

---

УДК 378.147

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИГРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДГОТОВКЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

*Авдонина И.А., ФГБОУ ВО Ульяновский ГАУ*

Игра и пример – древнейшие средства передачи опыта от поколения к поколению. Деловую игру целесообразно рассматривать как наиболее эффективную и продуктивную форму учебной деятельности по формированию профессиональных компетенций обучающегося.

Игра под собой подразумевает вид развивающей деятельности в ситуациях условного воссоздания и усвоения общественного опыта, в котором складывается и совершенствуется самоуправление поведением человека.

Деловая игра может включать в себя целый комплекс методов активного обучения, например: мозговой штурм, дискуссию, действия по инструкции, анализ конкретных ситуаций и т.п.

В рамках дисциплины «Менеджмент» среди обучающихся экономического факультета предусмотрено практическое занятие, реализуемое в качестве деловой игры «Ярмарка кадров».

Основная цель практического занятия - оказание помощи выпускникам в социальной адаптации, приобретение ими в ходе игры знаний и навыков прикладного, практического характера, необходимых при трудоустройстве.

Основные правила, регламентирующие взаимоотношения между предприятием и наемными работниками, регулируются законом. Кроме того, каждый из нас руководствуется некоторыми ожиданиями, когда выбирает то или иное место работы.

Поиск, прием, мотивирование, обучение и сохранение хороших работников - это очень трудоемкая и длительная деятельность, которая называется «управление персоналом».

Проблема поиска подходящего персонала в России в последние годы приобретает все большее значение. На протяжении нескольких лет мы были свидетелями необычайно «простого» решения проблемы подбора персонала во вновь возникающих и растущих организациях: приглашаются друзья (или родственники) и хорошие знакомые, затем друзья (или родственники) приглашенных «первой волны» и так далее.

Недостатки (мягко выражаясь) такого подхода очевидны. Не вдаваясь в подробный анализ, заметим, что такая «кадровая» политика ведет к уменьшению «разнообразия системы». Организация, созданная по такому принципу, часто имеет персонал с выраженным односторонним взглядом на происходящее. Тогда как только «принцип достаточно-го разнообразия» обеспечивает развитие сложной системы.

Коллективы, созданные по такому принципу, плохо «обучаются у внешней среды», то есть не замечают изменений, происходящих вокруг.

Чтобы избежать всех этих проблем, необходимо систематически заниматься управлением персоналом.

Комплексный научный подход к работе с кадрами на современном этапе предполагает: изучение и оценку кадров; подбор и расстановку кадров; подготовку и обучение кадров.

Все вышесказанное подтверждает актуальность такого вопроса, как работа с кадрами.

Подробное знакомство с методами подбора и оценки персонала при приеме на работу, приобретение навыков составления резюме при приеме на работу позволяет игровая ситуация «Ярмарка кадров».

Материал игровой ситуации тесно связан с ранее изученными темами курса: «Коммуникация в системе менеджмента», «Мотивация и её роль в системе менеджмента» и др.

Проведение занятия преследует выполнение следующих задач:

- подробнее познакомиться с методами подбора и оценки персонала при приеме на работу;
- приобрести навыки составления резюме;
- развивать коммуникативные способности;
- критично проанализировать свой образовательный уровень и наметить пути его повышения.

Формой организации проведения занятия является работа студентов в микрогруппах с использованием компьютерных программ.

Методами проведения занятия выбраны: диалог, дискуссия, коллективно-мыслительная деятельность в микрогруппах.

В ходе проведения занятия студенты должны обладать следующими компетенциями:

- знанием этических и правовых норм, регулирующих отношения человека к человеку, обществу;

- пониманием значения своих социальных функций как гражданина своей страны;

---

- умением оптимально сочетать личные интересы с интересами предприятия и общества;

- толерантностью, уважением и принятием другого (вне зависимости от расы, национальности, религии, статуса, роли, пола и др.);

- наличием определенной жизненной позиции и внутренней готовности к ее реализации;

- готовностью вступить в общение по познавательным, деловым, личностным мотивам;

- знанием особенностей формального и неформального общения, умением слушать и слышать другого, сопереживать, уважать своего собеседника;

- готовностью к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами, пониманием ценности сотруднических отношений, дружбы;

- умением взаимодействовать с различными людьми (по возрасту, статусу, роду деятельности),

- строить партнерские отношения, работать в команде, организовывать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения;

- умением прогнозировать, планировать, проектировать, моделировать профессиональную деятельность;

- умением увидеть и сформулировать проблему, предложить (найти или сконструировать) альтернативы ее решений и выбрать наиболее эффективное; - готовностью принять ответственность за свой выбор.

- развитым критическим и креативным мышлением; устойчивым стремлением к самосовершенствованию (самопознанию, самоконтролю, самооценке и саморазвитию) и профессиональному росту;

- навыками деловой коммуникации.

Среди цели занятия поставлены следующие:

*образовательные* – систематизировать и закрепить знания по темам «Кадровая политика», «Коммуникации в системе менеджмента»;

*воспитательные* – создать условия для формирования межличностных отношений, готовности к сотрудничеству, пониманию друг друга, выработке собственной позиции, формированию коммуникативных компетенций;

*развивающие* - способствовать развитию памяти, логического мышления, умения анализировать, сравнивать, выделять главное, делать выводы, формулировать собственное мнение и мнение группы, вести диалог и участвовать в дискуссии.

Вначале занятия преподаватель мотивируем студентов на активную деятельность, замечая, что поиск, прием, мотивирование, обучение и сохранение хороших работников - это очень трудоемкая и длительная деятельность, которая называется «управление персоналом».

В ходе вводного инструктажа до студентов доводится порядок и регламент занятия:

Этап 1. Презентация организации и заявление двух вакансий (10-12мин).

Этот этап проходит с использованием мультипроектора.

Этап 2. Составление резюме (2 штуки) и передача их в соответствующую организацию (10 мин).

Этап 3. Ознакомление с резюме кандидатов и составление плана проведения одного собеседования (10 мин).

Этап 4. Инсценировка действий (проведение собеседования) (16-20 мин).

Студентам разделиться на микрогруппы было предложено заранее. В качестве опережающего задания каждая группа подготовили презентацию своей организации и сформулировали имеющиеся у них вакансии.

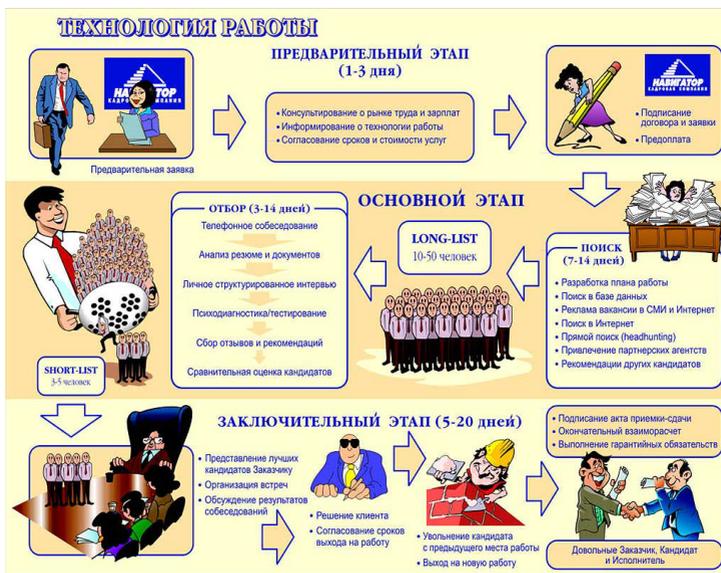
Таким образом, были представлены следующие микрогруппы (организации):

- клиника «ЖИЗНЬ»;
- дизайн-студия «VENGE DESING»;
- «АИД и компания»;
- Дим – ТВ.

Каждой группой в целях экономии времени и наглядности перечень критериев по каждой вакансии были напечатаны на отдельных листах и в процессе презентации розданы в другие микрогруппы для последующей работы.

На втором этапе каждая микрогруппа, получив список с вакансиями, на свое усмотрение составляет только 2 резюме и передает их в другие организации. Обязательное требование этого этапа – резюме пишется на конкретное лицо, которое в случае его выбора будет проходить собеседование. Так как это игра, то при написании резюме допустимо фантазировать.

На третьем этапе каждая микрогруппа, получив несколько резюме и ознакомившись с ними, выбирает и готовит проведение только одного собеседования.



**Рисунок 1 - Технология поиска работы**

На четвертом этапе микрогруппы показывают инсценировку подготовленного собеседования с приглашением конкретного претендента на заявленную вакансию.

В конце занятия обязательно проводится рефлексия, цель которой определение ценности полученной информации для практического применения.

Среди вопросов, адресованных студентам, могут прозвучать: «Чему Вы научились в процессе игры?», «Что Вы осознали, став участниками игры?», «Помогут ли Вам знания по дисциплине в практической деятельности?» и др.

После ответов студентов преподаватель отмечает, что кадровая политика должна вестись планомерно и последовательно. После проведения репродуктивного диалога на экран выводится слайд «Технология работы» (рис.1), в котором прослеживаются этапы успешной работы по подбору кадров.

Далее преподаватель комментирует перечень причин, по которым можно отказать кандидату в приеме на работу.

Логическим завершением разговора в ходе деловой игры смело можно назвать фразу: «Ищите и создавайте сами то небольшое и нужное, что сделает Вас уникальным специалистом!»

*Библиографический список:*

1. Клевцова Ж.И. Активизация мыслительно-творческой деятельности студентов посредством использования метода игрового проектирования // Приложение к ежемесячному теоретическому и научно-практическому журналу «СПО». – 2015. - №10
2. Кудряшова О.Н. Актуальность использования деловых игр в учебном процессе // Приложение к ежемесячному теоретическому и научно-практическому журналу «СПО». – 2014. - №3
3. Нассири С.В. Система деловых игр в формировании профессиональной компетенции бухгалтера // Приложение к ежемесячному теоретическому и научно-практическому журналу «СПО». – 2015. - №9
4. Юрьева Е.В. Имитационный тренинг и ролевая игра // Специалист.- 2016. - №6