

В'ячеслав Григорович КОБА

доктор економічних наук, професор,
декан факультету економіки транспорту,
Київська державна академія водного транспорту ім. гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного,
вул. Героїв Сталінграду, 2, м. Київ, 04211, Україна

Ольга Іванівна ТКАЧЕНКО

кандидат фізико-математичних наук, доцент,
викладач,
Київська державна академія водного транспорту ім. гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного,
вул. Героїв Сталінграду, 2, м. Київ, 04211, Україна

Костянтин Олександрович ТКАЧЕНКО

викладач,
Коледж морського та річкового флоту
Київська державна академія водного транспорту ім. гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного,
вул. Героїв Сталінграду, 2, м. Київ, 04211, Україна
E-mail: oitkachen@gmail.com
Телефон: +380632824360

ТЕХНОЛОГІЯ ТА МОДЕЛЮВАННЯ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ

Коба, В. Г. Технологія та моделювання прийняття управлінських рішень в системі підготовки фахівців водного транспорту [Текст] / В'ячеслав Григорович Коба, Ольга Іванівна Ткаченко, Костянтин Олександрович Ткаченко // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 16. – № 2. – С. 75-81. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Метою статті є формування технології прийняття УР в національній системі підготовки фахівців водного транспорту. Проведено аналіз відповідних організаційно-економічних аспектів щодо кількості підприємств різного рівня, які займаються підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації фахівців водного транспорту. Розглянуто інформаційно-технологічні аспекти процесів прийняття рішень у цій системі відповідно до сучасних вимог світового та українського ринків праці з урахуванням зовнішніх та внутрішніх факторів впливу. Розглянуто проблеми технологізації процесу прийняття стратегічних рішень щодо розвитку та вдосконаленню системи підготовки фахівців водного транспорту. Зроблено висновки, зокрема: необхідно вже зараз зосередити увагу на стратегічному плануванні функціонування цієї системи, збільшувати кількість користувачів її підприємств різних рівнів та спеціалізацій; слід визначитися з національною морською політикою та політикою у сфері підготовки фахівців водного транспорту; необхідно сформувані відповідні ринки праці фахівців водного транспорту та освітніх послуг. Також слід створити технологію стратегічного управління багаторівневою системою підготовки фахівців водного транспорту з підприємствами різного рівня, різних форм власності та джерел фінансування.

Ключові слова: система підготовки фахівців водного транспорту; підприємство системи підготовки фахівців водного транспорту; управлінські рішення щодо розвитку та вдосконалення системи підготовки фахівців водного транспорту; технологія та моделювання прийняття управлінських рішень щодо системи підготовки фахівців водного транспорту; ринок праці фахівців водного транспорту; освітня послуга; ринок освітніх послуг; організаційно-економічний механізм системи підготовки фахівців водного транспорту.

Вячеслав Григорьевич КОБА
Ольга Ивановна ТКАЧЕНКО
Константин Александрович ТКАЧЕНКО

ТЕХНОЛОГИЯ И МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА

Аннотация

Целью статьи является формирование технологии принятия управленческих решений в национальной системе подготовки специалистов водного транспорта. Проведен анализ соответствующих организационно-экономических аспектов по деятельности предприятий разного уровня, которые занимаются подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации специалистов водного транспорта. Рассмотрены информационно-технологические аспекты процессов принятия решений в системе подготовки специалистов водного транспорта в соответствии с современными требованиями мирового и украинского рынков труда с учетом внешних и внутренних факторов влияния. Рассмотрены проблемы технологизации процесса принятия стратегических решений по развитию и усовершенствованию системы подготовки специалистов водного транспорта. Сделаны выводы, в частности: необходимо уделять внимание стратегическому планированию функционирования системы подготовки специалистов водного транспорта, увеличивать количество пользователей ее предприятий разных уровней и специализаций; следует определиться с национальной морской политикой и политикой в сфере подготовки специалистов водного транспорта; необходимо сформировать соответствующие рынки труда и образовательных услуг. Также следует создать технологию стратегического управления многоуровневой системой подготовки специалистов водного транспорта с предприятиями разного уровня, разных форм собственности и источников финансирования.

Ключевые слова: *система подготовки специалистов водного транспорта; предприятие системы подготовки специалистов водного транспорта; управленческие решения развития и усовершенствования системы подготовки специалистов водного транспорта; технология и моделирование принятия управленческих решений по системе подготовки специалистов водного транспорта; рынок труда специалистов водного транспорта; образовательная услуга; рынок образовательных услуг; организационно-экономический механизм системы подготовки специалистов водного транспорта.*

Viacheslav Grygorovych KOBA

Doctor of Economics, Professor,
Dean of the Faculty of Economics of Transport,
Kyiv State Academy of Water Transport named after Hetman Petro Konashevych Sahaidachniy
Heroes of Stalingrad str., 2, Kyiv, 04211, Ukraine

Olga Ivanivna TKACHENKO

PhD in Physical and Mathematical Sciences,
Teacher,
Kyiv State Academy of Water Transport named after Hetman Petro Konashevych Sahaidachniy
Heroes of Stalingrad str., 2, Kyiv, 04211, Ukraine

Kostyantyn Oleksandrovych TKACHENKO

Teacher,
College of Marine and River Fleet
Kyiv State Academy of Water Transport named after Hetman Petro Konashevych Sahaidachniy
Heroes of Stalingrad str., 2, Kyiv, 04211, Ukraine
E-mail: oitkachen@gmail.com
Phone: +380632824360

TECHNOLOGY AND MODELING OF MANAGEMENT DECISIONS IN WATER TRANSPORT SPECIALISTS' TRAINING SYSTEM

Abstract

The purpose of the article is the development of a technology of management decision-making in the national water transport specialists' system. It has been carried out the analysis of relevant organizational and economic aspects

on different levels of activity of the enterprises that are engaged in training, retraining and advanced training of water transport specialists'. It has been considered the information technology aspects of decision-making processes in the water transport specialists' system in accordance with the current requirements of Ukrainian and world labor markets, taking into account internal and external factors of influence. Problems of technologizing strategic decision-making for the development and improvement of the water transport specialists' system are considered. Conclusions are made, in particular: necessity to pay attention to strategic planning of water transport specialists' system operation and to increase the number of users of its businesses at different levels and specializations; necessity to define the national maritime policies and policies in the field of training of water transport; necessity to generate the appropriate labor markets specialists of water transport and educational services. It should be also created a management strategic technology of multilevel water transport specialists' training system at the enterprises of different levels, different forms of ownership and funding sources.

Keywords: *water transport specialists' training system; enterprise of water transport specialists' training system; quantitative indicators of water transport specialists' training system; water transport specialists' labor market; educational services; educational services market of water transport specialists' training system; organizational and economic mechanism of water transport specialists' training system; management solutions development and improvement of water transport specialists' training system; technology and modeling of managerial decision-making of water transport specialists' training system; labor market specialists of waterway transport; educational services; market of educational services; organizational and economic mechanism of water transport specialists' training system.*

JEL classification: H520, J210, J440, M110, C510, C520, E290

Вступ

Сучасні вимоги до прийняття управлінських рішень (УР) щодо підготовки фахівців водного транспорту (ВТ), аналіз економічних, соціальних та організаційних аспектів управління системою підготовки фахівців ВТ (СПФВТ) та прийняття відповідних УР надає можливість обґрунтування концептуальної моделі СПФВТ. Наявні організаційно-економічні механізми (ОЕМ) обумовили актуальність проблем підготовки конкурентоспроможних фахівців ВТ. Ці проблеми виникли внаслідок відсутності відповідних державних дій щодо національної СПФВТ, що призвело до вивільнення значної кількості фахівців ВТ, перед якими гостро постала проблема працевлаштування. Тому все більш актуальними стають проблеми прийняття УР щодо розвитку та вдосконалення національної СПФВТ, її організаційно-економічної модифікації.

Теоретичні основи управління (стратегічного та оперативного) підприємствами розглянуті в працях вітчизняних і зарубіжних вчених, а саме: Ю. С. Альфорова, І. Ансоффа, І. О. Бланка, О. П. Градова, В. Джоел, П. Ф. Друкера, С. М. Ілляшенко, Н. Л. Карданської, В. М. Колпакова, І. Кошкіна, Г. Мінцберга, В. П. Портера, А. В. Пригодського, Г. Сігела, Дж. Субоцки, Р. Таффлера, А. А. Томпсона, Д. А. Уткіна, Г. Фанделя, Г. Шмалена та інших [1–10].

Мета статті та завдання

Підготовка фахівців ВТ потребує врахування багатьох факторів (зовнішніх і внутрішніх), які повинні відображатися у відповідних управлінських рішеннях стосовно розвитку та вдосконаленню СПФВТ України. Це потребує формування стратегій її розвитку, виявлення основних проблем СПФВТ, визначення її організаційно-економічних і правових аспектів управління для досягнення основної мети – наповнення ринків праці моряків та освітніх послуг. Тому проблема розробки технології прийняття УР щодо розвитку та вдосконалення СПФВТ є актуальною.

Метою та завданнями дослідження, які закладені у статті, є аналіз технологічних аспектів щодо стратегічного та оперативного управління складними економічними системами, до яких, зокрема, належить і СПФВТ, та розробка технології прийняття стратегічних УР щодо розвитку та вдосконалення останньої на основі відповідної ситуаційно-продукційної моделі [11]. Основними складовими аналізу, зокрема, є: визначення мети; висування гіпотез на основі факторів впливу і чинників розвитку СПФВТ; використання методів та технологій прийняття УР, формування висновків та пропозицій.

Виклад основного матеріалу дослідження

Метою управлінської діяльності є пошук форм, методів та засобів, які сприяли б досягненню оптимального рішення щодо СПФВТ з урахуванням рівня останнього (стратегічного, оперативного), умов, що склалися на ринках праці моряків та освітніх послуг, та інших внутрішніх і зовнішніх факторів впливу. Прийняття УР передбачає стадії:

- *підготовки* – економічний аналіз стану СПФВТ чи її підприємств, виявлення проблем, що потребують розв'язання;

- *ухвалення* – розробка та оцінка альтернативних управлінських рішень; вибір критеріїв оптимального рішення; вибір і прийняття цього рішення;
- *реалізації* – доведення рішення до виконавців; контроль за його виконанням; необхідні корективи; оцінка результату виконання рішення.

Основними етапами прийняття УР щодо проблем підготовки/ перепідготовки / підвищення кваліфікації фахівців ВТ, зокрема, є:

- діагностування проблем;
- визначення факторів впливу на СПФВТ та її підприємства;
- формулювання критеріїв рішень та відповідних обмежень;
- генерація варіантів УР та вибір оптимального рішення;
- прийняття УР та оцінка його ефективності.

Основними критеріями будь-якої проблеми СПФВТ є цілі (її функціонування, організації, планування тощо). При генерації варіантів УР застосовують різні критерії, що надають можливість вибрати найбільш оптимальне рішення для відповідного суб'єкта СПФВТ. Формування критеріїв та їх обґрунтованість впливає на управлінські рішення щодо СПФВТ та на адаптивність і ефективність функціонування відповідного її суб'єкта.

Прискорення прийняття УР можливе завдяки здійсненню наступних кроків: формулювання проблем відповідно до рівнів підприємств СПФВТ; отримання інформації від її суб'єктів; вибір і прийняття рішення згідно з інтересами і можливостями СПФВТ та її підприємств. Виконання УР передбачає: визначення строків та відповідального виконавця (виконавців); координацію дій та мотивацію виконавців; обґрунтоване ресурсне забезпечення процесу підготовки фахівців ВТ; коригування та контроль виконання прийнятого рішення.

Методи управління СПФВТ та її підприємствами – способи здійснення управлінської діяльності для визначення та досягнення відповідних цілей. За допомогою методів встановлюються правила поведінки об'єктів та суб'єктів СПФВТ, узгоджується, об'єднується, координується та регулюється їхня діяльність, забезпечується розвиток та ін. .

Існують системний і комплексний підхід до вирішення проблем СПФВТ. *Системний підхід* – упорядкування управлінських проблем шляхом їх структурування, визначення цілей, вибору варіантів, встановлення взаємозв'язків елементів, чинників і умов впливу. *Комплексний підхід* – дослідження управлінських проблем у їхньому взаємозв'язку. Цей підхід є необхідним для складної, багатоцільової системи, якою і є СПФВТ. *Моделювання* є методом вирішення складних управлінських проблем. Воно надає можливість змоделювати ситуацію і дослідити її розвиток під впливом різних чинників та факторів.

Для прийняття УР пропонується використання ситуаційно-продукційної моделі, яка враховує весь спектр факторів впливу на СПФВТ. СПМ = <система підготовки моряків> – динамічний складний об'єкт.

Ситуаційно-продукційне моделювання СПФВТ (та її складової частини СПМ) призначено для забезпечення: конкурентоспроможності, багатофункціональності, концептуальності та динамічності суб'єктів і об'єктів СПФВТ, інноваційності; економічності процесів організації, управління та функціонування її підприємств [11]. Основними факторами впливу на СПФВТ, зокрема, є: співвідношення та динаміка попиту/пропозицій фахівців ВТ на внутрішньому та світовому ринках праці; співвідношення та динаміка попиту/пропозицій освітніх послуг; стан грошової сфери; державна політика регулювання цін; суспільна ціна; конкуренція та визначення факторів конкурентоспроможності об'єктів та суб'єктів СПФВТ: рівень динамічності СПФВТ та її адекватності вимогам суспільства; якість, новизна та обсяги продукту, що надається підприємствами СПФВТ (в тому числі – освітніх послуг та інновацій); рівень базового забезпечення підприємств СПФВТ.

Запропонована модель передбачає визначення факторів, урахування яких уможливіло розробку OEM СПФВТ, що забезпечував би усі стадії та процеси СПФВТ, оцінку співвідношення попиту/пропозиції на ринках праці та освітніх послуг. СПМ^{ОУФ}_{заг} – загальна ситуаційно-продукційна модель організації, управління та функціонування СПФВТ має вигляд:

$$\text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{заг}} = \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{з}} \cup \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{в}} \cup \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{вг}} \cup \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{вп}},$$

де СПМ^{ОУФ}_з – модель зовнішніх факторів впливу, СПМ^{ОУФ}_в – модель внутрішніх факторів впливу; СПМ^{ОУФ}_{вг} – модель внутрішньогалузевих факторів впливу, СПМ^{ОУФ}_{вп} – модель внутрішніх факторів впливу на самому підприємстві СПФВТ.

З огляду на вищевказані групи факторів, модель СПФВТ має вигляд:

$$\text{СПМ}^{\text{ОУФ}} = \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{ппф}} \cup \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{дф}} \cup \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{пп}} \cup \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{доп}} \cup \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{гр}} \cup \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{сусц}} \cup \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{прц}} \cup \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{кк}} \\ \cup \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{яні}} \cup \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{да}} \cup \text{СПМ}^{\text{ОУФ}}_{\text{бс}},$$

де використовують такі моделі факторів впливу: $СПМ^{OUФ}_{ппф}$ – попиту та пропозицій фахівців ВТ на всіх ринках праці; $СПМ^{OUФ}_{дф}$ – динаміки попиту/пропозицій фахівців ВТ на різних ринках праці; $СПМ^{OUФ}_{пп}$ – попиту та пропозицій освітніх послуг, які надаються підприємствами СПФВТ; $СПМ^{OUФ}_{доп}$ – динаміки попиту/пропозицій освітніх послуг, які надаються підприємствами СПФВТ; $СПМ^{OUФ}_{гр}$ – грошової сфери на розвиток та функціонування СПФВТ; $СПМ^{OUФ}_{сусц}$ – суспільної ціни на розвиток та функціонування СПФВТ; $СПМ^{OUФ}_{прц}$ – суспільно-державної політики регулювання ціни; $СПМ^{OUФ}_{кк}$ – конкуренції та конкурентоспроможності послуг та суб'єктів СПФВТ; $СПМ^{OUФ}_{яні}$ – якості та новизни освітніх послуг та інновацій; $СПМ^{OUФ}_{да}$ – динамічності СПФВТ та її адекватності вимогам суспільства (економічним, соціально-політичним тощо); $СПМ^{OUФ}_{бз}$ – динамічності базового забезпечення підприємств СПФВТ.

Кожна підмодель моделі СПМ має вигляд:

$$СПМ^{OUФ} = \{ < S^{OUФ}, P^{OUФ} > \},$$

де $< S^{OUФ}, P^{OUФ} >$ – продукція (правило), яка відображає перетворення (зміну, розвиток (зростання), регресію (падіння), стабільність тощо), необхідне для організації, управління та функціонування СПФВТ; $S^{OUФ}$ – множина ситуацій, що виникають у процесі організації, управління та функціонування СПФВТ; $P^{OUФ}$ – множина дій (процесів управління, процесів організації, прийняття рішень, навчальних процесів тощо), які визначають організацію, управління та функціонування СПФВТ.

Технологія прийняття УР передбачає діагностику проблеми, виявлення способів її вирішення, оцінку варіантів і вибір варіанта, який надає можливість найбільш оптимальним для підприємства СПФВТ способом вирішити проблему. Існує багато методів, що використовуються при прийнятті управлінських рішень: *метод ключових запитань* (для збирання додаткової інформації за умов проблемної ситуації); *метод інверсій* (для нестандартних підходів до розв'язання нової проблеми); *метод вільних асоціацій* (для проблем, що не можуть бути розв'язані наявними рішеннями і потребують їхнього переформулювання).

Суб'єкт СПФВТ не завжди може об'єктивно визначити критерії оцінки УР та їхні пріоритети, тому часто використовуються моделі, які уможливають прийняття якщо не оптимальних, то хоча б задовільних рішень. Вибираючи оптимальне УР, слід урахувати різноманітні фактори та наслідки його реалізації, що можуть стосуватися суб'єкта СПФВТ.

Системний підхід є концептуальною основою управління СПФВТ, необхідність використання якого пояснюється складністю управління останньою. Цей підхід підтримується використанням моделей: функціонування; прогнозування розвитку і вдосконалення; управління СПФВТ та її підприємств.

Розвиток і вдосконалення СПФВТ залежать від уміння: прогнозувати стани відповідних ринків, своєчасно реагувати на відповідні зміни та адаптувати свою діяльність (змінюючи асортимент послуг, форми підготовки фахівців ВТ, організаційну структуру та ін.).

Характерним для СПФВТ, зокрема, є: цілісність; адаптивність; складність; наявність відповідного потенціалу її підприємств, здатного приймати рішення різних рівнів за умов швидких змін у зовнішньому оточенні; забезпечення на основі стратегічних рішень конкурентних переваг підприємства СПФВТ.

Стадіями стратегічного управління СПФВТ (її підприємствами), зокрема, є: стратегічний аналіз та визначення цілей і пріоритетів; визначення варіантів стратегій; вибір стратегічних альтернатив; розробка програми реалізації вибраної стратегії; реалізація стратегії; стратегічний контролінг.

Стратегічні рішення визначають ринки, освітні послуги та канали їх збуту, які є цінними для підприємства СПФВТ, закладають основу для прийняття оперативних рішень [4]. До стратегічних на рівні підприємства СПФВТ належать, наприклад, рішення про вихід на нові ринки праці та освітніх послуг, перепрофілювання тих чи інших стратегічних підрозділів, визначення нового спектру освітніх послуг тощо. На рівні функціональних сфер організації – рішення щодо нових форм організації СПФВТ та її підприємств, оплати праці, кадрової політики, придбання ліцензій, переходу на нові види освітніх послуг.

Система управління кожного підприємства СПФВТ має власні притаманні риси і залежить від: сфери діяльності; розмірів підприємства СПФВТ; специфіки процесів підготовки/перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців ВТ; наявного потенціалу підприємства СПФВТ; конкурентоспроможності персоналу підприємства СПФВТ та освітніх послуг, що ними надаються, та ін. .

Стратегія розвитку та вдосконалення СПФВТ може визначатися за допомогою [2, 3]: плану, керівництва, напрямку розвитку; принципу поведінки або наслідування певної моделі поведінки; позиції (розміщення освітніх послуг на відповідних ринках); перспективи – основного способу дій підприємства СПФВТ; прийомів конкурентної боротьби.

Якісна стратегія утворює стабільні конкурентні переваги та підвищує інтенсивність діяльності підприємства. Планування стратегії розвитку та вдосконалення СПФВТ (чи її підприємства) складається з наступних етапів:

-
- оцінка, аналіз та корегування стратегії;
 - аналіз та оцінка зовнішнього і внутрішнього середовища;
 - визначення цілей розвитку та вдосконалення СПФВТ та її суб'єктів;
 - прогнозування сценаріїв дій щодо виходу на наявні ринки (праці фахівців ВТ, відповідних освітніх послуг) та завоювання нових;
 - формування нової стратегії та її обґрунтування;
 - упровадження, контроль та оцінка результатів стратегічного управління функціонуванням СПФВТ та її підприємств.

Аналіз зовнішнього середовища спрямований на виявлення зовнішніх чинників, що впливають на функціонування підприємства СПФВТ, тобто визначають позитивну чи негативну дію політичних, економічних, науково-технічних, соціальних, міжнародних факторів. Внутрішнє середовище аналізується з урахуванням кадрового потенціалу СПФВТ, організації управління, надання освітніх послуг; маркетингом та ін. . Окреслення цілей підприємства СПФВТ складається із наступних процесів: визначення довгострокових цілей розвитку і вдосконалення СПФВТ (її підприємств) та призначення підприємства СПФВТ, встановлення короткострокових цілей.

Стратегії розвитку та вдосконалення СПФВТ та її підприємств: *корпоративні* (загальні для СПФВТ, змістом яких є загальна концепція розвитку чи вдосконалення СПФВТ та її підприємств), *бізнес-стратегії* (що визначають підхід суб'єкта СПФВТ до досягнення та утримання конкурентних переваг у сфері підготовки/перепідготовки та підвищення кваліфікації) та *функціональні стратегії* (визначають напрями дій у таких сферах підприємства СПФВТ: фінанси, маркетинг, наукові дослідження, персонал тощо). Розвиток СПФВТ як об'єкта управління характеризується стадіями його життєвого циклу: виникнення, зростання, зрілість, занепад. Згідно зі стадією життєвого циклу СПФВТ (чи її підприємства) розрізняють такі стратегії:

- *зростання* (дії підприємства СПФВТ для збільшення обсягів освітніх послуг, збільшення кількості підготовлених фахівців ВТ та ін.);
- *стабілізації* (дії підприємства СПФВТ по нейтралізації коливання обсягів надання освітніх послуг та отримуваних доходів);
- *виживання* чи реструктуризації (дії щодо виходу підприємства СПФВТ з кризового стану);
- *скорочення* чи ліквідації (дії щодо безперспективних підприємств СПФВТ чи освітніх послуг, скорочення витрат та ін.).

Стратегії зростання пов'язані з розширенням підприємства СПФВТ за рахунок утворення нових структур. Умовою вибору таких стратегій є розширення сфери підготовки фахівців ВТ, наявність сильної управлінської команди. Стратегія підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств СПФВТ – план управління їхньою діяльністю для отримання сильних конкурентних позицій, що передбачає дії залежно від ситуацій на відповідних ринках, визначення конкурентних переваг підприємства СПФВТ (характеристик, властивостей освітньої послуги, тренду підприємства СПФВТ та ін.). Наявність у підприємства СПФВТ певних конкурентних переваг зумовлює її конкурентний статус [4], що визначає його позицію на ринку. Для оцінки конкурентного статусу підприємства СПФВТ визначається рівень інвестицій у: підприємства СПФВТ; стратегію (дослідження ринку, розробку нових послуг); стратегічний потенціал (підготовка персоналу, утворення відповідних підрозділів, придбання технологій та ін.). Основні види стратегій забезпечення конкурентного успіху підприємства СПФВТ: цінове лідерство; диференціація; концентрація (ринкова ніша) [7].

При виборі стратегії слід урахувати багато чинників підприємства СПФВТ та його середовища, зокрема: цілі, від яких залежить варіант стратегії (зростання, стабілізації, виживання/реструктуризації, скорочення); пріоритети (вихід на новий ринок чи розробка нового виду освітньої послуги та ін.); потенціал та розмір підприємства СПФВТ; конкурентні переваги; стадія життєвого циклу підприємства чи освітньої послуги.

ОЕМ СПФВТ повинен враховувати, зокрема: рівень підприємства СПФВТ; різноманітність освітніх послуг; структуру та напрямок діяльності підприємства СПФВТ; можливості розвитку підприємства СПФВТ та ін.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Розглянувши технологічні аспекти прийняття УР щодо СПФВТ та її підприємств, можемо сказати, що вони надають можливість підготовки фахівців ВТ різних рівнів та спеціалізацій. Для забезпечення нормальної роботи ВТ слід, зокрема, зосередити увагу на стратегічному плануванні функціонування СПФВТ, збільшувати кількість користувачів підприємств СПФВТ різних рівнів та спеціалізацій.

Крім того, слід визначитися з національною морською політикою та національною політикою у сфері підготовки фахівців ВТ, сформувані відповідні ринки праці фахівців ВТ та освітніх послуг. Також необхідно створити технологію стратегічного управління багаторівневою СПФВТ з підприємствами різного рівня, різних форм власності та джерел фінансування.

Лише належний рівень УР щодо підготовки фахівців ВТ може задовольнити потребу ВТ у конкурентоспроможних фахівцях. Подальші дослідження, які проводяться в означеному в статті напрямку, стосуються багатьох сторін технології стратегічного управління СПФВТ та її підприємств.

Використання запропонованої ситуаційно-продукційної моделі при прийнятті УР надає можливість визначати фактори впливу на процеси СПФВТ, розробити OEM прогнозування функціонування останньої.

Список літератури

1. Субоцки, Дж. Альтернативы рыночному университету: новые модели предоставления знаний в рамках программ общественной деятельности [Текст] / Дж. Субоцки. – СПб. : Питер, 2004. – 453 с.
2. Минцберг, Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации [Текст] / Г. Минцберг; Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2001. – 512 с.
3. Минцберг, Г. Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. Стратегическое сафари: экскурсия по дебрям стратегий менеджмента [Текст] / Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Дж. Лэмпел Дж. ; Пер. с англ. – СПб. : Питер, 2001. – 336 с.
4. Ансофф, И. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов [Текст] / И. Ансофф; Пер. с англ. И. Минервина; – М. : Альпина Паблшер, 2011. – 454 с.
5. Економічна енциклопедія [Текст]: У трьох томах / Редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий центр "Академія", 2000. – Т. 1 – 864 с.
6. Фандель, Г. Теория производства и издержек [Текст] / Г. Фандель; Пер. с нем. – К. : ТАКСОН, 1999. – 528 с.
7. Шмален, Г. Основы и проблемы экономики предприятия [Текст] / Г. Шмален; Пер. с нем. /Под ред. А. Г. Поршнева. – М. :Финансы и статистика, 1996. – 512 с.
8. Портер, М. Стратегія конкуренції [Текст] / М. Портер; Пер. з англ. ; А. Олійник, Р. Скідський. – К. : Основи, 1997. – 390 с.
9. Бланк, И. А. Инвестиционный менеджмент [Текст] / И. А. Бланк. – К. : МП "ИТЕМ" ЛТД, "Юнайтед Лондон Трейд Лимитед", 1995. – 448 с.
10. Алфьоров, Ю. С. Моніторинг розвитку освіти у світі [Текст] / Ю. С. Алфьоров // Педагогіка. – 2002. – № 7. – С. 54 – 63.
11. Ткаченко, К. О., Ткаченко, О. І. Ситуаційно-продукційне моделювання системи підготовки фахівців водного транспорту [Текст] / К. О. Ткаченко, О. І. Ткаченко // Системний аналіз. – 2012. – Вип. 11. – Частина 4. – С. 170 – 174.

References

1. Subotsky, Dzh. (2004). *Alternativy rynochnomu universitetu: novye modeli predostavleniia znaniy v ramkakh programm obshchestvennoi deiatelnosti*. SanktPeterburg. Izdatelskii tsenter "Piter".
2. Mintsberg, G. (2001). *Struktura v kulake: sozdanie effektivnoi organizatsii*. SanktPeterburg. Izdatelskii tsenter "Piter".
3. Mintsberg, G., Alstrend, B., Lempel, Dzh. (2001). *Shkoly strategii. Strategicheskoe safari: ekskursiia po debriam strategiyi menedzhmenta*. SanktPeterburg. Izdatelskii tsenter "Piter".
4. Ansoff, I. (2011). *Konkurentnaia strategii: Metodika analiza otrasley i konkurentov*. Moskow. Izdatelskii tsenter. "Alpina Pablisher".
5. *Ekonomichna entsiklopediia*. (2000). Kyiv. Vydavnychi tsenter "Akademiiia".
6. Fandel, G. (1999). *Teoriia proizvodstva i izderzhok*. Kyiv. Vydavnychi tsenter "Takson".
7. Shmalen, G. (1996). *Osnovy i problemy ekonomiki predpriatiia*. Moskow. Izdatelskii tsenter. "Finansy i statistika".
8. Porter, M. (1997). *Strategiia konkurenzii*. Kyiv. Vydavnychi tsenter "Osnovy".
9. Blank, I. A. (1995). *Investitsionnyi menedzhment*. Kyiv. Vydavnychi tsenter "Yunaited London Treid Limited".
10. Alfiorov, Yu. S. (2002)/ *Monitoring rozvytku osvity u sviiti*. Pedagogika, 2002,7, 54-63.
11. Tkachenko, K. O., Tkachenko, O. I., (2012). *Situatsiino-produktsiine modeliuвання systemy pidgotovky fachivtsiv vodnogo transportu*. Ekonomichniy analiz, 11(4), 170-174.

Стаття надійшла до редакції 25.05.2014 р.