

Научная статья
УДК 37.013.83
DOI: 10.20323/1813-145X-2022-3-126-43-51
EDN: IFYIVW

Концепция отбора игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера

Ирина Евгеньевна Сарафанова

Старший преподаватель кафедры экономической теории и менеджмента ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского». 150000, г. Ярославль, ул. Республиканская, д. 108/1

iraipp944@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7513-7704>

Аннотация. В статье представлены результаты теоретического исследования, цель которого заключается в разработке концепции отбора игровых технологий, способствующей более результативному формированию организационно-управленческой компетентности менеджера. Для реализации цели нами проанализированы основы формирования организационно-управленческой компетентности менеджера, проектирования и реализации игровых технологий для формирования профессиональных компетентностей, общедидактические закономерности и принципы обучения, подходы в педагогике, особенности и принципы обучения взрослых и др.

Автор рассматривает современные проблемы организационно-управленческой деятельности, их причины и роль игровой технологии в их устранении. Выявлены и обоснованы возможности игровой технологии для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера, которые не только подчеркивают связь между игровой технологией и нашей компетентностью, но и раскрывают элементы организационно-управленческой компетентности, характеристики игровой технологии, условия ее построения и проведения для формирования профессиональных компетентностей. Описаны идеи компетентностного, контекстного, личностно-деятельностного подходов, положенные в основу разработки данной концепции, а также ее цели и задачи. Выявлены и обоснованы требования к отбору игровых технологий для формирования данной компетентности. Требования разделены на группы и описаны по элементам игровой технологии — цели, задачи, игровые ситуации, игровые задания, правила, роли, система оценивания. Показана взаимосвязь элементов игровой технологии, что позволяет преподавателям правильно их разрабатывать и отбирать.

Ключевые слова: игра; игровая технология; организационно-управленческая компетентность менеджера; формирование профессиональной компетентности; возможности игровых технологий; концепция отбора игровых технологий; подходы; требования к отбору игровых технологий

Для цитирования: Сарафанова И. Е. Концепция отбора игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера // Ярославский педагогический вестник. 2022. № 3 (126). С. 43-51. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2022-3-126-43-51>. <https://elibrary.ru/ifyivw>

Original article

Game technology selection concept for the formation of organizational and managerial competence of a manager

Irina Evgenievna Sarafanova

Senior lecturer, department of economic theory and management, FSBEI HE «Yaroslavl state pedagogical university named after K. D. Ushinsky». 150000, Yaroslavl, Republikanskaya st., 108/1

iraipp944@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7513-7704>

Abstract. The article presents the results of a theoretical study. The purpose of the study is to develop a concept for the selection of gaming technologies, which contributes to a more effective formation of the manager's organizational and managerial competence. To achieve the goal, we analyzed the basics of the formation of the organizational and managerial competence of a manager, the design and implementation of gaming technologies for the formation of professional competencies, general didactic patterns and principles of teaching, approaches in pedagogy, features and principles of adult learning, etc. The article deals with modern problems of organizational and managerial activity, their

causes and the role of gaming technology in their elimination. The possibilities of gaming technology for the formation of organizational and managerial competence of a manager are identified and substantiated. These opportunities show not only the links between gaming technology and our competence, but also elements of organizational and managerial competence, elements and characteristics of gaming technology, conditions for building and implementing gaming technology for the formation of professional competencies. The ideas of competence-based, contextual, personal-activity approaches, which form the basis for the development of this concept, as well as the goals and objectives of the concept, are described. The requirements for the selection of gaming technologies for the formation of this competence are identified and justified. Requirements are divided into groups and described by elements of game technology — goals, objectives, game situations, game tasks, rules, roles, evaluation system. The relationship between the elements of gaming technology is shown, which allows teachers to develop and select them correctly.

Keywords: game; game technology; organizational and managerial competence of a manager; formation of professional competence; possibilities of game technologies; concept of game technology selection; approaches; requirements for the selection of game technologies

For citation: Sarafanova I. E. Game technology selection concept for the formation of organizational and managerial competence of a manager. *Yaroslavl pedagogical bulletin*. 2022;(3): 43-51. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2022-3-126-43-51>. <https://elibrary.ru/ifyivw>

Введение

В национальном проекте «Образование» одним из ключевых направлений развития системы образования является профессиональное развитие управленческих кадров. При этом акцент делается на формировании профессиональных компетенций руководящих кадров для решения организационно-управленческих задач их профессиональной деятельности. Анализ ФГОС высшего образования, нескольких действующих профессиональных стандартов (руководитель образовательной организации, руководитель образовательной организации высшего образования, руководитель научной организации и др.) показал, что трудовые функции, действия, умения содержат элементы организационно-управленческой деятельности. Таким образом, формирование организационно-управленческой компетентности актуально при профессиональной подготовке и профессиональном развитии менеджера в РФ, так как является требованием государства.

В современных диссертационных исследованиях проблема формирования организационно-управленческой компетентности менеджера рассматривается в отдельных работах (Т. А. Петрова, Е. В. Савенкова), но можно отметить, что разработана пока недостаточно. Среди средств формирования профессиональных компетенций некоторые ученые выделяют игру. Анализ диссертационных работ российских ученых показал, что разные виды игр применяются в процессе обучения и профессионального развития кадров как средство профессиональной подготовки студентов (Т. И. Бочарова,

С. Н. Масликова, В. Н. Ляменков и др.); развития коммуникативной компетенции (И. Р. Петерсон, Е. В. Семенова, Л. Р. Варганова и др.); игровые технологии как средство формирования готовности будущего менеджера к кризисным экономическим ситуациям (А. В. Силкин) и профессиональной компетентности специалистов экономического профиля в вузе (С. А. Арзуханова) [Научная электронная ... , 2022]. Однако в педагогической теории и практике практически не разработана проблема формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровых технологий.

Анализ теории и практики реализации управленческой деятельности в российских организациях позволил выявить следующие современные проблемы организационно-управленческой деятельности: неправильная постановка целей; неспособность грамотно формировать структуру распределения задач и функций между сотрудниками; неэффективное планирование, мотивация и контроль; низкое обеспечение сотрудников необходимыми инструментами в условиях ограниченности ресурсов; возникновение конфликтов внутри коллектива; неэффективное общение, удержание сотрудников [Строгонов, 2021; The Top 15 ... , 2021; 10 management ... , 2022]. Данные проблемы возникают из-за отсутствия у руководителей необходимых организационно-управленческих знаний, умений; неверного подбора персонала и незнания его возможностей; различия ценностей у руководителей и персонала и др. Игровые технологии могут устранить данные проблемы, так как позволяют сформировать и развить требуемые практические знания, умения, навыки, качества, ценности, мотивы у руко-

водителей и персонала; подобрать персонал; выявить способности и возможности работников; разработать, «проверить и уточнить принятые проектные решения» [Панфилова, 2003], сплотить участвующий в игре коллектив и др.

Игровая технология обладает следующими возможностями для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера (ее элементов):

– Проблемность, творческий характер, временной регламент выполнения заданий способствуют формированию знаний и умений выявлять, анализировать проблемы, разрабатывать нестандартные управленческие решения в ситуации ограниченности времени, развитию профессионального и творческого мышления [Вербицкий, 1991] и тем самым адаптируют к условиям будущей профессиональной организационно-управленческой деятельности менеджера.

– С помощью ролей и правил в игре воссоздается контекст будущей реальной деятельности, что позволяет легче, полнее усвоить профессиональную деятельность, сформировать и развить профессиональные знания, умения, навыки, опыт, ценности, научиться выполнять управленческие функции, лежащие в основе компетентности.

– Игровая технология предполагает совместную деятельность участников и «учит человека понимать мотивы и чувства других людей» [Репринцева, 2005]. Таким образом, в ходе групповой работы участники учатся организовывать работу внутри своей группы, управлению людьми.

– В игровых технологиях осуществляется внутригрупповое, межгрупповое общение, таким образом, участники учатся правильно проектировать и осуществлять коммуникации.

– Формируется и развивается профессиональная мотивация и направленность, так как, в учебном процессе представлены элементы будущей профессиональной деятельности [Вербицкий, 1991], расширяется интерес к выбранной профессиональной деятельности [Панфилова, 2003], создаются условия для формирования стремления заниматься организационно-управленческой деятельностью.

– Соревновательность, система оценивания обеспечивают формирование игровой, познавательной, профессиональной мотивации участников [Панфилова, 2003; Вербицкий, 1991]. Сравнивая свои результаты с достижениями других, участники получают новые стимулы для роста и

начинают прилагать к этому больше усилий [Подласый, 2012, с. 56], что создает условия для формирования познавательной потребности и стремления совершенствовать себя;

– В игровых технологиях происходит изменение личностных ценностных ориентаций, так как, обучение, решение проблем, межличностное взаимодействие, диалог участников — часть процесса пересмотра установок, ценностей и убеждений [Панфилова, 2003].

– Соревновательность, оценка правильности решений и действий участников, рефлексия на занятиях повышают ответственность участников за принятые решения и действия [Панфилова, 2003].

– Игра способствует овладению навыками фиксирования пробелов и недостатков в разнообразных видах деятельности, осмысления их причин и последствий [Репринцева, 2005], то есть формируются навыки по оценке и контролю.

В настоящее время существует множество игр для обучения и развития руководителей. Однако не все они являются игровыми технологиями и способствуют формированию актуальной совокупности элементов организационно-управленческой компетентности менеджера, эффективности обучения и развития. Поэтому возникла необходимость в разработке концепции отбора игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера.

Методы и подходы к исследованию

Данная концепция разработана на основе теоретических методов исследования: анализа и синтеза педагогической и социально-управленческой литературы, индукции, дедукции, обоснования. В ее основе лежат следующие подходы, идеи которых мы применили к отбору игр и игровых технологий:

– контекстный подход (А. А. Вербицкий). В соответствии с данным подходом для формирования компетентности необходимо отбирать те игровые технологии, в которых моделируется предметное и социальное содержание будущей профессиональной (организационно-управленческой) деятельности специалиста;

– компетентностный подход (Т. Г. Новикова, Е. О. Иванова, О. Е. Лебедев и др.). Необходимо отбирать те игровые технологии, в которых обучающийся является субъектом познания и самостоятельно решает проблемы; моделируются, анализируются конкретные профессиональные,

жизненные или приближенные к ним учебные ситуации; проводится оценка образовательных результатов [Строкова, 2009; Лебедев, 2013; 2014; Competency-Based Learning ... , 2022; Competency-based approaches ... , 2022; Juraschka, 2021];

– личностно-деятельностный подход (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, Б. Г. Ананьев, И. С. Якиманская и др.). Для развития личности учащихся следует выбирать те игровые технологии, в которых: обучающийся — субъект деятельности; преподаватель учитывает индивидуальные особенности обучающихся, интересы, способности, мотивы, цели; опирается на знания учеников с расширением поля познавательной деятельности; организует самостоятельную познавательную активность учащихся; ориентирован на общечеловеческие культурные ценности; осуществляет переход от простых форм деятельности к сложным; обеспечивает сотрудничество учащихся друг с другом и с педагогом; формирует навыки самоконтроля, рефлексии [Что нужно ... , 2022] и др.

Результаты исследования

Разработанная нами концепция отбора игровых технологий включает цели, задачи, требования к отбору игр и игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера.

Цель — создать условия для результативного формирования организационно-управленческой компетентности у будущих менеджеров посредством игровых технологий в процессе профессионального обучения и развития.

Задачи: проанализировать теоретические основы формирования организационно-управленческой компетентности менеджера и проектирования, реализации игровых технологий для формирования профессиональных компетентностей; проанализировать особенности обучения взрослых; определить требования к отбору игр, игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера.

Рассмотрим ключевые требования к отбору игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера с опорой на элементы игровой технологии.

1. Требования к целям и задачам

– Цели и задачи игровой технологии должны способствовать формированию элементов организационно-управленческой компетентности ме-

неджера, достижению целей и задач профессионального обучения и развития менеджеров, определенных с учетом потребностей общества. Основанные на общих закономерностях образовательного процесса цели и содержание обучения зависят от потребностей общества. Чем больше приобретаемые знания взаимодействуют с жизнью, применяются в практике, тем выше сознательность обучения и интерес к нему (принцип связи теории с практикой) [Педагогика, 2010].

– Необходимо выбирать игровые технологии, содержащие педагогические и игровые цели. Игровые цели активизируют интерес у играющих, способствуют вхождению в игровую роль [Панфилова, 2003, с. 173], являются «средством достижения педагогических целей, делают учебный процесс игровым по форме». Педагогические и игровые цели обеспечивают двуплановость игры — серьезность и условность, что позволяет участникам интеллектуально раскрепоститься, проявить творческую инициативу, не бояться ошибки [Вербицкий, 1991], то есть легче и эффективнее развивать реальные характеристики специалиста из структуры организационно-управленческой компетентности менеджера.

II. Требования к игровым ситуациям и задачам

– Игровая технология должна отбираться с учетом организационно-управленческих (профессиональных) и общечеловеческих ценностей, адекватных социокультурной динамике. Ценности являются элементом профессиональной компетентности специалиста. Содержание игры должно отбираться таким образом, чтобы оно помогало учащимся ориентироваться в изменяющемся мире, выбирая способы самореализации и самоутверждения, адекватные социокультурной динамике (принцип культуросообразности) [Репринцева, 2005].

– Необходимо учитывать уровень подготовки учащихся по вопросам организационно-управленческой деятельности руководителя, рассматриваемых в игровой технологии. Эффективность дидактических методов и технологий зависит от возраста и учебных возможностей учащихся (общие закономерности методов обучения) [Педагогика, 2010]. «Нельзя играть в то, о чем участники не имеют представления», поскольку игра в таком случае принесет мало пользы. Сочетание опыта и знаний позволит студенту более отчетливо увидеть целостность процесса будущей профессиональной деятельности, лучше понять смысл обучения, увидеть свои ошибки и

оценить приобретения; знания, умения лучше закрепятся и войдут в структуру опыта регуляции познавательной и профессиональной деятельности [Вербицкий, 1991]. В основе данного требования лежит принцип доступности обучения.

– Игровые технологии должны отбираться в соответствии с «зоной ближайшего развития» студентов в рамках организационно-управленческой деятельности руководителя. То, что нужно сделать в игре, «должно лежать в “зоне ближайшего развития” собравшегося коллектива» [Щедровицкий, 2022], так как при слишком сложном или простом содержании изучаемого материала у учащихся снижается интерес к обучению, слабо реализуется его развивающая функция (принцип доступности обучения). Данное положение создает условия для развития собственной познавательной активности обучаемых, которая влияет на прочность и глубину усвоения знаний (принцип сознательности и активности в обучении) [Педагогика, 2010].

– Важно учитывать соответствие возможностей обучающего (особенности личности педагога, его квалификации) целям, задачам, заданиям игровой технологии [Педагогика, 2010; Панфилова, 2003], так как это влияет на эффективность обучения.

– Необходимо отбирать те игровые технологии, которые построены по принципу постепенности вхождения участников в организационно-управленческую деятельность и игровой материал. Темы, этапы, задания игры должны постепенно усложняться, чтобы участники могли легко освоить предлагаемую им тему, игровую деятельность, адаптироваться к новой ситуации обучения и друг другу, не испытывая психологического и профессионального дискомфорта. Это позволяет мобилизовать их на более продуктивную работу с учебным материалом [Панфилова, 2003, с. 62]. При слишком сложном содержании изучаемого материала у учащихся снижается мотивация к обучению. Если нет системы и последовательности в обучении, то процесс развития замедляется [Педагогика, 2010]. В данном требовании сочетаются принципы доступности, систематичности и последовательности в обучении.

– В игровых технологиях должны воссоздаваться предметное и социальное содержание будущей профессиональной организационно-управленческой деятельности менеджера, что позволяет создать более эффективные условия для формирования личности специалиста. Моделирование реальных производственных связей и отношений позволяет преодолеть разрыв между обучением и воспитанием, достичь целей профессионального, общего, общекультурного развития личности будущего специалиста, обеспечивает способность работать в коллективе, быть организатором производства, формирует профессиональную мотивацию и направленность. Данное требование позволяет сформировать профессиональные знания, умения, «навыки социального взаимодействия, ценностные ориентации и установки присущие специалисту» [Вербицкий, 1991, с. 32], и в его основе лежат принципы связи теории с практикой, сознательности и активности обучения.

– Необходимо обеспечивать понятную связь игровой технологии с будущей профессиональной организационно-управленческой деятельностью, что облегчит и ускорит адаптацию студентов к деятельности. Непонимание этой связи снизит мотивацию на обучение, образовательную результативность игры, так как полученную информацию обучающиеся считают не важной и не будут стремиться ее запомнить, не смогут в полной мере применить в профессиональной деятельности [Вербицкий, 1991]. В основе данного требования лежат принципы связи теории с практикой, сознательности и активности.

– Игровые задания должны содержать противоречивые, ограниченные или неверные данные, «катастрофы», мотивирующие на преобразование ситуации в соответствии со сложными условиями. Большинство взрослых обучающихся любят и стремятся решать проблемы [8 Characteristics ... , 2022; 6 Key Characteristics ... , 2022; Malamed, 2022]. Проблемная ситуация, задание является условием возникновения игры, порождения знаний в совместной деятельности и общении участников игры. Устранение «катастроф» способствует порождению творческого мышления, формирует способности принимать нестандартные решения, брать на себя ответственность [Вербицкий, 1991, с. 134]. Необходимость разрешения проблемных ситуаций является движущим механизмом развития профессионального мышления будущего специалиста [Репринцева, 2005]. Таким образом, создаются условия для формирования элементов организационно-управленческой компетентности менеджера.

– Важно соединить в игровой технологии совместную и индивидуальную работу по принятию решений. Управленческое решение — продукт управленческого труда, который разрабаты-

вается индивидуально и совместно с персоналом, поэтому у менеджеров важно сформировать данное умение. В индивидуальной работе приобретаются личные знания и умения, а при подготовке и принятии совместных решений реализуется система субъект — субъектных отношений, выступающая условием порождения и развития мышления специалиста, формирования нравственных качеств личности. Совместная работа требует самостоятельности, дисциплины, самоорганизации работы коллектива [Вербицкий, 1991]. В ней усваиваются социальные нормы общения и поведения, создаются условия для проявления взаимопомощи, повышается чувство ответственности. Общение, взаимодействие и обособление обеспечивают социализацию и развитие личности [Закономерности ... , 2022]. Взрослый человек обладает опытом и стремится к общению с другими обучающимися, что бы поделиться, обсудить и применить новые навыки в безопасном пространстве [8 Characteristics ... , 2022; Malamed, 2022; Мандель, 2017]. Таким образом, в основе требования лежит дидактический принцип рационального сочетания коллективных и индивидуальных форм обучения. Оно будет способствовать развитию у студентов самостоятельности в решении профессиональных задач, формированию организационно-управленческих умений и знаний (организовывать деятельность, целенаправленно управлять деятельностью других, проектировать и осуществлять коммуникации, принимать решения и др.), ценностей (ответственность, гуманизм), развитию профессионального мышления и мотивации (профессиональной, учебной) и др.

III. Требования к правилам и ролям

– В основе норм, правил игровой технологии должны лежать нормы профессиональной организационно-управленческой деятельности. Правила зависят от цели игры и объекта имитации. Это способствует формированию профессиональных знаний и модели поведения, усвоению социальных и профессиональных норм, созданию контекста будущей профессиональной деятельности, который повышает мотивацию на обучение. Выполнение правил игры, подчинение нормам профессиональных и социальных действий — необходимое условие развертывания полноценной игры, формирования компетентного специалиста [Вербицкий, 1991, с. 40, 135, 153]. В основе требования лежит дидактический принцип связи теории с практикой.

– Комплект ролей игроков должен отражать «должностную картину» моделируемого в игре фрагмента профессиональной деятельности, и быть частично регламентированным. Выбор ролей определяется объектом имитации и целями обучения, поэтому роли заимствуются из профессиональной деятельности. Это позволяет создать контекст будущей профессиональной деятельности, а участникам легче, правильнее, детальнее усвоить профессиональную деятельность [Вербицкий, 1991]. Игра и выполнение роли требует определенной свободы, так как, роль в игре выполняет педагогические функции, когда она не сковывает личность [Репринцева, 2005]. Выполнение роли обогащает личность новыми знаниями, умениями, навыками, опытом деловых и социальных контактов [Вербицкий, 1991]. В основе данного требования лежат принципы связи теории с практикой и наглядности обучения.

IV. Требования к системе оценивания

– Обеспечение наличия в игровой технологии избирательной, профессионально-ориентированной системы оценивания, соответствующей целям обучения. Большинство взрослых обучающихся предпочитают контролировать свое обучение и хотят видеть результаты своих усилий, так как, ориентированы на достижение цели [6 Key Characteristics ... , 2022; Malamed, 2022]. Отличительным признаком игровой технологии от игр является наличие системы контрольных заданий соответствующих целям обучения [Гончарова, 2016]. Содержание оценок зависит от характеристики объекта имитации. Необходимо оценивать только значимые для профессиональной деятельности и связанные с целями игры действия игроков, так как, если оценивать каждое действие ученика, то игра перестанет быть инструментом обучения и воспитания личности специалиста. При реализации данного требования «система оценивания обеспечивает формирование игровой, познавательной и профессиональной мотивации участников» [Вербицкий, 1991]. В основе данного требования лежит общий дидактический принцип прочности усвоения знаний.

– Наличие в игровой технологии различных видов рефлексии. Рефлексия — эффективное средство оценки, важный фактор послеигрового интереса участников к познавательной деятельности [Вербицкий, 1991]. Смысл игры в рефлексии и рефлексивном мышлении по поводу деятельности и мыследеятельности [Щедровицкий, 2022]. Процессы самоорганизации и саморазви-

тия в игре обеспечиваются за счет рефлексии [Организационно-деятельностная ... , 2022]. Рефлексия помогает осознать информацию и деятельность, приобрести новые знания, развивает аналитические и коммуникативные умения, побуждает к корректировке своей деятельности и совершенствованию себя, самоконтролю и ответственности; способствует формированию и изменению ценностей и мотивов человека, то есть, формированию элементов организационно-управленческой компетентности менеджера. Разные виды рефлексии дают информацию для более полного анализа результативности игровой технологии, уровня развития участников, и несут различные положительные последствия для участников (например: групповая рефлексия является «стимулом для выработки уверенности в себе, повышения самооценки и мотивации учения» [Вербицкий, Ларионова, 2020]). Таким образом, реализуется принцип сознательности и активности в обучении, в основе которого лежит закономерность: ценность образования составляют глубоко и самостоятельно осмысленные знания, приобретаемые путем интенсивного напряжения собственной умственной деятельности [Педагогика, 2010].

Заключение

Таким образом, в процессе теоретического анализа нами было установлено, что из всего многообразия существующих управленческих игр не любая игра и игровая технология способствует результативному формированию современной организационно-управленческой компетентности у будущих менеджеров в процессе профессионального обучения и развития. Выбор средств, методов, технологий и эффективность обучения зависит от множества факторов. В данной концепции мы описали базовые требования к отбору игр и игровых технологий с учетом общих дидактических принципов и закономерностей, особенностей и принципов построения, проведения игры и игровой технологий, формирования организационно-управленческой компетентности менеджера, обучения взрослых и др.

На основе концепции отбора игр нами был разработан комплекс игровых технологий с учетом требований к целям и задачам к игровым ситуациям и заданиям, к правилам и ролям, к системе оценивания. В разработанный нами комплекс вошли: деловая игра «Целеполагание как основа планирования», имитационная игра «Эффективные коммуникации», ролевая игра «Деле-

гирование полномочий», деловая игра «Эффективный контроль», деловая игра «Организация планирования», деловая игра «Организация контроля». Разработанный и апробированный комплекс игр был направлен на формирование организационно-управленческой компетентности менеджера — знаний и умений по реализации и организации выполнения управленческих функций, принятию управленческих решений; ценностей — ответственность за предлагаемые решения, действия и результат деятельности группы работников, гуманизм как основа воздействия на подчиненных, самоконтроль; мотивов — стремления заниматься организационно-управленческой деятельностью и совершенствовать себя и организацию (коллектив).

Данная концепция может быть использована преподавателями, осуществляющими профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации управленческих кадров. Она поможет отобрать более подходящие игровые технологии, игры и тем самым создать условия для эффективного обучения и развития менеджеров.

Библиографический список

1. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход : методическое пособие. Москва : Высшая школа, 1991. 207 с.
2. Вербицкий А. А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А. А. Вербицкий, О. Г. Ларионова. Москва : Логос, 2020. 336 с.
3. Гончарова О. В. Когнитивные основы игровых технологий в процессе подготовки бакалавров в экономическом вузе на занятиях психолого-профессиональной направленности // *sociosphera.com* : сайт. 2016. 9 авг. URL: http://sociosphera.com/publication/conference/2013/179/kognitivnye_osnovy_igrovyyh_tehnologij_v_processe_podgotovki_bakalavrov_v_ekonomicheskom_vuze_na_zanyatiyah_psihologoprofessional/ (дата обращения: 09.08.2016).
4. Закономерности и принципы обучения // *lektsii.org* : сайт. 2022. 5 марта. URL: <https://lektsii.org/3-69922.html> (дата обращения: 05.03.2022).
5. Лебедев О. Е. Компетентностный подход в образовании // *orenipk.ru* : сайт. 2013. 12 февр. URL: <http://www.orenipk.ru/seminar/lebedev.htm> (дата обращения: 12.02. 2013).
6. Мандель Б. Р. Андрагогика: история и современность, теория и практика : учебное пособие для обучающихся в магистратуре. Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. 412 с.

7. Научная электронная библиотека диссертаций и авторефератов // dissercat.com : сайт. 2022. 14 марта. URL: <https://www.dissercat.com> (дата обращения: 14.03.2022).
8. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации коллективной мыследеятельности // Оптимальные коммуникации: сайт. 2022. 3 марта. URL: <http://jarki.ru/wpress/2010/04/21/1105/> (дата обращения: 03.03.2022).
9. Панфилова А. П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: учебное пособие. Санкт-Петербург: Знание, 2003. 536 с.
10. Педагогика: учебник / Л. П. Крившенко, Т. А. Юзефовичус, В. В. Воронов и др. Москва: Проспект, 2010. 432 с.
11. Подласый И. П. Педагогика: учебник для бакалавров. Москва: Юрайт, 2012. 574 с.
12. Польшкина С. Н. Компетентностный подход как методологическая основа обновления содержания образования // orenedu.ru : сайт. 2014. 15 марта. URL: http://www.orenedu.ru/files/internet/profilididakt/docs/2b/lek2_1.html (дата обращения: 15.03.2014).
13. Репринцева Е. А. Педагогика игры: Теория. История. Практика: монография. Курск: Курский гос. универ., 2005. 421 с.
14. Строгонов Д. А. Современные проблемы организационно-управленческой деятельности / Д. А. Строгонов, С. М. Мальцева, Е. С. Ткачев, О. А. Зиновьев // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2021. Т. 10. № 2 (35). С. 329-332.
15. Строкова Т. А. Компетентностный подход и проблемы его реализации // Школьные технологии. 2009. № 6. С. 9-16.
16. Что нужно знать о личностно-деятельностном подходе — основные сведения // wiki.fenix.help : сайт. 2022. URL: <https://wiki.fenix.help/pedagogika/lichnostno-deyatelnostnyj-podhod> (дата обращения: 29.04.2022).
17. Щедровицкий П. Г. К анализу топике организационно-деятельностных игр // shchedrovitskiy.com : сайт. 2022. 28 февр. URL: <https://shchedrovitskiy.com/organizacionno-deyatelnostnaja-igra/> (дата обращения: 28.02.2022).
18. 8 Characteristics of Adult Learners Every L&D Pro Should Know // elmlearning.com : сайт. 2022. 12 марта. URL: <https://elmlearning.com/blog/who-are-adult-learners/> (дата обращения: 12.03.2022).
19. Competency-based approaches // ibe.unesco.org: сайт. 2022. URL: <http://www.ibe.unesco.org/en/topics/competency-based-approaches> (дата обращения: 16.05.2022).
20. Competency-Based Learning: A Definition // teachthought.com : сайт. 2022. URL: <https://www.teachthought.com/learning/what-is-competency-based-learning/> (дата обращения: 16.05.2022).
21. Juraschka Ryan. Competency Based Education: What It Is and 6 Main Principles to Use at School // prodigygame.com : сайт. 2021. 27 марта. URL: <https://www.prodigygame.com/main-en/blog/competency-based-education/> (дата обращения: 16.05.2022).
22. 6 Key Characteristics of Adult Learners // virtualspeech.com : сайт. 2022. 12 марта. URL: <https://virtualspeech.com/blog/characteristics-of-adult-learners> (дата обращения: 12.03.2022).
23. Malamed Connie. Characteristics of Adult Learners. Adult Learning Principles // thelearningcoach.com : сайт. 2022. 12 марта. URL: <https://thelearningcoach.com/learning/characteristics-of-adult-learners/> (дата обращения: 12.03.2022).
24. 10 management challenges and how to overcome them // perkbox.com : сайт. 2022. URL: <https://www.perkbox.com/uk/platform/recognition/management-challenges-and-how-to-overcome-them> (дата обращения: 20.05.2022).
25. The Top 15 Challenges Facing Today's Managers // growthengineering.co.uk : сайт. 2021. URL: <https://www.growthengineering.co.uk/challenges-facing-managers-today/#shaping-company-culture> (дата обращения: 20.05.2022).

Reference list

1. Verbickij A. A. Aktivnoe obuchenie v vysshej shkole: kontekstnyj podhod = Active higher education: contextual approach : metodicheskoe posobie. Moskva : Vysshaja shkola, 1991. 207 s.
2. Verbickij A. A. Lichnostnyj i kompetentnostnyj podhody v obrazovanii: problemy integracii = Personal and competency approaches in education: integration challenges / A. A. Verbickij, O. G. Larionova. Moskva : Logos, 2020. 336 s.
3. Goncharova O. V. Kognitivnye osnovy igrovyh tehnologij v processe podgotovki bakalavrov v jekonomicheskom vuze na zanjatijah psihologo-professional'noj napravlenosti = Cognitive foundations of game technologies in the process of preparing bachelors at an economic university in classes of psychological and professional orientation // sociosphera.com : sajt. 2016. 9 avg. URL: http://sociosphera.com/publication/conference/2013/179/kognitivnye_osnovy_igrovyh_tehnologij_v_processe_podgotovki_bakalavrov_v_ekonomicheskom_vuze_na_zanyatijah_psihologoprofessional/ (data obrashhenija: 09.08.2016).
4. Zakonomernosti i principy obuchenija = Patterns and principles of training // lektsii.org : sajt. 2022. 5 marta. URL: <https://lektsii.org/3-69922.html> (data obrashhenija: 05.03.2022).
5. Lebedev O. E. Kompetentnostnyj podhod v obrazovanii = Competency approach in education // orenipk.ru : sajt. 2013. 12 fevr. URL: <http://www.orenipk.ru/seminar/lebedev.htm> (data obrashhenija: 12.02.2013).

6. Mandel' B. R. Andragogika: istorija i sovremenost', teoriya i praktika = Andragogy: history and modernity, theory and practice : uchebnoe posobie dlja obuchajushhhsja v magistrature. Moskva ; Berlin : Direkt-Media, 2017. 412 s.
7. Nauchnaja jelektronnaja biblioteka dissertacij i avtoreferatov = Scientific electronic library of dissertations and abstract // dissercat.com : sajt. 2022. 14 marta. URL: <https://www.dissercat.com> (data obrashhenija: 14.03.2022).
8. Organizacionno-dejatel'nostnaja igra kak novaja forma organizacii kollektivnoj mysledejatel'nosti = Organizational and activity game as a new form of organization of collective investigative activities // Optimal'nye kommunikacii: sajt. 2022. 3 marta. URL: <http://jarki.ru/wppress/2010/04/21/1105/> (data obrashhenija: 03.03.2022).
9. Panfilova A. P. Igrotnicheskij menedzhment. Interaktivnye tehnologii dlja obuchenija i organizacionnogo razvitija personala = Game management. Interactive technologies for training and organizational development of personnel : uchebnoe posobie. Sankt-Peterburg : Znanie, 2003. 536 s.
10. Pedagogika = Pedagogics : uchebnik / L. P. Krivshenko, T. A. Juzefavichus, V. V. Voronov i dr. Moskva : Prospekt, 2010. 432 s.
11. Podlasyj I. P. Pedagogika = Pedagogics : uchebnik dlja bakalavrov. Moskva : Jurajt, 2012. 574 s.
12. Pol'kina S. N. Kompetentnostnyj podhod kak metodologicheskaja osnova obnovlenija sodержanija obrazovanija = Competency approach as a methodological basis for updating the education content // orenedu.ru : sajt. 2014. 15 marta. URL: http://www.orenedu.ru/files/internet/profilididakt/docs/2b/lek2_1.html (data obrashhenija: 15.03.2014).
13. Reprinceva E. A. Pedagogika igry = Pedagogy of the game : Teoriya. Istorija. Praktika : monografija. Kursk : Kurskij gos. univer., 2005. 421 s.
14. Strogonov D. A. Sovremennye problemy organizacionno-upravlencheskoj dejatel'nosti = Modern problems of organizational and management activities / D. A. Strogonov, S. M. Mal'ceva, E. S. Tkachev, O. A. Zinov'ev // Azimut nauchnyh issledovanij: jekonomika i upravlenie. 2021. T. 10. № 2 (35). S. 329-332.
15. Strokova T. A. Kompetentnostnyj podhod i problemy ego realizacii = Competency approach and problems of its implementation // Shkol'nye tehnologii. 2009. № 6. S. 9-16.
16. Chto nuzhno znat' o lichnostno-dejatel'nostnom podhode — osnovnye svedenija = What you need to know about the personality-activity approach — basic information // wiki.fenix.help : sajt. 2022. URL: <https://wiki.fenix.help/pedagogika/lichnostno-dejatel'nostnyj-podhod> (data obrashhenija: 29.04.2022).
17. Shhedrovickij P. G. K analizu topiki organizacionno-dejatel'nostnyh igr = To the analysis of the topics of organizational and activity games // shchedrovitskiy.com : sajt. 2022. 28 fevr. URL: <https://shchedrovitskiy.com/organizacionno-dejatel'nostnaja-igra/> (data obrashhenija: 28.02.2022).
18. Characteristics of Adult Learners Every L&D Pro Should Know // elmllearning.com : sajt. 2022. 12 marta. URL: <https://elmllearning.com/blog/who-are-adult-learners/> (data obrashhenija: 12.03.2022).
19. Competency-based approaches // ibe.unesco.org: sajt. 2022. URL: <http://www.ibe.unesco.org/en/topics/competency-based-approaches> (data obrashhenija: 16.05.2022).
20. Competency-Based Learning: A Definition // teachthought.com : sajt. 2022. URL: <https://www.teachthought.com/learning/what-is-competency-based-learning/> (data obrashhenija: 16.05.2022).
21. Juraschka Ryan. Competency Based Education: What It Is and 6 Main Principles to Use at School // prodigygame.com : sajt. 2021. 27 marta. URL: <https://www.prodigygame.com/main-en/blog/competency-based-education/> (data obrashhenija: 16.05.2022).
22. 6 Key Characteristics of Adult Learners // virtualspeech.com : sajt. 2022. 12 marta. URL: <https://virtualspeech.com/blog/characteristics-of-adult-learners> (data obrashhenija: 12.03.2022).
23. Malamed Connie. Characteristics of Adult Learners. Adult Learning Principles // thelearningcoach.com : sajt. 2022. 12 marta. URL: <https://thelearningcoach.com/learning/characteristics-of-adult-learners/> (data obrashhenija: 12.03.2022).
24. 10 management challenges and how to overcome them // perkbox.com : sajt. 2022. URL: <https://www.perkbox.com/uk/platform/recognition/management-challenges-and-how-to-overcome-them> (data obrashhenija: 20.05.2022).
25. The Top 15 Challenges Facing Today's Managers // growthengineering.co.uk : sajt. 2021. URL: <https://www.growthengineering.co.uk/challenges-facing-managers-today/#shaping-company-culture> (data obrashhenija: 20.05.2022).

Статья поступила в редакцию 09.03.2022; одобрена после рецензирования 30.03.2022; принята к публикации 28.04.2022.

The article was submitted on 09.03.2022; approved after reviewing 30.03.2022; accepted for publication on 28.04.2022.