

УДК 378.147.227

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863.3/30.212518>**Алла ВЕЛІХОВСЬКА,***orcid.org/0000-0002-8405-3075*

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри методики професійного навчання

Миколаївського національного аграрного університету

(Миколаїв, Україна) *velih@ukr.net*

## АКТИВНІ ФОРМИ І МЕТОДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ КРИЗИ

Освітні стандарти третього покоління передбачають взаємозв'язок фундаментальної і практичної підготовки, вимагають додаткового оновлення змісту, форм, методів і засобів навчання у вищих навчальних закладах з позиції компетентнісного підходу. Автором статті розглянуто теоретичні та практичні особливості використання активних форм і методів підготовки майбутніх керівників аграрних підприємств до діяльності в умовах кризи. З огляду на те, що прояви кризи як системного явища зачіпають практично всі процеси й підрозділи підприємства, то антикризовому менеджеру доводиться розробляти стратегію виходу з кризи, здійснювати свою керівну діяльність, вибудовувати комунікації, взаємодіяти з усім колективом підприємства, представниками правоохоронних і контролюючих органів, замовниками продукції, постачальниками, клієнтами та іншими представниками суспільства. Такий значний обсяг завдань вимагає від керівника підприємства аграрного сектору економіки високої кваліфікації та психологічної стійкості, а також розуміння всього спектру наданих йому широких повноважень. Чим вищий ступінь готовності майбутнього керівника до здійснення своїх повноважень в умовах кризи, тим більший ступінь успішності його підприємства в майбутньому. Розуміння цих процесів сприяє мотивації майбутніх керівників щодо виховання готовності протидії кризовим ситуаціям і успішному виходу із цього стану. У статті описано досвід впровадження активних методів роботи зі здобувачами на практичних заняттях з «Психології управління» в Миколаївському національному аграрному університеті. До статті увійшли поради, що були розроблені здобувачами в ході роботи на практичних заняттях з «Психології управління», а саме: покроковий план виходу з кризових ситуацій; можливість використання мережевих сервісів для подолання кризи; правила поводження з клієнтською базою. У статті міститься перелік особливостей управління підприємством аграрного сектору в умовах кризи, що були виявлені, описані й обґрунтовані здобувачами. Надано результати дослідження щодо ефективності впровадження і використання активних форм здобуття освіти.

**Ключові слова:** активні форми навчання, психологічна підготовка, криза, стадії кризи.

**Alla VELIKHOVSKA,***orcid.org/0000-0002-8405-3075*

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor;

Associate Professor at the Department of Vocational Training Methods

Mykolayiv National Agrarian University

(Mykolaiv, Ukraine) *velih@ukr.net*

## ACTIVE FORMS AND METHODS OF PSYCHOLOGICAL TEACHING OF FUTURE LEADERS FOR ACTIVITY IN CRISIS

The third-generation educational standards provide for the relationship between fundamental and practical training, require additional updating of the content, forms, methods and means of teaching in higher education institutions from the standpoint of the competency approach. The author of the article considers the theoretical and practical features of the use of active forms and methods of training future managers of agricultural enterprises to work in a crisis. Given that the manifestations of the crisis, as a systemic phenomenon, affect almost all processes and departments of the enterprise, the crisis manager has to develop a strategy for overcoming the crisis, carry out its management activities, build communications, interact with the entire staff, law enforcement and regulatory agencies, product customers, suppliers, customers and other members of society. Such a significant amount of tasks requires from the head of the agricultural sector of the economy of high qualification and psychological stability, as well as an understanding of the full range of broad powers granted to him. The higher the degree of readiness of the future leader to exercise his powers in a crisis, the greater the degree of success of his company in the future. Understanding these processes helps motivate future leaders to cultivate a readiness to deal with crisis situations and a successful way out of this situation. The article describes the experience of implementing active methods of working with applicants in practical classes on "Psychology of Management" at the Nikolaev National Agrarian University. The article includes tips that were developed by applicants during the practical classes on "Psychology of Management", namely: a step-by-step plan for

*overcoming crisis situations; opportunities to use network services to overcome the crisis; rules for handling the customer base. The article contains a list of features of the management of the agricultural sector in a crisis, which were identified, described and justified by the applicants. The results of the research on the effectiveness of the introduction and use of active forms of education are presented.*

**Key words:** *active forms of education, psychological training, crisis, stages of crisis.*

**Постановка проблеми.** Кризи є частиною життєвого циклу кожної організації, їх не можна уникнути. У ті часи, коли зміни торкаються цілих галузей і носять глобальний характер, у кризисні ситуації потрапляють більшість компаній.

Під час обговорення можливих сценаріїв виходу з кризи ми розуміємо, що складність кризової ситуації полягає в її динамічності. Криза – подія, протягом якої ми завжди відчуваємо дефіцит часу. Тому треба мати відповідну стратегію, яка включатиме ряд заходів, розроблених на перспективу, проте «законсервованих» на певний час. Криза накладає особливі обмеження на можливості компанії. Саме в умовах кризи важливою є роль керівника. Основна ідея керівництва в умовах кризи полягає у виявленні можливих ознак успіху і можливостей, які є в кожній організації.

З огляду на те, що прояви кризи як системного явища зачіпають практично всі процеси і підрозділи підприємства, антикризовому менеджеру доводиться проводити роботи, керуючи, взаємодіючи і комунікуючи, тією чи іншою мірою, з усім колективом підприємства. Такий значний обсяг завдань вимагає від керівника-менеджера високої кваліфікації та психологічної стійкості, а також надання йому широких повноважень.

**Аналіз досліджень.** Проблема психологічної підготовки майбутніх керівників аграрної сфери заслуговує на особливу увагу серед науковців, і незважаючи на той факт, що дана проблема спеціально не вивчалася, проте певні аспекти психології управління, зокрема в напрямі кризисного менеджменту, знайшли відображення в працях зарубіжних (Д. Веттен, Р. Велтон, Р. Дафт, Л. Девіс, А. Коул, Б. Карлоф, М. Мескон, Дж. В. Ньюстром, К. Фрайлінгер та ін.) та українських (О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, Н. І. Клокар, Л. А. Колесніченко, П. В. Лушин, Л. Я. Малімон, О. А. Можвіло, Л. Е. Орбан-Лембрик, В. А. Семиченко, О. А. Філь, Н. М. Хміль, О. П. Щотка та ін.) учених. Аналізуючи ці праці, можна зробити висновок, що формування психологічної готовності керівників до роботи під час кризи є важливим складником професійної підготовки майбутніх керівників.

Підготовка майбутніх керівників до роботи в кризових умовах залежить від правильно організованого навчального процесу у вищих

навчальних закладах аграрного спрямування, що дозволить майбутнім керівникам бути професійно підготовленими, мотиваційно зрілими, конкурентноспроможними й адаптованими до роботи в умовах кризи, зокрема в аграрній сфері. Аналіз навчальних планів дозволяє нам зробити висновок, що сфера психологічної підготовки майбутніх керівників потребує додаткової уваги.

**Мета статті** – дослідження особливостей організації психологічної підготовки майбутніх керівників, зокрема з використанням активних методів роботи, до діяльності в умовах кризи на базі Миколаївського національного аграрного університету.

**Виклад основного матеріалу.** Змістовий компонент навчальної дисципліни повинен бути таким, щоб за результатами навчання досягти високої теоретичної і практичної підготовки майбутніх керівників. Це визначає пріоритет формування таких психологічних знань і практичних навичок, що дозволять майбутнім керівникам з достатнім рівнем упевненості вистояти в умовах кризи.

Найбільш ефективно, на наш погляд, це вирішується за рахунок доповнення традиційного навчання сучасними активними методами і формами роботи. За таких умов суб'єкт навчання має реальну можливість визначити зв'язок теорії і практики, самостійно отримати досвід використання знань із психології в умовах кризи, досвід виводу підприємства з кризи, що складатиме частину його професійної і життєвої картини знань. Важливо також, щоб навчальний матеріал і зміст практичних завдань відповідали рівню розвитку, віковим й індивідуальним особливостям здобувачів. Тобто таке навчання повинно бути: змістовним; практичним; доступним; наочним; креативним; цікавим; з використанням соціальних мереж тощо.

Відбір змісту курсів та їх подальше конструювання відбувалося на основі вимог до діяльності керівників аграрних підприємств в умовах кризи. Саме тому кожна тема розроблених курсів розглядається крізь призму особистості фахівця як керівника, тобто з урахуванням його управлінської діяльності.

Поставлена мета передбачає розв'язання цілої низки конкретних завдань. Для цього звернемо увагу на три аксіоми бізнесу:

– будь-яка робота повинна бути плановою, і кінцевий результат повинен бути максимально наближений до запланованого;

– будь-яка робота повинна бути виконана в заплановані терміни;

– винагорода за роботу повинна бути адекватною отриманому результату (докладеним зусиллям) (Гундарин, 2009: 3).

Від того, якими будуть перші кроки керівника, залежить доля організації і все, що стосується питання проходження кризи. Отже, кращий спосіб, у разі неможливості уникнути кризових подій, – це розпланувати, передбачити перебіг і наслідки. Звичайно, якщо це можливо. Проте, за свідченнями вчених, які вивчають поведінку керівників у кризових ситуаціях, навіть відомі корпорації з досвідченим штатом менеджерів часто зустрічають початок кризи як те, що «звалилося з неба». За даними досліджень, більше 80% менеджерів розцінюють кризу як щось раптове. Тоді як за оцінками незалежних експертів, які дослідили більш 50 тис. випадків, трохи менше 14% кризових подій виявилися такими, яких не можна було передбачити. Решта випадків – наслідки з вибуху «бомб», що тривалий час знаходилися у вибухонебезпечному стані (Хармстронг, 2014: 9). Тобто йдеться про те, що до діяльності в кризових ситуаціях можна і потрібно готувати ще в університеті.

Без входження в роль антикризового менеджера керівник не зможе залишитися психологічно стійким, тобто: проявляти всю свою волю до досягнення цілей; приймати на себе відповідальність, притаманну цій ролі; отримувати і використовувати делеговану йому, як кредит довіри, волю його замовника. А той у свою чергу не буде надавати такій людині вольовий інструментарій без прийняття взаємних зобов'язань (Ляшенко, 2012: 6).

Також у нових умовах дуже актуальними стають «нові» якості майбутніх керівників, а саме: «обмежений оптимізм» і «свідомий спокій». Перша якість відрізняється від звичайного оптимізму, адже передбачає більш ґрунтовний аналіз ситуації в поєднанні з чітким баченням наслідків ситуації. Друга часто властива керівникам, які володіють смиренністю, але не є безпорадними.

Психологічна стійкість – наявність психологічного ресурсу в людини, який вона має для долання життєвих негараздів, побудови та втілення в життя планів, налагодження та підтримання стосунків.

Оптимізм, надія, стійкість та адаптованість – ось чотири аспекти, що входять до поняття «психологічна стійкість».

– оптимізм: очікування майбутнього в позитивному напрямі;

– надія: непохитна впевненість у власні сили і засоби, необхідні для вирішення або перецікування критичної ситуації;

– стійкість: попри все рухатися далі, до поставленої мети, не падати духом;

– адаптованість: здатність індивіда пристосуватися до змін у навколишньому середовищі.

З метою мотивації майбутніх керівників щодо вдосконалення своїх професійних якостей вже на першому занятті ми аналізуємо стадії кризової ситуації в поєднанні з визначенням тих психологічних якостей, що дозволятимуть керівнику аграрного підприємства впоратися з ними. Такий підхід дає можливість оцінити кожному наявний «психологічний кейс» та спрямувати свою подальшу навчальну діяльність на формування відсутніх або сформованих неповною мірою вольових якостей.

Студенти повинні розуміти, в чому полягає відмінність управління за звичайних умов від діяльності в кризовій ситуації.

Керівнику аграрного підприємства в кризу необхідно швидко знайти нові драйвери росту продаж, відсікти затратні й малоперспективні, раніше визначені проекти розвитку і вирішувати нові, зі «швидким відданням», істотно скоротити витрати підприємства (у тому числі й через зниження затрат на працівників), підвищити його керованість аж до «ручного режиму управління». Словом, потрібно зробити багато того, що принесе підприємству перемогу над кризою: надасть імпульси розвитку, збереже імідж, захистить працівників, підтримає замовників продукції. Тому найважливішими якостями керівника в умовах кризи можна вважати холонокровність, спокій. Ці якості дозволяють вселяти впевненість у працівників, спокійно (проте швидко) думати й аналітично міркувати, приймати виважені рішення. На другому місці стоїть впевненість у власних силах і силах колективу.

До Топ-5 ми включили управлінську культуру, що базується на загальнолюдській культурі й на досконалому володінні всім набором управлінських технологій та інструментів. Далі йдуть організаторські навички, оскільки за кризових умов необхідно вміти гуртувати й надихати людей, налагоджувати й координувати їхню роботу, підтримувати ініціативу і втілювати всі ідеї в життя. На п'ятому місці знаходяться уміння вибудовувати партнерські стосунки з іншими керівниками і компаніями – спільні зусилля і проекти діють нові можливості, найважливіші в умовах кризи (Карамушка, 2011: 5).

Незалежно від того, які якості проявляє керівник до кризи, як би до нього не ставилися працівники, яких би до цього він не припустився помилок, варто пам'ятати: криза – момент істини для керівника, і тому необхідно забути весь старий

негатив (поведінка, звички, риси характеру, припущені помилки, лінь, нерішучість, повільність, гальмування тощо) і включити нове, продуктивне на час боротьби з кризою.

Шість стадій кризисної ситуації:

	Стадії	Дії	Якості керівника
1.	Спроба запобігання кризі	Скласти список всього, що викликає занепокоєння в діяльності підприємства (погодні або економічні умови, конкуренти, постачальники, команда тощо). Розглянути всі можливі критичні ситуації, оцінити можливі наслідки і витрати, що будуть потрібні для їх запобігання.	Цілеспрямованість, принциповість, наполегливість, рішучість, дисциплінованість, захопленість, здатність показати ці якості своїм підлеглим і вести їх за собою
2.	Підготовка до управління в умовах кризи	Розробка декількох антикризових сценаріїв діяльності підприємства, складених з урахуванням усього можливого спектру небажаних наслідків виникнення катастрофи.	Самокритичність, необхідна для усвідомлення своїх слабостей, і самоконтроль, необхідний для їх придушення
3.	Визнання кризи	Кризу необхідно визнати, проінформувати підлеглих, презентувати їм план виходу з кризи, оголосити правила, що діятимуть для кожного на час кризи.	Відповідальність, яку керівник повинен постійно відчувати, за моральний і фізичний стан своїх підлеглих, за результати діяльності колективу, який він очолює
4.	Стримування кризи	Припинити чути голоси радників і спокійно та неупереджено оцінити реальні проблеми з точки зору звичайної людини. Створити окремий спеціальний підрозділ, тобто спеціальний підрозділ, що займатиметься виключно питаннями розв'язання кризи. Побудувати «бар'єр» між групою кризового управління (на чолі з керівником) і групою управління справами підприємства (під керівництвом топ-менеджера з оперативної роботи).	Спостережливість, аналітичність мислення, здатність до прогнозування ситуацій і результатів діяльності, оперативність і логічність пам'яті, стійкість і розподілення уваги
5.	Розв'язання кризи	Аналіз і оптимізація витрат, перегляд штатів, форм збуту готової продукції. У разі необхідності треба знайти нову велику ідею або переформатувати ту, що вже існує. Пробувати її запускати, відповідно до нових ресурсних можливостей.	Постійне поповнення й оновлення знань, уміння творчо і оперативно використовувати їх у кризових, зокрема екстремальних, ситуаціях
6.	Витяг користі з кризи	Ретельний аналіз наслідків, бачення нових можливостей, перегляд кадрової політики, введення нових напрямів діяльності	Міцне здоров'я

Особливістю прогнозування в антикризовому менеджменті є та обставина, що, на відміну від інших випадків, тут прогнозування носить практично постійний характер.

Сутнісною рисою антикризової кадрової політики управління є її раціональність і превентивність, що носять випереджальний характер, спрямований на запобігання кризових ситуацій і подолання трудових конфліктів. В умовах формування соціально орієнтованої економіки в Україні кадрова політика повинна бути демократичною за цілями, соціальною базою, механізмом і принципами управління персоналом. Політика управління персоналом повинна бути реалістичною, орієнтованою на сталий розвиток організації (Залогіна, 2004: 4). Анти-

кризову політику управління персоналом повинні відрізняти такі риси, як духовність і моральність, людяність і чесність, громадянськість, які проявляються в діяльності як керівників, так і рядових співробітників підприємства.

Принципи управління персоналом – правила, основні положення і норми, яким повинні слідувати керівники і фахівці в процесі управління.

1. До групи загальних принципів антикризового управління можна віднести такі принципи: принцип системності; принцип рівних можливостей; принцип поваги людини і її гідності; принцип командної єдності; принцип горизонтального співробітництва; принцип правової і соціальної захищеності.

2. До приватних принципів можна віднести: принцип обліку довгострокової перспективи організації; принцип інтеграції та згуртованості колективу; принцип участі співробітників у прийнятті рішень; принцип опори на професійне ядро кадрового потенціалу; принцип дотримання балансу інтересів керівників і підлеглих співробітників (Оборська, 2008: 7).

Таким чином, управління персоналом в умовах нестійкого, а часом і кризового стану підприємства являє собою різнобічну, ретельно сплановану і продуману діяльність, що спирається на систему науково обґрунтованих принципів, мистецтво і здоровий глузд підприємців і менеджерів.

Результатом розгляду й опису можливостей використання мережевих сервісів у період кризи став такий перелік порад, що був розроблений здобувачами в ході практичного заняття з відповідної тематики.

1. Чітко визначите місце інтернет-технологій у зовнішній комунікаційній політиці вашого підприємства.

2. Конкретизуйте ті інтернет-функції (інформативність, створення контенту, ведення статистики тощо), що необхідно використовувати для вирішення поставлених завдань.

3. Максимально визначитися з інтернет-комунікаціями, якими ви плануєте користуватися.

4. Оцініть рівень технічної готовності працівників вашого підприємства використовувати у своїй діяльності дані інтернет-комунікацій.

5. Майте чітку уяву, для чого вам потрібен сайт – для звичайної презентації компанії чи можливості роботи з численною цільовою аудиторією з метою просування в Мережі. У цьому випадку треба ознайомитися з портфоліо саме інтернет-проектів.

6. Заведіть корпоративний сайт та забезпечте його робочий стан (розміщення й оновлення інформації, ведення статистики, підтримки інтерактиву з відвідувачами).

7. Опікуйтесь просуванням вашого сайту, добивайтесь, щоб кількість відвідувачів мала стійку позитивну динаміку.

8. Організуйте тематичну розсилку, заведіть контакти з максимально можливою кількістю інформаційних джерел, як місцевих регіональних, так і всеукраїнських.

9. Вирішіть питання щодо створення і розміщення банерів (запускати рекламу хоча б у період виходу вашого продукту/послуг на ринок збуту з регулярністю не рідше раз на місяць).

10. Створіть собі три чи більше пакетів адрес, розмістіть їх у теці «Обране» (Наприклад: перше – регіональні інформаційні та галузеві

ресурси; друге – галузеві регіональні ресурси країни і світу; третє – сайти із загальними новинами за напрямом економічної тематики).

Як показав аналіз результатів упровадження сучасних методів у організацію проведення практичних занять з дисципліни «Психологія управління», у здобувачів освіти значно підвищилися такі рівні активності, як-от: активність відтворення, активність інтерпретації, творчість (Веліховська, 2019: 2).

У таблиці 1 наведено цифрові дані, що дозволяють зробити висновок про позитивну динаміку змін, що відбуваються в організації проведення практичних занять з дисципліни «Психологія управління».

Таблиця 1  
Динаміка змін, що відбуваються в організації проведення практичних занять з дисципліни «Психологія управління»

Рівні активності	Компоненти	До	Після
Активність відтворення	розуміння	62%	94%
	запам'ятовування	21%	48%
	відтворення	34%	62%
	застосування знань у кризових ситуаціях	19%	27%
Активність інтерпретації	прагнення досягнути сенс досліджуваного	18%	41%
	встановлення зв'язків	23%	38%
	оволодіння способами застосування знань в умовах кризи	45%	79%
Творчість	спрямованість суб'єкта навчання до теоретичного переосмислення знань	33%	54%
	самостійний пошук вирішення проблем,	26%	44%
	інтенсивний прояв пізнавальних процесів	28%	34%

Використання активних форм психологічної підготовки здобувачів надало можливість спрямувати діяльність за такими напрямками:

1. Ранжування за різноманітними ознаками предметів та дій.

2. Оптимізація процесів і структур.

3. Проектування та конструювання об'єктів.

4. Вирішення інженерно-конструкторського, досліджуваного, управлінського та соціально-психологічного завдань.

5. Вибір тактик дій в управлінні, спілкуванні і конфліктних ситуаціях.

6. Демонстрація і тренінг навичок, уваги, вигадки, оригінальності, швидкості тощо (Веліховська, 2019: 1).

Для формування у здобувачів стійких знань і навичок дій у кризових ситуаціях організації практичних занять з дисципліни «Психологія управління» нами було використано такі активні форми роботи, як:

1. Робота в малих групах була спрямована на формування навиків вирішення спільних завдань шляхом творчого поєднання результатів індивідуальної роботи членів команди з поділом повноважень та відповідальності.

2. У ході розроблення власного проекту здійснювалася індивідуальна й колективна діяльність з відбору, розподілу і систематизації матеріалів із заданої теми, результатом якої саме і став бізнес-план аграрного підприємства.

3. Для аналізу конкретних ситуацій (case study) було підбрано реальні проблемні ситуації, що мають місце в роботі підприємств аграрного сектору області. Здобувачі не лише аналізували кризові ситуації, а й спільно шукали шляхи виходу з них.

4. Запропоновані ділові та рольові ігри дозволили здобувачам здійснювати рольову імітацію реальної професійної діяльності в умовах кризи з виконанням функцій фахівців аграрної галузі.

5. Використання елементів модульного навчання здійснювалося у вигляді: окремих модулів, автономних частин курсу, що були інтегрованими з іншими частинами курсу; блоків взаємопов'язаних курсів, що можна вивчати незалежно від іншого блоку дисциплін.

6. Мотивування здобувачів до успішного засвоєння знань шляхом виявлення зв'язків між конкретними знаннями і способами його використання в кризових ситуаціях здійснювалося в ході контекстного навчання.

7. Освітня діяльність, спрямована на розвиток у здобувачів вищої освіти когнітивного мислення, здатного висувати нові ідеї і побачити нові можливості, є частиною розвитку критичного мислення.

8. Елементами проблемного навчання стали реальні проблеми, з якими стикнулися здобувачі під час роботи над планом щодо виходу з кризи, що стимулювали майбутніх управлінців-аграріїв до самостійного пошуку й оволодіння знаннями, необхідними для вирішення конкретної ситуації.

9. Робота в групах стимулювала підвищення рівня індивідуального навчання, результатом якого стала успішно вибудована і реалізована власна освітня траєкторія на основі індивідуальної освітньої програми з урахуванням інтересів кожного здобувача освіти.

10. Бажання швидко знайти вихід із кризової ситуації для майбутнього підприємства мотивувало майбутніх управлінців-аграріїв опановувати

новий матеріал до знайомства з ним на лекційних заняттях («перевернутий клас»).

11. Пошук виходу з кризової ситуації стимулював використання знань із різних галузей (філософія, хімія, біологія, соціологія, право, математика, цифрові технології тощо), їх групування і концентрацію в контексті завдання, що потребувало вирішення (міждисциплінарне навчання).

12. Активізація пізнавальної діяльності здобувачів освіти за рахунок асоціації їхнього власного досвіду з предметом навчання дало можливість навчатися на основі досвіду.

13. Активне використання соціальних мереж, спеціальних сервісів, відповідних гаджетів з метою розширення доступу до ресурсів, збільшення контактної, проте дистанційної, взаємодії з викладачем, побудови індивідуальних траєкторій підготовки та об'єктивного контролю і моніторингу знань довели очевидність продуктивності використання цифрових технологій у навчальному процесі [8].

14. Використання технології побудови Карт Знань було спрямоване на візуалізацію і формування прийомів стратегічного мислення (Веліховська, 2019: 1)

**Висновки.** З метою одержання об'єктивних даних щодо ефективності психологічної підготовки здобувачів до роботи в умовах кризи на заняттях із психології управління нами було проведено анкетування. За результатами анкетування було визначено, що 82% надають перевагу діловій грі як одній з форм проведення практичного заняття. На противагу – лише 14% студентів надали перевагу лекціям-презентаціям, відеозаняттям – 4% та 2% залишилися прибічниками традиційних форм навчання. Найбільший відсоток (97%) позитивних відгуків отримав пункт, пов'язаний з використанням мережевих технологій на заняттях. Варто зазначити, що 28% здобувачів висловили бажання навчатися дистанційно. Причому, чим вище був курс тих, кого опитували, тим більша кількість позитивних відгуків. 89% здобувачів використовували електронні підручники під час підготовки до занять і лише 10% надали перевагу традиційним паперовим версіям підручників. 62% респондентів висловили бажання відвідувати вебінари, а 30% зайняли нейтральну позицію щодо відповіді на дане питання.

За час навчання здобувачами вищої освіти було виділено ряд особливостей управління підприємством у кризових умовах, а саме:

- кризи можна передбачати, очікувати і викликати;
- кризи у визначеній мірі можна прискорювати, випереджати, відсувати;

- до кризових ситуацій необхідно готуватись;
  - наслідки кризи можна пом'якшувати за рахунок своєчасного реагування на їх виникнення;
  - управління в умовах кризи вимагає особливих підходів, спеціальних знань, досвіду та мистецтва;
  - кризові процеси можуть бути керованими до визначеної межі;
  - процес виходу з кризи здатний прискорювати ці процеси і мінімізувати їхні наслідки.
- Таким чином, можна зробити висновок, що синтез активних форм психологічної підготовки майбутніх керівників на заняттях із психології управління до роботи в період кризи і традиційних методів навчання сприяють швидкій адаптації здобувачів вищої освіти до майбутньої професійної діяльності.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Веліховська А. Б., Курепін А. Б., Комісаренко К. М. Використання інформаційно-комунікаційних технологій у освітньому процесі закладів вищої освіти. *Перспективна техніка і технології* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених, аспірантів і студентів. Миколаїв : МНАУ, 2019. С. 132–134.
2. Веліховська А. Б. Психолого-педагогічні аспекти використання мейндремпінгу для моделювання індивідуальної освітньої траєкторії здобувачами вищої освіти спеціальності «Метрологія». *Інноваційна педагогіка*. 2019. № 11. С. 61–64.
3. Гундарин М. В. Книга руководителя отдела PR: практические рекомендации. 2-е изд., дополненное. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 336 с.
4. Залогіна К. І. Антикризове управління промисловим підприємством в умовах перехідної економіки України : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01. Хмельницький, 2004. 20 с.
5. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. Київ : Просвіта, 2011. 200 с.
6. Ляшенко Н. В. Причини виникнення, функції та вплив кризових явищ на управління підприємством. *Ефективна економіка* : Електронний журнал. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=958>
7. Оборська С. В. Концептуальні засади формування системи антикризового управління промисловим підприємством. *Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка»*. Пробл. економіки та упр. 2008. № 628. С. 592–595.
8. Романишин Ю. Л. Інноваційні технології та інноваційні методи навчання у підготовці менеджерів-документознавців. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/Modre\\_2011\\_2\\_33.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Modre_2011_2_33.pdf)
9. Хармстронг Р. Уоррен Баффет. Как 5 долларов превратит в 50 миллиардов. Простые правила инвестора / пер. Натальи Яцук. Москва : Манн, Иванов и Фербер ; Эксмо, 2014. 352 с.

### REFERENCES

1. Velikhovsa A. Viktoristannya informatsiyno-komunikatsiynih tehnologiy u osvithomu protsesy zakladyv vichoy osvity [The use of information and communication technologies in the educational process of higher education institutions] / Velikhovska A.B., Kurepin V.M., Komisarenko K.M. Perspektivna tehnika i tehnologiyi . 2019 r. // Materialy Mignarodnoy naykovo-practychnoy conferentsiyi molodyh uchenih, aspyrantyv i studentiv. M. Mykolayev, 2019. MNAU. P. 132–134. [in Ukrainian].
2. Velikhovsa A. Psihologo-pedagogichny aspekty vukorustannya maydmeppynghu dlya modelyuvannya individualnoy osvithoi traektoriyi zdobuvachamy osviti spetsialnosti “Metrologiya” [Psychological and pedagogical aspects of the use of mind mapping to model the individual educational trajectory of higher education students majoring in “Metrology”] / A. Velikhovska / Innovatsiyna pedagogika, № 11, 2019. P. 61-64. [in Ukrainian].
3. Gundarin M. V. Kniga rukovoditelya otdela PR: prakticheskie rekomendatsiy. [The book of the head of the PR department: practical recommendations] 2-e izd., dopolnennoe. SPb.: Piter, 2009. 336 c. [in Russian].
4. Zalogina K. I. Antikrizove upravlinnya promislivim pidpriemstvom v umovah perehidnoy ekonomiky Ukraini [Anti-crisis management of an industrial enterprise in the transition economy of Ukraine]: Avtoref. dis. kand. ekon. nauk: 08.6.01 / K. I. Zalogina. Hmelnic., 2004. 20 c. [in Ukrainian].
5. Karamuchka L. M. Psihologichny umovy pidgotovky maybutnih menedgeriv do upravlinnya zminamy v organizatsiyi [The psychological conditions of preparation of future managers for change management in the organization] : Monografiya // Karamuchka L. M., Moskalyov M. V. K.: Prosvita, 2011. 200 c. [in Ukrainian].
6. Lyachenko N. V. Prichiny vineknennya, funktsiy ta vpliv krizovih yavich na upravlinny pidpriemstvom. [Causes, functions and impact of crisis phenomena on enterprise management] / Lyachenko N. V. // Electronniy jurnal “Efektivna ekonomika”. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=958>. [in Ukrainian].
7. Oborska C. V. Kontseptualny zasady formuvannya sistemi anticrizovogo upravlinnya promyslivim pidpriemstvom [The conceptual bases of formation of system of anti-crisis management of the industrial enterprise] / C.V. Oborska. // Visn. Natc. Un-tu “Lviv Politehnika” Probl. Ekonom ta upr. 2008. № 628. P. 592–595. [in Ukrainian].
8. Romanichin Y. L. Innovatsiynny tehnologiy ta innovatsiynni metody navchanniy u pidgotovttsy menedjeriv-dokumentoznavtciv [Innovative technologies and innovative teaching methods in the training of document managers]. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/Modre\\_2011\\_2\\_33.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Modre_2011_2_33.pdf) [in Ukrainian].
9. Harmstrong R., Uorrent Baffet. Kak 5 dollarov prevratyt v 50 milliardov. Prostie pravila investor [How to turn \$ 5 into \$ 50 billion. Simple investor rules]/ Robert Harmstrong; per. Nataliy Yacuk; M.: Mann, Ivanov I Ferber; Eksmo, 2014. 325 c. [in Russian].