

предприятия, то есть контроллинг обеспечит интеграцию составляющих системы предприятия в единое целое.

Таким образом, энергетический контроллинг может стать новым перспективным направлением в управлении энергетическим хозяйством предприятия, что соответствует возрастающей в последнее время необходимости повышения эффективности использования энергетических ресурсов.

Литература

1. Концепция контроллинга: Управленческий учет. Система отчетности. Бюджетирование [Текст]: пер. с нем. / Horvath & Partners. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 269 с.
2. Хан, Д. Планирование и контроль: концепция контроллинга [Текст] / Диттер Хан; пер. с нем. А. А. Турчак. — М.: Финансы и статистика, 1997. — 800 с.
3. Майер, Э. Контроллинг как система мышления и управления [Текст] / Э. Майер; пер. с нем. Ю. Г. Жукова, С. Н. Зайцева; под ред. С. А. Николаевой. — М.: Финансы и статистика, 1993. — 96 с.
4. Карминский, А. М. Контроллинг в бизнесе. Методологические и практические основы построения контроллинга в организациях [Текст] / А. М. Карминский, Н. И. Оленев, А. Г. Примаков, С. Г. Фалько. — 2-е изд. — М.: Финансы и статистика, 2002. — 256 с.
5. Пушкар, М. С. Контролинг — інформаційна підсистема стратегічного менеджменту [Текст]: монографія / М. С. Пушкар, Р. М. Пушкар. — Тернопіль: Карт-бланш, 2004. — 370 с.
6. Терещенко, О. О. Поняття «контролінг» та «управлінський облік» в теорії і практиці [Текст] / О. О. Терещенко // Фінанси України. — 2006. — № 8. — С. 137–146.
7. Дегтярева, О. А. Контроллинг для повышения эффективности систем возобновляемой энергии [Текст] / О. А. Дегтярева // Сборник научных трудов IV международного конгресса по контроллингу «Контроллинг на малых и средних предприятиях». — Прага-Москва, 2014. — С. 71–74.
8. Дегтярева, О. А. Контроллинг [Текст]: учеб. пособие / О. А. Дегтярева. — Одесса: Пальмира, 2008. — 364 с.
9. Максимизируйте ваши энергетические доллары. Стратегический подход к энергоменеджменту: пособие компании StratOil Energy, Inc. [Электронный ресурс] // ЭСКО. — 2002. — № 8. — Режим доступа: \www/URL: http://esco-ecosys.narod.ru/2002_8/art25.htm.

10. Пудичева, Г. О. Контролінг в системі управління енергетичним господарством підприємства [Текст] / Г. О. Пудичева // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць. — 2013. — № 3(50). — Ч. 2. — С. 83–89.
11. Фольмут, Ф. Й. Инструменты контроллинга от А до Я [Текст]: пер. с нем. / Ф. Й. Фольмут; под ред. М. Л. Лукашевича, Е. Н. Тихоненковой. — М.: Финансы и статистика, 2003. — 288 с.
12. Ананькина, Е. А. Контроллинг как инструмент управления предприятием [Текст] / Е. А. Ананькина, С. В. Данилочкин, Н. Г. Данлочкина и др.; под ред. Н. Г. Данилочкиной. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 279 с.
13. Моффатт, П. Развитие устойчивой энергетики в странах операций ЕБРР [Электронный ресурс] / Пол Моффатт, Велелина Харалампиева // ЕБРР. Право на этапе перехода. — 2011. — Режим доступа: <http://www.ebrd.com/russian/downloads/research/law/lit112ra.pdf>.
14. Пудичева, Г. О. Використання інструментів контролінгу в управлінні енергетичним господарством підприємства [Текст]: Матеріали третьої міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 вересня 2014 р. / Г. О. Пудичева // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики. — Одеса: Атлант, 2014. — 159 с.

РОЗРОБКА КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ПОЛОЖЕНЬ ЕНЕРГЕТИЧНОГО КОНТРОЛІНГУ

У статті запропоновано новий напрям в рамках концепції контролінгу. Наведено авторське визначення енергетичного контролінгу. Окреслено цілі енергетичного контролінгу та його місце в загальній системі управління енергетичним господарством підприємства. Розглянуто інструментарій контролінгу та показано можливість його використання в управлінні енергетичним господарством.

Ключові слова: контролінг, енергетичне господарство, енергетичний менеджмент, сталість, управління.

Пудичева Галина Александровна, аспірант, кафедра економіки підприємства, Одеський національний економічний університет, Україна, e-mail: pudycheva@mail.ru.

Пудичева Галина Олександрівна, аспірант, кафедра економіки підприємства, Одеський національний економічний університет, Україна.

Pudycheva Galyna, Odessa National Economic University, Ukraine, e-mail: pudycheva@mail.ru

УДК 331.52:656.61

DOI: 10.15587/2312-8372.2014.28091

Лукашевич В. М.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩНОСТИ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ПОДХОДОВ К ВЕДЕНИЮ КРЮИНГОВОГО БИЗНЕСА

Исследовано влияние концептуальных подходов на результативность крьюингового бизнеса. Установлено отсутствие паритетности в реализации интересов субъектов бизнеса и моряка. Обоснована целесообразность принятия моряком решения о варианте трудоустройства на основе экономического подхода, позволяющего максимизировать полезность использования его ограниченных ресурсов на достижение конкурирующих целей. Представлена структура механизма выбора моряком максимизированного варианта трудоустройства.

Ключевые слова: концептуальный подход, паритетность интересов сторон, экономический подход к человеческому поведению.

1. Введение

Современное морское судоходство представляет морякам более миллиона рабочих мест. На рынке труда

моряков предлагают свою рабочую силу более 400 тыс. командиров флота и около миллиона специалистов рядового состава. Субъектами этого рынка являются судовладельцы и моряки. Реализация их взаимоотношений

порождает необходимость выхода на сопутствующие рынки услуг (образовательных, транспортных, медицинских, государственных и др.).

Крюинговый бизнес представляет собой систему экономических, правовых, социально-психологических отношений по поводу кадрового менеджмента в сфере судоходства, которые формируются и реализуются на рынке крюинговых услуг между судовладельцами и компаниями-агентами. На этом рынке функционируют около 360 зарегистрированных компаний [1]. моряк в этом бизнесе представлен как объект, с помощью которого стороны реализуют свои интересы. Интересы же моряка выступают, как вторичные, хотя на практике декларируются равноправие и социальное партнерство. Отсутствие паритетности интересов субъектов крюингового бизнеса и моряка закладывается в принятые концептуальные подходы к ведению бизнеса. Это приводит к серьезным экономическим, социальным и психологическим потерям, устранение которых невозможно без изменения сущностной основы в подходах к бизнесу.

2. Анализ достижений и публикаций

Уяснение сущности предмета, явления, процесса позволяет представить всю систему составляющих их взаимосвязанных элементов, оценить влияние каждого из них на конечный результат и на этой основе сформировать концептуальный подход к практической деятельности.

Крюинговый бизнес является предметом разноплановых научных исследований, которые посвящены экономическим, организационным, правовым и другим проблемам. Практика кадрового менеджмента в сфере судоходства исследована в ряде диссертационных работ [2–4]. Как правило, вне поля зрения исследователей остаются осмысление и раскрытие сущности этого вида бизнеса, которая проявляется в концептуальном подходе к его ведению.

В связи с вышеизложенным представляется целесообразным существенно изменить подход к ведению данного бизнеса, что и определяет актуальность предлагаемого исследования.

3. Цель и задачи исследования, методы исследования, научная новизна

Целью статьи является определение сущности и содержания концептуального подхода к ведению крюингового бизнеса и обоснование целесообразности его изменения.

Для достижения поставленной цели необходимо:

1. Проанализировать технологию ведения крюингового бизнеса.
2. Исследовать сферу и содержание интересов сторон бизнеса и наемного моряка и на этой основе предложить инструментарий их оптимального согласования.
3. Обосновать целесообразность существенного изменения концептуального подхода к практике крюингового бизнеса.

Объектом исследования стала технология предоставления крюинговых услуг, а предметом — сущность концептуального подхода к ведению бизнеса и механизм принятия решения моряком о максимизированном благоприятном варианте трудоустройства.

Общая методология выявления сущности концептуального подхода к ведению крюингового бизнеса осно-

вывается на том, что все общественные отношения всех уровней и всех субъектов проявляются через интересы. Специфическая методология в крюинговом бизнесе отражает отношения и зависимости, которые формируются и реализуются на рынке труда моряков и рынке крюинговых услуг. Частная методология исследования включает совокупность методов, таких как анализ технологий и результатов деятельности крюинговых компаний, систематизация и авторская оценка представленных в литературе научных позиций по предмету исследования, продуцирование автором новых идей и логическое доказательство их правомерности.

Научную новизну представляет обоснование целесообразности включения экономического подхода к человеческому поведению, как концептуального принципа, в практику крюингового бизнеса.

4. Понятия «крюинговый бизнес» и «концептуальный подход к ведению крюингового бизнеса»

Глобализация мировой экономики ведет к повышению роли транспорта в обеспечении международных обменных процессов. Транспорт становится непосредственным ускорителем глобализации. В свою очередь, эти процессы влияют на активную глобализацию транспортной отрасли [5]. С полным основанием можно утверждать, что морской транспорт и рынок труда моряков уже полностью глобализованы. Организация судоходной деятельности приняла действительно международные масштабы, в ней взаимодействуют судовладельцы, операторы флота, фрахтовщики, моряки, которые представляют разные страны.

Глобализация рынка труда моряков означает его превращение в мировой, не подлежащий регулированию национальными институтами, с жесткой конкуренцией и использованием дешевой рабочей силы в разных регионах мира [6].

Термин «крюинг» (crewing) в официальных документах Балтийского и Международного Морского Совета (BIMCO), в которых идет речь об использовании проформ контрактов SHIPMAN [7] и CREWMAN [8] используется как замена понятия «услуга по найму экипажа». Менеджер экипажа (Crew Manager) выступает в роли агента судовладельца.

Крюинговый бизнес *на практике и во многих научных работах*, ее освещающих, также рассматривается только как предоставление услуг судовладельцу и моряку в сфере найма и трудоустройства соответственно [9]. Такое представление не отражает всей полноты содержания этой деятельности, а в некоторых аспектах искажает сущность отношений, которые реализуются в этой сфере.

Во-первых, крюинговая услуга не ограничивается только посредничеством в вопросе трудоустройства. Она может касаться и других компонентов управления персоналом, например, может иметь место крюинг-менеджмент, когда судовладелец выплачивает оговоренную фиксированную ежемесячную денежную сумму, а фирма-посредник берет на себя полную ответственность за решение всех вопросов, связанных как с укомплектованием кадрами, так и рядом других функций по управлению экипажем судна (обучение, переподготовка, выплата всех видов материального вознаграждения, обеспечение страховки, оплата приобретения рабочей

одежды и средств индивидуальной охраны труда, работа о семьях моряков и т. д.).

Во-вторых, бизнес-партнерами в реализации крьюинговой услуги выступают судовладелец и крьюинговая компания, а моряк является объектом, посредством которого материализуется эта услуга. Согласно конвенции о труде моряков (Maritime Labour Convention, 2006 — point 5(b) Standart 1.4) [10] посредник не имеет права взыскивать с моряка плату за трудоустройство. Следовательно, между посредником и моряком не существует отношений, которые реализуются на рыночной основе. Отношения с моряком посредник рассматривает с позиций реализации интересов судовладельца, заказавшего ему услугу.

В случае, когда посредник функционирует в стране, где не ратифицирована Конвенция и допускается оказание платной услуги морякам по трудоустройству, в конечном счете, эта услуга также не может реализоваться без посредника судовладельца, так как одно юридическое лицо не имеет права выступать одновременно агентом обеих договаривающихся сторон.

Концептуальный подход как научная категория выражает систему взглядов, набор действий субъекта деятельности, которые с его точки зрения являются полезными в достижении поставленных целей и реализации собственных интересов. В ней сочетается инструментальность категории «подход» (выбор направлений и форм действия) и сущностное начало категории «концепция», которая обозначает цельное представление о содержании деятельности, проявляет способ формирования и развития процесса, его внутреннюю организацию и регулирование. Сущность крьюингового бизнеса проявляется в единстве его внутреннего содержания и принятых принципов, форм и методов реализации отношений, которые, в свою очередь, обуславливаются поставленными целями и интересами бизнес-партнеров.

5. Интересы субъектов крьюингового бизнеса — сущностная основа концептуального подхода к его ведению

Интерес судовладельца в отношении с крьюинговым посредником состоит в том, чтобы удовлетворить свои потребности в кадрах плавающего состава. Посредник должен гарантировать ему рекрутмент «нужного количества работников, имеющих требуемые навыки, — там, где они нужны, и тогда, когда они нужны» [11].

В то же время глобализация судоходства означает острую конкурентную борьбу за сокращение трудовых затрат. Она реализуется в двух направлениях: сокращение численности экипажа за счет более совершенных эксплуатационных и технических характеристик судов и использования рынков дешевой рабочей силы, которые открылись в последние десятилетия в Китае, странах Восточной Европы и на постсоветском пространстве.

Обеспечение и управление человеческими ресурсами в глобальном аспекте выдвигают новые требования работодателям и ставят перед ними новые проблемы [12, 13]. Для судовладельцев это обеспечение конкурентоспособности и реализация стратегии компании, координация кадровой политики с требованиями Международной Организации Труда и Международной Федерации Транспортников (ITF), особенности национальных систем прохождения формальностей при трудовом найме,

морского образования, различия в претензиях отбираемых кандидатов на трудоустройство из разных стран, сложности взаимодействия представителей различных национальных культур в составе экипажа и т. д. Для разрешения этих проблем судовладелец вынужден прибегать к специалистам по международным трудовым ресурсам и использовать геоцентрический метод кадрового обеспечения, то есть нанимать лучших со своей точки зрения кандидатов, независимо от того, на каком национальном рынке труда моряков они представлены.

Интерес судовладельца «вмонтирован» в *интерес посредника*, так как его вознаграждение зависит от степени удовлетворения интереса заказчика в найме моряков. Как правило, вознаграждение крьюинговой компании устанавливается либо в виде процента от размера суммы заключенного контракта трудоустроенного моряка, либо зафиксированной ставки по должности, на которую направляется моряк (капитан, механик, матрос и т. д.).

Во многих крьюинговых компаниях отработана грамотная система оценки профессиональных качеств кандидата на трудоустройство с позиций требований конкретного рабочего места. По результатам этой оценки принимается решение о направлении его на судно. При этом четко оговаривается размер оплаты труда, однако *нематериальные интересы моряка* учитываются не всегда. Нормативное требование об обязательном предоставлении моряку объективной и всесторонней информации об условиях будущей работы часто не выполняется, что ущемляет его в праве принятия решения по сделанным ему предложениям на основе личных предпочтений, а также с учетом всех обстоятельств и возможностей реализации своих конкурирующих целей и максимальной полезности использования своих ограниченных ресурсов.

В результате по прибытии на судно моряк сталкивается с условиями, которые не отвечают его интересам. Это приводит к многочисленным явлениям досрочной репатриации моряков на родину по состоянию здоровья, личностным качествам, дисциплинарным нарушениям из-за конфликтов интересов, что наносит значительный ущерб судовладельцам, самим крьюинговыми компаниям и морякам. По полученным автором данным в некоторых крьюинговых компаниях этот ущерб исчисляется сотнями тысяч долларов (транспортные расходы, оплата формальностей, медицинских услуг, расходы на экипировку и т. д.).

6. Результаты исследования концептуальных подходов к ведению крьюингового бизнеса и их обсуждение

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. В основе рассмотренных концептуальных подходов к ведению крьюингового бизнеса лежит стремление реализовать интерес судовладельца — заказчика услуги. При этом, основным фактором стимулирования моряка к принятию решения о трудоустройстве является материальное вознаграждение. Паритетность интересов судовладельца и крьюинговой компании, с одной стороны, и наемного моряка, с другой, — деформирована.

2. Более полное включение реализации интересов моряка как обязательного элемента концепции крьюингового бизнеса может способствовать повышению

экономической, трудовой и социально-психологической эффективности бизнеса, а также активности работника. В качестве инструмента реализации этого предложения может быть использован экономический подход к человеческому поведению по Гэри С. Беккеру и механизм принятия моряком решения о максимизированном благоприятном варианте трудоустройства на основе экономического подхода.

3. Основные положения, изложенные в статье, есть результатом анализа деятельности ряда круизных компаний, обсуждения со специалистами и моряками исследуемой проблемы и доложены на Международной научно-практической конференции «Экономико-правовые вопросы морского бизнеса» в г. Таллинн (Эстония) в мае 2014 года [14].

7. Экономический подход к человеческому поведению как концептуальный принцип круизного бизнеса

Экономический подход по Гэри С. Беккеру [15] состоит в том, что индивид выбирает вариант своего поведения на основе мотивации и ранжирования совокупности преимуществ, которыми он обладает и, используя которые рассчитывает получить максимальный результат в достижении конкурирующих целей. Сущность механизма принятия оптимального решения проявляется в процессе установления равновесия между затратами своих ограниченных ресурсов и полученными благами в результате их использования. Рыночное равновесие ценностей предметов обмена (как инструмент механизма) означает, что сумма субъективно принятых определенных теневых «цен» ресурсов, которые расходуются индивидом, равнозначна предельной полезности от их использования.

На практике главной целью трудоустройства, как правило, является получение материального вознаграждения. Для моряка же максимально высокий заработок связан с рядом негативных нематериальных факторов (продолжительный рабочий день, вредные условия работы, длительный отрыв от родных и т. д.). В то же время, работа в таких трудных условиях, кроме высокой оплаты, может обеспечить реализацию других конкурирующих целей (карьерный рост, получение профессионального опыта, закрепление в престижной судоходной компании и т. д.) [16].

Принимая решение о варианте трудоустройства моряк сопоставляет свои ограниченные ресурсы с позитивным и негативным влиянием материальных и многочисленных нематериальных факторов. Механизм принятия решения о максимизированном благоприятном варианте поведения моряка при трудоустройстве на основе экономического подхода представлен на рис. 1.

Рассматривая различные варианты трудоустройства, моряк субъективно оценивает «вес» позитивных и негативных факторов, сам устанавливает неденежные

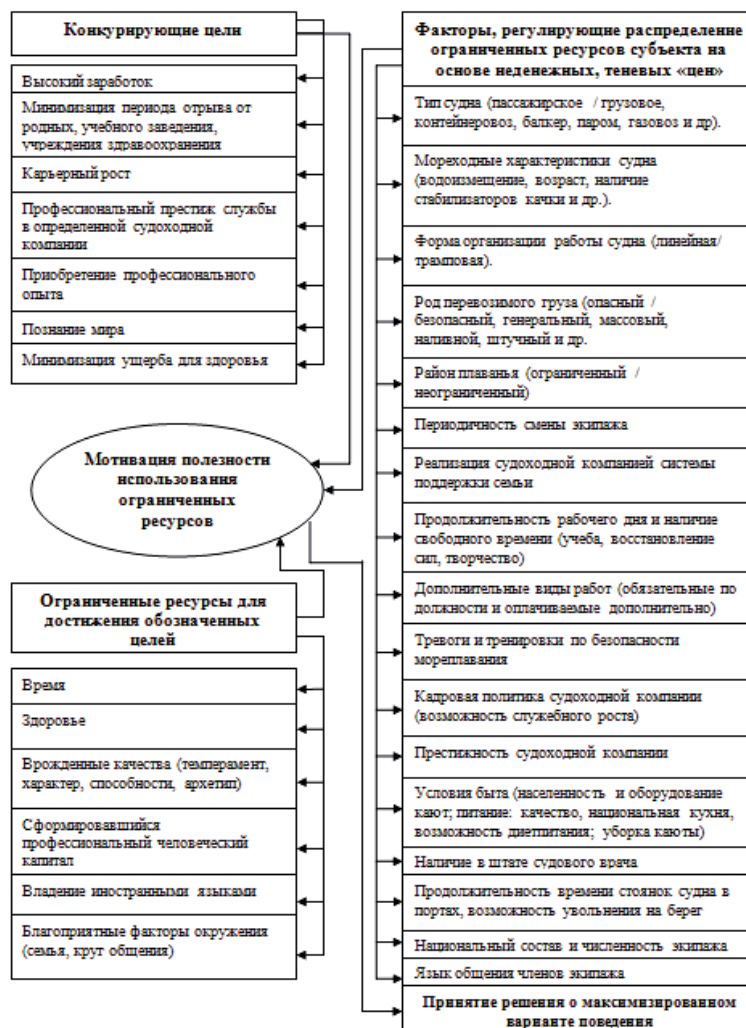


Рис. 1. Механизм принятия решения о максимизированном благоприятном варианте поведения (трудоустройстве) моряка на основе экономического подхода

предельные теневые «цены» каждого фактора исходя из его предельной полезности для себя и влияния на затраты своих ограниченных личностных ресурсов. Равновесие ценностей, как критерий определения максимально выгодного варианта, означает, что итоговый результат разницы между суммами «цен» выгодных и невыгодных факторов будет равнозначным предельной полезности от используемых затраченных ресурсов (время, здоровье, личностный человеческий капитал) или превышает ее.

Предоставление моряку возможности трудоустройства с учетом принимаемого ним решения на основе экономического подхода целесообразно и с позиции интереса судовладельца, так как повышение результативности деятельности компании обеспечивается не столько за счет снижения затрат на оплату труда при найме дешевой рабочей силы, сколько в результате более эффективной по отношению к затратам производительности. Показатель прибыльности затрат на рабочую силу [profitability [benefit/burden]] судоходной компании может быть повышен в результате формирования экипажа с высокими качествами человеческого капитала, его трудовой активности, использования индивидуальных резервов производственной отдачи каждого работника. Реализация индивидуальных материальных и нематериальных интересов моряка будет стимулировать его

заинтересованность трудиться на данном рабочем месте, повышать производственную и социальную эффективность своего труда.

8. Выводы

1. Принятие моряком решения о трудоустройстве на основе экономического подхода позволит избежать серьезных экономических и социально-психологических потерь, как бизнесом, так и работником.

2. Концептуальный подход к ведению крьюингового бизнеса целесообразно основывать на концептуальном принципе безусловного учета и предоставлении возможности реализации в полном объеме интереса моряка, включении этого интереса, как органической составляющей, в структуру интереса судовладельца — работодателя. Такой подход снимает правовую коллизию крьюингового агента как представителя двух договаривающихся сторон.

Литература

1. Крьюинговые компании. Обзор отрасли [Электронный ресурс]. — Режим доступа: \www/URL: <http://maritime-zone.com/articles/crewing/>
2. Бундюк, Р. А. Формування комплексної системи управління плавскладом судноплавної компанії [Текст]: автор. дис. ... канд. екон. наук / Р. А. Бундюк. — К.: МОНМС Укр., Київська держ. акад. водного транспорту ім. гетьмана П. Конашевича-Сагайдачного, 2013. — 20 с. — Режим доступа: \www/URL: http://lib.sumdu.edu.ua/library/DocDescription?doc_id=372993.
3. Исмаильчук, Е. П. Структура и механизм функционирования крьюингового рынка [Текст] / Е. П. Исмаильчук // Збірник наук. праць «Методи та засоби управління розвитком транспортних систем». — 2008. — № 14. — С. 162–170. — Режим доступа: \www/URL: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Mzurts/
4. Пасюк, Е. Д. Механизм повышения эффективности услуг, оказываемых крьюинговыми компаниями на морском рынке труда [Текст]: автор. дис. ... канд. екон. наук / Е. Д. Пасюк. — Санкт-Петербург, 2008. — 18 с. — Режим доступа: \www/URL: <http://engec.ru/system/files/old/121006255440978500.pdf>.
5. Лукашевич, В. М. Глобалистика [Текст]: уч. пос. / В. М. Лукашевич. — 3-е изд., перераб. и доп. — Львів: Новий світ-2000, 2006. — 540 с.
6. Лукашевич, В. М. Економіка та організація праці на морському транспорті [Текст]: навч. пос. / В. М. Лукашевич. — Одеса: ОНМУ, 2003. — 326 с.
7. Explanatory notes to SHIPMAN 98, BIMCO [Electronic resource]. — Available at: \www/URL: https://www.bimco.org/Chartering/Documents/Ship_Management/Withdrawn_Forms/SHIPMAN98/Explanatory_Notes_SHIPMAN98.aspx.
8. Explanatory notes to CREWMAN A, BIMCO [Electronic resource]. — Available at: \www/URL: https://www.bimco.org/Chartering/Documents/Ship_Management/Withdrawn_Forms/CREWMAN_A/Explanatory_Notes_CREWMAN_A.aspx.
9. Лукашевич, В. М. Методологические подходы к определению основных понятий кадрового менеджмента в сфере морского судоходства [Текст] / В. М. Лукашевич // Вестник Астраханского госуд. технич. ун-та. Серия: Экономика. — 2013. — № 2. — С. 112–114.
10. MLC — Maritime Labour Convention [Electronic resource]. — 2006. — Available at: \www/URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_ILO_CODE:C186.
11. Монди, У. Р. Управление персоналом [Текст]: пер.с.англ. / У. Р. Монди, Р. М. Ноу, Ш. Р. Премо; ред. И. В. Андреева, С. В. Кошелева. — СПб.: Изд. дом «Нева», 2004. — 640 с.
12. Корнелиус, Н. HR менеджмент: Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика [Текст] / Н. Корнелиус; пер. с англ. О. В. Теплых, ред. Л. Б. Овсянникова. — Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. — 520 с.
13. Коул, Дж. Управление персоналом в современных организациях [Текст] / Дж. Коул; пер. с англ. Н. Г. Владимиров. — М.: ООО «Вершина», 2004. — 352 с.
14. Проблемы экономико-правового регулирования морского бизнеса [Электронный ресурс]: 2-я междуна. науч.-практ. конф. — Одесса-Таллин-Стокгольм-Клайпеда, 2014. — Режим доступа: \www/URL: <http://erpp.ee/?m=201404>.
15. Беккер, Г. С. Человеческое поведение: экономический подход: избранные труды по экономической теории [Текст]: пер. с англ. / Г. С. Беккер; пер. с англ. Е. В. Батракова, Р. И. Капелюшников, Б. А. Максименко и др. — М.: Г. У. ВШЭ, 2003. — 672 с.
16. Лукашевич, В. М. Управление персоналом [Текст]: уч. пос. / В. М. Лукашевич. — Львов: Новий світ-2000, 2014. — 501 с.

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ПІДХОДІВ ДО ВЕДЕННЯ КРЬЮІНГОВОГО БІЗНЕСУ

Досліджено вплив концептуальних підходів на результативність крьюингового бізнесу. Встановлено, що паритетність у реалізації інтересів суб'єктів бізнесу і моряка відсутня. Обґрунтована доцільність прийняття моряком рішення про варіант працевлаштування на основі економічного підходу, що дозволяє максимізувати корисність використання його обмежених ресурсів на досягнення цілей, що конкурують. Наведена структура механізму вибору моряком максимізованого варіанту працевлаштування.

Ключові слова: концептуальний підхід, паритетність інтересів сторін, економічний підхід до людської поведінки.

Лукашевич Віталій Матвеевич, кандидат економічних наук, професор, кафедра менеджмента і маркетинга на морському транспорті, Одеський національний морський університет, Україна, e-mail: lukashevich_vm@mail.ru.

Лукашевич Віталій Матвійович, кандидат економічних наук, професор, кафедра менеджменту і маркетингу на морському транспорті, Одеський національний морський університет, Україна.

Lukashevich Vitaliy, Odessa National Maritime University, Ukraine, e-mail: lukashevich_vm@mail.ru