

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΕΞΩΦΥΛΛΟ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

Α. ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΣΤΑΜΕΛΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Α.Μ : 4427

Β. ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Κ.ΣΚΟΥΦΙΑΣ

ΝΕΑ ΜΗΧΑΝΙΩΝΑ/...../.....

ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ

Α.Ε.Ν ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Κ ΣΚΟΥΦΙΑΣ

ΘΕΜΑ

ΤΟΥ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ: ΣΤΑΜΕΛΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ.....

Α.Γ.Μ:

Ημερομηνία ανάληψης της εργασίας:06.02.2021

Ημερομηνία παράδοσης της εργασίας:

Α/Α Ονοματεπώνυμο Ειδικότητα Αξιολόγηση Υπογραφή

1

2

3

ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Πίνακας περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
Πρόλογος	5
Κεφάλαιο 1.....	7
Η ναυτιλιακή επιχείρηση	7
1.1 Οργάνωση της ναυτιλιακής ως κοινωνική οντότητα	7
1.2 Οργάνωση της ναυτιλιακής ως λειτουργία της διοίκησης	8
1.3 Τα μέρη της ναυτιλιακής επιχείρησης.....	11
1.4 Συνεργασία των στελεχών της ναυτιλιακής επιχείρησης.....	12
1.5 Τρόπος λειτουργίας και στόχοι των ναυτιλιακών επιχειρήσεων.....	13
Κεφάλαιο 2.....	18
Το προσωπικό των ναυτιλιακών επιχειρήσεων.....	18
2.1 Προϋποθέσεις των ναυτιλιακών για να προσλάβουν προσωπικό	18
2.2 Ικανότητες του προσωπικού σε διάφορες θέσεις	20
2.3 Κίνητρα για βελτίωση εργασιακής απόδοσης.....	22
2.4 Επανεκπαίδευση- Ενημέρωση εκπαίδευσης προσωπικού	24
Κεφάλαιο 3.....	28
Τα departments της επιχείρησης	28
3.1 Operation department	28
3.2 Chartering department.....	29
3.3 Technical department.....	29
3.4 Crew department	30
3.5 Supply department.....	31
3.6 Accounting department	33
3.8 Marine department	36
Συμπεράσματα	38
Βιβλιογραφία.....	40

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην εργασία αυτή θα γίνει λεπτομερής αναφορά για την δομή μιας ναυτιλιακής επιχείρησης , τα άτομα , τα οποία εργάζονται σε αυτήν και στις μορφές ανταγωνιστικότητας μεταξύ των εταιριών, μέσα από την εμβάθυνση στο τρόπο που δομούνται τα διοικητικά συστήματα.

Πιο συγκεκριμένα , στο πρώτο κεφάλαιο, καταγράφονται και αναπτύσσονται θέματα όπως η οργάνωση της ναυτιλιακής ως προς τον ρόλο της σαν κοινωνική ομάδα, αλλά και ως διοικητικό όργανο . Στη συνέχεια, θα ασχοληθούμε και θα αναλύσουμε με τα στελέχη μιας εταιρίας, πώς αυτά συνεργάζονται και τι σκοπούς θέτει η ναυτιλιακή στα μέλη της, ώστε να επιτευχθούν κάποιοι συγκεκριμένοι σκοποί.

Στο δεύτερο κεφάλαιο , θα πραγματοποιηθεί η ανάλυση πάνω στα θέματα τα οποία ερευνούν οι εταιρίες , προκειμένου να προσλάβουν ένα μέλος , αλλά και τις ικανότητες και τις δεξιότητες που χρειάζεται η κάθε θέση , προκειμένου να λειτουργήσει σωστά. Αναλύεται όμως και εκτενέστερα και το κατά πόσο είναι προετοιμασμένος ένας υποψήφιος εργαζόμενος να αναλάβει μία τέτοια απασχόληση, λαμβάνοντας υπόψιν του, όλες τις βασικές παραμέτρους και συνέπειες. Επίσης , θα παρουσιαστεί τι θα πρέπει να διεκπεραιώνει η κάθε εκάστοτε εταιρία ανά διαστήματα , ώστε να δώσει περισσότερα κίνητρα στο προσωπικό ,προκειμένου να είναι πιο αποτελεσματικό και έτοιμο για οποιαδήποτε νέα μορφή καινοτομίας που μπορεί να εμφανιστεί στον ναυτιλιακό κλάδο. Καλώς ή κακώς είναι ένας κατασταλτικός παράγοντας που θα μπορεί άνετα να καθορίσει το κατά πόσο ανταγωνιστική είναι μία επιχείρηση . Στο τέλος του δευτέρου κεφαλαίου, γι αυτό τον λόγο αναλύονται οι ενημερώσεις που γίνονται από την εταιρία στο προσωπικό, οι οποίες έχουν ως στόχο την αναβάθμιση και του ατόμου μεμονωμένα αλλά και ολόκληρης της εταιρίας.

Αφού ολοκληρώνεται η αναφορά αυτή, προχωράμε και στο τρίτο κεφάλαιο, όπου στόχο έχει την ανάλυση του κάθε τμήματος ξεχωριστά, έτσι ώστε να αναδειχθεί η

οργάνωση και πως θα μπορούσε να αναπτυχθεί το καθένα μεμονωμένα, ως σημαντικό παράγοντα για την συγκρότηση μίας ολοκληρωμένης και ανταγωνιστικής επιχείρησης.

Η εργασία αυτή για να οργανωθεί βασίστηκε κυρίως πάνω σε βιβλιογραφία, η οποία είχε κεντρικό άξονα θέματα όπως το μάνατζμεντ, διοίκηση ναυτικής επιχείρησης, διαχωρισμών των τμημάτων μίας ναυτιλιακής επιχείρησης και ψυχολογίας του ανθρώπου. Πολλά αποσπάσματα είναι αποτέλεσμα γενικού συμπεράσματος και συνδυασμού πληροφοριών, ενώ όσα είναι παρμένα από το συγκεκριμένο υλικό, καταγράφονται με την αντίστοιχη παραπομπή στην βιβλιογραφία του.

Πρόλογος

Για να κατανοήσουμε την ναυτιλιακή ως ορισμό θα πρέπει να κατανοήσουμε ότι δεν διαφέρει από τον ορισμό που έχει δοθεί για την επιχείρηση γενικότερα ως δρώσας οικονομικής μονάδας που επιδιώκει την επιτυχή εφαρμογή της οικονομικής αρχής με σκοπό την επίτευξη κέρδους. Μια συνήθης υπόθεση που κυριαρχεί στην οικονομική επιστήμη είναι ότι οι επιχειρήσεις δρουν με τέτοιο τρόπο ώστε να μεγιστοποιούν τα κέρδη τους. Μια επιχείρηση, για παράδειγμα επιλέγει να παράγει το επίπεδο εκείνο του προϊόντος στο οποίο μπορεί να πραγματοποιήσει το μεγαλύτερο δυνατό κέρδος, δεδομένου ότι τόσο τα έσοδα όσο και το κόστος μεταβάλλονται ανάλογα με το επίπεδο της παραγωγής και με την προϋπόθεση ότι γίνεται δεκτό πως το κέρδος είναι η διαφορά των συνολικών εισόδων και του συνολικού κόστους. Η επιχείρηση που εξ αντικειμένου παρέχει υπηρεσίες στις θαλάσσιες μεταφορές χαρακτηρίζεται ως Ναυτιλιακή. Η παροχή των εν λόγω υπηρεσιών συναρτάται άμεσα και συνδέεται στενά με το πλοίο δια του οποίου άλλωστε πραγματοποιούνται οι θαλάσσιες μεταφορές. Η ναυτιλιακή επιχείρηση είναι η οικονομική αυτή οντότητα που έχει ως αντικείμενο εργασιών της το πλοίο, ως πλοιοκτήτης ή και ως εφοπλιστής και γενικότερα, αυτή που εκμεταλλεύεται ή και διαχειρίζεται ή δικής τη ή ξένης ιδιοκτησίας πλοία.

Η μεταφορά αγαθών και υπηρεσιών, έχει αποκαλεστεί έναν από τους τέσσερις ακρογωνιαίους λίθους της παγκοσμιοποίησης, μαζί με την επικοινωνία, τη διεθνή τυποποίηση και την απελευθέρωση του εμπορίου (*Kumar and Hoffmann, 2002*). Η σύνδεση του εμπορίου με τη ναυτιλία τον 18ο αιώνα, αποτέλεσε σημαντικό γεγονός για την περαιτέρω εξέλιξη της ανθρωπότητας αλλά και της παγκόσμιας οικονομίας και ανέδειξε τη ναυτιλία σε μια πολύ σημαντική δραστηριότητα, αφού η ευημερία και η ανάπτυξη βασίστηκε κατά κύριο λόγο στο παγκόσμιο αλλά και διαπεριφερειακό εμπόριο. Η ναυτιλιακή βιομηχανία είναι ένας τομέας της οικονομίας, όπου παρατηρείται πολύ έντονος ανταγωνισμός εδώ και πάρα πολλά χρόνια. Η παγκοσμιοποίηση υπήρχε και υπάρχει στη ναυτιλία πολύ πριν από οποιονδήποτε

άλλον τομέα της παγκόσμιας οικονομίας. Η ύπαρξη λοιπόν μίας στρατηγικής με ξεκάθαρους στόχους είναι απολύτως απαραίτητη.

Κάθε ναυτιλιακή επιχείρηση, η οποία αποφασίζει να σχεδιάσει τη στρατηγική της θα πρέπει να μελετήσει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος, να ιεραρχήσει τους στόχους της, να τους συνδυάσει με τα διαθέσιμα μέσα και τελικά να καθορίσει τον αποτελεσματικότερο συνδυασμό των μέσων αυτών, ούτως ώστε να προωθήσει τους ιεραρχημένους στόχους.

Η ναυτιλιακή βιομηχανία συγκροτείται από ένα σύνολο ξεχωριστών αγορών, άλλοτε τοπικών και άλλοτε εθνικών, περιφερειακών και παγκόσμιων, που διαφοροποιούνται, ως προς τον τύπο του μεταφερόμενου φορτίου και του πλοίου, τις απαιτήσεις των θαλάσσιων διαδρομών και το γεωγραφικό καταμερισμό (*Γκιζιάκης, Παπαδόπουλος, Πλωμαρίτου, 2002*).

Η χρηματοοικονομική κρίση που έπληξε την παγκόσμια οικονομία το 2008, συνέβαλλε στη δραματική πτώση του διεθνούς εμπορίου το τέλος του 2008 και κατά το 2009 προκάλεσε τη ραγδαία μείωση των ναύλων και την πτώση των αξιών των πλοίων, φέρνοντας πολλές ναυτιλιακές εταιρείες αντιμέτωπες με σημαντικές προκλήσεις για την μελλοντική τους πορεία. Σήμερα, οι διοικήσεις των ναυτιλιακών εταιρειών έχουν μπροστά τους τεράστιες προκλήσεις που προκύπτουν από το αίσθημα αβεβαιότητας στην αγορά, τα ευμετάβλητα ναύλα και τον περιορισμό της χρηματοδότησης μέσω νέων δανείων. Ζητήματα που οι λύσεις τους απαιτούν σκληρές διαπραγματεύσεις μεταξύ πλοιοκτητών, ναυλωτών, ναυπηγείων και, βεβαίως, τραπεζών.

Ναυτιλία ονομάζεται το σύνολο των μεθόδων, διαδικασιών και ενεργειών που εφαρμόζονται έτσι ώστε, ένα σκάφος, να ταξιδέψει από ένα μέρος της γης σ' ένα άλλο, με ασφάλεια και ταχύτητα. Η ναυτιλία είναι ταυτόχρονα επιστήμη και τέχνη. Με την γνώση της, κανείς μπορεί να υπολογίσει την πορεία και το στίγμα του στην θάλασσα. Από την αρχαιότητα μέχρι σήμερα, η θάλασσα αποτέλεσε το φορέα επαφής μεταξύ των λαών και συνέβαλε στη βελτίωση του πολιτισμού, στην ανταλλαγή των αγαθών, στην κυκλοφορία των πνευματικών ιδεών και στην κατανόηση μεταξύ των διαφόρων πολιτισμών. Οι πρώτοι καπετάνιοι, διαπίστωσαν γρήγορα τις τεράστιες δυνατότητες

επικοινωνίας που προσφέρουν οι θαλασσινοί δρόμοι. Η γνώση της ναυτιλίας ήταν απαραίτητη για την ασφάλεια αλλά και την συντόμευση των πλόων.

Μετά την ανάπτυξη της ναυπηγικής βιομηχανίας, η οποία προκάλεσε την μείωση για ζήτηση χωρητικότητας, ενώ ταυτόχρονα αύξησε την ελαστικότητα της προσφοράς χωρητικότητας, η βιομηχανία της ναυτιλίας από χαμηλού κινδύνου βιομηχανία πέρασε στις βιομηχανίες υψηλού κινδύνου, διότι πλέον το επίπεδο των ναύλων διατηρείται χαμηλό ή ζημιολόγο για μεγάλο χρονικό διάστημα (*Donnovan and Bonney, 2006*). Η ναυτιλία είναι αναγκαίο να θεωρείται και να αντιμετωπίζεται ως ένα σύνολο που αποτελείται από διαφορετικές, διακριτές αγορές, όμως την ίδια στιγμή αποτελεί μία ενιαία βιομηχανία, όπου δραστηριοποιούνται ναυτιλιακές επιχειρήσεις, που έχουν ίδια βασικά χαρακτηριστικά λειτουργίας, παρότι οι δραστηριότητές τους μπορεί να αποκλίνουν σε μεγάλο βαθμό.

Κεφάλαιο 1

Η ναυτιλιακή επιχείρηση

1.1 Οργάνωση της ναυτιλιακής ως κοινωνική οντότητα

Για να αντιληφθούμε την οργάνωση ως κοινωνική οντότητα θα πρέπει να αντιληφθούμε ποια είναι η σημασία της οργάνωσης γενικότερα. Η αποτελεσματικότητα, λοιπόν, είναι ένας από τους στόχους που καλείται να υπηρετήσει μια οργάνωση και το ερώτημα είναι αν υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο μοντέλο οργάνωσης που να οδηγεί σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, το οποίο να έχει καθολική εφαρμογή. Δυστυχώς κάτι συγκεκριμένο δεν μπορεί να υπάρξει αλλά στην παρούσα εργασία θα προσπαθήσουμε να ακολουθήσουμε κάποιες βασικές αρχές για να το εξηγήσουμε.

Κοινωνική οντότητα ορίζεται η οργάνωση η οποία είναι μια διακρινόμενη κοινωνική οντότητα ή μια ένωση ή ένα σύνολο ανθρώπων, η οποία μέσω της διαίρεσης της εργασίας, δομών συστημάτων και σχεδίων επιδιώκει την επίτευξη σε χρονική διάρκεια σκοπών και συγκεκριμένων επιτευγμάτων. *(Σημειώσεις από το πανεπιστήμιο Αιγαίου του κ. Γεώργιου Βαγγέλα)*. Τα βασικά στοιχεία που τη συνιστούν είναι πολλά με βασικότερο απ όλους τους ανθρώπους. Μια επιχείρηση δεν επιτρέπεται ποτέ να παραβλέψει το δυναμικό προσωπικό της και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες συνυπάρχει και εξελίσσεται.

1. Άνθρωποι: Η οργάνωση αποτελείται από ανθρώπους οι οποίοι αλληλεπιδρούν παίζοντας ρόλους που οδηγούν στην πραγματοποίηση των βασικών λειτουργιών και σκοπών της οργάνωσης. *(Σημειώσεις από το πανεπιστήμιο Κρήτης του διδασκ. Μανασάκη Κωνσταντίνου σελ.5)*

Ένα επιπλέον βασικό στοιχείο αποτελούν και οι σκοποί για τον οποίο υπάρχει η ναυτιλιακή επιχείρηση. Σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να παραβιάζει ούτε θεμέλια στα πλαίσια της ανθρώπινης ύπαρξης, αλλά ούτε και του περιβάλλοντος.

2. Σκοποί: Η οργάνωση έχει αποστολή και στόχους. Συνήθως οι στόχοι εκφράζουν τους ατομικούς και ομαδικούς στόχους ή ανάγκες των ατόμων ή ομάδων που

συνθέτουν ή επιδρούν στην οργάνωση. (Σημειώσεις απο το πανεπιστήμιο Κρήτης του διδασκ. Μανασάκη Κωνσταντίνου σελ. 5)

Άλλος ένα κατασταλτικός παράγοντας είναι η ανάλογη διαίρεση της εργασίας και μιλώντας γι αυτό εννοούμε την διαίρεση του προσωπικού στις κατάλληλες δομές ακολουθώντας διάφορα συστήματα και τα κατάλληλα σχέδια συμπεριλαμβανομένου του κανόνα της αζιοκρατίας.

3. Διαίρεση της εργασίας, δομές, συστήματα, σχέδια: Το συνολικό έργο της οργάνωσης διαιρείται σε καθήκοντα ή εργασίες, ομάδες των οποίων συνιστούν οι θέσεις εργασίας ή ρόλους που τα άτομα- μέλη αναλαμβάνουν να εκτελέσουν ή να παίξουν. Η λειτουργία και η δράση της οργάνωσης – ατόμων γίνεται σχεδιασμένα και συντονισμένα. (Σημειώσεις απο το πανεπιστήμιο Κρήτης του διδασκ. Μανασάκη Κωνσταντίνου σελ.5). Ως στόχος μιας οργάνωσης θα μπορούσε να ορισθεί μια επιθυμητή κατάσταση στην οποία επιδιώκει να φθάσει ή ένα αποτέλεσμα προς επίτευξη. Οι στόχοι θα μπορούσαν να διακριθούν σε δύο κατηγορίες;

Θεσμικούς και λειτουργικούς και έτσι λοιπόν αναλύονται ως εξής;

- Θεσμικοί: Πρόκειται ουσιαστικά για γενικούς και μη συγκεκριμένους στόχους ή επιδιώξεις που συνθέτουν την αποστολή της επιχείρησης. Αυτοί οι στόχοι ή αποστολή εκφράζουν το βασικό καθήκον της επιχείρησης απέναντι στην κοινωνία πράγμα που δικαιολογεί το δικαίωμα της δημιουργίας της.
- Λειτουργικοί: Εκφράζουν τα συγκεκριμένα αποτελέσματα, τα οποία επιδιώκει να επιτύχει. Κάποιοι από τους λειτουργικούς στόχους είναι τα συνολικά μεγέθη της επιχείρησης, η αγορά, η παραγωγή, οι άνθρωποι (όπως προαναφέρθηκε η ικανοποίηση των εργαζομένων) και οι καινοτομίες που σκοπό θα έχει την ανάπτυξη και την εξέλιξη της επιχείρησης στο περιβάλλον όπου υπάρχει.

4. Σύνορα: Η οργάνωση είναι διακριτή από το περιβάλλον μέσω των συνόρων. Αποτελεί μια κοινωνική οντότητα με δικά της στοιχεία και χαρακτηριστικά, δομές , σκοπούς, άτομα κ.λ.π., που την ξεχωρίζουν από άλλες οργανώσεις και το περιβάλλον

της. (Σημειώσεις απο το πανεπιστήμιο Κρήτης του διδασκ. Μανασάκη Κωνσταντίνου σελ. 5).

Τέλος ασφαλώς είναι να ανάγκη να τηρείται σωστά και επιτρεπτά το πλαίσιο της χρονικής διάρκειας.

5. Χρονική διάρκεια: Η οργάνωση δεν αποτελεί αυθόρμητο και «στιγμιαίο» κοινωνικό φαινόμενο, αλλά έχει μια συνέχεια στο χρόνο. (Σημειώσεις απο το πανεπιστήμιο Κρήτης του διδασκ. Μανασάκη Κωνσταντίνου σελ. 5).

Το συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζεται πρώτο, διότι για να γίνει αντιληπτή ολόκληρη η ναυτιλιακή επιχείρηση σαν οντότητα θα είναι ανάγκη να διευκρινιστούν τα κοινωνικά πλαίσια μέσα στα οποία θα δημιουργηθεί ολόκληρη η επιχείρηση.

1.2 Οργάνωση της ναυτιλιακής ως λειτουργία της διοίκησης

Για να μπορέσουμε να μιλήσουμε για την διοίκηση γενικότερα θα πρέπει να αναφέρουμε αρχικά σε κάποιες γενικές έννοιες

Η σημασία του Management για την αποτελεσματικότητα της επιχείρησης είναι προφανής γιατί:

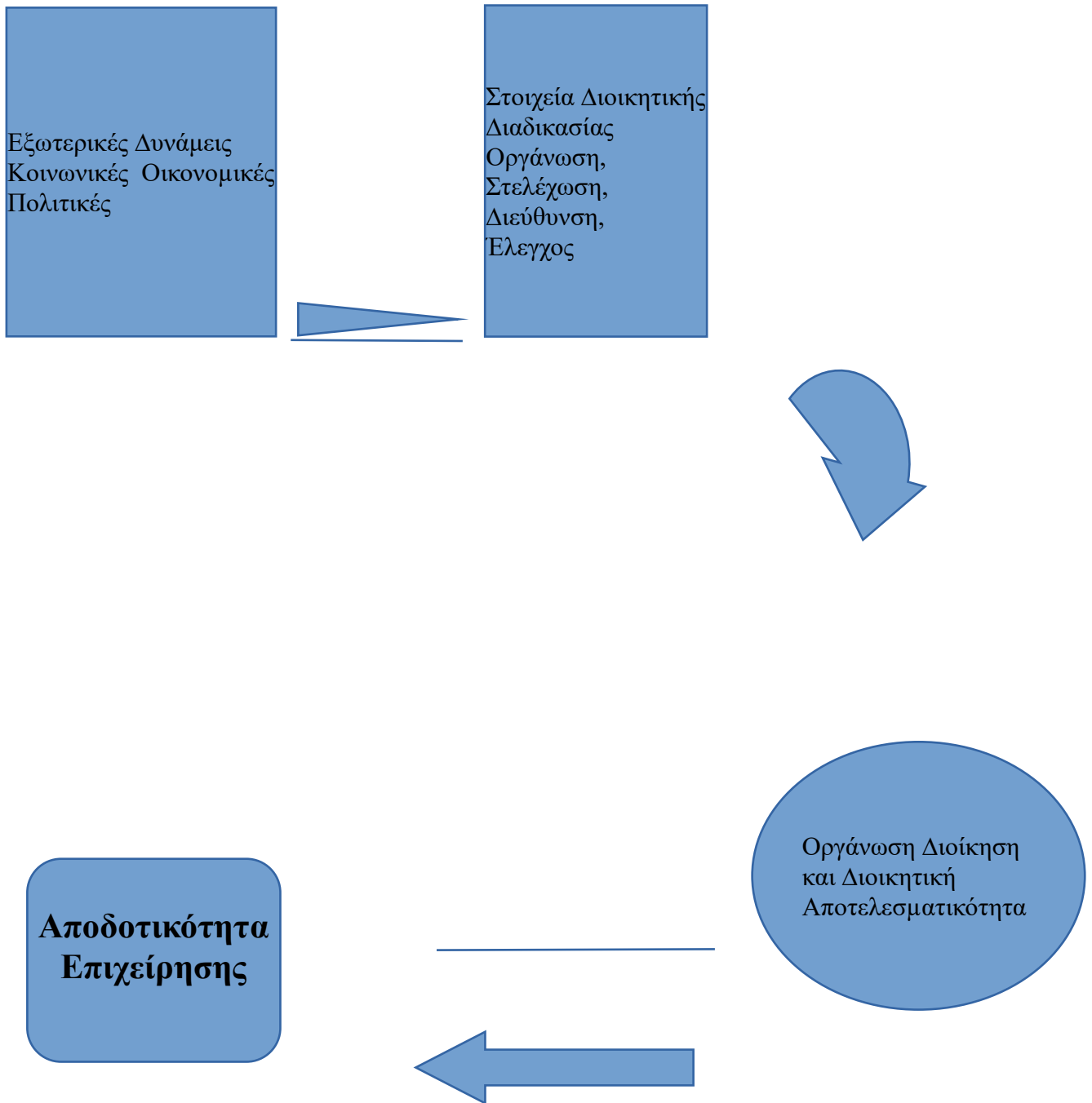
1. Με το κατάλληλο Management και το χειρισμό του ανθρώπινου παράγοντα είναι δυνατό ν' αυξηθεί η παραγωγικότητα της εργασίας του προσωπικού, ώστε με τα ίδια άτομα να παράγεται περισσότερο έργο, χωρίς ποιοτική υποβάθμιση.
2. Το Management είναι εκείνο που μπορεί να ελαττώσει τις θυσίες (σε κόπο και κόστος) για την πραγματοποίηση ενός αποτελέσματος που αν δεν είναι το

άριστο δυνατό, θα τείνει προς αυτό. Επομένως με το κατάλληλο Μ. μπορεί να βελτιωθεί η οικονομικότητα της επιχείρησης.

3. Το κατάλληλο Μ. μπορεί να επιτύχει τη βελτίωση της αποδοτικότητας των κεφαλαίων της επιχείρησης, με την καλύτερη αξιοποίηση τους, ώστε να αποδίδουν υψηλότερα καθαρά κέρδη.

Η διαχείριση πλοίων συνίσταται στην ασφάλιση, το πλήρωμα, τη διατήρηση και τη λειτουργία με πολλούς νόμους και κανονισμούς που πρέπει να πληρούνται. Οι ναυτιλιακές εταιρείες δεν μπορούν να παραμείνουν ζωντανές χωρίς διαχείριση και η διαχείριση είναι ο τρόπος για να εγκλιματιστούν κατάλληλα στο επιχειρηματικό τους περιβάλλον. Το επίτευγμα των ναυτιλιακών εταιρειών έγκειται στην αποτελεσματικότητα της διοίκησης. Καθώς η διαχείριση της ναυτιλίας είναι ένα τμήμα της διαδικασίας διαχείρισης, υπάρχουν πιθανότητες η διαχείριση να γίνει επιτυχημένη και αποτελεσματική εάν οι αναγνωρισμένοι ρόλοι χρησιμοποιηθούν σωστά από τις

εταιρείες σε όλα τα σημεία. Γι αυτό τον λόγο ας ρίξουμε μια ματιά σε κάποιους τρόπους διαχείρισης της διοίκησης.



Σχήμα 1: Παρουσίαση του τρόπου λειτουργίας μίας σωστά διαμορφωμένης επιχείρησης

Τεχνικές λειτουργίες

Είναι καθήκον της διοίκησης του πλοίου να ελέγχει τη διαμόρφωση του πλοίου να παραμένει σε καλή κατάσταση και επίσης να τηρεί επαρκώς τις διεθνείς οδηγίες όπως την ασφάλεια της ζωής στη θάλασσα, η πρόληψη της ρύπανσης από τα πλοία και πολλές άλλες λειτουργίες διαχείρισης. Είναι επίσης ζωτικής σημασίας η τήρηση του διεθνούς Κώδικα διαχείρισης ασφάλειας η οποία θα πρέπει να συμφωνεί με την εταιρεία για την αποφυγή τυχόν αδειών που μπορεί να προκύψουν ως αποτέλεσμα της αποτυχίας να λειτουργήσει μαζί με την εντολή. Το πλήρωμα διαχείρισης πλοίου έχει την ευθύνη επιπλέον για τον προστατευτικό εξοπλισμό και τα πρόσθετα πράγματα να είναι πάντα διαθέσιμα στα πλοία. (<https://www.transglobeacademy.com/functions-ship-management/>)

Λειτουργικές λειτουργίες

Η επιχειρησιακή διαχείριση συντηρεί το πλοίο και φροντίζει να προσφέρει την αποστολή στην οποία έχει αφιερώσει να εκτελέσει. Τα καθήκοντα είναι να ελέγχουν το πλήρωμα, τον ανεφοδιασμό των καυσίμων, την απασχόληση λιμενικών πρακτόρων και λογιστική και ούτω καθεξής. Η σημαία εγγραφής είναι απαραίτητη επειδή το ελάχιστο εργατικό δυναμικό καθορίζεται συνήθως από τον κανονισμό της χώρας εγγραφής. Η διοίκηση πλοίου πρέπει να είναι βέβαιη ότι τα μέλη της ομάδας ενός πλοίου ενεργούν σύμφωνα με τα πρότυπα εκπαίδευσης και πιστοποίησης της σύμβασης φυλακών. (<https://www.transglobeacademy.com/functions-ship-management/>)

Εμπορικές λειτουργίες

Το καθήκον της χαρτογράφησης και της τεκμηρίωσης μπορεί μερικές φορές να γίνει δύσκολο. Παρόλο που, μια εξαιρετική διαχείριση πλοίου πρέπει να γνωρίζει τις συνθήκες της αγοράς. Είναι σημαντικό για ένα ταξίδι να γίνει μια προσέγγιση πριν οριστικοποιηθεί η πρακτικότητα ενός ταξιδιού. Για παράδειγμα, θα μπορούσε να είναι εμπορικά εφικτό να αγνοηθεί ένα φορτίο και ένα οποιοδήποτε μέσο για μεταφορά εάν

γίνει γνωστό από νωρίς ότι δεν θα είναι άμεσα έτοιμο για ζήτηση στον τόπο όπου προορίζεται να σταλεί. (<https://www.transglobeacademy.com/functions-ship-management/>)

Για να το συνειδητοποιήσουμε όμως ειδικότερα θα πρέπει να αναλύσουμε τον όρο του Management, γενικότερα στα πλαίσια της επιχείρησης. Η σύγχυση όμως γύρω από την έννοια του Management παρατηρήθηκε τόσο στα πλαίσια της επιστήμης όσο και στα πλαίσια της πράξης. Στην πράξη, ο όρος Management χρησιμοποιήθηκε με διαφορετικό τρόπο ως διοίκηση, ως οργάνωση, ως διεύθυνση και ως διαχείριση, αλλά και ως σύνολο όλων των παραπάνω. Η επιστήμη, βρήκε τη χρυσή μέση γραμμή γι' αυτό το πρόβλημα και έδωσε στο Management την έννοια τόσο της διοίκησης όσο και της οργάνωσης και δημιουργήθηκε η Επιστήμη του Management με πλατιά έννοια, στην οποία η American Management Association έδωσε τον ορισμό της επιστήμης της οργάνωσης και της διοίκησης. (*Οργάνωση και διοίκηση επιχειρήσεων σελ.9*)

Είναι προφανέστατη η σημασία του Management για την αποτελεσματικότητα της επιχείρησης, καθώς:

1. Με το κατάλληλη διαχείριση στο Management και το χειρισμό του ανθρώπινου παράγοντα είναι δυνατό ν' αυξηθεί η παραγωγικότητα της εργασίας του προσωπικού, ώστε με τα ίδια άτομα να παράγεται περισσότερο έργο, χωρίς ποιοτική υποβάθμιση.
2. Το Management είναι εκείνο που πραγματικά έχει την δυνατότητα να ελαττώσει τις θυσίες (σε κόπο και κόστος) για την πραγματοποίηση ενός αποτελέσματος που αν δεν είναι το άριστο δυνατό, θα τείνει προς αυτό. Συμπερασματικά λοιπόν

με το κατάλληλο Management μπορεί να βελτιωθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό η οικονομική κατάσταση μιας επιχείρησης.

3. Το κατάλληλο management μπορεί να επιτύχει τη ενίσχυση της αποδοτικότητας των κεφαλαίων της επιχείρησης, με την καλύτερη αξιοποίηση τους, ώστε να αποδίδουν υψηλότερα καθαρά κέρδη.

1.3 Τα μέρη της ναυτιλιακής επιχείρησης

Η οργανωτική δομή μιας ναυτιλιακής επιχείρησης θα πρέπει σχεδιάζεται με τέτοιο τρόπο ώστε να προβλέπει το ποιος πρόκειται να εκτελέσει ένα έργο και ποιο έργο, να προβλέπει ποιος είναι ο υπεύθυνος και για ποια αποτελέσματα, να αντιμετωπίζονται τα εμπόδια που προκαλούνται στην απόδοση της ναυτιλιακής επιχείρησης, εξαιτίας πιθανής σύγχυσης και αβεβαιότητας του καθήκοντος και τέλος να προσφέρει δίκτυα επικοινωνίας και λήψης αποφάσεων που να υποστηρίζουν τους εταιρικούς στόχους της ναυτιλιακής επιχείρησης. (*Harold Koontz, (1990), Essentials of management, Management series McGraw-Hill series in management schaums outline series in accounting, business and economics, σελ. 134*).

Στόχος της οργάνωσης είναι η ορθολογικότερη εκμετάλλευση των πλοίων μίας επιχείρησης. Συνεπώς, με βάση το κριτήριο της χωρητικότητας και αν ληφθούν υπόψιν ορισμένα χαρακτηριστικά του ναυτικού στόλου, όπως το μέσο μέγεθος των πλοίων, η ειδίκευσή τους και ο μεγάλος αριθμός των επιχειρήσεων μπορεί να υπηρετήσει με ικανοποιητικό τρόπο μια τέτοια ανάλυση τμηματοποίησης κατά λειτουργία, που είναι και η παραδοσιακή τμηματοποίηση των ναυτιλιακών επιχειρήσεων, όπως

παρουσιάζεται παρακάτω: (Χαράλαμπος Κ. Κανελλόπουλος, (2002), *Διοίκηση προσωπικού- Ανθρώπινου δυναμικού θεωρία και πράξη*, Αθήνα)

- Το τμήμα της Γραμματείας: έχει το γενικό αρχείο της εταιρίας, την διαχείριση της επικοινωνίας, διεκπεραιώνει την αλληλογραφία της εταιρίας και φροντίζει για την έγκαιρη αποστολή των εντύπων στα πλοία.
- Το Τεχνικό τμήμα: παρακολουθεί τα πλοία της επιχείρησης από τεχνική άποψη ώστε αυτά να είναι πάντα σε επιχειρησιακή ετοιμότητα. Ενώ, παράλληλα, παρακολουθεί την συντήρηση και την επισκευή των πλοίων.
- Το τμήμα Προμηθειών: ασχολείται με τον εφοδιασμό των πλοίων σε τρόφιμα, αναλώσιμα υλικά και ανταλλακτικά.
- Το τμήμα των Ασφαλίσεων: ασχολείται με την ασφάλιση του πλοίου και με τη διεκπεραίωση όλων των ασφαλιστικών διεκδικήσεων.
- Το Λογιστήριο: παρακολουθεί και καταγράφει την οικονομική κατάσταση της εταιρίας.
- Το τμήμα των Πληρωμάτων: επιλέγει τους ναυτικούς για την στελέχωση των πλοίων.
- Το τμήμα Προσωπικού: ασχολείται με την εποπτεία και τον έλεγχο της απόδοσης των εργαζομένων της εταιρίας.
- Το τμήμα Ναυλώσεων: ασχολείται με την εξεύρεση ναύλων για τα πλοία της επιχείρησης.

- Το Νομικό τμήμα: έχει την εποπτεία και τον προσδιορισμό των νομικών ζητημάτων σε όλα τα τμήματα και τις αμοιβαίες σχέσεις τους.
- Το τμήμα Επιχειρήσεων – Operations : θεωρείται πολύ βασικό τμήμα σε μια ναυτιλιακή εταιρία και συνήθως δεν διαχωρίζεται από το τμήμα ναυλώσεων, πληρωμάτων και αρχιπλοιάρχων. Ασχολείται κατά κύριο λόγο με την αποτελεσματική διαχείριση των πλοίων δηλαδή την επιλογή σημαίας και των πληρωμάτων των πλοίων καθώς και με τους ναύλους αυτών και συχνά απαιτείται συνεργασία του τμήματος αυτού με όλα τα άλλα τμήματα της εταιρείας.
- Το τμήμα Ποιότητας και Ασφαλείας: Ασχολείται με την τήρηση των κανόνων ποιότητας και διαδικασιών που ορίζει ο Διεθνής Κώδικας Ασφαλούς Διαχειρίσεως (ISM code) και ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO). Στελεχώνεται κυρίως από άτομα με γνώση όλων των διαδικασιών της εταιρείας.

1.4 Συνεργασία των στελεχών της ναυτιλιακής επιχείρησης

Κρίσιμης σημασίας επίσης είναι και η συνεργασία των στελεχών μεταξύ τους, αλλά για να το κατανοήσουμε αυτό εκτενέστερα θα πρέπει να δούμε τα επίπεδα εξουσίας και ιεραρχίας □ Η συνεχής γραμμή εξουσίας που εκτείνεται από το ανώτατο επίπεδο ενός οργανισμού μέχρι το χαμηλότερο επίπεδο και προσδιορίζει το

ποιος αναφέρεται σε ποιον και πως μοιράζεται η εξουσία η ευθύνη και η ενότητα εντολής.

Ο αριθμός των εργαζομένων που μπορούν να διοικηθούν αποτελεσματικά από ένα προϊστάμενο εξαρτάται από:

- τις ικανότητες του διοικητικού στελέχους
- τα χαρακτηριστικά εργαζομένων
- τα χαρακτηριστικά του προς εκτέλεση έργου τον βαθμό ομοιότητας εργασιών
- το πόσο περίπλοκες είναι οι εργασίες
- την απόσταση των υφισταμένων κατά την εκτέλεση του έργου
- τον βαθμό τυποποίησης των εργασιών

Γι αυτό θα ήταν επίσης εφικτό να το κατανοήσουμε μέσα από τα πλαίσια ενός παραδείγματος, της Λειτουργικής δομής (functional structure) κατά την οποία επιτελείται ο διαχωρισμός της επιχείρησης με βάση τις απαραίτητες λειτουργίες, οι δραστηριότητες ομαδοποιούνται με βάση τις λειτουργικές ειδικεύσεις, οι θέσεις εργασίας που σχετίζονται με την ίδια λειτουργία τοποθετούνται στο ίδιο τμήμα και αποτελεί μία παραδοσιακή μορφή οργάνωσης των ναυτιλιακών επιχειρήσεων.

Κυριότερος σκοπός είναι να παρέχει κεντρικό έλεγχο μεταξύ των στελεχών και να γίνεται ξεκάθαρος ορισμός αρμοδιοτήτων, με εμβάθυνση σε λειτουργικά ζητήματα. Επίσης προωθείται η ανάπτυξη εξειδίκευσης στο προσωπικό με

αποτέλεσμα να προάγεται αυξημένη αποτελεσματικότητα. Μπορούν να δημιουργηθούν όμως παρ' όλα αυτά κάποιες αρνητικές πλευρές, όπως η επικέντρωση σε στόχους τμήματος σε βάρος των συνολικών στόχων, να δημιουργηθούν προβλήματα επικοινωνίας, να προχωρήσουν στην δημιουργία στελεχών με υψηλή εξειδίκευση αλλά με αδυναμία ολικής εποπτείας και φυσικά με δυσκολία προσαρμογής σε αλλαγές.

Τα στελέχη συμπερασματικά θα πρέπει να έχουν ως πρωτεύον στόχο τους να συνεργάζονται μεταξύ τους χωρίς φυσικά να παραμελούν την ανάπτυξη του τομέα τους.

1.5 Τρόπος λειτουργίας και στόχοι των ναυτιλιακών επιχειρήσεων

Το κυριότερο συστατικό στοιχείο για την επιτυχία μιας επιτυχίας είναι ο ακριβής προσδιορισμός και η ορθή λειτουργία της διοίκησης μιας οποιασδήποτε επιχείρησης, στην περίπτωση μας, μιας ναυτιλιακής. Οι σύγχρονες μεγάλες ναυτιλιακές εταιρίες και ιδιαίτερα αυτές που παρακολουθούν διεθνή πρότυπα οργάνωσης, δομούνται οργανωτικά συνύθως σε ομίλους εταιριών. Υπάρχει η εταιρεία διοίκησης, η λεγόμενη MC (management company), που διέπεται στην πράξη π.χ. από τους νόμους της Λιβερίας, ή άλλης χώρας, και η οποία διοικεί και διαχειρίζεται έναν αριθμό πλοίων. Τα πλοία αυτά, κατά κανόνα, ανήκουν σε ατομικές (πλοιοκτήτριες) εταιρίες που διέπονται από τους νόμους της Λιβερίας, του Παναμά ή της Κύπρου ή άλλων κρατών. Η εταιρία διοίκησης M.C μπορεί να οριστεί σαν η εταιρία που έχει την πλήρη και αποκλειστική ευθύνη για την διοίκηση και την διαχείριση (operation) των πλοίων ενός στόλου.

Η M.C ενδέχεται να συνεπικουρείται στην πράξη από έναν αριθμό άλλων εταιριών, με συγκεκριμένους σκοπούς, ακόμη και από θυγατρικές, ή άλλου δεσμού εταιρίες ή γραφεία σε άλλες χώρες. Συναντάται στην πράξη ακόμα και η πρακτική χωριστής εταιρείας που ενεργεί σαν ενδιάμεσος εκναυλωτής, πλοίων ξένης πλοιοκτησίας, με

σκοπό το κέρδος, από την διαφορά των επιπέδων των ναύλων μεταξύ του τελικού εκ ναυλωτή, του πλοιοκτήτη και του ενδιάμεσου εκ ναυλωτή.

Η διαφορά μεταξύ ναυλώσεως πλοίων εταιρειών που ανήκουν στο όμιλο και εταιρειών που ανήκουν σε τρίτους, είναι η συνέχεια της διοίκησης, που δεν υπάρχει στη δεύτερη περίπτωση. Αυτή η δεύτερη περίπτωση σκοπεύει όπως τονίσαμε στην εκμετάλλευση ευκαιριών, που προκύπτουν από τις διακυμάνσεις των ναύλων. Η πρακτική αυτή έχει όμως σαν αποτέλεσμα την αυξομείωση του μεγέθους της Μ.Σ. η οποία έτσι διαχειρίζεται ασφαλώς ένα αυξομειούμενο αριθμό πλοίων «ιδίων» και «ξένων». Οι περισσότεροι όμιλοι περιλαμβάνουν μια ή περισσότερες μη πλοιοκτήτες εταιρείες λογιστικές, ναυλώσεων, επάνδρωσης πλοίων, ασφαλίσεων, χρηματοοικονομικών, τεχνικών / μηχανικών και διαχείριση μετρητών. Όπως όλα τα πράγματα που σχετίζονται με τις επιχειρήσεις, έτσι και η οργανωτική μορφή από πολλά στάδια για να καταλήξει στους σημερινούς τύπους.

Η οργάνωση στη ναυτιλιακή επιχείρηση εξαρτάται από τη μορφή και τους στόχους αυτής της επιχείρησης, και επηρεάζεται από την τεχνολογία που υπάρχει, καθώς και από τις αρχές Management. Επίσης, καθοριστικό πόλο παίζει και το μέγεθος της επιχείρησης. Το καθ' εαυτό διοικητικό έργο συνίσταται στην αναζήτηση, την επιλογή και τη συστηματοποίηση μεθόδων αποτελεσματικής αξιοποίησης των πάσης φύσεως δυνατοτήτων των της ομάδας και των μέσων που αυτή έχει στη διάθεση της.

Με βάση αυτές τις σκέψεις, θα πρέπει να δεχτούμε ότι η διοίκηση σαν φαινόμενο κοινωνικό είναι τόσο παλαιά όσο είναι και η ύπαρξη ανθρώπινης ομάδας επάνω στη γη. Στις πρωτόγονες κοινωνίες, ο αρχηγός της οικογένειας, της φυλής κλπ., ως πρόσωπο επιφορτισμένο με τη διοίκηση της αντίστοιχης ομάδας, έπρεπε να συντονίζει τις προσπάθειες για την αντιμετώπιση προβλημάτων, όπως ήταν η αναζήτηση και εξασφάλιση τροφής, η λήψη μέτρων προστασίας απέναντι στους διάφορους κινδύνους κ.ο.κ.

Με το πέρασμα του χρόνου, η εγκατάλειψη της περιπλάνησης και η μόνιμη εγκατάσταση σε ορισμένο χώρο, η βαθμιαία πρόοδος της γνώσης και η πληθυσμιακή διεύθυνση των ανθρωπίνων ομάδων, συνετέλεσαν στη δημιουργία πολύπλοκων κοινωνικών σχέσεων και στην αύξηση των κοινωνικών αναγκών και κατέστησαν τη

διοικητική λειτουργία περισσότερο αναγκαία αλλά και περισσότερο πολύπλοκη. Στη εποχή μας, περισσότερο από κάθε άλλη εποχή, διοίκηση αποτελεί πρωταρχικής σημασίας κοινωνική λειτουργία, απαραίτητη για τη θεμελίωση του σύγχρονου κράτους, αλλά και των παραμέτρων του πλήθους και της ποικιλίας οργανώσεων ή ομάδων, οι οποίες συγκροτούνται και λειτουργούν στα πλαίσια της σύγχρονης κοινωνίας.

Ο τρόπος λειτουργίας λοιπόν βασίζεται πάνω σε κάποιες παραμέτρους

- **Γενική Διεύθυνση (General Management)** Το κέντρο επιχειρήσεων και στρατηγικών αποφάσεων της ναυτιλιακής Εταιρείας. Δίνει κατευθύνσεις, συντονίζει και συνεργάζεται με όλα τα τμήματα της επιχείρησης. Καθορίζει τις σχέσεις της Εταιρείας με τον ευρύτερο ναυτιλιακό χώρο (κράτος σημαίας, τράπεζες, ασφαλιστικούς οργανισμούς κλπ). Έχει επικεφαλής ένα έμπειρο στέλεχος, πού μπορεί να είναι και ο ίδιος ο πλοιοκτήτης, πλαισιωμένο από επιτελείο με σφαιρική αντίληψη του ναυτιλιακού χώρου. *(Γουλιέλμος Αλέξανδρος, Διοίκηση επιχειρήσεων: εισαγωγή για στελέχη ναυτιλιακών επιχειρήσεων. Εισαγωγή στη μη-γραμμική διοίκηση, εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα, 2002)*

- **Λογιστήριο:** Το λογιστήριο αποτελεί ένα από τα κυριότερα - αν όχι το κυριότερο τμήμα - μιας επιχείρησης, καθώς εκεί ελέγχονται τα έσοδα και τα έξοδα της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων πληρωμών μισθών, εξόφληση τιμολογίων και εισπράξεις. Πολλές ναυτιλιακές εταιρείες μάλιστα έχουν και διαφορετικό λογαριασμό για κάθε πληρωμή. Ειδικότερα: *(Γουλιέλμος Αλέξανδρος, Διοίκηση επιχειρήσεων: εισαγωγή για στελέχη ναυτιλιακών*

επιχειρήσεων. Εισαγωγή στη μη-γραμμαμική διοίκηση, εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα, 2002)

- Master General Accounts Πρόκειται για τους λογαριασμούς των πλοιαρχών των πλοίων και έχουν σχέση με την πληρωμή των πληρωμάτων.
 - Invoice Reporting Αφορά στην πληρωμή και την καταχώρηση των τιμολογίων, τα οποία εκδίδονται προς πληρωμή των εξόδων των πλοίων.
 - Insurance Πρόκειται για το λογαριασμό που αφορά στην ασφάλεια του πλοίου. Χρήματα, δηλαδή, τα οποία προορίζονται αποκλειστικά για την πληρωμή των ασφαλιστικών εταιρειών.
 - Disbursements Agency Οι πράκτορες των πλοίων είναι επιφορτισμένοι να διεκπεραιώνουν πληθώρα υποθέσεων για λογαριασμό των πλοίων. Αυτός λοιπόν είναι ο λογαριασμός από τον οποίο λαμβάνουν την αμοιβή τους. (Βάκαλος Πέτρος, *Επιχειρησιακό σχέδιο δημιουργίας ναυτιλιακής εταιρείας, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών, χ.ό., 2010*)
- **Τμήμα Επιχειρήσεων (Operations department):** Ασχολείται με την ομαλή και αποτελεσματική λειτουργία των πλοίων της Εταιρείας σύμφωνα με τις συμβατικές τους υποχρεώσεις απέναντι στους Ναυλωτές. Η παρακολούθηση των πλοίων γίνεται με επικεφαλής ένα έμπειρο στέλεχος, κατά κανόνα έναν πλοίαρχο Ε.Ν. Το συγκεκριμένο τμήμα παλιότερα στελεχωνόταν κατά βάση από πλοίαρχους, ενώ τώρα λόγω των αυξημένων απαιτήσεων γίνονται αθρόες προσλήψεις οικονομολόγων και νομικών. Έχει αυξημένη βαρύτητα η λειτουργία του Τμήματος Λειτουργίας, καθώς αυτό είναι που ελέγχει την λειτουργία των πλοίων, την άφιξη τους στους λιμένες με την αντίστοιχη παρουσία των πρακτόρων τους. Επίσης, σε συνεννόηση με το Λογιστήριο προβαίνει στην πληρωμή όλων των εξόδων των πλοίων και είναι υπεύθυνο να διαχειριστεί οποιαδήποτε κρίση ή πρόβλημα παρουσιαστεί είτε με το φορτίο, είτε με τους επιβάτες είτε με το πλήρωμα. Τέλος, από εκεί ελέγχονται και

τηρούνται τα υπογραφέντα ναυλοσύμφωνα. Το Operation Department είναι η καρδιά της Ναυτιλιακής Επιχείρησης. Στο τμήμα αυτό, τα στελέχη ασχολούνται αποκλειστικά με τα ταξίδια των πλοίων. Το Operation Department αναλαμβάνει το πλοίο, αμέσως μετά τη ναύλωσή του, από το Chartering Department και το παρακολουθεί παρέχοντας υποστήριξη και συμβουλές στο πλήρωμά του, μέχρις ότου ολοκληρώσει τις υποχρεώσεις του, από τη ναύλωση.

- **Τμήμα πληρωμάτων** (Crew management ή Marine department) Έχει τη σημαντική ευθύνη της επιλογής αξιωματικών και πληρωμάτων για την επάνδρωση των πλοίων. Έχει επικεφαλής σχεδόν πάντα ένα πλοίαρχο Ε.Ν. Κατά κανόνα παλαιό στέλεχος της εταιρείας, με εμπειρία στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, τον Αρχικαπετάνιο της Εταιρείας, όπως κοινώς αποκαλείται. Πρόκειται για το τμήμα εκείνο που ελέγχει τον ειδικό λογαριασμό Mastel· General Accounts, που αναφέρθηκε ανωτέρω, και προορίζεται για την στελέχωση των πλοίων με το κατάλληλο πλήρωμα, είτε είναι νέο είτε προς αντικατάσταση.

- **Τεχνικό Τμήμα** (Technical department) Το Τεχνικό Τμήμα έχει ως πεδίο δράσης την συντήρηση των πλοίων της εταιρείας, των μηχανημάτων και τον προγραμματισμό των επισκευών και επιδιορθώσεων που πρέπει να γίνουν. Γενικώς, αναλαμβάνει οτιδήποτε σχετίζεται με την τεχνική συντήρηση του πλοίου. Έχει την ευθύνη της παρακολούθησης της καλής λειτουργίας και της συντήρησης των πλοίων ώστε αυτά να είναι πάντα σε πλήρη επιχειρησιακή ετοιμότητα. Πρωτοστατεί στις ναυπηγήσεις, τις δεξαμενές και τις επισκευές των πλοίων της Εταιρείας. Έχει επικεφαλής συνήθως έναν πολύ έμπειρο Ναυπηγό ή Α' μηχανικό Ε.Ν., τον Αρχιμηχανικό και στελεχώνεται από ναυπηγούς, τεχνικούς και μηχανικούς Ε.Ν. διαφόρων ειδικοτήτων . Είναι το τμήμα όπου η μηχανοργάνωση απαιτείται καθώς μπλέκονται πολλοί τεχνικοί όροι - άγνωστοι για τους περισσότερους που δεν έχουν ασχοληθεί - σημαντικοί για την λειτουργία του πλοίου και των μηχανών, καθώς επίσης πρόκειται και για το τμήμα εκείνο όπου απαιτεί υψηλότατα κονδύλια.

- **Τμήμα ναυλώσεων** (Chartering and brokering department) Ασχολείται με την αναζήτηση ναύλων για τα πλοία από τη διεθνή ναυλαγορά. Στελεχώνεται από στελέχη εξειδικευμένα σε θέματα ναυλώσεων που περιλαμβάνουν και

πλοιάρχους. Υπάρχουν όμως και μεγάλα ναυτικά γραφεία, που ασχολούνται αποκλειστικά με τις ναυλώσεις πλοίων διαφόρων εταιρειών, τα αποκαλούμενα ναυλομεσιτικά γραφεία. Πολλές ναυτιλιακές εταιρείες συνεργάζονται με αυτά. Το πεδίο εργασιών του ανήκει η εμπορική προώθηση των πλοίων και η σύναψη κερδοφόρων ναυλοσυμφώνων που θα αφορούν στην εκμετάλλευση του στόλου της εταιρείας. Δεν είναι λίγες οι εταιρείες που θεωρούν πιο επικερδές να αναθέτουν τις ναυλώσεις σε άλλες εταιρείες, το οποίο αντικείμενο απασχόλησης τους είναι αποκλειστικά αυτό. Βέβαια, πάντως αυτό έχει να κάνει με την στελέχωση της εκάστοτε εταιρείας και τις δυνατότητές της να διαχειριστεί η ίδια το στόλο της. Δηλαδή σε μία μεγάλη εταιρεία με ομοιογενή στόλο απαιτείται να υπάρχει και το αντίστοιχο τμήμα ναυλώσεων εντός των τειχών της ναυτιλιακής.

- **Τμήμα ασφαλίσεων** (Insurance and claims department) Ασχολείται με την ασφαλιστική κάλυψη κάθε πλοίου και των επιβαινόντων που βρίσκονται σε αυτό καθώς και με τη διεκπεραίωση όλων των υποθέσεων που έχουν σχέση με την ασφάλιση (δικεκδικήσεις από και προς) . Στελεχώνεται από νομικούς εξειδικευμένους σε θέματα ναυτικού δικαίου και ασφαλίσεων ναυτικού περιεχομένου καθώς και από πλοιάρχους Ε.Ν.

- **Τμήμα Ποιότητας και Ασφαλείας** (Quality and Safety department) Το τμήμα αυτό καθιερώθηκε από τα μέσα της δεκαετίας του '90, προκειμένου να τηρούνται οι κανόνες ποιότητας και οι διαδικασίες που ορίζει ο Διεθνής Κώδικας Ασφαλούς Διαχείρισεως (ISM Code) του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO). Στελεχώνεται κυρίως από άτομα με γνώσεις από όλες τις δραστηριότητες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων και έμπειρων πλοιαρχών και μηχανικών Ε.Ν. Πρόκειται για ένα σχετικά νέο - για τα ελληνικά δεδομένα - τμήμα το οποίο σε συνεργασία με άλλα τμήματα προσπαθεί να θέσει σε εφαρμογή τις κοινοτικές οδηγίες διασφάλισης ποιότητας και ασφάλειας, ελέγχοντας ποιοτικά όλες τις διαδικασίες που διενεργούνται στη ναυτιλιακή εταιρεία αλλά και στα ίδια τα πλοία. (*Βάκαλος Πέτρος, Επιχειρησιακό σχέδιο δημιουργίας ναυτιλιακής εταιρείας, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών, χ.ό., 2010*)

- **Τμήμα προμηθειών** (Purchasing department) Έχει την ευθύνη του ανεφοδιασμού των πλοίων με τρόφιμα και κάθε είδους αναλώσιμα υλικά καθώς

και ανταλλακτικά. Στελεχώνεται συνήθως από πλοίαρχο ένα μηχανικό Ε.Ν. καθώς και από στελέχη έμπειρα στο χώρο των προμηθειών ναυτικών και άλλων υλικών. Το εν λόγω τμήμα μπορεί να είναι είτε αυτόνομο είτε το πεδίο εργασιών του να έχει αναλάβει το Τεχνικό Τμήμα. Στόχος του είναι ο έλεγχος, η αγορά και η προώθηση πλοίων , μηχανημάτων, ανταλλακτικών και εργαλείων.

- **Νομικό Τμήμα** (Legal department) Συναντάται κυρίως στις μεγάλες ναυτιλιακές επιχειρήσεις και στελεχώνεται από δικηγόρους εξειδικευμένους σε βασικά θέματα ναυτικού δικαίου.

Κεφάλαιο 2

Το προσωπικό των ναυτιλιακών επιχειρήσεων.

2.1 Προϋποθέσεις των ναυτιλιακών για να προσλάβουν προσωπικό

Ναυτική εργασία καλείται κάθε πνευματική ή σωματική εργασία, η οποία παρέχεται στο πλοίο από τον πλοίαρχο ή το πλήρωμα, με σκοπό την εκπλήρωση της αποστολής του πλοίου, ως μέσο διεθνών μεταφορών (*Βλάχος και Νικολαΐδης, 1999 σελ.23*). Το πλοίο βρίσκεται συνεχώς σε κίνηση, αφού η κύρια δραστηριότητά του δεν είναι άλλη από την μεταφορά προϊόντων, εμπορευμάτων ή ατόμων. Έτσι, τα πλοία κινούνται σε διεθνή ύδατα για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Πρέπει παρακάτω να παρουσιαστούν κάποιοι παράμετροι που θα πρέπει να αποδεχθούν και οι εργοδότες αλλά και οι εργαζόμενοι προκειμένου να μπορέσουν να συνεχίσουν σε μία κοινή επαγγελματική πορεία.

Είναι λοιπόν ιδιαιτερότητα ότι τα πληρώματα μπορεί να λείπουν για μεγάλα χρονικά διαστήματα από τα σπίτια και τις οικογένειές τους. Ο ναυτικός ζει και εργάζεται για μεγάλα χρονικά διαστήματα στο πλοίο, είναι υποχρεωμένος να ζει μακριά από την οικογένειά του, το περιβάλλον του και τα αγαπημένα του πρόσωπα, γεγονός που επιβαρύνει την ψυχολογία του εργαζόμενου ναυτικού, προκαλώντας συχνά προβλήματα με άμεση ή έμμεση επίδραση στη συμπεριφορά του και κυρίως στην απόδοσή του (*Bloor, M., Sampson, H., 2009*).

Η επάνδρωση των εμπορικών πλοίων καθώς και το κατά πόσο είναι έμπειροι και ικανοί οι ναυτικοί στα πλοία αυτά, είναι κάτι που κατέχει πολύ σημαντικό ρόλο στην ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής, στην προστασία της θάλασσας και στο 80% της διεξαγωγής του παγκόσμιου εμπορίου (*Huges, 2004*). Αντίστοιχα, με την θέσπιση του Κανονισμού STCW από τον IMO το έτος 1978, που αφορούσε την πρώτη διεθνή

σύμβαση για τα κριτήρια εκπαίδευσης και πιστοποίησης των ναυτικών, αποδείχθηκε έμπρακτα η σημασία του ανθρώπινου παράγοντα.

Σήμερα, παρόλο που πολλές διαδικασίες έχουν αυτοματοποιηθεί και έχει διευκολυνθεί η διαχείριση του πλοίου, είναι πολλά τα θέματα που το ανθρώπινο δυναμικό πρέπει να περνάει από την διαχείριση πάνω στο καράβι (*Klikauer and Morris, 2005*). Αυτή η ιδιαιτερότητα, σημαίνει ότι το πλήρωμα έχει σαφέστατα δυναμικό ρόλο και καθορίζει το πόσο ανταγωνιστικός μπορεί να είναι ο ναυτικός κλάδος. Πρωταρχικό ζήτημα αποτελεί η ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής, αφού ο τραυματισμός ή η απώλεια της ανθρώπινης ζωής, αποτελούν τραγικά γεγονότα, τα οποία είναι αναγκαίο να αποφεύγονται. Οι επιπτώσεις αυτών, πέρα από την εικόνα της ναυσιπλοΐας, επεκτείνονται και στην οικογένειά του ανθρώπου. (*De Bievre, 2005*).

Τα τελευταία χρόνια κάποιες εταιρείες προσπαθούν να βελτιώσουν τις συνθήκες διαβίωσης στο πλοίου, προσφέροντας μία σειρά προνομίων, εστιάζοντας έτσι στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των μελών του πληρώματος, αλλά και στη βοήθεια των οικογενειών τους. Έτσι, έχουν επιτραπεί οι επισκέψεις και τα ταξίδια των οικογενειών των ναυτικών, γεγονός που βοηθά στη βελτίωση της ψυχολογικής κατάστασης του ναυτικού, ο οποίος είναι λογικό να επιβαρύνεται από τη μακροχρόνια απουσία των αγαπημένων του προσώπων, αλλά και στην καλύτερη κατανόηση του ναυτικού επαγγέλματος από τις οικογένειες. (*Thomas M., Sampson H., Zhao M., 2003*).

Στα σύγχρονα πλοία οι συνθήκες διαβίωσης είναι ιδιαίτερα καλές. Τα μέλη του πληρώματος έχουν τις δικές τους καμπίνες, οι οποίες είναι πλήρως εξοπλισμένες με τις απαιτούμενες ανέσεις. Οι κοινόχρηστοι χώροι διαθέτουν αίθουσα ψυχαγωγίας με τηλεόραση, video, ηλεκτρονικά παιχνίδια, γυμναστήρια, κλπ. Επιπλέον, η πρόοδος της τεχνολογίας καθώς και η ανάπτυξη και πιο διαδεδομένη χρήση του διαδικτύου, σε συνδυασμό με την νέα πραγματικότητα που ισχύει στα νέας γενιάς Ηλεκτρονικά

Πληροφοριακά Συστήματα, έχουν διευκολύνει την επικοινωνία και έχουν εκμηδενίσει τις αποστάσεις ανάμεσα στους ναυτικούς και την ξηρά (*Manuel, 2011*).

Όλα τα παραπάνω, όσο και αν βελτιώνουν την ποιότητα ζωής των ναυτικών, δεν αποτελούν λύση για την αντιμετώπιση της κόπωσης, που αναμφίβολα αποτελεί το σοβαρότερο πρόβλημα της ναυτικής εργασίας, λόγω των αυξημένων απαιτήσεών της. Παράμετροι, όπως το άγχος και η ψυχολογική πίεση που ασκείται από ναυλωτές και πλοιοκτήτες, ιδιαίτερα λίγο πριν την προσέγγιση ενός λιμένα φορτοεκφόρτωσης, δύνανται να αποβούν μοιραίοι, αφού η βιασύνη ή ακόμα και τα μειωμένα αντανακλαστικά μπορούν να παίξουν καθοριστικό ρόλο σε κάποιο ατύχημα. Τέλος, εκτός των παραπάνω, κίνδυνοι παρουσιάζονται και σε άλλες περιπτώσεις, όπως είναι η αντιμετώπιση άσχημων καιρικών συνθηκών, η διέλευση από μέρη με φαινόμενα πειρατείας και φυσικά η περίπτωση σοβαρής βλάβης ή ακόμα και ατυχήματος (*Silos et al., 2012*).

Γίνεται, λοιπόν, φανερό από όλα τα παραπάνω ότι οποιοσδήποτε άνθρωπος αποφασίσει να ασχοληθεί με τον τομέα της ναυτιλίας πρέπει να είναι προετοιμασμένος για πάρα πολλές δυσκολίες. Γι αυτό και η εκάστοτε εταιρία θα πρέπει να ελέγχει όλες τις παραμέτρους και να ενημερώνει τον νέο εργαζόμενο, όπως επίσης πρέπει και εκείνη να ελέγχει με την σειρά της κάποια κριτήρια όπως;

- Το ποινικό μητρώο και το ιστορικό του ατόμου που επρόκειτο να προσλάβει
- Την οικογενειακή του κατάσταση
- Την ψυχολογική του κατάσταση με όλο τον παρελθοντικό υπόβαθρο, καθώς όπως ξεκάθαρα διασαφηνίστηκε στα παραπάνω η εργασία αυτή είναι μια

συνθήκη που προκαλεί άγχος και στρες , όπως και αποξένωση από τους οικείους για μεγάλο χρονικό διάστημα.

- Το επίπεδο μόρφωσης του μέλλοντα εργαζόμενου. Δηλαδή μέχρι ποιο επίπεδο έχει προχωρήσει η εξέλιξη του και πόσο είναι εφικτό ακόμα να ανέβει.
- Την συν εργατικότητα και το ομαδικό πνεύμα που θα πρέπει να επιδεικνύει ο κάθε εργαζόμενος προκειμένου το κλίμα που θα διαμορφώνεται να είναι ευχάριστο για όλους.

2.2 Ικανότητες του προσωπικού σε διάφορες θέσεις

Για να κατανοήσουμε ποιες θα πρέπει να είναι ικανότητες/δεξιότητες που θα πρέπει να έχει κάποιος εργαζόμενος ώστε να θεωρηθεί κατάλληλος για μια πρόσληψη, για μια προαγωγή, για μια εσωτερική μετακίνηση, για μια μεταγραφή, κλπ θα πρέπει να δούμε ανά κατηγορία πως χωρίζονται αυτές. Αυτές οι δεξιότητες διακρίνονται σε τυπικά προσόντα που αποκτάμε μέσω της εκπαίδευσης (πτυχία, διπλώματα, αποδεικτικά γνώσης & χρήσης Η/Υ, γλωσσομάθειας, κτλ) και τα οποία αποκαλούνται «hard skills», και σε χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ή συμπεριφορές, τα λεγόμενα «soft skills».

Στην εποχή μας είναι υψίστης σημασίας να κατέχει κάποιος αυτές τις δεξιότητες, οι οποίες μπορούν να τον κάνουν να ξεχωρίσει μέσα από ένα πλήθος καλά καταρτισμένων επαγγελματιών και συνεπώς μπορούν να αποτελέσουν καθοριστικό παράγοντα για την εύρεση ή μη εργασίας στον ναυτιλιακό κλάδο. Ειδικότερα, τα «soft skills» έχουν να κάνουν με δεξιότητες και συμπεριφορές που σχετίζονται με τον τρόπο που αλληλεπιδρά ο κάθε εργαζόμενος με τους συναδέλφους του, με τους προϊσταμένους του, με τους συνεργάτες του γενικότερα σε θέματα όπως η επικοινωνία, η ευελιξία, η καινοτομία, η ηγεσία, το πάθος, η πειστικότητα, η εξωστρέφεια, η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, το ομαδικό πνεύμα, το επιχειρηματικό πνεύμα, η διαχείριση του χρόνου, ο προσανατολισμός στο τελικό αποτέλεσμα, οι ικανότητες

διαχείρισης αλλαγών, ανάληψης ρίσκου, κτλ. Οι παρακάτω δεξιότητες θεωρούνται ως οι πιο προαπαιτούμενες δεξιότητες που αναζητούν οι εργοδότες στο ναυτιλιακό κλάδο.

Επικοινωνιακές δεξιότητες: Οι διαπροσωπικές και επικοινωνιακές δεξιότητες περιλαμβάνουν την ικανότητα κατά την οποία μπορεί ο άνθρωπος να ακούει και να παρατηρεί προκειμένου να κατανοεί πραγματικά, να συζητά, να μεταφέρει αποτελεσματικά τις σκέψεις και τις ιδέες του προφορικά ή γραπτά, να συσχετίζει και να εκφράζει ιδέες με ξεκάθαρο και αποτελεσματικό τρόπο, να αξιοποιεί στρατηγικές και δεξιότητες με αποτέλεσμα να συνεργαστεί με τους άλλους, να πείθει ή να επηρεάζει, να ενθαρρύνει για συμμετοχή, να ξέρει πως να διαπραγματεύεται, να δίνει και να παίρνει. Η επικοινωνία και οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις είναι ζωτικής σημασίας στον ναυτιλιακό κλάδο, όχι μόνο για λόγους παρακίνησης του προσωπικού, αλλά και για να επιτευχθούν οι επιχειρηματικοί στόχοι ενός οργανισμού. Για να μπορέσει το προσωπικό να κάνει τη δουλειά του σωστά και με ακρίβεια, χρειάζεται να αντιλαμβάνεται σωστά τόσο το δικό του ρόλο, όσο και των άλλων, όπως επίσης και να μπορεί να συνεργάζεται αποτελεσματικά και να λειτουργεί σαν μέλος μιας ομάδας. Αυτό επιτυγχάνεται μόνο μέσω της καλής επικοινωνίας και των διαπροσωπικών σχέσεων. Είναι αναγκαίο η προφορική και η οπτική επικοινωνία να είναι σε επίπεδα τέτοια που όχι μόνο να βοηθούν στη μεταφορά μηνυμάτων και στη συνεννόηση, αλλά και στη βελτίωση της κατανόησης, της συνεργασίας και κατά συνέπεια στην εξυπηρέτηση.

Συναισθηματική νοημοσύνη: Η συναισθηματική νοημοσύνη του κάθε ατόμου καθορίζει το πόσο εύκολα μπορούμε να δημιουργήσουμε σχέσεις με άλλους ανθρώπους, να μπούμε στη θέση τους και να προσπαθήσουμε να καταλάβουμε πώς αισθάνονται και τελικά προσδιορίζει το πόσο εύκολα μπορεί κανείς να κερδίσει την συμπάθεια των άλλων. Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι πολύ σημαντική όταν δουλεύουμε σε ομάδες ή έχουμε την ευθύνη μιας ομάδας και η ανάπτυξή της είναι ανεκτίμητη για την καθημερινότητά μας και την εξέλιξή στο ναυτιλιακό κλάδο. Ένας απλός τρόπος να την αναπτύξετε είναι να προσπαθείτε συνειδητά να «μπείτε στη θέση του άλλου», να νιώσετε τις ανάγκες και τις ανησυχίες του και να δείχνετε κατανόηση.

Ομαδικό πνεύμα στην εργασία: Η δεξιότητα εργασίας σε ομάδα σημαίνει να μπορεί κάποιος να λειτουργεί ομαλά και αποτελεσματικά σε συνεργασία με τους συναδέλφους του. Αυτό προϋποθέτει μια σειρά από άλλες δεξιότητες, όπως το να μπορεί να

ενθαρρύνει και να εμπνέει τα άλλα μέλη της ομάδας, να συνθέτει, να συμβιβάζει και κάποιες φορές να βάζει στην άκρη το «εγώ» του, να διαθέτει επικοινωνιακές και άλλες διαπροσωπικές δεξιότητες όπως η διαπραγμάτευση, η επιρροή και η κατανόηση. Η εργασία σε ομάδα αποτελεί προτεραιότητα για τους περισσότερους εργοδότες. Άτομα που μπορούν να ενδυναμώσουν την ομάδα, να συνεισφέρουν με νέες ιδέες, να διαθέτουν αφενός ηγετική ικανότητα και δεξιότητες λήψης αποφάσεων, αφετέρου ικανότητα να ακολουθούν οδηγίες και να παίζουν το ρόλο τους σε μια ομάδα, αξιολογούνται πολύ θετικά. Η ομαδική εργασία και η δυνατότητα να μπορεί να εργάζεται κάποιος σε ένα ομαδικό περιβάλλον, αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επίτευξη στόχων και αποτελεσμάτων για όλες τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην ναυτιλία.

Ευελιξία και προσαρμοστικότητα: Είναι η ικανότητα να προσαρμόζεστε σε αλλαγές και σε νέα δεδομένα, να προσαρμόζετε τα σχέδιά σας και αν χρειαστεί και τους στόχους σας και να αξιοποιείτε τις νέες πληροφορίες και τις καταστάσεις με τρόπο δημιουργικό. Στη διάρκεια του εργασιακού σας βίου θα χρειαστεί να αλλάξετε εργασία και εργοδότες, αλλά και να αντιμετωπίσετε αλλαγές στο πλαίσιο της εργασίας σας. Η δυνατότητα εύκολης και γρήγορης προσαρμογής είναι ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για σας, καθώς στην αγορά εργασίας του συγκεκριμένου κλάδου, εκτιμώνται θετικά οι άνθρωποι που μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα στις αλλαγές και να εκτελούν πολλαπλές εργασίες σε διαφορετικά περιβάλλοντα.

Επίλυση προβλημάτων: Η δεξιότητα της επίλυσης προβλημάτων αφορά στην ικανότητα να αξιολογείτε καταστάσεις, να εντοπίζετε προβλήματα, να εξετάζετε τρόπους επίλυσής τους και να επιλέγετε τον πλέον κατάλληλο. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει την αναγνώριση μακροπρόθεσμων συνεπειών, καθώς και τη σύλληψη, εφαρμογή και αξιολόγηση ενός σχεδίου δράσης για την επίλυση του προβλήματος. Επομένως, όταν βρεθείτε αντιμέτωποι με ένα πρόβλημα, προσπαθήστε να βρείτε τη λύση και πιθανές εναλλακτικές προτάσεις. Στον ναυτιλιακό κλάδο, εκτιμώνται ιδιαίτερα άνθρωποι που αναλαμβάνουν προσωπική ευθύνη για να διασφαλίσουν την επίτευξη των στόχων. Άνθρωποι που μπορούν να διαβλέψουν ότι ίσως υπάρχει καλύτερος τρόπος για να γίνει κάτι και είναι έτοιμοι να διερευνήσουν και να

εφαρμόσουν αλλαγές. Επίσης δεν πανικοβάλλονται και δεν τα παρατούν όταν κάτι δεν πάει καλά, αλλά προσπαθούν να βρουν τη λύση.

Δημιουργικότητα: Δημιουργικότητα είναι το να μπορούμε να σκεφτούμε πέραν του συνηθισμένου. Για να είναι κάποιος δημιουργικός, θα πρέπει να μπορεί να ανακαλύπτει νέους και καινοτόμους τρόπους σκέψης και τρόπους με τους οποίους γίνονται τα πράγματα. Οι εργοδότες θέλουν ανθρώπους με φρέσκες ιδέες που θα τους βοηθήσουν να σχεδιάσουν νέα προϊόντα και υπηρεσίες, να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις και τον ανταγωνισμό και να επεκτείνουν τις επιχειρήσεις τους.

Πρωτοβουλία στην επιχειρηματικότητα: Το αίσθημα πρωτοβουλίας και η επιχειρηματικότητα αναφέρονται στην ικανότητα ενός ατόμου να μετατρέπει τις ιδέες του σε δράση. Περιλαμβάνει τη δημιουργικότητα, την εφευρετικότητα, την καινοτομία και την ανάληψη ρίσκου, καθώς και την ικανότητα σχεδιασμού και διαχείρισης έργων προκειμένου να επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι στόχοι. Στον ναυτιλιακό κλάδο, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς συνδέεται με την κατανόηση του πλαισίου της εργασίας, την εκτίμηση των ευκαιριών και των κινδύνων, τη διερεύνηση εναλλακτικών, την αξιοποίηση των προκλήσεων και την καινοτομία. Η συγκεκριμένη δεξιότητα οφείλει να χαρακτηρίζει κυρίως όσους επιλέγουν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Ωστόσο, στη σημερινή αγορά εργασίας είναι σημαντικό να διαθέτει κανείς επιχειρηματικό πνεύμα, είτε θέλει να δημιουργήσει τη δική του επιχείρηση είτε όχι, καθώς το επιχειρηματικό πνεύμα βοηθά τους ανθρώπους να διευρύνουν τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας και προσωπικής τους εξέλιξης και να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις και την αβεβαιότητα στο χώρο της εργασίας με επινοητικότητα, ευελιξία και αποτελεσματικότητα.

Λοιπές δεξιότητες: Παράλληλα, εξίσου σημαντικές ικανότητες αποτελούν και ορισμένα άλλα στοιχεία της προσωπικότητας όπως η ευγένεια, η ακεραιότητα, η αισιοδοξία, η αυτοπεποίθηση, η υπευθυνότητα, η ισχυρή εργασιακή ηθική, καθώς επίσης και άλλα προσωπικά γνωρίσματα όπως η αριθμητική & ψηφιακή ικανότητα, η δημιουργικότητα, η λογική και κριτική σκέψη, η αποφασιστικότητα και η ταχύτητα λήψης αποφάσεων.

Πλέον τα στελέχη που δραστηριοποιούνται στο κλάδο της ναυτιλίας, για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας, θα πρέπει να διαθέτουν συνδυασμό δεξιοτήτων, μιας και

δημιουργείται μία νέα τάση για πιο ευέλικτους και δημιουργικούς εργαζόμενους, έτοιμους να προτείνουν νέα πράγματα και να αναλάβουν ρίσκο, να έχουν δημιουργική σκέψη και επιχειρηματικό προσανατολισμό. Εργαζόμενους που εργάζονται για να παράγουν έργο και όχι εργαζόμενους που απλώς δουλεύουν σε μια δουλειά.

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι στη σημερινή ανταγωνιστική και απαιτητική ναυτιλιακή αγορά εργασίας οι ικανότητες του εργαζόμενου είναι τα πιο σημαντικά προσόντα που πρέπει ένα νέο στέλεχος να κατέχει (και στα οποία οφείλει να επενδύσει). Αυτές οι δεξιότητες είναι εκείνες που θα του δώσουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και την «προστιθέμενη αξία» για να ξεχωρίσει μέσα από τον ανταγωνισμό και θα συμβάλουν στην εργασιακή του επιτυχία.

2.3 Κίνητρα για βελτίωση εργασιακής απόδοσης

Για να δοθούν κίνητρα για βελτίωση της εργασιακή απόδοσης, τα στελέχη αλλά και ολόκληρο το φάσμα της επιχείρησης θα πρέπει να ακολουθούν κάποιες από τις βασικότερες αρχές του management με κεντρικό άξονα τον άνθρωπο.

Οι βασικότερες αρχές οργάνωσης είναι:

1. Η αρχή της κυριαρχικής σχέσης του ανθρώπου σε κάθε μορφή οργάνωσης. Ο άνθρωπος και ο ανθρώπινος παράγοντας δεσπόζουν στην οργάνωση της επιχείρησης.
2. Η αρχή του σαφούς καθορισμού των λειτουργιών των τομέων και των θέσεων εργασίας.
3. Η αρχή της εναρμόνισης των ενεργειών.
4. Η αρχή της αποφυγής κάθε σπατάλης, χρόνου δυνάμεων, υλικών, ενέργειας, χρήματος.
5. Η αρχή της απλοποίησης, προτυποποίησης και τυποποίησης της εργασίας, των μεθόδων, των κινήσεων και του χρόνου, των αποδόσεων, των προϊόντων, των εντύπων κ.τ.λ.
6. Η αρχή της εξειδίκευσης των προσώπων και των μηχανών.

7. Η αρχή της τοποθέτησης του κατάλληλου ανθρώπου στην κατάλληλη θέση.
8. Η αρχή της σαφούς διάκρισης των διοικητικών, εκτελεστικών και επιτελικών θέσεων.
9. Η αρχή της ελαστικότητας στην οργάνωση.
10. Η αρχή της ισορροπίας και του ορθολογικού μέτρου.
11. Η αρχή της οργανωτικής εξέλιξης και προσαρμογής.
12. Η αρχή της συνεχούς βελτίωσης με τάση προς την αριστεία .
13. Η αρχή της αναδιοργάνωσης όταν αυτή κρίνεται αναγκαία, δηλαδή, όταν διαπιστώνεται ότι η υπάρχουσα οργάνωση δεν είναι ικανοποιητική. *(Οργάνωση και διοίκηση Ευθύμιος Ζιγκιρίδης 2008 σελ.57)*

Αν δίνεται ιδιαίτερη σημασία και βαρύτητα στα παραπάνω οι εργαζόμενοι δεν θα έχουν παρά να είναι πολύ ευχαριστημένοι από την εταιρία και με όρεξη και κυρίως σωστή ψυχολογία θα μπορούν να καλυτερεύσουν την αποδοτικότητα και εξελιχθούν. Εκτός από τα παραπάνω όμως θα ήταν ιδιαίτερος απαραίτητη και η επανεκπαίδευση και μετεκπαίδευση των εργαζομένων, θέμα όμως που θα εξεταστεί στο επόμενο κεφάλαιο.

Μετά την παρέλευση ενός ορισμένου χρονικού διαστήματος από την ημέρα πρόσληψης του νέου προσωπικού, είναι ανάγκη να μετρηθεί φυσικά όμως και η απόδοσή του. Η διαδικασία αυτή ονομάζεται «αξιολόγηση» του προσωπικού. Ένα

σωστό σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού εξυπηρετεί αρκετούς από τους σκοπούς της επιχείρησης, όπως:

- Με το σύστημα της επαναπληροφόρησης που θα είναι δυνατόν μια επιχείρηση να διαθέτει, οι υφιστάμενοι γνωρίζουν ποια είναι τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία, όσον αφορά την εκτέλεση της εργασίας τους.
- Αποτελεί τη βάση για τον καθορισμό των μισθών και ημερομισθίων και για την αναπροσαρμογή τους, τις προαγωγές, τις μεταθέσεις κ.τ.λ.
- Ενθαρρύνει τους εργαζόμενους για καλύτερες αποδόσεις.
- Βοηθά τα στελέχη της επιχείρησης να εντοπίσουν τα μεμονωμένα προβλήματα καθώς και τα γενικά προβλήματα.
- Στις περισσότερες Επιχειρήσεις η αξιολόγηση του προσωπικού γίνεται σε ετήσια βάση. Με την αξιολόγηση του προσωπικού, η οποία πρέπει να αποτελεί

ένα διαρκή στόχο της ηγεσίας της επιχείρησης μπορούν να επιτευχθούν οι παρακάτω στόχοι:

- Αποφάσεις σε σχέση με την αναδόμηση των θέσεων και ατόμων σε όλα τα επίπεδα (προώθηση, αλλαγές θέσεων κ.τ.λ.),
- Μέτρα ανάπτυξης του προσωπικού (επιμόρφωση, κατάρτιση, διαμόρφωση θέσεων κ.τ.λ.),
- Αξιολόγηση αποφάσεων πολιτικής προσωπικού,
- Διαμόρφωση πολιτικής αμοιβών
- Σχεδιασμός παραγωγικών διαδικασιών και προώθηση συνεργατών. *(Οργάνωση και διοίκηση Ευθύμιος Ζιγκιρίδης 2008 σελ.58)*

2.4 Επανεκπαίδευση- Ενημέρωση εκπαίδευσης προσωπικού

Η εκπαίδευση παίζει έναν ζωτικής σημασίας ρόλο για την επιχείρηση αφού χωρίς αυτή δεν θα είναι εφικτό να υλοποιηθούν οι στόχοι της επιχείρησης. Επίσης, σημαντικό ρόλο έχει τόσο για τα ανώτερα στελέχη όσο και για τον ίδιο τον εργοδότη. Έτσι οι εργοδότες διασφαλίζουν τα γεγονόσ ότι οι υπάλληλοι της επιχείρησης εργάζονται πραγματικά με σκοπό την επίτευξη των στόχων του οργανισμού *(Τερζίδης και Τζωρτζάκης, 2004)*. Για να έχει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα η εκπαίδευση δηλαδή για να μάθει ένας εργαζόμενος να μεταφέρει, να αξιοποιήσει τις γνώσεις του και στο τέλος να επιτευχθούν οι στόχοι, θα πρέπει να αντιμετωπιστεί σοβαρά ως μια δραστηριότητα που καθορίζει το μέλλον της επιχείρησης. Επίσης, υπάρχουν τέσσερις βασικές αξίες στις

οποίες βασίζονται πολλές θεωρίες όπως είναι οι εξής: να παραμείνει ο κάθε εργαζόμενος σε μονομερή έλεγχο, να μεγιστοποιήσει τις νίκες και να ελαχιστοποιήσει τις ήττες, να καταστείλει τα αρνητικά του συναισθήματα και τέλος να στηρίζει τους στόχους και να αξιολογεί την συμπεριφορά του.

Για να έχει μια επιχείρηση τα αποτελέσματα που επιθυμεί θα πρέπει αρχικά στο στάδιο της εκπαίδευσης του προσωπικού να καθορίσει τα στάδια αυτής, τα οποία είναι τα εξής: Πρώτον, η αναγνώριση των γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται, δεύτερον, η αναγνώριση των τωρινών επιπέδων γνώσης, τρίτον, η διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών και η προετοιμασία του προγράμματος, οι μέθοδοι εκπαίδευσης καθώς και ο τύπος της εκπαίδευσης και τέλος η αξιολόγηση των εργαζομένων (*Τερζίδης και Τζωρτζάκης, 2004 σελ.34*). Κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή ενός αποτελεσματικού προγράμματος εκπαίδευσης θα πρέπει να εξετάζονται τα εξής στοιχεία: αρχικά, ο προσδιορισμός των αναγκών, ο καθορισμός των στόχων, καθώς και ο καθορισμός και το περιεχόμενο των μαθημάτων που θα διδαχθούν οι εργαζόμενοι. Επίσης, η επιλογή των συμμετεχόντων, ο καθορισμός του καλύτερου χρονοδιαγράμματος, η επιλογή των καλύτερων εγκαταστάσεων και η σωστή επιλογή των εκπαιδευτικών. Τέλος, η επιλογή των σωστών οπτικοακουστικών μέσων, ο συντονισμός του προγράμματος και στο τελικό στάδιο η αξιολόγηση (*Donald L.Kirkpatrick και James D. Kirkpatrick, 2009*)

Το προσωπικό που εκπαιδεύεται από τις επιχειρήσεις ταξινομείται σε τρεις κατηγορίες;

- στο νέο προσωπικό χωρίς πείρα,
- στο νέο προσωπικό με πείρα και
- στο κανονικό προσωπικό.

Αρχικά, στο νέο προσωπικό χωρίς πείρα στο αρχικό στάδιο δίνεται μια γενική εικόνα της οργάνωσης της επιχείρησης και στην συνέχεια ο κάθε εργαζόμενος οδηγείται στο τμήμα του όπου ακολουθεί η εκπαίδευση του. Έπειτα, στο νέο προσωπικό με πείρα χρησιμοποιούνται διάφορα προγράμματα όπως διαλέξεις με σκοπό να μάθει το νέο προσωπικό τις διάφορες πολιτικές της επιχείρησης. Και τέλος στο κανονικό προσωπικό χρησιμοποιούνται διάφορα σεμινάρια και εκπαιδευτικά ταξίδια με σκοπό να διευρύνουν τους ορίζοντες των εργαζομένων προς όφελος της επιχείρησης (*Τζωρτζάκης και Τζωρτζάκη, 2007 σελ.41*). Οι μέθοδοι με τις οποίες μπορεί να εκπαιδευθεί μια επιχείρηση ποικίλουν ανάλογα με το τι πρέπει να μάθει ο εκπαιδευόμενος γι αυτό χωρίζονται σε τέσσερις κατηγορίες.

Αρχικά,

- είναι οι μέθοδοι που αφορούν όλα τα επίπεδα μιας επιχείρησης και περιλαμβάνει την εγκατάσταση και ενημέρωση του εκπαιδευτικού προσωπικού, την συνεργασία με

εκπαιδευτικά ιδρύματα όπου πολλές επιχειρήσεις ενημερώνονται από την παρακολούθηση σε πανεπιστήμια για τις εξελίξεις στην τεχνολογία και την επιστήμη, και την ανάπτυξη της δημιουργικής σκέψης που σημαίνει την ικανότητα των υπαλλήλων να αντιλαμβάνονται τα πρόβλημα και να το επιλύουν γρήγορα.

- οι μέθοδοι που αναφέρονται στους απλούς υπαλλήλους και περιλαμβάνει την εκπαίδευση πάνω στην εργασία (on the job training), την καθοδήγηση (coaching) όπου ο εκπαιδευόμενος καθοδηγείται από κάποιον προϊστάμενο, και την προκαταρκτική εκπαίδευση όπου η επιχείρηση διαθέτει έναν συγκεκριμένο χώρο για τον εκπαιδευόμενο ίδιο μ τον χώρο της πραγματικής του εργασίας και εκπαιδεύεται εκεί.
- οι μέθοδοι για τα κατώτερα και μεσαία στελέχη που περιλαμβάνουν την εκπαίδευση πάνω στην εργασία (on the job training), την εναλλαγή θέσεων εργασίας (job rotation) όπου ο προϊστάμενος της επιχείρησης μετατίθεται σε αντίστοιχη θέση σε άλλο τομέα της επιχείρησης, την προσομοίωση ρόλων ρόλων (role playing), την πρακτική εξάσκηση (in-basket exercise), την θεωρητική εκπαίδευση, την καθοδήγηση (coaching) και την καθοδήγηση από μέντορα (mentoring)
- οι μέθοδοι για τα ανώτερα στελέχη που περιλαμβάνουν τα επιχειρηματικά παιχνίδια (business games), την εκπαίδευση ευαισθησίας (sensitivity training) και κέντρα αξιολόγησης (assessment centers) (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 2010)

Οι εκπαιδευτικές μέθοδοι που επιλέγονται ανάλογα με την περίπτωση ποικίλουν και είναι οι εξής: οι παραδόσεις επιδείξεις, η πρακτική εξάσκηση, η προσομοίωση, ομιλίες, οι συζητήσεις, οι προσωπικές συναντήσεις με τον εκπαιδευτή, τα οπτικοακουστικά βοηθήματα, οι μελέτες, οι ασκήσεις ρόλων, τα επιχειρησιακά παιχνίδια, οι εργασίες, και η ηλεκτρονική εκπαίδευση (e-learning), η οποία διακρίνεται στην βοήθεια ηλεκτρονικών δικτύων και υπολογιστών που επιτρέπουν την μετάδοση πληροφοριών της εκπαίδευσης την συμμετοχή και ενημέρωση των εκπαιδευόμενων και εστιάζει τη προσοχή της σε μαθησιακές τεχνικές που βοηθούν στην βελτίωση της απόδοσης (Τερζίδης και Τζωρτζάκης, 2004). Στη διεθνή εκπαίδευση υπάρχουν τρεις κατηγορίες.

1. Πρώτον, προπαρασκευαστική εκπαίδευση για ομογενείς δηλαδή όταν ένας εργαζόμενος έχει οριστεί για διεθνή αποστολή τότε η επιχείρηση θα πρέπει να γνωρίζει αν ο υποψήφιος διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για το εξωτερικό.
2. Δεύτερον, αφού γίνει η σωστή κατάρτιση του θα πρέπει αν του δοθούν τρόποι εξοικείωσης με την εργασία του τοπικού περιβάλλοντος.
3. Και τρίτον, υπάρχει η εκπαίδευση για τους ημεδαπούς και υπηκόους τρίτων χωρών που τους παρέχεται τέτοια εκπαίδευση που να διευκολύνει την κατανόηση της εταιρικής κουλτούρας και τη στρατηγική της επιχείρησης (Jie Shen, 2004)

Όταν μια επιχείρηση επιδιώκει να είναι αποτελεσματική στους στόχους της και καινοτόμα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη της ότι το ανθρώπινο δυναμικό της να εκπαιδεύεται κατάλληλα και να έχει τα εξής χαρακτηριστικά: αρχικά, να δίνει τις σωστές θέσεις εργασίας στους εργαζομένους της έτσι ώστε να υπάρχει και καλύτερος

συντονισμός των ομάδων που ενδεχομένως κάποια στιγμή δουλέψουν ως ομάδα. Επίσης, οι θέσεις των υπαλλήλων να τους επιτρέπουν να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους και σε άλλους τομείς της επιχείρησης. Και τρίτον να δίνονται άριστες αμοιβές έτσι ώστε να υπάρχουν κίνητρα για μεγαλύτερη απόδοση (*Jackson και Schuler, 1987*). Επίσης, μία επιχείρηση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τον αριθμό ωρών κατάρτισης των εκπαιδευόμενων, το ποσοστό του εκπαιδευόμενου προσωπικού, καθώς και το ποσοστό των εκπαιδευτικών ωρών κατά τις εργάσιμες μέρες. Επιπλέον, το σύνολο των δαπανών που κόστισε για την κάθε επιχείρηση καθώς και το ποσοστό των επιδοτούμενων δαπανών (*Aragon- Sanchez, Barda-Aragon και Sanz- Valle, 2003*).

Για την μέτρηση της απόδοσης του νέου προσωπικού πρέπει να χρησιμοποιείται ένα σωστό πρόγραμμα αξιολόγησης το οποίο να είναι σε θέση να ικανοποιήσει ορισμένους από τους στόχους της επιχείρησης όπως είναι η ενθάρρυνση των εργαζομένων με σκοπό καλύτερες επιδόσεις, τον καθορισμό των μισθών, ημερομισθίων τις προαγωγές καθώς και την βοήθεια προς στα στελέχη να βρίσκουν τα προβλήματα της επιχείρησης. Η αξιολόγηση του προσωπικού είναι δύσκολη διαδικασία γιατί δεν είναι δυνατόν να μετρηθούν ορισμένοι παράγοντες με απόλυτη σαφήνεια. Γι αυτό υπάρχουν δύο μέθοδοι αξιολόγησης:

- οι ετήσιες εκθέσεις που είναι η πιο απλή μέθοδος αξιολόγησης προσωπικού. Σε αυτές γίνεται μια περιγραφή των δυνατοτήτων και αδυναμιών των εργαζομένων, η απόδοση τους και οι τρόποι βελτίωσης της απόδοσης. Η έκθεση αυτή είναι γραπτή και δεν απαιτεί ιδιαίτερες γνώσεις για να τις συμπληρώσει κανείς.

- οι κλίμακες αξιολόγησης οι οποίες είναι από τις πιο παλιές μεθόδους αξιολόγησης προσωπικού και περιλαμβάνει κάποιους παράγοντες όπως η εντιμότητα, η παρουσία ή απουσία στην εργασία ,η εμπιστοσύνη. Αυτοί οι παράγοντες τοποθετούνται σε λίστα και βαθμολογείται ο καθένας χωριστά. Οι

κλίμακες αυτές είναι δημοφιλής διότι δεν απαιτούν πολύ χρόνο για να συμπληρωθούν (Τζωρτζάκης – Τζωρτζάκη, 2007)

Επίσης, υπάρχει μια σειρά και άλλων μεθόδων αξιολόγησης οι οποίες είναι:

- ✓ η μέθοδος της καταγραφικής κλίμακας βαθμολογίας όπου εδώ καταγράφονται χαρακτηριστικά και ένα εύρος τιμών απόδοσης και ο επόπτης βαθμολογεί τον κάθε υφιστάμενο σημειώνοντας τον βαθμό που θεωρεί ότι είναι πιο κοντά στην απόδοση του και αθροίζει το σύνολο.

- ✓ η μέθοδος της εναλλαγής κατάταξης όπου υπάρχει μία κλίμακα που δείχνει τον χειρότερο μέχρι τον καλύτερο,

- ✓ η μέθοδος κρίσιμου γεγονότος όπου καταγράφονται διάφορες συμπεριφορές που υπήρξαν από τον εργαζόμενο,

- ✓ η μέθοδος μάνατζμεντ βάσει στόχων, που σημαίνει ότι ο κάθε μάνατζερ θέτει σε κάθε εργαζόμενο κάποιους στόχους που στη συνέχεια συζητά μαζί τους πως θα τους επιλύσουν,

- ✓ και τέλος η ηλεκτρονική παρακολούθηση της απόδοσης η οποία γίνεται με την πρόσβαση των μάνατζερ στους υπολογιστές των εργαζόμενων με σκοπό την

παρακολούθηση ανά πάσα στιγμή των εργασιών τους (Τερζίδης και Τζωρτζάκης, 2004)

Κεφάλαιο 3

Τα departments της επιχείρησης

3.1 Operation department

Η καρδιά της διαχείρισης σε μία επιχείρηση βρίσκεται στο λειτουργικό τμήμα. Αυτό είναι το σημείο εκκίνησης όλων των ενεργειών που γίνονται κατά τη λειτουργία των πλοίων. Ουσιαστικά, το τμήμα επιχειρήσεων είναι ο κύριος συντονιστής μεταξύ των ιδιοκτητών των πλοίων (οι «Ιδιοκτήτες»), των τμημάτων της εταιρείας, των υπό διαχείριση πλοίων, των ναυλωτών και όλων των τρίτων μερών που εμπλέκονται με τα πλοία (πράκτορες πλοίων, πλοιοκτήτες, προμηθευτές ανεφοδιασμού καυσίμων, αποστολείς, παραλήπτες, φορτωτές κ.λπ.). Μεταξύ άλλων, είναι καθήκον του τμήματος επιχειρήσεων να παρέχει υποστήριξη εκ των υστέρων στα πλοία, να εκδίδει οδηγίες ταξιδιού, να διασφαλίζει ότι τα πλοία λειτουργούν σύμφωνα με τις συμφωνίες ναύλωσης και να διασφαλίζει την ασφαλή και αποτελεσματική μεταφορά και παράδοση των φορτίων. Επιπλέον, το τμήμα πρέπει να επιβλέπει την εκταμίευση όλων των κεφαλαίων που απαιτούνται για τη λειτουργία των πλοίων, πρέπει να μεριμνήσει για την είσπραξη φορτίου / ενοικίασης / απόζημίωσης από τους ναυλωτές και, τέλος, πρέπει να μεριμνήσει για την παροχή των πλοίων με πλοία.

Διακίνηση φορτίου, λιμενικές δραστηριότητες, πλοήγηση, ρυμούλκηση, αποβάθρα, αποβάθρα, διέλευση από κανάλια, μεταφορά φορτίων, ρυθμίσεις διακίνησης φορτίου, φόρτωση και εκφόρτωση πλοίων, είναι μερικές από τις ενέργειες που εποπτεύονται από το τμήμα επιχειρήσεων. Αυτή ακριβώς η επιχειρησιακή συμμετοχή μας κρατά τόσο στενά ενήμερους και σε επαφή με τις τρέχουσες συνθήκες της αγοράς - ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση ενός ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Ενώ οι οδηγίες παρέχονται από τους ιδιοκτήτες, οι διαπραγματεύσεις ναύλωσης είναι μια συνεχής διαδικασία. Μεταξύ άλλων, ημερήσιες, εβδομαδιαίες, μηνιαίες και τριμηνιαίες εκθέσεις λαμβάνονται και εξετάζονται από το Τμήμα Ναύλωσης προκειμένου να αξιολογηθούν οι συνθήκες της αγοράς και να εντοπιστούν ευκαιρίες. Το Τμήμα Ναύλωσης είναι υπεύθυνο για τον έλεγχο διαφόρων ευκαιριών απασχόλησης για τα αντίστοιχα πλοία του και λαμβάνει οδηγίες από τους Ιδιοκτήτες

για να επιλέξει ποιες θα ακολουθήσει, να διαπραγματευτεί τους όρους και τις προϋποθέσεις των συμβάσεων βάσει των οποίων τα πλοία πρόκειται να ναυλωθούν και τελικά να εισέλθουν, εκ μέρους των Ιδιοκτητών, σε σύμβαση ναύλωσης. Το Τμήμα Ναυλώσεων είναι υπεύθυνο για τη δημιουργία και τη διατήρηση σχέσεων με αξιόπιστους μεσίτες ναυλώσεων και διάφορους ναυλωτές.

3.2 Chartering department

Η λειτουργία του Τμήματος Ναυλώσεων είναι εταιρικής φύσης. Το Τμήμα Ναύλωσης είναι αρμόδιο για την ικανοποίηση όλων των απαιτήσεων της SCI που σχετίζονται με την εισερχόμενη/έξω ναύλωση κάθε είδους πλοίων. Οι απαιτήσεις ναύλωσης εισόδου/εξόδου κοινοποιούνται στο Τμήμα Ναύλωσης από τα αρμόδια τμήματα. Αντίστοιχα, το τμήμα εισάγει την απαίτηση στην αγορά σύμφωνα με τις διαδικασίες ναύλωσης που προβλέπονται. Οι διαπραγματευτές στη συνέχεια διαπραγματεύονται και ολοκληρώνουν την επιχείρηση.

Οι επιχειρήσεις ή τα πλοία συνήθως επιδιορθώνονται μέσω διαμεσολαβητών ή μερικές φορές απευθείας με ιδιοκτήτες ή ναυλωτές. Μόλις η επιχείρηση ή το σκάφος επισκευαστεί πλήρως, όλα τα απαραίτητα έγγραφα γίνονται σύμφωνα με την προβλεπόμενη διαδικασία ναύλωσης. Το Charter Party δηλαδή του ειδικού

“ναυλόσημου” συντάσσεται και μεταβιβάζεται στο αρμόδιο τμήμα για τις απαραίτητες ενέργειες.

Εκτός από τα παραπάνω, το τμήμα Ναυλώσεων ασχολείται και με:

- Παροχή πληροφοριών αγοράς στη διοίκηση μέσω ημερήσιων/μηνιαίων αναφορών.
- Προετοιμασία μηνιαίων αναφορών για τα μέσα ναύλωσης εισόδου/εξόδου που συνάπτονται από το τμήμα.
- Έλεγχος της απόδοσης των μεσιτών σε περιοδική βάση.

Οι πελάτες αναμένουν ομαλή λειτουργία και βέλτιστη χρήση των πλοίων σύμφωνα με τις διατάξεις του Charter Party. Για την παροχή των καλύτερων υπηρεσιών στους πελάτες, τα αρμόδια τμήματα λειτουργίας (Τεχνικά και Εμπορικά) βρίσκονται σε συνεχή επαφή με τα πλοία/διάφορα πρακτορεία/πελάτες ώστε οι εργασίες να εκτελούνται σύμφωνα με τις προσδοκίες των πελατών και τις πρόνοιες C/P.

3.3 Technical department

Τεχνική διαχείριση ή πλήρης διαχείριση πλοίου είναι η ναυτιλιακή υπηρεσία που παρέχεται για τη συντήρηση και τη λειτουργία πλοίων, όπως ανατέθηκε από έναν ιδιοκτήτη ή ναύλωση πλοίου. Αντί του πλοιοκτήτη, αυτά τα καθήκοντα μπορούν να εκτελούνται μέσω τρίτου διαχειριστή πλοίου.

Η τεχνική διαχείριση πλοίων περιλαμβάνει την εγγραφή σκαφών, τις λειτουργίες, την εξυπηρέτηση, την τεχνική συντήρηση, καθώς και τη διαχείριση του πληρώματος.

Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει την επιχειρηματική και εμπορική διαχείριση ενός πλοίου, όπως η ναύλωση και η οικονομική διαχείρισή του.

Αυτές οι υπηρεσίες διαχείρισης αναλαμβάνονται από ένα εξειδικευμένο τεχνικό τμήμα, συμπεριλαμβανομένου μιας ομάδας ειδικών ναυτικών μηχανικών, αγορών, τεχνολογίας πληροφοριών, ασφάλειας, ποιότητας και προστασίας του περιβάλλοντος, ασφάλισης, καθώς και οικονομικού και διοικητικού προσωπικού. Επιπλέον, μια ποικιλία από εξαιρετικά εξειδικευμένο λογισμικό και συστήματα επιτρέπουν στο τμήμα τεχνικής διαχείρισης να διαχειρίζεται όλες τις πτυχές των λειτουργιών.

Εφόσον τρίτες εταιρείες διαχείρισης πλοίων παρέχουν αυτές τις τεχνικές υπηρεσίες διαχείρισης πλοίων σε διάφορους πλοιοκτήτες πελάτες, μπορούν να επωφεληθούν από πιο σημαντικές οικονομίες κλίμακας, όπως στην αγορά, που υποστηρίζονται από ισχυρότερα και πιο διαφορετικά δίκτυα προμηθευτών και συνεργάτες. Αυτό ενθαρρύνει μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και τελικά μεταφράζεται σε χαμηλότερο λειτουργικό κόστος για τους πλοιοκτήτες.

Επιπλέον, λόγω της μεταβαλλόμενης φύσης ορισμένων ιδιοκτητών, όπως περισσότερων εξωτερικών επενδυτών, τραπεζικών και χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, η πλήρης διαχείριση πλοίων από τρίτους έχει γίνει ένας αναπτυσσόμενος τομέας.

3.4 Crew department

Χρειάζονται πολλοί άνθρωποι για να πληρώσουν ένα πλοίο με ασφάλεια. Στην κορυφή όλων των τμημάτων του πλοίου βρίσκεται φυσικά ο Καπετάνιος. Ο καπετάνιος ενός πλοίου είναι υπεύθυνος για όλα όσα συμβαίνουν και για κάθε άτομο που βρίσκεται σε αυτό το πλοίο. Ωστόσο, στο τμήμα καταστρώματος, το πλήρωμα καταστρώματος ενός πλοίου έχει αξιωματικούς που ο καθένας έχει έναν ρόλο στην ηγεσία και στην ασφαλή λειτουργία των πραγμάτων. Η διαχείριση πληρώματος για πλοία ενσωματώνει μια

ποικιλία δραστηριοτήτων που διεκπεραιώνονται από εταιρείες διαχείρισης πληρωμάτων και τα γραφεία επάνδρωσης τους.

Ακριβώς κάτω από τον καπετάνιο στο πλήρωμα του καταστρώματος βρίσκεται ο υποπλοίαρχος. Ο υποπλοίαρχος κατά βάση είναι υπεύθυνος για το πλήρωμα, αλλά εξακολουθεί να αναφέρεται στον καπετάνιο. Ο ρόλος αυτός επιβλέπει επίσης το αξιωματικό του πλοίου που είναι υπεύθυνος για την συντήρηση του πλοίου και του εξοπλισμού του, ή τον επιστάτη του πληρώματος του καταστρώματος. Το αξίωμα του αξιωματικού αυτού (ή αλλιώς του Λοστρόμου) είναι συνήθως το πιο ανώτερο από τα χέρια του καταστρώματος και με αυτόν τον τρόπο ο υποπλοίαρχος επιβλέπει έμμεσα τους ικανούς ναυτικούς και τους απλούς ναυτικούς του πληρώματος του καταστρώματος.

Επιπλέον, ο υποπλοίαρχος έχει συγκεκριμένες ευθύνες που σχετίζονται με το φορτίο και τη ευστάθεια του πλοίου. Αυτός ή αυτή πρέπει να καθορίσει πού θα αποθηκευτούν διαφορετικοί τύποι φορτίου στο πλοίο, έτσι ώστε το πλοίο να είναι ισορροπημένο και να κάθετα στο νερό αρκετά ψηλά ώστε να βλέπει τη γραμμή φόρτωσης ή τη γραμμή ζωγραφισμένη γύρω από ένα πλοίο που δείχνει πόσο χαμηλά μπορεί να είναι στο νερό και να είσαι ακόμα ασφαλής. Ο υποπλοίαρχος το υπολογίζει με μαθηματικό τρόπο, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τη γραμμή φόρτωσης όσο και το βάθος των διαφορετικών λιμένων, και συντάσσει ένα πλάνο φορτίου.

Στο πλήρωμα του καταστρώματος, ο ανθυποπλοίαρχος είναι ο πλοηγός. Αυτός ή αυτή έχει εκπαιδευτεί και έχει περάσει δοκιμασία Λιμενικού Σώματος στη ναυσιπλοΐα, με σύγχρονο και παραδοσιακό εξοπλισμό πλοήγησης. Ο ανθυποπλοίαρχος θα χρησιμοποιεί γενικά το GPS και άλλα σύγχρονα όργανα για να προσδιορίσει την τοποθεσία και την πορεία του, αλλά μπορεί να ανατρέξει σε τέτοια παραδοσιακά και δοκιμασμένα στο χρόνο όργανα όπως τα εξάντα, τα οποία χρησιμοποιούσαν πολλές γενιές ναυτικών πριν από αυτόν.

Ο δεύτερος ανθυποπλοίαρχος είναι συχνά ο αξιωματικός ασφαλείας του πλοίου. Ένας ανθυποπλοίαρχος σαν κι αυτόν (3/M) ή τρίτος αξιωματικός είναι εξουσιοδοτημένο μέλος του τμήματος καταστρώματος ενός εμπορικού πλοίου. Ο δεύτερος ανθυποπλοίαρχος είναι φύλακας και συνήθως αξιωματικός ασφαλείας του πλοίου και

τέταρτος αρχηγός (πέμπτος σε ορισμένα υπερωκεάνια). Η θέση είναι μικρότερη από έναν κανονικό ανθυποπλοίαρχο.

Εκτός από τα συγκεκριμένα καθήκοντά τους, όλοι οι αξιωματικοί του πληρώματος καταστρώματος έχουν ένα ρολόι πλοήγησης, το οποίο είναι συνήθως μια βάρδια τεσσάρων ωρών, δύο φορές την ημέρα. Το ρολόι είναι γενικά την ίδια ώρα τόσο π.μ. όσο και μ.μ. - για παράδειγμα, ο υποπλοίαρχος μπορεί να παρακολουθεί 4-8 το πρωί και 4-8 το βράδυ.

Ο τομέας διαχείρισης πληρώματος είναι υπεύθυνος για την επάνδρωση των σκαφών βάσει σύμβασης διαχείρισης πληρώματος. Αυτό περιλαμβάνει την προμήθεια, την πρόσληψη, την επιλογή, την ανάπτυξη, τον προγραμματισμό, τα προγράμματα εκπαίδευσης/αναβάθμισης και τη συνεχή διαχείριση ναυτικών που απασχολούνται σε πλοία βάσει συμβάσεων διαχείρισης πληρώματος.

Περιλαμβάνει επίσης διοικητικές πτυχές του πληρώματος, όπως υπηρεσίες μισθοδοσίας, ταξιδιωτικές ρυθμίσεις, ασφάλιση, βοήθεια με υγειονομικές, τραπεζικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, επαγγελματικό προσανατολισμό, καθήκοντα επικοινωνίας, καθώς και προγράμματα δημιουργίας ομάδας και οικογενειακών/κοινωνικών προγραμμάτων.

3.5 Supply department

Οι προμήθειες περιγράφουν τη διαδικασία αγοράς. Είναι η εκμάθηση της απαίτησης, ο προσδιορισμός και επιλογή προμηθευτή, σε μια τιμή διαπραγμάτευσης. Η αγορά είναι ένα στοιχείο της ευρύτερης λειτουργίας της προμήθειας και περιλαμβάνει πολλές δραστηριότητες, όπως η παραγγελία, η αποστολή, η παραλαβή και η πληρωμή των αγαθών. Το τμήμα προμηθειών μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού είναι υπεύθυνο για την απόκτηση των υλικών, των ανταλλακτικών, των προμηθειών και των υπηρεσιών που απαιτούνται για την παραγωγή ενός προϊόντος ή την παροχή μιας υπηρεσίας. Οι αγορές μπορούν να χωριστούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες, μεγάλες και

μικρές αγορές, με βάση τα επτά χαρακτηριστικά του αγορασμένου προϊόντος τα οποία είναι τα εξής (*Parikh, 2005*)

- όγκος,
- ειδικότητα,
- τεχνολογική πολυπλοκότητα,
- ουσία,
- ευπάθεια,
- μεταβλητότητα και οικονομική αξία.

Το τμήμα προμηθειών είναι υπεύθυνο για την εκμάθηση των εσωτερικών απαιτήσεων, τον εντοπισμό και την επιλογή προμηθευτών, την απόκτηση των υλικών, των ανταλλακτικών, των προμηθειών και των υπηρεσιών που απαιτούνται για την παραγωγή ενός προϊόντος ή την παροχή μιας υπηρεσίας. Ο υπεύθυνος του τμήματος προμηθειών είναι υπεύθυνος για τη διαπραγμάτευση των τιμών και με τους προμηθευτές (*Fung, 1999*).

Προκειμένου να γίνει κατανοητή η σημασία του τμήματος προμηθειών θα πρέπει να σημειωθεί ότι στη μεταποιητική βιομηχανία περισσότερο από το 60 τοις εκατό του κόστους των τελικών προϊόντων προέρχεται από τα αγορασμένα μέρη και υλικά.

Επιπλέον, τα ποσοστά για τα αποθέματα που αγοράζονται είναι ακόμη υψηλότερα για τις εταιρείες λιανικής και χονδρικής και μερικές φορές υπερβαίνουν το 90 τοις εκατό.

Παρ'όλα αυτά, η σημασία των προμηθειών είναι κάτι περισσότερο από το κόστος των αγορασθέντων αγαθών. Άλλοι σημαντικοί παράγοντες περιλαμβάνουν την ποιότητα των αγαθών και των υπηρεσιών και το χρονοδιάγραμμα των παραδόσεων αυτών των αγαθών ή υπηρεσιών, οι οποίες μπορούν να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στις επιχειρήσεις. (Joyce, 2006). Οι βιομηχανίες όπως η κατασκευή, τα διυλιστήρια πετρελαίου, η ζάχαρη, η αυτοκινητοβιομηχανία έχουν πάνω από 75% του κόστους των υλικών ως εισροές.

Κατά την αγορά, τα στελέχη πρέπει να είναι δυναμικά, καινοτόμα, δημιουργικά και να έχουν αναλυτική λήψη αποφάσεων. Η εμφάνιση της έννοιας της διαχείρισης της εφοδιαστικής αλυσίδας έχει διαφωτίσει τους διαχειριστές σχετικά με τον στρατηγικό ρόλο που διαδραματίζει η αγορά. Το τμήμα προμηθειών συμβάλλει στον προσδιορισμό της διάρθρωσης του κόστους μιας επιχείρησης μέσω διαπραγματεύσεων με προμηθευτές (Joyce, 2006).

Αν τα στελέχη είναι αποτελεσματικά στη διαπραγμάτευση τότε μπορούν να εξοικονομήσουν χρήματα για τους οργανισμούς και αυτό θα τους βοηθήσει να μειώσουν το κόστος και να βοηθήσουν στην επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στην αγορά. Οι πρωτοβουλίες αγορών μπορούν να οδηγήσουν στη μείωση του αποθέματος και στη βελτίωση της ποιότητας των εισερχόμενων εξαρτημάτων μέσω της επιλογής προμηθευτών και της ανάπτυξης ενός δικτύου

προμηθευτών. Το τμήμα προμηθειών υποστηρίζει επίσης την ανάπτυξη νέων προϊόντων ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή του προμηθευτή στην ανάπτυξη προϊόντων

Υπάρχουν πέντε θέματα που κάθε διοίκηση αναμένει από τα στελέχη που συμμετέχουν στο τμήμα

Προμηθειών της:

1. Η σωστή ποσότητα

1. Η σωστή ποιότητα

2. Η σωστή στιγμή

3. Ο σωστός προμηθευτής

4. Το σωστό κόστος

Επιπλέον, ο ρόλος του τμήματος προμηθειών σχετίζεται άμεσα με την σωστή λειτουργία της εταιρίας, καθώς σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να διασφαλίζεται

- Η αδιάλειπτη ροή υλικών και υπηρεσιών
- Η αγορά σε ανταγωνιστικές τιμές
- Η αποφυγή λάθους απογραφής των αποθεμάτων και η υπερκατανάλωση τους και

- Η διατήρηση καλών σχέσεων με άλλα τμήματα Με λίγα λόγια, η διαχείριση των προμηθειών έχει τα παρακάτω οφέλη (*Taylor, 1994*):
 - Μείωση ή βελτίωση του κόστους (απαιτείται για να είναι ανταγωνιστική στην αγορά)
 - Βελτιωμένη παράδοση υλικού (απαιτείται για ομαλή ροή παραγωγής)
 - Βραχύτερος χρόνος κύκλου, συμπεριλαμβανομένων των χρόνων κύκλου ανάπτυξης προϊόντος (χρήσιμος στην ταχεία παραγωγή) .

3.6 Accounting department

Αυτό το τμήμα διαχειρίζεται τις λογιστικές υπηρεσίες καθώς και την είσπραξη των εσόδων. Το Οικονομικό και Λογιστικό Τμήμα παρέχει όλες τις πληροφορίες και τη λογιστική απόδοση των πλοίων, μέσω έμπειρου και ειδικευμένου προσωπικού, επιτρέποντας στους πλοιοκτήτες να παρακολουθούν τις λειτουργίες των πλοίων και να διατηρούν τον απόλυτο έλεγχο. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω μιας εσωτερικής ομάδας λειτουργικών συστημάτων, οικονομικών και διαχειριστικών λογιστικών συστημάτων, ελέγχων αγορών που καλύπτουν όλες τις πτυχές της λειτουργίας των πλοίων και σωστής λογιστικής της απόδοσής τους και διαχείρισης εσόδων. Το Τμήμα Χρηματοοικονομικής και Λογιστικής επιβλέπει την εννοιολογική ανάπτυξη και εφαρμογή των συστημάτων και διαδικασιών διαχείρισης εσόδων της εταιρείας με

μεγάλη εκτίμηση. Το τμήμα πρέπει να ακολουθεί διεθνώς αναγνωρισμένα λογιστικά πρότυπα (US GAAP) και άριστες σχέσεις με τραπεζικά ιδρύματα πρώτης κατηγορίας

Εκτός από τα παραπάνω, το τμήμα είναι υπεύθυνο για τη συνολική διαχείριση των οικονομικών υποθέσεων, όπως η διαπραγμάτευση και ο συντονισμός των προϋπολογισμών σχετικά με τα διοικητικά έξοδα και τη χρηματοδότηση των διαφόρων υπηρεσιών που μπορεί να παρέχει μία εταιρεία. Επίσης, το τμήμα διαχειρίζεται τα κεφάλαια σύμφωνα με όλες τις απαιτούμενες λογιστικές και οικονομικές διαδικασίες.

Το λογιστήριο είναι υπεύθυνο για μεγάλο αριθμό διοικητικών λειτουργιών μέσα σε έναν οργανισμό. Αν και θεωρούνται δραστηριότητες "back office", αυτές οι λειτουργίες είναι απαραίτητες για τη σωστή λειτουργία μιας επιχείρησης. Οι πιο κοινές αρμοδιότητες του λογιστηρίου είναι οι εξής:

1. Τιμολογήσεις. Μια ομάδα χρεώσεων συγκεντρώνει πληροφορίες από τα τμήματα αποστολής και παραγγελιών πελατών για να δημιουργήσει τιμολόγια που αποστέλλονται στους πελάτες της εταιρείας. Είναι απαραίτητο να εκδίδονται οι λογαριασμοί στην ώρα τους, προκειμένου να ενισχυθούν οι ταμειακές ροές.
2. Προϋπολογισμός. Το τμήμα βοηθά την υπόλοιπη εταιρεία στη διαμόρφωση ενός προϋπολογισμού για όλη την εταιρεία, ο οποίος χρησιμοποιείται για τον προγραμματισμό των δαπανών του επόμενου έτους, συμπεριλαμβανομένης της αγοράς παγίων περιουσιακών στοιχείων. Ο προϋπολογισμός του προηγούμενου έτους μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για τη διαμόρφωση του προϋπολογισμού για το επόμενο έτος.
3. Συλλογές. Το λογιστήριο είναι υπεύθυνο για την παρακολούθηση των ληξιπρόθεσμων πληρωμών των τιμολογίων από πελάτες και χρησιμοποιεί μια ποικιλία μεθόδων για την εξαγωγή πληρωμών από αυτούς,

συμπεριλαμβανομένων επιστολών, τηλεφωνικών κλήσεων και επιστολών πληρεξούσιου.

4. Οικονομικές δηλώσεις. Μια ομάδα αναφορών εντός του τμήματος δημιουργεί προσαρμοζόμενες ημερολογιακές εγγραφές για να φέρει τα αρχικά οικονομικά αποτελέσματα της εταιρείας σε συμμόρφωση με το ισχύον λογιστικό πλαίσιο, γράφει υποσημειώσεις για να συνοδεύουν τις οικονομικές καταστάσεις και δημοσιεύει οικονομικά στοιχεία μετά το τέλος κάθε περιόδου αναφοράς.
5. Εσωτερική αναφορά. Ένα προσωπικό λογιστικής κόστους μπορεί να προσφέρει σημαντική αξία υπολογίζοντας την κερδοφορία διαφόρων προϊόντων, σειρών προϊόντων, υπηρεσιών, πελατών, περιοχών πωλήσεων, καταστημάτων κ.λπ. Οι τομείς ανάλυσης ενδέχεται να αλλάζουν σε τακτική βάση, έτσι ώστε η διοίκηση να μπορεί να βλέπει διαφορετικές πτυχές της επιχείρησης, με έμφαση στη βελτίωση των οικονομικών αποτελεσμάτων.
6. Οφειλές. Το προσωπικό πληρωτέων συλλέγει τιμολόγια προμηθευτών και αναφορές δαπανών εργαζομένων, επαληθεύει ότι τα τιμολογημένα ποσά είναι εξουσιοδοτημένα για πληρωμή και εκδίδει πληρωμές στους παραλήπτες σε προγραμματισμένες ημερομηνίες πληρωμής. Αυτοί οι υπάλληλοι παρακολουθούν επίσης τις εκπτώσεις πρόωρης πληρωμής και λαμβάνουν τις εκπτώσεις εάν είναι οικονομικό να το κάνουν.
7. Κατάσταση μισθοδοσίας. Μια εξειδικευμένη ομάδα συλλέγει πληροφορίες χρόνου εργασίας από υπαλλήλους, καθώς και πληροφορίες σχετικά με τα ποσοστά αμοιβής από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, υπολογίζει φόρους και άλλες εκπτώσεις από τις αμοιβές των εργαζομένων και εκδίδει καθαρά ποσά αμοιβών στους εργαζομένους, είτε σε μετρητά είτε μέσω επιταγών, καρτών πληρωμής ή απευθείας κατάθεση.
8. Φόροι. Μια ειδικά εκπαιδευμένη ομάδα λογιστών εκτιμά το ποσό του φορολογητέου εισοδήματος που είναι πιθανό να δημιουργήσει η επιχείρηση και

αποδίδει περιοδικά πληρωμές φόρου εισοδήματος στο δημόσιο, με βάση αυτό το εκτιμώμενο ποσό. Ο φορολογικός όμιλος εκδίδει επίσης φορολογικές δηλώσεις σε διάφορους άλλους τομείς, όπως φόρους δικαιόχρησης, φόρους επί των πωλήσεων, φόρους χρήσης και φόρους ακινήτων.

Πρόσθετες Αρμοδιότητες Διευρυμένου Λογιστηρίου

Υπάρχουν αρκετοί επιπλέον τομείς στους οποίους τίθεται κάποιο ερώτημα σχετικά με το ποιο τμήμα θα πρέπει να αναλάβει την ευθύνη. Αυτοί είναι:

1. Πίστωση. Η χορήγηση πίστωσης σε πελάτες μπορεί να θεωρηθεί ως λειτουργία του ταμείου, αλλά συνήθως τοποθετείται στο λογιστήριο σε μικρότερες εταιρείες όπου δεν υπάρχει προσωπικό ταμείου. Ένας όμιλος πιστώσεων που λειτουργεί σωστά εξισορροπεί την ανάγκη για περισσότερες πωλήσεις με τον κίνδυνο δημιουργίας περισσότερων επισφαλών χρεών.
2. Ανθρώπινο δυναμικό. Η λειτουργία του ανθρώπινου δυναμικού δημιουργεί μεγάλο όγκο γραφειοκρατίας, μερικά από τα οποία χρησιμοποιούνται από το προσωπικό μισθοδοσίας για τον καθορισμό των ακαθάριστων αποδοχών των εργαζομένων και των κρατήσεων. Αυτή η λειτουργία θα μπορούσε να

τοποθετηθεί στο λογιστήριο, ή να διατηρηθεί ως εντελώς ξεχωριστό τμήμα, ίσως να αναφέρεται στον Οικονομικό Διευθυντή.

Στόχος του τμήματος HSQE είναι να διασφαλίσει ότι οι υπηρεσίες που παρέχονται από οποιαδήποτε υπηρεσία, παρέχονται με ασφαλή και φιλικό προς το περιβάλλον τρόπο, με στόχο μηδενικά ατυχήματα και ελάχιστες επιπτώσεις στο περιβάλλον.

Ο ρόλος του τμήματος είναι να εφαρμόζει, τόσο στο πλοίο όσο και στην ξηρά, ένα αποτελεσματικό, συνεχώς εξελισσόμενο Σύστημα Ασφάλειας και Περιβαλλοντικής Διαχείρισης ικανό να υπερβαίνει τις απαιτήσεις του κλάδου.

Το τμήμα HSQE προσπαθεί:

1. Να συμμορφώνονται και να επιδιώκουν συνεχώς να βελτιώνουν οι επιχειρήσεις τους ισχύοντες νόμους, κανόνες, κανονισμούς, κανονισμούς, διεθνή

βιομηχανικά πρότυπα και άλλες σχετικές εσωτερικές και εξωτερικές απαιτήσεις για την υγεία, την ασφάλεια, την ασφάλεια και το περιβάλλον.

2. Να χρησιμοποιούν τα συστήματα διαχείρισης ασφάλειας και περιβάλλοντος για την επίτευξη συνεχούς βελτίωσης, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού στόχων HSQE και της διενέργειας τακτικών ελέγχων και επιθεωρήσεων.
3. Να εμπλέκεται ενεργά σε όλα τα επίπεδα της διοίκησης και των εργαζομένων στην απόδοση HSQE.
4. Την συνεχή βελτίωση των δεξιοτήτων διαχείρισης της ασφάλειας και την προώθηση της κουλτούρας ασφάλειας όλου του προσωπικού στην ξηρά και στα πλοία.
5. Να προσδιορίζει τις ανάγκες εκπαίδευσης όλου του προσωπικού στην ξηρά και στα πλοία, προκειμένου να εφαρμόζονται αποτελεσματικά και αποδοτικά την Πολιτική Ασφάλειας και Περιβάλλοντος.
6. Να έχει στόχο την εφαρμογή των αποτελεσματικών τα βελτιωμένων περιβαλλοντικών προτύπων και να αποτρέπει τις αποκλίσεις από τέτοιες διαδικασίες. Και
7. Να επιδεικνύεται μηδενική ανοχή για τυχόν μη συμμόρφωση με την Πολιτική Ασφάλειας και Περιβάλλοντος ή με οποιουδήποτε ισχύοντες κανόνες ή κανονισμούς.

3.8 Marine department

Το Τμήμα Ναυτικών, με επικεφαλής τον Διευθυντή Ναυτικών, είναι υπεύθυνο για όλα τα θέματα ναυσιπλοΐας και τα πρότυπα ασφαλείας όλων των κατηγοριών και τύπων σκαφών. Οι λειτουργίες που εκτελεί το τμήμα αυτό είναι, εν συντομία, να:

- Διευκολύνει την ασφαλή και ταχεία κυκλοφορία των πλοίων, φορτίων και επιβατών εντός των υδάτων της εκάστοτε επιχείρησης
- Να διασφαλίζει τη συμμόρφωση με τα διεθνή και τοπικά πρότυπα ασφάλειας και προστασίας του θαλάσσιου περιβάλλοντος όσον αφορά τα πλοία που είναι νηολογημένα και αδειοδοτημένα και χρησιμοποιούν ύδατα της οποιαδήποτε περιοχής.
- Να διαχειρίζεται το Μητρώο Ναυτιλίας και να αναπτύσσει πολιτικές, πρότυπα και νομοθεσία σύμφωνα με τις διεθνείς συμβάσεις.
- Να διασφαλίζει τη συμμόρφωση με τις διεθνείς και τοπικές απαιτήσεις σχετικά με την ικανότητα των ναυτικών για πλοία που είναι νηολογημένα και

αδειοδοτημένα και χρησιμοποιούν τα ύδατα, και να ρυθμίζει την εγγραφή και την απασχόληση των ναυτικών.

- Να συντονίζει τις επιχειρήσεις θαλάσσιας έρευνας και διάσωσης στη διεθνή περιοχή ευθύνης και να διασφαλίζει τη συμμόρφωση με τη διεθνή σύμβαση.
- Να έχει σκοπό να έχει την καταπολέμηση της ρύπανσης από πετρέλαιο στα ύδατα των εκάστοτε χωρών, συλλογή απορριμμάτων που παράγονται από σκάφη και σάρωση πλωτών απορριμμάτων σε συγκεκριμένες περιοχές των υδάτων
- Να παρέχει και διατηρεί με τον πιο οικονομικά αποδοτικό τρόπο τον αριθμό των κυβερνητικών πλοίων που χρειάζονται τα τμήματα για να διεξάγουν τις δραστηριότητές τους.

Συμπεράσματα

Το επάγγελμα του ναυτικού είναι από τη φύση του ιδιαίτερα σύνθετο. Ο χώρος εργασίας δηλαδή, το πλοίο δεν μπορεί να παρομοιαστεί με καμία βιομηχανία της ξηράς, λόγω της συνεχούς απόστασής του από τη στεριά. Η σύγχρονη τεχνολογία, αν και έχει βελτιώσει κατά πολύ τις συνθήκες εργασίας δεν έχει καταφέρει ακόμα να εκμηδενίσει αυτή την απόσταση και να αφανίσει το αίσθημα απομόνωσης που δημιουργείται στους ναυτικούς.

Ακόμα, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι οι εργασίες του πληρώματος γίνονται όλο και πιο απαιτητικές λόγω της τεράστιας αξίας, τόσο των μηχανικών συστημάτων όσο και ολόκληρου του πλοίου. Η συνολική ευθύνη σε περίπτωση ατυχήματος, τόσο της εταιρίας όσο και του πληρώματος, είναι ένας παράγοντας που έχει επηρεάσει σοβαρά τον τρόπο με τον οποίο γίνονται οι εργασίες καθώς επίσης και τις εργασιακές σχέσεις.

Για να εξελιχθεί μία ναυτιλιακή εταιρία σωστά χωρίς να έχει ελλείψεις και να μπορεί να ανταποκρίνεται σωστά στον χώρο εργασίας θα πρέπει να αποδώσει μεγάλη σημασία στο περιεχόμενο του ανθρώπινου δυναμικού της και να αποδώσει βαρύτητα στην εξέλιξη του και την επανεκπαίδευση του, Εάν δεν είναι ευχαριστημένος ο εργαζόμενος και δεν περνάει ευχάριστα τον χρόνο του, δεν θα μπορεί, ούτε να αποδώσει σωστά με αποτέλεσμα η επιχείρηση να χάσει την αποτελεσματικότερη πηγή της.

Ένας ικανοποιητικός αριθμός ναυτιλιακών εταιρειών σήμερα έχει καθιερώσει προγράμματα εκπαίδευσης και εσωτερικά σεμινάρια που αποσκοπούν σε βελτίωση της διαχείρισης των πλοίων. Άλλες επιχειρήσεις στέλνουν εξειδικευμένο προσωπικό, ιδίως αξιωματικούς για επιμόρφωση σε σεμινάρια και διασκέψεις του εξωτερικού. Βέβαια θα πρέπει εδώ να αναφερθεί ότι οι πλοιοκτήτες ή οι διαχειριστές πλοίων αρνούνται να προσλάβουν ναυτικούς ή διοικητικό προσωπικό με υψηλή εκπαίδευση ή ικανότητα, για ν' αποφύγουν τους υψηλούς μισθούς που λογικά θα ζητήσουν οι παραπάνω.

Ένα ακόμα σημαντικό σημείο, αφορά στην κατάλληλη επιλογή των ναυτικών. Το ζήτημα αυτό είναι πολύπλοκο και υπάρχουν πολλές πλευρές στις οποίες πρέπει να

δοθεί προσοχή. Μια ναυτιλιακή επιχείρηση, έχοντας πρωταρχικό σκοπό την μείωση του λειτουργικού κόστους, ανεξάρτητα από τη χώρα στην οποία εδρεύει και τις θάλασσες που ταξιδεύουν τα πλοία της, μπορεί να αναζητήσει και να αντλήσει ανθρώπινο δυναμικό από οποιοδήποτε μέρος του κόσμου. Συνεπώς, η ύπαρξη πολυεθνικών, μεικτών πληρωμάτων αποτελεί σήμερα μια πραγματικότητα, η οποία διευκολύνεται από την ελεύθερη κίνηση κεφαλαίων και ανθρώπων.

Ο ανθρώπινος παράγοντας σε μεγάλο βαθμό, συμβάλει στην ασφάλεια των θαλάσσιων μεταφορών, κυρίως σε ατομικό επίπεδο. Είναι αξιοσημείωτο, ότι το οργανωτικό επίπεδο των ναυτιλιακών εταιρειών, επηρεάζει τη λειτουργία των πληρωμάτων σε μεγάλο βαθμό. Η κόπωση των πληρωμάτων εξαιτίας των αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων, η πιθανή κακή λειτουργία του πλοίου, η κακή διαχείριση, η άνιση μεταχείριση των ναυτικών ή οι χαμηλοί μισθοί, ο παλιός και ανεπαρκής εξοπλισμός ή η μη διαθέσιμη τεχνολογία, η κουλτούρα της ασφάλειας της εταιρείας και η πολιτική πρόσληψης είναι, μεταξύ άλλων, μερικοί από τους παράγοντες που επηρεάζουν την ασφάλεια στη θάλασσα από την πλευρά του πληρώματος. Ένας άλλος παράγοντας που έχει αναδειχθεί σε πολύ σημαντικό, τα τελευταία χρόνια, είναι και η πολυπολιτισμικότητα που βρίσκει κανείς ευρέως σήμερα ανάμεσα στα πληρώματα των πλοίων.

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σήμερα οι ναυτιλιακές εταιρείες, σε σχέση με την πρόσληψη του ανθρώπινου δυναμικού για εργασία στα καράβια, είναι πολλές. Είναι αναγκαίο να καταφύγουν σε δράσεις, μέτρα και αποτελεσματική εκπαίδευση, για την πρόσληψη προσωπικού που να μπορεί να διαχειριστεί και να ανταπεξέλθει σε οποιαδήποτε κατάσταση κι αν συμβεί.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

1. Βάκαλος Πέτρος, Επιχειρησιακό σχέδιο δημιουργίας ναυτιλιακής εταιρείας, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών, χ.ό., 2010
1. Γεωργαντόπουλος Ε. και Βλάχος Γ., (2003), «Ναυτιλιακή οικονομική και πολιτική», Τζέι & Τζέι Ελλάς, Αθήνα
2. Γκιζιάκης Κ., Παπαδόπουλος Α. και Πλωμαρίτου Ε., (2002), «Εισαγωγή στις Ναυλώσεις», Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλη, σελ.41-43
3. Γουλιέλμος Αλέξανδρος, Διοίκηση επιχειρήσεων: εισαγωγή για στελέχη ναυτιλιακών επιχειρήσεων. Εισαγωγή στη μη-γραμμική διοίκηση, εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα, 2002
4. Κιόχος Π. & Παπανικολάου Γ., Προγραμματισμός Δράσεως Επιχειρήσεων, Εκδόσεις Σταμούλης, 2001.
5. Ευροτύρη-Κουφίδου Στέλλα, Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Η πρόκληση του 21ου αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον, 2010
6. Τζωρτζάκης Κ., Τζωρτζάκη Α., Οργάνωση και διοίκηση, Rosili, 1999

7. Χαράλαμπος Κ. Κανελλόπουλος, (2002), Διοίκηση προσωπικού- Ανθρώπινου δυναμικού θεωρία και πράξη, Αθήνα
8. Χολέβας Γ., Οργάνωση και Διοίκηση (Management), Αθήνα, Interbooks, 2001
9. Χυτήρης Λ., Οργανωσιακή συμπεριφορά, Αθήνα, Interbooks, 2001
10. Οργάνωση και διοίκηση επιχειρήσεων Ευθύμιος Ζιγκιρίδη, Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων ΙΙ, 2008

Ξενόγλωσση:

1. Alderton, A and Winchester, N., (2002), “Globalization and de-regulation in the maritime industry”, Marine Policy 26
2. Bloor, M. & H. Sampson, (2009), “ Regulatory enforcement of labor standards in an outsourcing globalized industry: the case of the shipping industry”, Work employment and society , 23, (4):711-726
3. De Bievre, A., (2005), ‘IMO and the ISM Code’, BIMCO Review 2004
4. Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick Evaluating Training ProgramsThe Four LevelsThird Edition 2009

5. Donovan A. & Bonney J., (2006), “The box that changed the world: fifty years of container shipping-an illustrated story”, East Windsor, NJ: Commonwealth Business Media
6. Harold Koontz, (1990), Essentials of management, Management series McGraw-Hill series in management schaums outline series in accounting, business and economics, σελ. 134
7. Kumar, S., and Hoffmann J., (2002), Chapter 3, “Globalization: the Maritime Nexus”, in Handbook of Maritime Economics and Business, edited by C. Grammenos, pp. 35-62, Informa, Lloyds List Press, London
8. Klikauer, T. and Morris, R., (2003), “Human Resources in the German Maritime Industries: Back-sourcing and Ship Management”, International Journal of Human Resource Management, Vol.14, No.4, p.544–558.
9. Manuel, M. E., (2011), “Potential sociological impacts of unfair treatment of seafarers”, Maritime Policy & Management 38, (1)
10. James J. Corbett and James Winebrake, Energy and Environmental Research Associates, the United States
11. Thomas, M., Sampson, H. and Zhao, M. (2003) Finding a Balance: Companies, Seafarers and Family Life. Policy and Management, 30, 59-76
12. Silos, J.M., Piniella, F., Monedero, J. & J. Walliser, (2012), “Trends in the global market for crews: A case study”, Marine Policy 36:845-858

Σύνδεσμοι:

1. <https://www.transglobeacademy.com/functions-ship-management/>
2. <https://www.openbook.gr/>
3. <https://www.nlg.gr/>
4. Κουτρούκης, Θ., (2010), «Αγορά Ναυτικής Εργασίας: Τα απορυθμιστικά μποφόρ της παγκοσμιοποίησης», <http://www.nautilia.gr/apopsis/agora-naftikisergasias-ta-aporrythmistika-bofor-tis-pagkosmiopiisi>
5. *International Confederation of Free Trade Unions, Trade Union Advisory Committee to the OECD, International Transport Workers' Federation, Greenpeace International, (2002), "More Troubled Waters: Fishing, Pollution,*

and FOCs”, Johannesburg: 2002 World Summit on Sustainable Development.
<http://www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/24668>

6. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1202658>
7. https://www.academia.edu/3183613/Evaluating_Training_Programs_The_Four_Levels
8. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0886368703261281>
9. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0958519032000106164>
10. Ηλεκτρονική διεύθυνση του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας :
www.yen.gr