

УДК 656.611.2

Власенко О. С.
Юнусова Е. Ф.

Одеський національний морський університет

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДБОРУ ПЛАВСКЛАДУ ДЛЯ СУДНОПЛАВНИХ КОМПАНІЙ

У статті сформовано основні показники ефективності підбору плавскладу для судноплавних компаній, до яких віднесено: економічну ефективність, результативну ефективність і швидкість, з якою закриваються позиції. Розроблено методику оцінки ефективності підбору плавскладу для судноплавних компаній, яку слід проводити в комплексі з аналізом співвідношення основних показників ефективності за допомогою діаграми Венна. Застосування даної методики дасть змогу крьюінговим компаніям підвищити якість підбору та оцінки плавскладу, що позитивно позначиться на ефективності функціонування як крьюінгових компаній, так і судноплавних, і буде сприяти підвищенню рівня їх конкурентоспроможності.

Ключові слова: підбір плавскладу, ефективність підбору, крьюінгові компанії, судноплавні компанії.

Постановка проблеми. У сучасних реаліях в умовах жорсткої конкуренції в усіх сферах бізнесу стає критичним питання розрахунку ефективності роботи того чи іншого ресурсу, джерела або системи. Кожні керівник і власник зацікавлені в пошуку способу досягнення максимальної ефективності всіх бізнес-процесів організації.

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 крьюінгових компаній.

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.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам управління персоналом у судноплаванні присвячено роботи вітчизняних та іноземних учених і практиків, серед них: Р.А. Бундюк [2], Б.В. Буркинський [3], Н.Г. Вензік [4], О.С. Власенко [5], М. Джонсон [6], В.В. Жихарева [7], В. Климов [8], О.М. Котлубай [10], В.М. Лукашевич [11], Е.Д. Пасюк [12], А. Петров [13], А. Гест [14], Р. Кієран [15], С. Кумар [16], Дж. Теотокас [17].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак питання ефективності оцінки підбору плавскладу для судноплавних компаній недостатньо досліджені і, відповідно, невирішені. Велике практичне значення і недостатнє теоретико-методологічне розроблення системи підбору плавскладу та оцінка її ефективності для судноплавних компаній зумовили актуальність дослідження.

Мета статті полягає в оцінці специфіки підбору плавскладу для судноплавних компаній, а також розробленні методичних засад оцінки ефективності підбору плавскладу для судноплавних компаній.

Виклад основного матеріалу дослідження. На думку М. Армстронга, «кінцева мета процесу підбору персоналу повинна полягати в тому, щоб із мінімальними витратами найняти певну кількість працівників певної якості для задоволення потреб компанії в людських ресурсах» [1, с. 121]. Виходячи з даного визначення, ефективність підбору, по суті, має два значення (рис. 1). З одного боку, це економічність, за якої ефективність визначається як відношення витрат до отриманих результатів і відображає економічність використання коштів і ресурсів

до отриманих результатів і висловлює економічність використання коштів і ресурсів. Чим із меншими витратами можна отримати один і той же результат, тим ефективність вище. З іншого боку, ефективність розуміється як результативність, тобто ефективність визначається як досягнення максимального ефекту з доступних обмежених ресурсів.



Рис. 1. Ефективність підбору

Ідеальна ефективність – це 100% економічності, тобто відсутність витрат на підбір плавскладу (через формування кадрового резерву), і 100% результативності (немає звільнених моряків протягом першого робочого контракту).

У процесі підбору плавскладу високої ефективності за обома показниками можна домогтися за таких умов:

1. Сприятлива кон'юнктура ринку праці моряків: надлишок робочої сили на цьому ринку.

2. Хороші умови праці на суднах судноплавних компаній, з якими співпрацює крьюінгова компанія. Високий імідж судноплавної компанії як роботодавця.

У реальній же ситуації чим довше не закривається вакансія, тим більші прямі і непрямі збитки несе крьюінгова компанія. Це або понаднормові виплати крьюінг-менеджера, який тимчасово виконує свої обов'язки, або різного роду організаційні проблеми.

Таким чином, час – фактор, що визначає період, протягом якого крьюінгова компанія може знайти потрібних моряків без особливих збитків для себе за рахунок внутрішніх джерел залучення плавскладу, а точніше за рахунок формування кадрового резерву плавскладу.

Виходячи з вищесказаного, можна сформувати основні показники ефективності підбору плавскладу для судноплавних компаній: витрати на підбір персоналу (економічна ефективність), частка кандидатів, звільнених протягом року (результативна ефективність), і час, тобто швид-

кість, з якою закриваються заявлені позиції. Ці показники можна представити за допомогою діаграми Венна [9, с. 24] (рис 2).

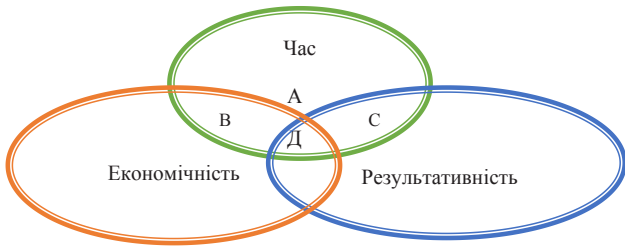


Рис. 2. Співвідношення показників ефективності під час підбору плавскладу

Зона А – швидкий пошук необхідних моряків із мінімальними витратами і доброю результативністю. Умови – сприятлива кон'юнктура ринку праці моряків (надлишок робочої сили), хороші умови праці на судах.

Зона В – швидкий пошук моряків за певної економії коштів, але значна частина плавскладу може звільнитися протягом одного контракту. Умови – сприятлива кон'юнктура ринку праці моряків.

Зона С – результативна ефективність за дефіциту часу. Витрати на підбір плавскладу значні. Пошук команд і дефіцит фахівців на ринку праці моряків.

Зона Д – підбір нижчого рядового складу. Крюїнгова компанія не несе прямих збитків від наявності вільної позиції.

Далі представимо схему процесу підбору плавскладу для судноплавних компаній із додаванням обов'язкового етапу оцінки ефективності підбору плавскладу, яка представлена на рис. 3 [5, с. 43].

На засадах, представлених на рис. 2, для оцінки ефективності підбору плавскладу нами була розроблена методика, яка складається з формування трьох груп показників. Аналізуючи кожен з них, були розглянуті суміжні фактори, що, своєю чергою, допоможуть оцінити ефективність системи підбору плавскладу в цілому. Межі для кожного показника крюїнгові компанії встановлюють самостійно виходячи з поставлених цілей оцінки ефективності підбору плавскладу для судноплавних компаній.

I група – показники економічної ефективності підбору плавскладу.

Показник співвідношення зростання витрат на пошук і підбір до зростання прибутку.

Об'єктивно оцінити ефективність за цим показником можна в тому разі, якщо основні фактори, що впливають на прибуток крюїнгової компанії, залишаються фактично незмінними протягом тривалого періоду часу (наприклад, протягом одного року). Це малоймовірно, а отже, оцінка ефективності процесу підбору за даним показником буде проводитися зі значними погрішностями.

II група – показники результативної ефективності підбору плавскладу.

1. Виконання планів набору плавскладу (набір запланованої кількості моряків у заплановані терміни). Цей показник є цільовим і в реальності дає відповідь на низку питань.

Ідеальна ситуація, коли у крюїнгової компанії є стратегічне планування й у крю-менеджерів є чіткий план, яких і скільки моряків необхідно залучити в певний період часу. За таких обставин досить просто порівняти плани і результат за фактом, дати об'єктивну оцінку виконанню планів.

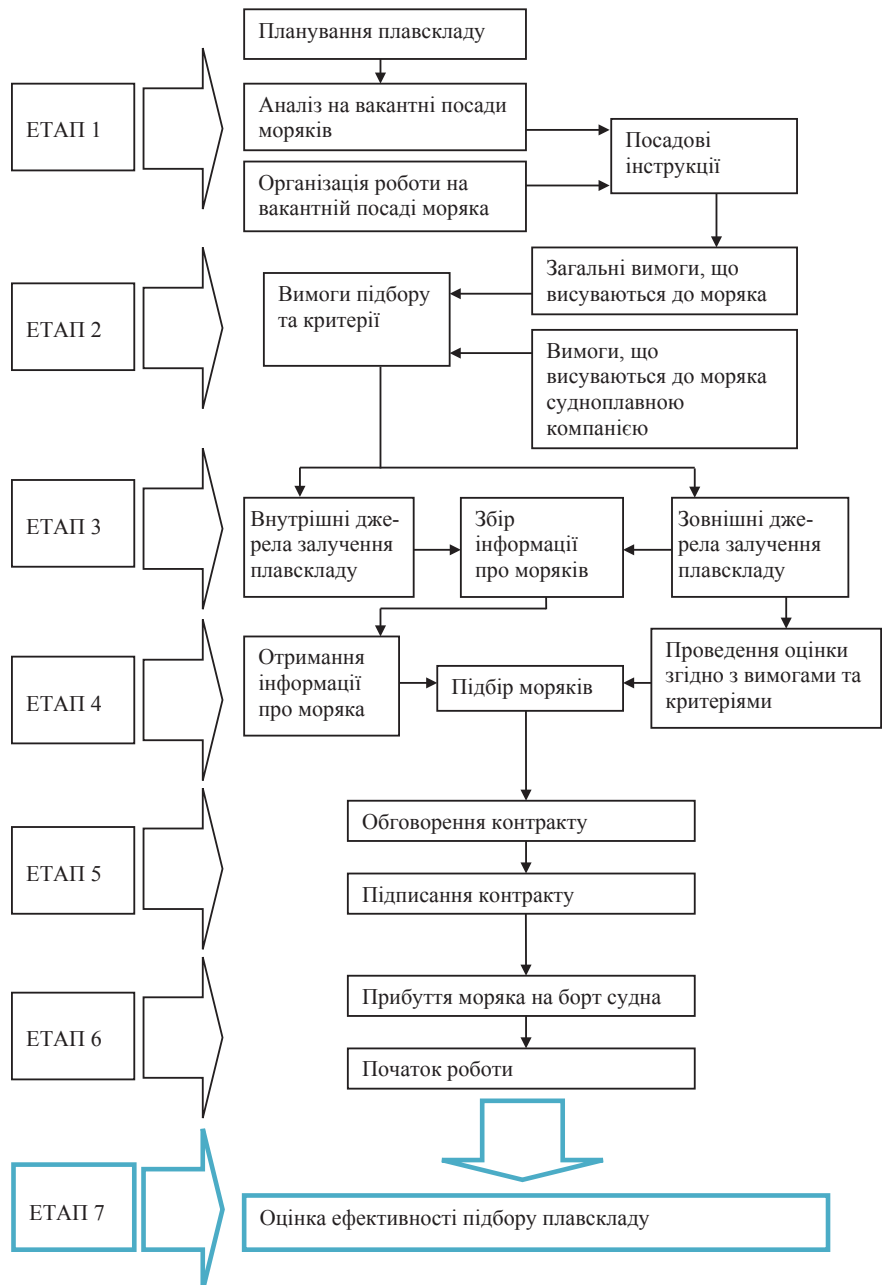


Рис. 3. Процес підбору плавскладу для судноплавних компаній

Якщо ж крьюінгова компанія не практикує планування, можна використовувати показник часу, витраченого на підбір одного кандидата.

2. Загальний показник плинності плавскладу.

Плинність кадрів сьогодні – велика проблема для багатьох компаній. Із погляду підбору плавскладу плинність – найголовніший показник, за допомогою якого можна оцінювати ефективність підбору.

Для калькуляції загальної плинності плавскладу в крьюінговій компанії пропонуємо використовувати коефіцієнти плинності, які розраховуються за формулою (Кп):

$$Кп = \frac{Чз}{Чзаг} \cdot 100\%, \quad (1)$$

де Кз – кількість звільнених моряків за рік;

Чзаг – кількість моряків, відправлених за рік.

Є також спосіб підрахувати плинність, де будуть відображені тільки ті звільнення, яких можна було уникнути. Тобто із загальної кількості звільнених (Кз) віднімемо ті, які неминучі (Нз): сімейні обставини та ін. Формула набуде вигляду:

$$Кпн = \frac{Чз - Нз}{Чзаг} \cdot 100\%. \quad (2)$$

За допомогою цієї формули можна враховувати планову плинність плавскладу, певний рівень якої крьюінгова компанія може приймати за норму.

Використовуючи загальний показник плинності плавскладу для оцінки ефективності підбору, дуже важливо усвідомлювати, що кількісний фактор не єдиний, який потрібно враховувати. Також важливі якісні характеристики плавскладу, які покидають крьюінгову компанію.

3. Показник плинності плавскладу серед моряків, які працювали в компанії протягом одного контракту.

$$Кпк = \frac{Чзк}{Чпкк} \cdot 100\%. \quad (3)$$

Необхідно розглядати цей показник окремо від загальної плинності. Саме цей показник найкраще свідчить про ефективність роботи системи підбору персоналу в цілому. Слід розглядати і враховувати звільнення з ініціативи крьюінгової компанії і з ініціативи моряка.

3. Продуктивність підбору плавскладу – співвідношення найнятих моряків до числа працюючих крью-менеджерів за встановлений період. Характеризує кількість найнятих моряків одним крью-менеджером.

III група – показники швидкості підбору, пов'язані з використанням кадрового резерву.

1. Показник ефективності формування резерву моряків у крьюінговій компанії впродовж року визначають за формулою:

$$Ефр = \frac{Чпп}{Чзаг} \cdot 100\%, \quad (4)$$

де Ефр – ефективність формування резерву моряків в організації впродовж року, %;

Чпп – чисельність резервістів, призначених на певну посаду впродовж року, осіб;

Чзаг – кількість моряків, відправлених за рік, осіб.

2. Показник ефективності використання резерву моряків під час заміщення вакантних посад впродовж року розраховують за формулою:

$$Евр = \frac{Чпп}{Чкр} \cdot 100\%, \quad (5)$$

де Евр – ефективність використання резерву моряків під час заміщення вакантних посад впродовж року, %;

Чпп – чисельність резервістів, призначених на певну посаду впродовж року, осіб;

Чкр – усього моряків впродовж року, зарахованих до кадрового резерву, осіб.

3. Показник пониження в посаді та відрахування резервістів із кадрового резерву розраховується за формулою:

$$Ппвр = \frac{Чрпп}{Чкр} \cdot 100\%, \quad (6)$$

де Ппвр – відсоток пониження в посаді та відрахування резервістів із кадрового резерву, %;

Чрпп – чисельність резервістів, понижених у посаді та відрахованих із кадрового резерву, осіб.

4. Показник рівня задоволеності резервістів працею, плануванням трудовою кар'єрою розраховується за формулою:

$$Фзадов = \frac{Чзадов}{Чкр} \cdot 100\%, \quad (7)$$

де Фзадов – рівень задоволеності резервістів працею, плануванням трудовою кар'єрою, %;

Чзадов – чисельність резервістів, задоволених працею, плануванням трудовою кар'єрою, осіб.

5. Ефективність підбору плавскладу зі сформованого кадрового резерву в межах крьюінгової компанії розраховується за формулою:

$$Епідб = \frac{Чпп}{Чрпп} \cdot 100\%, \quad (8)$$

Застосування методики оцінки ефективності підбору плавскладу слід проводити в комплексі з аналізом співвідношення основних показників ефективності за допомогою діаграми Венна. Це дасть змогу визначити, якій групі показників методики оцінки ефективності підбору слід приділяти більш уваги.

Висновки. Застосування даної методики оцінки ефективності підбору плавскладу дасть змогу крьюінговим компаніям підвищити якість підбору та оцінки плавскладу, що позитивно позначиться на ефективності функціонування як крьюінгової компанії, так і судноплавної компанії, для якої проводиться підбір, і буде сприяти підвищенню рівня їх конкурентоспроможності.

Список використаних джерел:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб. : Питер, 2007. – 832 с.
2. Бундюк Р.А. Управление персоналом крьюингового предприятия судоходной компании: теория и практика : [монография] / Р.А. Бундюк. – Одесса : Феникс, 2011. – 222 с.
3. Буркинський Б.В. Україна у світовій морській торгівлі (Що гальмує розвиток вітчизняного судноплавства) / Б.В. Буркинський, О.М. Котлубай // Вісник Національної академії наук України. – 2008. – № 10. – С. 23–33.
4. Вензик Н.Г. Повышение конкурентоспособности судоходных компаний / Н.Г. Вензик, Г.А. Левиков. – М. : Транспорт, 2001. – 300 с.
5. Власенко О.С. Методичні засади підбору плавскладу для судноплавних компаній / О.С. Власенко, Ю.В. Царан. – Одеса : ОНМУ. – 2016. – С. 36–53.
6. Джонсон М. Битва за плавсостав / М. Джонсон ; пер. с англ. Е. Борисова. – СПб. : Питер, 2004. – 304 с.
7. Жихарева В.В. Экономические основы деятельности судоходных компаний / В.В. Жихарева. – Одесса : Латстар, 2003. – 217 с.

8. Климов В. Крюинг: анализ рынка труда персонала Украины / В. Климов // Морской рынок труда – 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.Seaman.com.ua/articles/019/>.
9. Комлев В.А. Комплексный анализ основных показателей эффективности подбора сотрудников / В.А. Комлев, А.Л. Носов // Концепт. – 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://e-koncept.ru/2016/16005.htm>.
10. Котлубай О.М. Основи економіки та організації сервісної діяльності в торговельному мореплаванні : [монографія] / О.М. Котлубай, В.Г. Кухарчик. – Одеса : ІПРЕЕД НАН України, 2009. – 197 с.
11. Лукашевич В.М. Економіка та організація праці на морському транспорті: [навч. посіб.] / В.М. Лукашевич. – О. : ОНМУ, 2003. – 326 с.
12. Пасюк Е.Д. Теоретические аспекты развития рынка услуг, предоставляемых крюинговыми предприятиями / Е.Д. Пасюк // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов, 2007. – № 9. – С. 17–20 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.jurnal.org/articles/2007/ekon56.html>.
13. Петров А. Каждый 20-й моряк в мире – украинец, а 10-й – китаец / А. Петров // Порты Украины, 2006. – № 5. – С. 68–69.
14. Guest A. The shortage of skilled seafarers//Trade Winds. – 2006. – P. 40–41.
15. Kieran P. World Trends in Shipping and Port Reform / P. Kieran. – CPCS Transcom. – Port Reform Seminar, 2003. – 29 p.
16. Kumar S. A Decision Support Model for the Liner Shipping Competition Policy Debate / S. Kumar. – Loeb-Sullivan School, Maine Maritime Academy, 2003. – 15 p.
17. Theotokas J. The Business Environment of Shipping Companies / J. Theotokas – University of the AEGEN. Department of Shipping, Trade and Transport, 2003. – 19 p.

Власенко О. С.

Юнусова Э. Ф.

Одесский национальный морской университет

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДБОРА ПЛАВСОСТАВА ДЛЯ СУДОХОДНЫХ КОМПАНИЙ

Резюме

В статье сформированы основные показатели эффективности подбора плавсостава для судоходных компаний, к которым отнесено: экономическую эффективность, результативную эффективность и скорость, с которой закрываются позиции. Разработана методика оценки эффективности подбора плавсостава для судоходных компаний, которую следует проводить в комплексе с анализом соотношения основных показателей эффективности с помощью диаграммы Венна. Применение данной методики позволит крюинговым компаниям повысить качество подбора и оценки плавсостава, что положительно скажется на эффективности функционирования как крюинговых компаний, так и судоходных, и будет способствовать повышению уровня их конкурентоспособности.

Ключевые слова: подбор плавсостава, эффективность подбора, крюинговые компании, судоходные компании.

Vlasenko O. S.

Iunusova E. F.

Odessa National Maritime University

EVALUATION OF SEAFARERS RECRUITMENT FOR THE SHIPPING COMPANIES

Summary

The key performance indicators of the effectiveness of seafarers recruitment for the shipping companies were formed, that include economic efficiency, productive efficiency and the speed of vacancy filling. A method for evaluating the effectiveness of recruitment of seafarers to the shipping companies, which should be carried out in conjunction with the analysis of the ratio of the key performance indicators using a Venn diagram was developed. Application of this technique will allow crewing companies to improve the quality recruitment and assessment of seafarers, which has a positive impact on efficiency of functioning both crewing and shipping companies, and will contribute to enhancing their competitiveness.

Key words: recruitment of seafarers, effectiveness of recruitment, crewing companies, shipping companies.