

**КОВТУНЕНКО**  
Ксенія Валеріївна  
k.v.kovtunenka@mzeid.in

УДК 331.53:656.61

**ТРИБУНСЬКИЙ**  
Владислав Олександрович  
pkonsalt@gmail.com

**ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ  
КРЮІНГОВИХ КОМПАНІЙ В  
СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ**

**CREWING COMPANIES ACTIVITY IN  
MODERN MARKET CONDITIONS**

д.е.н., доцент, завідувач  
кафедрою, Одеський національний  
політехнічний університет

студент, Одеський  
національний політехнічний  
університет

*У статті розглядається актуальність пошуку конкурентних переваг для крюінгових компаній в умовах сучасних ринкових відносин. Особлива увага приділяється використанню автоматизованих систем та інноваційних технологій.*

*В статье рассматривается актуальность поиска конкурентных преимуществ для крюинговых компаний в условиях современных рыночных отношений. Особое внимание уделяется использованию автоматизированных систем и инновационных технологий.*

*The article considers the relevance of the search for competitive advantages for crewing companies in modern market conditions. Particular attention is paid to the use of automatic systems and innovative technologies.*

**Ключові слова:** крюінгове агентство, моряки, автоматизовані технології, HR-технології, персонал

**Ключевые слова:** крюинговое агентство, моряки, автоматизированные технологии, HR-технологии, персонал

**Keywords:** crewing agency, sailors, automated technologies, HR-technologies, personnel

## ВСТУП

Україна являється морською державою і тісно пов'язана з судноплавством. Для судноплавних фірм все більше набуває актуальність підбору кваліфікованого персоналу, що в свою чергу розвиває ринок крюінгових послуг. У працях таких науковців як Р.А. Бундюк та Н.Г.Гребенник персоналу відводиться провідне місце в діяльності крюінгових компаній, підбор якого має базуватися на сучасних технологіях. Також питанням працівників судноплавних компаній займалися такі вчені як Б.В. Буркинський, Н.Г. Вензін, В.В. Жихарева, В.М. Лукашевич, Е.Д. Пасюк, А. Гест, М. Джонсон, С. Кумар. та інші.

**МЕТА РОБОТИ** визначити актуальні напрямки підвищення конкурентоспроможності крюінгової компанії на ринку.

## МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

При написанні статті використовувалися методи емпіричних досліджень (описання, узагальнення) та методи теоретичних досліджень (формалізація, синтез), на основі яких були сформувані висновки.

## РЕЗУЛЬТАТИ

Крюінгові послуги виникли у 90-ті роки, коли через реорганізацію національного флоту збільшився рівень безробіття серед моряків. Внаслідок цього, виник попит на агентства, що допомагали працевлаштуватися у зарубіжних судноплавних компаніях.

Крюінг (від англ. crew) – це діяльність компанії, що пов'язана з наймом робітників (моряків). Крюінгові компанії надають платні посередницькі послуги судовласникам з приводу набору екіпажу.

Як показує статистика, для мешканців Євросоюзу робота в сфері судноплавства на є привабливою, а у

Прибалтійських країнах доля моряків серед працездатного населення невелика. Тому на українських моряків існує великий попит і дана галузь активно розвивається. Кожен рік відкриваються нові, хоча і частіше малі, агентства, так як існує попит на крюінгові послуги.

Багато іноземних компаній відкривають свої представництва на території України, а особливо у Одеському регіоні [7]. Також спостерігається поглинання українських крюінгових компаній зарубіжними фірмами з метою їх приєднання до міжнародної мережі крюінгових агентств, тобто розповсюджується процес глобалізації [3].

Основні завдання, які ставить перед собою крюінгова компанія, наступні:

- перевірка моряка на профпридатність (професійні навички, оцінка особистості моряка, досвід тощо);
- підтвердження правильності та легітимності документального супроводу моряка;
- визначення рівня володіння моряка англійською мовою;
- навчання моряків (проведення тренінгів чи кусів підвищення кваліфікації);
- підписання контакту;
- відправлення моряка до місця роботи (заказ авіаквитків, оформлення візи, підготовка супровідних документів тощо) [6].

До того ж, пакети документів оформлюються на декількох мовах для використання як на території України так і країни, де буде працювати моряк.

Доволі часто іноземні судовласницькі компанії надають крюінговим компаніям спонсорську допомогу на розвиток, оскільки вони зацікавлені у наймі на

роботу українських моряків.

Отже, можна бачити розвиток галузі кріюінгових послуг, що призводить до зростання конкуренції в цій сфері. Тому для агентств (особливо невеликих) стає актуальним питання пошуку конкурентних переваг. Звертаючи увагу на специфіку діяльності кріюінгових компаній, особливу увагу їм слід приділяти інноваційним методам підбору персоналу.

Проблеми, які можуть виникнути з потенційними моряками: просочені документи, наркотична або алкогольна залежність, невідповідність до вимог. Вирішення цих проблем та підготовка кваліфікованих кадрів може надати фірмі конкурентні переваги [1].

Процес підбору моряків зазвичай відбувається у декілька етапів: потенціальний робітник приходить в офіс та подає заявку в разі наявності вакансії на його спеціальність, проходить анкетування та тести на знання мови та профпридатність, проходить медичний догляд та, якщо всі тести мають позитивний результат, підписує контракт. Дана процедура займає великий проміжок часу, що є негативним явищем як для агентства, так і для самого моряка та роботодавця. Тому важливо шукати напрямки скорочення цього часу.

В останні часи кріюінгові компанії стали часто використовувати онлайн-співбесіди з моряками (оскільки Інтернет набув широкого розповсюдження). При цьому, моряк може навіть не з'явитися в компанії особисто, що дозволяє ефективніше використовувати час і швидко відсіювати робітників, що не задовольняють усім необхідним вимогам [2].

Деякі розвинуті кріюінгові компанії закордоном здійснюють виплати заробітної плати екіпажу, складають графіки заміни працівників чи їх переведення на інші судна, але серед українських компаній такої

практики майже немає [8]. Отже, впровадження таких операцій з використанням новітніх технологій поставили б агентство у більш вигідне положення на ринку порівняно з тими компаніями, які не надають такі послуги.

При підготовці кадрів кріюінгові компанії часто співпрацюють з партнерами із наукового середовища та вищими навчальними закладами, що дає можливість підготувати висококваліфікованих робітників, які зможуть у майбутньому займати керівні (з високою заробітною платою) посади. Агентства зацікавлені у таких робітниках, оскільки, як правило, оплата кріюінгової послуги розраховується у відсотках від заробітної плати робітника, який працевлаштувався. Використання онлайн-тренінгів дало б змогу економити час та швидко реалізувати теоретичні знання на практиці.

З 2016 р. був відкритий Реєстр моряків України, головна мета – спростити кріюінговим компаніям перевірку документів потенційних кандидатів на роботу [5]. Даний реєстр охоплює реєстри капітанів портів, центри, що випускають дипломованих моряків та інші структури цього напрямку. Автоматизація роботи з реєстром спрощує дану процедуру і має розроблятися кожною компанією.

Враховуючи перелічені вище проблеми кріюінгових компаній стає зрозумілим, що для них існування у сучасному світі без використання автоматизованих систем та інноваційних технологій майже не можливе. Особливе місце посідають HR-технології, так як саме з підбором кваліфікованих працівників і пов'язана діяльність агентств [4].

На рис. 1 представлені схематично основні заходи, які проводяться в разі використання кріюінгової компанії HR-технології при відборі моряків.

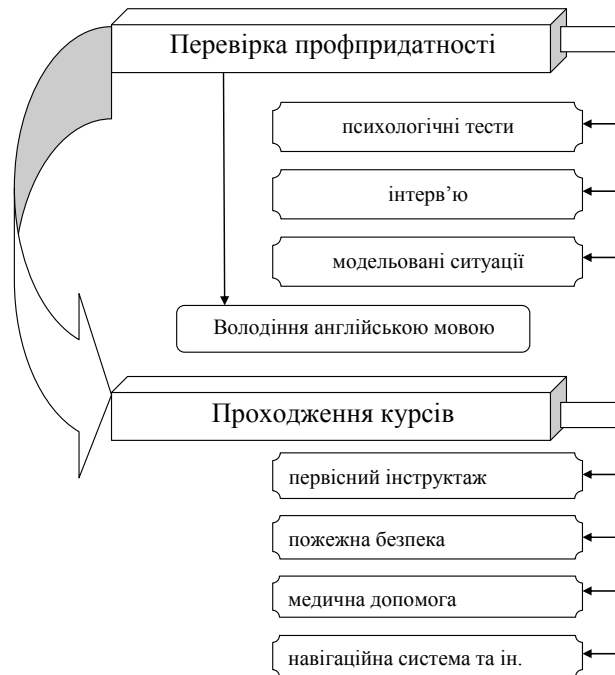


Рис. 1. Відбір моряків кріюінговою компанією з використанням HR-технології

HR-технології комплексно охоплюють процеси навчання, розвитку та підвищення кваліфікації моряків з урахуванням специфіки морського середовища.

Крім того, дані технології дозволяють вже на ранніх етапах відбору персоналу виявити профпридатність та відповідність зазначеним вимогам. Для цього ак-

тивно використовуються психологічні тести, інтерв'ю, аналіз здібностей працівника з використанням модельованих ситуацій.

Також, HR-технології передбачають проходження працівників курсів за певними напрямками, які безпосередньо пов'язані з їх майбутньою спеціальністю (первісний інструктаж, пожежна безпека, медична допомога потерпілим, використання радіолокаційної станції тощо).

Важливим в HR-технологіях є те, що вони передбачають розробку всіх заходів безпосередньо компанії, і тому можуть врахувати всі її специфічні аспекти: підвищити кваліфікацію екіпажу, посилити безпечність на кораблі та зміцнити корпоративну культуру.

HR-технології являються базою при роботі з працівниками і можуть бути використанні також і для відбору безпосередньо персоналу на роботу в самій кріюінговій компанії.

### ВИСНОВКИ

Україна займає одне із провідних місць постачання моряків на міжнародний ринок. Галузь кріюінгових послуг стрімко розвивається і вимагає впровадження новітніх технологій та використання автоматизованих систем для збереження конкурентоспроможності на ринку. Деякі фірми вже активно використовують онлайн-бесіди, онлайн-тренінги та інші сучасні технології. Але відчувається потреба впроваджувати в діяльність українських кріюінгових агентств HR-технологій, які набули популярності серед зарубіжних фірм.

#### Список використаних джерел

1. Бундюк Р.А. Управление персоналом кріюін-

гового підприємства судоходною компанії: теорія і практика: [монографія] / Р.А. Бундюк. – Одеса: Фенікс, 2011. – 222 с.

2. Власенко О.С. Методичні засади підбору плавскладу для судноплавних компаній / О.С. Власенко, Ю.В. Царан. – Одеса: ОНМУ. – 2016. – С. 36-53.

3. Волошина С.М. Проблеми захисту трудових прав моряків на іноземних судах / С.М. Волошина / Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. – 2015. – № 13. – Том. 1. – С. 131-134.

4. Гвоздовская М. ЭКОПСИ-консалтинг. «HR-тренды 2016» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/ru-hr-trendyi-2016-goda-prezentatsiya-2.html>. – Назва з екрану.

5. Гребенник Н.Г. Основи управління ефективністю діяльності кріюінгової компанії / Н.Г. Гребенник, О.О. Данченко // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. – Вип. 3(56). – Одеса: ОНМУ, 2016. – С. 88-101.

6. Дубовик Н.В. Оцінка конкурентоспроможності підприємств сервісної діяльності на морському транспорті / Н.В. Дубовик // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. – 2012. – № 4 (41). – С. 166-185.

7. Ковалик О.А. Інфраструктура підтримки малого бізнесу: сучасний стан та перспективи розвитку / О.А. Ковалик / Економіка. Фінанси. Право. – 2015. – № 4/1 – С. 7-9.

8. Крисюк Л. Перспективи розвитку ринку кріюінгових послуг в Україні / Л. Крисюк, А. Драгончук // Економічний аналіз. – Випуск 12. – Частина 1. – 2013. – С. 169-174.