

УДК 331.1+005.2+005.95/96+629.5

**Б.Є. Михалишин, канд. техн. наук, І.Д. Пономаренко, Л.С. Стричек,
МТУ «Миколаївська Політехніка», Україна**

МІНІМІЗАЦІЯ ВПЛИВУ СОЦІОГЕННОГО ФАКТОРУ НА ФУНКЦІОНАЛЬНУ БЕЗПЕКУ СУДНОПЛАВСТВА

B.Ye. Mykhalyshyn, Ph.D., I.D. Ponomarenko, L.S. Strychek

MINIMIZATION OF THE INFLUENCE OF SOCIOGENIC FACTORS ON THE FUNCTIONAL SAFETY OF NAVIGATION

Мореплавство пов'язане з численними і різноманітними за природою небезпеками, про що свідчить багаторічний досвід освоєння людством світового океану. В останні десятиліття виникла відносно стійка тенденція зниження аварійності, що викликано дією цілого ряду факторів. По-перше, зменшенню числа втрат судів сприяли уроки, витягнуті морським співтовариством. Крім того, на підвищення безпеки операцій на морі впливали більш досконалі стандарти щодо структурних, механічних і експлуатаційних характеристик суден, застосування технологічно передових навігаційних систем. Поступово у світовому судноплаванні була сформована сукупність нормативно-інформаційних документів у вигляді міжнародних Конвенцій, кодексів та інструкцій, що регламентують різні аспекти безпечної експлуатації суден. При цьому основна увага приділялася давно відомим і добре вивченим зовнішнім природним небезпекам (штормам, туманам, льодам, течіям), а також внутрішнім технологічним факторам, які пов'язані з наявністю на суднах складних технічних пристроїв, потужних джерел енергії, палива, небезпечних вантажів та можуть сприяти виникненню аварійних ситуацій. Однак слідом за кількісним зростанням світового торгового флоту, появою нових типів суден і видів вантажів, обладнанням суден новітніми системами навігації та засобами автоматизації виникли і нові потенційні небезпеки, які при певних обставинах можуть призвести до аварії і які очевидно безпосередньо залежать від соціогенного фактору впливу «людського» елемента: помилки і промахи в розрахунках, невірна оцінка ситуації, бездіяльність при виникненні небезпеки, умисне порушення діючих правил та ін. Тому пріоритетним напрямом у пошуках нових шляхів запобігання аварій на морі повинна стати розробка способів зниження негативного впливу людей, що працюють на борту, на безпеку судна в різних умовах експлуатації.

Підставою для такого висновку служить аналіз показників аварійності світового флоту. За наявними статистичними даними щорічно в морі гине близько 100 суден, а кількість аварійних подій обчислюється тисячами. Встановлено, що близько 10% аварій на флоті відбувається в результаті дії морської стихії (форс-мажор), 15% — є наслідком технічної недосконалості конструкції і суднового устаткування, 75% — суб'єктивного характеру, з вини людей внаслідок нехтування діючими правилами безвідповідальності і погану організацію вахтової служби, недостатньої професійної підготовки, втоми та ін. Будучи причиною аварій суден у переважній більшості випадків, «людський» чинник вже давно вийшов на перший план уваги морського співтовариства. Отже, якщо знайти ефективні способи запобігання помилок людей в процесі експлуатації судна або хоча б своєчасного встановлення таких помилок і їх виправлення, можна істотно знизити аварійність в мореплаванні.

Для підвищення функціональної безпеки мореплавства в першу чергу слід підвищити ефективність управління його кадровим потенціалом, під яким розуміється сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечити ефективне функціонування судна. Основними складовими кадрового потенціалу є психофізіологічний (здатності і схильності людини, стан

її здоров'я, працездатність, витривалість і т. д.) і кваліфікаційний (обсяг, глибина і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмій, які обумовлюють здатність персоналу до праці визначеного змісту і складності) потенціали. Управління кадровим потенціалом включає такі функції, як планування, пошук, відбір, переміщення персоналу, визначення розміру заробітної плати, розробка системи заохочень, адаптація, навчання, просування, звільнення. В мореплаванні основним напрямком кадрової політики з управління кадровим потенціалом є забезпечення екіпажу судна людськими ресурсами, тобто пошук і відбір персоналу, що передбачає складання вимог до плавскладу, які необхідні для виконання відповідного виду діяльності. Вимоги вказують на те, якими особистими, діловими і професійними якостями повинен володіти кандидат, щоб успішно виконувати роботу, на яку він претендує. На етапі відбору персоналу доцільно скористатися методикою тестування і оцінки трудової активності потенційних претендентів, яка в якості професійно значущих властивостей виділяє: організованість, дієвість, продуктивність, інноваційність і квалітативність [1].

Підвищення продуктивності та якості діяльності плавскладу, а отже і зменшення впливу «людського фактору» на безпеку в морській галузі, пов'язане і з факторами мотивації - зацікавленості в тому, щоб добре виконувати функціональні обов'язки. Низький рівень мотивації проявляється в незосередженості на предметі діяльності, нехтуванні вимогами правил та інструкцій, проходженні по шляху найменшого опору. Ефективне управління кадровим потенціалом в мореплаванні передбачає розробку дійового механізму росту цільової ефективності мотивації [1], основними компонентами якого виступають діагностування трудової активності та оптимізація нематеріальних винагород плавскладу. Мотиваційними сторонами механізму виступають персональні моральні стимули за досягнуту трудову активність, соціальна мотивація, підвищення кваліфікації, посадове просування або введення демотивуючих факторів. Інноваційний мотиваційний механізм системи управління: ґрунтується на мотиваційних факторах, властивих кожній категорії плавскладу, та забезпечує максимальний збіг основних домінант поведінки і розроблених мотивацій; встановлює чітку залежність винагород від показників трудової активності, а також справедливості і прозорості запропонованої системи; стимулює плавсклад на розвиток інноваційної діяльності; забезпечує можливість підвищення кваліфікації та кар'єрне зростання; включає соціальну мотивацію в нематеріальну винагороду. Для його успішного функціонування необхідно: ставити перед усіма категоріями плавскладу чітко сформульовані та досяжні цілі по кожній складовій механізму мотивації; створювати як можна більш прозору систему оцінки праці; підвищувати відповідальність кожного члена екіпажу; аналізувати успішність досягнутих моряками цілей. Позитивний вплив створеного механізму в системі мотивації плавскладу досягається за рахунок: визнання особистого внеску в загальний успіх; створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх членів екіпажу; підтримування атмосфери довіри на судні, зацікавленості моряків у реалізації загальної мети.

Висновки. Запропонований механізм росту цільової ефективності мотивації дозволить підвищити результативність управління кадровим потенціалом на суднах та зменшити вплив соціогенного фактору на функціональну безпеку мореплавства.

Література

1. Вільський Г.Б. Система управління підприємством з механізмом росту цільової ефективності мотивації персоналу / Г.Б. Вільський, Б.Є. Михалишин, В.Л. Просянчук// Монографія: Mechanismus der Nachhaltigen Entwicklung des Wirtschafts Systems Formation. - Nürnberg. Deutschland: Verlag SWG imex GmbH, 2014. – Vol. 2. – P. 286-295.