25.Андреева Г.М. Социальная психология, М.,1980. – С.42.
 - 26.Андросюк Е. и др. Самостоятельная работа студентов: организация и контроль //Высш. образ. в России - 1995. -№4. -С. 59-63.
 - 27.Аникеева Н.П. Анализ имитационных педагогических игр //Игра в педагогическом процессе: Межвузовский сборник научных трудов. - Новосибирск: Изд-во НГПИ, 1982. - 121 с.
 - 28.Аникеева Н.П. Воспитание игрой: Книга для учителя. М.: Просвещение, 1987.-143 с.
 - 29.Анисимов О.С. Развивающие игры и игротехника. - Новгород, 1989. -177с.
 - 30.Анисимов О.С., Данько Т.П. Игровой тренинг мыслительной деятельности: Уч.пособ., М.,1992. – С.28.
 - 31.Анциферова И.В. и др. Методы активизации учебной работы студентов при изучении организационно-экономических дисциплин в техническом вузе //Совершенствование форм и методов экономико-организационной подготовки студентов технических вузов: Сб. науч. тр. - Л., 1991. - С. 89-92.
 - 32.Апинян Т.А. Кризис буржуазной культуры и концепция игры И. Хейзинги//Философские науки. - 1982. - №4.- С. 78-85
 - 33.Архангельский С. И. Лекции по теории обучения в высшей школе. - М.: Высш. шк., 1974. - 384 с.
 - 34.Архангельский СИ. Учебный процесс в высшей школе, его закономерности, основы и методы. - М: Высшая школа, 1980. - 386 с.
 - 35.Афанасьев В.Г. О целостных системах //Вопросы философии. - 1980. - №6.-С.62-78.
 - 36.Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения. - М.: Педагогика, 1977.- 254 с.
 - 37.Балл Г. А. Теория учебных задач. - М.: Педагогика, 1990. - 181 с.
 - 38.Балягіна І.А., Богорад М.А., Ковальчук Г.О. Методика викладання економіки: Навч.-метод.посіб. – К.: КНЕУ, 2003. – 341 с.
 - 39.Барашков П.Н., Житницкий М.И., Захаров А.М. Интенсификация учебно-воспитательного процесса в вузе. Проблемы управления, эффективности и

- пути их решения. - Л.: ВАС, 1990. - 212 с.
40. Барышникова З.А. К вопросу об активизации учебно-познавательной деятельности студента // Вестн. ун-та Рос. акад. образования - 1997. - №2. - С. 12-17.
 41. Бедерханова В.П. Обучающие игры как средство подготовки студентов университета к воспитательной работе: Дисс. ... канд. пед. наук. - Л., 1977. - 194 с.
 42. Беклешов В.К. и др. Опыт и перспективы применения ЭВМ в организационно-экономической подготовке студентов технического вуза // Совершенствование форм и методов экономико-организационной подготовки студентов технических вузов: Сб. науч. тр. - Л., 1991. - С. 40-47.
 43. Бельчиков Я.М., Бирштейн М.М. Деловые игры. - Рига: Авотс, 1989. - 304 с.
 44. Берков В. Ф. Логика вопросов в преподавании. - Минск: Изд-во ун-та, 1987. - 56 с.
 45. Берлянд И.Е. Игра как феномен сознания. - Кемерово: «Алеф» Гуманитарный центр, 1992. - 96 с.
 46. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческой судьбы. - М.: Прометей, 1992. - 384 с.
 47. Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения М: Изд-во Института проф. обр. мин. обр. России, 1995. - 336 с.
 48. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии.-М: Педагогика, 1989.-192 с.
 49. Бирштейн М. М. Производственные игры: первые шаги//ЭКО. - 1978. - №6.-С.55-63.
 50. Богатова Т. Игра в ситуации: сочетание приятного с полезным //PCWEEK RE №19, 1999. – С.23.
 51. Богатова Т. “Универсальная бухгалтерия” продвигается в вузы //PCWEEK RE №22-23, 1999. – С.31.
 52. Богомолова Н.Н. Структурно-ролевая игра как активный метод социально-психологической подготовки //Теоретические и методологические проблемы социальной психологии /Под. ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой. - М., 1997.-С. 183-204.
 53. Бокуть Б. В. и др. Вузовское обучение: проблемы активизации. - Мн., 1989. - 108 с.
 54. Бойцун Н.Е., Момот В.Е. Досвід застосування case-study у викладанні дисциплін економічного та менеджерського циклу //Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Збірник наукових праць /За редакцією Л.Л.Товажнянського та О.Г.Романовського. – У двох частинах. – Ч.2. – Харків: НТУ „ХПІ”, 2002. – 432 с.
 55. Большая Советская энциклопедия (в 30 томах)/Гл. ред. А.М. Прохоров Изд. 3-е, М: Сов. Энциклопедия, 1976. -т. 13. - 608 с.
 56. Большая Советская энциклопедия (в 30 томах)/Гл. ред. А.М.Прохоров. Изд. 3-е, М.: Сов. Энциклопедия, 1976. -т. 23. - 640 с.

57. Большой Энциклопедический Словарь/Гл. ред. А.М.Прохоров. Изд. 2-е перераб. и дополн. - М.: Большая Российская Энциклопедия, 1998. – 1456с.
58. Бондаревская Е.В. Гуманистическая парадигма личностно-ориентированного образования //Педагогика. - 1994. - №4. - С. 11-17.
59. Борисова Е.М., Логинова Г.П., Мдивани М.О. Диагностика управленческих способностей //Вопросы психологии. - 1997. - 2. - С. 112-121.
60. Борисова Н.В. и др. Деловая игра "Методика конструирования деловой игры". — М., 1985. – С.46.
61. Борисова Н. В. и др. Деловая игра-"Эстафета трудового опыта". — М., 1985.- 23 с.
62. Борисова Н.В. Конструирование деловых игр //Новые методы и средства обучения, 1989. - №2(6) – С.14.
63. Быченко Ю.Г., Красильников О.Ю. Деловые игры в школе бизнеса. – Саратов: СГУ, 1992. –135с.
64. Венгер Л.А. Игра как вид деятельности, Вопросы психологии, №3 – 1978. – С. 163-165.
65. Вербицкий А.А., Борисова Н.В. Методологические рекомендации по проведению деловых игр, М.,1990. – С.41.
66. Вербицкий А. А. Игровые формы контекстного обучения - М.: Знание КубГТУ, 1983. - 96 с.
67. Вербицкий А. А. Психолого-педагогические особенности контекстного обучения - М.: Знание, 1987. - 110 с.
68. Вербицкий А.А. и др. Самостоятельная работа студентов: проблемы и опыт //Высш. образование в России - 1995. -№2. -С. 137-145.
69. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. - М.: Высшая школа, 1991. - 206 с.
70. Вербицкий А.А. Психолого-педагогические особенности деловой игры как формы знаково-контекстного обучения //Игровое моделирование: Методология и практика. - Новосибирск: Наука, 1987. - 228 с.
71. Вичугов Д. Д., Кислякова Н. А. Практикум по менеджменту. Деловые игры. — М.: Высшая школа, 1998. – С.15.
72. Внедрение новых методов обучения и технических средств в учебный процесс Челябинского политехнического института имени Ленинского комсомола. - Челябинск, 1980. - 100 с.
73. Воеводин Л. Д. Самостоятельная работа студентов над источниками-эффективное средство самообразования //Вест. Моск. ун-та. Сер. 11, Право. - 1996. -№4. -С. 49-62.
74. Войтович А.И., Соловьев В.П. Поддержка инновационной деятельности в регионах США: опыт малых предприятий и исследовательских центров / Проблемы науки, 2000, №2. – С. 26-32.
75. Волкова Н.І. Удосконалення технологій і методики викладання економічних дисциплін //Удосконалення технологій та методик професійного навчання: Зб.наук.праць //Проблеми сучасного мистецтва і культури. – Київ: Науковий світ, 2001. – С.28-36.

76. Воловик П.М. Теорія імовірностей і математична статистика в педагогіці. – К.: Радянська школа, 1969. – 220 с.
77. Вопросы совершенствования учебно-воспитательного процесса: Межвуз. сб. науч. тр. - Краснодар, 1984. - 125 с.
78. Воробьева О.Н. Система разработки и применения игр в высшей школе СССР и США: сравнительный анализ: Дисс. ...канд. пед. наук. - Алма-Ата, 1989. - 135 с.
79. Воронова Н. Н. Индивидуальная работа со студентами как фактор активизации процесса обучения // Философия менеджмента. - Челябинск, 1995. - С. 15-16.
80. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: Пер. с англ. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
81. Выготский Л.С. Педагогическая психология. - М.: Педагогика. - 1991. - 479 с.
82. Галузеві стандарти вищої освіти України. Освітньо-кваліфікаційні характеристики бакалавра, спеціаліста і магістра напряму підготовки 0501 – "Економіка і підприємництво"/Кол.авт.за заг.керівн.А.Ф.Павленка. – К.: КНЕУ, 2004. – 55 с.
83. Габрусевич С.А., Зорин Г.А. От деловой игры к профессиональному творчеству. - Минск: Университетское, 1989. - 123 с.
84. Газман О.С. Каникулы: Игра, воспитание. - М.: Просвещение, 1988. - 160 с.
85. Геронимус Ю.В. Игра. Модель. Экономика. - М.: Знание, 1989. - 208 с.
86. Гинсбург Я.С., Коряк Н.М. Социально-психологическое сопровождение деловых игр//Игровое моделирование: Методология и практика. - Новосибирск: Наука, 1987. – С.61-77.
87. Гладких Т.В., Гусакова О.С. Активні методи як новий підхід до технології навчання фахівців із спеціальності "Облік і аудит": Економічні проблеми та нові технології навчання // Регіональні перспективи. - 2003. - № 2-3. - С. 213-215.
88. Гойхман М.М. Деловые игры по рыночной экономике и бизнесу // Рыночная экономика: учебник в 3-х т. М.: "СОМИНТЭК", 1992. - Т.3. - Часть 1. С.67-78.
89. Горский Ю.М. Информационные аспекты управления и моделирования. - М.: Наука, 1978. - 222 с.
90. Грейсон Дж. К. мл., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: пер. с англ./Авт. предисл. Б.З. Мильнер. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.
91. Грэм Р.Г., Грей К.Ф. Руководство по операционным играм. Пер. с англ. - М.: Сов. радио, 1977. - 376 с.
92. Грязнева О.Ю. Организационно-педагогические игры в профессиональной подготовке учителя: Дисс. канд. пед. наук. - Казань, 1995. - 176 с.
93. Гуревич Р.С., Кадемія М.Ю. Впровадження нових інформаційних технологій у навчально-виховний процес // Професійно-технічна освіта. – 1999. - № 1. - С. 30-33.
94. Давыдов Н.Н., Бойченко Н.А. Как быстро научиться интересно и эффективно обучать специалистов. - Симферополь: Таврия, 1992. - 112 с.
95. Дворцова Е.Б. Гуманитаризация образования как фактор становления

- нового менталитета менеджерів //Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Збірник наукових праць /За редакцією Л.Л.Товажнянського та О.Г.Романовського. – У двох частинах. – Ч.2. – Харків: НТУ „ХП”, 2002. – 432 с.
96. Деловые игры в мире: Материалы Междунар. Науч.- практ. конф. "Белые ночи", посвящ. 60 - летию дел. игр. 23-26 июня 1992 г. В 2 т. / Под ред. Р.Ф. Жукова, и др. - СПб.: Изд-во СПбГИЭИ, 1992. - 320 с.
97. Деловые игры и методы активного обучения: Сб. науч. тр. / Челябин. гос. техн. Ун-т; Редкол.: А.К. Ташев и др. - Челябинск: ЧГТУ, 1992. - Ч.2. - 1992. - 184 с.
98. Деловые игры по экономической и социальной географии: Кн. для учителя /Бабурин В.Л.-М.: Просвещение, 1995.-143с.
99. Демин М.В. Игра как специфический вид человеческой деятельности //Философические науки. - 1983. - №2. - С.54-64.
100. Демин Н.Я. Менеджмент: управление экономикой фирмы. Конкуренция. Ценообразование. Конкурентоспособность. — М.: ИПК МГУП, 1999. — С.27.
101. Джураваев К.Т., Гришин А.Т. Применение современных средств вычислительной техники при изучении дисциплин экономико-управленческого цикла //Совершенствование форм и методов экономико-организационной подготовки студентов технических вузов: Сб. науч. тр. - Л., 1991. -С. 32-36.
102. Дзундза А.І. Роль математичної освіти в процесі формування головних компонентів мислення майбутніх фахівців економічного профілю //Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: Зб.наук.пр. / Редкол.: Т.І.Сущенко та ін. – Київ-Запоріжжя. – С.165.
103. Друзюк О. Гра-дискусія як активний метод навчання // Освіта. Технікуми. Коледжі. -2002. - №1. - С. 46-48.
104. Друзь Г.М. Дидактичні засади розробки ділової гри //Наукові записки Вінницького державного педагогічного ун-ту. Серія: Педагогіка і психологія. – Випуск 6. – Вінниця: РВВ ДП ”Державна картографічна фабрика”, 2002. – 230 с.
105. Ефимов В.М. и др. Игровое имитационное моделирование расширенного воспроизводства /Отв.ред. С.С. Шаталин. - М.: Изд-во МГУ, 1982. - 184 с.
106. Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. - М.: Наука, 1980. - 272 с.
107. Єгорова В.В., Мазур Т.С. Використання методу випадків і ситуацій в андрагогіці (на прикладі навчання англійській мові студентів економічного профілю) //Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: Зб.наук.пр. – Випуск 7 /Редкол.: І.А.Зязюн (голова) та ін. – Київ-Вінниця: ТОВ фірма “Планер”, 2005. – С.278.
108. Жеданов С. А. Современные средства визуальной информации на

- вузовской лекции. - Киев: Выща шк., 1989. - 146 с.
109. Жуковская Р.И. Игра и её педагогическое значение. - М.: Педагогика, 1975.-111 с.
110. Загвязинский В. И. Дидактика высшей школы. Текст лекций. - Челябинск,1990. - 95с.
111. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках: (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время): Пер. с нем. / Авт. предисл. В.М. Шепель. –М.: Экономика, 1991. –232с.
112. Засыпкин А. В. и др. Общие принципы организации деловых игр: Обучение в вузах // Сб. науч. тр. Воронеж. высш. шк. МВД России. - 1996. -Вып. 3, ч. 1. -С. 27-32.
113. Захарченко Н.В. Ділові ігри в підготовці майбутніх економістів //Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми /Зб.наук.пр. – Випуск 4 /Редкол.: І.А.Зязюн та ін. – Київ-Вінниця: ДОВ Вінниця, 2004. – С.374-379.
114. Захарченко Н.В. Застосування комп'ютерних ділових ігор у навчальному процесі //Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету. Серія: Педагогіка. – 2005. №3. – С. 125-129.
115. Захарченко Н.В. Ділові економічні ігри на базі комп'ютерних технологій //Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підго-товці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми //Зб.наук.пр.– Вип.8 /Редкол.:І.А.Зязюн та ін. – Київ-Вінниця: ТОВ “Планер”,2005.–С.296-301.
116. Злобина С.Н. Дидактические игры как средство активизации учебно-познавательной деятельности школьников. Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. -Брянск, 1997.-21 с.
117. Зуб А. Т. Стратегический менеджмент: теория и практика. М.: Аспект Пресс. 2002. – 415 с.
118. Игра в педагогическом процессе: Сб. науч. тр. - Новосибирск,1989. - 120 с.
119. Игровые и активные методы обучения в педвузе. Сборник науч. трудов / Под ред. В. А. Трайнева. — М.: Прометей, 1991. – С.123.
120. Игры для интенсивного обучения / Под ред. Петрусинского В.В. -М.: Прометей, 1991.- 296 с.
121. Игры-обучение, тренинг, досуг... / Под ред. В. В. Петрусинского. - М.: Высш. шк., 1994. - 368 с.
122. Инновационное обучение: стратегия и практика: Материалы семинара психологов и организаторов школьного образования/Под ред. В.Я. Ляудис. - М. -1994.-203 с.
123. Интенсификация творческой деятельности студентов/Под ред. В.И. Андреева, Г. Мельхорна. - Казань, 1990. - 208 с.
124. Информационные технологии в экономике, науке и образовании. Материалы 3-ей Всеросс. науч. практ. конф. 11 – 12 апр. 2002 г. Алт. гос. техн. ун-т, БТИ. Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2002. – 312 с.

125. Кавтарадзе Д.Н. Имитационные игры в экологическом образовании. “Биология в школе”, 1990, №3. – С.41.
126. Кавтарадзе Д.Н. Обучение и игра: введение в активные методы обучения / Моск. психолого-соц. ин-т. - М.: Флинта, 1998. - 91 с.
127. Кадемія М.Ю. Навчально-тренувальна фірма та модельний центр у структурі ВПУ//Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми /Зб.наук.пр. – Київ-Вінниця: ДОВ Вінниця, 2000. – С.170.
128. Казанцев А.К., Полесных В.И., Серова Л.С. Практический менеджмент: В деловых играх, хозяйственных ситуациях, задачах и тестах: Учебное пособие. - М.: ИНФРА - М, 1998. - 367 с.
129. Каптерев П.Ф. Избранные педагогические сочинения. -М.: Педагогика, 1982.-704 с.
130. Карданенаг Н. Л. Основы принятия управленческих решений: Учеб, пособие. — М.: Русская деловая литература, 1998. – С.89-93.
131. Карлик Е. М. и др. Методика проведения лабораторных работ с применением ЭВМ по затратам на качество продукции //Совершенствование форм и методов экономико-организационной подготовки студентов технических вузов: Сб. науч. тр. - Л., 1991. -С. 53-62.
132. Кларин М.В. Игра в учебном процессе//Сов. педагогика. - 1985. - №6. - С.57-61.
133. Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии (Анализ зарубежного опыта). - Рига: НПЦ «Эксперимент», 1995. - 176 с.
134. Кларин М.В. Инновации в обучении: Методы и модели: Анализ заруб, опыта. - М.: Наука, 1997. - 223 с.
135. Клаус Г. Философические аспекты теории игры //Философские науки. - 1968.-№8.-С.24-34.
136. Ковалев А.П., Уголков Д.В. Активные формы проведения лабораторных занятий с помощью микро ЭВМ //Совершенствование форм и методов экономико-организационной подготовки студентов технических вузов: Сб. науч. тр. - Л., 1991. -С. 47-53.
137. Ковальова І.А. Формирование позитивного имиджа современного руководителя //Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Збірник наукових праць /За редакцією Л.Л.Товажнянського та О.Г.Романовського. – Вип.5(9).- Харків: НТУ „ХПІ”, 2004. – С.239.
138. Козленко Н.Н. Деловые игры в принятии управленческих решений. - М.: Изд-во ВЗПИ, 1992. - 173 с.
139. Козлова Г.М. За технологіями активного навчання // Вища освіта України. - 2002. - №2. - С.42-48.
140. Козлова Г.М. Про комплекси методів активного навчання // Проблеми вищої школи. - 1993. - Вип. 78. - С. 48-55.
141. Козлова О.В., Разу М.Л. Деловые игры и их роль в повышении квалификации кадров. - М.: Знание, 1978. - 64 с.

142. Конохова З.П. Теоретические подходы к управлению формированием экономической системы Украины //Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Збірник наукових праць /За редакцією Л.Л.Товажнянського та О.Г.Романовського. – Вип.1(5).- Харків: НТУ „ХП”, 2003. – 636 с.
143. Корж В.В. АРМ «Политическая экономия и экономика»//Новые информационные технологии обучения в учебных заведениях Украины: тезисы докладов I Украинской научно-методической конференции /7-11 сентября 1992, Одесса. – Киев, 1992. – 256 с.
144. Корлюгова Ю. И., Ларионов М. Л. Деловые игры по экономике: Пособие для учителя. — М.: ВИТА, 1998. – С.75.
145. Кроссворды для руководителя. Практические советы руководителю./ Сост. И.В. Липсиц. –М.: "Дело", 1992. –191с.
146. Крюков М.М., Крюкова Л.И. Принципы отражения экономической действительности в деловых играх. – М., 1988. – С.24-48.
147. Куделя А. Д. Стратегический корпоративный менеджмент. — М.: ИД "Восток", 2000. – С.148.
148. Кузин Ф.А. Делайте бизнес красиво. Этические и социально-психологические основы бизнеса.–М.: ИНФРА –М. 1995. –288 с.
149. Кузьмінська О.Г., Власенко Т.І. Технологія ділових ігор у процесі вивчення апаратної складової інформаційної системи //Комп'ютер у школі та сім'ї. – 2004, №4. – С.30-34.
150. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академвидав, 2003. – 414 с.
151. Куклін О.В. Модернізація процесу професійної підготовки фахівців з комерційної діяльності в навчально-тренувальній фірмі //Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми /Зб.наук.пр. – Київ-Вінниця: ДОВ Вінниця, 2000. – С.180-183.
152. Кулюткин Ю.Н., Сальникова Н.Е. Игровые ситуации в процессе обучения студентов педвуза / Педагогические проблемы и способы решения их учителем- Л.: НШОВ, 1979. - С.36-49.
153. Ластівка І.В. Навчальна ділова гра на уроках української ділової мови //Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми /Зб.наук.пр. – Київ-Вінниця: ДОВ Вінниця, 2003. – С.220-223.
154. Лівенцова В.А. Застосування рольових ігор у формуванні культури професійного спілкування майбутніх менеджерів //Наукові записки Вінницького педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія. – 2005, №12. – С.28-32.
155. Лэндрет Г.П. Игровая терапия: искусство отношений. - М: Междунар. педаг. академия, 1994. - 368 с.
156. Мазурок И.Л. Эмоции и чувства в процессе компьютерной игры //Новые информационные технологии обучения в учебных заведениях

- Украины: Тезисы докл. I Украинской науч.-метод. конф. – Одесса-Киев, 1992. – 256 с.
157. Макаренко А.С. Игра // Сочинения. В - 7 -ми т., Т.4. 2-е изд-е. - М.: Изд-во АПН РСФСР, 1957. - 552 с.
158. Макушев П.А., Решетков Д.Н., Фомин Е.И., Диев В.Я. Методика проведения деловых игр с использованием ПЭВМ // Новые информационные технологии обучения в учебных заведениях Украины: тезисы докладов I Украинской научно-методической конференции / 7-11 сентября 1992, Одесса. – Киев, 1992. – 256 с.
159. Мармаза О.І. Ділова гра у навчальному процесі вищої школи // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: Зб.наук.пр./Редкол.: Т.І.Сущенко та ін. – Київ-Запоріжжя.2004. – С.296.
160. Матросова Л. Н: Деловая игра в подготовке учителя. — М.: Магистр, 1996. – С.18-24.
161. Менеджмент: Практические ситуации, деловые игры, упражнения /Ред. О.А. Страхова-СПб: Питер, 2000.-139с.
162. Методы активного обучения и деловые игры в учебном процессе: Межвуз. конф. -семинар (Иркутск, 17-21 сентября) Ч. 1. - Челябинск, 1990. - 131 с.
163. Минский Е.М. От игры к знаниям. - М.: Просвещение, 1987. – С.45.
164. Мороз В. Використання інноваційних методів навчання у підготовці фахівців з менеджменту // Освіта як фактор забезпечення стабільності сучасного суспільства. Матеріали міжнародної наук.-практ. конференції. – Тернопіль, 2004. – 236 с.
165. Москвич О. И. Методика организации самостоятельной работы студентов в рамках физического практикума // Современные технологии образования. - Красноярск, 1994. -С. 67-69.
166. Наталевич К.В., Артюхова И.И. Разработка методов активного обучения студентов // Высшее образование в сфере меняющихся потребностей экономики и рынка труда. - Барнаул, 1994. - С. 109-110.
167. Научно-методические проблемы активизации познавательной деятельности студентов. - Харьков: Вища шк., 1984. - 78 с.
168. Недужий Н.А. Организация учебных деловых игр в процессе вузовского обучения: Дисс. ... канд. пед. наук. -Киев, 1991. - 141 с.
169. Никитин Б.И. Ступеньки творчества или развивающие игры. - М.:Просвещение, 1989. – С.43.
170. Никитина Н.Н., Железнякова О.М., Петухов М.А. Основы профессионально-педагогической деятельности: Учеб.пособие для студ.учреждений сред.проф.образования. – М.: Мастерство,2002.–288 с.
171. Николаева Т.П. Инновационный характер экономической структуры в постиндустриальном обществе //Инновации. 2001. № 9-10. – С. 38.
172. Новоселова Л.А. Активные формы обучения как средство формирования профессиональных качеств будущих инженеров-педагогов

- // Высшее образование в сфере меняющихся потребностей экономики и рынка труда. - Барнаул, 1994. - С. 274-275.
173. Околелов О.П. О сущности активных методов обучения (в вузе) // Высш. образование в России. - 1993. - № 3. - С. 159-165.
174. Омелько М.А. Формування професійної компетентності фахівців в умовах сучасної бухгалтерської освіти //Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми /Зб.наук.пр. – Випуск 5 /Редкол.: І.А.Зязюн та ін. – Київ-Вінниця: ДОВ Вінниця, 2004. – С.290-295.
175. Онучак Л. Використання активних методів навчання іноземних мов у підготовці майбутніх фахівців у сфері економічної діяльності // Освіта як фактор забезпечення стабільності сучасного суспільства. Матеріали міжнародної наук.-практ. конференції. – Тернопіль, 2004. – 236 с.
176. Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра, спеціаліста і магістра напряму 0501 – ”Економіка і підприємництво” /Колектив авт.під загал.керівн.А.Ф.Павленка. – К.: КНЕУ, 2002. – 51 с.
177. Павлов С.Н. Компьютерные деловые игры: Учебное пособие. - М.: Изд. дом Русанова, 1995. - 128 с.
178. Петерсон И.Р. Педагогические игры как средство формирования педагогических умений у будущих учителей: Дисс... канд. пед. наук. - Л., 1984. -200 с.
179. Пидкаситый П.И., Хайдаров Ж.С. Технология игры в обучении и развитии. -М.: Рос. пед. агентство, 1996. - 268 с.
180. Пидкасистый П.И., Ахметов Н.К., Хайдаров Ж.С. Игра как средство активизации учебного процесса // Советская педагогика, 1985, № 3. – С.17.
181. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение. - М: Профиздат, 1991.-192 с.
182. Подосинникова О.П. Дидактическая игра как средство подготовки студентов к инновационной педагогической деятельности. - Дисс. ... канд. пед. наук. -Астрахань, 1996.-213 с.
183. Полищук В.А. Использование метода деловых игр в подготовке будущего учителя // Дидактические проблемы подготовки учительских кадров. -Тернополь: ТГПИ, 1988. - С.63-65.
184. Польщикова Н.О. Деловая игра на уроке информатики //Информатика и образование. – 2003. - №3. – С.15.
185. Практикум по дидактике и методикам обучения /А.В.Хуторской. СПб.:Питер, 2004. – 541 с.
186. Прауде Р.П. Применение деловых игр в учебном процессе. - Рига: РГУ, 1985.-75 с.
187. Проблемы интенсификации учебной деятельности: Межвуз. сб. науч. тр. - М.: МЭИ, 1982. - 160 с.
188. Психология делового преуспевания: Пособие/Ред. А.Н. Колесников-М.: Владос, 2001.-303с
189. Психолого-педагогічні основи навчання: Навчальний посібник для викладачів психології і педагогіки, аспірантів, студентів педагогічних

- навчальних закладів та курсантів військових училищ / О.В.Скрипченко, О.С.Падалка, Л.О.Скрипченко. – К.: Український центр духовної культури. 2003. – 328 с.
190. Пушкарев Н.Д. и др. Практикум по кадровому менеджменту: Учебное пособие М.: Финансы и статистика, 2000. - 160 с.
191. Рыбальский В.И. Деловые игры в учебном процессе. – К.: Вища школа. 1980. – С.5-13.
192. Рогинский М.Ю. Игровые элементы активного обучения: социально-психологический аспект. - Л.: Знание, 1991. - 16 с.
193. Розман Г. Организация самостоятельной работы студентов // Высш. образ. в России. - 1995. -N1. -С. 112-114.
194. Романовский А.А. Разработка концепции обучения элиты в решении современных экологических проблем на уровне регионального самоуправления //Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Збірник наукових праць /За редакцією Л.Л.Товажнянського та О.Г.Романовського. – Вип.5(9).- Харків: НТУ „ХПІ”, 2004. – 484 с.
195. Российская педагогическая энциклопедия: В 2-х т. Т.1/Под ред. В.В. Давыдова. - Москва: Научное изд-во «Большая Российская Энциклопедия», 1993. -608 с.
196. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. - М.: Учпедгиз, 1946. - 704 с.
197. Сакада Н.А. Тенденции социально-экономического поведения руководителей промышленных предприятий в условиях рыночных трансформаций //Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Збірник наукових праць /За редакцією Л.Л.Товажнянського та О.Г.Романовського. – Вип.5(9).- Харків: НТУ „ХПІ”, 2004. – 484 с.
198. Сапунцов В.Д. Знакомьтесь: КОББИ Компьютерное обучение бизнесу // Компьютер в бухгалтерском учете и аудит 1996. № 4. - С. 182-191.
199. Сапунцов В.Д. Компьютер в экономическом образовании. - М.: Изд. дом "Новый век", 1999. - 232 с.
200. Сарычева О. Н. Стимулирование профессиональной активности студентов в процессе обучения // Современные подходы к учебно-воспитательному процессу. - М., 1995. -С. 140-142.
201. Сборник деловых игр, конкретных ситуаций и фактических задач / Под ред. В. И. Матирко. — М.:Высшая школа, 1991. – С.43-61.
202. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов, контрольных заданий, вопросов для самопроверки: по курсу "Менеджмент"/Уткин Э.А., Драчева Е.Л., Кочеткова А.И.,и др.-М.: Финансы и статистика, 2000.-192 с.
203. Свіржевський М.П. Використання ділових ігор в економічній освіті учнів ПТНЗ //Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми /Збнауц.пр. – Випуск 4 /Редкол.: І.А.Зязюн та ін. – Київ-Вінниця: ДОВ

- Вінниця, 2004. – С.266 - 268.
204. Семёнова Е.В. Дидактическая игра в процессе формирования коммуникативных умений студентов педвуза: Дисс. ... канд. пед. наук. - М., 1984. - 230 с.
205. Система имитационного моделирования управления предприятием: Деловая игра “Дельта”: Учебное пособие/ Е.И. Велесько, А.А. Быков, А.А. Неправский – Мн.: Белфранс., 1997.-.45 с.
206. Ситников А.П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнологии. – М., 1996. – С.29-34.
207. Слостёнин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: Инновационная деятельность. - М.: «Изд-во Магистр», 1997. - 224 с.
208. Словарь-справочник: Рыночная экономика: понятие, термины, механизмы рыночной экономики. Кн. 1,2 /А.А.Зайцев, Ю.Г.Одегов, В.Г.Одегов, Г.П.Елисеев, В.С.Бабий. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991. – С.23.
209. Смульсон М.Л. Психологія розвитку інтелекту: Монографія. – К., 2001. – 276 с.
210. Советский энциклопедический словарь/Под ред А.М. Прохорова. - М.: Советская энциклопедия, 1981. - 1600 с.
211. Соколов В. Н. Педагогическая эвристика. - М.: Аспект Пресс, 1995. - 254 с.
212. Соловьев В.П. Инновационная культура как фактор гуманизации экономики / Роль международных организаций в развитии общеевропейского научно-технологического пространства: Материалы международного симпозиума (Киев, 22-25 сентября 2001 г.). – Киев, 2002. – С. 281-287.
213. Сорокина Т. Компьютер в деловых играх /Сорокина Т. //Высш.образование в России, 2001.-№ 3. - С. 135-138.
214. Спиваковская А.С. Игра - это серьезно! - М.: Просвещение, 1981.- С.44.
215. Спирина Т. А. Использование технологий активного обучения в профессионально-педагогической подготовке студентов // Вестн. Хакас. ун-та. Сер. 2, Психология. Педагогика. - 1997. -Вып. 2. -С. 91-92.
216. Стальная М.И., Радченко Т.Б., Пешков В.Л. Активные методы обучения при изучении технических дисциплин в вузе // Высшее образование в сфере меняющихся потребностей экономики и рынка труда. - Барнаул, 1994. - С. 121-122.
217. Страздас Н.Н. Система дидактических игр как средство формирования педагогической умелости и направленности: Дисс. ... канд. пед. наук. - Л., 1980. -264 с.
218. Сухомлинский В.А. Мысли накануне первого учебного года. Сердце отдаю детям/Избран, пед. соч. в 3-х т. Т.1. - М.: Педагогика, 1979. - 559 с.
219. Сыроежин И.М. Игра в рабочее время?//ЭКО. - 1975. - №1. - С. 118-124.
220. Талызина Н. Ф. Контроль и его функции в учебном процессе // Советская педагогика,1989.- № 3. – С.19.

221. Теория и практика развития интенсивных методов обучения: Сб. науч. тр. - СПб.: Изд-во СПб ИЭИ, 1992. - 62 с.
222. Толковый словарь по управлению. – М.: Издательство "Алекс", 1994. – 252 с.
223. Тополя Л.В. Ігрові технології як фактор активізації навчально-пізнавальної діяльності підлітків //Сучасний стан і перспективи шкільних курсів математики та інформатики у зв'язку з реформуванням у галузі освіти /Тези доп.Всеукр.наук.-практ.конф. – Дрогобич, 2000. – С.59-62.
224. Трайнев В. Д., Матросова Л. Н., Трайнев И. В. Интенсивные педагогические и информационные технологии. Т. 2. Теория и методология учебных деловых игр. — М.: Прометей, 2000. – С.53-67.
225. Трайнев В. Д., Пчелинцев А. К. Управление системами предпринимательства, маркетинга и их информационное обеспечение.— М.: ВИНТИ, 1997. – С.57.
226. Уман А.И. Технологический подход к обучению: теоретические основы /МГПУ им. В.И. Ленина, ОГУ - Москва - Орёл, 1997. - 208 с.
227. Философский словарь/Под ред. И.Т. Фролова. - М.: Политиздат, 1991. - 560 с.
228. Хасанов И. А. Интенсификация профессиональной подготовки с использованием автоматизированных дидактических игр: Вузы // Изв. нац. акад. наук и искусств Чуваш. респ. - 1997. -№3. - С. 106-109.
229. Хміль Ф.І. Менеджмент: Підручник. – К.:Вища школа, 1995.-С.47.
230. Хохлачева Т.А., Фролов А.В. Методы активного обучения в самостоятельной работе студента под руководством преподавателя // Программированное обучение. - К., 1991. - С. 28-35.
231. Цзен И.В., Пахомов Ю.В. Психотренинг: игры и упражнения, М., 1988. – С.51.
232. Черваньов Д.М., Нейкова Л.І. Менеджмент інноваційно-інвестційного розвитку підприємств України. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 1999. – 514 с.
233. Чернилевский Д.В., Филатов О.К. Технология обучения в высшей школе. Уч.издание/ Под.ред. Д.В.Чернилевского. – М.: Экспедитор, 1996. – 288с.
234. Чижевська Л.В. Активізація пізнавальних здібностей студентів на лекційних заняттях з облікових дисциплін: Економічні проблеми та нові технології навчання // Регіональні перспективи. - 2003. - № 2-3. - С. 204-207.
235. Чупрасова В.И. Влияние деловых игр на социально-психологический климат в студенческой группе /Чупрасова В.И.; Ред. Арташкина Т.А. Владивосток: //Проблемы теории и практики гуманитаризации высшего образования, 1993.-С.145-154.
236. Чуракова Р.Г. Моделирование педагогических ситуаций в ролевых играх, Сб.ролевых игр, М.,1991.- С.15.
237. Шадрин В. В. Менеджмент малого бизнеса (малое предпринимательство в отечественной практике. Обобщение, методы и

- рекомендации). — М.: ОАО "Внешторг", 2000. — С.21-35.
238. Шацкий СТ. Бодрая жизнь. Изб. пед. соч. в 2-х т. Т. 1. - М.: Педагогика, 1980.-304 с.
239. Шмаков С.А. Игры учащихся - феномен культуры. - М.: Новая школа, 1994.-240 с.
240. Шмелёв А.Г. и др. Валидность теста менеджерского потенциала //Вестник МГУ. Сер. XIV. Психология. - 1993. - №3. - С.23-33.
241. Шоно С.А., Чижиков Г.І. Активізація пізнавальної діяльності студентів // Проблеми освіти: Наук.-метод. зб. - Київ, 2001. - Вип.24. - С. 69-100.
242. Щербак О.І., Куклін О.В. Організація підготовки фахівців із комерційної діяльності. – Львів: Оріяна-Нова, 2001. – 220 с.
243. Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды. - М.: Педагогика, 1989.-554с.
244. Эльконин Д.Б. Психология игры. - М.: Педагогика, 1978. - 304 с.
245. Энциклопедический социологический словарь /Общ. ред. Осипова Г.В. Рос. Акад. Наук, Ин-т соц.-полит. исследований. - 1995. - 939 с.
246. Это должен знать каждый предприниматель. Словарь. – Саратов: "Литера II", 1992. – 240 с.
247. Якиманская И.С. Разработка технологии личностно-ориентированного обучения //Вопросы психологии. - 1995. - №2. - С.32-42.
248. Якубчук Л.А., Комаров А.К. Методы активного обучения специалистов и студентов // Высшее образование в сфере меняющихся потребностей экономики и рынка труда. - Барнаул, 1994. - С. 128.
249. European Practice Enterprises Nerwork. Bulletin No 15, June,1997, <http://www.finpec.merikoski.fi>
250. Abt S. Serious Games. -N.Y.: The Press, 1970. - 63p.
251. Arnbor B. Bjerke Methodology for Creating Business Knowledge, SAGE, London, 1996, 548 p.
252. Bohn, Rainer/Schreiter Jna: Sprachspiele im Unterricht Deutsch als Fremdsprache.- Deutsch als Fremdsprache, Jg. 23 (1986).
253. Butler T., Hale G. Gaming and Games in Business Education//National Business Education Yearbook. - 1979. - V. - 17. - p. 108-121.
254. Coburn-Sraege, Ursula: Lernen durch Rollen - Spiel, Fischer Frankfurt, 1977.
255. Dieterich R., Elbing E., Peagitsch J., Ritscher H. Psychologie der Lehrerpersonlichkeit. Munchen, Basel: E. Reinhardt Verlag, 1983, S. 50-51.
256. Graham R.G., Gray C.F. Business Game Handbook. - AMA Inc., 1969.
257. Granger, Colin: Play games with English Students book 1 - London: Heinemann, 1983. - 74 p. Book 2, 1982 - 73 p.
258. Lohfert, Walter: Kommunikative Spiele fur Deutsch als Fremdsprache (Spielplane und Materialien fur die Grundstufe) (1. Auflage): Max Hueber Verlag, 1982.
259. Luckesch, Helmut/Kischkel, Karl-Heinz: Unterrichtsformen an Gymnasien. In Zeitschrift fur erziehungswiss. Forschung, Jg. 21 (1987), S. 237-256.
260. Pallasch, Waldermar/Zopf, Dieter: Methodix. Bausteine fur den Unterricht.

- Beltz Weinheim - Basel 1983.
261. Porter M. Competitive Advantage of Nations, HBS, Harvard, 1985, 562 p.
 262. Rumpf, Horst: Unterricht und Identität. Perspektiven für ein humanes Lernen. Juventa München 1976.
 263. Schiefele, Hans/Hauser, Karl/Scheider, Gerd: «Interesse» als Ziel und Weg der Erziehung. In Zeitschrift für Pädagogik, Jg. 25 (1989), S. 1-20.
 264. Slotka, Gunter: Die Praxis des Gruppenunterrichts und ihre Grundlagen. Bremen 1984.
 265. Wright A./Betteridge D.: Games for Language Learning.- Cambridge: Cambridge University Press, 1982. - 104 p.

ДОДАТОК А

Ділова гра "Комплектація персонального комп'ютера"

(Розроблена О.Г.Кузьмінською та Т.І.Власенко [149])

Мета:

- вивчення апаратної будови ПК та його технічних характеристик;
- прищеплення студентам навичок роботи в колективі, активізація їхнього творчого та критичного мислення, посилення особистої зацікавленості студентів, посилення мотивації до самоосвіти та само-вдосконалення;

- застосування знань, які дістали майбутні економісти з різних джерел.

Імітаційною моделлю гри виступає робота фірми з комплектації та продажу комп'ютерів.

Організаційна частина. Для участі в грі запрошуюються не більше 5 команд. Для реєстрації фірма (команда) повинна подати таку інформацію: назву, логотип фірми (фірмовий знак, приклад якого зображено на рис. 1), склад (не більше 5 осіб) та власну рекламну продукцію.



КОМЕРЦІЙНА ПРОПОЗИЦІЯ



PC FOR OFFICE — \$474,0

CELERON-1,7BOX/INTEL(i845GL)/128mbRAM/HDD 40GB/1.44/
GF2MX400-64/CDROM52X/SB/ATX250W/MONITOR 17" + ETC.

PC «PRETY» — \$799,0

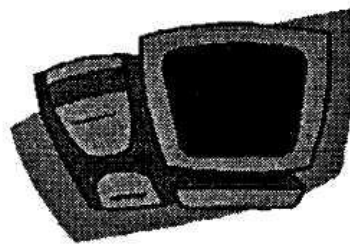
CELERON-2.1/(Intel-i845GE/socket 478)/512MB DDR/
HDD80GB Seagate 7200RPM/AGP GF2MX 400 64MB/CDROMx52 LG/
Codegen3254ATX300W/SB CREATIVE LIVE 5.1/SAMSUNG 755DFX/
+ETC + EPSON STYLUS COLOR C-62.

COMPUTER for INTERNET work. — \$1084,0

P4 2.4A/512RAM/HDD 60 GB/MB (i845 socket 423)/
AT Radeon 9000, 64MB/CD-ROM 52X/17" SAMSUNG/
Zyxel Omni 56K (V90)/EXT +ETC +24hour internet bonus.

PC HOME — \$1139,0

P4 2,4 intel box/SOLTEK85DR-2C (i845PE soc.478) FSB 800/
512MB DDR/HDD 120GB (8MB cash 7200 RPM)/
CD-ROM 52x/Video 128MB Radeon 9700/17" LG/ATX/
SB CREATIVE Audigy 1394/+ETC.



COMP. «SUPERMULTIMEDIA» — \$2299,0

P4 3,1 (FSB 800-512Kb cache)/1024MB-DDR/MSI i865PE 478/
AGP GF4MX Ti-4200 128MB DDR/ASUS/DVI TV in-out/
HDD 120GB SEAGATE, ATA 133, 7200 RPM, 8 Mb cash, Barakuda 5/
DVD-ROM, NEC/CD-RW NEK 52x48x52/
SB AUDIGY2 PLATINUM EX 6.1 DD/
SOUND Sven YF-1A(HT-475)/SAMSUNG 19"+etc.

Рис. А.2.1. Логотип фірми, яка моделюється

Запропонована кількість команд обумовлена обмеженням часу (гра триває не більше двох годин).

Заздалегідь слід провести попередні консультації з експертами (викладачі інформатики та економіки), де учасники гри можуть одержати відповіді на запитання, що виникли в процесі підготовки, проаналізувати стратегію та цінову політику своєї фірми.

Ведучим гри є викладач інформатики. На нього покладається організаційна частина ділової гри.

Замовниками комп'ютерів можуть виступати запрошені експерти чи студенти інших курсів.

Експерти та замовники повинні мати правила гри у друкованому вигляді, критерії та відповідні протоколи оцінювання.

Учасникам пропонується довідникова література. Наприклад, журнали „Hot line”, „Chip” тощо.

До початку гри необхідно визначити і довести до відома команд-учасниць місце розміщення кожної фірми (команди), обговорити необхідність і можливість технічного оснащення представництва даної фірми (комп'ютер, проектор, рекламний щит тощо).

Правила гри

Гра проходить у формі „торгів” між фірмами (команди-учасниці), завдання яких полягає в максимальному задоволенні потреб клієнтів (замовники чи експерти), збільшенні доходу та зміцненні авторитету власної фірми.

Тактовна поведінка під час проведення ділової розмови, уміння організувати роботу в групі, цінова політика, стратегія фірми, виражена в системі знижок, заохочень, залучення можливостей реклами тощо оцінюється експертами (відповідні бали надаються згідно протоколу гри).

Основна робота викладача повинна здійснюватись ще до початку гри, хоча ведучий може впливати на хід гри, брати участь у дискусії, задавати запитання.

Після завершення гри підраховуються бали (згідно протоколу), проводиться обговорення, подаються коментарі експертів. Експерти чи запрошені фахівці надають практичні поради молодим „підприємцям”.

Критерії оцінювання

I. Професіоналізм:

- уміння правильно підібрати конфігурацію та технічні характеристики ПК залежно від його призначення та обґрунтувати подану конфігурацію;
- обізнаність з комп'ютерним ринком та змінами на ньому;
- урахування можливих технічних та фінансових запитів замовника (гнучка зміна конфігурації).

II. Організація бізнесу:

- планування робочої бесіди з клієнтом;
- гнучкість цінової політики;
- рекламне та технічне оснащення фірми;

- сервіс;
- уміння грамотно вести діалог з клієнтом;
- створення робочої атмосфери на фірмі (керівництво, дисципліна...).

Хід гри

Підготовча частина

Учасники займають місця відповідно до їхньої ролі: представники фірм, експерти-консультанти, замовники, ведучий. В окремих випадках замовники можуть виконувати функції експертів.

Ведучий оголошує про початок торгів, представляє заявлені фірми та їх рекламну продукцію.

Визначення стартового рейтингу фірми

Для визначення порядку проведення ділових розмов між фірмами та замовниками серед команд (фірм) проводиться рейтингове тестування. Добір завдань на визначення коефіцієнта інтелекту дозволить не тільки впорядкувати фірми за рейтингом та активізувати в студентів увагу, пам'ять, з'ясувати понятійний апарат з даної предметної галузі на момент гри, систематизувати роботу з поняттями шляхом складання кросворда. Приклади кросвордів зображені на рис. А.2.2-А.2.5.

Знайти відповідне слово				
1.	мова			аналогова
2.	система			живлення
3.	периферійні			пам'ять
4.	завантажувальний			текстовий
5.	технології			порт
6.	каталог			модуль
7.	оперативна			числення
8.	архітектура			пристрої
9.	автономне			програмування
10.	тактова			кореневий
11.	редактор			відкрита
12.	інформація			інформаційні
13.	паралельний			частота

Рис. А.2.2. Завдання на встановлення відповідності

Після завершення відведеного часу (пропонується 2 хвилини) команди віддають заповнені аркуші (кросвордів) експертам для перевірки та бального оцінювання згідно протоколу гри. Час, відведений на виконання завдань, може варіюватись відповідно, але в будь-якому випадку, він повинен дати можливість оцінити роботу як кожного члена команди, так і вміння працювати в колективі (пропонується 5 завдань на 5 учасників при обмеженні часу).

Скласти фразу за правилом.

Читайте буквосполучення, починаючи з діагоналей таблиці.

Далі читайте по рядках, за виключенням буквосполучень, використаних

раніше.

во	без	На	си	бі
ль	цт	Ст	зн	ва
ви	йм	Е	ати	гр
оші	с-	З	ст	чу
це	жих	Ки	шень	ми

Рис. А.2.3.

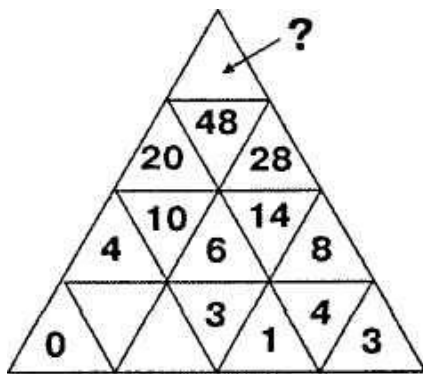


Рис. А.2.4.

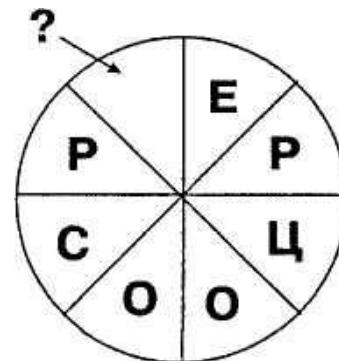


Рис. А.2.5.

За умови відповідного технічного оснащення завдання може пропонуватись до виконання, наприклад, засобами Microsoft Office.

Проведення торгів

Після визначення рейтингу кожна команда отримує замовлення на ПК відповідно до його призначення:

- ігровий (геймерський) комп'ютер;
- офісний (бухгалтерський) комп'ютер;
- сервер локальної мережі;
- домашній комп'ютер для замовників з обмеженими фінансовими можливостями;
- комп'ютер для приватної студії звукозапису.

Планування ділової розмови із замовником передбачає визначення орієнтовної конфігурації та технічних характеристик ПК, складання попереднього кошторису, рекламні акції для заохочення клієнтів.

Пропонуємо фрагмент планування ділової розмови із замовником (з матеріалів підготовки фірм до торгів).

Замовники ігрових комп'ютерів у більшості випадків досконало знають ринок комп'ютерного обладнання. Для них мати сучасну техніку — життєвий принцип. Більше того, між групами геймерів ведуться технологічні „війни” — у кого комп'ютер потужніший. У цих „війнах” не економлять: важливішим за гроші є швидкодія та збалансованість системи. Тому для ігрового

(геймерського) комп'ютера фірмою пропонувались такі технічні характеристики:

- оперативна пам'ять (RAM): DDR, від 256МБ;
 - процесор (CPU)/ материнська плата (MB):
— Athlon 1700+ — 2500+ Mhz (55\$-100\$)/ KT266A, KT333, KT400A;
— P4 2000-3000 Mhz (133\$-400\$)/i 845D, P4X400;
 - відеокарти: GFFX, RadeOn 9700, 9800; VRAM > 64 MB;
 - вінчестер (HDD): баракуда 4-5 7200 обертів (від 40 GB);
 - CD-RW, DVD;
 - монітори: 17;
 - звукові карти: SB Live!, Audigy, Audigy2;
 - колонки: від 20 грн. до 100\$ кількістю від 2 до 7 з сабвуфером (для меломанів та власників DVD);
 - модеми: 56000 кб/с;
 - клавіатури та миші: чим дорожчі, тим кращі, + джойстик і руль (100\$);
- Орієнтовна вартість 800\$-1500\$.

Офісний (бухгалтерський) комп'ютер має бути недорогим, але достатньо потужним для сучасних офісних програм. Основною характеристикою є обсяг оперативної пам'яті та процесор. Не рекомендована потужна відеокарта з метою запобігання використанню ПК для ігор на робочому місці (комп'ютер має сприяти роботі, не відволікати від неї). Важливе значення має безшумність роботи. Тому для офісного (бухгалтерського) комп'ютера фірмою пропонувались такі технічні характеристики:

- оперативна пам'ять (RAM): 64-256 МБ (PC133, PC2100);
- процесор (CPU)/материнська плата (MB): Duron або Athlon 800-1500 Mhz/KT133A, KT266A (вбудована відеокарта); звернути увагу на те, щоб тихо працював кулер;
- відеокарти: вбудована в материнську плату;
- вінчестер (HDD): 10-0 GB, 5400 обертів;
- CD-RW для обміну інформацією (не більше 50\$);
- монітори: 15-17 (150\$-200\$);
- звукові карти: вбудований кодек;
- колонки: 2 невеликі (музика сприяє створенню комфорту на робочому місці);
- модеми: чим швидші і дорожчі, тим кращі. Вихід в Інтернет є обов'язковим!
- мережа: чим дорожче, тим краще (мінімум - 10 мв/с);
- клавіатури та миші: звичайні. Миша — бажано зі скролінгом для збільшення продуктивності роботи;
- принтер/сканер: достатньо одного мережевого. Бажано лазерний, чорно-білий.

Орієнтовна вартість від 500\$.

Потім по черзі фірми проводять публічні ділові розмови із замовниками, що оцінюються експертами (замовниками) згідно розроблених

критеріїв.

Для забезпечення робочої атмосфери під час проведення торгів у групах проводиться опрацювання кросворда, запитання до якого наводяться нижче, з наступним його оцінюванням.

Складіть кросворд з термінів, що відповідають поданим тлумаченням

1. Мікросхема для управління зовнішніми пристроями. 2. Жорсткий диск. 3. Пристрій візуального зображення інформації. 4. Гнучкий диск. 5. Пристрій для створення електронної копії з паперових носіїв. 6. Мікросхема, що забезпечує збільшення швидкодії під час виконання арифметичних операцій. 7. Пристрій для приймання та передавання інформації з комп'ютерних мереж. 8. Накопичувач на магнітній стрічці, що містить резервну копію вінчестера. 9. Комірка процесора. 10. Пристрій для відтворення телепередачі на екрані монітора. 11. Узагальнена назва всіх пристроїв для збереження інформації. 12. Пристрій для друкування. 13. Пристрій, що забезпечує виконання арифметичних дій та логічних операцій. 14. Пристрій, що забезпечує передавання даних та сигналів управління між компонентами комп'ютера. 15. Маніпулятор у вигляді невеликої коробки.

У перевірці даної роботи приділяється увага правильності тлумачення поданих термінів, кількості термінів, що увійшли до кросворда, відповідності запропонованого кросворда загальноприйнятим нормам складання кросвордів.

Підведення підсумків

Ведучий дає оцінку всім учасникам (стосовно роботи фірм) і кожній команді окремо; розбирає хід гри, наголошує на цілях та завданнях даної ділової гри, акцентує увагу на вдалих моментах (підходах), оцінює манеру поведінки, інтерес, взаємодопомогу студентів, нестандартні рішення, критичність мислення тощо.

Замовники та експерти коментують гру, а учасники діляться враженнями і вносять побажання щодо вдосконалення чи розвитку подібних форм роботи.

ДОДАТОК Б

Еколого-економічна гра “Місто”

Мета гри

1. Розвиток почуття відповідальності за збереження природного оточення, що визначає умови життя людини.
2. Розвиток почуття відповідальності за своє здоров'я і здоров'я інших людей.
3. Пропаганда ідей оптимізації взаємодії суспільства і природи.
4. Зміцнення колективу студентів.
5. Розвиток організаторських якостей майбутніх економістів.

Завдання гри

1. **Навчальне:** формування знань про взаємозв'язок природи і суспільства, розвиток економічних і інтелектуальних умінь з оцінки і поліпшення стану навколишнього середовища.
2. **Виховне:** виховання ціннісних орієнтації, екологічно-грамотних мотивів і потреб поведінки, прагнення до активної практичної діяльності з охорони навколишнього середовища.
3. **Розвивальне:** розвиток здатності аналізувати імовірності реальних ситуацій у рішенні екологічних проблем міста, емоційної оцінки поведінки людей стосовно природного і соціокультурного середовища, впевненості в правоті своїх поглядів і прагнення до практичних справ із захисту навколишнього середовища.

Час проведення гри: 45 хвилин.

Матеріал для проведення гри: бланки гри.

Процедура гри: кожній команді з 4-5 студентів надається ряд завдань, які треба виконати за 10 хвилин.

Методика проведення гри: співробітництво (робота в мікрогрупах). Команди розсаджуються в аудиторії так, щоб їм було зручно обговорювати рішення і видно схему гри.

Оформлення гри: велика схема гри, карта міста з районами, картки учасників, правила гри, інформаційний матеріал, таблиці.

Проведення гри

1. **Введення учасників у гру.** Командам пропонується виступити в ролі районних управлінь уявлюваного міста (показується карта - схема міста).
2. **Запуск гри:** повідомлення ігрової ситуації, правил гри, постановка ігрової задачі, самовизначення учасників. Загальне завдання всіх

груп - ошадливо використовувати протягом трьох місяців виділені гроші і зберегти природні ресурси міста в стані, придатними для життя людини. Показується спосіб заповнення таблиць на прикладі ситуації № 1).

3. **Ігрова дія:** організація пошуку рішення ігрового завдання, взаємодія гравців і викладача.

Потім проводиться жеребкування районів (розігруються таблички з номерами районів, що потім виставляються на кожен стіл учасників гри). На листках кожного учасника підписується номер району і прізвище учасника.

Ситуація № 3. На виконання завдання дається 5 хвилин. Слухаються звіти районів після закінчення першого місяця роботи.

Починається другий місяць. Ситуація № 4.

Слухаються звіти районів після закінчення другого місяця.

Починається третій місяць. У конвертах лежать ситуації для кожної команди.

4. **Аналіз змісту гри:** результати гри, обговорення способів рішення ігрового завдання.

5. **Рефлексія:** обговорення способів взаємодії учасників, причин виникнення конфліктів, методів їхнього подолання.

Питання для заключної бесіди

1. Якими шляхами було легше вирішити екологічні проблеми у вашій ситуації?

2. Який спосіб рішення задачі більш простий?

3. Чому виникали конфлікти між районами?

4. Як простіше перебороти ці конфлікти?

Вдома, продумавши вашу особисту думку про створення екосистеми рідного міста, складіть свій проект здорового міста.

Гра є моделлю реальної дії людей в умовах економічного розвитку країни.

Правила гри

1. Накладання штрафів за безграмотне використання природних ресурсів (з розрахунку 25 у.о. за кожний окремо взятий вид ресурсів).

2. Присудження премії за поліпшення (відновлення) стану природного середовища (за кожний окремо взятий вид ресурсів - 100 у.о.).

3. Присудження премії за поліпшення стану одночасно двох видів ресурсів - 300 у.о.

4. Накладення штрафу за повне використання одного з видів природних ресурсів протягом кварталу - 500 у.о.

5. По статті <витрата> можуть бути передбачені наступні види діяльності:

- будівництво очисних споруджень - 80 у.о.
- захист від затоплення - 30 у.о.
- грамотна організація смітників - 50 у.о.
- утилізація промислових відходів - 150 у.о.
- збільшення площ зелених насаджень - 150 у.о.
- екологічний контроль стану автотранспорту - 60 у.о.

- витрати на охорону здоров'я - 80 у.о.
- ліквідація наслідків катастроф - 200 у.о.

Від кожної мікрогрупи наприкінці кожного місяця заслуховується звіт (коментар) щодо придатності біологічного середовища для життя людини.

По закінченні кожного кварталу проводиться порівняння результатів робіт усіх мікрогруп, на підставі чого виявляється переможець.

У ході гри постійно вводяться позаштатні ситуації (використовуються реальні факти порушення екологічної обстановки в місті), що повідомляє викладач. Після чого проводиться корекція обстановки в кожному з районів, закріплених за мікрогрупами.

Ситуації, що рекомендуються

Ситуація 1.

На території мальовничої березової алеї, що знаходиться на окраїні парку в районі № 3, корпорація <Вольво> збирається розмістити станцію техобслуговування трейлерів і складські приміщення. Керівництвом району даний дозвіл на використання даної території на розсуд корпорації. Екологічна міліція накладає штраф на керівництво корпорації в розмірі 400 у.о. за несанкціоновану вирубку дерев. Мер міста розраховує, що корпорація не допустить обмеження прав населення району, що ставить під сумнів репутацію відомої в усім світі фірми.

Ситуація 2.

На території району № 5 планується створення аеродрому для використання літаючої техніки приватними особами. Жителі навколишніх будинків звернулися до керівництва району з тривожними повідомленнями про те, що відбувається знищення парку лісонасаджень, намічається переселення жителів на окраїну міста. Екологічна експертиза зареєструвала збільшення шумового фону і попередила про виникнення небезпеки для життя людей у зв'язку з частими випадками авіакатастроф.

Ситуація 3.

За даними екологічної інспекції, у річці, що протікає по території районів №2 і №6 на ділянці довжиною 120 км, виявлене багаторазове перевищення концентрації ртуті у воді. Відповідальність за екологічну катастрофу лягає в першу чергу на керівництво акціонерних товариств <Хімпром>, що знаходяться в районах №2 і №6. Медики побоюються повторення трагедії, що відбулася в японському місті Минамото, коли в результаті отруєння загинуло близько 200 місцевих жителів.

Ситуація 4.

Мер міста назвав стан ріки, що протікає в нашому місті, потворним, а зовнішній вигляд берегів - жахливим. Несприятлива екологічна ситуація на річці може привести до виникнення епідемій серед населення. Виявлені факти негативно позначаються на розвитку туризму в місті. Усім районним управлінням пропонується в найкоротший термін провести природоохоронні заходи.

Ситуація 5.

У районі №1 відбулася аварія на лінії гарячого водопостачання. У зв'язку з цим протягом тижня в повітря надходили отруйні речовини. Центр гідрометеорології попереджує, що така обстановка може зберігатися ще протягом двох тижнів. Екологічна міліція накладає штраф на район і вимагає проведення відповідних санітарних заходів.

ДОДАТОК В

Економічна гра "Ощадливість і ризик"

Мета гри — допомогти студентам у захопливому змагально-ігровому режимі закріпити знання порядку нарахування банківських відсотків на строкові вклади і дати їм можливість відчувати ризик утрати цих внесків під загрозою банкрутства банків.

Учасники гри — студенти економічних факультетів, об'єднані в команди або працюючі індивідуально. Кількість учасників не обмежується, а оптимальна їхня чисельність — 3-5 команд або така сама кількість індивідуальних гравців.

Таблиця В.2.1.

Розрахункова таблиця записів поетапних і кінцевих результатів економічної гри "Ощадливість і ризик"

Категорії банків	1-й рік			2-й рік			3-й рік		
	Вкладено в банк, тис.грн.	Виплачені банками % або факт їхнього банкрутства	Отримано з банків, тис.грн	Вкладено в банк, тис.грн.	Виплачені банками % або факт їхнього банкрутства	Отримано з банків, тис.грн	Вкладено в банк, тис.грн.	Виплачені банками % або факт їхнього банкрутства	Отримано з банків, тис.грн
1	100	10	110	140	10	154	-	-	-
2	150	20	180	150	62	75	-	-	-
3	50	Б	-	-	-	-	219	80	394
Всього	300	Х	290	290	Х	229	219	Х	394
Штраф	Х	Х	-	Х	Х	-10	Х	Х	-30
Всього	300	Х	290	290	Х	210	219	Х	364

Команди гравців очолюють обрані ними капітани, які діють від імені всієї команди і приймають рішення за результатами нарад із членами команди. При виникненні розбіжностей між членами команди питання вирішується голосуванням (простою більшістю голосів, а при їхній рівності приймається те рішення, за яке проголосував капітан команди).

Керівництво підготовкою і проведенням гри здійснюють ведучий з числа педагогів і його помічник (з числа педагогів або студентів, які не беруть участь у грі).

В обов'язки ведучих входить:

а) роз'яснення всім гравцям порядку проведення гри й у разі потреби правил нарахування банківських річних відсоток по термінових вкладах (при річному строковому вкладі після закінчення року до його первісної величини додається сума, рівна добутковій цієї первісної величини і відповідного банківського відсотка, поділеного на 100);

б) розігрування можливого банкрутства банків (за допомогою підкидань монети);

в) контроль за дотриманням правил гри всіма гравцями;

г) відкритий наочний облік проміжних і кінцевих результатів гри (спільно зі своїм помічником);

д) оголошення переможця і розподілу зайнятих місць всіма учасниками гри;

е) організація колективного обговорення результатів гри і висновки за підсумками цього обговорення.

Таблиця В.2.2.

Таблиця розігрування заможності банків

Кількість випадання певної сторони монети при трьох підкиданнях	Заможність і банкрутство банків	Виплати банківських відсотків за категоріями банків, %		
		1	2	3
3	Повна заможність банків усіх категорій	10	20	80
2	Повна заможність банків 1 і 2-ї категорій і банкрутство банків 3-ї категорії при втраті всіх вкладених у них коштів	10	20	Б
1	Повна заможність банків 1-ї категорії і банкрутство банків 2-ї і 3-ї категорії при втраті половини вкладів в банках 2-ї	10	Б/2	Б

	категорії і всього вкладу в банках 3-ї категорії			
0	Банкрутство всіх банків при втраті половини вкладу в банк 1-ї категорії і всього вкладу в банках 2-ї і 3-ї категорій	Б/2	Б	Б

Помічник ведучого, діючи під його керівництвом, здійснює: а) контроль і облік часу виконання завдань і штрафів, що накладаються, за прострочення встановленої нормативної межі цього часу; б) облік і розрахунки в розрахункових таблицях, що здійснюються за поетапними і кінцевими результатами гри. У процесі ведення командної гри і підведення її проміжних і кінцевих підсумків ведучий здійснює взаємодію і вирішує спірні питання тільки з капітанами команд при участі свого помічника. Умови гри передбачають наявність у розпорядженні гравців трьох категорій банків, що виплачують по строкових річних вкладах наступні відсотки: перша категорія — 10%, друга категорія — 20%, третя категорія — 80%. При цьому аналогічно зазначеному ростові процентних ставок росте ймовірність банкрутства названих банків, при якому відбувається повна (Б) або 50-процентна (Б/2) втрата внеску в збанкрутілий банк, як це визначено в таблиці 1. Приведена таблиця завчасно відтворюється в збільшеному вигляді і перед початком гри вивіщується для загального огляду перед гравцями.

Кожний з учасників гри (капітан команди або індивідуальний гравець) має протягом 3 хвилин розмістити свої 300 тисяч гривень у зазначені категорії банків так, щоб не тільки зберегти, а й максимально примножити вихідну суму внеску. Банківські вклади можуть розміщатися будь-якими частинами й у будь-яку кількість категорій банків, але при цьому варто мати на увазі, що можливість уникнути банкрутства банків знижується в міру збільшення їхніх процентних ставок. Факт повного або часткового банкрутства встановлюється ведучим за кожний рік шляхом триразового підкидання монети в залежності від кількості її падіння вверх гербом. Все розігрування розподілу командами внесків по банках і визначення їхнього банкрутства здійснюються тричі за три роки. В другому і третьому роках місце збанкрутілого банку займає інший банк тієї самої категорії з тим самим розміром процентної ставки. При цьому в другому і третьому роках загальна сума внеску, що розподіляється, міняється з урахуванням її збільшення за рахунок раніше одержаних відсотків і зменшення за рахунок утрат від банкрутства банків і виплачених штрафів за прострочення встановленого часу виконання ігрового завдання.

Переможцем гри визнається той, хто завдяки розумному сполученню ощадливості і ризику домігся найбільшого приросту первісного банківського вкладу, що характеризується величиною загальної суми, виплаченої банками за результатами третього року за винятком штрафів за прострочення нормативного часу виконання ігрових завдань. За величиною цієї суми відповідно визначаються друге і наступне місця серед усіх учасників гри.

Порядок проведення гри передбачає послідовне виконання наступних процедур:

1) роз'яснення головної мети, умов і правил проведення гри і визначення переможця;

2) формування команд, вибори їхніх капітанів і присвоєння командам номерів або назв;

3) оголошення ведучим початку першого етапу (року) гри із завданням командам розподілити 300 тис. грн. по трьох категоріях банків з витратами часу на виконання цього завдання не більше трьох хвилин. При недотриманні цієї норми часу накладається штраф у розмірі 10 тис. грн. за кожну наступну хвилину прострочення;

4) виконання завдань командами і представлення їхніми капітанами записів із вказуванням назви або номера команди, етапу (року) гри і розподілу 300 тисяч грн по трьох категоріях банків;

5) представлення капітанами команд записів ведучого, котрий після одержання всіх записів разом зі своїм помічником заносить їхні дані в розрахункові таблиці, що розглядаються на задалегідь заготовленій на класній дошці або спеціальних аркушах для кожної команди;

6) визначення ведучим під наглядом капітанів команд факту банкрутства банків шляхом підкидання монети, а потім проведення публічних розрахунків і записів у розрахункових таблицях кожної команди всіх результатів приросту або втрат внесків і їхніх нових сум з урахуванням виплачених штрафів за прострочення часу;

7) оголошення ведучим нового другого етапу (року) гри із завданням командам розподілити нові суми по трьох категоріях банків, маючи на увазі, що замість збанкрутілого банку його місце займає інший банк із тими самими процентними ставками. Потім за аналогією з попередніми процедурами (пп. 3-6) двічі на другому і третьому етапах (роках) повторюються розігрування нових сум, отриманих за результатами попередніх етапів.

У випадках повної втрати внесків на першому і другому етапах команди достроково вибувають із гри, а зайняте місце ними серед усіх команд встановлюється в зворотному порядку черговості їхнього вибуття з гри. Усі записи результатів ігри заносяться в розрахункові таблиці команд, форма яких із прикладом цих записів для однієї з команд приводиться в таблиці 2.

У наведеному прикладі дана команда перед розігруванням третього року, порівнюючи свої результати з результатами інших команд, прийшла до висновку, що вона зможе стати переможцем лише в тому випадку, якщо вона помістить свій внесок у банк третьої категорії і, звичайно, якщо цьому банкові вдасться уникнути банкрутства. Цим і пояснюється вкрай ризикований крок названої команди. За результатами третього завершального етапу (року) по величині підсумкових сум, отриманих командами з банків з урахуванням утрат від банкрутства банків і штрафів за прострочення нормативного часу виконання завдань, визначається переможець гри і розподіляються зайняті місця між усіма учасниками гри.

Обговорення підсумків гри проходить під керівництвом ведучих за участі всіх гравців, яким надається можливість висловити свої судження з приводу причин удач і невдач тих або інших команд (гравців). У процесі обговорення можуть бути питання до капітанів команд (гравцям), чим вони керувалися, приймаючи те або інше рішення, із критикою або схваленням цих рішень. Обговорення підсумків гри повинне носити діловий характер. За результатами проведеної економічної гри і її обговорення ведучий підводить підсумки. У кінцевому рахунку перемагає той, хто вміє порівнювати свої розрахунки з ризиком і кого в грі супроводжувала вдача.

ДОДАТОК Д

Ділова гра ”Аргументація”

Тривалість гри: 2 години.

I. Мета гри.

Основна мета ігрової діяльності – одержання і застосування на практиці навичок використання різних методів аргументації для обґрунтування власної точки зору; визначення використовуваних у процесі міжособистісних комунікацій методів аргументування; вибір оптимальних контраргументів.

II. Технічна підготовка

Попередньо перед початком гри необхідно підготувати: ідентифікатори учасників ділової гри: „начальник” і „підлеглий”; годинник або секундомір; таблички з указівкою використовуваних методів аргументації (3-5 методів для кожного учасника); таблиці спостережень (5-7 штук).

III. Учасники гри та їхні функції.

Начальник (заступник директора з адміністративно-господарської діяльності) одержав указівку від мерії міста про необхідність прибирання закріпленої за підприємством території. Для прибирання необхідно виділити 5 чоловік. У завдання начальника входить виконання вказівки мерії, тобто відправлення на прибирання не менш 5 чоловік і збереження сприятливого психологічного мікроклімату в колективі. У процесі гри начальник викликає для бесіди підлеглого керівника відділу.

Підлеглий (начальник відділу) намагається мінімізувати число працівників, що направляються на прибирання території. В процесі діалогу з начальником використовує запропоновані викладачем методи аргументування і спроби обґрунтування власної позиції.

Спостерігачі (інші студенти групи, розподілені по парах) аналізують діалог між начальником і підлеглим, техніку аргументування; виділяють використовувані методи і визначають ступінь ефективності застосування кожного з них. Результати спостережень фіксують у запропонованих викладачем таблицях (див. табл. Д.2.1.).

IV. Порядок проведення ділової гри.

Студенти групи довільно „розбиваються” на пари. Шляхом жеребкування в кожній парі визначається „начальник” і „підлеглий”. Інші студенти виступають у ролі спостерігачів. Студенти, які виступають у ролі „начальника” і „підлеглого”, шляхом жеребкування визначають методи аргументації, що будуть використані ними в ході ділової гри. Застосовувані в процесі переговорів способи вибираються учасниками довільно.

Переговори між „начальником” і „підлеглим” продовжуються протягом 5-7 хвилин, а викладач-асистент фіксує час. Інший асистент допомагає студентам вести спостереження і заповнювати таблиці, а також фіксує підсумки кожного туру. Кожній граючій парі для підготовки дається близько 3 хвилин. По команді ведучих переговори закінчуються. У результаті „начальник” і „підлеглий” повинні прийти до рішення про те, скільки чоловік з відділу буде виділено на прибирання території і зберегти доброзичливі стосунки.

V. Підведення підсумків ділової гри.

По завершенні кожного туру ділової гри викладачами проводиться аналіз правильності визначення використаних гравцями методів аргументації.

Ведучий викладач аналізує ступінь ефективності використання студентами запропонованих методів аргументації і дає рекомендації з більш повного використання потенціалу кожного методу.

По закінченні ділової гри студентам можна запропонувати тест на макіавелізм, епіграфом до якого може стати відоме висловлення Ніколо Макіавелі „Мета виправдовує засоби” [145].

Студенти відповідають на 10 питань і підраховують бали. Оцінна шкала до тесту приведена в таблиці Д.2.1.

Таблиця Д.2.1.

Шкала оцінювання до тесту „Мета виправдовує засоби”

Варіант відповіді	Бали за відповідь					
	цілком згодний	не згодний	скоріше згодний	не згодний 50 %	скоріше згодний	цілком згодний
	1	2	3	4	5	

Виберіть найкращий варіант відповіді на наведені нижче питання:

1. Кращий спосіб керувати людьми – говорити їм те, що вони хочуть чути.
2. Даючи доручення, не треба пояснювати реальні причини, а треба пропонувати більш вагомні штучні причини.
3. Довіряючи комусь, Ви викликаєте на себе небезпеку.
4. Рухатися вперед важко без зрізання кутів.
5. Безпечно вважати, що люди схильні до пороку, що усе рівно коли-небудь проявиться.
6. Починаючи дії, не обов'язково мати повну впевненість у моральному праві.
7. Неправда може бути виправдана результатом.
8. Люди з більшою легкістю забувають про смерть родичів, ніж про

втрату своєї власності.

9. Люди не будуть працювати, якщо їх не змусити.

10. Основна частина людей не добра й егоїстична.

Сума 40 балів і більш – „у Вас немає зайвих емоцій, Ви холоднокровні і рішучі”

Сума 30-40 балів – „тримаєтеся своїх принципів”.

Сума до 30 балів – „Ви гарна людина, але керувати Вам буде важко”.

ДОДАТОК Е

Ділова гра ”Слалом”

Тривалість гри: 2 години.

I. Мета гри. Основна мета ігрової діяльності – це оперативне прийняття управлінських рішень керівником.

II. Технічна підготовка.

Попередньо для проведення ділової гри необхідно підготувати: ідентифікатори учасників гри (у 2-х екземплярах); жетони довільної форми (6-8 штук); папки з діловими паперами для підлеглих; заява робочого цеху; таблиці спостережень за формою таблиці 14; годинник або секундомір; олівець.

III. Учасники гри та їхні функції.

Керівник (Начальник цеху) поспішає на нараду до генерального директора, всі учасники якої вже зібралися і чекають його. По шляху до кабінету директора Начальника цеху постійно зупиняють співробітники або „прохачі”, звертаючись з різними „надскладними” справами, що йому доводиться вирішувати буквально „на бігу”. Керівник може оперативно вирішити питання (у цьому випадку він одержує жетон від свого співрозмовника) або відмовитися від прохання (у цьому випадку він жетон не одержує). Час, відпущений на всю дистанцію, 5 хвилин. Чим більше буде набрано жетонів, тим вищий рейтинг керівника.

Студент-практикант – відіграє роль першої „перешкоди” в майбутньому слаломі, цікавиться, на якому робочому місці йому проходити виробничу практику і хто буде його курирувати з фахівців-„виробничників”. Співробітник планово-диспетчерського відділу цеху просить підписати папір (наприклад, звіт про виконання плану). Довго шукає необхідні аркуші в папці для паперів, постійно перепрошує за свою незібраність і наполягає на підписі начальника цеху.

Молодий майстер ділянки звертається до начальника цеху з конкретними питаннями (наприклад, із приводу прогулу одного з робітників; простою устаткування і недостачі робітників-ремонтників; повернення з наступної ділянки бракованих деталей) і очікує допомоги у виборі найбільш правильного варіанта рішення цих проблем.

Робітник цеху просить надати йому відгул за свій рахунок на кілька днів, посилаючись на сімейні проблеми, представляє заяву на підпис.

Комірник цеху, так само як і майстер ділянки, звертається до начальника цеху з проблемами і чекає негайного їхнього рішення (наприклад, комірник може поцікавитися термінами майбутньої інвентаризації на складі; обговорити проблему забезпечення робочих цехів спеціальним інструментом і т.ін.).

Співробітник відділу постачання. Метою його розмови з начальником цеху є одержання необхідної інформації про потенційного постачальника будь-якої сировини, палива, матеріального ресурсу, напівфабрикату, вузла і т.ін. Бесіда носить неформальний характер.

Журналіст із місцевої газети одержав завдання підготувати репортаж про одного з найстарших працівників підприємства, який багато років працює в цьому цеху (можливий варіант – журналіст хоче взяти інтерв'ю в начальника цеху, зробити його фотографію і т.ін.). Журналіст дуже енергійний, балакучий, трохи нав'язливий.

IV. Порядок проведення ділової гри.

Розподілити ролі між студентами групи, ознайомити їх із завданням. Студенти, які виконують роль „перешкод”, повинні, по-перше, домогтися того, щоб їхнє питання (прохання) було повністю вислухане і оперативно вирішене начальником цеху; по-друге, щоб діалог між ними і начальником цеху продовжувався якомога довше.

У тому випадку, якщо конкретне питання оперативно розв'язане, начальник цеху одержать жетон по закінченні діалогу.

Студенти, які виконують функції спостерігачів, стежать за ходом гри і заповнюють відповідну таблицю.

ДОДАТОК Ж

Ділова гра ”Національні стилі ведення ділових переговорів”

Тривалість гри 2 години.

I. Ціль гри.

Основна мета ігрової діяльності – ознайомитися з національними стилями ведення ділових переговорів: які методи ведення переговорів використовуються представниками різних країн; який вплив на результат переговорів роблять ті або інші риси характеру, властиві нації; як варто поводитися партнерам під час переговорів.

II. Технічна підготовка

Попередньо для проведення гри необхідно підготувати: картки, що містять характерні риси національних стилів, наприклад, англійського, німецького, французького, китайського, японського, корейського, українського тощо; довідкову інформацію про ціни на різні товари, необхідну для ведення ділових переговорів; годинник або секундомір.

III. Учасники гри та їхні функції

Студенти групи розбиваються по парах. Кожний зі студентів вибирає один з національних стилів ведення ділових переговорів шляхом жеребкування. Потім студентам дається час (10-15 хвилин), протягом якого вони готуються, використовуючи картки, лекційний матеріал і інформацію про товари, що є предметом обговорення на переговорах.

У процесі проведення ділових переговорів кожний зі студентів пари виконує активну роль, інші виступають у ролі спостерігачів.

Ведучий викладач коригує перебіг гри і встановлює черговість пар.

IV. Порядок проведення ділової гри

Ведучий викладач знайомить студентів з метою і змістом ділової гри, проводить жеребкування, визначає тривалість підготовки до завдання і виконання самого завдання (5-7 хвилин).

У завдання студентів входить проведення переговорів, у процесі яких кожний з учасників повинен грати роль комерсанта (бізнесмена) якої-небудь країни, дотримуючись особливостей заданого стилю.

Протягом 5-7 хвилин студенти, які беруть участь у переговорах,

повинні дійти взаємовигідної згоди, обговоривши попередньо ціну товару, що поставляється, розмір закупуваної партії, можливі знижки, післяпродажний сервіс і т.ін. Ініціатором переговорів виступає один зі студентів пари. Він же пропонує свій товар.

Інші студенти групи в ролі спостерігачів стежать за ходом переговорів, визначають національну приналежність того або іншого стилю і використовувані методи ведення ділових переговорів (позиційного торгу або принципівих переговорів).

III. Підведення підсумків ділової гри.

По завершенні кожного туру ділової гри ведучий викладач аналізує хід гри з погляду відповідності стратегії і тактики ведення переговорів кожного учасника заданому національному стилеві.

Разом зі студентами групи виявляються найбільш характерні риси, властиві представникам конкретної нації, і виробляється оптимальна „поведінкова” стратегія його контрагента в процесі ділових переговорів (усно).

У висновку студентам можна запропонувати відповісти на питання тесту „Здатність вести переговори”. Студенти дають відповіді на 16 питань і заповнюють таблицю, одержуючи один бал за відповідь „НІ” на питання №№ 1,2,3,4,6,7,9,14,15,16 і один бал за відповідь „ТАК” на питання №№ 5,8,10,11,12,13.

Дати відповідь „Так” або „Ні” на запитання, що пропонуються нижче:

1. Чи буває, що Вас дивує реакція людей, з якими Ви зіштовхуєтесь перший раз?
2. Чи прагнете Ви договорити фразу, почату співрозмовником?
3. Чи часто Ви скаржитесь, що Вам не дають усього необхідного для успішної роботи?
4. Чи заперечуєте Ви, коли критикують Ваш колектив?
5. Чи здатні Ви передбачати, чим будете займатися в найближчі 6 місяців?
6. Чи намагаєтеся Ви сховати власну думку під час обговорення проблеми з незнайомими людьми?
7. Чи вважаєте Ви, що в переговорах хтось завжди програє?
8. Чи говорять про Вас, що Ви завзяті?
9. Чи вважаєте Ви, що запитувати на переговорах треба вдвічі більше того, ніж необхідно?
10. Чи важко Вам сховати свій настрій?
11. Чи вважаєте Ви, що заперечувати необхідно по всіх пунктах, якщо Ваша думка інакша?
12. Чи неприємна Вам зміна діяльності?
13. Чи займаєте Ви посаду, що Вам відповідає?
14. Чи припустимо користуватися слабкостями інших?
15. Чи легко Ви переконуєте інших?
16. Чи готуєтеся Ви до ділових зустрічей?

Сума балів 0-5 – Вас недоцільно залучати для переговорів.

Сума балів 6-11 – Вас можна залучати до переговорів, але під контролем.

Сума балів 12-16 – Ви здатні вести переговори.

ДОДАТОК К

Комплексна ділова гра „Ярмарок”

(Розроблена М.П.Свіржевським [203])

Мета гри: вивчити можливості участі НТФ у ярмарку, повторити та закріпити в студентів досвід роботи на виставкових заходах, узагальнити набуті знання з предметів „Комерційна діяльність”, „Маркетинг”, навчити студентів практичним прийомам роботи з організації і проведення ярмарку.

Організація гри.

Група поділяється на 2 підгрупи, кожна з яких представляє дочірнє підприємство НТФ. Кожний із студентів виконує функціональні обов'язки працівників фірми:

- директор;
- менеджер з продажу;
- менеджер з купівлі;
- менеджер з реклами.

У процесі підготовки до ярмарку на основі здобутих раніше знань з комерційної

діяльності за темою "Реклама в підприємницькій діяльності" студенти-учасники ярмарку виготовляють рекламні матеріали, продумують експозицію товарних взірців.

Із студентів старших курсів обирають членів організаційного комітету, які ведуть оцінювання участі кожної фірми в ярмарку, активності студентів кожної групи під час повторення раніше вивченого матеріалу.

Актуалізація попередніх знань

Пропонуються слова, що є домінуючими під час вивчення даної теми, а саме ярмарок і виставка. Команди протягом однієї хвилини обдумують і подають до оргкомітету перелік документів, які асоціюються у них зі словом „ярмарок”. Оргкомітет зачитує і оцінює ці слова: кожне правильне слово – +1 бал, а слова, що зрувалися — + 0,5 бала.

Мотивація вивчення теми

Ярмарки посідають особливе місце в арсеналі засобів рекламної дії, оскільки надають широкі можливості демонстрації виробів, що рекламуються для встановлення прямих актів з безпосередніми покупцями та

споживачами. Особливо ефективні виставкові заходи в поєднанні з комплексом супроводжуючих рекламних дій:

- рекламною компанією в пресі; проведенням презентацій, прес-конференцій.

Ярмарки народились як заходи ринкового характеру, основна мета яких збут виготовленої продукції чи товарів. Отже, ярмарки - це комерційні заходи, основна мета яких укладання торговельних угод за запропонованими зразками товарів.

У кожній сфері діяльності щорічно є можливості щось пізнати, оцінити і продати під час міжнародних, регіональних і місцевих виставок та ярмарків. Тому для багатьох учасників цих заходів участь у ярмарку - набагато більше, ніж просто форум або ринок, Протягом кількох днів здійснюється закріплення попередніх дружніх зв'язків та зав'язування нових, пошук нових джерел постачання та джерел інформації, обговорення певних тенденцій, ідей чи товарів. Для прогресивних підприємств важливість ярмарку неможливо переоцінити. Для дрібних фірм виставки та ярмарки - це засіб завоювання загального визнання та місце зустрічі з покупцями чи фахівцями, які по-справжньому зацікавлені в одержанні інформації, шукають нові товари та послуги, а можливо і готові одразу ж зробити замовлення. Особисті контакти з представниками і потенційними клієнтами створюють атмосферу довір'я і доброзичливості, що поліпшує ділові стосунки. Перевагою також є те, що фірма-експонент може виступати з доповідями про товар, його переваги на симпозіумах, які відбуваються в межах ярмарку, розповсюджувати друковану рекламу, демонструвати фільми про цю фірму, тощо. Діяльність на ярмарку більше приваблює покупців до товарів, ніж усі публікації в пресі.

Повторення раніше вивченого матеріалу з теми "Реклама підприємницької діяльності"

Кожній команді пропонується провести презентацію фірм, які вони представляють. Оргкомітет оцінює презентації:

- якість сприйняття - 2 бали
- якість викладення матеріалу - 2 бали

Проведення ділової гри

Проведення ярмарку та робота учасників команд на ньому тісно переплітається із поясненням викладача про роботу фірми з підготовки до участі в ярмарку та роботу на ньому. Наголошується на значенні виставкових заходів для підвищення ефективності комерційної роботи конкретної фірми. Команди попередньо готуються до участі в ярмарку. Тому на даному занятті треба об'єднати домашнє завдання команд та пояснення теми викладачем і відпрацювати навички роботи на ярмарку. Під час проведення цього навчального ярмарку ставиться така мета:

- разом із студентами втілити в життя весь набутий досвід роботи на ярмарку, навчити їх, використовуючи різноманітні рекламні засоби, ефективно працювати на ярмарковому стенді, проводити аналіз результатів діяльності;

- ознайомити студентів з етапами підготовки участі фірми в ярмарку, виготовленням рекламної продукції та вивчення основних вимог, що ставляться до неї;
- навчити студентів правилам роботи на ярмарку: знайомство з партнерами робота з продажу-купівлі на ярмарковому стенді.

Для досягнення цієї мети проводимо ділову гру таким чином, щоб кожний етап ділової гри спочатку супроводжувався поясненням та рекомендаціями викладача, а потім студенти будуть відпрацьовувати елементи ділової гри практично – захист кожного використаного елемента гри, доведення його доцільності та ефективності.

Під час організації участі фірми в ярмарку потрібно зосередити свою увагу на таких етапах:

- підготовка фірми до участі в ярмарку;
- робота на ярмарку;
- підведення підсумків.

Перший етап участі фірми в ярмарку вимагає особливого підходу та виваженості, тому її потрібно добре спланувати.

По-перше, фірма, що вирішила взяти участь у ярмарку, повинна визначитися для себе, якої мети вона хоче досягти.

Після цього кожний директор фірми (групи) обґрунтовує ті цілі, яких його фірма хоче досягти.

По-друге, необхідно розробити програму участі фірми в ярмарку.

По-третє, на основі визначеного об'єму коштів, які фірма може витратити на підготовку рекламної компанії, необхідно розробити план рекламної компанії, вирішити ряд актуальних питань, пов'язаних із представленням фірми та її товарного асортименту на ярмарку.

У процесі планування рекламної компанії необхідно пам'ятати, що найбільший ефект приносить не один вибраний засіб реклами, а вдале поєднання декількох, що носять систематизований характер, логічно продовжують один іншого.

Під час планування рекламної компанії слід звернути увагу на такі моменти:

- **виготовлення вивіски.**

Кожна фірма захищає свою вивіску. Оргкомітет оцінює вивіски фірм; *максимальна оцінка — 5 балів;*

- **листи-запрошення** (демонстрація вимог до листів-запрошень; зразки листів-запрошень). Кожна із команд захищає свої запрошення. Оргкомітет оцінює зразки запрошень.

максимальна оцінка - 5 балів;

- **візитівка, відповідні картки;**

- **рекламні сувеніри** (демонстрація за допомогою графопроектора рекламних сувеніри. Кожна фірма проводить захист своїх рекламних сувенірів. Оргкомітет разом із викладачем оцінює рекламні сувеніри фірм;

максимальна оцінка - 3 бали;

- **ярмарковий каталог, проспекти, буклети** (демонстрація вимог, що ставляться до ярмаркового каталогу).

Кожна фірма "захищає" свій ярмарковий каталог. Оргкомітет разом з викладачем оцінює ярмарковий каталог, проспекти, буклети фірм;

максимальна оцінка - 5 балів;

- **спеціальні пропозиції** (розповідь про спеціальні пропозиції, демонстрація переліку інформації, що може бути розміщена в спеціальних пропозиціях). Кожна фірма захищає свої спеціальні пропозиції.

Оргкомітет разом з викладачем оцінює спеціальні пропозиції фірм;
максимальна оцінка - 5 балів;

По-четверте, мало підготувати рекламний матеріал, необхідно ще й організувати виставку-експозицію запропонованих товарних взірців та підготувати презентацію запропонованих товарів.

Захист кожної команди - презентація свого стенду. Оргкомітет разом з викладачем оцінює презентацію кожної фірми;

максимальна оцінка - 5 балів;

По-п'яте, для ефективної роботи та раціонального використання часу продавця та клієнта, необхідно розробити та мати в достатній кількості бланки ярмаркових замовлень, накладних, типових угод. Кожна фірма проводить захист оформлених документів. Оргкомітет разом з викладачем оцінює документацію кожної фірми; *максимальна оцінка -5 балів.*

Таким чином, виконавши всі етапи підготовки фірми до участі ярмарку, кожна із команд готова до наступного етапу - роботи на ярмарку. Природно, що це один із головних етапів, оскільки без належної підготовки до участі неможливо організувати належним чином роботу на ярмарку. Проте, бувають такі випадки, що підготовка фірми до участі в ярмарку була бездоганною, добре підготовленою, але учасники не вміють працювати з клієнтами, виявились не підготовленими до роботи. Тому учасникам ярмарку необхідно добре продумати деталі своєї роботи на ярмарку. Якщо їх є декілька, то конкретно розподілити обов'язки між ними, надати їхній роботі продуманого і систематизованого характеру. Учасники повинні працювати на стенді єдиною командою, завжди готовими прийти на допомогу один іншому, допомагати у вирішенні проблем, що виникають і пам'ятати, що головне завдання - подати на належному рівні фірму та товарний асортимент, завоювати імідж, довіру і повагу в покупців.

Робота на ярмарку починається, перш за все, із знайомства з партнером. Після знайомства з партнером треба бути готовими до роботи з продажу товарів. При цьому необхідно дотримуватись таких правил.

1. Не чекайте, поки покупець запитає про запропонований вами товар. Побачивши зацікавленість покупця вашим фірмовим стендом, запропонуйте йому послуги, розкажіть про свій товар, про те, як ваша фірма може задовольнити потреби покупця. Демонструючи властивості товару чи послуги, ви показуєте свої справжні вміння продавця. Це називається "наступом" на покупця і має суттєве значення.

2. Після того, як ви відчули, що покупець хоче придбати ваші товари, ви повинні запитати, чи буде він оформляти замовлення, які умови постачання його влаштовують, яким видам оплати він надає перевагу: передоплата з розрахункового рахунку і післяплата з розрахункового рахунку.

У залежності від умов продажу треба оформити супровідні документи. Якщо чеком, - оформлення накладної на відпуск товарів. Якщо передоплата з розрахункового рахунку - замовлення, рахунок. Якщо після, то оплата з розрахункового рахунку.

В процесі ділової гри кожен учасник повинен зробити щонайменше 2 замовлення, передбачаючи різні форми оплати за замовлений товар. Кожна фірма-учасниця повинна щогодини надавати інформацію про кількість проданих товарів (кількість замовлень, сума) та про кількість придбаних товарів (кількість, сума) для підведення підсумків роботи фірми на ярмарку. Крім того, кожна фірма готується до аналізу результатів діяльності на ярмарку.

Кожному учаснику ярмарку пропонується анкета оргкомітету. Просимо дати відповідь на її запитання та здати їх в оргкомітет.

Проводиться робота на ярмарку.

6. Підведення підсумків ділової гри.

1. Доповідь оргкомітету про підсумки роботи на ярмарку фірм-учасників.

2. Доповідь кожного директора про аналіз роботи його фірми на ярмарку (перелік питань):

аналіз ефективності використання рекламних матеріалів;
відзначення позитивних якостей та недоліків роботи фірми на ярмарку; розіграш лотерей.

7. Закріплення вивченого матеріалу:

- розв'язання проблемних ситуацій;
- розв'язування кросворду.

8. Підведення підсумків заняття:

- визначення команди-переможця;
- аналіз типових помилок студентів;
- оцінювання участі кожного.

ДОДАТОК Л

Комплексна комп'ютерна ділова гра „Інвест”

Мета гри: Формування знань і навичок фінансових менеджерів з розробки інвестиційної політики суб'єктів, що хазяюють.

Завдання:

1. Аналіз і прогноз зовнішніх чинників, що впливають на діяльність підприємств.
2. Побудова економіко-математичної моделі зовнішнього середовища.
3. Позичіонування підприємства з урахуванням державних, галузевих і регіональних особливостей.
4. Розробка моделі "ідеально-ефективного" підприємства галузі і порівняння її з досліджуваним підприємством.
5. Оцінка інвестиційної привабливості підприємства.
6. Формування бізнес-плану досліджуваного підприємства.
7. Підготовка і проведення активної (агресивної) політики банку стосовно інвестиційно-привабливого підприємства.

Результат навчання

1. Вміти оцінювати сильні і слабкі сторони свої і конкурентів.
2. Уміти прогнозувати рішення урядів різних країн.
3. Вміти аналізувати стан ринків ресурсів, фінансів, товарів і послуг.
4. Уміти стійко залучати інвестиції і без ризику інвестувати.
5. Уміти проектувати і будувати бізнес-плани й економічні моделі свої і конкурентів за можливими сценаріями.
6. Вміти оцінювати і планувати ефективність всієї організації і її структурних підрозділів.
7. Уміти збирати й аналізувати світові економіко-соціальні Internet бази.

Новизна КДГ

1. Перенесення акценту не на рутинну розробку бізнес-плану, а на побудову економіко-математичних моделей зовнішнього і внутрішнього

середовища підприємства і наступного моделювання від 10 до 10000 можливих сценаріїв і варіантів бізнес-планів, вибір оптимального.

2. Оцінка ефективності життєдіяльності не тільки підприємства, а і його структурних підрозділів.

3. КДГ використовує динамічно оновлювані економічні світові Internet бази даних.

4. Гра має дослідницьку спрямованість.

5. Гра має механізми динамічного розширення.

6. Модель гри оперує даними в масштабі реального часу.

Етапи ігрової моделі

1 Етап: Аналіз і прогноз сценаріїв розвитку зовнішнього середовища й оцінка їхнього впливу на життєдіяльність організації. Розробка економетричної моделі зовнішнього середовища.

2 Етап: Створення економетричної моделі „ідеальної” і досліджуваної організації і їхніх структурних підрозділів.

3 Етап: Імітаційне моделювання і автоматизоване формування простору оптимальних бізнес-планів.

Блок схема гри

1. Поточкова модель кругообігу ”Продуктів і доходів” (базова модель світового співтовариства).

2. Модель впливу зовнішніх чинників на підприємство.

3. Модель ефективної (ідеальної) фірми з обліком регіональних, галузевих особливостей.

4. Побудова підсумкової моделі ефективної (ідеальної) фірми.

5. Формування сценарних планів розвитку зовнішнього середовища.

6. Оцінка ефективності досліджуваної фірми і її структурними підрозділами.

7. Створення моделі досліджуваної фірми.

8. Оптимізаційне багатофакторне моделювання досліджуваної фірми.

9. Автоматизована побудова бізнес-плану з урахуванням вимог UNIDO, IAS.

Характеристика інформаційної бази.

Базовими джерелами всіх елементів мозаїки гри є відкрита економічна інформація різних країн, стану фінансових, товарних, ресурсних ринків, фінансова звітність підприємства, методологія розрахунків, алгоритми, програми.

Для спрощення збору інформації використовуються сигнальні динамічні показники, регулярно поповнювані в міру надходження їх у Internet бази. Наприклад, щотижневе відновлення даних ФРС США, щоденне відновлення світових фондових, товарних, ресурсних, фінансових ринків, щомісячні, щоквартальні дані Бюро економічного аналізу Департаменту комерції федерального уряду США тощо. Базові дані представлені в Excel таблицях, до яких підключене, розроблене фондом "Ноосфера" програмне

забезпечення.

Порядок проведення гри.

Порядок визначається відведеним часом для гри, що формує обсяг і глибину використовуваних в аналізі і прогнозі даних.

На першому етапі визначаються цілі, завдання, етапи, методи рішень і використовувані комп'ютерні, Internet інструменти. Формуються групи учасників по 4 чоловік. Кожній групі видається та сама мозаїка сценаріїв, моделей, комп'ютерних баз даних, Internet посилань, описи і пояснення кожного елемента.

На другому етапі пропонується побудувати модель і зробити не тільки якісну, а й кількісну оцінку кожного з етапів, як макроекономічних факторів, так і факторів внутрішніх, формування підсумкового інвестиційного стратегічного плану підприємства. У висновку формуються організаційно-правові і структурно-технологічні зміни на підприємстві.

На третьому етапі відбувається підведення підсумків, оцінюють висновки (аналіз і прогноз) кожної групи по п'ятибальній системі, формуючи матрицю оцінок. Вищу оцінку одержує та група, що вирішила надзадачу, тобто розширила динамічну модель ДГ додатковим елементом мозаїки. Оцінку „добре” одержує та група, що змогла сформувати модель і підсумковий сценарій, що збігається з експертним сценарієм. Оцінку „задовільно” одержує та група, у сценарії якої допущені помилки тільки внутрішнього середовища. Оцінку „незадовільно” одержує та група, що не в змозі виконати поставлені цілі і задачі. Ці оцінки проставляються і зважуються викладачем-експертом, якому приділяється 50% ваги в підсумковій оцінці. Інші 50% розподіляються рівними частками між експертами груп.

Інструкція учасникам гри.

Учасники гри кожної команди повинні прочитати опис кожного елемента у файлі help і зрозуміти методики розрахунку, представлені на прикладах. Після чого всі реально діючі приклади замінюються реальними базами даних кожного елемента мозаїки, але файли help у них збережені, нагадуючи учасникам цілі і завдання кожного елемента мозаїки, укрупнені економіко-математичні методики з їхнім описом. Остаточні розрахунки і їхнє системне ув'язування учасники повинні робити самі. Файли help і приклади побудовані за принципом достатності для розуміння і проведення гри.

ДОДАТОК М

Етична ділова гра ”Професійний кодекс фахівця”

Мета — на основі аналізу реальної практики і вивчених норм професійної етики виробити основні вимоги до професійного спілкування у вигляді визначених заповідей, що складають професійний кодекс фахівця. Студенти ставляться в позицію членів конкретного виробничого колективу, якому необхідно розробити свій власний кодекс, що регламентує відносини в даному колективі. Оскільки гра проводилася в групах майбутніх економістів, було виділено 4 види таких відносин і відповідно створено 4 мікрогрупи, що розробляють системи відносин: «керівник-підлеглі», «керівник-заступник», «учитель — батьки», «учитель-адміністрація».

Алгоритм ДГ. Етап 1-й, підготовчий:

- визначення вихідних даних, побудова моделі відносин у колективі, системи вимог до взаємодії суб'єктів професійного спілкування;
- підготовка опису типових конфліктних ситуацій для аналізу, зразків кодексів, що допомагають учасникам вибрати форму оформлення кодексу;
- розробка сценарію гри: визначення її структури, тимчасових рамок кожного етапу.

Етап 2-й, організаційний (10 хв):

- повідомлення цілей, змісти і ходи ДГ, вимог до організації діяльності учасників;
- розподіл студентів по групах на основі вільного вибору однієї із систем відносин. З метою врахування інтересів усіх суб'єктів взаємодії доцільно визначити конкретну рольову позицію групи або розподілити визначені ролі усередині неї: наприклад, «учні», «батьки», «учителі», «адміністрація»;
- у кожній групі вибираються: керівник — організатор групової

взаємодії; секретар, що фіксує всі пропозиції; доповідач, що представляє результати роботи групи на загальне обговорення.

Етап 3-й, аналіз проблеми (25—30хв). На даному етапі проводиться аналіз ситуацій, характеру і способів взаємодії суб'єктів відносин, виявляється те, що їх не улаштовує у взаєминах. Робота груп включає 2 підетапи:

- висування (генерація) ідей (аналіз і збір усіх пропозицій; усе записується і приймається без критики), час — 15 хв;
- аналіз пропозицій, конструктивна критика і доробка. Формулювання конкретних висновків і підготовка доповідача до їхнього пред'явлення на загальне обговорення.

Етап 4-й, обговорення результатів роботи груп. Виступ представників кожної групи, відповіді на питання інших груп, захист своїх пропозицій.

Етап 5-й, розробка “Професійного кодексу” (25-30 хв.):

- груповій роботі передують ознайомлення учасників зі зразками кодексів;
- виробляються вимоги до однакового стильового оформлення (у вигляді заповідей або афоризмів);
- далі робота здійснюється в групах у тім самім режимі, що й на етапі аналізу проблеми.

Мета груп — на основі виділених недоліків спілкування сформулювати вимоги до учасників професійного спілкування, що регламентують їхні відносини і дозволяють попередити виникнення проблем у спілкуванні.

Етап 6-й, заключний: підведення результатів спільної роботи (10-15 хв):

- виступ представників кожної групи з результатами творчої роботи. Відповіді на питання. Вибір ініціативної групи для щення і редагування матеріалів, створення єдиного “Професійного кодексу”;
- завершується гра колективним обговоренням ходу і результатів роботи груп, визначенням особистісного і професійного змісту даної діяльності, можливостей використання КДІ для створення сприятливого психологічного клімату у виробничому колективі.

Результати застосування КДІ в підготовці фахівців показують, що така гра не тільки сприяє виробленню і засвоєнню системи професійних цінностей, що визначають комунікативну культуру особистості, а й дозволяє набутти досвід рішення різних професійних проблем, забезпечує суб'єктну позицію студента як майбутнього професіонала, створює умови для розвитку і реалізації його творчого потенціалу.

ДОДАТОК Н

Задачі з математичного моделювання для здійснення комплексних ділових ігр

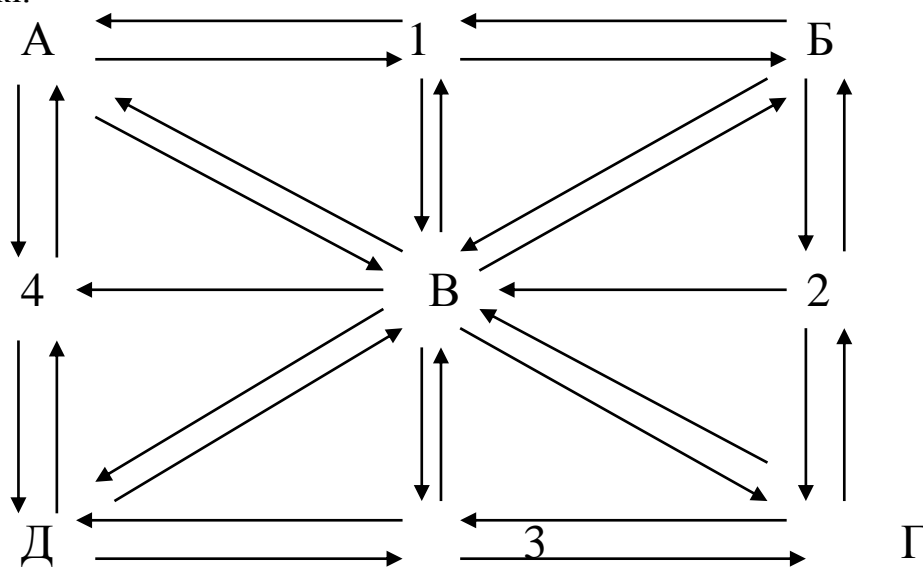
Вибір оптимального маршруту поїздки

Постановка задачі:

Машина з інкасатором щодня забирає виторг 4-х торговельних точок (пункти Б, В, Г, Д), розташованих на різних вулицях міста і відвозить його в банк (пункт А). Визначено час на проїзд по різних вулицях з урахуванням інтенсивності руху по них транспортного потоку. Потрібно знайти маршрут руху інкасаторської машини, що починався і закінчувався б у пункті А, дозволяв відвідати кожен торговельну точку і проїхати по відповідній вулиці тільки один раз і характеризувався б мінімальними витратами часу на поїздку. Маршрут має включати переїзд із пункту Б в пункт Г.

Порядок розв'язування задачі:

1. Визначити найкоротші відстані між різними парами пунктів, використовуючи алгоритм пошуку найкоротших шляхів на циклічній мережі.



Знайдемо найкоротші відстані до пункту А.

пункт i	А	Б	В	Д	1	4

y_i	0	∞	∞	∞	∞	∞
		28	13	17	8,32	9
		16,64				

Спочатку приймаємо відстані до пункту А рівними нескінченності, а відстань від А до самого себе рівним нулеві. Потім перераховуємо величини y_i , використовуючи правило:

Якщо $y_j + l_{ij} < y_i$, то величина $y_i = y_j + l_{ij}$, в іншому у випадку y_i залишаємо без змін. Розрахунок починаємо з пункту А і дуг, що у нього входять.

$$y_A + l_{4A} = 0 + 9 = 9 < y_4 = \infty \Rightarrow y_4 = 9$$

$$y_A + l_{BA} = 0 + 13 = 13 < y_B = \infty \Rightarrow y_B = 13$$

$$y_A + l_{1A} = 0 + 8,32 = 8,32 < y_1 = \infty \Rightarrow y_1 = 8,32$$

Тепер розглядаємо пункт і для якого y_i перестала бути рівною нескінченності і дуги, що у нього входять.

$$y_4 + l_4 = 9 + 7 = 16 > y = 13$$

$$y_4 + l_{4D} = 9 + 8 = 17 < y_D = \infty \Rightarrow y_D = 17$$

$$y_B + l_{DB} = 13 + 12 = 25 > y_D = 17$$

$$y_B + l_{BB} = 13 + 15 = 28 < y_B = \infty \Rightarrow y_B = 28$$

$$y_B + l_{1B} = 13 + 9 = 22 > y_1 = 8,32$$

$$y_1 + l_{B1} = 8,32 + 10 = 18,32 > y_B = 13$$

$$y_1 + l_{B1} = 8,32 + 8,32 = 16,64 < y_B = 28 \Rightarrow y_B = 16,64$$

$$y_D + l_{4D} = 8,32 + 17 = 25,32 > y_4 = 9$$

$$y_D + l_{BD} = 17 + 12,32 = 29,32 > y_B = 13$$

$$y_B + l_{BB} = 16,64 + 15,32 = 31 > y_B = 13$$

$$y_B + l_{1B} = 16,64 + 8 = 24,64 > y_1 = 8,32$$

Тепер перевіримо умову $l_{ij} \geq y_i - y_j$ для всіх дуг мережі.

$$l_{4A} = y_4 - y_A = 9 - 0$$

$$l_{4D} > y_4 - y_D = 8,32 > 9 - 17$$

$$l_{4D} = y_D - y_4 = 8 = 17 - 9$$

$$l_{DB} > y_D - y_B = 12 > 17 - 13$$

$$l_{BA} = y_B - y_A = 13 = 13 - 0$$

$$l_{BD} > y_B - y_D = 12,32 > 13 - 17$$

$$l_{BB} > y_B - y_B = 15,32 > 13 - 16,64$$

$$l_4 > y_4 - y_4 = 7 > 13 - 9$$

$$l_1 > y_1 - y_1 = 10 > 13 - 8,32$$

$$l_{BB} > y_B - y_B = 15 > 16,64 - 13$$

$$l_{B1} = y_B - y_1 = 8,32 = 16,64 - 8,32$$

$$l_{1A} = y_1 - y_A = 8,32 = 8,32 - 0$$

$$l_{1B} > y_1 - y_B = 9 > 8,32 - 13$$

$$l_{1B} > y_1 - y_B = 8 > 8,32 - 16,64$$

Щоб знайти найкоротші шляхи, знайдемо дуги, для яких виконується умова:

$$l_{ij} = y_i - y_j$$

Такими є:

$$l_{4A} = y_4 - y_A \quad 9=9-0$$

$$l_{Д4} = y_Д - y_4 \quad 8=17-9$$

$$l_{BA} = y - y \quad 13=13-0$$

$$l_{Б1} = y_Б - y_1 \quad 8,32=16,64-8,32$$

$$l_{1A} = y_1 - y_A \quad 8,32=8,32-0$$

Найкоротші відстані до пункту А рівні:

пункт	4	Д	Б	1	В
відстань до А	9	17	16,64	8,32	13

Аналогічним чином знаходяться найкоротші відстані до інших пунктів.

2. Побудувати матрицю найкоротших відстаней між пунктами А, Б, В, Г, Д.

	А	Б	В	Г	Д
А	---	16	13,32	---	17,64
Б	16,64	---	15	21	---
В	13	15,32	---	15	12,32
Г	---	21,64	15,32	---	16
Д	17	---	12	16,32	---

3. Математична модель завдання комівояжера:

Знайти мінімальне значення цільової функції z

$$\min z = \sum_{i=1}^{n+1} \sum_{j=1}^{n+1} l_{ij} * x_{ij}$$

при наступних обмеженнях:

- з кожного міста і потрібно виїхати тільки один раз

$$\sum_{j=1}^{n+1} x_{ij} = 1 \quad i=1, \dots, n+1$$

- у кожне місто j потрібно приїхати тільки один раз:

$$\sum_{i=1}^{n+1} x_{ij} = 1 \quad j=1, \dots, n+1$$

- змінні x_{ij} можуть приймати одне з двох значень: 0 або 1,
1 - якщо в шуканий маршрут входить переїзд із пункту і у пункт j
0 – в іншому випадку.

- рішення є простий цикл

4. Рішення задачі:

	А	Б	В	Г	Д
А	---	16	13,32	---	17,64

Б	16,64	---	15	21	---
В	13	15,32	---	15	12,32
Г	---	21,64	15,32	---	16
Д	17	---	12	16,32	---

Б – Г, Д – В, В – А, А – Б, Г – Д

Оскільки маршрут має включати переїзд із пункту Б в пункт Г, то першим елементом розв'язку буде елемент 21. (1) Обводимо його в кружок. (2) Закреслюємо всі елементи, що залишилися, у рядку і стовпці, що містять елемент 21. (3) Закреслюємо також елемент 21,64, щоб виключити повторне відвідування пунктів. (4) Знаходимо найбільші елементи і закреслюємо їх доти, поки в якому-небудь рядку або стовпці не з'явиться один незакреслений елемент, тепер він буде розв'язком. Повторюємо дії (1), (2), (3), (4) доти, поки не залишиться останній елемент.

У підсумку шуканий маршрут буде проходити через пункти:

А – Б – Г – Д – В – А

$$\min z = 16 + 21 + 16 + 12 + 13 = 78$$

Визначення раціонального варіанта розміщення виробничих підприємств

Постановка задачі:

У 2005 р планується здійснити ремонт і реконструкцію дорожньої мережі деякого району. Територія району розбита на 4 частині, потреби яких у асфальтобетоні в 2005 р будуть складати:

$$B_1 = 50.000 \text{ т}$$

$$B_2 = 60.000 \text{ т}$$

$$B_3 = 45.000 \text{ т}$$

$$B_4 = 70.000 \text{ т}$$

Для задоволення потреб в асфальтобетоні планується розмістити мережу напівстаціонарних асфальтобетонних заводів. На території району обрано 4 можливих пункти розміщення заводів, для кожного пункту розглядається 3 варіанти потужності заводів – 10, 25, 50.

Відомі витрати на готування аб у кожному пункті і доставку його споживачам. Потрібно знайти, в яких пунктах і якої потужності варто розмістити заводи, щоб сумарні витрати на його готування і доставку споживачам були мінімальними.

Витрати на виготовлення, грн.

потужність АБЗ		Зведені витрати на виготовлення 1т АБЗ, розміщення у пункті, грн, $C_i^p + E \cdot K_{i \text{ уд}}^p$			
т/год	тыс. т/рік	1	2	3	4
10	18	484	489	495	481
25	45	423	428	435	420
50	90	405	410	416	401

Витрати на транспортування 1т аб споживачам, C_{ij} , грн

Пункт розміщення	Зона-споживач			
	1	28,3	60,3	45,3
2	61,3	30,3	93,3	48,3
3	50,3	95,3	33,3	62,3
4	99,3	54,3	65,3	36,3

Математична модель транспортної задачі:

$$\min z = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n C_{ij} * x_{ij}$$

Обмеження:

$$\sum_{j=1}^n x_{ij} = a_i \quad i=1, \dots, m$$

весь продукт a_i наявний у i -го постачальника, повинен бути вивезений споживачеві.

$$\sum_{i=1}^m x_{ij} = b_j \quad j=1, \dots, n$$

попит j -го споживача повинний бути цілком задоволений

$$x_{ij} \geq 0 \quad i=1, \dots, m; \quad j=1, \dots, n$$

x_{ij} – обсяг перевезень від i -го постачальника j -му споживачеві

Транспортна таблиця:

Потужність АБЗ	Попит зон-споживачів, тис.т/рік						U_i	K_i
	тис.т/рік	$B_1=50$	$B_2=60$	$B_3=45$	$B_4=70$	$B_\phi=135$		
$X_1=90$	433,3 50	440,3 < 465,3	449,3 < 450,3	437,3 < 495,3	0	40	0	5/9
$X_2=90$	433,3 < 471,3	440,3 60	449,3 < 503,3	437,3 < 458,3	0	30	0	6/9
$X_3=90$	433,3 < 466,3	440,3 < 511,3	449,3 45	437,3 < 478,3	0	45	0	1/2
$X_4=90$	433,3 < 500,3	440,3 < 455,3	449,3 < 466,3	437,3 70	0	20	0	7/9
V_j	433,3	440,3	449,3	437,3	0			

Оскільки задача не збалансована, то визначаємо попит фіктивного споживача:

$$B_\phi = \sum a_i - \sum b_j = 360 - 225 = 135 \text{ тис.т/рік}$$

У верхньому правому кутку кліток вноситься сумарна величина зведених витрат на готування і транспортування 1 т аб, $C^p_i + E \cdot K^p_i + C_{ij}$

За допомогою правила мінімального елемента вносимо в таблицю перевезення x_{ij} .

Перевіряємо план на виродженість:

$m + n - 1 = 8 = 8$ (зайнятих кліток), отже план є невиродженим.

Будуємо систему потенціалів постачальників і споживачів. Для цього потенціал стовпця або рядка з найбільшою кількістю зайнятих кліток прирівнюємо нулеві, в даному випадку це потенціал стовпця V_ϕ , інші потенціали визначаємо виходячи з умови оптимальності для зайнятих кліток ($U_i + V_j = C^p_i + E \cdot K^p_i + C_{ij}$).

Перевіряємо план на оптимальність:

- число зайнятих кліток не повинне перевищувати величину $m + n - 1$
- для кожної зайнятої клітки сума потенціалів повинна дорівнювати сумарній величині витрат на виготовлення і транспортування 1 т аб.
- для кожної вільної клітки повинна виконуватися нерівність :

$$U_i + V_j < C^p_i + E \cdot K^p_i + C_{ij}$$

Усі три умови виконуються, отже план є оптимальним з погляду транспортної задачі.

Визначаємо значення коефіцієнтів інтенсивності.

$$K_i = \sum x_{ij} / x_i$$

$\sum x_{ij}$ – сумарний обсяг постачань і-го АБЗ реальним споживачам

x_i – потужність і-го АБЗ

Оскільки жоден K_i не дорівнює нулеві або одиниці, то розглянутий варіант розміщення АБЗ відповідної потужності не є найкращий, тому необхідно його поліпшити.

Відшукуємо змішаний рядок з мінімальною величиною K_i і в цьому рядку потужність АБЗ зменшуємо до наступної можливої величини, у нашому випадку це третій рядок.

Будуємо нову транспортну таблицю, не забуваючи, що сумарна потужність АБЗ повинна дорівнювати сумарному попитові споживачів. Також необхідно перерахувати величину $C^p_i + E \cdot K^p_i + C_{ij}$ для кліток третього рядка.

Потужність АБЗ	Попит зон-споживачів, тис.т/рік							
	тыс.т/рік	$V_1=50$	$V_2=60$	$V_3=45$	$V_4=70$	$V_\phi=90$	U_i	K_i
$X_1=90$	433,3	424,3 < 465,3	450,3	421,3 < 495,3	-16 < 0		-16	1
$X_2=90$	449,3 < 471,3	440,3	466,3 < 503,3	437,3 < 458,3	0		0	6/9
	449,3	440,3 <	466,3 <	437,3 <	0			

$X_3=45$	< 485,3	530,3	468,3	497,3			
					45	0	0
$X_4=90$	449,3 < 500,3	440,3 < 455,3	466,3	437,3	0		
			5	70	15	0	15/1 8
V_j	449,3	440,3	466,3	437,3	0		

Новий варіант також не є найкращим, тому зменшуємо потужність АБЗ у другому пункті.

Потужність АБЗ	Попит зон-споживачів, тис.т/рік						
тис.т/рік	$B_1=50$	$B_2=60$	$B_3=45$	$B_4=70$	$B_\phi=45$	U_i	K_i
$X_1=90$	433,3	439,3 < 465,3	450,3	421,3 < 495,3	-18 < 0		
	50		40			-16	
$X_2=45$	452,3 < 489,3	458,3	469,3 < 521,3	440,3 < 476,3	1 > 0		
		45			+	3	
$X_3=45$	451,3 < 485,3	457,3 < 530,3	468,3	439,3 < 497,3	0		
			0		- 45	2	
$X_4=90$	449,3 < 500,3	455,3	466,3	437,3	-2 < 0		
		15	5	70		0	
V_j	449,3	455,3	466,3	437,3	-2		

Для однієї вільної клітки не виконується умова $U_i + V_j < C_{ij}^p + E \cdot K_{ij}^p + C_{ij}$. Тому план необхідно поліпшити.

Будуємо цикл для цієї клітки. Вершині вільної клітки привласнюємо знак “-”, для інших вершин цей знак чергується. Перевезення $x_{11} = 5$. Переміщуємо це перевезення по циклу, додаючи його в клітках зі знаком “+” і віднімаючи в клітках зі знаком “-”. Після будуємо нову транспортну таблицю з урахуванням змін.

Потужність АБЗ	Попит зон-споживачів, тис.т/рік						
тис.т/рік	$B_1=50$	$B_2=60$	$B_3=45$	$B_4=70$	$B_\phi=45$	U_i	K_i
	433,3	440,3 < 465,3	450,3	422,3 < 495,3	-18 < 0		

$X_1=90$	50		40			-18	1
$X_2=45$	451,3 < 489,3	458,3 40	468,3 < 521,3	440,3 476,3	< 0 5	0	8/9
$X_3=45$	451,3 < 485,3	458,3 530,3	468,3 5	440,3 497,3	< 0 40	0	1/9
$X_4=90$	448,3 < 500,3	455,3 20	465,3 466,3	437,3 70	-3 < 0	-3	1
V_j	451,3	458,3	468,3	440,3	0		

План є оптимальним, тепер підраховуємо коефіцієнти інтенсивності. Оскільки не всі коефіцієнти дорівнюють нулеві або одиниці, то зменшуємо потужність заводу в 3-му пункті.

Потужність АБЗ	Попит зон-споживачів, тис.т/рік						
	$B_1=50$	$B_2=60$	$B_3=45$	$B_4=70$	$B_\phi=18$	U_i	K_i
$X_1=90$	433,3 50	439,3 < 465,3	450,3 40	421,3 495,3	< -78 < 0	-16	1
$X_2=45$	452,3 < 489,3	458,3 45	469,3 < 521,3	440,3 476,3	< -59 < 0	3	1
$X_3=18$	511,3 < 545,3	517,3 < 590,3	528,3 0	499,3 557,3	< 0 18	62	0
$X_4=90$	449,3 < 500,3	455,3 15	466,3 5	437,3 70	-62 < 0	0	1
V_j	449,3	455,3	466,3	437,3	-62		

План є оптимальним, підраховуємо значення коефіцієнтів інтенсивності. Оскільки всі коефіцієнти рівні або 1, або 0, то даний план є найкращим. Розрахувати значення цільової функції для кожного з проміжних варіантів і побудувати таблицю.

Варіант розміщення	Потужність АБЗ, розташованого в пункті, тис.т/рік				Значення цільової функції, z_i , тис.грн.
	M_1	M_2	M_3	M_4	
1	50	60	45	70	98912,5
2	90	60	0	75	99037,5
3	90	40	5	90	100067,5
4 - найкращий	90	45	0	90	100072,5

ДОДАТОК П Ситуаційна гра

“Торгівля нафтою та нафтопродуктами”

Зміст ситуаційної гри

- Кожна команда є вигаданою міжнародною компанією в Європі, що володіє певним резервом нафти, переробляючими потужностями;
- Є 3 - 4 види сировини для покупки/продажу і/або переробки;
- Виробляється тільки дизельне паливо і бензин ;
- Ситуативна гра складається з 5 частин, кожна з яких відповідатиме за часом тижню діяльності;
- Команди почнуть з операцій з нафтою на товарному ринку, потім поступово перейдуть до переробки нафти і управління інформацією і ризиками з використанням ф'ючерсів і свопів і торгівлі нафтопродуктами. До останньої частини гри учасники вже зможуть користуватися всім набором основних прийомів.
- У 1-й і 2-й частинах гри нафтопереробні заводи команд будуть закриті.
- У першій частині гри учасники повинні будуть зосередити увагу на виборі стратегії, операціях купівлі/продажу нафти.
- У другій частині їм слід концентруватися як на управлінні ризиками цін на нафту, так і на виборі кращої нафти для переробки.
- У 3-й, 4-й і 5-й частинах гри учасники ознайомляться зі всіма ризиками, пов'язаними з виробництвом продуктів і отриманням прибутків, одержать навички гри на біржі.

* * *

ІГРОВА МОДЕЛЬ ТОРГІВЛІ В РЕАЛЬНОМУ ТОРГОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ Ф'ЮЧЕРНОГО І ТОВАРНОГО РИНКУ

Детальний зміст ситуативної гри:

Частина 1

- Команди концентруються на ринку нафти;
- Насамперед, команди домовляться одна з другою про купівлю або продаж нафти;
- Учасники дізнаються відносну цінність нафти, засновану на GPW, і визначають, як співвідносяться ціни на нафту з ціною на Brent.

Частина 2

- Команди навчаться визначати цінові ризики;
- Ціни на нафту коливаються все сильніше;
- Команди скористаються ф'ючерсами на нафту Brent для того, щоб управляти ціновими ризиками. Ці дії здійснюватиме брокер.
- Тепер командам буде необхідно вибрати сорт нафти, який вони піддадуть переробці. Ця операція почнеться в наступній частині гри.
- Команди повинні будуть вибрати виробничий режим своїх нафтопереробних заводів

Частина 3

- Команди виберуть сорти нафти для отримання найвигіднішої конфігурації корзини нафтопродуктів;
- Команди починають використовувати ф'ючерси і свопи по нафтопродуктах;
- Брокер здійснюватиме купівлю/продаж нафти і інших нафтопродуктів
- Через збільшення об'єму роботи і нестабільності на ринку команди можуть розподілити свою діяльність по підкомандах.

Частини 4/5

- З'являться додаткові торгові можливості; можуть бути прийняті додаткові технології управління прибутком під час переробки на вимогу клієнта;
- Очікується агресивна позиція торгових команд

Передбачається, що кожен етап займе 2 години. Додатковий час потрібно для представлення кожного етапу і підведення підсумків дій команд.

Використовуються вигадані ціни, що діють протягом місяця, проте для ситуативної гри цей період стискається до декількох годин.

Це означає:

- Команди повинні мислити як стратегічно, також і тактично;
- Об'єм змін наростає в процесі ситуативної гри;
- Команди набувають знання всіх типів ринків і якнайкращого комерційного освоєння нафтових ринків.

Ситуативна гра на паперовому ринку

- Команди можуть користуватися телефонами для того, щоб вести переговори з брокерами через внутрішню мережу або вести переговори безпосередньо з партнером.
- Повідомлення про ціни на ринку демонструватимуться на екрані з використанням джерел провідних міжнародних інформаційно-аналітичних центрів. Команди можуть мати калькулятори для розрахунку прибутків і динаміки цін.

Опис

Всі презентації, ситуативні ігри та їхні результати проводяться англійською та українською мовами. Під час ситуативних ігор перекладачі пояснюють результати і відповідають на запитання.

Ключові моменти

Учасники одержать практичне бачення процесу переробки і аспектів комерційної і торгівельної діяльності, зрозуміють важливість управління ризиками і навчаться уникати помилок, які можуть бути допущені в процесі торгових операцій. Ці ситуативні ігри є гарним доповненням до попередніх теоретичних занять, які проводилися з даної тематики.

Призи

Для створення атмосфери змагання, зміцнення командного духу і навчальних моментів передбачені заохочувальні призи.

Цінні призи можна видавати з наступних номінацій:

- Найприбутковіша компанія;
- Найкраще управління інформацією і ризиками;
- Краща торгівельна компанія

Також можна передбачити індивідуальні призи для підтримки духу команд, гумору і особистого стимулювання учасників.