

Смолін Ігор Валентинович,

д.е.н, професор кафедри стратегії підприємств

ДВНЗ «Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана»

ДІЛОВІ ІГРИ В НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Основною передумовою організації активних методів навчання є пізнавальна діяльність людини, що здійснюється в умовах активно випереджаючого сприйняття і відображення оточуючого світу. Іншими словами, навчальний процес має імітувати майбутню практичну діяльність спеціаліста.

Одним з найдієвіших методів активізації навчання є ділові ігри, які забезпечують освоєння навичок вибору послідовних оптимальних рішень в умовах, що імітують реальну господарську практику. Ділові ігри відносяться до найбільш ефективних і, водночас, найскладніших методів навчання, що зумовлює цілу низку вимог до їх розроблення:

- наявність конкретного об'єкта ігрового моделювання;
- розподіл ролей між учасниками гри, що відповідає функціональному призначенню об'єкта моделювання;
- функціональна взаємодія учасників гри відповідно до ієрархічної структури управління об'єктом моделювання;
- наявність загальної мети, досягнення якої забезпечується реалізацією системи інтересів учасників гри;
- характерне для реальних умов окремі розбіжності інтересів учасників гри;
- імовірнісний характер умов функціонування об'єкта моделювання, що відображає реальну діяльність підприємства як відкритої системи;
- наявність змагального елементу, що реалізується через ретельно розроблену систему стимулювання учасників гри.

У діловій грі забезпечується можливість у концентрованому вигляді моделювати господарські процеси, які на практиці займають значний період. Проте деякі етапи гри можуть проходити в реальному масштабі часу, або, навпаки, приймати характер уповільненої дії. Це робиться з метою закріплення набутих навичок якомога більшою кількістю учасників гри.

Ділова гра дозволяє повторювати ситуації значно частіше, ніж це можливо на практиці. При цьому її учасники мають змогу експериментувати значно більше, ніж за умов, коли рішення прямо пов'язані з управлінською відповідальністю.

Зазначені обставини свідчать не тільки про вагомий навчальний результат від ділових ігор, але й певні складнощі з їх реалізацією. Зокрема, це стосується значних витрат часу на їх розроблення і проведення. Якщо перше може бути подолано завдяки професіоналізму і самовідданості викладачів, які, як правило, розробляють ділові ігри без пільгового навчального навантаження, то друге — стикається з прогресуючим зменшенням навчальних годин в навчальних планах. У результаті, велика кількість ділових ігор, розроблених у попередні роки, перестали експлуатуватись. Особливо це стосується комплексних розробок, що мають міждисциплінарний характер і передбачають залучення викладачів з різних кафедр. Крім того, такі ігри дуже складно розмістити у розкладі занять, оскільки проведення окремих її етапів потребує кількох навчальних днів.

Вирішення проблеми використання ділових ігор у навчальному процесі вищих навчальних закладів включає такі заходи:

- ділові ігри, що мають комплексний характер, доцільно проводити під час внутрішньої навчальної практики, або так званих «тренінгів», які мають окрему позицію у навчальному плані;
- проведенню ділових ігор мають передувати інші методи ігрової імітації, що сприятиме кращій готовності студентів до технології ділової гри;
- підвищенню ефективності ділових ігор і зменшенню непродуктивних витрат на їхнє проведення сприяє використання сучасних інформаційних технологій та електронних баз даних;
- до розробки і проведення ділових ігор слід залучати найкваліфікованіших викладачів, що пройшли спеціальну методичну підготовку;
- розробити систему стимулювання розробки електронних ділових ігор і створити атмосферу творчого пошуку в викладацьких колективах, залучити до організації проведення ділових ігор студентів старших курсів, що виявляють схильності до педагогічної роботи.

Але слід зазначити, що перенасиченість навчального процесу методами ігрової імітації, буде мати негативні наслідки. Так, ефективність навіть найдієвіших з них, таких як ділові іг-

ри, суттєво знижується, якщо студенти стикаються з ними дуже часто. Вони звикають до них і втрачають змагальний інтерес.

Успішне проведення занять з використанням ділових ігор багато в чому залежить від особистих якостей викладача — професійної компетентності, педагогічної майстерності, психофізичної та соціально-психологічної культури. Керівник гри повинен має знати не тільки професійні тонкощі вирішення модельованої проблеми, але й уміти вести гру, правильно реагувати на несподівано виникаючі ігрові ситуації, адекватно впливати на можливі конфліктні ексцеси. Тому спеціальна підготовка викладача, яку доцільно здійснювати за програмами підвищення викладацької майстерності, є неодмінною умовою ефективного використання ділових ігор в навчальному процесі.

Список використаних джерел

1. *Смолин И.В.* Методы активизации учебного процесса в торговом вузе (деловые игры и ситуационные задачи): Учебное пособие. — К.: Вища школа, 1991. — 165 с.

Интернет-адреса публікації: <http://ibe.kneu.org/uk/smolini-v-dilovi-igry-v-navchalnomu-protsesi-vyshhogo-navchalnogo-zakladu/>

Світлана Ушеренко,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри корпоративних фінансів і контролінгу
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,
E-mail : svitlana.usherenko@gmail.com

Олеся Власій,

кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри інформатики
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»,
E-mail : olesia.vlasii@pnu.edu.ua

ОРГАНІЗАЦІЯ ГРУПОВОЇ РОБОТИ ЗАСОБАМИ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ

Svitlana Usherenko,

Ph.D, associate professor Department of Corporate Finance
and Controlling Vadym Hetman Kyiv National Economic University

Olesia Vlasii,

Ph.D, associate professor, Department of Computer Science,
Vasyl Stefanyk Precarpathian National University

ORGANIZATION OF TEAMWORK WITH THE MEANS OF CLOUD TECHNOLOGIES AS A CONSTITUENT PART OF EMPLOYMENT TRAINING OF STUDENTS

Поступ України, зокрема на шляху інтеграції з ЄС, залежить від результативності утвердження інноваційної моделі розвитку національної економіки, одним із шляхів якого є поширення інноваційних процесів у всіх секторах національної економіки для досягнення конкурентоспроможності національної економіки на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях, а також на рівні окремих підприємств, які повинні стати точками економічного зростання в галузі чи регіоні завдяки їх переоснащенню на передовій технологічній базі. У цьому контексті формуються імперативи активізації інноваційної діяльності в національній економіці, насамперед, суб'єктів підприємницької діяльності. Так, за статистичними даними, інноваційною діяльністю у період 2000–2015 рр. займалися лише від 16 % до 12 % промислових підприємств від загальної кількості обстежених підприємств, що у 2–3 рази менш, ніж у країнах — членах ЄС [1]. Факторний аналіз неефективності державної інноваційної політики, головним завданням якої є державна підтримка інноваційних процесів, доводить, що серед багатьох чинників впливу на їх генезис слід виокремити недостатнє ресурсне забезпечення, яке включає поряд з фінансовими, організаційними, інформаційними, матеріально-технічними ресурсами, також і кадрове забезпечення. Людський фактор в інноваційних процесах проявляється через професійно підготовлені кадри, які є суб'єктами цих процесів і які розглядаються роботодавцями за сучасних умов господарювання як носії інно-