

УДК: 331.446

І. Ю. Скляренко,
кандидат педагогічних наук, PhD,
начальник відділу інтелектуальної власності науково-дослідного сектору
(Київська державна академія водного транспорту імені гетьмана Петра
Конашевича-Сагайдачного)
e-mail: djadi_in@i.ua

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ БАГАТОНАЦІОНАЛЬНИМ ЕКІПАЖЕМ МОРСЬКОГО СУДНА

Анотація

Стаття присвячена висвітленню соціально-психологічних аспектів управління багатонаціональним екіпажем морського судна. Визначено особливості судового мікро- та макросередовища, в рамках якого відбувається взаємодія між членами екіпажу, а також між екіпажем та капітаном судна. Надано якісну характеристику технократичного і гуманістичного підходів до управління екіпажем морського судна. Визначено ряд елементів, що складають зміст технології управління екіпажем морського судна та наведено обґрунтування особливостей організації праці моряків у рейсі.

Ключові слова: багатонаціональний екіпаж морського судна, управління екіпажем, технологія управління, соціально-психологічні особливості управління, організація праці моряків.

Summary

The article is devoted to coverage of the psychosocial aspects of the management multinational ship's crew. There have been defined features of marine micro and macro, in which the interaction between the crew and between the crew and the captain of the ship.

Key words: multinational ship's crew, crew management, technology management, social-psychological features of management, organization of work of seafarers.

Постановка проблеми. Екіпаж морського судна в умовах перебування в рейсах піддається періодичному впливу екстремальних факторів (з ризиком виникнення важких форм гострих професійних захворювань, каліцтв, загрози життю). Особливі умови, у свою чергу, пред'являють підвищені вимоги до спрацьованості й згуртованості морських екіпажів, до соціально-адаптаційних якостей моряків, а також безпосередньо до технології управління екіпажем морського судна. В умовах активізації тенденцій євроінтеграції та інтернаціоналізації сучасного суспільства для майбутніх фахівців водного транспорту вкрай актуальним та важливим є вивчення соціально-психологічних особливостей управління багатонаціональним екіпажем морського судна.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблемам дослідження процесу управління персоналом транспортної інфраструктури приділено достатньо велику увагу в наукових працях зарубіжних та вітчизняних дослідників.

Деякі питання знайшли відображення у працях таких науковців, як Л. Балабанова [1], В. Бовикін [2], В. Бородатий [3], О. Віханський [4], П. Журавльов [8], О. Істоміна [9], Л. Мельник [10], Л. Татьянаіна [11], С. Трубич

[12], та інших. Серед досліджень західних науковців практичну значимість мають наукові праці П. Доля [7].

При цьому варто зауважити, що питання, розглянуті в наукових працях означених авторів, не дають вичерпної інформації стосовно особливостей управління саме екіпажем морських суден. Таким чином, ряд питань й на сьогодні залишається відкритими, що свідчить про актуальність досліджуваної проблеми.

Мета статті. Метою дослідження є аналіз соціально-психологічних особливостей технології управління екіпажем морського судна.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для ефективного управління багатонаціональним екіпажем морського судна необхідно знати механізм функціонування досліджуваного процесу, усю систему факторів, що викликають його зміну; засоби впливу на ці фактори, а також соціально-психологічні особливості екіпажу. Відповідно можна говорити про певний механізм функціонування системи управління екіпажем морського судна і про використання різних інструментів впливу на членів екіпажу, тобто про певну технологію роботи з кадрами [10, 67].

Під час планування процесу управління багатонаціональним екіпажем морського судна необхідно враховувати ряд соціально-психологічних особливостей членів екіпажу, а також такі змінні:

- тип судна – визначає штатний розпис і, відповідно, конкретний склад професійних груп (суднових служб) в екіпажі (його формальну структуру);

- чисельність екіпажу – екіпаж малий (до 40 осіб) або великий (малі й великі групи характеризуються різними соціально-психологічними закономірностями);

- тривалість рейсу – короткий рейс або тривалий (чим більша тривалість рейсу, тим більший вплив негативних факторів);

- широту “географії” рейсу – локальний район перебування судна або плавання в різних кліматично-географічних зонах (цей параметр пов’язаний як із сутністю діяльності морських фахівців, так і з одноманітністю/різноманітністю вражень, кількістю “подій” у рейсі);

- частоту контактів з портами – автономне плавання або часті заходи в порти (заходи в порти означають переривання соціальної ізоляції, компенсацію втоми від впливу факторів судового мікросередовища; припускають також задоволення потреб в інформації різного роду, різноманітність і яскравість вражень; тобто мають сприятливу дію).

Члени екіпажу не тільки працюють, а й живуть у рамках автономної технічної системи – судна. Так, соціально-психологічна взаємодія в морських екіпажах має виражену специфіку, яка обумовлена сукупністю чинників, сформованих особливостями мікро- і макросередовища, а також об’єктивними характеристиками судів і рейсів. У цьому випадку важливо підкреслити, що вплив факторів мікросередовища є своєрідним контекстом на функціонування екіпажу як соціальної групи, що варто враховувати. Так, серед “загальних морських факторів” мікросередовища, в першу чергу, можна назвати відносну соціальну ізоляцію на фізично обмеженому просторі судна під час морських рейсів; обмеженість кола осіб, з якими тривалий час спілкуються члени екіпажу; відрив від сім’ї і близьких, обмеження рухливості, однакові умови життя і побуту; поєднання професійної діяльності і життєдіяльності та інші

стрес-фактори. Перераховані особливості службової діяльності пред'являють підвищені вимоги не тільки до неухильного виконання членами екіпажу своїх обов'язків. Великого значення набувають неформальні, емоційні зв'язки в екіпажі, які знижують психічну напругу, конфліктність; створюють умови для відпочинку після несення вахт; для оперативного і гнучкого реагування на несподівані або небезпечні ситуації. Отже, наростання нервово-психічної напруженості, накопичення втоми у членів екіпажу неминуче позначаються на особливостях їх взаємовідносин – погіршується соціально-психологічний клімат, наростає конфліктне напруження тощо.

Під факторами макросередовища, у свою чергу, варто розуміти вплив на організм і психіку людини качки, штормів, зміни часових поясів, перепадів температури, сенсорної депривації (недозавантаження аналізаторів), рідше – феномени, пов'язані з переживанням і усвідомленням ризику, готовністю до дій в аварійних ситуаціях (“синдром сподівання”), нерівномірністю навантажень членів екіпажу. Вплив цих факторів також необхідно враховувати як середовище функціонування морського екіпажу – соціальної групи.

Практика показує, що в технології управлінні багатонаціональним екіпажем на морському судні є два крайніх підходи – технократичний і гуманістичний.

При технократичному підході управлінські рішення виходять насамперед з чисельності і складу працівників, які визначаються, виходячи із технологічного й операційного поділу праці на судні, внутрішньої кооперації праці тощо. Таким чином, технологія управління екіпажем наче поглинається процесом управління судном і зводиться до підбору членів екіпажу з відповідними професійно-кваліфікаційними характеристиками і їхнього розміщення, виходячи із завдань організації рейсу [7, 98].

Гуманістичний підхід до управління кадрами морського флоту передбачає створення таких умов праці членів екіпажу, які дозволили б знизити рівень відчуження конкретного члена екіпажу від його виду діяльності й інших працівників. Тому згідно з цією концепцією результативність того чи іншого морського рейсу багато в чому залежать уже не тільки від чисельності й професійно-кваліфікаційного складу екіпажу вимогам техніки й технології, але й від рівня мотивації моряків, ступеня обліку їхніх інтересів і т.д., що вимагає більшої уваги до врахування інтересів члена екіпажу як особистості: підвищення змістовності праці, поліпшення її умов, реалізації особистісних устремлень людини тощо [6, 100]. При такому підході “технологія управління екіпажем” трактується більш широко. Управлінські рішення виходять за свої економічні межі і базуються на положеннях соціології, фізіології й психології управління. Таким чином, нова технологія управління екіпажем багато в чому базується на мотивації членів екіпажу. Відношення членів екіпажу до свого роду діяльності формується під впливом спрямованості, життєвих цілей, можливості самовираження й самореалізації. Звідси основними факторами мотивації до праці є: визнання в праці; досягнення в праці; зміст праці; відповідальність і самостійність; можливість професійного просування; можливість розвитку особистості кожного члена екіпажу.

Велике значення мають гарантія зайнятості, умови служби, рівень оплати, характер міжособистісних відносин у колективі і т.д. Тому принципово

нові підходи до керування екіпажем у значній мірі пов'язані з концепцією якості трудового життя.

Об'єкт управління – це окремий член екіпажу або певна їхня сукупність, що виступає як колектив морського судна. Варто зазначити, що зміст технології управління екіпажем морського судна становлять:

- визначення потреби в кадрах;
- формування чисельного і якісного складу кадрів (система комплектування, розміщення);
- кадрова політика (взаємозв'язок із зовнішнім і внутрішнім ринком праці; вивільнення, перерозподіл і перепідготовка кадрів);
- система загальної й професійної підготовки кадрів;
- адаптація працівників на судні;
- оплата й стимулювання праці, система матеріальної й моральної зацікавленості;
- оцінка діяльності й атестація кадрів;
- система розвитку кадрів (підготовка й перепідготовка, підвищення гнучкості у використанні на борту, забезпечення професійно-кваліфікаційного росту тощо);
- міжособистісні відносини між членами екіпажу та капітаном, а також всередині екіпажу [8, 186].

Ефективність управління багатонаціональним екіпажем морського судна, найбільш повна реалізація поставлених цілей багато в чому залежать від вибору варіантів побудови самої системи управління екіпажем, пізнання механізму його функціонування, вибору найбільш оптимальних технологій і методів роботи з моряками.

Насамкінець зазначимо, що до основних завдань управління екіпажем морського судна належать:

- планування чисельності та професійно-кваліфікаційної структури екіпажу;
- аналіз робіт і формування вимог до членів екіпажу;
- соціальна адаптація новоприйнятих членів екіпажу;
- регулювання трудової діяльності членів екіпажу;
- застосування ефективних систем матеріального і морального стимулювання праці;
- підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату серед членів багатонаціонального екіпажу.

Отже, система управління екіпажем морського судна являє собою комплекс цілей, завдань і основних напрямків діяльності морського флоту, а також різних видів, форм, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на забезпечення постійного росту ефективності та продуктивності праці всіх членів екіпажу, якості роботи.

Висновки і перспективи подальших пошуків у напрямі дослідження.

Підводячи підсумки, відзначимо, що трудова діяльність моряків характеризується різноманітністю соціально-психологічних явищ і особливостей. Знання їх є важливим як для вивчення різних вчинків і дій екіпажу, так і для прийняття психологічно обґрунтованих рішень при роботі з окремими членами екіпажу, групами і екіпажем в цілому. Відповідно управління багатонаціональним екіпажем морського судна має бути

спрямоване на забезпечення і підтримання оптимальних умов життєдіяльності його членів в процесі їх трудових, громадських, побутових і міжособистісних взаємин з урахуванням особистісних якостей і особливостей служби на морі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом / Л.В. Балабанова. – К.: Знання, 2003. – 450 с.
2. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления / В.И. Бовыкин. – М. : Экономика, 2001. – 368 с.
3. Бородатий В.П. Управління персоналом. Інститут змісту і методів навчання / В.П. Бородатий, І.Д. Крижко, А.Й. Ягодзінський. – К., 1997. – 270 с.
4. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс : Учебное пособие / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: МГУ, 2002. – 320 с.
5. Герчикова И.И. Менеджмент : учебник / И.И. Герчикова. – М.: Банки и биржи, Юнити, 2002. – 340 с.
6. Гравин В. Основы кадрового менеджмента / В. Гравин, В. Дятлов. – М., 1999. – 608 с.
7. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика / П. Дойль. – СПб.: Издательство “Питер”, 2000. – 560 с.
8. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. – М. : Экзамен, 2003. – 317 с.
9. Истомина О.А. Социально-психологические особенности морских экипажей в условиях длительных рейсов / О.А. Истомина // Транспорт Российской Федерации. – 2007. – №12. – С. 41-43.
10. Мельник Л.П. Психологія управління / Л.П. Мельник. – К. : МАУП, 1999. – 171 с.
11. Татьяна Л.Г. Исследование доверия в экипажах судов обеспечения военно-морского флота / Л.Г. Татьяна // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2017. – № 1 (143). – С. 269-272.
12. Трубич С.Ю. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу / С.Ю. Трубич, З.М. Пушкар // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 4(58). – С. 186-192.

Стаття надійшла до редакції 10.03.2017