ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ-ЭКОНОМИСТОВ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

**Ашарчук Лилия Михайловна**

**Мовшович Семен Михайлович**

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации

Государственные образовательные стандарты нового поколения значительно повышают ответственность преподавателя и вуза в целом за качество обучения, подготовку мобильных и компетентных управленческих кадров, способных эффективно решать задачи экономического развития и востребованных в различных сферах бизнеса.

При подготовке менеджеров-экономистов одной из важнейших задач является формирование системы знаний и умений, академических и профессиональных компетенций в области создания, эксплуатации и сопровождения автоматизированных информационных систем организаций и предприятий.

По сравнению с традиционным обучением наиболее эффективным методом, средством моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности в процессе изучения экономических информационных систем является деловая игра. Общение в деловой игре имитирует общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности.

В рамках учебных занятий по специальной дисциплине «Информационные системы в экономике» может проводиться деловая игра «Выбор эффективной корпоративной информационной системы». По своей форме она представляет собой моделирование заседания тендерной комиссии по выбору максимально соответствующей требованиям организации адаптируемой интегрированной корпоративной информационной системы. Для данной деловой игры характерны следующие признаки: проводится в виде ролевой игры, ограниченной по времени, игроки разбиты на группы, каждому игроку заранее определена роль, которую он должен исполнять в соответствии с заданием, предполагается балльная оценка деятельности игроков команды, отрабатываются элементы проведения совещаний, ведения производственных дискуссий, выработки коллективных решений.

Проведению игры предшествуют лекции, на которых преподавателем излагаются вопросы назначения, архитектуры, функциональных возможностей информационных систем в экономике, рассматриваются особенности малых, средних и крупных интегрированных информационных систем, основные вендоры и интеграторы программного обеспечения. Далее преподаватель предлагает студентам изучить специальную литературу, интернет-ресурсы и на основе их совместного обсуждения и анализа установить основные требования к выбору корпоративной информационной системы. К числу таких требований могут быть отнесены следующие:

* функциональная полнота системы;
* поддержка концепций управления (MRP II/ERP, ERP II, HRM и др.);
* соответствие информационной модели бизнеса;
* соответствие стоимостным критериям (начальные инвестиции, стоимость внедрения, стоимость сопровождения);
* соответствие временным критериям (время ввода в эксплуатацию, временные затраты на внесение изменений, время обучения пользователей);
* масштабируемость;
* многоплатформенность;
* открытость;
* адаптируемость;
* обеспечение надежности (поддержка целостности информации, возможность сторнирования транзакций, защита от системных сбоев);
* требуемая квалификация специалистов на объекте заказчика;
* поддержка разработчика.

После соответствующей теоретической подготовки и выполнения традиционных лабораторных работ по методическим указаниям и практикумам студенты подготавливаются к проведению деловой игры. Этот процесс включает следующие этапы:

*Организационный этап:*

1. Обучаемые разбиваются на команды «Заказчик», «Разработчик», «Независимый эксперт».
2. В команде «Заказчик выделяются роли: первый руководитель, главный бухгалтер, финансовый менеджер, технический директор (главный инженер), коммерческий директор, руководитель ИТ-службы, специалисты ИТ-службы, руководители основных структурных подразделений.
3. В команде «Разработчик» выделяются роли представителей двух разных ИТ-компаний - менеджер проекта и руководитель отдела розничных продаж.
4. В команде «Независимый эксперт» выделяются роли: эксперт по ИТ-проектам.

*Подготовительный этап:*

1. Игроки команды «Заказчик» первый руководитель, главный бухгалтер, финансовый менеджер, технический директор (главный инженер), коммерческий директор, руководители структурных подразделений обдумывают и документируют особенности информационной и бизнес-модели организации, организационно-функциональной структуры компании, требования пользователей, согласуют предварительные сроки работ и объемы затрат на внедрение КИС.
2. Игрок команды «Заказчик» руководитель ИТ-службы готовит отчет о существующей автоматизированной информационной системе, унаследованных программно-аппаратных комплексах, формулирует «узкие места» существующих АИТ и требования к внедрению новых АИТ.
3. Игроки команды «Разработчик» готовят подробную презентацию о своих программных комплексах, устанавливают демо-версии программ, готовят информацию по срокам и затратам на реализацию проекта.
4. Игроки команды «Независимый эксперт» знакомятся с методами проведения экспертизы ИТ-проектов, изучают информацию, полученную от команд «Заказчик» и «Разработчик», формулируют уточняющие вопросы, критические замечания относительно неполноты или неточности информации.

*Проведение игры:*

1. Игра проводится в учебной аудитории с мультимедийным комплексом. Игроки команд размещаются за круглым столом. Преподаватели по дисциплине (лектор, ассистент) выступают в роли кураторов игры.
2. Игрок «первый руководитель» открывает «совещание»: объявляет цель, представляет участников.
3. Игрок «руководитель ИТ-службы» выступает с кратким докладом относительно основных требований к проекту КИС.
4. Игроки команды «Разработчик» презентуют первый проект (например, MS Axapta). Информационная поддержка: доклад, презентация, демонстрация работы демо-версии.
5. Проводится обсуждение функциональности первого проекта: все игроки команды «Заказчик» задают вопросы в пределах своих компетенций. Например, начальник отдела сбыта уточняет вопросы функциональности модуля «Управление сбытом», а главный бухгалтер - возможности ведения управленческого учета в программе и т. п.
6. Проводится обсуждение технологичности первого проекта: игроки с ролями «сотрудник ИТ-службы» уточняют вопросы архитектуры программной платформы, средств разработки и обновления, специфики пользовательского интерфейса и т. п.
7. Игроки команды «Разработчик» презентуют второй проект (например, SAP ERP). Информационная поддержка: доклад, презентация, демонстрация работы демо-версии.
8. Проводится обсуждение функциональности второго проекта.
9. Проводится обсуждение технологичности второго проекта.
10. ­Игроки команды «Заказчик» обсуждают предложенные варианты проектов и формулируют проект заключения.

*Завершение игры:*

1. Выступают игроки команды «Независимый эксперт», которые предлагают свое обоснование решения в пользу первого или второго проекта.
2. Игрок «первый руководитель» проводит заключительное совещание и выносит окончательное решение.
3. Преподаватель, курирующий проведение игры, подводит итоги, оценивает активность и компетентность игроков, выставляет итоговые баллы.

Для проведения следующей деловой игры моделируется новый объект заказчика: например, если в первой игре заказчик позиционировался как производственное предприятие, то во второй - как торговое предприятие; происходит перераспределение ролей между игроками с учетом их личных пожеланий и оценок, полученных на первой игре; определяются возможные торговые системы.

Проведение деловой игры «Выбор эффективной корпоративной информационной системы» позволит будущим специалистам более глубоко освоить следующие вопросы:

* применить базовые теоретические знания об информационных системах в экономике и бизнесе;
* овладеть сравнительным анализом в части выбора бизнес-приложений;
* четко формулировать критерии выбора бизнес-приложений;
* генерировать новые идеи по использованию бизнес-приложений;
* максимально полно использовать информационные ресурсы разработчиков информационных систем;
* осуществлять мониторинг рынка бизнес-приложений и ведущих вендоров корпоративных информационных систем.

В дополнение к приобретаемым профессиональным компетенциям деловые игры развивают навыки публичных выступлений, ведения дискуссий и командной работы.

Таким образом, процесс обучения становится максимально приближенным к реальной практической деятельности руководителей и специалистов.