DOI: 10.17117/na.2015.12.01.617

Поступила (Received): 21.12.2015

<http://ucom.ru/doc/na.2015.12.01.617.pdf>

Седых К.И., Киракосян С.А.
Модель деловой игры «Твое первое собеседование»

Sedikh K.I., Kirakosyan S.A.
Model business game "Your first job interview"

В статье ставится задача рассмотреть деловую игру как эффективный метод активного обучения. Представлена модель деловой игры «Твое первое собеседование», кроме того подведены итоги по внедрению данной игры в учебный процесс. Важно отметить, что в ходе такого учебного занятия, обучающиеся обмениваются личностным опытом, получают навыки работы в коллективе, получают возможность проявить себя

Ключевые слова: деловая игра, обучение, модель деловой игры, собеседование, рекрутер, соискатель

This article discusses business game as an effective method of active learning. Here presents the model of the business game "Your first interview", also it takes stock of the introduction of the game in the learning process. It is important to note that during such training sessions, students exchange personal experiences, gain the skills to work in collective, they gain the possibility to express themselves

Key words: business game, training model of the business game, interviews, recruiter, applicant

Седых Кирилл Игоревич

Бакалавр

Юго-Западный государственный университет

г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

Sedih Kirill Igorevich

Bachelor

Southwestern State University

Kursk, 50 year October st., 94

Киракосян Стелла Ашотовна

Магистр

Юго-Западный государственный университет

г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

Kiralosyan Stella Ashotovna

Master

Southwestern State University

Kursk, 50 year October st., 94

Деловая игра, как форма обучения, прежде всего, является эффективным методом формирования условий, предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования производственных систем отношений.

Разработку деловой игры начинают с создания двух моделей – имитационной и игровой, которые будут встроены в ее сценарий. Игровая модель задает социальный контекст и представляет собой работу участников деловой с имитационной моделью. Имитационная модель – это прототип модели, она задает предметный контекст деятельности специалиста в учебном процессе. Имитационная модель получает свое воплощение в следующих структурных компонентах: цели, предмет игры, графическая модель взаимодействия участников, система оценок. Объектом имитации обычно выбирается наиболее типичный

фрагмент профессиональной деятельности, требующей системного применения разнообразных умений и навыков, которыми должен овладеть обучающийся за период, предшествующий игре.

Собеседование является одним из ключевых элементов в процессе подбора персонала на большинстве предприятий любой сферы деятельности. В современных условиях в результате проведенной беседы часто выносятся определяющие решение, о сотрудничестве с соискателем. Этим и объясняется актуальность темы методической разработки, поэтому важно приобретение студентами практических навыков для успешного прохождения этапов собеседования, в процессе обучения в высших учебных заведениях.

Цели деловой игры «Твое первое собеседование»: – приобретение будущими специалистами практических навыков для успешного прохождения этапов собеседования.

Задачи деловой игры «Твое первое собеседование»: создание условий, максимально приближенных к реальному собеседованию, что необходимо для выработки стратегии собственных действий обучающихся, развития коммуникативных навыков.

Собеседование – встреча с потенциальным работодателем или его представителем при приеме на работу. На собеседовании работодатель, задавая вопросы, уточняет наличие необходимой квалификации, выясняет личностные качества соискателя. Напротив, соискатель уточняет обязанности и условия работы. Собеседование – поиск взаимопонимания между работодателем и соискателем, обсуждение возможного сотрудничества

Рис. 1. Графическая модель деловой игры «Твое первое собеседование»

Комплект ролей и функций игроков должен адекватно отражать профессиональные и социально-личностные отношения, характерные для того фрагмента профессиональной деятельности, который моделируется в игре. Иногда для стимулирования игровой ситуации вводятся игровые роли. Сложным моментом в разработке игры является четкое определение функций игроков. Их нужно составлять обобщенно и дополнять инструкциями, в которых в словесной форме, с помощью таблиц или в виде алгоритма даются права, обязанности и возможные действия игроков [3]

Количество игроков 15 – 25 человек. Соискатель – это человек, который претендует занять свободную вакансию на том или ином предприятии. Простыми словами – это тот, кто ищет работу.

Рекрутер – специалист с профильным образованием, который на профессиональном уровне занимается поиском персонала, отбором кандидатов на должность, закрытием вакансий, оформлением работников на должность, а также ведением кадровой документации в компании.

Наблюдатель – организатор игры, наблюдающий за ходом игры, задача которого оценить участников и, если потребуется, консультировать игроков. В этой роле выступят члены студенческого объединения ЮЗГУ «Молодец специалист».

Резюме – документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу.

1) Первый этап «Реклама»

Задание для соискателя: соискатель – заполняет резюме, которое облегчает процедуру собеседования. Возможен творческий подход.

В реальных условиях работники отдела кадров очень скрупулезно изучают резюме, что позволяет им установить действительно нужного специалиста, и сокращает время приема на работу. При составлении резюме важно указать полное имя, контактная информация, образование, уровень квалификации, опыт работы, дополнительное образование (курсы, стажировки, семинары), дополнительные сведения. Притом качественное резюме добавляет уверенности в личных силах. Хорошее резюме непременно станет вашей своеобразной визиткой.

Задание для Рекрутера: Рекрутер получает творческое задание – составление объявления о своей компании и списке вакансий, публикует его на доске объявлений.

2) Второй этап 35 минут «Собеседование»

Соискатель обращается к доске объявлений и выбирает интересующую его вакансию. Этап проходит в форме диалогов между соискателем и рекрутером. Рекрутер на собеседовании выдвигает определённые требования к соискателю и придерживается стиля собеседования. Соискатель на собеседовании старается себя зарекомендовать и разгадать стиль собеседования.

3) Второй этап 35 минут «Обсуждение игры»

Подведение итогов преподавателем и рефлексия ее участников на заключительном – наиболее важный этап с методической и практической точки зрения. Необходимо создать условия для того чтобы игроки поделились практическими советами и выводами, каждый сможет подчеркнуть для себя что-то новое и закрепить полученный опыт.

Система оценок

Система оценивания побуждает обучающихся к активным действиям и обеспечивает контроль принимаемых решений и самоконтроль, предполагает содержательную оценку, обеспечивает соревновательный характер игры, позволяет оценивать деятельность и личностные качества участников игры, а также успешность работы игровых групп. Система должна строиться прежде всего, как система самооценки играющих, а затем – как система оценки преподавателем-ведущим.

Каждый игрок имеет возможность проявить себя во время игры: грамотное заполнение резюме, коммуникабельность, активность, творческие решения. Наблюдатель – организатор игры, консультирует игроков, возможно вли-

яет на ход игры, но также оценивает соискателей и рекрутеров. В заключительном этапе игры – обсуждении, каждый из участников сможет высказаться и оценить игроков за проявление навыков и личностных качеств, выдав ему карточку «Лайк». По итогам игры будет выявлен победитель, игрок набравший наибольшее количество карточек «Лайк».

На практике Деловая игра "Твое первое собеседование" позволила будущим выпускникам Юго-Западного государственного университета сформировать предметно-социальное понимание процесса собеседования, как важного этапа трудоустройства. Практикующиеся во время игры студенты получают ценный опыт действий на рынке труда, необходимый им, как молодым специалистам, в будущем.

Список используемых источников:

1. Столяренко В.А. Педагогическая психология. Мн. 2000.
2. Педагогическое творчество в школе (из опыта учителей России). М.: изд-во НИИ школ МО РСФСР, 1992.
3. Азаров ЮЛ. Игра и труд. М., 1973.
4. Азаров ЮЛ. Искусство воспитывать. М., 1979.

© 2015, Седых К.И., Киракосян С.А.

Модель деловой игры «Твое первое собеседование»

© 2015, Sedikh K.I., Kirakosyan S.A.

Model business game "Your first job interview"