

Εύρεση και Διατήρηση Πληρωμάτων Δημιουργία Εταιρικής Κουλτούρας

Lecturer :

(Mr.) Artemios Alifragkis

Human Resources Supervisor
in
Atlantic Bulk Carriers Management Ltd



Lecturer in Athens Metropolitan College
(AMC / Southampton Solent University)



M.A. (Merit) in Shipping Business
B.Sc. (Hons) in Shipping, Transport & Logistics
Computerized Accounting Specialist (C.A.S)

Ιστορική Αναδρομή

- «There are ever so many changes in the onboard structure of a vessel since 1970's. (Alderton, P. , 1973)»



Ποιά είναι η πρόκληση ??



Ποιά είναι η πρόκληση ??

- Αυτή που ήταν πάντοτε, δηλαδή να έχουμε τον κατάλληλο **άνθρωπο** στην κατάλληλη **θέση**, την κατάλληλη **χρονική στιγμή**.

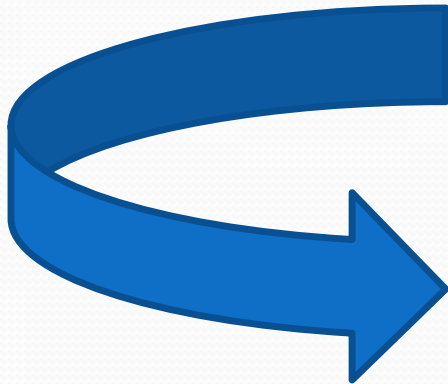


Ποιά είναι η πρόκληση ??

- Κατάλληλος **ΑΝΘΡΩΠΟΣ**

Ποιά είναι η πρόκληση ??

- Κατάλληλος **ΑΝΘΡΩΠΟΣ**



Ποιά είναι η πρόκληση ??

- Κατάλληλη ΘΕΣΗ

Ποιά είναι η πρόκληση ??

- Κατάλληλη ΘΕΣΗ



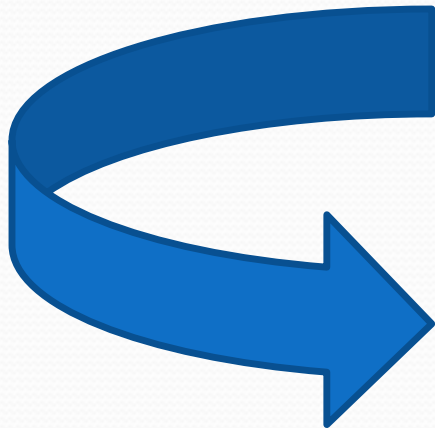
Ποιά είναι η πρόκληση ??

- Κατάλληλη ΘΕΣΗ



Ποιά είναι η πρόκληση ??

- Κατάλληλη **ΧΡΟΝΙΚΗ ΣΤΙΓΜΗ**



Τι ίσχυε στο παρελθόν

MASTER (or CAPTAIN)				
	ENGINE	DECK	RADIO **	CABIN / GALLEY
OFFICERS	C/E	C/O	RADIO OFFICER	CH / STWD
	2/E	2/O		
	3/E	3/O		
	4/E			
	ELCIAN			
	0-4 CADETS	0-4 CADETS		
PETTY OFFICERS	DONKEYMAN	BSN	X	COOK
	STOREKEEPER	CARPENTER		
RATINGS	FIREMAN / OLR	SAILORS	X	2ND COOK
				STWD
				CABIN / GALLEY BOYS

Table 1: A traditional crew structure of 1970's

Source: Alderton, P. (1973)

Η σύνθεση των πληρωμάτων μέσα στην πάροδο του χρόνου

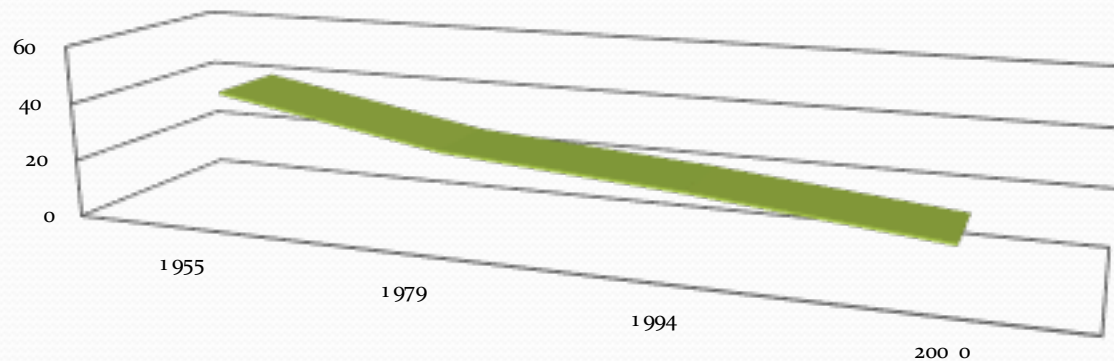
Year	Typical Crew for a General Cargo ship
1955	42
1979	28
1994	22
2000	14

Table 2. Reductions in Crew sizes 1955 - 2000

Source : Alderton, P., 2004.

Η σύνθεση των πληρωμάτων μέσα στην πάροδο του χρόνου

Typical Crew for a General Cargo ship



	1955	1979	1994	2000
■ Typical Crew for a General Cargo ship	42	28	22	14

Παραδοσιακή προσέγγιση των εξόδων πλοίου

- OPEX = MANNING + MAINTAINANCE + INSURANCE + STORES/PROVISIONS + ADMINISTRATION

- OPEX : OPERATIONAL EXPENSES or RUNNING EXPENSES

Κύριοι λόγοι μείωσης του αριθμού πληρωμάτων



Κύριοι λόγοι μείωσης του αριθμού πληρωμάτων

1. Αυτοματοποίηση και βαθμιαία «εξέλιξη» των πλοίων

Κύριοι λόγοι μείωσης του αριθμού πληρωμάτων

1. Αυτοματοποίηση και βαθμιαία «εξέλιξη» των πλοίων
 - GMDSS (1992) → Radio Officers REPLACED by fax and telex machines. Duties transferred to Chief Officer.
 - Αλλαγή καυσίμου (coal-powered steam ships to diesel ships) / era 1920-1948

Κύριοι λόγοι μείωσης του αριθμού πληρωμάτων

2. «Ανάγκη» για συμπίεση των λειτουργικών εξόδων

Profit = Total Revenues (Freight rates) – TC (Total costs)

- Ανάγκη ύπαρξης ορθολογιστικής προσέγγισης των δαπανών (για κάθε περίοδο, πόσο δε μάλλον όταν αναφερόμαστε σε περιόδους χαμηλών ναύλων).

Κύριοι λόγοι μείωσης του αριθμού πληρωμάτων

- Company's Portfolio management
(overall approach as to its future investments)



Περί Ναυτιλιακής βιομηχανίας

- “...Η Ναυτιλία είναι μία σύνθετη βιομηχανία και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες λειτουργεί ένας τομέας της δεν εφαρμόζονται απαραίτητα σε κάποιον άλλον...” (Stopford, M., 2005)
- Βιομηχανία Υψηλού επιπέδου ρίσκου → υψηλή απαίτηση δέσμευσης κεφαλαίου (ίδιοι πόροι ή δάνεια) χωρίς εγγύηση απόδοσης των δεσμευμένων κεφαλαίων.
- Υπηρετεί 3 μεγάλους τομείς της παγκόσμιας αγοράς :
 - Monopoly → Tanker Vessels
 - Oligopoly → Liner Shipping Vessels { Ro-Ro, Containers, Car-Carriers, Passenger, Specialized vessels (Reefers, etc...) }
 - Full Competition → Bulk Carrier Vessels (Handysize, Suezmax, Aframax, Panamax, etc...)

Minimum Safe Manning Certificate

Έγγραφο Ελαχίστης Ασφαλούς Σύνθεσης

Το έγγραφο ελάχιστης ασφαλούς στελέχωσης, νομοθετήθηκε από τον ΙΜΟ και συντάσσει τις ελάχιστες -από τη Σημαία- απαιτήσεις αναφορικά με τη στελέχωση του πλοίου, έτσι ώστε αυτό να μπορεί να πλέει με ασφάλεια και να τελεί όλες τις επιχειρησιακές του λειτουργίες στο ακέραιο.

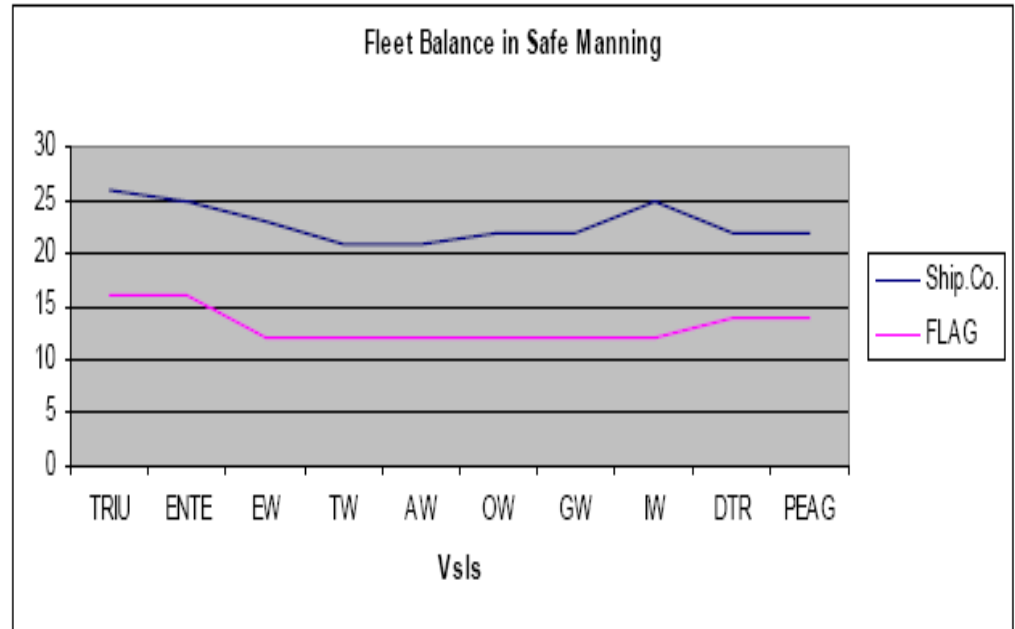
Fleet balance in safe manning

FLEET BALANCE IN SAFE MANING

A/A	VSL	Ship.Co.	FLAG
1	TRIU	26	16
2	ENTE	25	16
3	EW	23	12
4	TW	21	12
5	AW	21	12
6	OW	22	12
7	GW	22	12
8	IW	25	12
9	DTR	22	14
10	PEAG	22	14

G.T. **229** **132**

Table 5: Fleet Balance in Safe Manning
Source: Crew Dept.



Graph 1: Fleet Balance in Safe Manning
Source: Crew Dept.

BIMCO / Manpower Report 2015

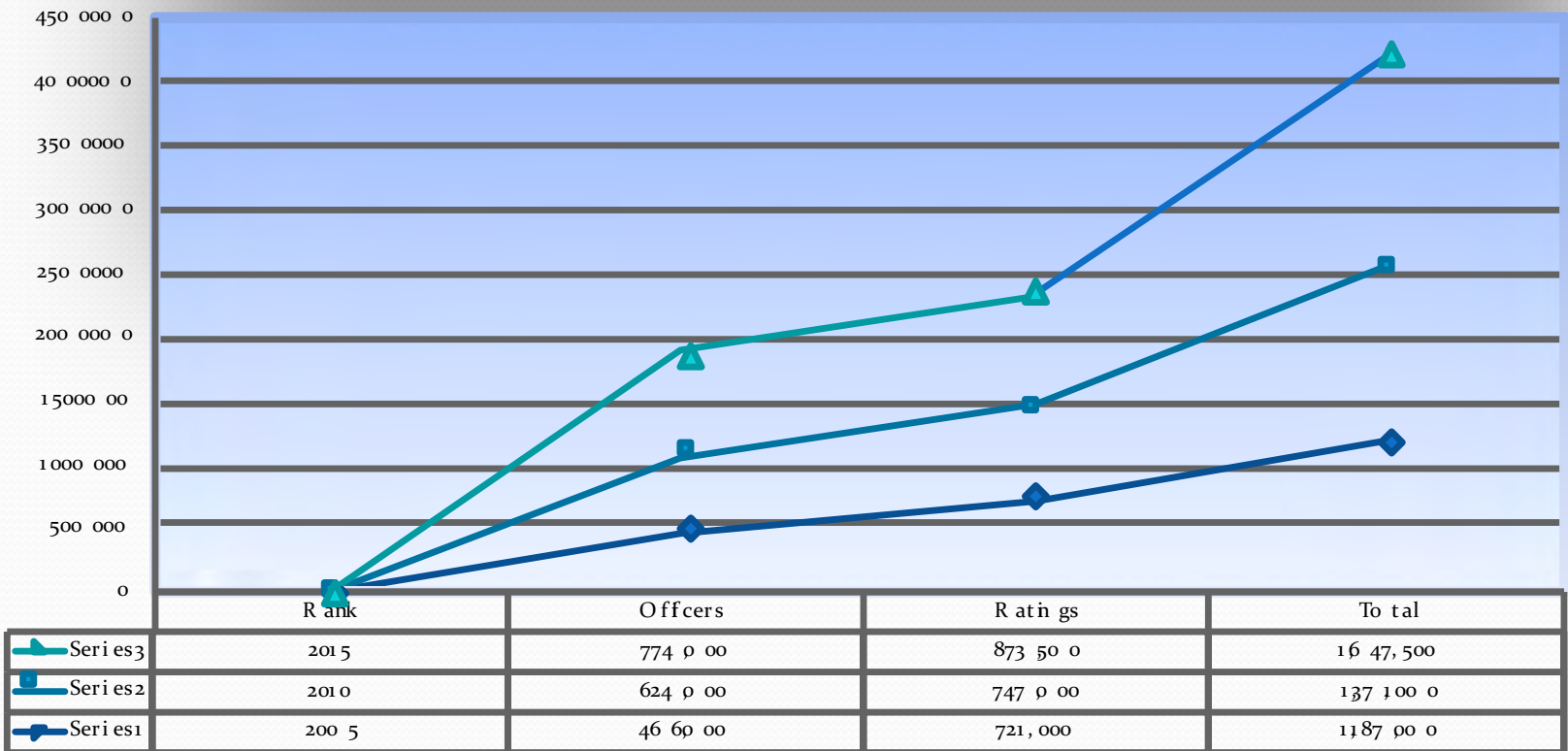
Summary of the estimated global supply of seafarers 2005-2015

RANK	2005	2010	2015
Officers	466,000	624,000	774,000
Ratings	721,000	747,000	873,500
Total	1,187,000	1,371,000	1,647,500

*Note: The estimates for 2015 are not directly comparable to previous report due to changes in approaches to data collection and definitions used in the scope of the report. Source: Country Questionnaire, 2015, and Manpower Reports from 2005 and 2010.

BIMCO / Manpower Report 2015

Global Seafarers Supply 2005 - 2015



Top-5 seafarers' supply countries

Estimated five largest seafarer supply countries

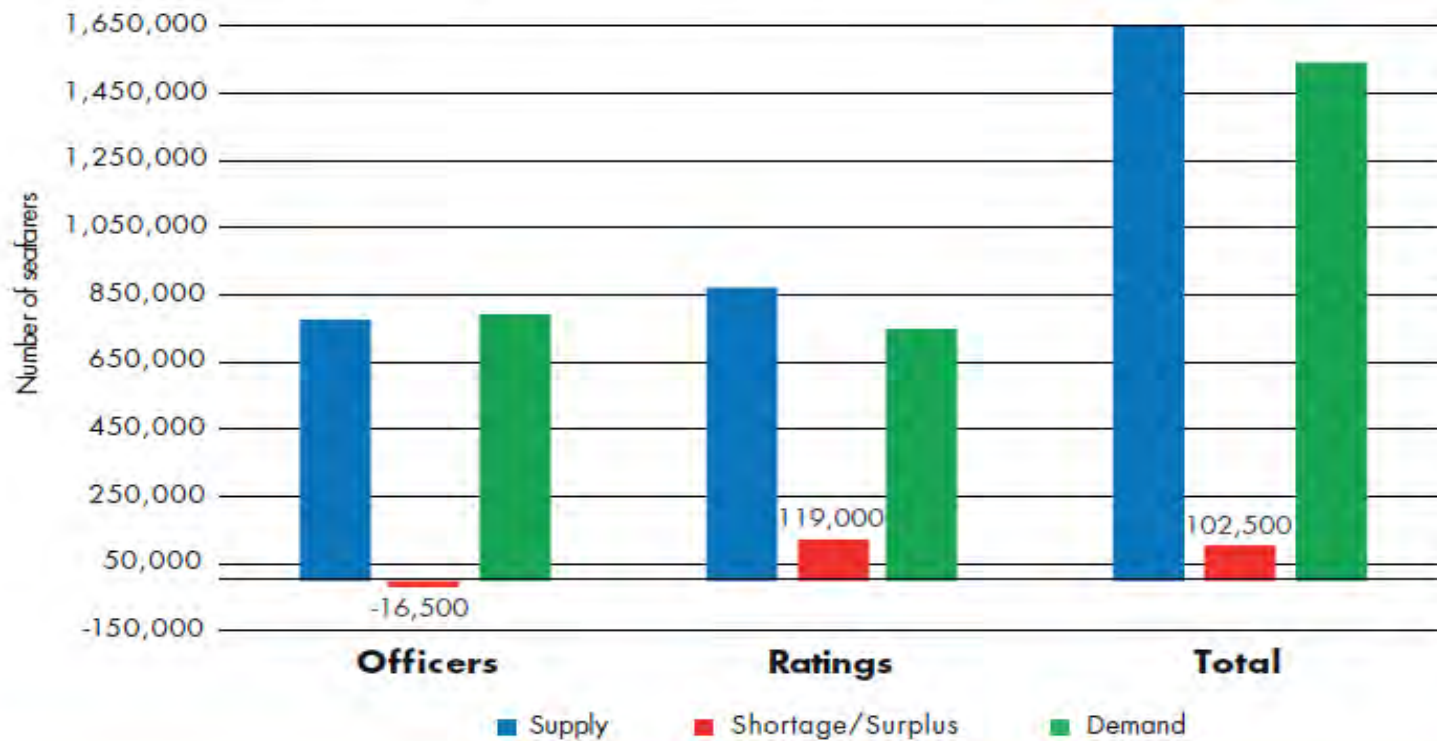
	FOR ALL SEAFARERS	FOR OFFICERS	FOR RATINGS
1	China	China	Philippines
2	Philippines	Philippines	China
3	Indonesia	India	Indonesia
4	Russian Federation	Indonesia	Russian Federation
5	Ukraine	Russian Federation	Ukraine

*Source: Country Questionnaire, 2015

RANK	TOP FIVE SEAFARER SUPPLY COUNTRIES REPORTED BY COMPANIES
1	China
1	Philippines
1	Russian Federation
4	Ukraine
5	India

*Source: Company Questionnaire, 2015

Current estimated global supply and demand of seafarers

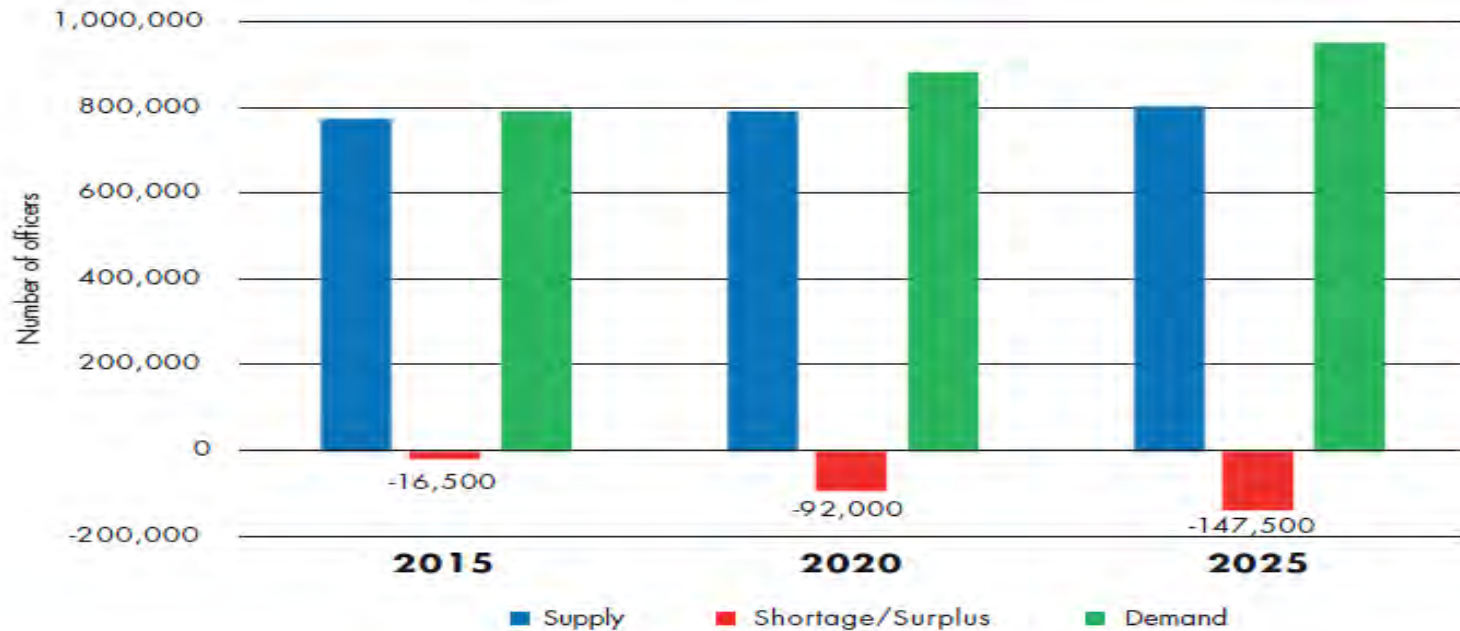


	OFFICERS	RATINGS	TOTAL
Supply	774,000	873,500	1,647,500
Demand	790,500	754,500	1,545,000
Shortage/Surplus	-16,500	119,000	102,500
%	2.1%	15.8%	6.6%

*Source: 2015 estimates

Estimated future supply & demand for the seafarers

Basic forecast for the future supply-demand balance for officers



ESTIMATED SUPPLY-DEMAND BALANCE FOR OFFICERS			
	2015	2020	2025
Supply	774,000	789,500	805,000
Demand	790,500	881,500	952,500
Shortage/Surplus	-16,500	-92,000	-147,500
%	2.1%	11.7%	18.3%

*Source: 2015 estimates

People: **Mind, Body & Spirit** The 7 needs of the mariner

MIND

Driver

Education, training, competences

motivator:

Knowledge, understanding, aptitude, skill, proficiency

leads to: **Competence**

Driver

Self awareness, self evaluation

motivator:

Mental ability, intelligence, personality, character, sensitivity

leads to: **Attitude**

Driver

Communication, direction, teamwork, empowerment, character building

motivator:

Leadership, interoperability, adaptability

leads to: **Motivation**

BODY

Driver

Balanced diet, habitability, hygiene, exercise, rest, recreation, medical screening, D&A testing

motivator:

Energy, physical fitness, physical strength, stamina, wellbeing

leads to: **Happy and healthy Lifestyle**

Driver

Ergonomics, safe working practices, protective equipment, physical security

motivator:

Safety culture, security awareness

leads to: **Safe & secure working environment**

SPIRIT

Driver

Personal ethics, conscience, cultural integration, leadership, supervision, remuneration

motivator:

Pride, sense of purpose, identity, aesthetics, conviction, trust, expectation, realisation, belonging, loyalty, esteem, fellowship, security

leads to: **Self actualisation**

Driver

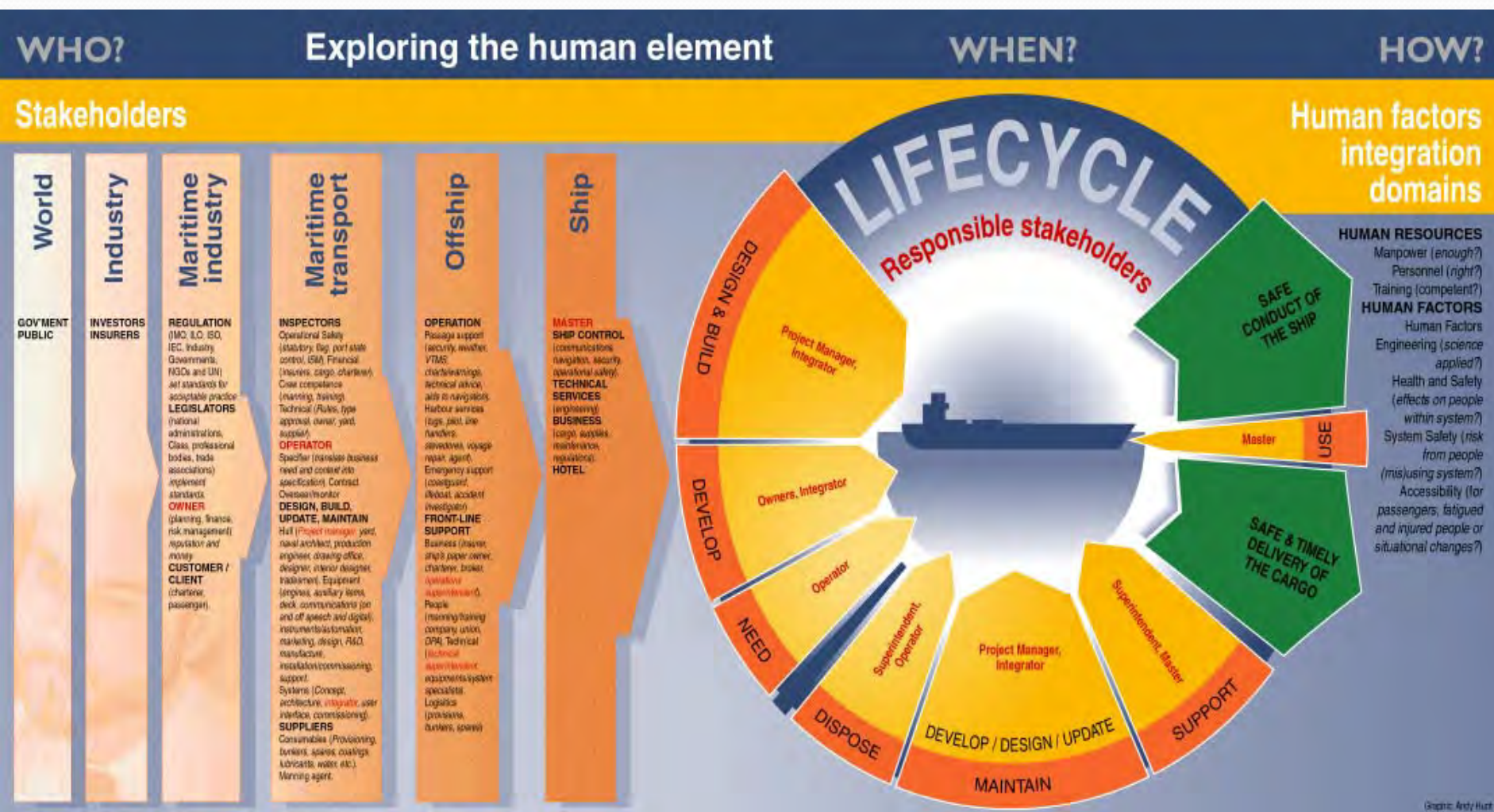
Religious belief, faith, self discipline

motivator:

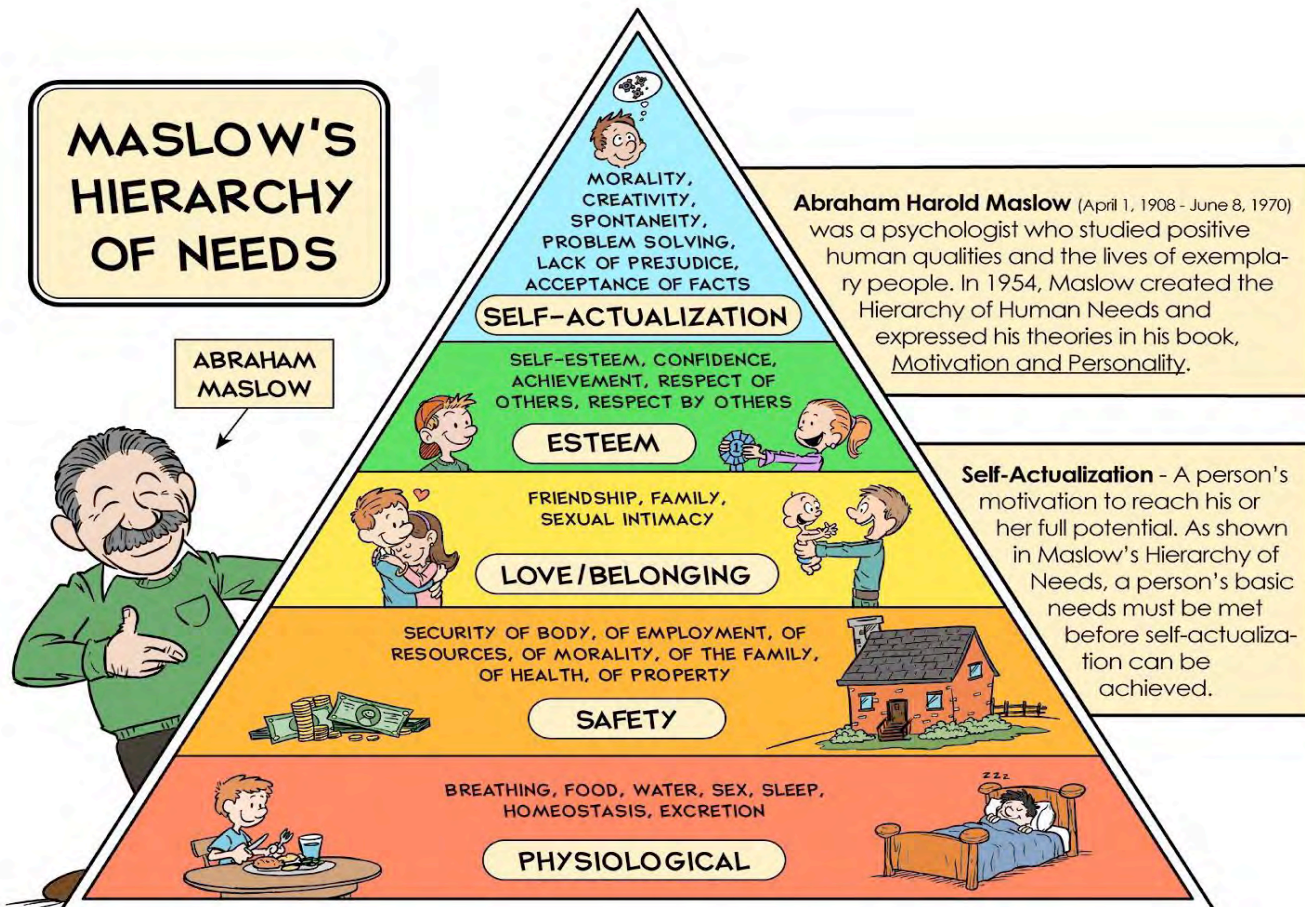
Cultural awareness

leads to: **Moral values**

Τι λαμβάνει στις ημέρες υπ'όψιν μία εταιρεία



Τεχνικές / Εργαλεία Διατήρησης Πληρωμάτων



Τεχνικές / Εργαλεία Διατήρησης Πληρωμάτων

- Ανταγωνιστικά μισθολόγια



Τεχνικές / Εργαλεία Διατήρησης Πληρωμάτων

- Ανταγωνιστικά μισθολόγια
- Bonus επαναπρόσληψης (εφόσον πληρούν τις προδιαγραφές)

Τεχνικές / Εργαλεία Διατήρησης Πληρωμάτων

- Ανταγωνιστικά μισθολόγια
- Bonus επαναπρόσληψης (εφόσον πληρούν τις προδιαγραφές)
- In-house Training (ενδοεταιρική εκπαίδευση)



Τεχνικές / Εργαλεία Διατήρησης Πληρωμάτων

- Ανταγωνιστικά μισθολόγια
- Bonus επαναπρόσληψης (εφόσον πληρούν τις προδιαγραφές)
- In-house Training (ενδοεταιρική εκπαίδευση)
- Σταθερή συχνότητα επαναπρόσληψης, βάσει προγραμματισμού



Τεχνικές / Εργαλεία Διατήρησης Πληρωμάτων

- Ανταγωνιστικά μισθολόγια
- Bonus επαναπρόσληψης (εφόσον πληρούν τις προδιαγραφές)
- In-house Training (ενδοεταιρική εκπαίδευση)
- Σταθερή συχνότητα επαναπρόσληψης, βάσει προγραμματισμού
- Bonus σε παιδιά ναυτικών που πέτυχαν σε εξετάσεις (ΑΕΙ, ΤΕΙ, κ.ο.κ.)



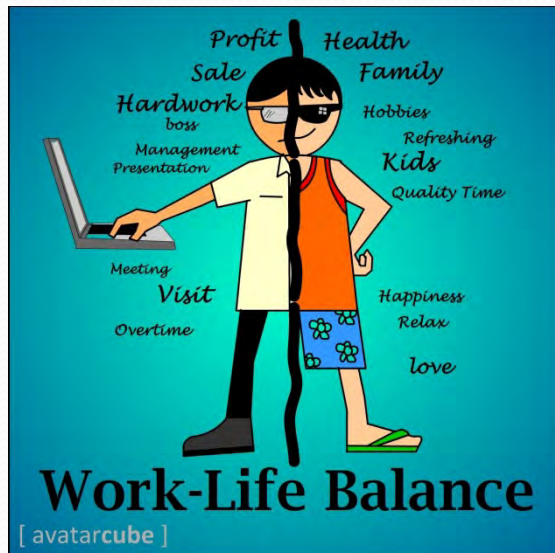
Τεχνικές / Εργαλεία Διατήρησης Πληρωμάτων

- Ανταγωνιστικά μισθολόγια
- Bonus επαναπρόσληψης (εφόσον πληρούν τις προδιαγραφές)
- In-house Training (ενδοεταιρική εκπαίδευση)
- Σταθερή συχνότητα επαναπρόσληψης, βάσει προγραμματισμού
- Bonus σε παιδιά ναυτικών που πέτυχαν σε εξετάσεις (ΑΕΙ, ΤΕΙ, κ.ο.κ.)
- Ψυχολογική υποστήριξη (σε ανώνυμη βάση) → Εταιρική Κοινωνική Υπευθυνότητα



Τεχνικές / Εργαλεία Διατήρησης Πληρωμάτων

- * Βonus απόκτησης ανώτερου διπλώματος (π.χ. Master's License)
- * Βonus κτήσης τίτλου σπουδών και ξένης γλώσσας (π.χ. Master / Proficiency)
- * Βonus εκπροσώπησης της εταιρείας σε Διεθνείς Ομιλίες ή Διακρίσεις
- * Καθαρή εικόνα για την εξέλιξη και την καριέρα του ναυτικού (clear career path)



Just Remember....



*Σας ευχαριστώ πολύ
για τη συμμετοχή σας.*

Ερωτήσεις παρακαλώ ???