

середніми виробниками й споживачами продукції аграрного сектора, а також ступенем імпортного тиску на продовольчий ринок.

Сільське господарство, де виробництво й природні фактори взаємозалежні, значно відрізняється від промисловості. Земля в цьому сенсі є фактором процесу праці й головним засобом виробництва – вона є невідтворюваним фактором (враховуючи, що процес виробництва пов'язаний із ґрунтовою родючістю), слід враховувати раціональне використання землі, що передбачає відновлення структури і її якості за допомогою мінеральних і органічних добрив.

ЛІТЕРАТУРА

1. Атабиев А. Х. Экономические инструменты обеспечения экологической безопасности / А. Х. Атабиев. – М., 1998. – 18 с.
2. Гусаков С. Е. Внутренний контроль в обеспечении экономической безопасности организации / С. Е. Гусаков // Экономический анализ. Теория и практика. – 2004. – № 15. – С. 50–54.
3. Загашвили В. С. Экономическая безопасность России / В. С. Загашвили. – М., 1997. – 360 с.
4. Основные показатели социально-экономического положения регионов РФ в I полугодии 2004 года // Регионоведение. – 2004. – № 3. – С. 38–62.
5. Михайленко В. И. Формирование нового экологического мировоззрения как основы экологической безопасности / В. И. Михайленко // Проблемы экологической безопасности и сохранения природно-ресурсного потенциала: Междунар. науч.-практ. конф. – Ставрополь, 2004. – 266 с.

УДК 681:371.3

НОВЫЕ ИГРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА

А. В. Ларичева

Игровые или имитационные формы обучения персонала на сегодняшний день становятся одними из наиболее востребованных в процессе обучения персонала. Это связано с тем, что подобный вид обучения дает возможность изучить различные формы профессиональной и социальной деятельности в обстоятельствах, безопасных с точки зрения рисков, издержек и санкций в случаях неоптимального поведения. В свете роста уровня развития информационных технологий этот процесс получает новые направления его применения и повышения эффективности.

Сегодня вопросы профессионального обучения достаточно широко освещены в отечественной и зарубежной литературе по менеджменту персонала, в частности в работах М. В. Грачева, М. И. Магуры, А. Я. Кибанова,

А. П. Егоршина, В. Е. Маслова, В. Н. Слинкова, Т. Ю. Базарова и других исследователей. Приоритетное значение в публикациях ученых-экономистов Н. Д. Лукьянченко, Л. А. Лутай, С. П. Калининой, Н. С. Глинкиной, Д. Ю. Кравцовой, А. В. Михайлюк и другие дается проблемам обоснования использования систем профессионального обучения на предприятии, методам и направлениям обучения. Большинство рекомендаций по совершенствованию подобных систем не освещают вопроса соотношения применяемых методов обучения с возможностями современных компьютерных технологий. Мнения по данному направлению расходятся и опрос эффективного применения компьютерных технологий в обучении остается открытым.

Поэтому целью данной статьи является изучение современных игровых технологий, направлений их применения, а также основных преимуществ и недостатков их модернизации.

Самой эффективной для выработки практических знаний и умений, согласно мнению множества специалистов, является группа активных методов обучения. Согласно результатам исследования, в результате обучения слушатели усваивают материал следующим образом:

- на 20 % при чтении лекций;
- на 30 % при чтении лекций с использованием наглядных пособий;
- на 50 % при использовании аудиовизуальных средств;
- на 70 % при проведении дискуссий;
- на 90 % при разборе конкретных ситуаций [1].

Активные методы обучения – это методы обучения посредством воспроизведения (имитирования) производственной деятельности в учебном процессе. Какая сторона производственной деятельности и в какой степени воспроизводится зависит от особенностей конкретных методов и дидактических целей [2, с. 18].

Разделить методы обучения однозначно на активные и неактивные непросто.

Некоторые из них являются переходными к практическим занятиям и самостоятельной работе. Бесспорно, к активным методам можно отнести разбор конкретных ситуаций, занятия-дискуссии по проблемам предприятия, а также учебно-практические конференции по обмену опытом и методы социально-психологического тренинга.

Деловые игры также входят в разряд активных методов обучения персонала.

Цель игрового обучения – в безопасных условиях пробудить, формировать и развить личностный потенциал, умения и навыки обучаемых таким образом и в такой степени, чтобы они могли реализовывать свои ресурсы, свои креативные возможности на практике.

Игровому обучению присущи те же черты, что и игре:

- свободная развивающаяся деятельность, предпринимаемая по указанию преподавателя,

и осуществляемая обучающимися по желанию;

- творческая, импровизационная, активная по своему характеру деятельность;
- эмоционально напряженная, состязательная, конкурентная деятельность;
- деятельность, проходящая в рамках прямых и косвенных правил, отражающих содержание игры и элементов общественного опыта;
- деятельность, имеющая имитационный характер, в котором моделируется профессиональная или общественная среда жизни человека [4].

Высокая активность, эмоциональная окрашенность игры порождает и высокую степень открытости участников. Обучающийся открывается, снимает в игре психологическую защиту, теряет настороженность, становится самим собой. Это может объясняться тем, что участник игры решает игровые задачи, увлечен ими и поэтому не готов к противодействию с другой стороны. Экспериментально было показано, что в ситуации некоторой рассеянности внимания иногда легче убедить человека принять новую для него точку зрения. Если переводить внимание человека на что-то незначительное, то эффект убеждения будет более сильным. Этим определяется высокая продуктивность обучающего воздействия игровых ситуаций.

Деловые игры отличаются от других, во-первых, имитацией деятельности реальных социально-экономических систем; во-вторых, участники игры выступают в тех или иных ролях лишь для приобретения опыта преодоления конфликтов и принятия деловых решений; в-третьих, деловая игра всегда метод коллективного обучения; в-четвертых, в деловых играх создается эмоциональный настрой для активизации процесса обучения.

На современных предприятиях применяется довольно большое количество разновидностей деловых игр: организационно-деятельностные, проектные, организационно-мыслительные, продуктно-ориентированные, практически-деловые, рекреационные и т. д. У каждой из этих игр своя задача, но большинство из них

связано скорее с решением каких-либо производственных задач, нежели с образованием персонала. Полученные знания и опыт в результате не являются целью, а только сопутствующим результатом проводимых игр. Поэтому необходимо выбирать для подготовки специалистов такие виды игр, которые будут ставить объединение в команду своей целью, а не использовать командную работу как метод. Кроме этого, важной проблемой является выработка у персонала умения мыслить нестандартно и инновационно.

По этим двум важным признакам выделяют три основных вида игр, несущих наибольшую образовательную нагрузку, так как все остальные являются производными от них [4]. Этими видами являются инновационные, командные (ансамблевые) и ролевые (имитационные) игры (рис. 1).

Имитационные или ролевые игры необходимо выделить отдельно, поскольку этот вид позволяет обучать персонал практически с нуля, методом практики, в то время как два предыдущих вида больше связаны с обучением персонала в смысле его развития. Рассмотрим имитационные игры более подробно.

Смысл имитационной или ролевой игры заключается в исполнении участниками заранее розданных ролей. Игра помогает лучше понять сотрудникам схему работы других подразделений, что уменьшает количество конфликтов на предприятии, связанных с запросами одного отдела и возможностями другого. Также игра может служить чисто об-

разовательным целям, поскольку в игровом процессе вырабатываются навыки решения стандартизированных задач, соответственно применяются стандартные методы.

Таким образом, появляется возможность обучить сотрудника «имитировать» действия, соответствующие определенным должностям. Несомненно, он не сможет обосновать свои действия или понять, почему надо поступать так, а не иначе: для этого необходимо специальное образование, но сможет выполнять задания, соответствующие этой должности, в повседневной рутине и более эффективно получать специальное образование [3, с. 34].

При организации имитационной игры следует придерживаться следующего алгоритма (рис. 2):

При анализе игровых этапов восстанавливается порядок действий участников, оценивается правильность выбранных решений с различных точек зрения. Информация обобщается, выделяются цепочки причинно-следственных связей. Обучающий или преподаватель объясняет участникам, какие ошибки были допущены и как нужно было себя повести в той или иной роли. Затем обучающий перераспределяет роли между участниками и процесс повторяется.

Понятно, что для моделирования и объяснения проблемной ситуации, в решении которой участвуют обучающиеся, затрачивается большое количество времени и не всегда предложенная модель полностью охватывается пониманием обучающихся.

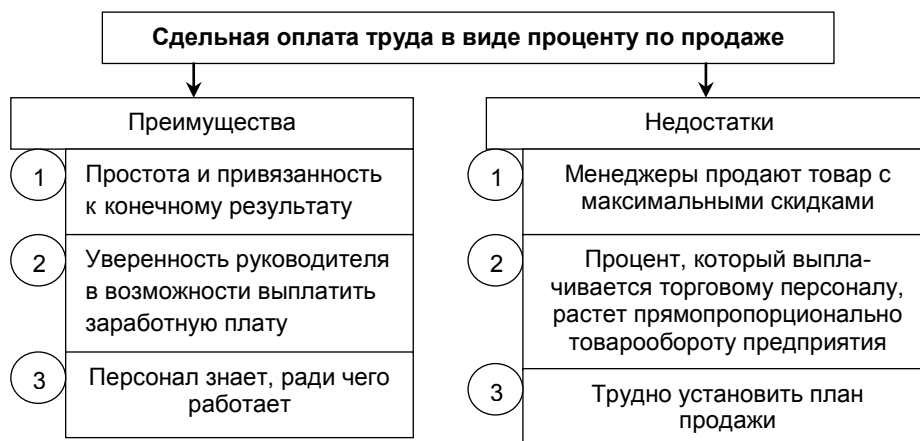


Рис. 1. Типология имитационных игр

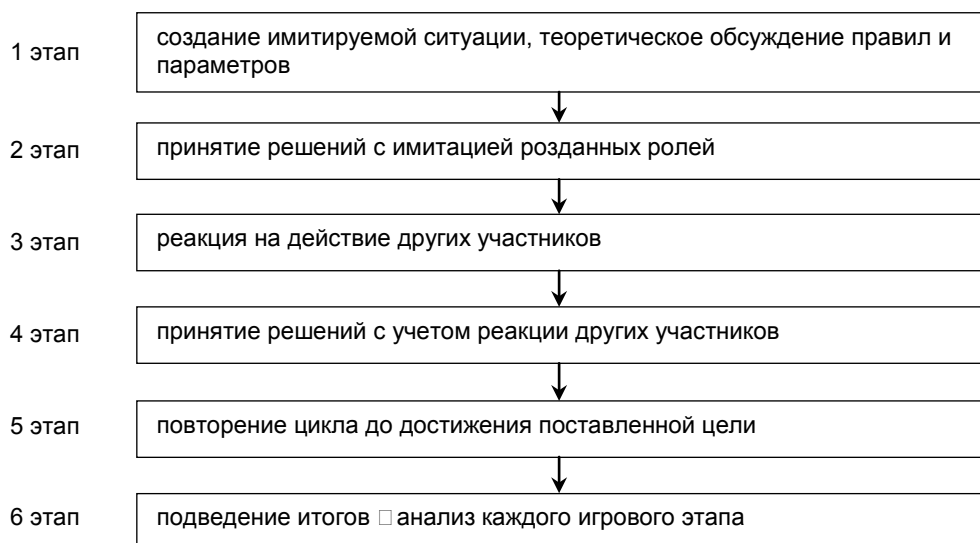


Рис. 2. Примерный алгоритм организации имитационной игры

Однако современное развитие технологий позволяет переносить игровую среду в электронный или виртуальный формат. Используя их, можно смоделировать ситуацию таким образом, чтобы обучающиеся достоверно воспринимали происходящее и действовали в условиях как бы реального времени. В результате обучающиеся переживают сходные с реальностью эмоции, выполняют действия, наиболее точно соответствующие принятым ими решениям.

Появляется понятие «технология игрового обучения» или «агротехника», позволяющей обучать пользователей тем или иным профессиональным навыкам, и чаще всего реализуемой на базе программно-технических комплексов. Основное преимущество таких методов обучения заключается в их наглядности и доступности для широкой аудитории [4]. Не маловажным фактором является и общая привлекательность такой формы обучения, особенно для молодых пользователей.

Благодаря современным мультимедийным технологиям игровое обучение приобретает всё новые, более качественные и интерактивные формы. В процессе такого обучения обучающиеся могут самостоятельно взаимодействовать с компьютерной обучающей игрой, а также взаимодействовать друг с другом по сети, выполняя те или иные роли. Таким образом, степень погружения в виртуальный мир

достаточно велика, что позволяет передавать достаточно большой объём информации потенциальным пользователям, и вырабатывать у них те или иные навыки.

Среди обучающих компьютерных игр более серьезный подход имеют *имитационные игры* – они представляют собой процесс, в котором пользователи играют те или иные роли, и взаимодействуя стремятся совместно достигнуть той или иной цели. Благодаря компьютерным технологиям стало возможным проводить имитационные игры в виртуальных мирах. При этом пользователи также могут взаимодействовать друг с другом посредством виртуальных персонажей, а также с помощью голосовой связи.

Создание таких виртуальных миров возможно благодаря высокому уровню развития сетевых технологий и 3d графике. Такая реализация имитационных игр имеет ряд существенных преимуществ. Прежде всего люди могут находиться на достаточно отдалённом расстоянии (это может использоваться наряду с технологиями дистанционного обучения). В виртуальном мире могут симулироваться практически любые реальные условия и ситуации, при этом нет необходимости расходовать какие-либо ресурсы для их создания в реальной среде. Для большей степени погружения в виртуальный мир, могут быть использованы технологии виртуального окружения.

Целевая аудитория корпоративного обучения – это сотрудники в возрасте от 25 до 45 лет, преимущественно с высшим образованием. Поэтому целью применения игровых технологий в их переподготовке является повышение уровня заинтересованности в процессе и результате. Традиционная система образования не вызовет у этой аудитории того интереса, который вызывают игровые и симуляционные ситуации. Кроме того, эта категория людей владеет персональным компьютером на достаточном или высоком уровне. В связи с чем использование компьютерных образовательных программ и технологий вполне удовлетворяет уровень самосознания и мотивации сотрудников в процессе приобретения знаний.

Но как и у любой системы у имитационного моделирования реальности есть свои *недостатки*. Следует понимать, что в имитационных играх участники имеют дело с моделями, а не с реальными ситуациями, что накладывает определенные ограничения. Например, решения, разработанные в ходе имитационной игры, носят больше теоретический характер и не могут применяться на практике без определенной адаптации. При переносе имитационных игр в электронное пространство велика вероятность того, что процесс обучения будет восприниматься участниками как компьютерная игра, а не как средство обучения или увеличения мастерства. Поэтому данному направлению необходимо дальнейшее изучение и развитие.

Современное развитие игровых технологий позволяет применять дифференцированный подход при их разработке и использовании, увеличивая эффективность и результативность этого метода. Развитие компьютерных технологий дает новый толчок в совершенствовании имитационных игр, позволяя моделировать виртуальную реальность, где личностные качества обучающихся могут быть реализованы в полной мере, а риски принять неверное решение снижаются. Такой метод обучения будет более интересным и познавательным для основной категории персонала, проходящего переподготовку на предприятиях и даст возможность отдельным личностям раскрыть свои бизнес-таланты в полной мере. Поэтому дальнейшее исследование этого направления представляется перспективным и требующим подробного изучения и развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Возможности применения информационных и коммуникационных технологий в открытом образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ido.rudn.ru/Open/ikt/3.htm>
2. Князев А. М. Основы активно-игрового обучения / А. М. Князев. – М. : РАГС, 2005. – 115 с.
3. Ментс М. Ван. Эффективное использование ролевых игр в тренинге / М. Ментс. – Спб. : Питер, 2002. – 208 с.
4. Технологии интерактивных обучающих систем [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ve-sim.ru/tech.html>