

Ольга ЄРШОМЕНКО,

orcid.org/0000-0001-8339-3812

кандидат педагогічних наук, доцент,
докторант кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти
Української інженерно-педагогічної академії
(Харків, Україна) *mishola@ukr.net*

СУЧАСНИЙ СТАН ЗАДОВОЛЕНOSTІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ УМОВАМИ ПРАЦІ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ З УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ

Роботу присвячено аналізу стану задоволеності науково-педагогічних працівників умовами праці й результатом освітнього процесу для подальшого з'ясування їхньої готовності до адаптивних змін середовища. Відстеження показників задоволеності викладачів умовами праці здійснено на основі застосування загальнонаукових та емпіричних методів пізнання: комплексного вивчення умов праці, їх аналізу, опитування, спостереження, проведення аналогії. Виокремлено й проаналізовано компоненти безпечного освітнього середовища: матеріальні та нематеріальні символи захищеності науково-педагогічного працівника на роботі. Аналіз відповідей викладачів на анкети показав, що реальний результат навчання і ступінь задоволення їхніх освітніх і професійних потреб частково відповідає очікуванням, однак потребує вдосконалення за такими напрямками: матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу; соціальна захищеність і статус науково-педагогічних працівників; підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників за інноваційними програмами; створення безпечного освітнього середовища; доступність інформації та можливість прийняття управлінських рішень, психологічна безпека. Установлено середній рівень суб'єктивного благополуччя науково-педагогічних працівників. З'ясована необхідність і проаналізована готовність науково-педагогічних працівників до створення адаптивного освітнього середовища, що має підвищити рівень задоволеності працею та рівень підготовки магістрів-управлінців. Результати опитування будуть корисними керівникам закладів вищої освіти для здійснення моніторингу й подальшого покращення роботи з педагогічним колективом, умов праці та організації освітнього процесу згідно з ринковими перетвореннями. Налагодження корпоративної культури, довіри, командної роботи в закладі вищої освіти, забезпечення покращення умов праці науково-педагогічних працівників значно вплине на їхню мотивацію до інноваційних змін, підвищить освітні результати й практику підготовки магістрів управління закладом освіти.

Ключові слова: зміни, ринок, умови, магістратура, викладач, праця, задоволеність, адаптація.

Olha YEROMENKO,

orcid.org/0000-0001-8339-3812

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,
Doctoral Student at the Department of Pedagogy, Methods and Management of Education
Ukrainian Engineering Pedagogics Academy
(Kharkiv, Ukraine) *mishola@ukr.net*

CURRENT STATE OF ACADEMIC STAFF SATISFACTION WITH WORKING ENVIRONMENT IN THE PROCESS OF TRAINING MASTERS OF EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGEMENT

The paper is devoted to the analysis of the state of academic staff satisfaction with working environment and the result of the educational process for further clarification of their readiness for adaptive changes in the environment. Monitoring of indicators of teachers' satisfaction with working environment has been carried out on the basis of application of general scientific and empirical cognition methods: comprehensive study of working conditions, their analysis, interviewing, observing, and drawing an analogy. The components of a safe educational environment have been singled out and analyzed: tangible and intangible signs of protection of academic staff at work. The analysis of teachers' responses to the questionnaires showed that the real learning outcome and satisfaction of their educational and professional needs partially meets expectations, but needs improvement in the following areas: logistical support of the educational process; social protection and status of academic staff; advanced training of academic staff under innovative programs; creating a safe educational environment; availability of information and discretion in managerial decision-making, psychological security. The average level of subjective well-being of academic staff has been established. The paper has identified the need of academic staff and has analyzed their readiness for creating an adaptive educational environment, which should increase the extent of job satisfaction and the level of training of masters in management. The results of the survey will

be useful for the heads of higher education institutions to monitor and further improve the work with the teaching staff, working environment and organization of the educational process according to market transformations. Establishment of corporate culture, trust, teamwork in higher education institution, ensuring better working conditions of academic staff will significantly affect their motivation for innovative changes, increase educational outcomes and the practice of training masters of educational institution management.

Key words: *changes, market, conditions, master's course, teacher, job, satisfaction, adaptation.*

Постановка проблеми. Актуальним завданням вищої освіти України є забезпечення її конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг (Про вищу освіту, 2014). Ринкові відносини сьогодні визначають поведінку нових постачальників освітніх послуг і змінюють місію закладів вищої освіти (ЗВО). Нині акцент робиться на вмінні вчитися й працювати віддалено, установлювати ефективні зв'язки з іншими людьми, залучати ресурси, ідентифікувати та вирішувати проблеми, опановувати нові знання самому й надавати допомогу в опануванні знань іншим – допомога в проектуванні, моделюванні та реалізації життєвої траєкторії в хаотичному, складному, мінливому світі (Сас, 2018: 116). Відповідь закладів на вимоги ринку полягає в змістовій адаптації, а саме: у збільшенні автономності; створенні інноваційного персонального освітнього простору; підвищенні професіоналізму та кваліфікаційного рівня викладачів. Велика відповідальність в адаптивних процесах ЗВО покладається на викладача. Від ступеня задоволеності науково-педагогічних працівників (далі – НПП) умовами праці, матеріально-технічним забезпеченням, психологічною безпекою залежить ефективність освітньої діяльності у ЗВО. Тому керівникам ЗВО вкрай важливо дотримуватися прозорих і справедливих процедур кадрового забезпечення, визнавати й підвищувати значущість викладання, мотивувати викладачів на вдосконалення освітньої та наукової діяльності, забезпечити відчуття їхньої безпеки в нестабільному освітньому просторі.

Аналіз досліджень засвідчує, що стан задоволеності НПП умовами праці вивчала І. Анненкова шляхом моніторингу задоволеності професійною діяльністю науково-педагогічних працівників ЗВО на основі розробленої факторно-критеріальної моделі. Це дало змогу автору відстежити динаміку показників задоволеності персоналу й на основі отриманих результатів ухвалити управлінські рішення, що сприяють підвищенню рівня якості професійної діяльності викладачів (Анненкова, 2017). Дослідниця визначила й обґрунтувала такі параметри моделі, як «задоволеність діяльністю», що охоплює чинники управління діяльністю ЗВО, умов праці, роботи підрозділів ЗВО, психологічного клімату, доступності інформації, організації освітнього процесу; параметр «задо-

воленість професією», що визначено за такими показниками, як професійні здобутки й умови підвищення кваліфікації (Анненкова, 2017: 134). Ми погоджуємося з автором у тому, що чинник «задоволеність умовами праці» має критерії: матеріально-технічне забезпечення робочого місця; оплата праці; визнання заслуг і досягнень науково-педагогічних працівників; охорона та безпека праці; система мотивації професійної діяльності. Чинник «задоволеність організацією навчального процесу» містить такі критерії: розподіл навчального навантаження; розклад занять; методичне забезпечення; стан навчальних аудиторій (Анненкова, 2017: 135).

Група дослідників: Г. Дзяк, Т. Перцева, Л. Науменко, Г. Горбунова, С. Захаров, Г. Канюка, Н. Ліхолетова – займалася виявленням готовності викладачів виконувати складні функції за освітнім, організуючим, виховним, дослідницьким та іншими напрямками для подальшого формування позитивних змін у вдосконаленні їхньої праці (Дзяк та інші, 2016). Автори вивчали думки НПП щодо умов і змісту праці, психологічного клімату в колективах кафедр, стилю й методів керівництва на різних рівнях управління, їхнього ставлення до нових форм контролю знань студентів. Також у дослідженні порушувалися питання проблем ЗВО в освітній сфері, інформаційного та матеріально-технічного забезпечення, можливості оптимізації навчально-методичної роботи й рейтингової системи оцінювання роботи викладачів тощо. Цікавим є той факт, що керівництвом ЗВО проведено аналіз відповідей, ураховано висвітлені викладачами проблеми та вдосконалено умови праці. Це, на нашу думку, показник дотримання корпоративної культури й поваги до запитів НПП з боку керівництва.

На особливу увагу заслуговує робота О. Лазорко, де розглянуто психологічний конструкт задоволеності працею як особистого ресурсу професійної безпеки особистості викладача. Автором приділено увагу поняттю «професійна безпека» та запропоновано структурно-ієрархічну модель професійної безпеки особистості. Дослідник зазначає, що задоволеність працею становить зміст особистісно-професійної безпеки людини та продукує домінуючий психологічний стан, який забезпечує захист її професійних інтересів. Ми

розділяємо думку автора, що задоволеність працею можна вважати інтегральною ознакою прояву професійної безпеки особистості викладача (Лазорко, 2015).

Продовжуючи наукові розвідки з дослідження задоволеності НПП умовами праці у ЗВО, ми звернулися до зарубіжного досвіду. Литовськими дослідниками Р. Алондерієне та М. Майаускайте (Alonderiene, Majauskaite, 2016) проведено емпіричне дослідження щодо впливу стилю управління керівника закладу освіти на задоволеність роботою науково-педагогічного складу. Авторами доведено, що підвищити рівень задоволеності роботою НПП можна за рахунок визнання керівниками важливої ролі співробітників в управлінських процесах і надання їм можливості демонструвати певні лідерські якості. Зазначено, що в разі надмірного контролю діяльності НПП задоволеність роботою знижується.

Групою дослідників з Португалії: М. де Л. Мачадо-Таулор, В. М. Соарес, Р. Брітес, Й. Брітес Феррейра, М. Фархангмехр, О. М. Роча Гоувеїа та М. Петерсон (Machado-Taylor, Soares, Brites, Brites Ferreira, Farhangmehr, Rocha Gouveia & Peterson, 2016) – проведено загальнонаціональне дослідження задоволеності й мотивації НПП. Дослідники наголошують, що задоволений і вмотивований склад НПП може створити національну й міжнародну репутацію для себе та своєї установи. Крім того, продуктивність НПП впливає на результативність підготовки студентів. У цьому контексті вивчення задоволеності НПП умовами праці та їхньої мотивації до виконання професійної діяльності стає важливим у період численних змін у вищій освіті.

Цікаві результати для дослідження знайдено в роботі П. А. Церці та Д. Думлудаг (Cerci, Dumludag, 2019). Авторами простежено вплив факторів, що стосуються роботи (мобінг, безпека праці й опікування роботою); факторів, пов'язаних із науковою діяльністю (публікації, час на дослідження, тиск); відносного впливу доходу (соціальне порівняння, оцінка доходу) на задоволення життям і загальне задоволення роботою молодих викладачів, які працюють у провідних університетах Туреччини. Так, авторами підтверджено, що задоволеність життям і загальна задоволеність роботою сильно корелюються з мобінгом, часом на дослідження, формальним і неформальним тиском і суб'єктивною безпекою праці тощо.

Отже, проведений аналіз наукових публікацій свідчить про занепокоєність вітчизняних і зарубіжних дослідників щодо виявлення зв'язків, причин, факторів незадоволеності НПП ЗВО умо-

вами праці. Проте серед численних досліджень не охоплено питання задоволеності НПП працею та результатом освітнього процесу в магістратурі в умовах економічних змін.

Мета статті – здійснити аналіз стану задоволеності НПП магістратури умовами праці й результатом освітнього процесу з подальшим з'ясуванням їхньої готовності до адаптивних змін середовища.

Виклад основного матеріалу. Інструментом ефективного менеджменту в ринкових умовах є корпоративна культура, яку розглядають як систему формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій закладу освіти, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки співробітників освітньої організації, стилю керівництва, показників задоволеності НПП умовами праці, рівнем взаємного співробітництва та сумісності працівників між собою й із організацією. Досліджуючи сучасний стан підготовки магістрів управління закладом освіти, варто звернути увагу на кадровий склад, що працює з магістрантами-управлінцями, і відстежити його рівень задоволеності працею шляхом анкетування. Для проведення опитування НПП розроблено 2 анкети: 1 – «Результативність освітнього процесу в магістратурі», 2 – «Рівень задоволеності умовами праці», що розіслані в ЗВО України, де здійснюється підготовка магістрів управління навчальним закладом (далі – УНЗ). Опитування працівників ЗВО проводилося анонімно, тому висвітлені результати подано в загальному вигляді.

Аналіз відповідей НПП на анкету 1 свідчить про оптимальний рівень організації освітнього процесу в їхніх закладах освіти. У наявності якісні стандарти професійної підготовки студентів. Науково-методичне забезпечення освітнього процесу на оптимальному рівні майже в усіх досліджуваних закладах. Однак при детальному аналізі відповідей респондентів нами виявлено, що 28% викладачів не задоволені процесом підготовки магістрів УНЗ. Реальний результат навчання та ступінь задоволення освітніх і професійних потреб учасників освітнього процесу теж на низькому рівні й не відповідає їхнім очікуванням. Лише 47,5% викладачів зазначили, що процес підготовки магістрів відповідає їхнім очікуванням, проте, на нашу думку, це не означає, що НПП задоволені саме реальним результатом навчання.

Важливим критерієм успішної підготовки магістрів УНЗ ми вважаємо матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу в ЗВО. За отри-

маними даними досить невелика частка працівників (26%) вважає, що матеріально-технічне забезпечення в їхньому закладі освіти знаходиться на оптимальному рівні. 21,7% визначили критичний рівень забезпеченості. 52,3% викладачів зазначили, що матеріально-технічне забезпечення відповідає їхнім очікуванням. Проте можемо припустити, що ці 52,3% викладачів задовольняються тим, що мають, наприклад, звичайну дошку з крейдою, замість інтерактивної, проведення традиційної лекції без використання дидактичного мультимедійного комплексу, електронних бібліотек, відсутністю комп'ютерів для індивідуальної, групової роботи магістрантів на занятті тощо.

Не варто ігнорувати ступінь захищеності НПП у ЗВО. Так, 40%, а це, на нашу думку, уже велика частка опитуваних, зазначили, що соціальний захист, адаптація, збереження та зміцнення здоров'я НПП залишаються на критичному рівні. Такий показник свідчить про необхідність проведення робіт щодо підвищення захищеності й соціального статусу науково-педагогічних працівників, а також створення безпечного освітнього середовища не тільки для магістрантів, а й для викладачів. Безпечно освітнє середовище для НПП можна умовно розділити на два напрями: *матеріальні символи захищеності* – гідна заробітна плата, пільги, премії, оснащення робочого

місця й умови організації праці, можливість підвищення кваліфікації, система харчування, медичне обслуговування, охорона праці та її безпека тощо; *нематеріальні символи захищеності* – ставлення з боку керівництва, можливість участі в прийнятті управлінських рішень, визнання заслуг та успіхів, цінності, політика закладу, стосунки в колективі й робоча обстановка, доступність інформації.

Проведене опитування НПП, які працюють із магістрантами УНЗ (анкета 2 – мікс матеріальних/нематеріальних символів захисту), дало нам змогу проаналізувати рівень їхньої задоволеності умовами праці (див. таблицю 1). Державні гарантії, що проявляються в наданні НПП можливості отримувати ті чи інші матеріальні та нематеріальні блага, забезпечують більшу стабільність їхнього становища, заохочують до інновацій і вдосконалення освітнього процесу. Соціальна захищеність НПП є підтримкою в їхній специфічній професійній діяльності, має також певною мірою компенсувати науково-педагогічному працівнику ті матеріальні втрати, які зумовлені економічними, правовими й соціальними обмеженнями. Відчуття захищеності дає змогу не тільки компенсувати обмеження, а й втримати професіоналів у закладі освіти (Петрик, 2014).

Проте, за результатами опитування, ми бачимо, що 40% викладачів, які працюють із магістран-

Таблиця 1

Рівень задоволеності НПП умовами праці

№ з/п	Критерії задоволеності	Відповіді респондентів:		
		Повністю задоволені	Частково задоволені	Не задоволені
<i>Матеріальні критерії задоволеності</i>				
1	Охорона праці та її безпека	55%	45%	-
2	Можливість отримання пільг	15%	45%	40%
3	Система харчування, медичного й іншого обслуговування	20%	30%	50%
4	Умови організації праці й оснащення місць	50%	45%	5%
5	Умови оплати праці (гідна заробітна плата, пільги, премії)	25%	75%	-
6	Діяльність керівництва (щодо матеріального забезпечення керівника)	35%	55%	10%
7	Можливість підвищення кваліфікації	55%	40%	5%
	Усього	36,4%	47,9%	15,7%
<i>Нематеріальні критерії задоволеності</i>				
1	Цінності, місія, бачення, політика і стратегія	25%	60%	15%
2	Принципи, цілі, завдання й політика	35%	60%	5%
3	Ставлення з боку керівництва	60%	25%	15%
4	Визнання заслуг, успіхів і досягнень	20%	70%	10%
5	Можливість участі викладачів і співробітників у прийнятті управлінських рішень	10%	80%	10%
6	Доступність інформації	30%	60%	10%
7	Стосунки в колективі й робоча обстановка	50%	40%	10%
	Усього	32,9%	56,4%	10,7%
	Усього (по Україні)	34,7%	52,1%	13,2%

тами, не задоволені такою соціальною захищеністю, а 45% опитуваних задоволені частково. Лише 15% респондентів залишаються задоволеними наявною ситуацією.

Системою правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, що спрямовані на збереження здоров'я, життя і працездатності НПП в процесі трудової діяльності (охорона праці), більша частка респондентів задоволені повністю або частково. Утім в разі уточнення ми спостерігаємо зовсім інші відповіді. Так, система харчування, медичного й іншого обслуговування, охорона праці та її безпека також належать соціальному захисту працівника освіти. З огляду на відповіді викладачів, 50% не задоволені сферою обслуговування (харчування, медичний сервіс тощо) та 30% частково задоволені. Такий сервіс влаштовує лише 20% опитуваних. Отже, подібна ситуація зовсім не мотивує НПП до нових звершень та інноваційних змін, а залишає їх у стані нестабільності, де вони вимушені заощаджувати свої професійні ресурси або шукати зручні для них умови праці – інше місце роботи.

Важливим елементом організації праці в закладі вищої освіти є організація робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної й високоякісної інтелектуальної праці за якомога менших фізичних зусиль і мінімального нервового напруження НПП. Умовами організації праці та оснащенням місць повністю задоволено 50% респондентів, 38% викладачів задоволені частково, лише 5% опитуваних визначили незадоволення умовами, у яких вони працюють. Звісно, організація робочого місця залежить від фінансування закладу й господарської політики керівництва.

Умови оплати праці мають бути стимулюючими й мати систему винагороди для НПП. Держава постійно реформує оплату праці освітянам, утім, за результатами опитування, ми бачимо, що задоволених оплатою праці лише 25% викладачів. Це може означати, що з магістрантами мають працювати НПП зі званням доцента або професора, з великим досвідом роботи. Це обумовлює надбавки за звання і стаж роботи, що значно підвищують заробітну плату викладачів. Більшість опитуваних – 75% – частково задоволена оплатою своєї праці. Цей факт гальмує мотивацію НПП постійно (не один раз за п'ять років) змінювати освітнє середовище магістратури, підвищувати власну кваліфікацію, відвідувати тренінги, семінари, курси, опановувати сучасні методи роботи з магістрантами, адже всі ці заходи потребують

додаткового фінансового вкладення. Отримуючи зарплату, що не відповідає реальним прожитковим вимогам, викладач просто не може собі дозволити додаткові витрати.

Суттєво впливає на продуктивну роботу НПП діяльність керівництва. Керівник закладу вищої освіти безпосередньо формує колектив, що здатен ефективно здійснювати й розвивати освітню діяльність у ЗВО. Від керівника закладу залежить налаштування особливої структури відносин між членами педагогічного колективу, опосередкованого змістом спільної педагогічної діяльності, її цінностями, принципами, цілями, завданнями. Розуміння колективу – основа ефективного керівництва. Так, опитування показало, що повністю задоволені діяльністю та політикою управління в досліджуваних ЗВО 35% респондентів, частково задоволені – 55% опитуваних, лише 10% – повністю не задоволені діяльністю керівництва. На нашу думку, такі показники мають мотивувати керівників закладів освіти провести моніторинг напрямів власної діяльності. Необхідно відстежити, що не влаштовує співробітників, бо якщо респонденти обрали середній показник (частково задоволені), а їх більшість, то це означає, що вже наявний деякий дискомфорт у взаєминах із керівництвом, що гальмує ефективну роботу викладачів з магістрантами. Ігнорування нестабільної ситуації в закладі буде тільки нарощувати незадоволення НПП і тим самим порушувати позитивне ставлення до керівника й загалом подальшої роботи в цьому закладі освіти. Керівники ЗВО, самі того не усвідомлюючи, можуть створювати в колективі певну атмосферу, яка може перешкоджати або сприяти його розвитку. Тому необхідний пильний аналіз ситуації, а потім її планомірна зміна (Мартинець, 2018: 129).

Конкурентною перевагою серед інших ЗВО є висококваліфіковані працівники закладу. Заклад вищої освіти зацікавлений у систематичному підвищенні кваліфікації працівників освіти, що дає змогу вдосконалити їхні можливості й оволодіти перспективним педагогічним досвідом. Сьогодні заклади освіти прагнуть здійснювати не просто традиційну підготовку співробітників, а їх навчання й розвиток, що відповідають потребам закладу. НПП можуть підвищувати кваліфікацію за такими формами, як інституційна, очна, денна, вечірня, заочна, дистанційна, мережева, дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо; за такими видами: навчання за програмою підвищення кваліфікації, у т. ч. участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо. Підвищення кваліфікації здійснюється

за рахунок коштів, передбачених у кошторисах закладів освіти, здійснюється фінансування підвищення кваліфікації в обсязі, установленому законодавством, і відповідно до плану підвищення кваліфікації (Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, 2019). Наше опитування показало, що такими умовами підвищення кваліфікації задоволено 55% опитуваних, частково задоволено 40%, а не задоволено такою можливістю підвищувати кваліфікацію лише 5% респондентів. Це означає, що право НПП на професійний розвиток реалізується неповною мірою. На нашу думку, доцільніше було б розширити доступ НПП до ринку якісних освітніх послуг з підвищення кваліфікації та надати їм більшої свободи у виборі напряму й місця професійного вдосконалення. Особливої допомоги викладач потребує у фінансуванні обраної ним освітньої послуги.

Заклад освіти підвищує свою ефективність завдяки працівникам, які розуміють місію закладу, принципи, цілі розвитку, стратегію та політику. У результаті підвищується причетність НПП до реалізації завдань закладу, зростає мотивація, а співробітники різних відділів докладають зусилля для досягнення спільних цілей. Так, серед викладачів, які працюють із магістрантами УНЗ, 25% розуміють, розділяють і діють у межах політики закладу, 60% респондентів частково задоволені місією закладу, 15% опитуваних не задоволені принциповими позиціями та баченням закладу. Невеликий відсоток супротивників, так само як і працівники, що дотримуються нейтральної позиції, заважають керівництву ЗВО досягати поставлених цілей, гальмують розвиток закладу та виштовхують його із конкурентної боротьби. Цінності, місія, бачення, політика і стратегія закладу освіти мають відповідати або збігатися із цінностями, принципами та цілями НПП, тоді відбувається злиття ідей, включається креативне колективне мислення, здійснюється якісна педагогічна діяльність. Щоб НПП намагалися виконувати якомога краще свою роботу, необхідно активізувати свідоме ставлення до неї, запевнити, що викладач є членом команди, що від його праці залежить кінцевий результат роботи всього колективу.

Важливу роль у задоволенні роботою відіграє ставлення керівництва до НПП та його професійної діяльності. Так, 60% опитуваних повністю задоволені ставленням до них з боку керівництва, 25% – частково задоволені, 15% респондентів не задоволені наявною ситуацією на роботі, піддавалися трудовій експлуатації або психологічному тиску з боку керівників щодо їхнього про-

фесіоналізму й компетентності. Керівники мають поважати людську гідність, цінувати професіоналізм і забезпечувати психологічну безпеку працівників на робочому місці. Одним із найпотужніших засобів прояву поваги до співробітників і стимулювання до творчої, активної праці є визнання їхніх заслуг, успіхів і досягнень. Результати опитування нам показали, що лише 20% опитуваних НПП задоволені таким видом заохочення, проте 70% частково задоволені, 10% або зовсім не отримували позитивної оцінки своїх дій, або не задоволені такою системою стимулювання. Такі показники свідчать про те, що керівники нехтують наданням зворотного зв'язку НПП за їхніми результатами праці або що є в наявності організаційні бар'єри, які заважають налагодженню культури спілкування та зумовлюють нарощування непорозуміння між керівниками й підлеглими.

Формуванням атмосфери взаєморозуміння та взаємної підтримки в системі «керівник-НПП» є дотримання балансу інтересів НПП під час надання їм можливості брати участь у прийнятті управлінських рішень. 80% опитуваних НПП частково задоволені наданою можливістю брати участь в управлінських рішеннях, 10% респондентів зовсім не отримують шансу колегіального прийняття управлінського рішення, 10% опитуваних НПП повністю задовольняє наявна ситуація заохочення ініціативи. Це демонструє віддаленість або навмисну відстороненість НПП від реальних управлінських процесів, що свідчить про відсутність командної роботи.

Здійснення ефективної педагогічної діяльності передбачає задоволення інформаційно-комунікаційних потреб усіх учасників освітнього процесу. Інформаційне забезпечення стає основним виробничим ресурсом для НПП, яких цікавить інформація щодо змін у розкладі занять, наукових видань вишу, вимог до оформлення публікацій, проведення конференцій, новин та анонсів різноманітних заходів ЗВО тощо. Нами з'ясовано, що 10% НПП не задоволені доступністю інформації в закладі (наприклад, у деяких ЗВО досі має місце розроблення розкладу занять у паперовому вигляді, що призводить до незручностей як викладачів, так і студентів). 60% респондентів частково задоволені каналами комунікації у ЗВО. 30% опитуваних повністю задоволені поширенням інформації в закладі. Натепер інформаційно-інноваційні технології стимулюють до безперервного вдосконалення інформаційної інфраструктури ЗВО, і ми можемо сподіватися на подальше збільшення НПП, задоволених доступністю інформації.

Професійній діяльності НПП присвячують значну частину свого життя, тому важливо почуватися серед колег комфортно й упевнено, адже сфера міжособистісних взаємин пов'язана з реалізацією потреби в спілкуванні та самоствердженні особистості в рамках педагогічного колективу, мірою задоволення своєю професійною діяльністю, формальним і неформальним статусом. Напружені взаємини між колегами можуть негативно відбиватися на роботі окремого відділу, кафедри, факультету, навіть усього ЗВО й у результаті погіршувати якість підготовки магістрів, слугувати негативним прикладом для майбутніх управлінців. За нашим опитуванням, стосунки в колективі та робоча обстановка вштовбують 50% опитуваних НПП, 40% – задоволені частково своїми взаєминами з колективом, 10% опитуваних відверто зазначають, що вони не задоволені сформованою морально-психологічною атмосферою між членами колективу. Отримані відповіді засвідчують, що більшість викладачів працюють у досить сприятливих взаєминах із колективом, що позитивно впливає на результати їхньої праці.

Висновки. Отже, проведений нами аналіз стану задоволеності НПП, що здійснюють підготовку магістрів УНЗ, роботою в сучасних умовах ринкових перетворень дає можливість зробити

такі висновки. Сучасна ринкова економіка суттєво впливає на розвиток ЗВО, стан забезпечення НПП умовами праці, а також на систему підготовки магістрів УНЗ. На основі проведеного дослідження ми припускаємо, що результативність підготовки магістрів УНЗ значно підвищиться, якщо приділити особливу увагу комфортизації умов праці кадрового складу, який працює із магістрантами-управлінцями.

Наше опитування засвідчило, що не всі дії для покращення роботи з НПП мають високі результати. За визначенням викладачів, досі на недостатньому рівні залишаються: матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу; соціальна захищеність і статус НПП; підвищення кваліфікації НПП за інноваційними програмами; створення безпечного освітнього середовища; доступність інформації та можливість прийняття управлінських рішень, психологічна безпека. Відчуття захищеності НПП в умовах ЗВО є однією з базових потреб, проте аналіз анкет показує середній рівень суб'єктивного благополуччя. У зв'язку з цим виникає необхідність у перегляді освітнього середовища, яке має бути адаптоване до специфіки роботи з магістрантами, мати гнучку структуру як для НПП, так і для самого студента магістратури та формувати їхню готовність до роботи в умовах ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анненкова І. Задоволеність професійною діяльністю науково-педагогічних працівників ВНЗ. *Вісник Львівського університету. Серія «Педагогічна»*. 2017. Випуск 32. С. 128–137. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/pedagogics/article/viewFile/8129/9385>.
2. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800. Редакція від 31.12.2019.
3. Формування позитивних змін у роботі викладачів академії на підставі анкетування / Г. В. Дзяк, Т. О. Перцева, Л. Ю. Науменко, Г. В. Горбунова, С. В. Захаров, Г. С. Канюка, Н. В. Ліхолетова. *Медична освіта*. 2016. № 2. С. 98–101.
4. Лазорко О. В. Задоволеність працею як особистий ресурс професійної безпеки фахівців стресогенних професій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2015. Випуск 2. Том 1. С. 41–47.
5. Мартинець Л. А. *Управлінська діяльність керівника навчального закладу : навчальний посібник*. Вінниця, 2018. 196 с.
6. Петрик О. Л. Система державних гарантій науково-педагогічних працівників: сутність і шляхи удосконалення. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2014. № 12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2014_12_15.
7. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Дата оновлення: 18.03.2020. Ст. 9¹. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1556-18>.
8. Сас Н. М. Тенденції до зміни сучасної системи професійної освіти. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. 2018. Випуск 2/(109). Частина 2. С. 114–120.
9. Alonderiene R., Majauskaitė M. Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*. 2016. Vol. 30. № 1. P. 140–164. URL: <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>.
10. Cerci, P.A., Dumludag, D. Life Satisfaction and Job Satisfaction among University Faculty: The Impact of Working Conditions, Academic Performance and Relative Income. *Social Indicator Research*. 2019. № 144. P. 785–806. URL: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-02059-8>.
11. Maria de Lourdes Machado-Taylor, Virgílio Meira Soares, Rui Brites, José Brites Ferreira, Mínoo Farhangmehr, Odília Maria Rocha Gouveia & Marvin Peterson Academic job satisfaction and motivation: findings from a nationwide study in Portuguese higher education. *Studies in Higher Education*. 2016. № 41:3. P. 541–559.

REFERENCES

1. Annienkova, I. (2017). Zadovolenist profesiinoiu diialnistiu naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv VNZ [Satisfaction with the professional activities of research and teaching staff of universities], *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriya pedahohichna*, Vol. 32, pp. 128–137. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/pedagogics/article/viewFile/8129/9385> [in Ukrainian].
2. Deiaki pytannia pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy [Some issues of professional development of pedagogical and scientific-pedagogical workers]. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of 21.08.2019, № 800/Dokument 800-2019-p, chynnyi, potochna redaktsiia. Redaktsiia vid 31.12.2019, pidstava – 1133–2019-p. [in Ukrainian].
3. Dziak, H. V., Pertseva, T. O., Naumenko, L. Yu., Horbunova, H. V., Zakharov, S. V., Kaniuka, H. S., Likholetova, N. V. (2016). Formuvannia pozytyvnykh zmin u roboti vykladachiv akademii na pidstavi anketuvannia [Formation of positive changes in the work of teachers of the academy on the basis of questionnaires], *Medychna osvita*, Vol. 2, pp. 98–101 [in Ukrainian].
4. Lazorko, O. V. (2015). Zadovolenist pratseiu yak osobystyi resurs profesiinoi bezpeky fakhivtsiv stresohennykh profesii [Job satisfaction as a personal resource of professional safety of specialists in stressful professions], *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya Psykholohichni nauky*, Vol. 2, Part 1, pp. 41–47 [in Ukrainian].
5. Martynets, L. A. (2018). Upravlinska diialnist kerivnyka navchalnoho zakladu [Management activities of the head of the educational institution], navch. posibn. Vinnytsia, 196 p. [in Ukrainian].
6. Petryk, O. L. (2014). Systema derzhavnykh harantii naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv: sutnist i shliakhy udoskonalennia [System of state guarantees of scientific and pedagogical workers: essence and ways of improvement], *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, № 12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2014_12_15 [in Ukrainian].
7. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy [On higher education: Law of Ukraine] of 01.07.2014 r. № 1556-VII. Data onovlennia: 18.03.2020, St. 9¹. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1556-18> [in Ukrainian].
8. Sas, N. M. (2018). Tendentsii do zminy suchasnoi systemy profesiinoi osvity [Tendencies to change the modern system of vocational education], *Visnyk KrNU imeni Mykhaila Ostrohradskoho*, Vol. 2/(109), Part 2, pp. 114–120 [in Ukrainian].
9. Alonderiene, R. and Majauskaite, M. (2016). “Leadership style and job satisfaction in higher education institutions”, *International Journal of Educational Management*, Vol. 30, No. 1, pp. 140–164. URL: <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>.
10. Cerci, P. A., Dumludag, D. (2019). “Life Satisfaction and Job Satisfaction among University Faculty: The Impact of Working Conditions, Academic Performance and Relative Income”, *Social Indicator Research*, Vol. 144, pp. 785–806. URL: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-02059-8>.
11. Maria de Lourdes Machado-Taylor, Virgílio Meira Soares, Rui Brites, José Brites Ferreira, Mino Farhangmehr, Odília Maria Rocha Gouveia & Marvin Peterson (2016). “Academic job satisfaction and motivation: findings from a nationwide study in Portuguese higher education”, *Studies in Higher Education*, Vol. 41:3, pp. 541–559. DOI: 10.1080/03075079.2014.942265.