

Івашко Л.М., к.е.н., доц.
Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова
Бондаренко Ю.М., фахівець
ТОВ "Телекомунікаційні технології",
м. Одеса, Україна

ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ПІДБОРУ КАДРІВ ЕКІПАЖІВ СУДЕН

Вступ. Україна є визнаним постачальником кваліфікованих морських кадрів на міжнародній арені, але через складний шлях працевлаштування без кріюінгових компаній значна кількість працівників морської галузі залишається непрацевлаштованою. Така ж проблема існує і у судноплавних компаній. Якщо компанія не має свого представництва в Україні, то без кріюінгової компанії складно вийти на зв'язок із моряком потрібної кваліфікації. Судновласник зацікавлений у тому, щоб його судна були укомплектовані високопрофесійним екіпажем; моряк бажає отримати високооплачувану роботу на судах судновласника; компанія-посередник вбачає свій інтерес у тому, щоб задовольнити потреби як судновласника, так і моряка, а також отримати прибуток. Для кріюінгової компанії існує низка проблем пов'язаних із оплатою, так як і існує кілька варіантів оплати наданих послуг. Через недостатню кількість висококваліфікованих працівників морської галузі або їхню непридатність для роботи на тому чи іншому судні складається несправедливе звинувачення кріюінгів стосовно проблеми комплектування плавскладу. Професіоналізм компанії оцінюється не тільки здатністю задовольнити запити замовників, але й скорегувати їх відповідно до ринкових реалій і запропонувати різні шляхи їхнього задоволення. Одним з основних показників діяльності кріюінгового агентства (як і для будь-якої іншої компанії) є прибуток, одержаний від оптимального підбору кадрів екіпажів суден при різному попиту на різні посади та наявні пропозиції.

Тому актуальною для кріюінгових компаній є задача оптимального розподілу плавскладу, для розв'язання якої доцільним є використання економіко-математичного моделювання.

Основний текст. Метою роботи є дослідження методів та моделей оптимізації процесу підбору кадрів екіпажів суден.

Морські перевезення залишаються найдешевшим видом транспорту. Це галузь, що динамічно розвивається, відіграє величезну економічну роль у світовій системі розподілу праці. Протягом наступних кількох десятиліть нові технології та екологічні виклики повністю трансформують доставку. Доставка вантажів - це життєва галузь, яка рухає основи життя і близько 90% світової торгівлі [1].

За даними крьюінгових компаній відомо, що українцям належить значна частка морського ринку праці і що наші моряки мають авторитет і попит у наймачів. Підраховано, що рівень працевлаштування та підготовки фахівців за останні п'ять років збільшився [2].

Щороку близько 69 тисяч українських моряків займають свої місця у рубках і технічних відділеннях суден усього світу, серед них офіцерів – 39000, що становить 56% від їх загальної кількості [2]. Оцінки робочої сили, підготовлені компанією ICS та BIMCO до звіту 2015 року, вказують на те, що поточна глобальна пропозиція моряків становила в той час близько 1 647 500 моряків, з яких приблизно 774 000 - офіцери та 873 500 - рядові, і що поточний світовий попит на моряків становить близько 1 545 000 моряків, до того ж промисловість потребує приблизно 790,5 тис. офіцерів і 754,5 тис. рядових. Поточна ситуація така: дефіцит 16 500 офіцерів і надлишок 119 тисяч рядових, із загальним профіцитом 102 500 моряків [3].

Через те, що очікується зростання світового торговельного флоту протягом наступних десяти років, то попит на моряків, ймовірно, продовжуватиме тенденцію до загального дефіциту пропозиції офіцерів. ICS та BIMCO прогнозують, що, якщо рівень підготовки значно не збільшиться, зростання попиту на моряків може спричинити серйозний дефіцит загальної кількості офіцерів. Деякі офіцерські категорії особливо дефіцитні, зокрема, інженери, керівництво та службовців для спеціалізованих суден, таких як хімічні тощо. Тенденція дефіциту моряків буде спостерігатися, не зважаючи на покращення рівня підбору та підготовки кадрів та скорочення чисельності штатних працівників за минулі роки. Не слід очікувати, що у майбутньому буде безліч пропозицій кваліфікованих та компетентних моряків, навіть з огляду на узгоджені зусилля та заходи щодо вирішення ключових проблем людських ресурсів. Важливе сприяння держави кар'єрі на морі, посилення морської освіти та навчання у всьому світі, вирішення проблеми збереження моряків і продовження регулярного моніторингу глобальної пропозиції та попиту моряків. Не продовжуючи зусиль, спрямованих на сприяння кар'єрі на морі та покращенні рівня набору та утримання, неможливо гарантувати, що в майбутньому буде забезпечено велику кількість кваліфікованих та компетентних моряків. Згідно з повідомленням, протягом останніх п'яти років морська галузь досягла значного прогресу у підвищенні рівня набору та підготовки кадрів та зниження витрат щодо офіцерів (тобто збереження кваліфікованих моряків та збільшення кількості років, які вони обслуговують на морі) [3].

Для судновласників переважні моряки, готові не покидати корабель упродовж восьми місяців. Але більшість моряків вважають за краще працювати чотири місяці і відпочивати не менше трьох. Тому виникає конкуренція при наймі. Моряк – це робота, об'єм якої зростає навіть у кризові роки. Значить, море сприяє перебуванню на плаву економік усіх країн [4]

Останніми роками спостерігався процес активного приходу великих іноземних судноплавних компаній на український ринок: відкриття представництв, а також поглинання місцевих компаній з метою приєднання їх до глобальної системи офісів. В Україні наявні всі ключові європейські гравці ринку крьюінгових послуг, а також значна кількість компаній з азійського регіону. Крім того, багато

великих судноплавних компаній відкрили свої представництва, які також займаються підбором персоналу.

Основною функцією крьюнгової компанії є надання послуг з працевлаштування моряків. Отже, якщо моряк-здобувач задовольняє вимоги судновласника, то приймається на роботу і через певний проміжок часу відряджається на вказане йому судно, де приступає до виконання своїх трудових обов'язків. Фірма-посередник за надані послуги у сприянні працевлаштування отримує заздалегідь обумовлену винагороду від клієнта, що звернувся до неї. Зазвичай, це або фіксована сума або відсоток від базової (основної) заробітної плати працевлаштованого на судно під певним прапором моряка плюс без понесених фірмою-посередником фінансових витрат з працевлаштування клієнта.

Серед недоліків діяльності крьюнгових компаній України можна виділити такі: невідповідність якості кваліфікації кадрів потребам судновласника; недосконалість їх оцінки; недовершеність планування крьюнговою компанією потреб у плавскладі. Для розв'язання цих задач, зокрема, для оптимізації процесу підбору кадрів екіпажів суден, доцільно застосовувати економіко-математичне моделювання. Наприклад, задачу про вибір і про призначення. Це розподільна задача, у якій для виконання кожної роботи (посади) потрібна визначена штатом кількість ресурсів екіпажу судна (посадових одиниць), і кожен ресурс (кандидат на посаду) може бути використаний на одній і тільки одній роботі, тобто ресурси є неподільними між роботами, а роботи між ресурсами. Необхідно так призначити кандидатів на роботи, щоб сумарна ефективність виконання всієї роботи була максимальною. Тобто потрібно доручити кожному здобувачеві виконання однієї певної роботи на певному судні, щоб максимізувати сумарну кваліфікаційну характеристику на кожному посаді.

Застосувавши економіко-математичну модель задачі про призначення, можна побудувати моделі для підбору кадрів максимальної кваліфікації для кожної посади екіпажу судна. Що безпосередньо вплине і на збільшення прибутку від основної діяльності крьюнгової компанії. Адже відомо, що зарплата залежить від рівня кваліфікації моряка.

Висновки та пропозиції. Отже, для морського ринку праці характерний стабільний динамічний розвиток та наявні значні резерви розвитку. Глобальна пропозиція офіцерів буде неухильно зростати, але буде і випереджаючий зростаючий попит на офіцерів.

Модель підбору кадрів максимальної кваліфікації на кожному посаді екіпажу судна може бути застосована для створення на її основі системи підтримки прийняття рішень. Результати дослідження можуть бути використані керівниками крьюнгових компаній, керівниками та співробітниками служб роботи з персоналом судноплавних компаній. Адже якість послуг, що надаються крьюнговими компаніями, відбивається не тільки на якості задоволення потреби судноплавних компаній у персоналі, але і значно впливає на функціонування судноплавних компаній загалом.

Список використаних джерел:

-
1. Annual-review 2018. URL: <http://www.ics-shipping.org/docs/default-source/resources/annual-review-2018.pdf?sfvrsn=14> (дата звернення 14.11.2018).
 2. Україна заняла шестое место среди стран – поставщиков моряков. URL: <https://ports.com.ua/articles/ukraina-zanyala-shestoe-mesto-sredi-stran-postavshchikov-moryakov> (дата звернення 15.11.2018).
 3. Manpower-report-2015. URL: <http://www.ics-shipping.org/docs/default-source/resources/safety-security-and-operations/manpower-report-2015-executive-summary.pdf> (дата звернення 14.11.2018).
 4. Прилипко О. Національний крьюїнг: від сірого до білого. День. 17.04.2015. URL: <https://day.kyiv.ua/uk/article/ekonomika/nacionalnyu-kryuying-vid-sirogo-do-bilogo> (дата звернення 14.11.2018).