

ИМИТАЦИОННЫЕ ИНТЕНСИВНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЦЕВ

Б.Н. Герасимов, д-р экон. наук, профессор
Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Россия, г. Самара)

DOI:10.24411/2500-1000-2019-11360

Аннотация. В связи с необходимостью развития управленцев весьма актуальным становится применение интенсивных образовательных технологий. Важную роль при освоении управленческих дисциплин играют имитационные технологии, использование которых направлено на освоение решения управленческих задач. Представлены формы и содержание имитационных технологий, которые определяют уровень профессиональной подготовки управленцев.

Ключевые слова: организация, профессиональная подготовка, образовательные технологии, задания, обучаемые, управленец.

Современный российский подход к профессиональной подготовке управленческого персонала определяется тем, что в отличие от других специалистов, основной схемой их деятельности является не «знание-действие», а «мышление-деятельность». К важнейшим профессиональным задачам, решаемыми управленцами, относятся построение адекватной системы человеческих отношений, формирование, поддержание и развитие протекающих процессов и их частей, реконструкция среды, а также разработка и принятие решений в различных, в т.ч. нестандартных ситуациях [1].

При этом необходимо формировать у управленца феномены методологического мышления даже для решения текущих задач и повседневного делового общения [7, 12]. При этом требуется освоение основных постулатов науки управления, поскольку речь идет не об «отделочных работах» отдельных личностных свойств, а о формировании и пополнении фундаментальных и прикладных знаний [9]. Поэтому эклектические построения сегодняшних курсов управления, скопированные с западных образцов, не могут быть эффективными для подготовки российских управленцев.

Очевидно, что для осуществления процессов управленческой мышления и деятельности нужно пройти путь от фиксации

наиболее заметных явлений в жизнедеятельности управленца и достижение им высокого уровня формальных, а затем и реальных показателей для себя или в сравнении с другими управленцами до фиксации наименее заметных и потому трудно корректируемых количественных и качественных показателей управленческого труда [10, 11].

Профессиональное мастерство является той питательной средой, в которой исчерпывается жизненный потенциал человека и растет потенциал профессионализма. Раскрытие индивидуальных, субъективных и личностных проявлений управленцев вне учета разнообразных индивидуальных качеств может быть продолжено, если иметь представление об уровнях профессиональной деятельности.

В настоящее время существует достаточно высокие требования к деятельности современного специалиста. Для поддержания и развития высокого профессионального уровня необходимо использовать **интенсивные образовательные технологии** (ИОТ). В работе [5] все существующие ИОТ разделены на неимитационные, имитационные и мыследеятельностные технологии. Подготовка специалистов с использованием ИОТ требует такой организации учебного процесса, при которой обучаемые получают навыки и умения в процессе преодоления противоречий, барьеров, ту-

пиков, создаваемых новой формой постановки проблем, когда нужна адекватная реакция обучаемого, способных решать проблемы, генерировать новые идеи и выдвигать инновационные предложения [2, 3, 6].

Среди имитационных ИОТ, наиболее часто и эффективно применяемых в подготовке управленцев, используются конкретные ситуации. Однако существуют несколько других методов, которые были использованы автором в процессе профессиональной подготовки управленцев [4, 17].

«Баскет-метод». Реализация этого метода происходит следующим образом. Обучаемые получают «корзины» с одинаковым набором документов, относящихся к деятельности некоторой организации или его подразделения, руководителями которого каждый выступает из участников. Документами могут быть письма от сторонних организаций, служебные и докладные записки, документы на подпись, а также информация частного характера.

Целью метода является освоение знаний и приобретение навыков и умений на основе деятельности в условиях, приближенных к реальному производству.

Основные задачи: совершенствование умений работать с документами, правильно оценивать и анализировать обстановку и решать проблемы в условиях ограниченной информации; активизация мышления на протяжении занятия.

Каждый обучаемый должен разобраться с документами, направить их к соответствующим исполнителям, наложить резолюции там, где это необходимо сделать. На основе разрозненной информации, имеющейся в документах, необходимо составить представление о ситуации, сложившейся в организации, сделать выводы и принять определенные решения.

Заключительная часть занятия проходит в форме дискуссии, в ходе которой обсуждается правильность принятых решений и резолюций по отдельным документам и в целом.

Этот метод позволяет совершенствовать умение работать с корреспонденцией в условиях ограниченной информации пра-

вильно оценивать обстановку и принимать решения.

Этапы подготовки и проведения занятия:

- подготовительный (подготовка папок с документами и других методических материалов);

- введение в исследуемый вопрос (получение слушателями папок с набором документов);

- ознакомление каждого слушателя с документами;

- индивидуальная работа каждого слушателя по обработке документов;

- представление и анализ ситуации по имеющейся в документах информации;

- выводы по ситуации и принятие вариантов решений;

- обсуждение выводов, вариантов решений, правильности обработки документов (дискуссия);

- подведение итогов преподавателем.

Область рационального использования метода: технические, исследовательские, организационные, проектные, экономические, управленческие и другие задачи.

Преимущества. Этот метод позволяет совершенствовать умение работать с документами и в условиях ограниченной информации, правильно оценивать обстановку, выбирать линию поведения, пути решения или предотвращения назревающих проблем.

Обучение на конкретном материале.

Целью метода является совершенствование профессиональных умений и навыков работы с конкретными документами, аналитической деятельности.

Основные задачи: ознакомление с различными видами документов, с правилами и требованиями по составлению и разработке данного вида материалов; активизация познавательной деятельности слушателей; развитие навыков в применении полученных знаний; обмен знаниями и опытом между слушателями.

При отсутствии специально разработанной игры или ситуации занятие в активной форме может проводиться с использованием для обсуждения и анализа конкретного материала: проекта реконструкции цеха, проекта реорганизации

структуры управления и т.п. Основное назначение такого занятия – совершенствование профессиональных умений и навыков работы с конкретными документами.

Активизация познавательной деятельности достигается за счет того, что, во-первых, рассматривается материал, имеющий практическое значение для обучаемого; во-вторых, само занятие носит творческий характер.

Занятие проводится в одном цикле с лекциями по изучаемой теме. Таким образом, анализ и обсуждение проекта превращается в своеобразное упражнение по применению полученных знаний.

Важным методическим фактором в организации занятия является то, что обучаемому дается конкретное задание: не только рассмотреть и обсудить проект, но и дать свои рекомендации по его усовершенствованию. Различие подходов к рассмотрению одних и тех же задач, многообразие ошибок, допускаемых при их решении, делают обсуждение конкретного материала интересным и поучительным.

Этапы подготовки и проведения занятия представлены ниже.

При выборе темы занятия необходимо учитывать следующее:

- занятие должно быть тематически подчинено лекционному курсу;
- изучаемый материал должен быть актуален и иметь практическое значение для слушателей;
- наличие конкретного материала из практики деятельности организаций.

Подбор материалов для проведения занятий, обработка их и подготовка к размножению. Соответствующие материалы, с которыми обучающимся действительно приходится сталкиваться в своей практической деятельности, должны привезти с собой или заблаговременно выслать в адрес будущего места учебы. Об этом они должны быть уведомлены заранее специальным письмом.

Составление плана занятий, разработка методических указаний. Методические указания, которые заблаговременно раздаются слушателям для подготовки к занятию, должны включать в себя:

- объяснение цели занятия и порядка его проведения;
- представление задания;
- вопросы для анализа и рекомендаций, на что следует обратить внимание при изучении материала;
- вопросы для дискуссии.

Составление списков подгрупп и графика консультаций, подбор консультантов.

Для проведения занятий весь поток (группа) слушателей делится на подгруппы по 4-6 чел. Составляется график распределения материалов по подгруппам. Если материалов достаточно, то на каждого слушателя выделяется по одному проекту (отчету, плану и т.д.), если недостаточно – по 2-3 проекта на подгруппу.

Если предметом обсуждения на занятиях являются материалы, представленные самими слушателями (авторами и руководителями разработок), то занятия должны быть организованы таким образом, чтобы в каждой подгруппе обсуждались только материалы, представленные слушателями из других подгрупп. Это необходимо для исключения взаимной снисходительности слушателей и влияния присутствия автора на коллективное решение группы.

Обучающийся, представивший материал в качестве автора или руководителя разработки может быть приглашен в подгруппу для ответов на вопросы, консультаций и для защиты своего проекта [16]. В этом случае график работы в подгруппах должен быть составлен так, чтобы исключить случаи отвлечения из одних подгрупп в другие сразу нескольких человек.

Рекомендуется привлекать к участию в занятиях в качестве консультантов высококвалифицированных специалистов.

Обеспечение необходимыми методическими материалами и оргтехникой. При подготовке занятий необходимо предусмотреть обеспечение слушателей руководящими, методическими и нормативными материалами (тарифно-квалификационными справочниками, положениями и инструкциями и т.д.), а также оргтехникой, так как в ходе изучения материалов нужно будет проверять расчеты и обрабатывать их.

Организационная структура занятий зависит от темы, характера, изучаемого материала, состава слушателей, лимита учебного времени, возможности привлечения квалифицированных консультантов.

Пример проведения занятий, проводимых по формуле обсуждения конкретных проектов. Занятия проводятся в несколько этапов.

Организационное занятие. Преподаватель рассказывает о целях, задачах, порядке проведения занятий. Слушатели разбиваются на подгруппы (по 4-6 чел.).

В каждой подгруппе выбирают руководителя, в обязанности которого входит координация работ внутри группы, управление процессом формирования коллективного решения.

Каждой подгруппе преподаватель выдает проекты (2-3 проекта) и методические указания. Рекомендуемое учебное время – 0,5-1 час.

Второе занятие посвящается самостоятельному изучению слушателями проектов и подготовке заключений на них. На это занятие необходимо приглашать консультантов (специалистов) конкретного профиля.

Эту часть работы можно поручить слушателям выполнять самостоятельно в качестве домашнего задания, но для работы им необходимо выделить аудиторию, оснащенную счетной техникой и инструктивными материалами (ЕТКС, отраслевые и межотраслевые методические рекомендации и т.д.). Рекомендуемое учебное время – 2-3 часа.

Третье занятие – обсуждение проектов в подгруппах, подготовка коллективных заключений. Сравнивая и обсуждая результаты анализа и выводы, сделанные в процессе самостоятельной работы, слушатели в своих подгруппах разрабатывают совместное заключение. В нем, наряду с оценкой проектов и анализом характерных недостатков, дают рекомендации по улучшению практических мероприятий (проектов) на предприятии.

Все предложения должны быть рассчитаны на практическое применение. Рекомендуемое учебное время – 1-2 часа.

Четвертое занятие – заключительная дискуссия. После того как каждая подгруппа подготовила свои рекомендации, их выносят на обсуждение всех слушателей, т.е. на общую заключительную дискуссию.

Остальные слушатели принимают участие в дискуссии, высказывая свои личные мнения, дополнения, замечания или возражения по ходу обсуждения коллективных заключений.

Руководит дискуссией преподаватель, задача которого – обеспечить четкую направленность обсуждения, не допускать отклонений от темы, поддерживать активность аудитории.

Дискуссия должна носить характер делового совещания, подчиненного единой цели – выработке коллективного решения, в котором должны быть четко сформулированы рекомендации, содержащие пути, методы, средства, а иногда и сроки претворения в жизнь намеченных мероприятий.

По окончании дискуссии преподаватель подводит итоги обсуждения, отвечает на возникшие вопросы, делает необходимые обобщения.

Предметом анализа и обсуждения могут быть идеи и разработки обучаемых.

Для большей активизации таких занятий, придания им игровой формы рекомендуется использовать механизмы игрового взаимодействия или экспертной оценки.

В каждой подгруппе с разработками слушателей должны быть ознакомлены все члены. В результате обсуждения подгруппа отбирает лучший проект (по общему мнению). Затем определенное число отобранных разработок (по количеству подгрупп) размножается и раздается на рецензирование всем подгруппам.

Обсуждаются все отобранные проекты (разработки).

Причем каждая группа выступает в качестве коллективного рецензента по одному из проектов, остальные участвуют в его обсуждении.

После обсуждения каждого проекта подгруппы выставляют свои экспертные

оценки по заранее согласованной шкале критериев:

- привлекательность названия;
- актуальность темы;
- острота проблемы (конфликта);
- глубина раскрытия или информативность материала;
- стиль и язык изложения.

Эти критерии слушатели сами предлагают и согласовывают на начальном этапе занятия, еще до подготовки материала.

Проект (разработка), получивший наибольшее количество баллов по экспертизе, считается лучшим и может быть после доработки рекомендован к публикации.

Механизмы игрового взаимодействия или групповой экспертной оценки в обучении на конкретном материале предназначены для учебно-познавательных целей. Он позволяет организовать учебно-познавательную деятельность в активной форме и сосредоточить внимание слушателей на важных моментах изучаемого материала, привлекая к этому и коллективные знания, и опыт, и самооценку того и другого.

Область рационального использования метода – решение вопросов, связанных с повышением эффективности производства, внедрением научной организации труда, современной техники и технологии.

Преимущества. Диапазон возможностей и широты применения данного метода довольно велик. При организации обучения непосредственно на предприятии предметом анализа и обсуждения могут быть рабочие материалы (документы, планы, отчеты, проекты) данного предприятия. Например, проект сметы на освоение средств социального развития, договор о коллективном подряде или аренде и т.п. В этом случае выводы и предложения слушателей могут внести конструктивный вклад в деятельность данного предприятия.

В качестве консультантов на таком занятии присутствуют квалифицированные специалисты и руководители, которые дают необходимые пояснения слушателям как по ходу занятий в группах, так и в ходе дискуссии. Так соединяется метод обучения на конкретном материале с групповой консультацией, в результате чего повыша-

ется эффективность применения в учебном процессе того и другого.

Различие подходов к рассмотрению одних и тех же проблем, как и многообразие допускаемых ошибок при их решении, делает обсуждение конкретных материалов интересным и поучительным. Наряду с прочим достигается активный обмен опытом обучаемых.

Оперативный контроль знаний «Цветокод». Цель такой технологии – проверка знаний по любому предмету, для любой возрастной категории обучаемых, для всей учебной группы и каждого обучаемого в отдельности.

Задачи: внесение игрового элемента в занятие; насыщение урока яркими красками; повышение активности, эмоциональности обучаемых; оснащение ответов простым и надежным техническим средством контроля.

Основу метода составляет идея кодирования ответов обучаемых определенным цветом для создания оперативной обратной связи от обучаемого к преподавателю. Обратная связь особенно необходима на этапах закрепления и контроля знаний. Носителем цвета является рейтер-пластинка из цветной пластмассы. Форма рейтера позволяет закрепить его в отверстия перфокарты.

В комплект «Цветокод» входят: перфокарты, укомплектованные рейтерами – 30 шт. На каждой перфокарте имеется 20 рейтеров (основных цветов – красных – 3 шт., желтых – 3 шт., зеленых – 3 шт., черных – 3 шт., дополнительных фиолетовых – 2 шт., синих – 2 шт., розовых – 2 шт., оранжевых – 2 шт.); запасные перфокарты – 20 шт.; запасные рейтеры – 150 шт.

Цветовая гамма и количество рейтеров каждого цвета на перфокарте оптимизированы для различных типов заданий.

Методика подготовки и проведения занятия с использованием комплекта «Цветокод». Преподаватель разрабатывает вопросы программированного задания (варианты заданий приведены ниже) или подбирает по имеющимся учебным пособиям. Рекомендуется составлять задания, состоящие не более чем из 7-10 вопросов.

Вопросы программированного задания выдаются либо каждому учащемуся, либо пишутся на доске для всей группы. Каждому обучаемому выдается его индивидуальная перфокарта с рейтерами. На этой перфокарте обучаемый выполняет контрольное задание, которое заключается в установке правильной последовательности цветов рейтеров в соответствии с вопросами программированного задания. Номера вопросов (от 1-го до 20-го) напечатаны на перфокарте слева направо.

Перед тем как отвечать на вопросы, каждый обучаемый освобождает от рейтеров столько пар отверстий перфокарты, сколько вопросов содержит контрольная работа. Вынутые рейтеры кладутся на стол рядом с перфокартой и также могут использоваться в работе. Отвечая на вопросы, обучаемый выбирает рейтеры нужного цвета и устанавливает их в отверстия перфокарты, соответствующие номерам вопросов. Результатом выполнения задания является конверт с набором рейтеров различного цвета. Причем рейтеров столько, сколько было задано вопросов, а цветов столько, сколько предлагалось возможных ответов.

Оставшиеся на столе рейтеры обучаемый вставляет в освободившиеся в процессе контрольной работы отверстия. По окончании контрольной работы преподаватель собирает перфокарты обучаемых и оценивает их. У преподавателя имеется эталонный конверт с набором правильных ответов. Процесс проверки сводится к наложению эталонной перфокарты на собранный массив карт обучаемых. Этот массив дает красочную информацию об ответах на каждый из вопросов, так как в собранном виде рейтеры создают цветовые дорожки по каждому из вопросов.

Если цветовая дорожка одного цвета с рейтером эталонной перфокарты, значит 100% обучаемых правильно ответили на поставленный вопрос. Если в цветовой дорожке имеется другой цвет, преподаватель смотрит, чья это перфокарта, и называет фамилию обучаемого, сделавшего в данном вопросе ошибку. Вопрос прорабатывается еще раз либо в аудитории, либо после урока.

Ответы обучаемых можно сохранить до следующего урока с тем, чтобы еще раз пройти материал, вызвавший наибольшие затруднения.

Если преподаватель ставит задачу быстро опросить всех обучаемых на оценку, целесообразно этот метод применять с разбивкой учебной группы на подгруппы для выполнения нескольких вариантов заданий.

Для исключения «взаимодействия» обучаемых достаточно задать одни и те же вопросы, но в иной последовательности. В этом случае у преподавателя должно быть столько эталонных перфокарт, сколько вариантов заданий имеет группа. Работа обучаемых оценивается с учетом специфики материала. При этом дополнительной ориентацией могут служить следующие рекомендации: отлично – 100% правильных ответов, хорошо – не менее 80% правильных ответов, удовлетворительно – не менее 60% и неудовлетворительно – менее 60% правильных ответов.

Варианты использования цветового кодирования ответов. Программированные задания составляют в зависимости от изучаемого материала, от технических и организационных возможностей учебного процесса и других факторов.

Применительно к использованию цветового кодирования ответов программированный опрос возможен в трех вариантах:

- трехцветное кодирование («Светофор»);
- многоцветное кодирование;
- двухцветное кодирование (по типу «Да» – «Нет»).

Опрос по варианту «Светофор» – наиболее распространенный тип программированного задания. На каждый вопрос имеется 3 ответа, один из них правильный. Целесообразно первый ответ обозначить красным цветом, второй – желтым, третий – зеленым.

Задача обучаемого выбрать правильный ответ, а рейтер соответствующего цвета вставить против номера вопроса.

Целесообразно по варианту «Светофор» проводить различного рода социологические опросы, когда обучаемому предос-

тавляется право выбора одного из 3 альтернативных суждений.

Пример. Оцените мастерство преподавателя по следующим показателям: удачный подбор материала; культура речи; эмоциональная окраска урока; демонстрация современных приемов обучения.

Оценка проводится анонимно по трехбалльной системе: отлично - красный цвет, удовлетворительно – желтый, плохо – зеленый.

Слушатель выбирает суждение, соответствующее его мыслям, и вставляет рейтинг этого цвета. Собранные в массив перфокарты дают яркую картину мнений по интересующим вопросам, показывают единство или разноречивость мнений, степень разброса, процент единомыслия и т.д.

Опрос многоцветным кодированием ответов. Здесь на все вопросы предлагается выбор из одного и того же набора ответов. Каждый возможный ответ закодирован своим цветом. Количество ответов ограничено по максимуму – цифрой 8, так как максимальное количество цветов на перфокарте – 8.

Этот вид опроса весьма эффективен при решении классификационных задач, при решении задач, связанных с установлением определенной последовательности. Эта последовательность может носить структурный, технологический или функциональный характер.

Опрос «Да» – «Нет». Участвуют 2 цвета, желательны «черный» и «желтый». В задании дается достоверная или ложная информация. Обучаемый должен определить верную. При этом достоверная информация кодируется желтым цветом, а ложная черным.

Если по ходу контрольной работы не хватает черных рейтингов, их можно заменить синими, а желтые – оранжевыми. Это существенно расширит возможности контрольной работы, не нанося ущерб информативности ответов. Двухцветное кодирование эффективно применять при изучении неисправности технических уст-

ройств, когда возможны два диаметральных параметра.

Область применения. Изложенная методика универсальна для всех типов программированных заданий. Различия возникают в конкретном использовании того или иного цвета и в количестве цветов, участвующих в работе. Комплект «Цветокod» полезен при изучении общеобразовательных и технических дисциплин, при изучении уставов и различных инструкций.

Преимущества. Быстрая оценка результатов освоения темы особенно важна при закреплении нового материала. При этом обучаемый повторяет ключевые моменты вновь изложенной темы; преподаватель получает оперативную информацию о качестве освоения только что изложенного материала.

Представленные методы, используемые в имитационных ИОТ, позволяют воспроизводить реальные процессы, происходящие в деятельности организации [13, 14]. Применение тех или иных методологических инструментов, полученных в процессах образовательной деятельности, осознания её в качестве ценности конкретизируется по мере освоения при подготовке к любой профессиональной деятельности [8]. Но важную роль в этом направлении призваны сыграть понимание и использование возможностей включения научной деятельности в содержание и структуру образовательного процесса [15].

Таким образом, российская профессиональная подготовка управленцев нуждается в современных педагогах, способных не только привить стандартные компетенции уметь проектировать и получать профессиональные результаты на практике, но и способных вывести их на оперативный простор научного и исследовательского мышления для присвоения и развития компетентности к продуктивной операционной деятельности и, наконец, эффективного участия в диалоге и обмене информацией с деятелями профессионального общества.

Библиографический список

1. *Анисимов О.С., Деркач А.А.* Основы общей и управленческой акмеологии. М.; Новгород: СЕТ, 1995. 272 с.
2. *Брабандер Л. де.* Забытая сторона перемен. Искусство создание инноваций. М.: Протекст, 2010. 203 с.
3. *Васяйчева В.А., Герасимов Б.Н.* Развитие процесса инновационной деятельности организации // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2018. №10 (168). С. 69-76.
4. *Герасимов Б.Н.* Исследование и проектирование процессов управления конфликтами в организациях // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2018. №3. С. 99-108.
5. *Герасимов Б.Н.* Интенсивные образовательные технологии. Самара: СИБИУ, 2009. 480 с.
6. *Герасимов Б.Н.* Выработка и выращивание инновационных идей на основе коллективной мыследеятельности // Креативная экономика и социальные инновации. 2016. №4. С. 20-33.
7. *Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б.* Производственный менеджмент. М., 2015. 312 с.
8. *Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б.* Инструменты обеспечения технологий решения задач управления в организациях // Управленческие науки. 2018. №1. С. 82-89.
9. *Герасимов Б.Н., Шимельфениг О.В.* Личностное постижение мира. Исследование и построение коммунальной реальности на основе самоопределения и саморазвития. Саратов: «Амирит», 2018. 448 с.
10. *Гуияр Ф.Ж., Нелли Д.Н.* Преобразование организаций / пер. с англ. М.: Дело, 2000. 370 с.
11. *Ионесов В.И.* Культура как организованный миропорядок: символические формы и метафоры трансформации // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 25 (354). С. 7–13.
12. *Клок К., Голдсмит Дж.* Конец менеджмента и становление организационной демократии: пер. с англ. СПб.: Питер, 2004. 368 с.
13. *Орехов В.Д.* Особенности корпоративного обучения менеджеров // Управление персоналом. 2002. №5. С. 26-31.
14. *Попкова Е.Г., Вовченко Н.Г., Епифанова Т.В., Морковина С.С.* Передовые инструменты и критерии эффективности современного медиаобразования // Медиаобразование. 2017. № 1. С. 26–37.
15. *Управление изменениями в высшей школе / Резник С.Д., Амбарова П.А., Архипова М.Ю., Бачина Т.В., Бельчик Т.А., Беляев М.К., Васильева О.С., Вдовина О.А., Герасимов Б.Н., Горидько Н.П., Дубовик М.В., Егоров А.А., Ерзылева А.А., Зборовский Г.Е., Ковальчук Ю.А., Курдова М.А., Макарова С.Н., Морозова Е.А., Неретина Е.А., Нижегородцев Р.М. и др.* М.: ИНФРА-М, 2018. Сер. Научная мысль.
16. *Ураева (Розанова) В.А.* Психология решения управленческих задач. М.: АНХ при СМ СССР, 1989. 96 с.
17. *Шимельфениг О.В., Герасимов Б.Н.* Игровое моделирование поведенческой деятельности управленцев // Поведенческий менеджмент в организациях: сб. ст. междунар. науч.-метод. конф. Пенза: ПДЗ, СГАУ, 2009. С. 73-77.

**SIMULATION INTENSIVE EDUCATIONAL TECHNOLOGY
FOR TRAINING MANAGERS**

B.N. Gerasimov, *Doctor of Economic Sciences, Professor*
Samara State University of Management
«International Market Institute»
(Russia, Samara)

***Abstract.** Due to the need for the development of managers, the use of intensive educational technologies becomes very important. An important role in the development of management disciplines play simulation technologies, the use of which is aimed at the development of management tasks. The forms and content of simulation technologies that determine the level of professional training of managers are presented.*

***Keywords:** organization, professional training, educational technologies, tasks, trainees, manager.*