

УДК 658.310.86:656.61

## СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ НА МІЖНАРОДНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Кухарчик В.Г.

*У роботі розглянуті питання кадрового забезпечення морського транспорту на міжнародному ринку праці. Розглянути основні системи професійного навчання в Європі: ліберальна (Великобританія), некооперативна модель (Данія), модель державного втручання (Франція), дуальна система професійного навчання (Німеччина). Виявлені негативні явища на ринку праці в Україні, такі як відсутність аналізу і прогнозу про кількість та кваліфікацію необхідних економіці працівників, відсутність гнучкої системи визначення кваліфікації, а також відсутність зв'язка потенційних роботодавців із випускниками. Проблемним в Україні залишається і питання ліцензування діяльності з надання освітніх послуг. Визначено, що кадровий потенціал морського транспорту України це найважливіший резерв використання факторів виробництва.*

**Постановка проблеми.** Охарактеризувати сучасний стан та перспективи кадрового забезпечення морського транспорту на міжнародному ринку праці. Визначити роль освітнього потенціалу в соціально-економічному потенціалі України.

**Огляд останніх досліджень і публікацій.** Проблеми ефективного використання морських кадрів на транспортному комплексі розглянути у роботах Котлубая О.М., Лімонова Е.Л., Жихаревої В.В., Бундюка Р.А., Вензика Н.Г., та інших авторів.[1,2,3,4]

**Ціль статті.** Дати класифікацію професійному навчанню в Європі та Україні. Порівняти основні системи професійного навчання в Європі та Україні та визначити основні проблеми професійного навчання в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** В Україні значні демографічні та соціальні проблеми негативно позначаються на процесах формування і розвитку кадрового потенціалу. Низький рівень народжуваності та високий рівень смертності дітей зменшує демографічну основу майбутнього кадрового потенціалу. Існує проблема зниження рівня здоров'я та працездатності населення, зниження якості освітньо-професійної підготовки кадрів, її структурної невідповідності потребам виробництва. Внаслідок цього виникають втрати людського і кадрового потенціалу, що негативно позначається на можливостях економічного зростання.

В Європі існують чотири основні системи професійного навчання:

1) ліберальна (Великобританія). Компанії вільно встановлюють обсяги і якість початкового і безперервного професійного навчання, держава визначає кваліфікаційні стандарти для випускників, а в людський розвиток інвестують підприємства.

2) некооперативна модель (Данія). Початкова професійна освіта надається громадянам навчальними закладами, компаніями і міжфірмовими центрами навчання. Узв'язку із запровадженням нових технологій та старінням знань реалізується принцип неперервного навчання, 50 % працюючих беруть участь у

системі професійного навчання. Відбувається співробітництво між державою і соціальними партнерами щодо змісту навчання і розробки відповідних курсів, фінансування заходів щодо розвитку кваліфікацій зайнятих і безробітних громадян. Фінансування здійснюється Фондом сприяння навчанню, який формується з відрахувань роботодавців, професійних спілок та урядових субсидій. Навчання здійснюється відповідно до потреб ринку праці за рахунок держави;

3) модель державного втручання (Франція). Держава розробляє систему навчання кадрів у співпраці з соціальними партнерами. Фірми оподатковуються податком на «учнівство» і збором на потреби альтернативного навчання, який насамперед йде на оплату підвищення кваліфікації працівників. Невеликі фірми не організують навчання власними силами, а платять відповідним організаціям, які їм пропонують відповідні курси. Система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами і компаніями;

4) дуальна система професійного навчання (Німеччина) характеризуються поєднанням навчання на підприємстві та в професійній школі. Значний обсяг професійної самоосвіти (навчання у спеціалізованих школах, народних інститутах відповідно до законів федеральних земель про освіту дорослих, в академіях тощо). Основні завдання щодо навчання працівників у системі професійної самоосвіти покладені на підприємства. Навчальні компанії беруть на себе витрати з розвитку кваліфікацій слухачів, а держава фінансує супровід профучилищ, які пропонують неповну форму навчання. Як видно, незалежно від конкретного типу системи, у визначенні напрямів навчання основну роль відіграють роботодавці. Водночас, держава заохочує та стимулює підприємства за рахунок системи податків та субсидій.

В Україні ж основну роль у професійному навчанні відіграє Міністерство молоді та спорту України, яке не зацікавлене у співпраці з іншими центральними органами виконавчої влади з питань розвитку кадрового потенціалу. Так, розв'язання проблем підготовки кваліфікованої робочої сили стримується не лише обсягами, а й недосконалістю самого механізму фінансування підготовки кадрового потенціалу. Основним у забезпеченні є бюджетне фінансування, а участь роботодавців у підготовці робітничих кадрів (що раніше становила до 60 % від загальних інвестицій) майже припинено. Система вищої і професійної освіти у своїй діяльності орієнтується не на ринок праці, а на ринок освітніх послуг у його примітивному розумінні: масштаби та профіль підготовки кадрів відповідають запиту населення щодо освітніх послуг без урахування вимог ринку праці. Спільними для українського ринку освіти та ринку праці є «застійні явища»: відсутність аналізу і прогнозу про кількість та кваліфікацію необхідних економіці працівників, відсутність гнучкої системи визначення кваліфікації, а також відсутність зв'язка потенційних роботодавців із випускниками.

Проблемним залишається і питання ліцензування діяльності з надання освітніх послуг.

В Україні, згідно з Законом «Про Вищу освіту», з 2016 року необхідно провести ліцензування освітніх послуг та отримати ліцензію на освітню діяльність або розширити впровадження освітньої діяльності у сфері освіти всім навчальним установам: у сфері вищої освіти; професійно-технічної освіти; загальної середньої освіти та дошкільної освіти. Відповідно до норм ліцензування (Постанова КМ У №1187 от 30.12.15) необхідно відповідати вимогам ліцензування з наступних питань:

кількісні та якісні показники кадрового забезпечення (Додаток 3 Ліцензійних умов), у Додатку 12 Ліцензійних умов наведені кадрові вимоги

щодо забезпечення впровадження освітньої діяльності у сфері вищої освіти ;  
кількісні та якісні показники матеріально-технічного забезпечення(Додаток 4Ліцензійних умов), та копії документів про відповідність приміщень та матеріально-технічної бази санітарним нормам, вимогам правил пожежної безпеки, а також нормам з охорони праці;

відомості про навчально-методичне забезпечення освітньої діяльності: найменування навчальних дисциплін, погодженні з МОН освітньо- наукові та освітньо- професійні програми; забезпечення програмами і базами для проходження практики(Додаток 5Ліцензійних умов);технологічні вимоги щодо навчально-методичного забезпечення освітньої діяльності у сфері вищої освіти(Додаток 14Ліцензійних умов) ;

відомості про інформаційне забезпечення освітньої діяльності: наявність бібліотеки, обсяг фондів наукової літератури,забезпечення підручниками, перелік фахових періодичних видань (Додаток 6Ліцензійних умов);

Технологічні вимоги щодо інформаційного забезпечення освітньої діяльності у сфері вищої освіти наведені у( Додатку15Ліцензійних умов) за рівнями вищої освіти: початковий рівень( короткий цикл); перший бакалаврський рівень; другий магістерський рівень; третій освітньо-науковий рівень.

Необхідно переглянути перелік спеціальностей згідно з Постановою КМУ №266 від 29.04.15р.

У морської галузі кадрові питання дуже важливі. Україна в 2015году зайняла 6 місце за кількістю моряків, які працюють на світовому морському торговельному флоті. Організації BIMCO – Baltic and International Maritime Council (Балтійська та міжнародна морська рада) і ISF – International Shipping Federation (Міжнародна федерація судноплавства) раз в п'ять років проводять спільне дослідження стану ринку праці на світовому морському транспорті. За їхніми даними всього на флот було поставлено:

2005 год-1187000 (офіцери-466000; рядові-721000)

2010год-1371000 (офіцери-624000; рядові-747000)

2015год-1647500 (офіцери-774000; рядові-873500).

У десятку країн , які постачали на світовий морський ринок праці кадри у 2015 році , потрапили наступні країни, що надано у таблиці 1:

Таблиця 1

Топ 10 країн, постачальників морських кадрів

	Країна	Кількість кадрів, чол.	з них		Доля ринку праці, %
			Офіцерський склад	Рядовий склад	
1	Китай	243635	101600	142035	14,78
2	Філіппіни	215500	72500	143000	13,08
3	Індонезія	143702	51237	92465	8,72
4	Росія	97061	47972	49089	5,89
5	Індія	86084	69908	16176	5,22
<b>6</b>	<b>Україна</b>	<b>69000</b>	<b>39000</b>	<b>30000</b>	<b>4,18</b>
7	Туреччина	38985	18568	20417	2,36
8	Малайзія	35000	6313	28687	2,13
9	Італія	34486	12988	21498	2,09
10	Норвегія	33701	14768	18933	2,06

У 2015 році Україна на морській торговельний флот поставила 69 тис. моряків, у тому числі 39 тис. офіцерів і 30 тис. рядових. Десять років тому в Україні налічувалося 65027 моряків, а в Росії 55680. Росія займала сьоме місце, у цьому рейтингу вона була після України. У 2015 році в Росії стало 97061 тис. моряків, а в Україні 69 тис. моряків. За цей час кількість моряків в Україні зросла на 4 тис., а в Росії на 41 тис. Ми розуміємо, що це анексія Криму привела до таких цифр. Тоді як велика кількість громадян з Севастополя, Керчі, Феодосії та інших місць традиційно працюють на флоті і ті цифри збільшили долю працюючих російських моряків.

За прогнозом Manpower Report нестача офіцерів на морському флоті в 2016 році буде на рівні 16500 чоловік, а в 2025 році нестача офіцерів виросте до 147500 чоловік. Якщо в 2005 році 39% всіх робочих місць припадало на офіцерські посади, то в 2015 році вже 47%. Це свідчить про кардинальні зміни в складі світового флоту, все більш насиченого технологічним обладнанням, що вимагають більш високих професійних знань.

Таким чином роль освітнього потенціалу в соціально-економічному потенціалі регіону весь час зростає. Людський потенціал є визначальним чинником соціально-економічного розвитку суспільства, але ще більш важливу роль відіграє потенціал висококваліфікованих кадрів. Необхідно відзначити, що найголовнішим досягненням України за 25 років незалежності – це перетворення України в одного з найбільших постачальників морської робочої сили на світовий ринок праці. Це досягнення домоглися самі громадяни України без підтримки своєї держави.

### Література

1. Котлубай А.М. Проблемы теории и практики развития морского транспорта Украины / А.М. Котлубай – Одесса: ИПРЭЭИ НАН Украины, 2011.- 268с.
2. Котлубай О.М. Сучасні економічні відносини море господарського комплексу світу/ О.М. Котлубай– Одеса: ІПРЕЕІ НАН України, 2013.- 206с.
3. Бундюк Р.А. Управление персоналом круизного предприятия судоходной компании / Р.А. Бундюк. – Одесса: Фенікс, 2011. – 222 с.
4. Вензик Н.Г. Повышение конкурентоспособности судоходных компаний / Н.Г. Вензик, Г.А. Левиков. – М.: Транспорт, 2001. – 215 с. 3.
5. Конталев В.А. Анализ современного рынка труда моряков / В.А. Конталев: стаття [електронний ресурс]. – Режим доступа к статье: <http://www.seajobs.ru/articles1.php?id=108>
6. Жихарева В.В. Глобальный рынок труда моряков: проблемы и решения://–Економічні інновації: зб.наук.праць. – Вип. 47 . – Одеса: ІПРЕЕД НАНУ, 2012. - С.53-62.
7. Конталев В.А. Анализ современного рынка труда моряков / В.А. Конталев: стаття [електронний ресурс]. – Режим доступа к статье: <http://www.seajobs.ru/articles1.php?id=108>
7. Трудовые конфликты на судах удобного и отечественного флагов: позиции правительства, судовладельцев, моряков/ А.С.Конкин.-М.: Волтерс Клувер,2008. – 424 с

### *Abstract*

The article discusses the issue of staffing of maritime transport in the international labor market. Consider the basic system of vocational training in Europe. Determined that the human potential of maritime transport allowance Ukraine is the most important factor use.

In the marine industry personnel issues are very important. In 2015 Ukraine took 6<sup>th</sup> place by the number of sailors who work in the global marine trade fleet. Of BIMCO – Baltic and International Maritime Council and ISF – International Shipping Federation every five years, conduct a joint study of the labor market in the global maritime transport.

In 2015, Ukraine in morskoj merchant fleet has put 69 thousand. Seamen, including 39 thousand. Officers and 30 thousand. Ordinary. Ten years ago in Ukraine were 65,027 sailors, and in 55680. Russia took seventh place in the ranking after it was Ukraine. In 2015 in was 97 061 thousand. Seafarers, and in Ukraine 69 thousand. Seafarers During this time, the number of seafarers in Ukraine increased by 4 thousand. And in Russia by 41 thousand. We understand that this annexation of the Crimea led to such figures. While a large number of citizens of Sevastopol, Kerch, Feodosia and other places traditionally work in the Navy and those figures have increased the share of employees of Russian sailors.

According to the forecast Manpower Report shortage of officers in the Navy in 2016 will be at 16,500 people, and in 2025 shortage of officers will rise to 147,500 people. If in 2005 39% of all jobs accounted for officer positions, in 2015 already 47%. This demonstrates the dramatic changes in the world fleet, increasingly rich technological equipment requiring higher professional knowledge.

Thus the educational potential role in the socio-economic potential of the region is growing all the time. Human potential is a determining factor in the socio-economic development of society, but even more important potential role of highly qualified personnel. It should be noted that the main achievements of Ukraine in 25 years of independence – a transformation of Ukraine into one of the largest suppliers of maritime labor in the global labor market. This achievement made themselves citizens of Ukraine without the support of the state.