

УДК 656.611.2

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЛАВСКЛАДУ СУДОХОДНИХ КОМПАНІЙ

СОТНИЧЕНКО Л. Л.,
доктор економічних наук, доцент,
БУРМАКА Л. О.,
старший викладач,
Національний університет
«Одеська морська академія»

У статті підкреслено, що один з сегментів Світового ринку праці формують моряки України. Тому дослідження його стану і тенденцій розвитку є актуальним для удосконалення системи управління персоналом судноплавних компаній. В статті досліджено загальна кількість моряків, які працювали на морському флоті, розглянуто баланс попиту та пропозиції моряків. Проаналізовано найбільші країни-постачальники моряків, проведено порівняння кількості моряків, з різних регіонів світу та визначено місце України. Наведено заходи щодо підвищення професійних навичок менеджерів з підбору персоналу.

Ключові слова: ринок моряків, управління персоналом, кріюінгові компанії, судноплавні компанії, рекрутинг персоналу.

В статье подчеркивается, что один из сегментов Мирового рынка труда формируют моряки Украины. Поэтому исследование его состояния и тенденций развития является актуальным для совершенствования системы управления персоналом судоходных компаний. В статье исследовано общее количество моряков, работающих на морском торговом флоте, рассмотрены баланс спроса и предложения моряков. Проанализированы крупнейшие страны-поставщики моряков, проведено сравнение численности моряков, из разных регионов мира и определено место Украины. Приведены мероприятия по повышению профессиональных навыков менеджеров по подбору персонала.

Ключевые слова: рынок моряков, управление персоналом, кріюінгові компанії, судоходные компании, рекрутинг персонала.

The article emphasizes that one of the segments of the world labor market is formed by Ukrainian sailors. Therefore, the study of its state and development trends is relevant for the improvement of the management system of personnel of shipping companies. The article investigates the total number of seamen who worked in the Navy, considered the balance of demand and offer seamen. The analysis of the largest supplier countries of seamen, comparing the number of seamen from different regions of the world and determining the place of Ukraine. Measures to improve the professional skills of recruitment managers are presented.

Keywords: seamen's market, personnel management, crewing companies, shipping companies, recruiting of personnel.

Постановка проблеми. Один з сегментів Світового ринку праці формують моряки України. Ознаками цього сегменту вважається високий професіоналізм, витривалість, комунікабельність і висока оплата праці. За достатнього рівня

володіння англійською мовою вони можуть ефективно працювати у різномовних екіпажах. В той же час, економічна криза останніх років, суттєво вплинула на ринок праці в морській сфері, що також викликало серйозне конкурентне загострення серед моряків як потенціальних спошукачів роботи. Український ринок праці моряків знаходиться на стадії розвитку і його суб'єкти – моряки не мають достатньої законодавчої бази для захисту своїх інтересів. Тому дослідження його стану і тенденцій розвитку є актуальним для розробки стратегії і удосконалення системи управління персоналом судноплавних компаній у нових умовах глобальної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням стану і тенденцій розвитку ринку моряків займалися багато вітчизняних вчених: Котлубай О. М. [1], Жихарева В. В. [2], Конталев В. А. [3], Макаренко М. В. [5] та ін. Оскільки на ринку праці в Україні цей сегмент продовжує збільшуватися, постають питання щодо більш ефективної організації процесу рекрутингу моряків, вдосконалення якості підготовки таких спеціалістів, удосконалення системи управління персоналом судноплавних компаній у нових умовах глобальної економіки.

Метою статті є дослідження проблем забезпечення плавскладу судноходних компаній та пошук шляхів підвищення ефективності цієї роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним з напрямків роботи судноплавних компаній є те, що компанія бере на себе більшу частину професійної діяльності із задоволення потреб організацій – замовників в персоналі. Професійність компанії оцінюється не тільки спроможністю задовольнити потреби замовників, але й можливістю корегувати їх у відповідності з ринковими реаліями. З часів розпаду СРСР Українські моряки активно наймаються до суден, як вітчизняних, так й іноземних власників, які працюють під національними або прапорами інших держав. Іноземні роботодавці, серед переваг українських моряків, значно виділяють якісні професійні навички, високий рівень соціалізації в командах, високу швидкість адаптації до нових та складних умов праці. Україна є також одним з лідерів постачання на ринок морських офіцерів. Це безперечно підтверджується тим фактом, що саме українські моряки частіш за все залучаються до роботи у складі цілісних іноземних команд екіпажу. В середньому, за останні роки цей показник складав 27% [1].

Регулювання ринку праці в судноплавстві, здійснюється цілим рядом Міжнародних організацій, до яких відносяться ITF, IMO, ILO, ISF. Морський ринок праці є специфічним сегментом всесвітнього ринку робочої сили. За даними International Shipping Federation (ISF), сьогодні морський ринок праці охоплює більш 1250000 моряків, які представляють 150 країн. Але при цьому 10 країн постачають 51% офіцерів та 59% рядових флоту. Лідирують тут з великим відривом Філіппіни (приблизно 20% всіх моряків), а також Індонезія, Китай, Туреччина, Росія і Україна [2]. Слід зазначити, що в останні роки на морському ринку праці при значному надлишку пропозиції рядового складу спостерігається зростаючий дефіцит командного складу. При цьому найбільш гостро відчувається нестача саме кваліфікованих моряків – капітанів та старших механіків (табл. 1). В табл. 1. наведені дані щодо кількості моряків, що працювали на морському флоті у період з 2005-2017 роках [3].

Таблиця 1

Моряки	2005	2010	2017
Офіцери, осіб	466 000	624 000	774 000
Рядові, осіб	721 000	747 000	873 500
Загалом, осіб	1 187 000	1 371 000	1 647 500

Наведені дані підтверджують, що кількість моряків, що наймаються на роботу за останні роки неодмінно зростає. При цьому, кількість найманих офіцерів за десять років зросла на 66%, по рядовому складу цей показник склав значно менше – 21%, а загалом це зростання склало майже 39%. Авторитетні міжнародні організації Baltic and International Maritime Council (BIMCO) і International Shipping Federation (ISF) раз на п'ять років, починаючи з 1990 р., готують спільне дослідження стану ринку праці на світовому морському торговельному флоті – Manpower Report. В табл. 2 наведені дані щодо балансу попиту та пропозиції моряків на 2017 рік. Дані табл. 2 наочно демонструють нестачу офіцерського складу близько 2%, в той час як по рядовому складу пропозиція значно перевищує попит – майже на 16% [3]. Загалом, за даними Manpower Report, у 2017 році на морському флоті працювало 1,647 млн. моряків. Це майже на півмільйона більше, ніж десять років тому – 1,187 млн. Якщо 10 років тому 39% всіх робочих місць припадало на офіцерські посади, то у 2017 році – вже 47%.

Таблиця 2

	Офіцери	Рядові	Загалом
Пропозиція	774 000	873 500	1 647 500
Попит	790 500	754 500	1 545 000
Баланс	-16 500	+119 000	+102 500
%	2,1%	15,8%	6,6%

Таким чином на світовому флоті майже склалася ситуація, коли на одного офіцера буде припадати один рядовий. Це свідчить, перш за все, про істотні зміни в складі світового флоту, все більш насиченого високотехнологічним обладнанням, електронікою, яке потребує більш високих професійних знань. При нестачі офіцерів нинішній ринок характеризується надлишком рядових моряків. Рівень цього надлишку дослідження оцінює в 119000 рядових. Реально це означає, що влаштуватися сьогодні на роботу українському рядовому моряку дуже складно. Офіцеру ж – значно легше [4]. Так, якщо у 2016 році, за даними авторів дослідження, нестача офіцерів була на рівні 16 500 моряків (2,1%), то у 2025 році нестача зросте до 147 500 офіцерів. Табл. 3 демонструє найбільші країни-постачальники моряків для світового торговельного флоту у 2016 році [3].

За даними Manpower Report 2016 р., Україна сьогодні займає шосту позицію серед країн-постачальників морської робочої сили в світі. В свою чергу можна побачити як змінилася кількість офіцерського та рядового складу за 10 років по різних регіонах світу (табл. 4) [3].

Таблиця 3

Найбільші країни-постачальники моряків

№	Країна	Загалом офіцерів та рядових	Офіцери	Рядові	% від загальної кількості
1.	Китай	243 635	101 600	142 035	14,78
2.	Філіппіни	215 500	72 500	143 000	13,08
3.	Індонезія	143 702	51 237	92 465	8,72
4.	Росія	97 061	47 972	49 089	5,89
5.	Індія	86 084	69 908	16 176	5,22
6.	Україна	69 000	39 000	30 000	4,18
7.	Туреччина	38 985	18 568	20 417	2,36
8.	Малайзія	35 000	6 313	28 687	2,13
9.	Італія	34 486	12 988	21 498	2,09
10.	Норвегія	33 701	14 768	18 933	2,06

На протязі 2005-2017 років значно зростає доля моряків з Далекосхідного регіону, при чому, як офіцерського складу, так і рядового. Що ж стосується інших країн, тенденцію до зменшення попиту на моряків з цих регіонів. З огляду на аналітичні дані можна побачити, що потреба в послугах судноплавних компаній буде і в подальшому зростати.

Таблиця 4

Порівняння кількості моряків, з різних регіонів світу

Регіон	2005				2017			
	Офіцери	%	Рядові	%	Офіцери	%	Рядові	%
Розвинуті країни	133 000	28	174 000	19	176 000	23	118 000	14
Східна Європа	95 000	20	115 000	15	135 000	17	125 000	14
Африка та Лат. Америка	38 000	8	110 000	15	65 000	8	82 000	9
Далекий Схід	133 000	28	226 000	37	300 000	39	477 500	55
Індійський субконтинент	68 000	15	96 000	14	98 000	13	71 000	8
Загалом	467 000	100	721 000	100	774 000	100	873 500	100

Необхідність в підвищенні якості таких послуг та удосконаленні діяльності даних організацій (зокрема, ретельний підбір персоналу, який би відповідав потребам судновласника) є очевидною. Тому, досягнення даної мети дозволить українським морякам отримувати переваги в порівнянні з іноземними колегами при виборі судновласником претендентів на необхідну посаду. Ефективність процедури підбору плавскладу значною мірою впливає на ефективність роботи судноплавних компаній. Підбір плавскладу для судноплавних компаній має свої особливості. Наймання моряка в будь-якому разі відбувається за участю судноплавних компаній [4]. Формування екіпажів суден і забезпечення високої якості кадрового потенціалу – це головні важелі підвищення ефективності функціонування та конкурентоспроможності судноплавних компаній, тому формування комплексної системи підбору плавскладу для судноплавних компаній набуває особливої наукової та практичної значимості. Однак питання ефективності оцінки підбору плавскладу

для судноплавних компаній недостатньо досліджені і, відповідно, невирішені.

Важливою характеристикою будь-якого відкритого ринку є попит, що формується серед суб'єктів ринку. Для ринку праці моряків України попит формується в середовищі моряків, які обирають фірму для працевлаштування. Процес вибору фірми можна представити послідовністю операцій в чотири етапи. Перший етап – вихід на ринок праці – це прояв сформованої потреби моряка у працевлаштуванні з певними цільовими настановами. Ця потреба сформувалася під впливом багатьох чинників об'єктивного і суб'єктивного характеру, які мають економічне, соціальне, психологічне підґрунтя. Наступний етап – це пошук та накопичення пропозицій СК, які можна узагальнено охарактеризувати такими показниками: тип і «вік» судна, система оплати праці, обмеження за віком, умови праці, кар'єрний ріст тощо. На третьому етапі моряку потрібно проаналізувати усі пропозиції і зробити вибір сприятливих варіантів. Вибір – це завжди компроміс, тому що фактично не вдається визначити один варіант, у якому усі показники будуть найкращими. Компроміс полягає в тому, що деякі показники пропозицій частково не задовольняють моряка, а інші є дуже привабливі. Вибрані сприятливі варіанти не мають небажаних показників. На останньому етапі необхідно прийняти рішення про остаточний вибір однієї фірми для працевлаштування. Остаточний вибір – це завжди ризик. Щоб зменшити ризик моряк, як суб'єкт ринку повинен проаналізувати свої цільові настанови (бажаний дохід, збереження здоров'я, кар'єрний ріст тощо), свої ресурси (стан здоров'я, професійний рівень, психологічна стійкість, родинні зв'язки, вік тощо) і показники сприятливих пропозицій. Результатом такого аналізу буде рішення щодо вибору однієї фірми для працевлаштування. Такий вибір дає можливість якнайкраще використати свої обмежені ресурси для отримання максимального результату під час досягнення конкурентних цілей, тобто це є вибір, що ґрунтується на економічному підході з соціально-психологічним підґрунтям.

Крюїнгові компанії займають досить міцні позиції у секторі надання послуг суднохідним компаніям та їх кількість невпинно зростає. Нові економічні умови та швидкий зріст ринку крюїнгових послуг сприяли зростанню конкурентної боротьби між крюїнговими компаніями, як на українському, також і на міжнародному ринку праці [5].

Зазвичай, процес підбору плавскладу спеціалістами крюїнгових компаній здійснюється за алгоритмом оцінки здобувачів та складається з визначення за допомогою сучасних спеціалізованих методів та технологій якісного рівня професійних, кваліфікаційних, особистих характеристик, а також мотиваційних установок здобувачів. Ціллю оцінки є визначення числових або описових величин характеристик кандидата. Здобувачі, мають бути оцінені за допомогою єдиної системи оцінки для отримання зіставних результатів. Відбір кандидатів є професійною діяльністю, яка являє собою процес прийняття рішення про вибір тих чи інших претендентів на працевлаштування згідно з існуючою кадровою потребою організації замовника. Відбір проводиться шляхом складання результатів оцінки окремих кандидатів. Результатом відбору є один чи декілька кандидатів, які в подальшому будуть представлені організації, яка має потребу в персоналі, с метою працевлаштування [5].

Нажаль, на пострадянських ринках таких компаній доки не багато. На

даний час діяльність крьюінгових компаній суворо ліцензується державою, ймовірність зустріти компанію, що працює напівлегально, дуже невисока. У разі успішного працевлаштування моряків на судно компанії-замовника, агент компанії отримує винагороду від судновласника. Найчастіше, це певна сума, яка виплачується за кожен місяць (або день) роботи моряка на борту судна, хоча може бути і фіксована винагорода, розмір якої не залежить від тривалості перебування моряка на борту. Такі виплати можуть нараховуватися за кожен контракт працевлаштованого моряка, однак деякі судновласницькі компанії (як правило, з нафтогазової галузі) практикують одноразову виплату за підбір потрібного їм фахівця – часто ця сума розраховується шляхом обчислення відсотка від заробітної плати необхідного їм працівника. Відповідно, чим більше цінного (і відповідно більш високооплачуваного фахівця) знайде рекрутингова фірма, тим більше буде розмір її винагороди. Зараз для крьюінгових компаній залишається вельми актуальною проблема визначення та удосконалення якості крьюінгових послуг. Українські крьюінгові компанії у переважній більшості (Marlow-Navigation, V. Ships, STMA, Alfa Navigation, MSC Crewingservice та інші) пройшли сертифікацію за міжнародними стандартами ISO 9001:2015. Згідно даних стандартів, якість послуг визначається на основі процесного підходу – тобто, якщо всі процеси в компанії налагоджені певним чином – то вважається, що послуга надається якісно. Окрім того, щодо оцінки якості крьюінгових послуг з боку моряків використовуються такі прості методи, як анкетування, опитування щодо ступеня задоволеності їх потреб. Але на сьогоднішній день більшість вітчизняних крьюінгових компаній не приділяє достатньо уваги визначенню якості послуг за допомогою певних показників, особливо якщо мова йде про систематичне та динамічне дослідження. Безумовно, ефективність діяльності крьюінгової компанії на морському ринку праці визначається перш за все відповідністю та якістю послуг, які надаються, потребам судновласників у персоналі.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Наведені вищі дані підтверджують, що кількість моряків, що наймаються на роботу за останні роки неодмінно зростає. Ця тенденція простежується, як в Україні так і за кордоном. Регулювання ринку праці в судноплавстві, здійснюється Міжнародними організаціями – ITF, IMO, ILO, ISF. Очевидна необхідність в підвищенні якості послуг судноплавних компаній та удосконаленні діяльності даних організацій. Впровадження заходів з перепідготовки та підвищення кваліфікації, проведення тренінгів, а також компенсація витрат на навчання, виконання соціальних гарантій для моряків, а також проведення заходів з підвищення професійних навичок менеджерів з підбору персоналу, запровадження сучасних методів тестування моряків є безумовними факторами підвищення ефективності функціонування крьюінгової компанії та посилення її конкурентоспроможності серед інших. Отже, слід оцінювати та більш детально вивчити потребу організації в персоналі, виявляти сильні та слабкі сторони в діяльності самої крьюінгової компанії.

Література:

1. Котлубай О. М. Економічні механізми розвитку торговельного мореплавання в Україні. Одеса.: ПРРЕД, 2004. 454 с.

2. Жихарева В. В. Теория и практика инвестиционной деятельности судоходных компаний: монография. Одесса: ИПРЭЭИ НАН Украины, 2010. 480 с.

3. Конталев В. А. Анализ современного рынка труда моряков. URL: <http://www.seajobs.ru/articles1.php?id=108>.

4. Макаренко М. В. Носовська О. Б., Кравченко А. В. Рівень професійної підготовки моряків торговельного флоту як головний чинник зниження аварійності на морі. Вісник ПДТУ. Сер.: Економічні науки: Зб. наук. праць. Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2017. вип. 34. С. 259-267.

5. Global Supply of Seafarers. International Chamber of Shipping Annual Review 2017. URL: <http://www.ics-shipping.org/docs/default-source/ICS-Annual-Review-2017/ics-annual-review-2017.pdf?sfvrsn=10>.

One of the segments of the world labor market is formed by Ukrainian sailors. The hallmarks of this segment are high professionalism, endurance, sociability and high pay. Ukrainian seamen's labor market is under development and its subjects - seamen do not have sufficient legal framework to protect their interests. Regulation of the labor market in shipping, carried out by a number of international organizations, which include ITF, IMO, ILO, ISF. The maritime labor market is a specific segment of the global labor market. The total number of seamen who worked in the Naval Commercial Fleet was analyzed. The balance of demand and offer of sailors is considered.

The largest supplier countries of seamen for the world merchant fleet in 2016 are presented and the place of Ukraine is defined. Comparison of the number of sailors from different regions of the world has been made and the relevant trends have been established. The effectiveness of the selection procedure for a shipping crew significantly affects the performance of shipping companies. It is noted that the process of selecting a firm can be represented by a sequence of operations in four stages. Crewing companies have a rather strong position in the service sector for shipping companies and their number is steadily increasing. New economic conditions and rapid growth of the market of crewing services have contributed to the growth of the competitive struggle between the Kreiguer companies, both on the Ukrainian and international labor markets. Today, most domestic crewing companies do not pay enough attention to the definition of service quality with the help of certain indicators, especially when it comes to systematic and dynamic research.