

Забезпечення фінансової та економічної безпеки є одним з основних принципів нормального функціонування підприємства, реалізація якого передбачає використання комплексного науково-практичного системного підходу. Головний його зміст — це виявлення й усунення зовнішніх і внутрішніх загроз. Тому кожне підприємство має розробляти власну комплексну систему забезпечення фінансової та економічної безпеки. Діяльність щодо забезпечення безпеки на підприємстві спрямована на конкретні об'єкти і провадиться за допомогою особливих засобів і методів відповідно до визначених принципів. Вона тісно пов'язана з діяльністю всіх функціональних ланок підприємства і має здійснюватися комплексно. Головна роль у цьому процесі належить службі безпеки. Фахівці служби безпеки покликані відстежувати економічну ситуацію на підприємстві, у його внутрішньому та зовнішньому середовищі, і вчасно реагувати на небезпечні, ризикові ситуації й загрози. [4]

Таким чином, визначено особливості оцінки фінансової та економічної безпеки як складових системи безпеки підприємства, а саме для оцінки фінансової безпеки необхідно перш за все здійснити оцінку економічної безпеки, показники якої є базою подальшої оцінки. Існує багато методів оцінки як економічної так й фінансової безпеки, вибір яких залишається за підприємством та залежить від специфіки його діяльності.

Література

1. Васильців Т.Г. Узагальнення концептуальних основ економічної безпеки підприємства // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – №21.2. – С. 153-158.
2. Москаленко Н. О., Білик І. Ю., Стаття Методичне забезпечення оцінки економічної безпеки підприємства
3. Іванілов О.С. Економіка підприємства // Методи оцінювання рівня економічної безпеки підприємства – 2009 р.
4. Карлін М.І. Фінансова система України. Бібліотека українських підручників [Електронний ресурс]:
5. http://libfree.com/182666578-finansifinansova_sistema_ukrayini_karlin_mi.html
6. І. О. Ревак Механізм забезпечення фінансової безпеки України: теоретичний аспект // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.-№2.-2009. – С. 241
7. І.І.Цигилик, Т. М. Паневник Економічна безпека підприємства в системі внутрішнього економічного механізму // Економіка. Фінанси. Право. - №12.- 2004. – С. 3.

ПРОБЛЕМИ ПІДБОРУ ТА ПІДГОТОВКИ ЕКІПАЖІВ МОРЯКІВ В КРЮІНГОВИХ КОМПАНІЯХ

О.А. Кравченко, к.е.н., доц.
Ю.Р. Бундюк

Одеський національний політехнічний університет

Проблеми підбору та підготовки моряків на сьогоднішній день існують практично у всіх крюїнгових компаніях. Однією із проблем є велика різниця між попитом і пропозицією на моряків, зокрема великий попит на офіцерські склади, що не відповідає пропозиції. Тому актуальною є розробка рекомендацій щодо формування якісної підготовки та відбору моряків, які відповідали б попиту судовласників.

Проблеми розвитку судноплавства і формування ринку моряків досліджували відомі учені Котлубай А.М., Ісмаїльчук Е.П., Р.А. Бундюк, Пасюк Є.Д., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. і Кокорев І.А. та ін.. [1, 2, 3]. Проте потребує постійного удосконалення система підбору та підготовки екіпажів моряків в крюїнгових компаніях.

Crewing Agency – так по-англійськи звучить словосполучення «крюїнгове агентство». У класичному розумінні Crewing Agency – це компанія, яка займається підбором і підготовкою фахівців різних морських професій. Розглядаючи термін «crewіng», слід зазначити, що слово це сталося від англійського слова crew означає «екіпаж, суднова команда». Саме це значення лягло в основу терміну «crewіng», що у вихідному розумінні означає дію із збору судових команд, плавскладу. Таким чином, крюїнгові компанії – це не лише спеціалізовані компанії, що займаються кадровими питаннями судноплавних організацій, а весь комплекс дій, направлених на пошук і підбір морських фахівців.

На сьогоднішній день в Україні нараховується велика кількість кріюінгових компаній, а значить і конкуренція між ними велика.

Враховуючи конкуренцію на ринку праці моряків, судновласники сформували розгалужену мережу агентів, які безпосередньо займаються підбором і комплектуванням екіпажів. Крупні судновласники зацікавлені в стабільному ринку праці моряків і активно сприяють розвитку мережі агентів в країнах, які поставляють їм робочу силу шляхом створення в цих країнах відособлених підрозділів своїх компаній або шляхом укладання угод з посередницькими фірмами. Таким чином, були створені окремі сектори світового ринку, які є регіональними постачальниками кріюінгових послуг [1].

Ринок праці моряків України зажадав представництв таких найбільших Міжнародних судноплавних компаній як Maersk, MSC, CMA CGM Group (CMA), Marlow Navigation (MN), V.Ships, Danaos, Bernard Shulte Group, Peter Doehle, Alphaship, Zodiak, Uniteam, українськими судноплавними компаніями – СК «Укрферрі» і ін. Річна потреба найбільш крупних компаній в морських кадрах складає близько 97 тисяч фахівців (табл. 1) [4].

Судноплавні компанії, на свій розсуд, можуть замовляти лише офіцерський склад або повні екіпажі для судів. Так, лише офіцерський склад в Україні замовляють компанії: Maersk – в кількості 250 офіцерів, Zodiak – в кількості 250 офіцерів, Uniteam – 250 офіцерів, Danaos – 200 офіцерів, CMA – 100 офіцерів. Повні екіпажі в Україні замовляють компанії: V. Ships – в кількості 4000 моряків, MN – 3000 моряків, MSC – 1100 моряків, Bernard Shulte Group – 450 моряків, Peter Doehle – 350 моряків.

Як видно з приведених даних, українські офіцери більш зажадалися на світовому ринку праці моряків, чим рядовий склад. Окрім України морські кадри компаніям поставляють країни Західної Європи, Південно-східної Азії, Індія, Росія і Філіппіни.

За даними Міжнародної організації транспортників в 2000 році на глобальному ринку праці налічувалося приблизно 1227000 моряків: 404000 командного і 823000 рядового складу. Всі вони претендували на 1019000 робочих місць: 420000 – для командного і 599000 – для рядового складу [5]. Як видно, спостерігається брак командного (офіцерського) і значний надлишок рядового складу.

Таблиця 1

Характеристики морських судноплавних компаній в Україні

№ п/п	Назва морської судноплавної компанії	Кількість суден	Види перевезень	Кількість моряків на борту	Середньорічна кількість робочих місць	Ринки праці
1	V. Ships	1000	контейнерні, балкерні, суховантажні	25000	33000	Зап. Європа, Україна, Півд.-Вост. Азія
2	Maersk	560	контейнерні	15000	20000	Україна, Півд.-Вост. Азія
3	MN	500	контейнерні	11000	15000	Півд.-Вост. Азія, Україна, Росія
4	MSC	405	контейнерні	10500	14000	Півд.-Вост. Азія, Україна, Росія, Індія
5	CMA	280	контейнерні	7000	9000	Півд. - Вост. Азія, Україна
6	Zodiak	70	контейнерні, балкерні, суховантажні	1750	2270	Півд. - Вост. Азія, Україна
7	Uniteam	50	контейнерні	1250	1600	Півд. - Вост. Азія, Україна
8	Danaos	50	Контейнерні, балкерні	1250	1600	Філіппіни, Україна
9	Alphaship	20	контейнерные	500	650	Півд. - Вост. Азія, Україна
10	Итого	2760	-	73250	97050	-

У 2005 році на світовому ринку праці налічувалося 1187000 моряків, з яких 466000 офіцерського і 721000 рядового складу. Цього року вони претендували на 1062000 робочих місць:

476000 — для командного і 586000 — для рядового складу [6]. І цього року спостерігається брак командного і значний надлишок рядового складу.

У 2010 році на світовому ринку праці налічувалося 1371000 моряків, з яких 624000 офіцерського і 747000 рядового складу. Робочих місць було запропоновано 1384000: для командного складу – 624000 місць і для рядового складу – 747000 місць. Попит на моряків офіцерського складу як і раніше перевищує пропозицію, тоді як попит на моряків рядового складу вже відповідає пропозиції [7].

За даними звіту [8] зростання попиту на моряків в період з 2005 по 2014 р.р. представлений в табл. 2.

Таблиця 2

Динаміка зростання числа моряків на міжнародному ринку праці

Моряки	2005 р.	2010 р.	2014 р.
Потреба, осіб	10620000	1342600	1434000
Темп зростання, %	100	126	135

За минулі десять років потреба офіцерського складу не була задоволена. Пропозиція рядового складу мала тенденцію до зниження. Прогноз на 2015...2020 роки, за даними BIMCO / ISF [7], показує збільшення попиту моряків, причому пропозиція відставатиме від попиту на 2...5 %.

У табл. 3 показана пропозиція морських фахівців на ринках праці моряків країн Східної Європи, Південно-східної Азії і Далекого Сходу.

Таблиця 3

Пропозиція на міжнародному ринку праці моряків, кількість осіб

№	Країна	1990 р.	1995 р.	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2010 р., %	Тр
1	Китай	37390	76482	82017	122208	156000	25,74	4,12
2	Філіппіни	190159	244782	230000	120399	146000	24,11	0,74
3	Індія	100000	47688	55680	78849	87200	14,37	0,87
4	Україна	—	38000	37000	65027	75400	12,44	1,98
5	Росія	100000	47688	55680	55680	57200	9,44	0,57
6	Польща	18100	12000	12106	13183	30000	4,95	1,65
7	Хорватія	—	20800	19500	19500	24000	3,96	1,15
8	Румунія	9942	10258	10258	13183	15200	2,51	1,52
9	Латвія	—	14305	14305	17542	15000	2,48	1,04
10	Всього	455591	512003	516546	505571	606000	100	1,33

Як бачимо з табл. 3, на міжнародному ринку моряків пропозиція України займає четверте місце. Чверть моряків світу (25,74 %) — китайські громадяни, 25, 74 % — громадяни Філіппін, 14, 37 % — громадяни Індії, 12,44 % — громадяни України, 9,44 % — громадяни Росії. За останні 20 років кількість моряків у світі збільшилася на 33 %. При цьому кількість китайських моряків збільшилася в 4,17 разів, українських моряків — в 1,98 разів. Активне зростання китайських і українських моряків обумовило скорочення пропозиції моряків з Філіппін, Індії і Росії. Як бачимо, світовий ринок моряків позитивно сприймає зростання пропозиції китайських і українських моряків. Це свідчить про високий професіональний рівень українських моряків. Україна на світовому ринку моряків забезпечує значну частину офіцерського складу суден. Тому виникає проблема задоволення попиту на офіцерський склад на світовому ринку праці.

Попит і пропозиція офіцерів на ринку праці моряків безперервно зростають, при цьому попит на офіцерський склад випереджає його пропозицію (табл. 4).

Таблиця 4

Попит і пропозиція офіцерів на ринку праці моряків, кількість осіб

Роки	1990	1995	2000	2005	2010	2015 (прогноз)
Попит	448000	427000	420000	476000	562000	621200
Пропозиція	403000	409000	404000	466000	532000	606900

Це пояснюється безперервним збільшенням тоннажу світового морського флоту. До 2015 року планується реалізувати замовлення на будівництво 4950 судів, що зажадає додатково 59200 офіцерів

в порівнянні з 2010 роком. До 2015 р. на ринку праці моряків очікується збільшення офіцерського складу до 606900 офіцерів при планованій потребі в 621200 офіцерів. Необхідно підготувати додатково 14300 офіцерів.

В даний час, кріюінгові фірми, так або інакше, присутні в будь-якому портовому місті на території України і у всіх крупних морських містах Росії.

Зважаючи на велику кількість фірм, що пропонують кріюінгові послуги, виникла необхідність в класифікації цих фірм. Детальну класифікацію запропонували Карташов С.А., Одегов Ю.Г. і Кокорев І.А. [8]. Така класифікація дозволяє як морякові, так і працедавцеві краще орієнтуватися на ринку праці моряків і кріюінгових послуг. У даній роботі автори виділяють такі ознаки класифікації: вигляд оплати, способи відбору і підбору кандидатів, структури кадрових агентств і ін. Саме ці класифікаційні ознаки кріюінгових фірм мають надавати морякам інформацію щодо пріоритетності вибору тієї чи іншої кріюінгової компанії. Сьогодні із-за недостатньої пропозиції офіцерів суден саме офіцери обирають кріюінгові компанії, за посередництвом яких їм працевлаштовуватися.

Отже можна зробити наступні рекомендації щодо підбору та підготовки моряків Кріюінгові компанії можуть конкурувати між собою за отримання висококваліфікованих офіцерів шляхом пропозиції особливих преференцій, а саме більш високої оплати праці офіцерів, підбору більш безпечних маршрутів перевезення вантажів, особливими вимогами щодо підбору екіпажів з висококваліфікованих, морально і психологічно стійких фахівців. При оцінці кадрового потенціалу офіцерського складу доцільно використовувати методи тестування, автотестування, інтерв'ювання, та комп'ютерного контролю для відбору лише висококваліфікованих, морально та психічно стійких моряків. Кріюінгові компанії повинні підтримувати постійний комунікативний зв'язок зі всіма офіцерами, що будь-коли звернулися до компанії. В умовах зростання конкурентної боротьби кріюінгових компаній за офіцерський склад моряків, доцільно здійснювати постійні рекламні акції кріюінгових послуг у засобах масової інформації. Рекламу кріюінгових послуг має стати постійною невід'ємною складовою витрат кріюінгових компаній. Слід забезпечувати комплексний підхід для ефективного підбору кадрів, враховуючи матеріальні, психологічні і фізіологічні складові вибору місця працевлаштування моряків через кріюінгові компанії. В подальших дослідженнях проблеми підбору кадрів моряків доцільно дослідити вплив різних факторів на збільшення пропозиції моряків в кріюінговій компанії.

Література

1. Исмаильчук Е.П. Структура и механизм функционирования крьюингового рынка: статья [электронный ресурс] / Е.П. Исмаильчук // Методи та засоби управління розвитком транспортних систем. — 2008. — № 14. — Режим доступа: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mzurts/Texts/2008/14/Files/11_Ismailchuk.pdf.
2. Пасюк Е.Д. Теоретические аспекты развития рынка услуг, предоставляемых крьюинговыми предприятиями: статья [электронный ресурс] / Е.Д. Пасюк // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов, 2007. — № 9. — С.17 — 20. — Режим доступа: <http://www.jurnal.org/articles/2007/ekon56/html>.
3. Карташов С.А. Рекрутинг: найм персонала: Уч. пособ. / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев. — М.: Экзамен, 2002. — 322 с.
4. Консолидированные отчеты Одесского облстатуправления о количестве и составе граждан Украины, которые временно работают за границей за 2004 — 2008 г.г. — Одесса, 2008.
5. Морской бюллетень / Международная федерация транспортников, 2001. — № 15.
6. Publication of the BIMCO / ISF Manpower 2005 Update [электронный ресурс] — Режим доступа: http://www.bimco.org/en/Corporate/About/Press/Press_Releases/2005/.
7. The Worldwide Demand for and Supply of Seafarers / ISF Manpower 2010 Update [электронный ресурс] // — Режим доступа: http://www.bimco.org/Corporate/Products/Publications/BIMCO_ISF_Manpower.aspx.
8. Manning 2010/2011; annual Report / Publisher N. Gardiner, Director editorial P. Neylon. — London: Drewry Publishing, 2010. — 60 p.