

СТРАТЕГІЯ МАРКЕТИНГОВОГО УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ (НА ПРИКЛАДІ ГЕТ ЗДІА)

Чепрасова Н.П., Романова В.В. (м. Запоріжжя)

Анотації

У статті розглядається стратегічне маркетингове управління конкурентоспроможністю навчального закладу на прикладі Гідроенергетичного технікуму Запорізької державної інженерної академії; шляхи підвищення конкурентоспроможності навчального закладу.

In the article the strategic marketing management of competitiveness in educational establishment at the example of Hydroenergetic technical school of the Zaporozhia state engineering academy; ways of increase of competitiveness of educational establishment are examined.

Ключові слова

БОЛОНСЬКИЙ ПРОЦЕС, ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД, МАРКЕТИНГОВЕ УПРАВЛІННЯ, КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ, КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИЙ ПОТЕНЦІАЛ, КОНКУРЕНЦІЯ

Вступ

Процес європейської інтеграції все помітніше впливає на всі сфери життєдіяльності українського суспільства, що не оминув і вищої освіти. Україна чітко визначила орієнтири на входження в європейський освітній простір і здійснює модернізацію освітньої діяльності, працює над втіленням принципів Болонського процесу в життя.

Глобальні зміни в суспільстві дають підстави для визначення таких соціальних цілей освіти, як відтворення та розвиток інтелектуального потенціалу людини і суспільства, розвиток культури.

Визначальними критеріями освіти в рамках Болонського процесу є якість підготовки фахівців, зміцнення довіри між суб'єктами освіти; відповідність європейському ринку праці; мобільність; сумісність кваліфікації на вузівському та післявузівському етапах підготовки; посилення конкурентоспроможності європейської системи освіти [1, 4]. Ці вимоги співзвучні програмі розвитку вищої освіти в Україні.

Мета статті: розробити головні стратегічні напрями діяльності Гідроенергетичного технікуму ЗДІА в умовах конкурентного середовища; розробити програму розвитку структури підготовки кадрів у ГЕТ ЗДІА.

Обговорення проблеми

Метою діяльності Кабінету Міністрів України у 2007 р. визначено наступні орієнтири: підвищення конкурентоспроможності національної економіки та забезпечення соціальної спрямованості економічного зростання. Одним з перспективних напрямків виконання цього завдання є поширення в суспільстві ідеї людського капіталу як економічної

категорії, яка дасть змогу приділяти більш уваги зростаючому значенню інтелектуальної діяльності, підвищувати рівень інформатизації суспільства та формувати конкурентоспроможну систему освіти.

Стратегія діяльності Кабінету Міністрів України викладена в проекті програми соціально-економічного розвитку України на 2007-2011 роки «Конкурентна Україна». Її складовою є програма розвитку освіти на цей період: ввійти в глобалізований інформаційний простір, конкурувати з розвинутими країнами світу, надавши сучасному виробництву сучасних висококваліфікованих фахівців. Без конкурентоспроможної освіти, конкурентоспроможних університетів вивести країну на нову якість соціально-економічного розвитку неможливо. Розв'язання цієї проблеми пов'язане з модернізацією освіти, оптимізацією технологій освітянського процесу, з переосмисленням мети і результатів освіти [2,5].

Вагомий внесок у висвітлення теоретичних, методичних, загальнометодичних питань підвищення конкурентоспроможності вищої освіти в процесі формування людського капіталу зробили такі видатні зарубіжні вчені, як А.Бранденбургер, Е.Дж.Блейклі, Дж.Брекер, І.Кірцнер, М.Портер, Д.Поланд, Й.Шумпетер. Комплекс зазначених питань знайшов відображення й у дослідженнях вітчизняних учених, таких як В.Андрющенко, А.Акмаєв, А.Амоша, В.Бех, Я.Берсуцький, О. Грішнова, В.Кремень, М.Михальченко, Т.Оболенська та інші.

Поняття конкуренції, запропоновані цими та іншими авторами, охоплюють різні її аспекти, і, як правило, доповнюють одне одного. Найбільш загальними, на наш погляд, є визначення конкуренції як змагальності, суперництва, напруженої боротьби юридичних або фізичних осіб на ринку за покупця та замовника послуг, за своє вміння виживати в умовах дії закону "вимивання" неякісних товарів та послуг [4]. Поняття ринку при цьому інтерпретується як умовне місце купівлі-продажу конкурентного товару, яка здійснюється у певних умовах конкуренції, з дотриманням етичних і правових норм [5]. До таких умов відносяться кількість конкуруючих фірм, прогресивні технології, реклама, умови постачання і фірмового обслуговування, гарантії якості та безпеки використання.

У даному форматі конкурентоспроможність – це властивість суб'єкта, що характеризується ступенем реального чи потенційного задоволення їм конкретної потреби в порівнянні з аналогічними об'єктами, що діють на даному ринку [5]. Конкурентоспроможність вищого навчального закладу (ВНЗ) визначається можливістю виживання в умовах постійної конкурентної боротьби на ринку і відображає продуктивність використання його ресурсів. Тому ВНЗ для забезпечення конкурентоспроможності повинен постійно піклуватися про найбільш повне і ефективне використання своїх ресурсів.

Стратегічне управління конкурентоспроможністю – це управління, що спирається на трудовий потенціал, як основу організації, орієнтує

комерційну діяльність на потреби споживачів, гнучко реагує і проводить своєчасні зміни в структурі організації, що у сукупності дає можливість виживати у довгостроковій перспективі, досягаючи при цьому своїх стратегічних конкурентних цілей.

В процесі стратегічного управління конкурентоспроможністю необхідно розробляти систему цілей як головного орієнтиру перспективного розвитку, визначати і встановлювати зв'язки з конкурентним маркетинговим середовищем і досягати бажаного статусу взаємовідносин з ним; розробляти набір управлінських рішень і дій щодо формування і реалізації конкурентних маркетингових стратегій для досягнення поставлених стратегічних маркетингових цілей [6].

Стратегічне управління конкурентоспроможністю в системі маркетингового менеджменту ВНЗ передбачає управління усіма функціями менеджменту на основі стратегічного підходу з метою ефективного використання внутрішнього конкурентного потенціалу і забезпечення довгострокових конкурентних переваг навчального закладу.

Вищий навчальний заклад надає послуги трьом суб'єктам-замовникам освітнього процесу, а саме:

- виробництву, для якого готуються кваліфіковані кадри;
- особі, що одержує освіту;
- державі, яка виступає замовником і гарантом освітнього процесу.

Важелем для підвищення підготовки висококваліфікованих фахівців служить управління якістю їх підготовки, яке ґрунтується на контролі за дотриманням державних вимог до рівня навчання і забезпечується зовнішніми (по відношенню до ВНЗ) процедурами ліцензування освітніх програм, атестації та акредитації.

До основних складових системи управління якістю підготовки кадрів у ВНЗ слід віднести :

- кадрове забезпечення навчального процесу;
- вироблення вимог до студентів;
- визначення характеристик та умов системи атестації контролю знань;
- розробку показників методичного забезпечення навчального процесу;
- визначення рівня і характеристик навчально-лабораторної бази;
- розробку видів і характеристик технологій навчання, які використовуються в навчальному закладі (включаючи самостійну та індивідуальну роботу студентів);
- визначення інформаційно-методичного забезпечення навчального процесу.

Авторитет навчального закладу на ринку праці безпосередньо залежить від якості підготовки випускників, тому необхідно якнайкраще

використовувати передові технології і види забезпечення навчального процесу [1, 172].

Для аналізу стану освіти у ВНЗ першого рівня акредитації та обґрунтування необхідності внесення змін в функціонування таких навчальних закладів пропонуємо розглянути умови, в яких зараз працює Гідроенергетичний технікум Запорізької державної інженерної академії.

Технікум був заснований за Постановою Раднаркому СРСР у 1935 році з метою підготовки фахівців для роботи на гідроспорудах та енергетичних підприємствах Міністерства енергетики СРСР. У 1997 році, під час реформи, технікум було підпорядковано Міністерству освіти та науки України, а згодом – введено до складу Запорізької державної інженерної академії на правах структурного підрозділу без права юридичної особи.

Для того, щоб зберегти матеріальну базу і колектив в ті непрості роки, керівництвом було прийнято рішення про відкриття нових і збереження традиційних енергетичних спеціальностей, за якими технікум був базовим всі 70 років існування. Прийнята у той час стратегія дала позитивні наслідки - зараз підготовка молодших спеціалістів здійснюється за 11 спеціальностями як технічного, так і економічного напрямів. Відкриття додаткових спеціальностей і заочної форми навчання привело до збільшення вдвічі контингенту, розширенню напрямів підготовки фахівців, збільшенню педагогічного навантаження і оплати праці для викладачів. Пік кількості студентів припав на 2004 рік, коли в технікумі навчалось близько 1500 студентів. Але з 2005 року почався кількісний спад контингенту, зараз в технікумі навчається 1300 студентів. Якщо в роботу технікуму своєчасно не будуть внесені суттєві зміни (в структуру, в організацію навчального процесу), то на наступні 5 років очікується стрімкий спад кількості студентів.

В таких умовах, для утримання необхідного рівня якості навчання та бажаної кількості студентів, колектив прийняв рішення про перехід до стратегічного менеджменту в управлінні і першим кроком в цьому має бути розробка програми розвитку структури підготовки кадрів у Гідроенергетичному технікумі.

Програма розвитку – це робочий документ для організації перспективної та поточної діяльності, містить відомості про вихідний стан навчального закладу в цілому та його окремих підсистем; модель закладу, бажану в майбутньому; описує зміст діяльності та послідовність дій для досягнення мети. Програма розвитку працює на місію навчального закладу, створює його імідж [8]. При побудові програми розвитку важливими ми вважаємо такі етапи.

1. Аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища

На цьому етапі проводився збір інформації про внутрішній стан, в якому знаходиться технікум – кількість студентів, працівників, викладачів; за якими спеціальностями здійснюється підготовка; якість підготовки

молодших спеціалістів; стан матеріально-технічної бази; результати поточної та підсумкової успішності; інтелектуальний та творчий потенціал педагогічних працівників; історія, традиції навчального закладу; характеристика виховної роботи.

Аналіз зовнішнього середовища проводився за такими напрямками:

- взаємодія з ВНЗ IV р. акредитації з метою здійснення ступеневої освіти;
- взаємодія за договорами з підприємствами з метою працевлаштування випускників і проведення на високому рівні виробничої практики;
- інформація про досвід роботи інших ВНЗ I рівня акредитації, тощо.

2. Комплексна оцінка внутрішньої та зовнішньої ситуації

Ситуація в державі і регіоні розвивається часом стрімко і непередбачено, але є кілька загальних проблем, які загрожують розвитку державних ВНЗ I рівня акредитації, а саме:

– загальна кількість випускників 9 класів постійно зменшується (в регіоні, для якого готує фахівців технікум, у 2007 році було 20 тис. випускників, у 2009 році очікується лише 13 тис. випускників);

– збільшується кількість недержавних вищих навчальних закладів, розвиток яких є більш мобільним і менш зарегламентованим;

– МОНУ виділяє кошти тільки на зарплату і стипендію; на комунальні послуги – 30 % від мінімальної потреби, на ремонт будівель – 15 %; на придбання та модернізацію обладнання – 0 %.

– необхідність виконувати недосконалий "Закон про тендерні операції" перешкоджає необхідним закупівлям і проведенню ремонтних робіт.

Показники внутрішньої ситуації, що склалися в технікумі за останні п'ять років, дозволяють зробити такі висновки :

– колектив продуктивно працює – збільшилась кількість акредитованих спеціальностей; збільшилось державне замовлення, зросла загальна кількість бюджетних і спеціальних коштів, але зросли і витрати: заробітна плата і комунальні послуги. Таким чином, зараз внесених студентами коштів не вистачає навіть на зарплату з нарахуваннями. Якщо не будуть виконані заходи, що покращать теперішній фінансовий стан, ситуація значно погіршиться;

– за три останні роки відсоток контрактних студентів в загальному контингенті зменшився майже вдвічі і складає по денному відділенню – 38 %, по заочному відділенню – 94 %. По загальному контингенту контрактні студенти складають 51,2 %, в 2002 р. цей показник був 62 %;

– найбільш складна внутрішня проблема – основний навчальний корпус технікуму 1952 р. побудови за оцінкою кваліфікаційної комісії "не придатний до експлуатації". Відповідно до розробленого проекту для проведення першого етапу поновлюваних робіт потрібно витратити близько 1 млн. грн. Міністерством було надано на виконання

капітального ремонту за два останніх роки тільки 75 тис. грн., до цього кошти на ремонт не надавались зовсім. Зі спеціального фонду технікум на капітальний ремонт вже витратив більш 0,5 млн. грн.

Внутрішні резерви для подальшого розвитку технікуму – висококваліфікований викладацький колектив, вміння колективу згуртуватись для вирішення єдиної стратегічної мети, потужна матеріальна база. Головна проблема - недостатня кількість коштів для нормального функціонування та розвитку технікуму.

3. Концептуальний етап

Для побудови нової концепції діяльності навчального закладу на найближчі роки необхідно було визначити місію, мету-мінімум та стратегічну мету-максимум.

Місія Гідроенергетичного технікуму - забезпечення якісної підготовки молодших спеціалістів з випускників шкіл, професійної підготовки дорослого населення, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Конкретна мета-мінімум колективу – забезпечити оптимальне, стабільне функціонування технікуму.

Стратегічна мета-максимум – забезпечити рівень, що відповідає міжнародним вимогам в контексті Болонського процесу.

Мета управління Гідроенергетичним технікумом ЗДІА у найширшому плані полягає у створенні необхідних умов для реалізації стратегічної мети навчального закладу, а саме: активізація взаємодії директора з іншими учасниками педагогічного процесу, технічним персоналом та громадськістю, які мають бути спрямовані на координацію та узгодження зусиль, впорядкування педагогічної системи та переведення її на більш високий якісний рівень.

Важливим етапом при розробці стратегії досягнення мети є декомпозиція мети – це процес розчленування, розділення стратегічної мети на складові. Процес декомпозиції дозволяє відстежити реалізацію стратегії. Він пов'язує всі компоненти стратегічного планування між собою: місію - генеральну мету - цілі – завдання – конкретну діяльність – результати [9, 10]. Декомпозиція мети розвитку ГЕТ ЗДІА приведена на рис. 1.

Один з головних напрямків досягнення стратегічної мети-максимум – створення оновленого навчального закладу вищого рівня – коледжу.

4. Формування моделі оновленого навчального закладу та визначення головних стратегічних напрямів діяльності

Місія оновленого навчального закладу - коледжу - забезпечувати якісне надання базової та неповної вищої освіти для випускників шкіл та професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації дорослого населення з метою підвищення його конкурентоспроможності задля подальшого працевлаштування.

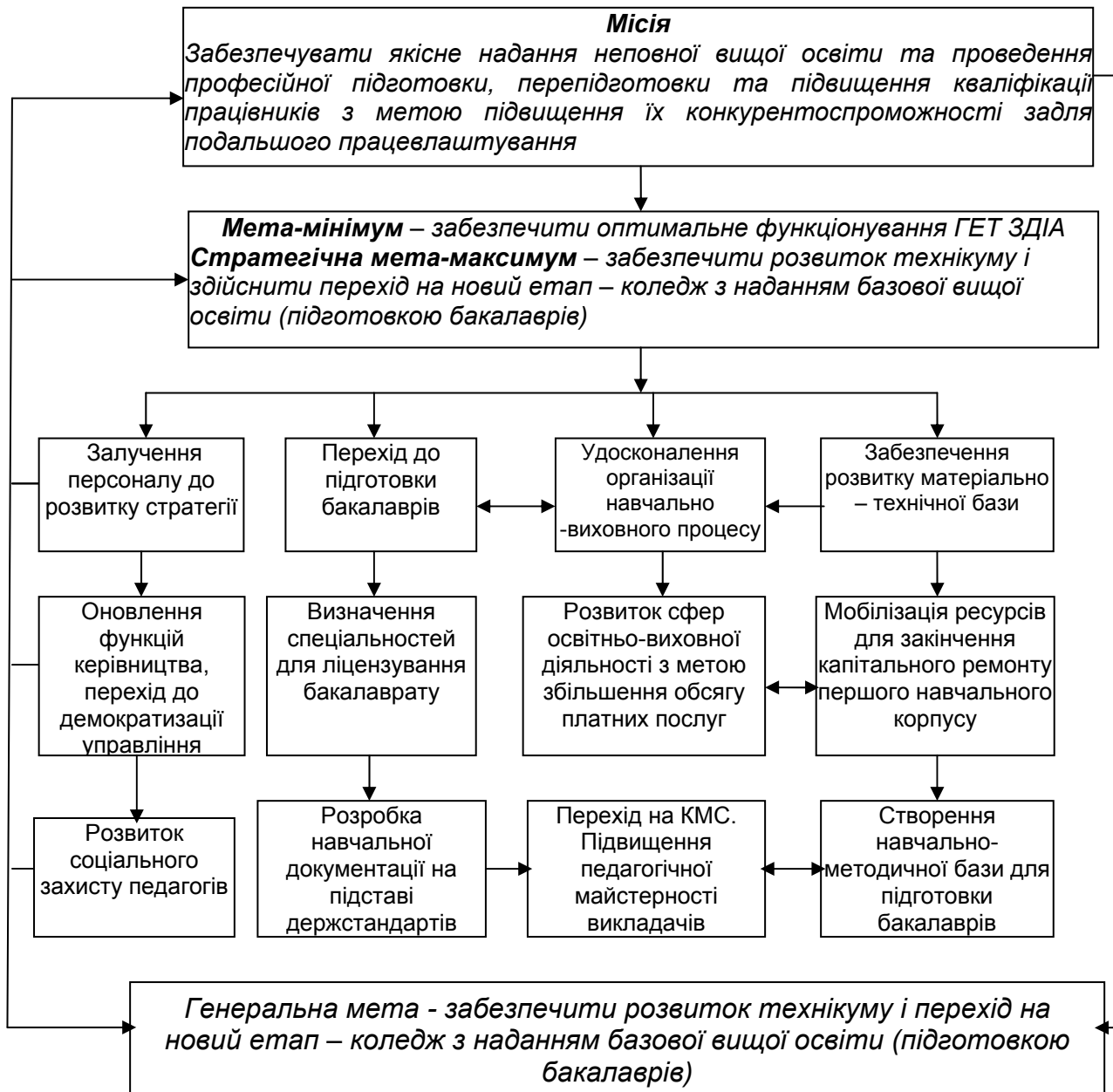


Рисунок 1 – Процес декомпозиції мети

Мета діяльності коледжу – забезпечити виконання соціальної, освітньої та виховної функцій навчального закладу на рівні, що відповідає вимогам міжнародних стандартів і дає змогу зайняти достойне місце в системі освіти XXI століття.

Головні стратегічні напрямки діяльності та першочергові заходи наведені в таблиці 1.

Вироблення стратегії переходу до нового типу навчального закладу – **коледжу** - здійснюється після розгляду та затвердження на загальних зборах колективу. Аналітична група і адміністративна рада на спільному засіданні розробляють детальний план дій переходу. Експертиза програми розвитку проводиться після розгляду і затвердження конкретного плану дій, розробленого для кожного окремого структурного підрозділу на засіданні педагогічної ради.

Таблиця 1 – Головні стратегічні напрями діяльності Гідроенергетичного технікуму ЗДІА до 2012 р.

Ціль	Стратегія	Заходи
Удосконалення управлінської діяльності	Перехід до демократизації управління,	Автономізація управління – передача частини обов'язків, а також і відповідальності заступникам, педагогам, профкому, батькам, студентам. В основі – принцип довіри до людей.
		Розвиток соціального захисту педагогічних працівників
		Колегіальність щодо підготовки важливих рішень. Гласність усіх процесів, що відбуваються в технікумі, змін через наради, збори, звіти, оголошення. Розвиток ініціативи та творчості в колективі. Створення умов для конструктивної критики. Розвиток студентського самоуправління
		Переведення стосунків у площину співробітництва. Активізація ролі профспілкового життя. Залучення батьків до створення та розподілу ресурсів закладу, до ремонту, врахування їх думок про якість роботи колективу.
Перехід на II рівень акредитації	Вироблення стратегії переходу до нового типу навчального закладу	Створення аналітичної групи і визначення її повноважень. Розробка завдань, етапів розвитку навчального закладу.
	Ліцензування підготовки бакалаврів	Визначення напрямів і спеціальностей, за якими буде проведено ліцензування.
	Удосконалення організації навчального процесу і структури технікуму	Інноваційна робота, перехід до нових педагогічних технологій, підвищення педагогічної майстерності колективу. Розширення сфер освітньо-виховної діяльності з метою збільшення надходжень за здійснення платних послуг
Забезпечення розвитку матеріальної бази	Розширення сфер освітньо-виховної діяльності з метою збільшення кількості платних освітніх послуг, що надаються	Створення навчально-методичної бази для підготовки бакалаврів
		Мобілізація всіх ресурсів для термінового закінчення капремонту навчального корпусу

5. Узагальнюючий етап

На цьому етапі відстежуються основні показники реалізації програми, дається оцінка та готуються висновки.

Критерії оцінки результатів роботи навчального закладу

Критерій якості: реальні результати діяльності технікуму відповідно до цілей, задач, державних освітніх стандартів, соціального замовлення тощо.

Ефективність: витрати часу, коштів, кадрів, зусиль, інших ресурсів.

Стратегія маркетингового управління конкурентоспроможністю навчального закладу (на прикладі ГЕТ ЗДІА)

Психологічний клімат: самопочуття, стосунки, атмосфера в колективі тощо.

Перехід до нової програми та оновлення навчального закладу розпочався в серпні 2007 року. Часовий період дуже невеликий для того, щоб отримати результат, але надія на позитивні зміни здійснює благодворну дію на психологічний кліматі в колективі, спонукає працівників до нових звершень.

Висновки та пропозиції

Для виведення технікуму з загрозової ситуації вважаємо за необхідне розпочати втілення в життя програми розвитку навчального закладу. Стратегічні напрями діяльності:

– для підвищення конкурентоспроможності та втілення в життя принципів ступеневої освіти здійснити перехід на II рівень акредитації;

– виробити стратегію переходу до коледжу, ліцензувати підготовку бакалаврів за напрямками "Будівництво" та "Енергетика";

– у зв'язку з переходом на новий рівень удосконалити організацію навчального процесу і внести необхідні зміни в структуру ВНЗ;

– для утримання необхідного рівня якості навчання та бажаної кількості студентів, вважаємо за необхідне удосконалити управлінську діяльність, а саме перейти до стратегічного менеджменту в управлінні;

– розширити сферу освітньо-виховної діяльності з метою збільшення кількості платних освітніх послуг, що надаються. Це збільшить кількість коштів, що поступають на спеціальний рахунок;

– продовжити роботу над створенням стратегії розвитку. В програмі повинні бути нестандартні, сміливі рішення, які сприятимуть ефективному розвитку технікуму, що має забезпечити перевагу перед конкурентами.

В технікумі є внутрішні резерви для подальшого розвитку – висококваліфікований викладацький колектив, вміння колективу згуртуватись для вирішення єдиної стратегічної мети, потужна, хоч і не нова, матеріальна база. В такій критичній ситуації керівництво завжди має бути в пошуку нових, оригінальних форм управління.

Ефективний менеджмент – це такий менеджмент, який намагається робити неможливе і досягає мети.

Перспективи подальших досліджень: аналіз роботи технікуму в контексті антикризового, стратегічного та інноваційного менеджменту з метою реалізації завдань Болонського процесу – підготовки висококваліфікованих спеціалістів, здатних працювати в нових умовах глобальної економіки.

Джерела

1. Кремень В.Г. Вища освіта і Болонський процес. - Тернопіль: Богдан, 2004.- 384 с.

2. Постанова КМУ "Про перелік напрямків за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра" від 13.12.2006 р. № 1719.

3. Матеріали до доповіді міністра освіти і науки С. Ніколаєнка на підсумковій колегії МОН України (1-2 березня 2007 р. м. Харків)// Освіта України - №6- 17 лютого. – Спецвипуск с. 2-20.

4. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент. Учеб. пос. – М.: ЗАО «Бизнес-школа// Интел-Синтез», 1997.

5. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность, экономика, стратегия, управление – М.: ИНФРА, 2000.

6. Балабанова Л.В., Холод В.В. Стратегічне маркетингове управління конкурентоспроможністю підприємств – К. ВД «Професіонал», 2006. – 448 с.

7. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка, -К. Центр навчальної літератури, 2005, 352 с.

8. Ковальчук В.І. Формування місії та цілей при стратегічному управлінні навчальним закладом// Вища освіта України в контексті інтеграції до Європейського освітнього простору/ Т. 3.- К., 2006.- С. 356-352.

9. Даниленко Л.І. Сучасні наукові підходи до управління загальноосвітнім навчальним закладом. К: ЦІППО, 2004.– 39 с.

10. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. Посібник.–К.: МАУП, 1996. – 176 с.

Стаття надійшла 15.10.2007 р.