

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА ТЕХНОЛОГІЙ

ТКАЧЕНКО КОСТЯНТИН ОЛЕКСАНДРОВИЧ

УДК 331.108:656.6]:334.76:[377.36+378.147]:005.963.1-047.64

**ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО
МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПІДГОТОВКОЮ КАДРІВ
ПІДПРИЄМСТВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2019

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі менеджменту, публічного управління і адміністрування Державного університету інфраструктури та технологій Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник доктор економічних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України
КОБА Вячеслав Григорович,
Державний університет інфраструктури та
технологій
Міністерства освіти і науки України,
професор кафедри менеджменту, публічного
управління і адміністрування

Офіційні опоненти доктор економічних наук, професор,
УШЕНКО Наталя Валентинівна,
Національний авіаційний університет
Міністерства освіти і науки України,
завідувач кафедри економіки та бізнес-технологій

кандидат економічних наук, доцент,
ВЛАСЕНКО Ольга Сергіївна,
Одеський національний морський університет
Міністерства освіти і науки України
доцент кафедри економіки і фінансів

Захист відбудеться «01» липня 2019 року об 11⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К26.820.05 Державного університету інфраструктури та технологій за адресою: 03049, м. Київ, вул. Івана Огієнка, буд. 19, ауд. 305-а (зал засідань Спеціалізованих вчених рад).

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Державного університету інфраструктури та технологій за адресою: 03049, м. Київ, вул. Івана Огієнка, буд. 19.

Автореферат розісланий «31» травня 2019 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук, професор



М.В. Ковбатюк

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах активного включення України в світові глобалізаційні процеси загострюється проблема підготовки кадрів відповідного професійного рівня, які є затребуваними не лише в наш час, але й будуть адаптивними для потенційних вимог у майбутньому. Саме кадри можуть забезпечити конкурентоспроможність та потенціал для розвитку економіки країни та галузі водного транспорту (надалі ВТ).

У наш час спостерігається тенденція, коли підприємства ВТ скорочують свій кадровий склад, а до тих фахівців, які залишаються чи приходять на підприємство, висуваються достатньо жорсткі вимоги щодо рівня їх професійної підготовки. Тому передбачення, уникнення чи подолання негативних явищ у кадровому забезпеченні підприємств ВТ, мінімізація їх наслідків, розробка стратегій, принципів, механізмів розвитку і вдосконалення підприємств підготовки кадрів ВТ, формування організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств ВТ є однією з першочергових теоретичних і прикладних завдань сучасної економічної науки.

Світовий і вітчизняний досвід щодо підготовки кадрів свідчить про те, що ситуація може покращитися за рахунок застосування оновлених принципів і адаптивних підходів до управління підготовкою кадрів ВТ у відповідних підприємствах підготовки кадрів (зкладах освіти, освітніх провайдерах), які змінюють підходи до управління процесами підготовки, висуваючи на передній план аспект співробітництва підприємств підготовки з потенційними роботодавцями. Подолання проблем, з якими стикаються підприємства ВТ, і подальший їх розвиток потребує адекватного і комплексного застосування принципів та механізмів його співробітництва з потенційними партнерами, в ролі яких виступають підприємства підготовки кадрів. В умовах зростаючої конкуренції серед підприємств, які надають освітні послуги, дієвим інструментом оптимального підбору провайдерів освіти може бути система їх рейтингового оцінювання.

Проблеми розвитку економічних систем (до яких можна віднести й систему підготовки кадрів) широко досліджуються зарубіжними і вітчизняними науковцями. Зокрема, ці проблеми розглядали Д. Белл, М. Беннер, Л. Боссіді, Дж.К. Гелбрейт, К. Дебейкер, Г. Іцковіц, М. Ранга, Е. Тоффлер, Р. Чаран.

Серед вчених, що досліджують роль та місце підприємств підготовки кадрів у сучасних умовах, слід виділити таких, як В. Алексеєнко, Ф. Альтбах, В. Антонюк, Л. Антонюк, І. Безсонова, Д. Богиня, Н. Вишневська, А. Заболотний, Л. Ільїч, В. Каленюк, І. Кімова, О. Куклін, Г. Куліков, Н. Лещенко, Е. Лібанова, Л. Лісогор, С. Марджинсон, Дж. Найт, Д. Сакс, В. Сафонова, В. Сацик, В. Сердюкова, Т. Ткаченко та інші.

Проблемам співробітництва бізнесу та підприємств підготовки кадрів присвячені праці М. Вакулєнка, О. Мірошніченко, О. Романовського, А. Шевчука та інших. Різні аспекти управління в транспортній галузі, її кадрового забезпечення та шляхи виходу зі стану, в якому знаходиться ВТ і підготовка кадрів для нього, є об'єктом дослідження багатьох вітчизняних вчених-

економістів: С. Боняр, Р. Бундюка, О. Власенко, В. Коби, М. Ковбатюк, В. Топалова, В. Торського, Н. Ушенко та інших.

Незважаючи на значний інтерес вітчизняних вчених до різних аспектів підготовки кадрів та велике соціальне і господарське значення вирішення цієї задачі, динамічність підприємницького середовища ставить перед дослідниками нові питання, які потребують наукового осмислення, зокрема дослідження організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств ВТ з позицій їх співробітництва з підприємствами ВТ в умовах високої конкуренції.

Необхідність наукового обґрунтування теоретико-методичних засад формування організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств ВТ на основі співробітництва роботодавців з підприємствами підготовки кадрів ВТ і потреба розробки науково-практичних підходів до визначення напрямів його удосконалення зумовили вибір теми дисертаційної роботи, визначення її мети та постановку відповідних завдань.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Основні положення, висновки та рекомендації, отримані у дисертації, використані при виконанні науково-дослідної роботи «Формування механізмів державно-приватного партнерства на транспорті» (номер держреєстрації 0115U000282, 2015–2016 рр.), що виконувалася в Київській державній академії водного транспорту ім. гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного. Особистий внесок автора у виконанні зазначеної теми полягає в дослідженні концептуальних засад державно-приватного партнерства при підготовці кадрів для підприємств транспорту та розробці багаторівневої ситуаційно-продукційної моделі, яка враховує критерії ефективності партнерства для всіх його учасників.

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в розробці теоретико-методичних засад і практичних рекомендацій щодо формування організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів ВТ на основі співробітництва підприємств ВТ з підприємствами підготовки кадрів.

Для досягнення даної мети були поставлені такі *завдання*:

- узагальнити теоретичні засади управління підготовкою кадрів в умовах конкурентного середовища;
- виявити особливості управління підготовкою кадрів для підприємств ВТ з урахуванням тенденцій ринку праці та галузевих потреб роботодавців;
- сформулювати методичні положення рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів для ВТ;
- проаналізувати вітчизняні та світові тренди розвитку підприємств ВТ;
- проаналізувати стан та виявити проблеми і перспективи підготовки кадрів ВТ в Україні;
- розкрити сутність взаємозв'язку та можливостей співпраці між підприємствами підготовки кадрів та підприємствами ВТ;
- визначити зміст та основні елементи організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів ВТ;

- розробити систему рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів з можливістю урахування вимог підприємств ВТ;
- розробити структурно-функціональну модель реалізації організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів ВТ.

Об'єкт дослідження – процес управління підготовкою кадрів ВТ.

Предмет дослідження – теоретичні основи, методичні положення та практичні рекомендації щодо формування організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств ВТ.

Методи дослідження. Теоретичну і методичну основу роботи становлять фундаментальні положення економічної теорії, менеджменту, управління персоналом, економіки праці та соціально-трудових відносин, теорії прийняття управлінських рішень, а також специфічні підходи до управління галуззю ВТ.

Для досягнення поставленої мети у роботі використано такі методи дослідження: *абстрактно-логічний* (для з'ясування сутності процесу та розробки моделі управління підготовкою кадрів ВТ в Україні); *системного аналізу* (для визначення взаємозв'язку підприємств підготовки кадрів та підприємств ВТ; для структуризації процесу підготовки кадрів ВТ; для формування переліку критеріїв рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів ВТ); *компаративістики* (для виокремлення вимог до тих, хто працює «на воді» і тих, хто працює «на березі»); *порівняльного аналізу* (для виявлення особливостей функціонування підприємств ВТ і підприємств підготовки кадрів ВТ; при визначенні особливостей управління підготовкою кадрів ВТ); *аналізу і синтезу* (для оцінювання економіко-статистичних показників діяльності підприємств ВТ та підприємств підготовки кадрів ВТ; для структуризації механізму співробітництва підприємств підготовки кадрів ВТ і роботодавців); *економіко-статистичні*, серед яких *графічний* (для візуалізації аналітичних даних і результатів досліджень), *групувань* (при вивченні стану і тенденцій підготовки кадрів в Україні та світі; для виявлення характерних відмінностей у підготовці кадрів ВТ), *розрахунково-конструктивний* (для обчислення ступеня впливу показників професійної підготовки кадрів на ефективність функціонування підприємства ВТ); *експертних оцінок* (при визначенні значимості складових інтегрального критерію рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів).

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, що регламентують діяльність підприємств ВТ і підприємств, які надають освітні послуги, офіційні дані Державної служби статистики України, наукові розробки, монографії та публікації вітчизняних і зарубіжних дослідників, матеріали науково-практичних конференцій, періодичні наукові видання, інформаційні ресурси мережі Інтернет, результати власних досліджень і розрахунків.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукова новизна сформульованих і обґрунтованих у дисертації основних положень, висновків і рекомендацій полягає в обґрунтуванні теоретичних і методичних положень щодо формування організаційно-економічного механізму управління

підготовкою кадрів підприємств ВТ шляхом реалізації співробітництва між ними та підприємствами підготовки кадрів з метою прийняття ефективних управлінських рішень щодо кадрового забезпечення підприємств ВТ. Результати та базові положення дисертації, які характеризують її наукову новизну та відображають внесок автора в розвиток економічної науки, полягають у наступному:

Уперше розроблено:

- структурно-функціональну модель співробітництва підприємства ВТ з підприємствами підготовки кадрів ВТ, в рамках якої конкретизовано підцілі, інструменти, організаційно-адміністративне забезпечення, очікувані результати, що дозволить раціоналізувати партнерські відносини підприємств ВТ та підприємств підготовки кадрів ВТ на основі забезпечення організаційної цілісності;

удосконалено:

- методичні положення оцінювання підприємств підготовки кадрів, які відрізняються від існуючих можливістю підбору партнерів відповідно до індивідуальних замовлень роботодавців за допомогою системи гнучкого рейтингового оцінювання, що дозволить здійснювати вибір провайдерів освіти на основі отриманих об'єктивних даних про їх ділову репутацію та цим створювати передумови превалювання якісно підготовлених кадрів;

- організаційно-економічний механізм управління підготовкою кадрів ВТ, відмінною рисою якого є включення організаційного блоку прийняття управлінських рішень щодо підготовки кадрів, а також форм співробітництва та напрямів управління підготовкою кадрів ВТ. Змістовне наповнення механізму дає можливість враховувати та узгоджувати цілі підприємств ВТ і підприємств підготовки кадрів ВТ, а також конкретизує етапи управління процесом підготовки кадрів ВТ відповідної кваліфікації та компетентності;

- систему критеріїв рейтингового оцінювання, яка відрізняється від існуючих виділенням угруповань, що відображають основні аспекти діяльності підприємств підготовки кадрів ВТ (якість підготовки, затребуваність випускників, науково-дослідницька активність, кадрове забезпечення підприємств підготовки кадрів, соціальна корисність та інформаційна доступність). Це дозволить конкретизувати вимоги з боку підприємств ВТ до потенційних партнерів серед підприємств підготовки кадрів ВТ та узгодити очікування між партнерами на початковому етапі;

дістали подальшого розвитку:

- процес управління підготовкою кадрів ВТ, що відрізняється від існуючого включенням підприємства ВТ як активного учасника на партнерських умовах, що надасть можливість узгодити основні вимоги до кадрів ВТ, враховуючи цілі та завдання роботодавців, знизити репутаційні ризики та підвищити конкурентоспроможність підприємства підготовки кадрів ВТ. Етапи визначення «розривів» у вимогах до кадрів ВТ і рівнями їх компетентності та шляхів подолання цих «розривів» є передумовою ефективною

взаємодії підприємств ВТ з підприємствами підготовки кадрів ВТ і узгодження попиту та пропозиції на ринку трудових ресурсів;

– систематизація вимог до кадрів ВТ, яка відрізняється від існуючої виокремленням груп тих, хто працює «на воді» та тих, хто працює «на березі». Систему адаптовано до сучасних вимог ринку праці, що дозволить конкретизувати запит підприємства ВТ до підприємства підготовки ВТ стосовно кваліфікації потенційних працівників, а також буде враховано при рейтинговому оцінюванні підприємств підготовки кадрів ВТ;

– модель співпраці майбутніх фахівців ВТ, роботодавців та підприємств підготовки кадрів, яка відрізняється від існуючої створенням спеціальної організаційної структури, основними функціями якої є встановлення зв'язків між потенційними партнерами по співробітництву, моніторинг ринку праці та ринку освітніх послуг ВТ. Це дозволить оптимізувати процес підбору кадрів відповідної кваліфікації, систематизувати працевлаштування молодих фахівців та забезпечити підвищення адаптивності підприємств підготовки кадрів до вимог ринкового середовища.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що теоретичні положення і висновки доведено до рівня конкретних методичних положень і практичних рекомендацій. Висновки і пропозиції дисертаційної роботи можуть бути використані при обґрунтуванні та реалізації рішень щодо управління підготовкою кадрів ВТ на основі співробітництва роботодавців та підприємств підготовки кадрів ВТ з урахуванням рейтингової оцінки останніх.

Наукові результати дисертаційного дослідження використовуються у практичній діяльності ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство» (акт впровадження від 11.12.2018 р. №15-12), Інспекції з питань підготовки та дипломування моряків (акт впровадження від 19.12.2018 р.) та в освітньому процесі Державного університету інфраструктури та технологій (акт впровадження від 08.01.2019 р. №01/11-070).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, яка має теоретичне і практичне значення для управління підготовкою кадрів підприємств ВТ. Наукові результати та практичні рекомендації, викладені в дисертації та публікаціях, отримані здобувачем одноосібно. З публікацій, що написані у співавторстві, використані лише ті ідеї та результати, які отримані автором самостійно.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження доповідалися і одержали позитивну оцінку на міжнародних науково-практичних конференціях: «Інформаційні технології в економіці, менеджменті і бізнесі. Проблеми науки, практики і освіти» (м. Київ, 25 листопада 2010 р.), «Моделювання об'єктів, процесів та систем» (м. Київ, 24-25 травня 2011 р.), «Інформаційні технології в економіці, менеджменті і бізнесі. Проблеми науки, практики і освіти» (м. Київ, 24-25 листопада 2011 р.), «Інформаційні технології в економіці, менеджменті і бізнесі. Проблеми науки, практики і освіти» (м. Київ, 28-29 листопада 2013 р.), «Informatics Education and

Educational Software Engineering» (Druskininkai, Lithuania 8-12 December 2015), «Інформаційні технології в культурі, мистецтві, освіті, науці, економіці та бізнесі» (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.), «Конкурентоспроможність національної економіки: показники, фактори впливу та шляхи підвищення» (м. Київ, 30 вересня 2016 р.), «Інформаційні технології в соціокультурній сфері, освіті та економіці» (м. Київ, 18-19 квітня 2017 р.), «Інформаційні технології в культурі, мистецтві, освіті, науці, економіці та бізнесі» (м. Київ, 19-20 квітня 2017 р.), «Інформаційні технології в соціокультурній сфері, освіті, економіці та праві» (м. Київ, 18-19 квітня 2018 р.), «Інформаційні технології в культурі, мистецтві, освіті, науці, економіці та праві» (Київ, 19-20 квітня 2018 р.), «European Integration – Realities and Perspectives» (Galati, Romania, 18-19 May 2018).

Публікації. За результатами наукових досліджень опубліковано 28 наукових праць загальним обсягом 11,08 д.а. (з яких автору належить 9,88 д.а.), у тому числі 14 наукових статей в наукових фахових виданнях, обсягом 7,3 д.а. (з яких автору належить 6,44 д.а.), з них 7 наукових статей у фахових виданнях, які представлено в міжнародних наукометричних базах, 1 наукова стаття в зарубіжному виданні, яке представлено в міжнародних наукометричних базах, обсягом 0,47 д.а., з яких автору належить 0,35 д.а.

Структура та обсяг роботи. Дисертація написана українською мовою і складається зі вступу, трьох розділів основної частини, висновків, списку використаних джерел, який містить 256 найменувань на 31 сторінці, та 23 додатків на 78 сторінках. Обсяг основної частини роботи становить 187 сторінок машинописного тексту. Дисертаційна робота містить 18 таблиць та 56 рисунків, із яких 1 на окремому листі.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та основні завдання, об'єкт, предмет та методи дослідження, висвітлено наукову новизну, теоретичне та практичне значення отриманих результатів, наведено відомості щодо структури та апробації роботи.

У першому розділі «**Теоретико-методичні засади управління підготовкою кадрів підприємств водного транспорту**» узагальнено трактування базових понять щодо управління підготовкою кадрів, визначено основні проблеми управління підготовкою кадрів ВТ, проаналізовано світові тенденції управління підготовкою кадрів ВТ і світовий досвід рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів ВТ.

Одним з важливих етапів підвищення ефективності підготовки кадрів ВТ є систематизація вимог до кадрів ВТ. Виокремлення груп тих, хто працює «на воді» та тих, хто працює «на березі» дозволяє адаптувати систему до сучасних вимог ринку праці, конкретизувати запит підприємства ВТ до підприємства підготовки ВТ стосовно кваліфікації потенційних працівників. Також систему вимог до кадрів ВТ буде враховано при рейтинговому оцінюванні підприємств підготовки кадрів ВТ. Підприємства ВТ мають залучатися в якості активних учасників до процесу управління підготовкою та самої підготовки кадрів ВТ на партнерських умовах. Це дасть можливість узгодити основні вимоги до кадрів

ВТ, враховуючи цілі та завдання роботодавців, знизити репутаційні ризики та підвищити конкурентоспроможність підприємства підготовки кадрів ВТ.

Етапи визначення «розривів» у вимогах до кадрів ВТ і рівнями їх компетентності та шляхів подолання цих «розривів» є передумовою ефективної взаємодії підприємств ВТ з підприємствами підготовки кадрів ВТ та узгодження попиту та пропозиції на ринку трудових ресурсів.

Рейтинг підприємств підготовки кадрів ВТ відображає інтегральну оцінку якості підготовки кадрів з урахуванням статистичних даних та оцінок, які надаються експертами. Для ефективного співробітництва потенційних роботодавців і підприємств підготовки кадрів ВТ при визначенні бази критеріїв рейтингового оцінювання доцільно враховувати думки роботодавців, наукових кіл, інших підприємств підготовки, фахівців (майбутніх, молодих, досвідчених) та інших прямих і непрямих споживачів освітніх послуг.

Запровадження оцінювання підприємств підготовки кадрів за допомогою використання системи рейтингів забезпечить можливість підбору партнерів відповідно до індивідуальних замовлень роботодавців за допомогою системи рейтингового оцінювання, що дозволить здійснювати вибір провайдерів освіти на основі отриманих об'єктивних даних про їх ділову репутацію.

У другому розділі «**Аналіз сфери підготовки кадрів для підприємств водного транспорту**» проведено аналітичну оцінку вітчизняних та світових трендів розвитку ВТ та його підприємств, визначено основні проблеми ВТ, зокрема, проблему підготовки кадрів ВТ у відповідності до сучасних вимог ринку праці та конкретних роботодавців, проаналізовано сучасні тенденції підготовки кадрів підприємств ВТ та вплив взаємодії підприємств ВТ з підприємствами підготовки кадрів на якість підготовки кадрів ВТ і досягнення цілей всіх її учасників.

Визначено, що підприємства ВТ України, висуваючи більш жорсткі вимоги до кадрів ВТ, стикаються зі скороченням пропозицій кадрів ВТ відповідних спеціальностей, рівнів знань, навичок, вмінь та компетенцій на внутрішньому ринку праці, бо спостерігається тенденція переходу компетентних і кваліфікованих кадрів ВТ до роботи на суднах під «зручним прапором».

Перед підприємствами підготовки кадрів ВТ в Україні постали такі проблеми, як зменшення обсягів державного фінансування підготовки кадрів; недостатній рівень інвестування з боку потенційних роботодавців; невизначеність з обсягами замовлень на підготовку кадрів ВТ; старіння викладацьких кадрів та їх відрив від проблем ВТ; низький рівень адаптованості підприємств підготовки кадрів ВТ до ринкових умов.

Проведений аналіз попиту кадрів ВТ в Україні засвідчив, що навіть при задоволенні потреб підприємств ВТ у кількості кадрів, їх якість (рівні компетенцій) не завжди відповідає вимогам роботодавців (особливо це стосується практичних вмінь та навичок, знань нового обладнання чи технологій). Все це обумовлює необхідність здійснення заходів щодо забезпечення ефективної роботи підприємств підготовки кадрів ВТ, які

передбачають: вдосконалення процесів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів підприємств ВТ та управління цими процесами; забезпечення високого рівня якості підготовки кадрів; збільшення обсягів недержавного фінансування підготовки кадрів; стимулювання роботодавців до співробітництва з підприємствами підготовки кадрів.

У дослідженні враховується те, що кожна зі сторін співробітництва має свої інтереси. Розроблена модель співпраці майбутніх фахівців ВТ, роботодавців та підприємств підготовки кадрів, відрізняється від існуючої наявністю спеціальної організаційної структури, основними функціями якої є встановлення зв'язків між потенційними партнерами по співробітництву, моніторинг ринку праці та ринку освітніх послуг. Це дозволить оптимізувати процес підбору кадрів відповідної кваліфікації, систематизує працевлаштування молодих фахівців та забезпечить підвищення адаптивності підприємств підготовки кадрів до вимог ринкового середовища. Організаційно співпраця може бути реалізована наступними шляхами: наданням додаткових функцій та повноважень відділам практики, що вже існують на діючих підприємствах підготовки кадрів ВТ; створенням окремого підрозділу на підприємстві підготовки кадрів ВТ (надалі ЦЕНТРу). Основним призначенням ЦЕНТРу (а для відділу практики додатковою функцією) стає забезпечення ефективного управління підготовкою кадрів ВТ шляхом співробітництва роботодавців і підприємств підготовки насамперед на основі рейтингової оцінки останніх.

У третьому розділі **«Формування та реалізація організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів для підприємств ВТ»** – розглянуто теоретичні підходи до формування організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств ВТ шляхом реалізації співробітництва на основі рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів (ППК) ВТ.

Відмінною рисою організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів ВТ, представленого на рис. 1, є включення організаційного блоку прийняття управлінських рішень щодо підготовки кадрів, а також форм співробітництва і напрямів управління підготовкою кадрів ВТ. До основних форм співробітництва віднесено: прямі інвестиції у підготовку; можливість корегування програм підготовки; залучення студентів до роботи підприємства ВТ; проведення майстер-класів, лекцій та семінарів від фахівців-практиків; практика на базі підприємства ВТ. Основними напрямками управління підготовкою кадрів є: оптимізація та якість підготовки; моделювання процесів підготовки; організація практики; ресурсне забезпечення підготовки; вдосконалення технологій підготовки.

Запропонована структура механізму надає можливість враховувати та узгоджувати цілі підприємств ВТ і підприємств підготовки кадрів ВТ, а також конкретизує кожен з етапів управління процесом підготовки кадрів ВТ відповідної кваліфікації та компетентності.

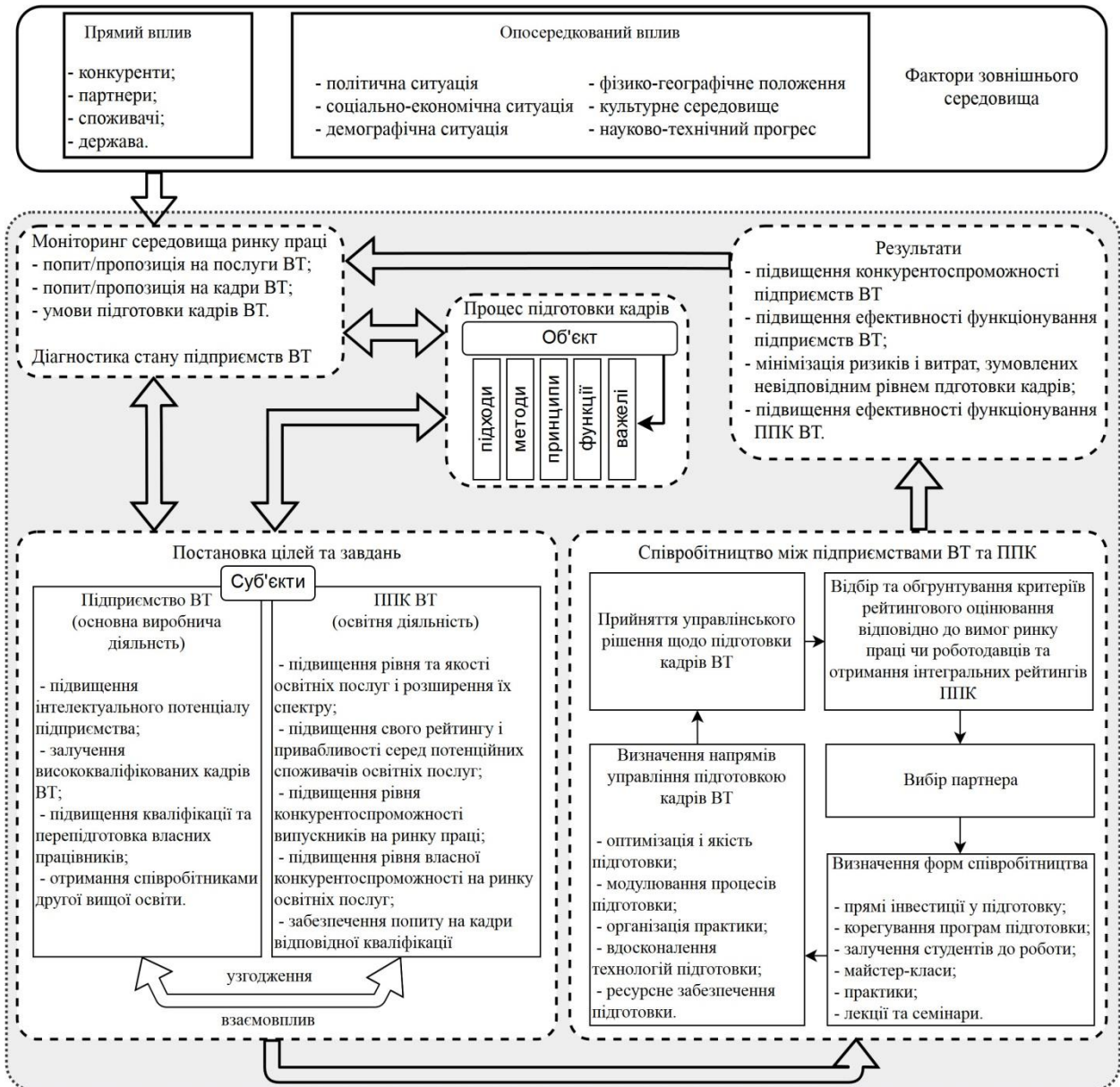


Рис. 1. Організаційно-економічний механізм управління підготовкою кадрів ВТ
Джерело: сформовано автором

В організаційно-економічному механізмі враховано також фактори зовнішнього середовища прямого та опосередкованого впливу, які доцільно аналізувати з урахуванням специфіки окремо взятого підприємства ВТ, яке планує співпрацювати з підприємствами підготовки кадрів.

В роботі запропоновано методику прогнозування ризиків і витрат підприємств ВТ на підготовку співробітників, що враховує критерії рейтингового оцінювання підприємств підготовки та їх пріоритетів. Система критеріїв рейтингового оцінювання відрізняється виділенням угруповань, що відображають основні аспекти діяльності підприємств підготовки кадрів ВТ (якість підготовки, затребуваність випускників, науково-дослідницька активність, кадрове забезпечення підприємств підготовки кадрів, соціальна корисність та інформаційна доступність). Інформаційна база критеріїв

рейтингового оцінювання реалізована у розробленій комп'ютерній програмі «Рейтингове оцінювання підприємств підготовки кадрів».

Обчислення впливу якості підготовки кадрів ВТ на зменшення ризиків та витрат підприємств ВТ здійснюється згідно з:

$$X_{e_j} = R_{gpk_i} \times a_{e_j} \times pX_{e_j}, \quad (1)$$

$$X_{p_j} = R_{gpk_i} \times a_{p_j} \times pX_{p_j} \quad (2)$$

де X_{e_j} (X_{p_j}) – відносне значення j -го показника якості підготовки з урахуванням експертних оцінок (або на думку роботодавця), R_{gpk_i} – рейтинг i -го підприємства підготовки кадрів, pX_{e_j} (pX_{p_j}) – пріоритет показника X_{e_j} (X_{p_j}) згідно з експертними оцінками (або на думку роботодавця), $j \in \{1, 2, \dots, n\}$, n ($n=10$) – кількість показників якості підготовки, a_{e_j} (a_{p_j}) – нормуючі коефіцієнти для показників X_{e_j} (X_{p_j}), a_{e_j} (a_{p_j}) $\in (0, 1)$.

Запропонований організаційно-економічний механізм управління підготовкою кадрів для підприємств ВТ було покладено в основу комп'ютерної програми обчислення впливу якості підготовки кадрів на ризики і витрати підприємств ВТ. Здійснено обрахування впливу кадрів, що мають недостатній рівень знань, навичок і компетенцій, на ризики та додаткові витрати підприємств ВТ за допомогою комп'ютерної програми «Управління підготовкою кадрів». Результати проведених за допомогою розробленої програми обчислень впливу підвищення рівня кадрів ВТ на зменшення ризиків і витрат підприємств ВТ наведені в табл. 1.

Таблиця 1.

Вплив рівня кадрів ВТ на ризики і витрати підприємств ВТ, %

| № з/п | Середнє значення підвищення інтегрального показника якості підготовки | Середнє значення зменшення ризиків | Середнє значення зменшення витрат на підготовку |
|-------|---|------------------------------------|---|
| 1 | 6,45 | 8,31 | 4,08 |
| 2 | 9,07 | 13,15 | 5,42 |
| 3 | 8,96 | 11,74 | 6,86 |
| 4 | 7,92 | 7,92 | 6,25 |
| 5 | 7,55 | 13,54 | 8,11 |
| 6 | 7,22 | 13,95 | 7,28 |
| 7 | 8,45 | 11,56 | 7,65 |
| 8 | 10,92 | 13,92 | 9,23 |
| 9 | 8,62 | 9,65 | 6,84 |
| 10 | 8,55 | 11,96 | 7,81 |

Джерело: розраховано автором

Згідно з даними табл. 1 навіть незначне підвищення рівня знань, вмінь і компетенцій кадрів ВТ зменшує ризики та витрати підприємств ВТ. Але цей вплив не є лінійним, бо середнє значення інтегрального показника якості підготовки може містити максимальне значення по якимось показникам, що є суттєвими, і мінімальне – по іншим та навпаки.

Структурно-функціональна модель співробітництва підприємства ВТ з підприємствами підготовки кадрів ВТ, в рамках якої конкретизовано підцілі,

інструменти, організаційно-адміністративне забезпечення, очікувані результати, дасть можливість раціоналізувати партнерські відносини підприємств ВТ та підприємств підготовки кадрів ВТ на основі забезпечення організаційної цілісності. Подальша схема прийняття управлінського рішення будується на послідовності наступних дій: формування бази критеріїв рейтингового оцінювання; проведення рейтингового оцінювання; вибір партнера по співробітництву за результатами рейтингового оцінювання; визначення форм співробітництва; вибір інструментів співробітництва; оцінка результатів. Очікувані результати полягають у забезпеченні: інтересів всіх учасників співробітництва; забезпеченні конкурентоспроможності підприємств підготовки кадрів; забезпеченні конкурентоспроможності підприємств ВТ; розвитку системи підготовки кадрів відповідно до вимог ринку праці.

ВИСНОВКИ

Дисертаційна робота спрямована на вирішення важливої науково-прикладного завдання – підвищення ефективності підготовки кадрів ВТ через удосконалення системи управління підприємствами підготовки кадрів ВТ. Узагальнено та розвинено теоретичні засади управління підготовкою кадрів ВТ, методичні засади оцінювання підприємств підготовки кадрів ВТ та організаційне забезпечення підвищення ефективності підготовки кадрів ВТ на основі співпраці підприємств ВТ та підприємств підготовки кадрів ВТ. Результати дослідження дозволили дійти таких висновків:

1. Управління підготовкою кадрів – складний та динамічний процес, який характеризується системністю та орієнтацією на стратегічні цілі підприємств бізнесу, підприємств підготовки кадрів та держави. Це *важливий стратегічний інструмент поєднання інтересів бізнесу та державної стратегії економічного розвитку через систему підготовки кадрів*. Ключовими напрямками в системі управління підготовкою кадрів є: ресурсне забезпечення освітніх послуг, кадрове забезпечення освітніх послуг і співробітництво підприємств підготовки кадрів з потенційними роботодавцями. Для України, як країни з потужною системою державної освіти, підхід до управління підготовкою кадрів, який ґрунтується на співробітництві бізнесу та освіти, є інноваційним з точки зору організаційних підходів. Зважаючи на необхідність забезпечення ВТ висококваліфікованими та компетентними кадрами, система кадрової підготовки стає важливим елементом ринку праці та освітніх послуг.

2. Одним з важливих етапів підвищення ефективності підготовки кадрів ВТ є систематизація вимог до кадрів ВТ. Виокремлення груп тих, хто працює «на воді» та тих, хто працює «на березі», дозволяє адаптувати систему до сучасних вимог ринку праці, конкретизувати запит підприємства ВТ до підприємства підготовки ВТ стосовно кваліфікації потенційних працівників. Також систему вимог до кадрів ВТ буде враховано при рейтинговому оцінюванні підприємств підготовки кадрів ВТ. Підприємства ВТ мають залучатися в якості активних учасників до процесу управління підготовкою та самої підготовки кадрів ВТ на партнерських умовах. Це дасть можливість узгодити основні вимоги до кадрів ВТ, враховуючи цілі та завдання

роботодавців, знизити репутаційні ризики та підвищити конкурентоспроможність підприємства підготовки кадрів ВТ. Етапи визначення «розривів» у вимогах до кадрів ВТ і рівнями їх компетентності та шляхів подолання цих «розривів» є передумовою ефективною взаємодії підприємств ВТ з підприємствами підготовки кадрів ВТ та узгодження попиту і пропозиції на ринку трудових ресурсів.

3. Рейтинг підприємств підготовки кадрів ВТ відображає інтегральну оцінку якості підготовки кадрів з урахуванням статистичних даних та оцінок, які надаються експертами. Рейтинг підприємств підготовки кадрів може бути важливим доповненням професійної акредитації, фактором впливу на рішення майбутніх фахівців (абітурієнтів) про вибір підприємства підготовки, а також інструментом гармонізації програм підготовки за окремими спеціальностями з відповідними національними і міжнародними стандартами. Для ефективного співробітництва потенційних роботодавців і підприємств підготовки кадрів ВТ при визначенні бази критеріїв рейтингового оцінювання доцільно враховувати думки роботодавців, наукових кіл, інших підприємств підготовки, фахівців (майбутніх, молодих, досвідчених) та інших прямих і непрямих споживачів освітніх послуг. Запровадження оцінювання підприємств підготовки кадрів за допомогою використання системи рейтингів забезпечить можливість підбору партнерів відповідно до індивідуальних замовлень роботодавців за допомогою системи гнучкого рейтингового оцінювання, що дозволить здійснювати вибір провайдерів освіти на основі отриманих об'єктивних даних про їх ділову репутацію.

4. Враховуючи тенденції щодо потреб внутрішнього та світового ринку праці кадрів ВТ, можна зробити наступні висновки: зменшується кількість рядового складу кадрів ВТ (з тих, хто планує працювати «на воді»); збільшується кількість командного складу кадрів ВТ (з тих, хто планує працювати «на березі»); зменшується кількість фахівців ВТ (з тих, хто планує працювати «на березі»), які не мають вищої освіти та не володіють потрібними професійними компетенціями; збільшується кількість фахівців ВТ (з тих, хто планує працювати «на березі»), які мають вищу освіту та володіють потрібними професійними компетенціями. Проведений аналіз стану підприємств ВТ свідчить про скорочення пропозицій висококваліфікованих та компетентних кадрів ВТ деяких спеціальностей ВТ на внутрішньому ринку праці. Все це свідчить про необхідність реорганізації процесу управління підготовкою кадрів ВТ, як базового елементу управління ВТ в цілому, оскільки саме кадри є важливою передумовою формування конкурентоспроможності галузі.

5. Вітчизняна система підготовки кадрів ВТ характеризується інертністю та потребує підвищення мобільності відповідно до вимог ринку праці. Ризики, зумовлені непередбачуваністю ринкового середовища, можуть бути зменшені в результаті реалізації планомірної стратегії розбудови та розвитку всієї інфраструктури ВТ в Україні. Серед ключових тенденцій сучасного ринку праці слід зазначити зростання попиту на кадри ВТ широкого профілю з комплексними практичними навичками, які виходять за межі однієї сфери

знань. В Україні сучасні підприємства підготовки кадрів ВТ різних рівнів розробляють програми підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації, що відповідають національним і міжнародним вимогам до: кадрів ВТ; підприємств підготовки кадрів ВТ різних рівнів; освітніх послуг, надаваних підприємствами підготовки кадрів ВТ різних рівнів.

6. Основним інструментом підвищення якості підготовки кадрів ВТ є тісне та взаємовигідне співробітництво між підприємствами ВТ та підприємствами підготовки кадрів ВТ. Розроблена модель співпраці майбутніх фахівців ВТ, роботодавців та підприємств підготовки кадрів, відрізняється від існуючої наявністю спеціальної організаційної структури, основними функціями якої є встановлення зв'язків між потенційними партнерами по співробітництву, моніторинг ринку праці та ринку освітніх послуг ВТ. Це дозволить оптимізувати процес підбору кадрів відповідної кваліфікації, систематизує працевлаштування молодих фахівців та забезпечить підвищення адаптивності підприємств підготовки кадрів до вимог ринкового середовища. Організаційно співпраця може бути реалізована наступними шляхами: наданням додаткових функцій та повноважень відділам практики, що вже існують на діючих підприємствах підготовки кадрів ВТ (особливо вищого рівня і державної форми власності); створенням окремого підрозділу на підприємстві підготовки кадрів ВТ (ЦЕНТРу). Основним призначенням ЦЕНТРу (а для відділу практики додатковою функцією) стає забезпечення ефективного управління підготовкою кадрів ВТ шляхом співробітництва роботодавців і підприємств підготовки насамперед на основі рейтингової оцінки останніх.

7. Відмінною рисою організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів ВТ є включення організаційного блоку прийняття управлінських рішень щодо підготовки кадрів, а також форм співробітництва і напрямів управління підготовкою кадрів ВТ. До основних форм співробітництва віднесено: прямі інвестиції у підготовку; можливість корегування програм підготовки; залучення студентів до роботи підприємства ВТ; проведення майстер-класів, лекцій та семінарів фахівцями-практиками; практика на базі підприємства ВТ. Основними напрямками управління підготовкою кадрів є: оптимізація та якість підготовки; моделювання процесів підготовки; організація практики; ресурсне забезпечення; вдосконалення технологій підготовки. Запропонована структура механізму надає можливість враховувати та узгоджувати цілі підприємств ВТ (підвищення власного інтелектуального потенціалу; залучення висококваліфікованих кадрів; підвищення кваліфікації та можливість перекваліфікації працівників та ін.) і підприємств підготовки кадрів ВТ (підвищення рівня власної конкурентоспроможності на ринку праці; забезпечення попиту на кадри відповідної кваліфікації; підвищення рівня та якості освітніх послуг; підвищення свого рейтингу привабливості серед споживачів), а також конкретизує етапи управління процесом підготовки кадрів ВТ відповідної кваліфікації та компетентності. Результатами реалізації механізму є: підвищення конкурентоспроможності підприємств ВТ; підвищення

ефективності функціонування підприємства ВТ; мінімізація ризиків і витрат, зумовлених низьким рівнем підготовки кадрів; підвищення ефективності функціонування підприємства підготовки кадрів ВТ.

8. Запропоновано систему критеріїв рейтингового оцінювання, яка відрізняється від існуючих виділенням наступних угруповань, що відображають основні аспекти діяльності підприємств підготовки кадрів ВТ (якість підготовки, затребуваність випускників, науково-дослідницька активність, кадрове забезпечення підприємств підготовки кадрів, соціальна корисність та інформаційна доступність). Це дозволить конкретизувати вимоги з боку підприємств ВТ до потенційних партнерів серед підприємств підготовки кадрів ВТ та узгодити очікування між партнерами на початковому етапі. Моделювання управління підготовкою кадрів ВТ, що пропонується, сприяє забезпеченню та оцінюванню організації, управління, інноваційності, ефективного функціонування підприємств підготовки кадрів; забезпеченню та оцінюванню конкурентоспроможності всіх учасників підготовки. Забезпечується можливість обчислення рейтингу підприємств підготовки кадрів ВТ за допомогою відповідної системи рейтингового оцінювання; обчислення впливу рівнів компетенції фахівців ВТ на можливі ризики та витрати підприємств ВТ (за допомогою відповідної системи підтримки прийняття управлінських рішень).

9. Сформовано організаційно-економічний механізм управління підготовкою кадрів ВТ на основі співробітництва підприємства ВТ з підприємствами підготовки кадрів ВТ, в рамках якої конкретизовано підцілі, інструменти, організаційно-адміністративне забезпечення, очікувані результати, що дозволить раціоналізувати партнерські відносини підприємств ВТ та підприємств підготовки кадрів ВТ на основі забезпечення організаційної цілісності. Інструментом забезпечення організаційної цілісності є спеціальна структура з функціями посередника та можливістю узгодження інтересів підприємств ВТ і підприємств підготовки кадрів ВТ на основі рейтингового оцінювання під конкретизований запит. Схема прийняття управлінського рішення будується на послідовності наступних дій: формування бази критеріїв рейтингового оцінювання; проведення рейтингового оцінювання; вибір партнера по співробітництву за результатами рейтингового оцінювання; визначення форм співробітництва; вибір інструментів співробітництва; оцінка результатів. Очікувані результати полягають у забезпеченні: інтересів всіх учасників співробітництва; забезпеченні конкурентоспроможності підприємств підготовки кадрів; забезпеченні конкурентоспроможності підприємств ВТ; розвитку системи підготовки кадрів відповідно до вимог ринку праці.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових періодичних виданнях іноземних держав та виданнях України, що включено до міжнародних наукометричних баз:

1. Ткаченко К.О., Ткаченко О.І. Співробітництво бізнесу та освіти як фактор зменшення ризиків для підприємств транспорту. *Науковий вісник*

Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Економіка і менеджмент»: зб. наук. праць. Одеса: МГУ, 2017. Вип.23. Ч.1. С. 140-143. [Index Copernicus]. (0,5 друк. арк.). Автором запропоновано підхід до співробітництва бізнесу і освіти з позицій забезпечення ефективного функціонування підприємств транспорту за рахунок зменшення ризиків і витрат, обумовлених рівнями компетенцій персоналу підприємств. (0,4 д. а.).

2. Ткаченко К.О., Ткаченко О.А., Ткаченко О.І. Багаторівневе моделювання складних систем на основі ситуаційно-орієнтованої мережі Петрі. *Inzynieria i technologia. Osiqgniecia naukowe, rozwoj, propozycje*: zbior artykulow naukowych. Warszawa: Wydawca «Diamond trading tour», 2016. № 09. P. 19-26. [ScienceIndex, РІНЦ]. (0,47 д. а.). Автором запропоновано підхід до моделювання системи підготовки кадрів ВТ, який ґрунтується на мережі Петрі, що враховує ситуаційність функціонування цієї системи (0,35 д. а.).

3. Ткаченко К.О. Співробітництво роботодавців і підприємств з підготовки фахівців на основі їх рейтингової оцінки. *Ефективна економіка*: електрон. наук. фахове вид. 2016. № 3. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4842> [Index Copernicus, GoogleScholar]. (0,67 друк. арк.).

4. Ткаченко К.О. Державно-приватне партнерство при підготовці кадрів для підприємств транспорту. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016, №13. С.381-386. URL: <http://global-national.in.ua/issue-13-2016/21-vipusk-13-zhovten-2016-r/2441-tkachenko-k-o-derzhavno-privatne-partnerstvo-pri-pidgotovtsi-kadriv-dlya-pidp-riemstv-transportu> [Index Copernicus]. (0,68 д. а.).

5. Ткаченко К.О., Ткаченко О.І., Ткаченко О.А. Система прийняття управлінських рішень щодо підготовки кадрів підприємств водного транспорту. *Водний транспорт*: зб. наук. праць. Київ: КДАВТ, 2016. № 1(24). С. 200-207. [Index Copernicus, РІНЦ]. (0,52 друк. арк.). Автором запропоновано процедуру прийняття управлінських рішень щодо підготовки кадрів підприємств водного транспорту. (0,4 друк. арк.).

6. Ткаченко К.О., Ткаченко О.І., Ткаченко О.А. Моделювання системи підготовки фахівців на основі мереж Петрі. *Водний транспорт*: зб. наук. праць. Київ: КДАВТ, 2015. № 2(23). С. 222-230. [Index Copernicus, РІНЦ]. (0,57 друк. арк.). Автором запропоновано і обґрунтовано використання мереж Петрі в якості моделі складної багаторівневої економічної системи, якою є система підготовки кадрів для підприємств водного транспорту. (0,41 друк. арк.).

7. Ткаченко К.О., Коба В.Г. Організаційно-економічні аспекти функціонування світової системи підготовки фахівців водного транспорту. *Економічний аналіз*: зб. наук. праць. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. Том 15. №3. С. 44-51. [Index Copernicus, WorldCat, Google Scholar, Windows Live Academic, ResearchBible, Open Academic Journals Index, CiteFactor]. (0,6 друк. арк.) Автором проаналізовано системи підготовки кадрів водного транспорту в багатьох «морських» державах, виділено основні організаційно-економічні аспекти функціонування цих систем, визначено національні особливості. (0,5 друк. арк.).

8. Ткаченко К.О., Коба В.Г., Ткаченко О.І. Технологія та моделювання прийняття управлінських рішень в системі підготовки фахівців водного транспорту. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. Том 16. №2. С. 75-81. [*Index Copernicus, WorldCat, Google Scholar, Windows Live Academic, ResearchBible, Open Academic Journals Index, CiteFactor*]. (0,68 д. а.). *Автором запропоновано технологію і основні принципи моделювання процесів прийняття управлінських рішень щодо підготовки кадрів ВТ.* (0,42 друк. арк.).

Статті у наукових фахових виданнях:

9. Ткаченко К.О. Співробітництво бізнесу та освіти при підготовці кадрів. *Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури та технологій: Серія «Економіка і управління»*. Київ: ДУІТ, 2019. Вип. 43-44. С. 122-130. (0,57 друк. арк.)

10. Ткаченко К.О. Рейтингове оцінювання підприємств підготовки фахівців водного транспорту. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. Херсон: ХДУ, 2015. №14. Ч.4. С.94-97. (0,56 друк. арк.).

11. Ткаченко К.О. Дослідження проблем системи підготовки фахівців водного та морського транспорту. *Економічний аналіз: зб. наук. пр.* Тернопіль: ТНЕУ, 2012. Вип. 10. Ч.2. С. 71-75. (0,45 друк. арк.).

12. Ткаченко К.О., Ткаченко О.І. Ситуаційно-продукційне моделювання системи підготовки фахівців водного транспорту. *Економічний аналіз: зб. наук. пр.* Тернопіль: ТНЕУ, 2012. Вип. 11. Ч.4. С. 170-174. (0,62 друк. арк.) *Автором проаналізовано існуючі моделі складних економічних систем та запропоновано ситуаційно-продукційну модель системи підготовки кадрів водного транспорту.* (0,5 друк. арк.).

13. Ткаченко К.О. Характеристика підприємств підготовки фахівців водного транспорту в Україні. *Водний транспорт: зб. наук. пр.* Київ: КДАВТ, 2012. №3(15). С. 162-171. (0,57 друк. арк.).

14. Ткаченко К.О. Організаційні та економічні аспекти підготовки фахівців. *Економічний аналіз: зб. наук. пр.* Тернопіль: ТНЕУ, 2011. Вип. 9. Ч.3. С. 301-303. (0,31 друк. арк.).

Тези доповідей, матеріали конференцій, інші друковані праці:

15. Ткаченко К.О., Ткаченко О.І. Система підтримки прийняття рішень щодо управління підготовкою кадрів. *Цифрова платформа: інформаційні технології в соціокультурній сфері: наук. зб.* Київ: Видав. Центр КНУКіМ, 2018. Вип.2. С. 37-49. (0,6 друк. арк.). *Автором запропоновано концепцію управління підготовкою кадрів на основі співробітництва бізнесу і освіти, сформовано критерії вибору підприємств підготовки кадрів у авторській системі підтримки прийняття рішень.* (0,5 друк. арк.).

16. Ткаченко К.О. Партнерство держави, бізнесу та освіти при підготовці кадрів підприємств транспорту. *Інформаційні технології в культурі, мистецтві,*

освіті, науці, економіці та праві: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 19-20 квітня 2018 р.). Київ: Видавн. центр КНУКіМ, 2018. С.248-250. (0,15 д.а.).

17. Ткаченко К.О. Співробітництво бізнесу і освіти як чинник впливу на підготовку кадрів. *Інформаційні технології в соціокультурній сфері освіти, економіці та праві*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 18-19 квітня 2018 р.). Київ: Видавн. центр КНУКіМ, 2018. С.164-166. (0,15 друк. арк.).

18. Tkachenko K. Some aspects of partnership between state, business and education in training of specialists. *European Integration – Realities and Perspectives*: materials of the 13th Intern. Conf. (Galati, Romania, 18-19 May 2018). URL: <http://www.conferences.univ-danubius.ro/index.php/EIRP/EIRP2018/schedConf/presentations?searchField=&searchMatch=&search=&track=174>. (0, 27 д. а.)

19. Ткаченко К.О. Управління підготовкою кадрів з урахуванням рейтингу підприємств підготовки фахівців. *Інформаційні технології в культурі, мистецтві, освіті, науці, економіці та бізнесі*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 19-20 квітня 2017 р.). Київ: Видавн. центр КНУКіМ, 2017. Ч.2. С.147-149. (0,15 друк. арк.).

20. Ткаченко К.О. Співробітництво підприємств транспорту та підготовки фахівців як фактор зменшення ризиків. *Інформаційні технології в соціокультурній сфері, освіті, та економіці*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. студентів і молодих учених (Київ, 18-19 квітня 2017 р.). Київ: Видавн. центр КНУКіМ, 2017. Ч.1. С. 236-238. (0,15 друк. арк.).

21. Ткаченко К.О. Сутність механізму державно-приватного партнерства при підготовці кадрів для транспорту. *Конкурентоспроможність національної економіки: показники, фактори впливу та шляхи підвищення*: зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 30 вересня 2016 р.). Київ: ГО «Київський економічний науковий центр», 2016. Ч.1. С.82-86. (0,2 друк. арк.).

22. Ткаченко К.О. Економічний механізм управління підготовкою фахівців для підприємств водного транспорту. *Інформаційні технології в культурі, мистецтві, освіті, науці, економіці та бізнесі*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 21-22 квітня 2016 р.). Київ: Видавн. центр КНУКіМ, 2016. Ч.2. С.218-223. (0,28 друк. арк.).

23. Tkachenko K.O. Modelling of management decisions' processes in specialists' training system. *Informatics Education and Educational Software Engineering*: materials of the 6-th Doctoral Consortium. (Druskininkai, 8-12 December 2015). Vilnius: Vilnius University, 2015. P. 78-80. URL: http://ims.mii.lt/ims/renginiai/Consortium/archyvas/consortium_2015/Summaries_2015.pdf (0,25 друк. арк.)

24. Ткаченко К.О., Ткаченко О.І. Особливості багаторівневого моделювання складної економічної системи підготовки фахівців. *Вісник Одеського національного університету. Серія «Економіка»*. Одеса: ОНУ, 2015. Том 20. Вип. 4. С. 276-280. (0,62 друк. арк.). *Автором визначено сутність багаторівневого моделювання системи підготовки кадрів підприємств водного транспорту та виділено особливості кожного рівня моделювання.* (0,5 друк. арк.).

25. Ткаченко К.О. Деякі аспекти вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємств водного транспорту. *Інформаційні технології в економіці, менеджменті і бізнесі. Проблеми науки, практики і освіти*: тези доп. ХІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 28-29 листопада 2013 р.). Київ: Видавн. Європейського університету, 2013. С.229-231.(0,13 друк. арк.).

26. Ткаченко К.О. Організаційно-економічні механізми у системі підготовки моряків в умовах інноваційного розвитку України. *Інформаційні технології в економіці, менеджменті і бізнесі. Проблеми науки, практики і освіти*: тези доп. ХVІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 24-25 листопада 2011 р.). Київ: Видавн.Європейського університету, 2011. С. 155-158. (0,15 д. а.).

27. Ткаченко К.О. Деякі аспекти моделювання управління системою освіти. *Моделювання об'єктів, процесів та систем*: тези доп. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 24-25 травня 2011 р.). Київ: Видавн. центр КДАВТ. С. 88-89. (0,1 друк. арк.).

28. Ткаченко К.О. Моделювання системи підготовки спеціалістів морського та річкового флоту. *Інформаційні технології в економіці, менеджменті і бізнесі. Проблеми науки, практики і освіти*: тези доп. ХVІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 листопада 2010 р.). Київ: Видавн. Європейського університету, 2010. С. 86-87. (0,11 друк. арк.).

АНОТАЦІЯ

Ткаченко К.О. Формування організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств водного транспорту. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Державний університет інфраструктури та технологій, Київ, 2019.

Дисертаційна робота присвячена розвитку теоретичних засад та практичних підходів щодо формування організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств водного транспорту.

В роботі розроблено структурно-функціональну модель співробітництва підприємств ВТ з підприємствами підготовки кадрів ВТ. Удосконалено методичні положення оцінювання підприємств підготовки кадрів, організаційно-економічний механізм управління підготовкою кадрів ВТ, рейтингове оцінювання в якості інструменту ефективного управління підготовкою кадрів. Дістали подальшого розвитку процес управління підготовкою кадрів ВТ, систематизація вимог до кадрів ВТ, модель співпраці майбутніх фахівців ВТ, роботодавців та підприємств підготовки кадрів, яка відрізнятиметься від існуючої створенням спеціальної організаційної структури, основними функціями якої є встановлення зв'язків між потенційними партнерами по співробітництву, моніторинг ринку праці та ринку освітніх послуг ВТ. Це дозволить оптимізувати процес підбору кадрів відповідної кваліфікації, систематизувати працевлаштування молодих фахівців та

забезпечити підвищення адаптивності підприємств підготовки кадрів до вимог ринкового середовища.

Ключові слова: підприємство ВТ, кадри ВТ, підготовка кадрів ВТ, управління підготовкою кадрів ВТ, підприємство підготовки кадрів ВТ, освітня послуга, рейтингове оцінювання підприємств підготовки кадрів ВТ, співробітництво підприємств ВТ і підприємств підготовки кадрів.

АННОТАЦИЯ

Ткаченко К.А. Формирование организационно-экономического механизма управления подготовкой кадров предприятий водного транспорта. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Государственный университет инфраструктуры и технологий, Киев, 2019.

Диссертационная работа посвящена развитию теоретических основ и практических подходов к формированию организационно-экономического механизма управления подготовкой кадров предприятий водного транспорта.

В работе предложена структурно-функциональная модель сотрудничества предприятий ВТ с предприятиями подготовки кадров ВТ, в рамках которой конкретизированы подцели, инструменты, организационно-административное обеспечение, ожидаемые результаты, что способствует партнерским отношениям предприятий ВТ и предприятий подготовки кадров ВТ.

Отличительной чертой предложенного организационно-экономического механизма управления подготовкой кадров ВТ является принятие управленческих решений по подготовке кадров, формам сотрудничества и направлениям управления подготовкой кадров ВТ, что способствует учитыванию и согласовыванию целей предприятий ВТ и предприятий подготовки кадров, конкретизирует каждый из этапов управления подготовкой кадров ВТ соответствующей квалификации и компетентности.

Усовершенствованы методические положения рейтингового оценивания предприятий подготовки кадров, принятого в качестве инструмента эффективного управления подготовкой кадров.

Основным инструментом повышения качества подготовки кадров ВТ является взаимовыгодное сотрудничество между предприятиями ВТ и предприятиями подготовки кадров ВТ. Разработанная модель сотрудничества отличается от существующей наличием специальной организационной структуры, основные функции которой состоят в установлении связей между потенциальными партнерами по сотрудничеству, мониторинге рынка труда и рынка образовательных услуг. Это позволит оптимизировать процесс подбора кадров соответствующей квалификации и обеспечивает повышение адаптивности предприятия подготовки кадров под требования рынка труда.

Ключевые слова: предприятие ВТ, кадры ВТ, подготовка кадров ВТ, управление подготовкой кадров ВТ, предприятие подготовки кадров ВТ,

образовательная услуга, рейтинговое оценивание предприятий подготовки кадров ВТ, сотрудничество предприятий ВТ и предприятий подготовки кадров.

ABSTRACT

Тkachenko К.О. Formation of organizational and economic mechanism of management of personnel training for water transport enterprises. – Manuscript.

Thesis for a candidate's degree of Economic Sciences in speciality 08.00.04 Economy and Management of Enterprises (according to the types of economic activities). – State University of Infrastructure and Technology, Kyiv. 2019.

The thesis is devoted to the development of the theoretical principles and practical approaches to formation of organizational and economic mechanism of management of personnel training for water transport enterprises.

The structural-functional model of cooperation between water transport enterprises and enterprises of personnel training for water transport has been developed in this work. The methodological provisions of the evaluation of personnel training enterprises, organizational and economic mechanism of management of water transport personnel training, rating assessment as an effective management tool for personnel training were improved. The management of water transport personnel training, the systematization of requirements for water transport personnel, the model of cooperation of future specialists in water transport, employers and personnel training companies have been further developed. The model will differ from the existing one by creating a special organizational structure, the main functions of which will be to establish links between potential partners for cooperation, monitoring the labor market and the market of educational services for water transport. This will allow to optimize the process of recruitment of the relevant qualifications, to systematize the employment of young professionals and to increase the adaptability of training enterprises to the requirements of market environment.

Key words: water transport enterprise, water transport personnel, water transport personnel training, management of water transport personnel training, water transport training enterprise, educational service, rating assessment of water transport training enterprises, cooperation between water transport enterprises and personnel training enterprises.