

the quality of teaching theoretical material on pharmaceutical botany, pharmacognosy and teaching practices in these disciplines using modern technologies: lectures, workshops, press conference lectures, and practical training. With the help of the Internet, along with traditional approaches, it has become possible to create virtual classrooms that allow you to communicate with student's audio and visually, hold video conferences from the cathedral research area, demonstrate presentations for herbarium specimens of medicinal plants and their raw materials.

It is worth noting that along with changes in pedagogical technologies in the system of higher education institutions, there are new requirements for the characteristics of multifaceted professional activities of teachers. Today, a teacher-innovator is in demand, who is able to transfer part of his functions to the student, while increasing his responsibility for the result. The effectiveness of the organization of the educational process when the teacher plays such roles as tutor, moderator, facilitator, mentor, advisor, academic online consultant. The use of distance learning provides an opportunity to facilitate the student's way of mastering the necessary educational material, adhering to the principles of creativity and free choice of information in combination with constant advisory support of the teacher in the learning process. This combination allows to stimulate the formation of a student pharmacist as a highly qualified specialist, independent in planning the process of mastering disciplines and its results.

Conclusions. Today, the need for advanced education is acute, as almost every higher education applicant has access to any information on the Internet. Therefore, the modernization of higher education in Ukraine in the conditions of COVID-19 requires overcoming a number of problems for both teachers and students. Such as the willingness to quickly master modern pedagogical trends, to develop continuously, to think creatively, to strive to master collaborative teaching technologies in order to achieve a common goal. Therefore, in such conditions, one of the important areas of interactive learning process is the use of modern innovative technologies, open learning resources necessary for the most effective perception and assimilation of material, increasing resilience and motivation for independent student learning.

### **Сучасний розвиток поведінкового менеджменту**

*Власенко Н. В., здобувач вищої освіти 4 курсу спеціальності  
«Менеджмент» Національного фармацевтичного університету  
Ковальова В. І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного  
адміністрування Національного фармацевтичного університету  
vikakova04@gmail.com*

Підвищення ефективності використання людських ресурсів виробничих організацій в умовах інтелектуалізації праці не можна забезпечити раціональними технологіями менеджменту, оскільки творчі особистості здатні реалізувати свій потенціал тільки в умовах надання їм більшої свободи у виборі

засобів і моделей реалізації трудових функцій. Це суттєво ускладнює взаємодію менеджерів і підлеглих, оскільки останні мають таку незвичну характеристику як поведінка, яка повністю не контролюється зовні, вимагає використання менеджерами нових неформальних інструментів її впорядкування.

Нерегульованість поведінки створює проблеми, оскільки вона неоднозначно впливає на забезпечення надійності роботи підприємств. За наявності одних соціальних якостей колективу вона стає потужним джерелом творчої ініціативи, за інших – причиною порушення трудової дисципліни, неекономного використання ресурсів тощо.

Сьогодні вирішення традиційних кадрових питань (розробка правил прийому персоналу й звільнення, розроблення системи стимулювання трудової діяльності, управління кар'єрою, вирішення питань, пов'язаних з навчанням і підвищенням кваліфікації та ін.) необхідно обов'язково доповнювати поведінковими аспектами управління. У зв'язку з цим в економічній теорії з'явилося поняття поведінкового менеджменту. Формування поведінкового менеджменту стало результатом посилення взаємозв'язків концепції людських відносин із психологією, соціологією, ергономікою. На відміну від концепції людських відносин, яка зосередила основну увагу на налагоджуванні міжособистісних стосунків, поведінковий менеджмент надає більшою мірою допомогу працівникам в усвідомленні своїх власних можливостей на основі використання висновків поведінкових наук.

Аналіз публікацій [1–6] дозволив визначити сучасні напрями дослідження поведінкового менеджменту. Серед них:

- підвищення ефективності діяльності працівників через розуміння індивідуальностей, групи та організаційного процесу;

наголос на взаємовідносинах між працівниками, менеджерами і роботою, яку вони виконують для організації, поведінка особистості в групах;

- критеріальна основа поведінки персоналу;
- методи навчання поведінці в організації;
- модифікація поведінки людини в організації;
- особистісні основи поведінки людини в організаційному оточенні;
- моделі організаційної поведінки;
- особливості управління поведінкою персоналу організації;
- розвиток поведінки працівників за допомогою навчання та інше.

Узагальнення цих напрямів окреслює широке коло актуальних поведінкових проблем, серед них: можливість навчання поведінці; визначення її критеріальної основи; факторів, що її формують; типології поведінки; її економічна оцінка тощо.

Для впорядкування поведінки персоналу деякі автори пропонують певні функції структурним підрозділам організації з управління персоналом, оскільки для створення спеціального підрозділу з управління поведінкою персоналу поки що немає ні наукових, ні практичних підстав [7]. Серед таких функцій можна визначити наступні:

- проведення внутрішнього морального аудиту, яке включає підбір компетентних спеціалістів, планування бюджету дослідження, розроблення методичних основ дослідження, підготовка аналітичних і звітних форм, документів щодо поведінки персоналу та визначення негативних відхилень від бажаного рівня;

- проведення аналізу поведінкових вимог на ринку праці;  
- розробка стратегій впливу на поведінку персоналу;  
- обрання інструменту впливу на поведінку персоналу;  
- правильний розподіл повноважень у системі впливу на поведінку персоналу організації.

Перелік представлених поведінкових функцій можна розширювати й удосконалювати. З набуттям досвіду на вітчизняних підприємствах можливе створення спеціальних відділів, які будуть займатися рішенням представлених функцій управління поведінкою персоналу.

Використана література:

1. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учеб. Москва : Магистр: ИНФРА-М, 2014. 576 с.

2. Ковальова В. І. Поведінкові аспекти сучасного менеджменту. *Економіка та управління підприємствами*. 2011. №4. С.101–106. URL: [https://www.problecon.com/pdf/2011/4\\_0/101\\_106.pdf](https://www.problecon.com/pdf/2011/4_0/101_106.pdf) (дата звернення:1.03.2015).

3. Красовский Ю. Д. Организационное поведение : учеб. пособ. для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 511 с.

4. Модели и методы управления персоналом / под ред. Е. Б. Моргунова. М. : ЗАО «Бизнес-школа», «Интел-синтез», 2001. 464 с.

5. Ньюстром Дж., К. Дэвис. Организационное поведение. /пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб. : Питер, 2000. 448 с.

6. Управление персоналом организации : учеб. / Под ред. А. Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. Москва : ИНФРА-М, 2005. 638 с.

7. Дороніна М. С., Ковальова В. І. Управління поведінкою персоналу. Гендерний аспект : наукове видання. Х. : АдвАтм , 2009. 284 с.