

І.В. Первозова, д.е.н., доц.

І.Р. Попадинець, к.е.н.,

Д.Д. Первозова, магістр 1-го року навчання,

А.В. Пліхтяк, магістр 1-го року навчання,

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ДІАГНОСТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ КЕРІВНИКІВ СЕРЕДНЬОЇ ЛАНКИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Стаття присвячена аналізу ефективності організації праці керівників середньої ланки закладів вищої освіти в умовах поєднання викладацької діяльності та безпосередніх обов'язків керівника. Проаналізовано фотографію робочого часу за трьома напрямками: індексація витрат робочого часу за видами праці, індексація витрат робочого часу за змістом праці, індексація витрат робочого часу за характером діяльності. Аналіз витрат робочого часу здійснено в наступних напрямках: екстенсивність використання робочого часу (коефіцієнт екстенсивності, що відображає використання фонду робочого часу: без урахування часу на відпочинок і особисті потреби та з урахуванням часу на відпочинок і особисті потреби, коефіцієнт витрат часу, через порушення режиму роботи); раціональність використання робочого часу (коефіцієнт часу підготовчо-заключної роботи, коефіцієнт часу основної роботи, коефіцієнт часу організаційно-адміністративної роботи, коефіцієнт часу творчої роботи, коефіцієнт формально-логічної роботи, коефіцієнт виконавської роботи). Діагностика наукової організації праці керівника середньої ланки ЗВО та аналіз розумової праці здійснені методом самодіагностування індивіда. Виокремлені наукові принципи праці керівників середньої ланки ЗВО. Запропоновано методiku діагностування рівня організації та оснащення робочого місця керівника середньої ланки ЗВО.

Ключові слова: діагностика, керівник, організація, праця, принципи, середня ланка, фонд робочого часу.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Досвід функціонування закладів вищої освіти засвідчує, що їх зростання на певних етапах розвитку відбувається завдяки трансформаціям в економічній сфері держави та відповідним структурним зрушенням в своїй діяльності зокрема. Особливість їхнього загального менеджменту полягає в тому, що колишні управлінські схеми вже не працюють, а сучасні ринкові підходи та методи ще неможливо повністю використовувати. Нові умови господарювання вимагають від керівників уміння розробляти дієву стратегію і тактику розвитку закладів вищої освіти. Її результативність визначається багатьма факторами. Одним з них є вміння керівників організувати не тільки свою особисту працю, а й працю підлеглих керівників середньої ланки. Тому в сучасних умовах підвищується актуальність питань, пов'язаних з раціональною організацією праці керівників середнього рівня закладів вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Проблема управлінської праці та її особливості висвітлюються в працях таких вчених, як В. Вербицький, С. Мосейчук, Н. Ніколаєнко, Н. Сас, О. Ситніков, М. Смирнова, інших вітчизняних і зарубіжних науковців. В їх працях, з теоретичної точки зору, досліджено поняття управлінської праці, її основні особливості, принципи її організації тощо [1]. Однак, великої уваги потребує комплексне дослідження організації праці керівників в державних установах, зокрема у закладах вищої освіти.

Постановка завдання. Мета статті – апробувати комплексну методiku діагностування організації праці керівників закладів вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження із обґрунтуванням одержаних наукових

результатів. Управлінська праця робить великий внесок в управління організацією. Ця функція проявляється у її здатності формувати колектив, організовувати особисту працю керівників. Пропонуємо проаналізувати наскільки ефективно керівники середньої ланки закладів вищої освіти

організують власну працю при поєднанні викладацької діяльності та безпосередніх обов'язків керівника.

На першому етапі проаналізуємо фотографію робочого часу, яку керівники здійснювали самостійно.

Таблиця 1 – Фотографія робочого часу директора інституту ЗВО

№	Види робіт	Початковий час		Тривалість, хв.
		год.	хв.	
1	Початок робочого дня	8	00	
2	Управління персоналом	8	30	120
3	Наради	10	30	60
4	Робота із студентами	12	30	60
5	Обідня перерва	12	30	30
6	Формування наказів	13	00	30
7	Робота за науково-методичною літературою	13	30	90
8	Зустрічі	15	00	45
9	Закінчення робочого дня	18	00	

Таблиця 2 – Фотографія робочого часу заступника директора інституту ЗВО

№	Види робіт	Початковий час		Тривалість, хв.
		год.	хв.	
1	Початок робочого дня	8	30	
2	Керівництво науковою роботою студентів	9	00	120
3	Робота з документами	11	10	80
4	Обідня перерва	12	30	30
5	Підготовка публікацій наукових видань	13	00	60
6	Зустріч з представниками різних організацій	14	00	120
7	Наради	16	00	60
8	Закінчення робочого дня	16	00	

Таблиця 3 – Фотографія робочого часу завідувача кафедри

№	Види робіт	Початковий час		Тривалість, хв.
		год.	хв.	
1.	Початок робочого дня	8	30	
2.	Пара	9	35	80
3.	Робота з документацією	10	55	80
4.	Пара	11	10	80
5.	Обідня перерва	12	30	30
6.	Консультація	13	00	90
7.	Робота зав кафедри	14	30	90
8.	Закінчення робочого дня	16	00	

Для проведення аналізу отриманих даних проведемо індексацію за трьома напрямками.

1 Індиксація витрат робочого часу за видами: ВР – час роботи; ОТЛ – час на відпочинок; ПНР – час перерв через порушення режимів роботи або недоліків в організації виробництва; ПНД – час перерв через порушення трудової дисципліни.

2 Індиксація витрат робочого часу за змістом праці: Про – час основної роботи; ПЗ –

підготовчо-заключний час; ОРЗ – час на обслуговування робочого місця.

3 Індиксація витрат робочого часу за характером діяльності: ОА – час адміністративно-організаційної роботи; Т – час творчої роботи; ФЛ – час формально-логічної роботи; І – час технічної або виконавської роботи.

Проведемо аналіз витрат робочого часу в наступних напрямках:

1. Екстенсивність використання робочого часу. екстенсивності, що відображає використання фонду робочого часу:

Для оцінки результативності використання робочого часу можна застосувати коефіцієнт

Таблиця 4 – Класифікація витрат робочого часу директора інституту ЗВО

№	Види робіт	Тривалість, хв.	Індекс витрат часу		
			по вигляду	за змістом праці	за характером діяльності
1	Початок робочого дня	-	-	-	-
2	Управління персоналом	120	ВР	Про	Т
3	Наради	60	ВР	Про	ФЛ
4	Робота із студентами	60	ВР	Про	ФЛ
5	Обідня перерва	30	ОТЛ	ОРЗ	Т
6	Формування наказів	30	ВР	Про	АО
7	Робота за науково-методичною літературою	90	ВР	Про	АО
8	Зустрічі	45	ВР	ПЗ	ФЛ
9	Закінчення робочого дня	-	-	-	-
Разом, хв.		Φ = 435	ВР – 405, ОТЛ – 30.	Про – 360, ОРЗ – 30, ПЗ – 45.	ФЛ – 165, АО – 120, Т – 150.

Таблиця 5 – Класифікація витрат робочого часу заступника директора інституту ЗВО

№	Види робіт	Тривалість, хв.	Індекс витрат часу		
			по вигляду	за змістом праці	за характером діяльності
1	Початок робочого дня	-	-	-	-
2	Керівництво науковою роботою студентів	120	ВР	Про	АО
3	Робота з документами	80	ВР	Про	АО
4	Обідня перерва	30	ОТЛ	ОРЗ	Т
5	Підготовка публікацій наукових видань	60	ВР	Про	АО
6	Зустріч з представниками різних організацій	120	ВР	ПЗ	ФЛ
7	Наради	60	ВР	Про	Т
8	Закінчення робочого дня	-	-	-	-
Разом, хв.		Φ = 470	ВР – 440, ОТЛ – 30.	Про – 320, ОРЗ – 30, ПЗ – 120.	ФЛ – 120, АО – 260, Т – 90.

А) без урахування часу на відпочинок і особисті потреби:

Нормативне значення K_e без урахування часу на відпочинок становить 0,94, таким чином робочий процес організований досить раціонально у всіх керівників, відхилення становить у директора інституту ЗВО та завідувача кафедрою – 0,01. А у заступника

директора інституту ЗВО показник ідентичний нормативному значенню.

Б) з урахуванням часу на відпочинок і особисті потреби:

Нормативне значення K_e з урахуванням часу на відпочинок і особисті потреби складає 1,0, таким чином, виробничі процеси організовані досить раціонально, відхилення немає у всіх керівників – 0.

Таблиця 6 – Класифікація витрат робочого часу завідувача кафедри

№	Види робіт	Тривалість, хв.	Індекс витрат часу		
			по вигляду	за змістом праці	за характером діяльності
1	Початок робочого дня	-	-	-	-
2	Пара	80	ВР	Про	ФЛ
3	Робота з документацією	80	ВР	Про	ОА
4	Пара	80	ВР	Про	ФЛ
5	Обідня перерва	30	ОТЛ	ОРЗ	Т
6	Консультація	90	ВР	ПЗ	Т
7	Робота зав кафедри	90	ВР	Про	ОА
8	Закінчення робочого дня	-	-	-	-
Разом, хв.		Φ = 450	ВР – 420, ОТЛ – 30.	Про – 330, ОРЗ – 30, ПЗ – 90.	ФЛ – 160, ОА – 170, Т – 120.

Таблиця 7 – Аналіз показників

№	Найменування показника	Формула	Розрахункове значення			Нормативне значення
			Директор ЗВО	заступник директора	завідувач кафедру	
Коефіцієнт екстенсивності:						
1.1	без урахування часу на відпочинок і особисті потреби	$K_e = (\Phi - (\text{ПНР} + \text{ОТЛ} + \text{ПНД})) / \Phi = 1 - (\text{ПНР} + \text{ОТЛ} + \text{ПНД}) / \Phi$	$K_e = 1 - (30) / 435 = 0,93$	$K_e = 1 - (30) / 470 = 0,94$	$K_e = 1 - (30) / 450 = 0,93$	0,94
1.2	з урахуванням часу на відпочинок і особисті потреби:	$K_e = (\Phi - (\text{ПНР} + \text{ПНД})) / \Phi = 1 - (\text{ПНР} + \text{ПНД}) / \Phi$	$K_e = 1 - (0) / 435 = 0$	$K_e = 1 - (0) / 470 = 0$	$K_e = 1 - (0) / 450 = 0$	1,0
2	Коефіцієнт втрат часу, через порушення режиму роботи	$K_{\text{пнр}} = \text{ПНР} / \Phi$	$K_{\text{пнр}} = 0/435 = 0$	$K_{\text{пнр}} = 0/470 = 0$	$K_{\text{пнр}} = 0/450 = 0$	0,00
3	Коефіцієнта часу регламентованих перерв у роботі	$K_{\text{отл}} = \text{ОТЛ} / \Phi$	$K_{\text{отл}} = 30/435 = 0,069$	$K_{\text{отл}} = 30/470 = 0,064$	$K_{\text{отл}} = 30/450 = 0,067$	0,06

Коефіцієнт втрат часу, через порушення режиму роботи:

Нормативне значення коефіцієнта $K_{\text{пнр}}$ при раціональній організації управлінської праці рівні 0,00, нашому випадку значення коефіцієнта також становить 0 у всіх керівників.

Значення $K_{\text{отл}}$ – коефіцієнта часу регламентованих перерв у роботі директора інституту ЗВО, заступника директора інституту ЗВО та завідувача кафедри відповідно дорівнює 0,069, 0,064 та 0,07, що є вищим нормативного значення 0,06 часу робочого дня. При недостатньому відпочинку керівника протягом дня можливе зниження концентрації уваги, дратівливість, загальна втома, що негативно позначиться на здійсненні управління.

2. Раціональність використання робочого часу відбивається в наступних показниках, результати для зручності відобразимо в таблиці 8.

Проведені розрахунки дають можливість зробити наступні висновки:

1 Керівники ЗВО мають надмірні витрати часу на підготовчо-завершальну частину роботи, тобто у всіх керівників ЗВО розрахункове значення перевищує нормативне значення.

2 Коефіцієнт раціональності використання основного робочого часу директора інституту ЗВО майже ідеальний, а у заступника директора інституту ЗВО та завідувача кафедри дуже низький. Тому, все таки необхідно частіше змінювати види діяльності та чергувати їх з відпочинком.

3 Значно перевищує нормативне значення коефіцієнт часу організаційно-адміністративної роботи, така специфіка характеризується особливістю діяльності в університеті.

4 Коефіцієнт часу творчої роботи директора інституту ЗВО ідеально урізноманітне

навчальний процес, його розрахункове значення відповідає нормативному. Але, стосовно, заступника директора інституту ЗВО та завідувача кафедрою даний показник є значно нижчим, тому їхня діяльність більше супроводжується рутиною.

Таблиця 8 – Рациональність використання робочого часу

№	Найменування показника	Формула	Розрахункове значення			Нормативне значення
			Директор ЗВО	заступник директора	завідувач кафедрою	
А. За змістом праці:						
1.1	Коефіцієнт часу підготовчо-заключної роботи, КПЗ	$K_{ПЗ} = \frac{ПЗ}{(ПЗ + О + ОРЗ)}$	$\frac{45}{(45+360+30)}=0,1$ КПЗ= 10,34%	$\frac{120}{(120+320+30)}=0,1$ КПЗ= 25,53%	$\frac{90}{(90+330+30)}=0,1$ КПЗ= 20%	2-4%
1.2	Коефіцієнт часу основної роботи, Ко	$K_o = \frac{О}{(ПЗ + О + ОРЗ)}$	$\frac{360}{(45+360+30)}=0,82$ Ко = 87,76%	$\frac{320}{(120+320+30)}=0,68$ Ко = 68,08%	$\frac{330}{(90+330+30)}=0,73$ Ко = 73,33%	92-96%
Б. За характером діяльності:						
2.1	Коефіцієнт часу організаційно-адміністративної роботи, Коа	$K_{oa} = \frac{ОА}{Про}$	$\frac{120}{360}=0,33$	$\frac{260}{320}=0,81$	$\frac{170}{330}=0,51$	0,05-0,10
2.2	Коефіцієнт часу творчої роботи, Кт	$K_t = \frac{T}{Про}$	$\frac{150}{360}=0,42$	$\frac{90}{320}=0,28$	$\frac{120}{330}=0,36$	0,40-0,50
2.3	Коефіцієнт формально-логічної роботи, Кфл	$K_{fl} = \frac{ФЛ}{Про}$	$\frac{165}{360}=0,44$	$\frac{120}{320}=0,38$	$\frac{160}{330}=0,48$	0,35-0,40
2.4	Коефіцієнт виконавської роботи, Кі	$K_i = \frac{I}{Про}$	$\frac{0}{360}=0$	$\frac{0}{320}=0$	$\frac{0}{330}=0$	0,05-0,10

Загалом, директора інституту ЗВО, заступник директора інституту ЗВО та завідувач кафедрою раціонально розподіляють власний час, також доцільно зауважити, що у них не нормований робочий день.

Наступним етапом діагностики організації праці керівників ЗВО є наукова організація праці.

Наукова організація праці менеджера проаналізована методом самодіагностування індивіда. Респонденти відповіли на питання «На скільки реалізована Ваша наукова організація праці?», отримані результати зведено у табл. 9.

5 Коефіцієнт формально-логічної роботи при розрахунку показав верхню межу норми, тому він в принципі є оптимальним для всіх керівників ЗВО. В загальному свою наукову працю організовує заступник директора інституту ЗВО, на другому місці директор інституту ЗВО і на третьому місці завідувач кафедрою. Основні фактори, що перешкоджають ефективній

організації є поліпшення умов праці, використання наукових світових досягнень, контроль обліку своєї праці.

Оскільки, праця керівників середньої ланки ЗВО обумовлена науковими принципами, то виникає необхідність проранжувати принципи наукової організації праці, які мають найбільший вплив у діяльності керівника (1 ранг – високий вплив, 10 – низький вплив).

Щодо принципів наукової організації праці, то найважче керуватися принципом регламентації, оскільки у викладачів не нормований робочий день і графік робіт може змінюватися не одноразово.

Решта принципів допомагають раціонально розподілити свої обов'язки.

Для аналізу даного факторів використаємо метод самодіагностування індивіда. Респонденту необхідно відповісти на запитання: «Які фактори впливають на продуктивність Вашої розумової

праці?». Серед факторів, які негативно впливають на організацію праці керівників ЗВО виділяються: темп роботи, монотонність праці, напруження зору та час активних дій.

Таблиця 9 – Реалізація наукової праці керівників середньої ланки ЗВО

№	Показники	Директор інституту (факультету) ЗВО		Заступник директора інституту (факультету) ЗВО		Завідувач кафедри	
		Бали	Ранг	Бали	Ранг	Бали	Ранг
1.	Підвищення продуктивності своєї праці	8	4	4	1	8	8
2.	Раціональне використання свого робочого часу	7	3	6	3	7	6
3.	Поліпшення своїх умов праці	1	1	6	3	4	1
4.	Проводити обліку та контролю обсягу своєї праці	1	1	10	8	4	1
5.	Розвиток власної творчої активності	9	8	6	3	7	6
6.	Використання наукових досягнень та кращого досвіду роботи, зокрема світового рівня	8	4	4	1	4	1
7.	Підвищення свого освітнього та культурного рівня	8	4	8	6	6	5
8.	Можливість займатися самоорганізацією та самовдосконаленням	8	4	10	8	5	4
Разом		50	-	54	-	45	-

Таблиця 10 – Принципи наукової організації праці

№	Показники	Директор інституту (факультету) ЗВО		Заступник директора інституту (факультету) ЗВО		Завідувач кафедри	
		Бали	Ранг	Бали	Ранг	Бали	Ранг
1.	Комплексність	8	3	7	4	6	3
2.	Системність	8	3	8	6	6	3
3.	Регламентация	5	1	5	2	4	1
4.	Спеціалізація	8	3	8	6	8	5
5.	Стабільність	7	2	6	3	5	2
6.	Цілеспрямована творчість	10	6	3	1	10	6
Разом		46	-	37	-	39	-

Таблиця 11 – Діагностування розумової праці керівників середньої ланки ЗВО

№	Фактори	Директор інституту (факультету) ЗВО	Заступник директора інституту (факультету) ЗВО	Завідувач кафедри
1.	інтелектуальне та емоційне навантаження	8	10	7
2.	кількість об'єктів одночасного спостереження, що є виробничо-важливими	1	10	1
3.	кількість сигналів на годину	1	1	1
4.	темп	4	8	4
5.	час активних дій	1	7	8
6.	необхідність самостійного пошуку пошкоджень	5	6	5
7.	монотонність праці	3	8	3
8.	напруження зору	5	7	4
9.	точність виконання роботи	7	7	7
10.	змінність	7	5	8
11.	режим праці та відпочинку	9	7	10
Разом		51	66	58

Також, визначимо, які емоційні стани найбільше (1 бал – низький вплив, 10 – високий впливають на продуктивність розумової праці (вплив).

Таблиця 12 – Вплив емоційного стану на продуктивність розумової праці керівників середньої ланки ЗВО

№	Показники	Директор ЗВО	заступник директора	завідувач кафедру
1.	Вплив емоцій	6	6	5
2.	Вплив настрою	4	6	4
3.	Вплив стресу	6	6	5
4.	Вплив конфліктів	6	6	6
5.	Нецікава робота	8	8	10
Разом		30	32	30

При розгляді емоційного стану керівників середньої ланки ЗВО встановлено, що вони вміють вдало володіти свої емоціями, що є вагомим при специфіці роботи. Також, існує один показник, який негативно впливає на емоційний стан розумової праці – це нецікава робота.

І, останнім етапом є діагностування рівня організації та оснащення робочого місця. Робоче місце керівників середньої ланки ЗВО – це фактично первинна ланка виробництва, зона

прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на підставі трудових та інших чинних норм і оснащена необхідними засобами для здійснення трудової діяльності.

Для проведення дослідження керівникам середньої ланки ЗВО пропонують заповнити анкету для визначення організації та оснащення їхнього робочого місця (1 бал – низький рівень, 10 – високий рівень).

Таблиця 13 – Організація та оснащення робочого місця керівника середньої ланки ЗВО

Показник	Директор ЗВО	заступник директора	завідувач кафедру
1 Організація робочого місця	49	53	48
1. Визначення функціонального призначення робочого місця, його організаційних та інформаційних зв'язків	9	10	9
2. Формування вимог до працівників	9	10	10
3. Приміщення та площі робочого місця	8	8	8
4. Планування робочого місця	8	10	7
5. Оснащення робочого місця	8	8	8
6. Санітарно-гігієнічні умови та естетичні умови праці	7	7	6
2 Планування робочого місця	33	38	31
1. Зручність робочої пози	8	10	8
2. Полегшення користування засобами зв'язку, оргтехнікою	8	9	7
3. Доступність та швидкість пошуку необхідної інформації, документації	8	10	7
4. Зручність для спілкування з відвідувачами	9	9	9
3 Оснащення робочого місця	39	39	41
1. Комп'ютер	10	10	10
2. Телефон	10	9	8
3. Факс	0	2	6
4. Модем	10	8	10
5. Принтер	9	10	7
4 Санітарно-гігієнічні умови та естетичні умови праці	30	21	38
1. Освітлення	10	10	10
2. Мікроклімат	10	8	10
3. Наявність кондиціонера	0	1	8
4. Рівень шуму	10	2	10

Загалом, щодо оснащення та організації робочого місця, то керівники середньої ланки дали позитивну оцінку запропонованим факторам. Однак, такий показник як санітарно-гігієнічні умови та естетичні умови праці отримав найменшу кількість балів, хоча його значення є більшим за середній показник. Тому, можна стверджувати про достатнє забезпечення робочого місця керівника середньої ланки ЗВО.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному

напрямі. Отже, запропонована методика діагностування дозволить комплексно проаналізувати організацію праці керівників середньої ланки закладів вищої освіти як індивідуальну, так і групову. Також, дасть змогу виявити слабкі місця в організації праці керівника та сформулювати основні шляхи оптимізації організації праці керівників середньої ланки закладів вищої освіти.

Список використаної літератури

1. Мосейчук С. О. Інновації як ресурс розвитку / С. О. Мосейчук // Профтехосвіта. – 2016. – № 1. – С. 2–6.
2. Ніколаєнко Н. М. Управлінська праця як складова управлінської діяльності бібліотеки / Н. М. Ніколаєнко // Місце і роль бібліотек у формуванні національного інформаційного простору: матеріали міжнар. наук. конф., 21–23 жовтня 2014 р., м. Київ/ НБУ ім. В. І. Вернадського. – Київ, 2014. – С. 62–65.
3. Сас Н. Сутність інноваційного управління як професійної діяльності майбутнього керівника навчального закладу: зб. наук. пр. / Н. Сас // – К., 2013. – Ч. 1. – С. 263–271.
4. Ситніков О. П. Інноваційна модель діяльності керівника навчального закладу / О. П. Ситніков // Вісник післядипломної освіти. – 2016. – Вип. 16. – С. 134–145
5. Смирнова М. Є. Практика управління загальноосвітнім навчальним закладом: від функціонування до розвитку / М. Є. Смирнова. – Х. : Основа, 2013. – 192 с. – С. 18. – (Серія «Абетка керівника»).

References

1. Mosejchuk, S. O. (2016) "Innovations as a resource for development", Proftekhsosvita, vol. 1, pp. 2-6.
2. Nikolaienko, N. M. "Management work as a component of library management" *Mizhnarodna naukova konferentsiia "Mistse i rol' bibliotek u formuvanni natsional'noho informatsijnoho prostoru"* [International scientific conference "The place and role of libraries in the formation of the national information space"], Vernadsky National Library of Ukraine, Kyiv, Ukraine, 21-23.10.2014., pp. 62-65.
3. Sas, N. M. (2013) "The essence of innovation management as a professional activity of the future head of the educational institution" vol. 1, pp. 263–271.
4. Sytnikov, O. P. (2016) "Innovative model of activity of the head of the educational institution", *Visnyk pislidyplomnoi osvity*, vol. 16, pp. 134-145.
5. Smyrnova, M. Ye. (2013) *Praktyka upravlinnia zahal'noosvitnim navchal'nym zakladom: vid funktsionuvannia do rozvytku* [The practice of managing a general educational institution: from functioning to development], Osнова, Kharkiv, Ukraine, 192 p., p. 18.

I. V. Perevozova, Doctor of Economics, Associate Professor Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

I. R. Popadinets, Ph.D. Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

D. D. Perevozova, master's degree of 1st year of study Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

A. V. Plychtyak, master of the 1st year of studying Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

Diagnostics of labor organization of higher education institute managers

The article is devoted to the analysis of the efficiency of the organization of work of the heads of the middle level institutions of higher education in a combination of teaching activities and direct responsibilities of the head. The photo of working time in three directions is analyzed: indexation of working time expenses by types of work, indexation of working time expenses by the content of labor, indexation of expenses of working time by the nature of activity. The analysis of working time expenditures is carried out in the following directions: the extensive use of working time (coefficient of extensiveness, reflecting the use of the working

time fund: without taking into account the time for rest and personal needs, and taking into account the time for rest and personal needs, the coefficient of time losses, due to violation of the working regime); the rationality of the use of working time (time coefficient of preparation and final work, coefficient of time of the main work, time coefficient of organizational and administrative work, coefficient of creative work time, coefficient of formal logic, coefficient of performance). Diagnostics of the scientific organization of work of the head of the middle level of institutions of higher education and the analysis of mental labor are carried out by the method of self-diagnostics of the individual. The scientific principles of work of the heads of the middle level institutions of higher education, namely: complexity, systemic, regulation, specialization, stability, purposeful creativity, are singled out. In considering the emotional state of the heads of the middle level institutions of higher education found that they are able to successfully manage their emotions, which is important in this specific work. It is determined that uninteresting work negatively affects the emotional state of mental work of managers of the middle level of higher education institutions. The method of diagnosing the level of organization and equipping the work place of the head of the middle level of institutions of higher education is proposed, which will allow to comprehensively analyze the organization of work of the heads of the middle level of institutions of higher education.

Key words: diagnostics, manager, organization, labor, principles, middle link, working time fund.

Стаття надійшла до редакції 14.05.2018 р.
