

Пивоваров Григорий Ильич

аспирант

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

г. Санкт-Петербург

ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ КАК МЕТОД ИМИТАЦИОННОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ: АВТОМАТИЗАЦИЯ HR ПРИ ПОМОЩИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

***Аннотация:** в статье представлена разработка деловой игры, основанной на методах имитационного моделирования. Данный метод применен для совершенствования профессиональных компетенций студентов старших курсов в условиях, приближенных к реальным. В процессе обучения учащиеся получают практический опыт командного взаимодействия, отрабатывают возможные сценарии рабочего процесса и представление о необходимых профессиональных качествах для выбранной профессии или сферы деятельности. Игра требует предварительной подготовки, возможно участие нескольких преподавателей/консультантов (в зависимости от числа студентов, участвующих в игре). Также возможно привлечение экспертов из организаций, представляющих потенциальных работодателей. Процесс обучения максимально приближен к реальности, учащиеся получают практические рекомендации для совершенствования своих компетенций.*

***Ключевые слова:** деловая игра, методика обучения, тренировочный процесс, командная работа, обучение, практический опыт, поведенческая модель, имитационное моделирование, бизнес-сценарий, тренинг для студентов, метод тестирования, ролевая игра, учебный процесс.*

5.2.6. – Менеджмент.

Деловые игры являются распространенной методика обучения и тренировки различных навыков и компетенций, применяемой как в образовательном процессе, так и в деловой практике организаций. В рамках деловой игры преподаватель или тренер ставит перед студентами различные задачи, близкие к

реальным, характерным для определенной организации, либо отрасли. Это позволяет обучаемым развить компетенции, необходимые для решения поставленных задач, тренирует навыки в принятии решений, анализа своих действий, командной работы. Одним из ключевых этапов проведения деловых игр является имитационное моделирование. Оно представляет собой основополагающий элемент, дающий участникам деловой игры возможность воспроизвести рабочие ситуации и проанализировать возможные последствия тех или иных действий и решений, выполняемых в ходе игры [1; 4].

Деловые игры традиционно относят к видам обучения, в рамках которых используется моделирование ситуаций из реальной деловой практики. Во время таких игр студенты делятся на группы (команды), при этом каждому из участников в команде определяется определенная статус-роль (поведенческая модель) в рамках данной игры. Примером таких статусов могут быть руководитель организации, менеджер по продажам, риск-менеджер, инвестор и др. Деловая игра может быть направлена как на обучение участников определенным профессиональным навыкам, так и для повышения слаженности работы команды, координации между участниками, отработки эффективных коммуникационных практик [3].

Сфокусировавшись на выполнении заданий в деловой игре, обучающиеся оттачивают навыки анализа, принятия решений на основе конкретных кейсов, получают опыт работы в команде и разделению обязанностей между участниками, развивают способности справляться со стрессовыми ситуациями. Деловые игры могут использоваться не только как инструмент образовательного процесса, но также и в рамках контрольных проверок квалификации сотрудников различных подразделений, оценки слаженности и эффективности командного взаимодействия [2].

В деловых играх все чаще применяются методы имитационного моделирования. Имитационное моделирование является методом обучения, позволяющим создать модель системы или процесса для их изучения в различных тестовых условиях, однако без проведения экспериментов в реальном мире и в рабочей среде. В рамках деловых игр имитационное моделирование применяется для отработки бизнес-сценариев и процессов, при этом пользователи могут обучиться

различным методам решения проблем, а также оценить последствия принятых решений (таблица 1) [4].

Таблица 1

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	ИГРОВАЯ МОДЕЛЬ				ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
	Цели игровые	Сценарий игры	Правила игры	Комплект ролей и функций игроков	
	Цели педагогические	Графическая модель взаимодействия участников	Система оценивания	Предмет игры	
	ИМИТАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ				

Описание деловой игры для студентов старших курсов экономических специальностей.

«Методы взаимодействия с потенциальным работодателем в организации»

Цель игры – развить следующие компетенции студентов:

- навык взаимодействия с потенциальным работодателем;
- навык совместной работы, коммуникации в группе, ведения переговоров;
- умение решать нечетко поставленные задачи, принимать решения в условиях динамичной среды.

Игра состоит из трех основных этапов.

Этап 1. Проверка личностных качеств студента методом тестирования.

Продолжительность этапа составляет 1–2 часа.

Основная задача этапа 1 заключается в выявлении сильных сторон каждого участника и включает проверку способности участников к адаптации, творческому подходу к преодолению проблем при решении поставленных задач. При прохождении данного этапа студенты используют технологии машинного обучения (например, платформу Sber AI). Этап 1 состоит из двух последовательных шагов.

Шаг 1. Тестирование на платформе Sber AI.

На шаге 1 студенты выполняют несколько тестов, целью которых является оценка личностных качеств участников, их навыков в решении поставленных задач, способность к аналитическому и нестандартному мышлению [6].

На данном шаге могут применяться следующие тесты [5]:

- тест на IQ для оценки уровня логического и аналитического мышления;
- тест на эмоциональную устойчивость (например, способность понимать и контролировать свои эмоции и эмоции других членов команды);
- тест на креативность (оценка способности принимать нестандартные решения);
- тест на лидерские качества (определение ролей в команде, оценка способности студентов принимать решения, работая в группах);
- тест на стрессоустойчивость (оценка действий студентов, находящихся в необычных для них ситуациях или под давлением, например, при ограниченном времени выполнения тестовых заданий).

Шаг 2. Обсуждение результатов.

После завершения тестов, выполненных студентами на шаге 1, каждый участник получает персонализированные рекомендации по развитию своих личностных навыков, ориентированных на работу в организации.

При этом преподаватель дает пояснения, какие навыки и компетенции наиболее востребованы для работы в данной организации, учитывая ее отраслевую специфику, а также предполагаемую роль испытуемых. Например, акцент может быть сделан на гибкости, стрессоустойчивости, коммуникабельности для полноценной командной работы, способности к обучению, умению достигать поставленный результат.

Этап 2. Симуляция работы в организации.

Продолжительность этапа составляет 3–4 часа.

Основная задача этапа 2 заключается в следующем: основываясь на результатах тестов, пройденных на этапе 1, участникам будет предложено поработать в командах (группах) для решения бизнес-задач, приближенных к реальным, и симулирующих работу в фирме технологического профиля. В процессе обучения на

этапе 2 студенты будут отрабатывать практические навыки взаимодействия в команде, навыки переговорного процесса, навыки принятия решений и общения с потенциальным работодателем. Этап 2 состоит из пяти последовательных шагов.

Шаг 1. Разделение на команды (группы).

На данном шаге студенты делятся на команды по 4–6 человек. Каждая команда представляет собой аналог рабочей группы или стартапа, которой предстоит решать конкретную задачу в рамках определенного бизнес-процесса внутри организации.

Шаг 2. Распределение ролей (функций) между членами каждой команды.

Каждому члену команды назначается определенная роль: генеральный директор, менеджер по набору персонала, менеджер по продажам, маркетолог, инженер, ИТ-дизайнер и т. д. Роли могут быть условными, однако важно, чтобы каждый член команды получил роль, имеющую прямое отношение к индивидуальным обязанностям в организации.

Шаг 3. Распределение заданий между командами.

На данном шаге каждая команда получает задачу в зависимости от назначенной роли (функции) в компании, например, разработать новый продукт, улучшить уже существующий и/или предложить стратегию для выхода на новый рынок с данным продуктом. Команды должны подготовить презентацию по итогам выполненного задания, которую можно представить возможным инвесторам или руководству компании (возможно привлечение экспертов из реальных компаний, заинтересованных в специалистах данного профиля). Данная презентация будет оцениваться по определенным критериям как преподавателем/инструкторами, так и самими студентами на этапе обсуждений.

Шаг 4. Выполнение задания.

Команды получают задание провести так называемый «мозговой штурм» (генерируют идеи, предлагают оптимальные решения). На данном шаге происходит распределение обязанностей внутри самой группы, назначаются ответственные за отдельные направления (например, исследование рынка и нахождение рынков сбыта, создание концепта продукта, анализ конкурентов, логистика

и т. д.). Затем группа приступает, собственно, к разработке самого продукта от идеи создания до доставки его конечному потребителю. Чрезвычайно важно предусмотреть возможность взаимодействия с работодателем/инструктором в процессе обучения. Такое взаимодействие может заключаться в имитации переговоров с потенциальным работодателем (представителем компании). Во время таких общений обсуждаются этапы выполнения задания, возможности внесения поправок в сам процесс его выполнения на первых этапах и т. д. Преподаватель / консультант может подсказать и направить команду на данном этапе.

Шаг 5. Презентация и предварительное оценивание результатов.

По итогам выполненного задания каждая команда представляет свои решения и конечный продукт в виде презентации, выступая перед остальными участниками / командами. Команды, наряду с инструкторами/преподавателями, оценивают успехи друг друга, заполняя анкетные листы и проставляя баллы по каждому пункту (например: креативность, логика, техническая состоятельность решений, эффективность командного взаимодействия и т. д.). Перед выставлением баллов команды, которые оценивают в данный момент презентацию выступающей группы, обсуждают сильные и слабые стороны решений команды в контексте поставленных «работодателем» задач. Это способствует более объективной оценке всех команд.

Этап 3. Окончательная оценка и подведение итогов.

Продолжительность этапа составляет 1 час.

Данный этап состоит из 2 шагов и проводится преподавателем/инструкторами.

Шаг 1. Оценка индивидуальных качеств и командного духа.

Инструкторы/преподаватель оценивают как каждую команду в целом, так и индивидуально каждого участника, опираясь на свое экспертное мнение и на результаты анкетирования самих студентов. Особое внимание должно уделяться командной работе, тому, как участники взаимодействовали друг с другом, как справлялись с возникающими конфликтами, какие индивидуальные качества при этом продемонстрировал каждый студент.

Шаг 2. Подведение итогов и выдача рекомендаций.

На этом заключительном шаге студенты получают общие и индивидуальные рекомендации для дальнейшего развития навыков, которые они проявили в ходе игры. Отмечаются сильные и слабые стороны каждого студента. Обсуждается возможность выбора своего места в организации, перспективы карьерного роста, наработка личных качеств, которые важны для будущей работы в выбранной сфере.

Ресурсы для проведения игры.

1. Платформа для тестирования (например, Sber AI).
2. Эксперты / специалисты, инструкторы/преподаватели для организации процесса обучения и оценивания.
3. Презентационные материалы (слайды, анкетные листы для участников и преподавателей / консультантов).
4. Компьютеры с доступом к интернету для проведения исследований и презентаций.

Ожидаемые результаты данной обучающей игры.

Участие в предложенной игре позволит студентам улучшить (развить) компетенции, востребованные при командной работе над реальными задачами, с которыми они могут столкнуться в ходе будущей практической деятельности. У студентов появится возможность применить на практике полученные знания и сделать выводы о том, на что нужно обратить особое внимание, какие навыки могут быть востребованы для работы в реальной организации, и как правильно и эффективно взаимодействовать с работодателями. Данная игра также нацелена на развитие уверенности в себе, навыка общения в коллективе, правильного ведения переговоров и принятия решений, критической оценки себя и адекватного оценивания действий своих коллег.

Предложенный формат игры позволяет развить профессиональные и личные качества студентов во время учебы, заранее готовя их к успешной карьере в различных организациях.

Список литературы

1. Гидрович С.Р. Игровое моделирование экономических процессов. Деловые игры / С.Р. Гидрович, И.М. Сыроежкин. – М.: Экономика, 2016. – С. 34–40.

2. Емельянов С.В., Бурков В.Н., Ивановский А.Г. Метод деловых игр / С.В. Емельянов, В.Н. Бурков, А.Г. Ивановский // Обзор. – М., 1976. – 58 с.

3. Зарукина Е.В. Активные методы обучения: рекомендации по разработке и применению: учеб.-метод. пособие / Е.В. Зарукина, Н.А. Логинова, М.М. Новик. – СПб: СПбГИЭУ, 2010. – 59 с.

4. Сыроеждин И.М., Вербицкий А.А. Методика разработки и использования деловых игр как формы активного обучения студентов / И.М. Сыроеждин, А.А. Вербицкий. – М.: НИИ ВШ, 1981. – 36 с.

5. Имитационная управленческая игра // Большая российская энциклопедия: научно-образовательный портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bigenc.ru/c/imitatsionnaia-upravlencheskaia-igra-6414a8/?v=5118385> (дата публикации: 06.10.2022).

6. Искусственный интеллект для людей: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ai.sber.ru/> (дата обращения 30.11.2024).