

ИГРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРЕПОДАВАНИИ ПРОФИЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН ПО НАПРАВЛЕНИЮ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Бельчич А.Ю.

Российский государственный университет физической культуры, спорта, молодежи и туризма, Москва, e-mail: belchich.ay@rgufk.ru

В статье выделена специфика новой реальности профессионального мира VUCA, показана необходимость подготовки конкурентоспособных специалистов нового поколения, активизации игровых практик в процессе обучения профессионалов. Перспективными направлениями исследований остаются вопросы готовности преподавателя к реализации инновационных технологий с учетом профиля подготовки в условиях цифровизации образования. Автор считает, что профессиональные компетенции будущих менеджеров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» наиболее эффективно формируются на основе инновационных игровых технологий. Основным механизмом социального развития современного общества выступают качественное образование на всех уровнях подготовки, подготовка квалифицированных профессиональных работников на основе компетентного подхода. Автор рассматривает организационно-управленческие компетенции как базовые компетенции будущих менеджеров и доказывает, что они наиболее эффективно формируются в учебном процессе с помощью методов геймификации, деловой игры, коучинга, кейс-технологий, технологий виртуальной реальности и игровых методов экономической науки. Внедрение в учебный процесс инновационных игровых технологий (коучинга, кейс-технологий, технологий виртуальной реальности) в преподавании профильных дисциплин по направлению «Управление персоналом» должно обеспечить качество подготовки будущих менеджеров, соответствующее современным вызовам. Автор выделяет геймификацию как новый образовательный тренд, который позволит обучающимся максимально включиться в профессиональную среду, активно апробировать свои знания и проектировать индивидуальную траекторию дальнейшей профессионализации.

Ключевые слова: игровые методы, управление персоналом, методы экономической науки, коучинг, кейс-технологии, технологии виртуальной реальности, геймификация.

GAME TECHNOLOGIES IN THE TEACHING OF SPECIALIZED DISCIPLINES IN THE DIRECTION OF "PERSONNEL MANAGEMENT"

Belchich A.Yu.

Russian State University of Physical Culture, Sports, Youth and Tourism, Moscow, e-mail: belchich.ay@rgufk.ru

The article underlines the new reality of the professional world of VUCA, indicates the need to train competitive specialists of a new generation, activate gaming practices in the process of training professionals. Promising areas of research remain questions of the teacher's readiness to implement innovative technologies, taking into account the profile of training in the context of digitalization of education. The author believes that the professional competencies of future managers in the field of training 38.03.03 "Personnel Management" are most effectively formed on the basis of innovative gaming technologies. The main mechanism for the social development of modern society is quality education at all levels of training, the training of qualified professionals based on a competency-based approach. The author considers organizational and managerial competencies as the basic competencies of future managers and proves that they are most effectively formed in the educational process using gamification, coaching, case technology, virtual reality technology and game methods of economics. The introduction of the development of gaming technologies into the educational process in the teaching of specialized disciplines in the territorial «Personnel Management» should have corresponded to the quality of the expectations of the expectation manager, corresponding to the expected challenge. The author highlights gamification as a new educational trend that will allow students to get involved in the professional environment as much as possible, actively test their knowledge and design an individual trajectory for further professionalization.

Keywords: game methods, personnel management, methods of economic science, coaching, case technologies, virtual reality technologies, gamification.

Одним из вызовов современного «осыпающегося мира» (доклады Валдайского дискуссионного клуба 2020 г.) выступает социальная ситуация развития профессионалов,

характеризующаяся волатильностью и аморфностью с задачами нарастающей неопределенности профессиональной картины мира. Новая трудовая реальность – VUCA (volatility – непостоянство, uncertainty – неопределенность, complexity – сложность, ambiguity – неоднозначность) предъявляет особые требования к качествам профессионалов, к их обучению и деятельности. Пандемия COVID-19 катализировала явление индивидуализации траекторий развития, отражающееся во множественности выбора стратегий основных видов деятельности – игры, учения, труда. Растущими сегментами «нового сложного мира» выступают как киберфизическое производство, высокоперсонализированные сервисы, так и практики ludic-сообществ, естественным образом объединяющие работу, игровое творчество и повседневную жизнь.

Актуальность проблемы и необходимость определения сущности игровых технологий в подготовке профессионалов определяют цель исследования, которая заключается в раскрытии особенностей внедрения игровых методов в преподавании профильных дисциплин по направлению «Управление персоналом».

В условиях вызовов, стоящих перед современным образованием, методологическими подходами к подготовке выпускников становятся компетентностный, субъектный и деятельностный подходы.

Основным механизмом социального развития цифрового общества выступают качественное образование на всех уровнях подготовки, подготовка квалифицированных профессиональных работников на основе компетентностного подхода. Высокий уровень профессиональной подготовленности выпускников определит прорыв в создании инновационной экономики страны, развитии цифровой экономики, реализации долгосрочных целей и задач социально-экономического развития Российской Федерации. Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» предусматривает готовность выпускников к выполнению видов деятельности, по которым готовят бакалавров: организационно-управленческая, экономическая, информационно-аналитическая, социально-психологическая, проектная и организационная деятельность. При обучении бакалавров большую роль играют компетенции, соответствующие данным видам деятельности, и формирование профессиональных компетенций должно осуществляться в практико-ориентированной деятельности будущих менеджеров.

В научной литературе существуют различные подходы к определению ключевых профессиональных компетенций будущих менеджеров. Исследователи выделяют коммуникативно-рефлексивные [1], предпринимательские [2], полифункциональные [3], поликультурные [4], кросскультурные [5], аналитические [6], организационно-

управленческие [7] компетенции. Общеизвестна необходимость формирования hard и soft skills профессиональных компетенций обучающихся.

Материал и методы исследования. В нашей работе мы рассматриваем организационно-управленческие компетенции как ядро кадрового менеджмента, включающие совокупность базовых и специальных умений и продуктивные управленческие функции. Принципиально важно выделить две взаимосвязанные стороны организационно-управленческих компетенций: компетенции по организации и управлению самостоятельной познавательной деятельностью; компетенции по организации и управлению профессиональной деятельностью. Теоретической основой формирования организационно-управленческих компетенций будущих менеджеров выступает деятельностный подход, где деятельность обучающегося рассматривается как путь продвижения личности с соответствующими компетенциями из мира знаний (экономические, аналитические, психологические компетенции) в мир деятельностей (организационные, коммуникативные, проектные, управленческие компетенции).

Необходимо подчеркнуть, что организационно-управленческие компетенции будущих менеджеров формируются при реализации субъектного подхода в обучении – создании условий самосозидания, самореализации, креативности личности. Психологи отмечают, что студенческий возраст – сензитивный период формирования интеллектуальных, рефлексивных, личностных достижений, период осознания и становления субъекта учебной деятельности. Показателями субъектной позиции выступают иерархия ценностных ориентаций, рефлексия собственного сознания и учебной деятельности, внутренняя позиция личности, зрелость социальных установок, развитие навыков саморегуляции. Как утверждает Т.Ц. Дугарова, выраженность показателей субъективной позиции детерминирует «качество профессиональной деятельности и компетентности специалиста, способствует достижению акме профессиональной деятельности» [8].

Результаты исследования и их обсуждение. Организационно-управленческие компетенции будущих менеджеров наиболее эффективно формируются при интенсификации учебного процесса, активном использовании интерактивных игровых методов обучения (Е.С. Полат, 2001, Г.К. Селевко, 2005, В.В. Логинова, 2017, С.С. Миронцева, 2019, и др.). Несмотря на достаточное количество исследований по формированию организационно-управленческих компетенций будущих менеджеров, остаются нерешенными противоречия между социальным заказом общества на подготовку высококвалифицированного специалиста и готовностью специалиста к изменяющимся условиям профессиональной деятельности, теоретической разработанностью проблемы учебной деятельности студентов и недостаточным уровнем практикоориентированности процесса обучения будущих менеджеров.

Методологические основы активизации деятельности студентов сформулированы в трудах Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, А.А. Вербицкого, Т.И. Шамовой и др. Теоретические основы исследования игровых технологий в практике обучения и подготовки менеджеров составляют работы Т. Бойделл, Дж. Дьюи, Й. Хейзинга и др. Игровые технологии в преподавании профильных дисциплин по направлению «Управление персоналом» рассматриваются как моделирование процессов менеджмента в изменяющихся условиях профессиональной деятельности.

Как показывает анализ литературы, существуют различные классификации игровых технологий обучения: активные игры (деловые игры, обучающие игры), психологические игры (различные виды тренингов, игры саморегуляции), кейс-технологии, индивидуализированные игры (ситуационное или кейс-интервью, поведенческое интервью, стресс-интервью), игры-стратегии или бизнес-стратегии, компьютерные игры и игры с использованием искусственного интеллекта. Среди инновационных игровых методов, отражающих последние достижения науки и информационно-коммуникационных достижений, мы выделяем деловые игры, коучинг, кейс-технологии, геймификацию, технологии виртуальной реальности и др. С учетом тенденций цифровизации обучения игровые методы используются нами как в очном формате, так и в онлайн-формате обучения студентов.

Деловые игры, используемые в процессе развития организационно-управленческих компетенций будущих менеджеров, выполняют несколько функций: обучающую (моделирование контекста профессиональных ситуаций), воспитательную (развитие профессионально значимых качеств личности), коммуникативную (общение в парах, взаимодействие в малых группах). Как показал опыт, наибольшей популярностью среди студентов пользуются игры, разрабатываемые коллективом разработчиков с учетом профиля подготовки менеджеров. Этапы разработки деловой игры включают предварительное ознакомление с содержанием профильных дисциплин по направлению «Управление персоналом», организацию проектной команды разработчиков, подготовку проектной документации, апробацию демоверсии деловой игры, анализ результатов, исправление ошибок и разработку рекомендаций для реализации деловой игры. Деловые игры активизируют познавательную активность студентов, развивают личностные и профессиональные стратегии участников игры.

Деловые игры «Отборочное интервью», «Мой бизнес», «Проведение переговоров», «Производственные ситуации», «Управление конфликтами» направлены на развитие и совершенствование профессиональных компетенций будущих менеджеров. Особое место в подготовке менеджеров занимают деловые игры по развитию лидерских качеств. В цикл

деловых игр по лидерству включены блоки «Навыки самопрезентации», «Публичное выступление», «Решение сложных ситуаций», «Навыки мотивирования и убеждения», «Развитие корпоративной культуры» и др. В условиях изменяющихся трудовых реалий важно развитие организационно-управленческих компетенций, востребованных и сегодня, и в эпоху четвертой индустриальной революции.

Коучинг как метод обучения определяет стратегию формирования организационно-управленческих компетенций будущих менеджеров, основанную на раскрытии личностного потенциала обучающихся с учетом возрастнo-психологических особенностей. Ведущая роль принадлежит позиции преподавателя, его готовности выступать тренером-коучем, учителем-фасилитатором, наставником, способным облегчить обучение и побудить обучающихся к достижению поставленных целей.

Традиционный подход к преподаванию профильных дисциплин по направлению «Управление персоналом» основывается на преобладании теоретических знаний, на описательных методах обучения и ретроспективных представлениях, где недостаточное внимание уделяют анализу конкретных случаев разрешения ситуаций и достижения успехов, решения конфликтных случаев, роли личности лидера и т.д. Контекст обучения, специфичный для коучинг-обучения, поможет углубить понимание студентов о возможностях профессионального развития и личностного продвижения в своей профессии, так как преподаватели – практикующие специалисты динамически взаимодействуют с учебной средой, побуждают обучающихся сосредоточиться на своих целях. Наиболее значимыми факторами, влияющими на вовлеченность учащихся в коучинг-обучение, выступают: когнитивная карта-схема движения в профессии, динамичность занятий, интенсивность практики. Ролевые игры, упражнения, лонгитюдные полуструктурированные интервью и использование видео- в коучинг-обучении выступают ценным инструментом для оценки личностного потенциала, получения обратной связи и улучшения обучения. В онлайн-курсах профильных дисциплин по направлению «Управление персоналом» преподаватель получает возможность индивидуализировать процесс наставничества, направлять мотивационные рекомендации, побуждающие обучающихся сосредоточиться на своих целях.

Кейс-технологии в обучении менеджеров имеют столетнюю историю, беря начало с Гарвардской школы бизнеса, а затем продолжаясь как на курсах MBA, так и на курсах Executive Education. Как игровая технология в преподавании профильных дисциплин по направлению «Управление персоналом» кейс-технологии представляют собой интерактивное тематическое исследование на основе конкретных случаев для практического обучения менеджеров. Как показывает опыт использования кейс-технологий, студенты получают больше рекомендаций и поддержки в технологическом и педагогическом плане при создании

увлекательной и плодотворной среды обучения. В онлайн-курсах профильных дисциплин по направлению «Управление персоналом» обучение с использованием кейс-технологий решает триединую задачу: онлайн-фасилитация, обучение на основе конкретных случаев и работа в виртуальной команде.

С усилением тенденций цифровизации образования заметную роль стали играть технологии виртуальной реальности, используемые в учебном процессе. Цифровое воспроизведение «эффекта присутствия» в обучении будущих менеджеров предполагает полное погружение студентов в процесс производства, наглядность и яркость образов, активизацию всех каналов восприятия информации, технические элементы развлечения в учебном процессе и др. Виртуальный преподаватель ведет процесс обучения на основе оцифрованного содержания профильной дисциплины. Технологии виртуальной реальности позволяют вести обучение и с применением дистанционных технологий. Успешно применяются технологии виртуальной реальности при погружении в реальные управленческие и бизнес-процессы, при моделировании чрезвычайных ситуаций и конфликтных ситуаций. Студенты в процессе обучения должны быть ознакомлены с основными трендами цифровой трансформации современного менеджмента: виртуальной и дополненной реальностью, искусственным интеллектом, привлечением удаленных сотрудников, блокчейном и иными – и готовы внедрить их.

Организационно-управленческие компетенции будущих менеджеров формируются при использовании игровых методов современной науки, таких как: 1) интерактивное взаимодействие с цифровой образовательной средой на уровне физической и виртуальной среды; 2) использование цифрового облака как хранилища образовательных продуктов, «авто-тренинги»; 3) консалтинг; 4) online-тренинги, проводимые во внутренней сети компании или на публичных вебинарных площадках; 5) контактные тренинги, проводимые на выбранных площадках [9].

На современном этапе исследователи выделяют геймификацию (игровизацию) как новый тренд в образовании [10]. Виртуальная реальность позволяет обучающимся совершить виртуальный тур в реальную рабочую ситуацию, включиться в производственный сценарий, решать управленческие и специальные задачи на тренажере и получить оперативную обратную связь. При всех известных положительных эффектах геймификации (коммуникативном, производственном, корпоративном) необходимо отметить риски, связанные с использованием данной технологии: 1) возможность упрощенного понимания процесса кадрового менеджмента, нивелирование тонкостей профессии; 2) формирование поверхностного представления о функционале из-за недостаточной проработки перечня задач

для каждого участника; 3) возникновение юридических, психологических аспектов включения в игру; 4) риски, связанные с уровнем развития корпоративной культуры, и др. [11].

Согласимся с мнением Я.В. Заряновой, что «должна существовать определенная система, которая позволит контролировать все этапы процесса – от внедрения до подсчета результатов» [12]. Использование геймификации в учебном процессе даст студентам возможность апробировать свои знания, определить индивидуальную траекторию дальнейшей профессионализации. Геймификация как метод обучения весьма перспективна в плане применения ее элементов в процессах игрового моделирования управления персоналом, таких как: «подбор кандидатов, обеспечение процесса прохождения адаптации новых сотрудников, управление обучением и развитием работников» [13].

При использовании игровых технологий в преподавании профильных дисциплин по направлению «Управление персоналом» необходимо учитывать такие требования, как:

- системный подход к использованию игровых технологий;
- соответствие целям и задачам преподавания дисциплины, направленность на формирование организационно-управленческих компетенций будущих менеджеров;
- разработка матрицы компетенций;
- разработка фонда оценочных средств по каждому используемому методу, что позволит уточнить функциональные возможности, дидактические условия, учебно-методическое сопровождение внедрения игровых технологий в преподавание профильных дисциплин по направлению «Управление персоналом»;
- содержательно-технологическое использование цифровых ресурсов (вики, подкастов, мобильных приложений, тренажеров, интернет-сервисов и т.д.);
- мониторинг динамики эмоционального состояния, интересов и мотивации обучающихся;
- инновационный опыт преподавательской деятельности преподавателя вуза.

Вслед за Л.С. Подымовой акцентируем внимание на необходимости развития «инновационной восприимчивости»[14] преподавателя вуза.

Заключение. Внедрение в учебный процесс инновационных игровых технологий в преподавании профильных дисциплин по направлению «Управление персоналом» должно обеспечить качество подготовки будущих менеджеров, соответствующее современным вызовам. На наш взгляд, перспективными направлениями исследований педагогики постиндустриальной эпохи выступают критическая оценка состояния качества подготовки конкурентоспособных выпускников высшей школы, обсуждение качества образовательных технологий, готовности преподавателей к реализации инновационных технологий с учетом профиля подготовки в условиях цифровизации образования. Актуальными проблемами

качества подготовки специалистов, требующими решения в условиях изменения трудовой ситуации, остаются вопросы содержательно-технологического обеспечения профильных дисциплин по направлению «Управление персоналом», методологического и научно-методического сопровождения применения игровых технологий в учебном процессе с учетом образовательных потребностей будущих менеджеров.

Список литературы

1. Мухаметшина О.В. Педагогические условия формирования коммуникативно - рефлексивной компетенции будущих менеджеров // Материалы и методы инновационных исследований и разработок: сборник статей Международной научно-практической конференции, Оренбург, 20 октября 2018 года. Оренбург: ООО "Аэтерна", 2018. С. 188-189.
2. Конькова О.М. Формирование предпринимательских компетенций у будущих менеджеров // Актуальные проблемы психологии и педагогики в современном образовании: материалы международной заочной научно-практической конференции (Ярославль - Минск, 31 марта 2017 года). 2017. С. 28-30.
3. Переверзев М.В. Практико-ориентированные технологии формирования полифункциональной компетенции будущих менеджеров гостиничных и туристских комплексов // Психология и педагогика в контексте междисциплинарных исследований: сборник статей Международной научно-практической конференции (Таганрог, 15 апреля 2020 года). Таганрог: ООО "Аэтерна", 2020. С. 98-101.
4. Лысенко В.В. Формирование поликультурной компетенции будущего менеджера: содержательный аспект дисциплины "деловой иностранный язык" // Ценности и смыслы. 2021. № 1(71). С. 141-159.
5. Спиридонова Н.Б. Содержание кросс-культурных компетенций будущего менеджера // Актуальные проблемы обучения и воспитания школьников и студентов в образовательном учреждении: сборник научных статей / Под ред. Л.А. Кунаковской, С.В. Поповой. Воронеж: ООО "Издательство Ритм", 2019. С. 86-89.
6. Качалов Д.В. Формирование аналитической компетенции студентов вуза - будущих менеджеров // Мир науки. 2018. Т. 6. № 1. С. 8.
7. Качалов Д.В. Формирование организационно-управленческой компетенции студентов вуза - будущих менеджеров // Мир науки. 2017. Т. 5. № 2. С. 22.
8. Дугарова Т.Ц. Технологии психологического сопровождения личности в зрелом возрасте: учебно-методическое пособие. М.: Московский педагогический государственный университет, 2021. 88 с.

9. Крылова М.Б. Формирование кросс-культурной коммуникативной компетенции менеджеров: дис. ... канд. экон. наук. Санкт-Петербург, 2019. 175 с.
10. Чуланова О.Л., Фомина Е.В. Применение игровых технологий и искусственного интеллекта в обучении производственного персонала на предприятиях энергокомплекса // Вестник евразийской науки. 2019. № 1. С. 44.
11. Штонда А.С. Геймификация как инструмент успешного управления персоналом // Бизнес-образование в экономике знаний. 2017. № 2 (7). С. 125-131.
12. Зарянова Я.В., Великих П.К. Нг-геймификация: как использовать игровые технологии в управлении персоналом // Инновационная наука. 2015. № 10-2. С. 53-54.
13. Логинов К.В., Шиков А.Н. Применение геймификации в процессе управления обучением, адаптацией и развитием персонала // Информатика и образование. 2020. № 9 (318). С. 28-37.
14. Подымова Л.С. Специфика инновационной восприимчивости преподавателя вуза // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2015. № 1 (25). С. 46-49.