

СЕКЦІЯ 2

МЕТОДОЛОГІЯ ТА МЕТОДИ СОЦІОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

СОЦІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ В КОНТЕКСТІ ГАЛУЗЕВИХ ВИМОГ І СПЕЦИФІКИ РИНКУ ПРАЦІ

SOCIOLOGICAL ASPECTS OF STUDY OF SOCIAL COMPETENCE OF A SPECIALIST IN WATER TRANSPORT IN THE CONTEXT OF SECTORAL REQUIREMENTS AND SPECIFICS OF THE LABOR MARKET

У статті розглянуто основні чинники впливу на розвиток соціальної компетентності фахівців водного транспорту з боку соціокультурного середовища в процесі професійної підготовки та діяльності. Уточнено соціологічні характеристики соціальної компетентності фахівців водного транспорту засобами якісного дослідження чинників соціальної взаємодії цієї групи фахівців. Виділено структурні складники соціальної компетентності фахівця водного транспорту, пов'язані зі взаєминами з роботодавцем, моральними й комунікативно-інтерактивними аспектами взаємодії членів екіпажу.
Ключові слова: соціальна компетентність, фахівець водного транспорту, професійна група, соціальна взаємодія, соціологічне дослідження.

модействия данной группы специалистов. Выделены структурные составляющие социальной компетентности специалиста водного транспорта, связанные с отношениями с работодателем, моральными и коммуникативно-интерактивными аспектами взаимодействия членов экипажа.
Ключевые слова: социальная компетентность, специалист водного транспорта, профессиональная группа, социальное взаимодействие, социологическое исследование.

The article deals with the main factors influencing the development of social competence of water transport specialists on the part of socio-cultural environment in the process of professional training and activities. Specified sociological characteristics of social competence of water transport specialists by means of qualitative research of factors of social interaction of this group of specialists. The structural components of the social competence of the water transport specialist are connected with the relationship with the employer, the moral and communicative-interactive aspects of the interaction of the crew members.
Key words: social competence, specialist in water transport, professional group, social interaction, sociological research.

УДК 316.4

Глебова Н.І.

к.соц.н.,
доцент кафедри соціології
Мелітопольський державний
педагогічний
університет імені Богдана
Хмельницького

В статье рассмотрены основные факторы влияния на развитие социальной компетентности специалистов водного транспорта со стороны социокультурной среды в процессе профессиональной подготовки и деятельности. Уточнены социологические характеристики социальной компетентности специалистов водного транспорта средствами качественного исследования факторов социального взаи-

Постановка проблеми. У попередніх дослідженнях, що стосувалися широких контекстів соціологічних досліджень соціальної компетентності фахівців водного транспорту, ми встановили, що специфіка діяльності фахівців галузі вимагає розглядати соціальні аспекти їхньої діяльності з огляду на різноманітність підходів до проблем «людини моря» (seafarers), морської спільноти (seafaring communities), особливостей життя й роботи на морі, особливостей середовища, соціальних проблем зайнятості людей моря, виробничих відносин, які диктуються глибинною специфікою характеристик професійних спільнот і продукуються історично специфікою професіоналізації вказаної фахової групи [5]. Аналітичні звіти Міжнародної морської організації дають під-

стави прогнозувати, що на 2025 р. світовому флотові бракуватиме близько 147 500 фахівців морських спеціальностей з найважливіших позицій: капітани, старші помічники, старші механіки та другі механіки, а однією зі специфічних рис галузі сьогодні є потреба щорічного залучення судноплавними компаніями достатньої кількості висококваліфікованого персоналу [17]. Важливою тенденцією розвитку сучасного торговельного мореплавства є його інтернаціоналізація, що пов'язана з інтенсивною зовнішньою міграцією фахівців.

Незважаючи на значні проблеми з розвитком власного флоту [3], потенціал України як морської держави визначається насамперед наявністю висококваліфікованих спеціалістів. Галузева статистика свідчить, що близько

40% усіх екіпажів на судах європейських судновласників комплектується фахівцями – вихідцями з України, а в загальносвітовому рейтингу представництва країн у міжнародних екіпажах частка українських моряків становить від 8% [15] до 10% [16] офіцерського складу екіпажів. Галузева статистика та аналітичні матеріали праць, присвячених соціальним аспектам розвитку галузі, вказують на важливість дослідження цієї страти як важливого ресурсу соціально-економічного розвитку держави в контексті курсу на європейську інтеграцію [1], зокрема конкретних проблем цієї соціальної групи й перспектив їх вирішення засобами соціологічної науки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми, пов'язані зі специфікою морської праці, стали причиною появи останнім десятиріччям багатогалузевих і міждисциплінарних наукових досліджень, спрямованих на вивчення оптимальних умов діяльності, раціонального співвідношення професійно важливих властивостей моряків і функціонування галузевих елементів загальної системи світового вантажно-торговельного судноплавства та впливів соціальних чинників на діяльність фахівців флоту [1; 7; 10; 12]. У дослідженнях, присвячених оптимізації використання ресурсу фахівців водного транспорту, розкрито корелятивний зв'язок між успішністю самореалізації фахівця й такими показниками, як мотивація фахівця та соціальні фактори [7]. Важливим напрямом соціологічного вивчення цих процесів дослідники констатують потребу розвитку у фахівця певного набору соціальних знань, що забезпечать віднайдення прийняттого балансу можливостей реалізації власних інтересів і стратегічних планів судновласника. Указане завдання актуалізує перегляд маркерів соціалізації галузевого професіонала й зумовлює розгляд чинників розвитку соціальної компетентності вітчизняного фахівця галузі водного транспорту в контексті організаційних особливостей формування сучасного ринку праці та інших сучасних українських галузевих реалій.

Постановка завдання. Метою статті є визначення соціально-компетентнісних маркерів діяльності фахівця водного транспорту в контексті галузевих вимог і специфіки функціонування ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Важливим для дослідження соціальної компетентності фахівців водного транспорту є розгляд цієї професійної категорії відповідно до галузевого стандарту професій і соціальних характеристик виробничої сфери. Згідно з основним правовим документом на морському ринку праці, Конвенцією про працю в морському судноплавстві» (MLC – Maritime Labour Convention) від 2006 р., моряк означає «будь-яку особу, що зайнята на будь-якій посаді або

працює за наймом в будь-якій якості на борту судна, до якого застосовується ця Конвенція», а праця на морському торговельному судні є особливим видом і здійснюється моряками на професійній основі за умови відповідної освіти, професійної підготовки, віку, стану здоров'я та наявності посвідчення особи моряка. Фахову діяльність на морському транспорті більшість розглянутих нами джерел визначають як професійну діяльність осіб, які обіймають певні посади на транспортних засобах, на яких покладено практичне виконання службових завдань та обов'язків і які мають відповідні службові повноваження. Професійна підготовка фахівців після проходження випробувальної процедури, передбаченої чинними законодавчими актами в галузі водного транспорту, має обов'язків характер [10].

Як відзначено в багатьох дослідженнях, служба на морському торговельному судні є особливим видом праці, а сам фахівець є спеціальним суб'єктом права, від якого під час вступу на службу вимагають спеціальних знань, підтверджених документами про здобуту освіту і професійну підготовку [1]. У дослідженнях, присвячених оптимізації використання ресурсу фахівців водного транспорту, розкрито корелятивний зв'язок між успішністю самореалізації фахівця й такими показниками, як мотивація фахівця, соціальні фактори, спрямування та результативність роботи крьюінгових компаній [7]. Організація спеціалізованих морських центрів для перепідготовки відповідно до вимог професійних стандартів і підвищення кваліфікації з сертифікацією рівня підготовки, крім завдання підвищення якості й конкурентоспроможності морських фахівців на морському ринку праці, не лише стає важливим чинником розвитку професійної компетентності персоналу, а й водночас визначає зміст, спрямування, методи та засоби контролю над рівнем і якістю набутих соціально-професійних компетентностей фахівця. Досить чітко зазначені спрямування й організаційні тенденції в підготовці фахівців водного транспорту на сучасному етапі розвитку професійної морської освіти ілюструє факт створення міжнародного морського кластеру «Палата ІТ-ОПМ» (Палата ІТ-освіти й підготовки моряків) при Херсонській державній морській академії (далі – ХДМА) за участю представників іноземних компаній, Міносвіти України, керівництва ОДА та інших зацікавлених сторін (кластер дає можливість укладати кошти й інвестувати розвиток бази ХДМА, створює можливість майбутнім абітурієнтам, учням шкіл, отримувати інвестиційні кошти на навчання з відстрочкою платежу на весь період навчання) (див. рис.).

Можемо констатувати, що професійний добір, перепідготовка, розвиток і соціально-про-

впливом соціально-психологічних, технічних, природних і біологічних чинників і висувають до моряка підвищені вимоги [11; 12].

Можна констатувати, що, попри чітку регламентацію виробничої сфери фахівця водного транспорту, значні зміни в структурі, динаміці й – головне – в соціально-професійних принципах діяльності галузевих фахівців з кінця минулого століття спричинили потребу детального розгляду соціальних та економічних суспільних явищ і тенденцій, що на певних етапах значною мірою ускладнюють виокремлення чітких суб'єктних характеристик усталених професійних страт множиною змінних чинників впливу.

Вектори цих тенденцій у соціологічних проєкціях проблемного поля дослідження дають змогу зарахувати до найголовніших із них такі: специфіку морського бізнесу, кадрову стратегію й кадрову політику судноплавних компаній; стратегічні цілі управління бізнесом; соціальні фактори при довгостроковому забезпеченні компанії морськими кадрами; умови залучення робочої сили. Зважаючи на контрактний і нерегулярний характер зайнятості моряків, можемо сказати, що для якомога ширшого бачення особливостей професійної соціалізації фахівця водного транспорту доречним є розгляд сучасних схем підтримання регулярного контакту з моряком керівництвом компанії й системи мотивації персоналу. Для дотримання зобов'язань гарантії відповідності запиту, безпеки, легальності, якості добору персоналу особливого значення набуває функція компанії з дотримання чинних міжнародних і національних нормативних положень у сфері праці з урахуванням потреби досягнення розумного балансу інтересів працівників і роботодавців.

Не менш важливим, за оцінками експертів, є соціально-компетентнісний чинник, що відіграє важливу роль у створенні й дотриманні командним складом екіпажу належного рівня умов життєдіяльності на судні та в уникненні конфліктних ситуацій з роботодавцем тощо. З одного боку, помічається усталена тенденція до використання новітніх технологій для найбільш ефективної експлуатації морського транспорту судновласниками без урахування потреб нормального режиму роботи екіпажу [11]. З іншого боку – виникає конкуренція під час наймання, зростає навантаження. Наші авторські дослідні опитування засвідчують, що очікування фахівців відділу кадрів кріюінгових компаній до судоводіїв маркуються такими соціально значущими категоріями професійної компетентності: 1) дисциплінованості, 2) перспективи кар'єрного зростання. Як виявлено, і більш диференційовано очікування фахівців кріюінгових компаній щодо ефективності діяльності судових спеціалістів помітно схожі на наведені вище, включаючи особистісні та професійні риси [7].

Самими фахівцями морських спеціальностей виділено чотири групи базових компетенцій морського фахівця, пов'язаних з ефективністю трудової діяльності: професійна підготовка; дисциплінованість; навички командної роботи; лояльність до компанії роботодавця.

Персоніфікована очікувана ефективність трудової діяльності судоводіями пов'язується насамперед з такими чинниками: перспективою кар'єрного зростання судоводія; бажанням співпрацювати; кооперацією з управлінським персоналом компанії; лідерськими навичками; станом здоров'я загалом; власною ініціативністю; лояльністю; професійним рівнем; психологічною сумісністю; виробничою дисципліною.

Результати розгляду й інтерпретації зв'язків чинників колективної дії та індивідуальної поведінки вказують на можливість подальшого розгляду дій, що потребують соціальної компетентності фахівця, за певними критеріями: нормативністю; мірою інституціалізації; ступенем залученості до колективної взаємодії; цільовим спрямуванням взаємодії (інструментальним і комунікативним); характером поширення (локальним і глобальним); характером і практиками реалізації (економічними, правовими, професійними, культурно-комунікативними тощо); наслідками (рівнем конструктивності й ефективності); прогнозованістю наслідків (передбачуваними й непередбачуваними); суб'єктністю (суб'єктними, безсуб'єктними, псевдосуб'єктними); керованістю (керованими й стихійними) [13]. Загалом перелік виробничих умов як чинників впливу на взаємини в такому колективі на практиці виходить далеко за межі всіх нормативів і правил, що є, на нашу думку, підставою для їх подальшого та більш детального дослідження. Водночас аналіз моделювання комплексних характеристик соціальних властивостей у професійних групах дає змогу виснувати, що соціальна компетентність передбачає насамперед інтерналізацію нового соціального досвіду, тобто «привласнення» [4] людиною нових атрибутів соціального світу, тобто введення в дію комплексного механізму соціалізації в цій взаємодії.

Висновки з проведеного дослідження. Оскільки соціологічний дискурс у дослідженні соціальної компетентності повинен ґрунтуватися на певних знаннях спрямувань, вимог і структури соціально-професійної взаємодії, визначених як предметом взаємодії у професійній діяльності, так і процесом отримання професійної освіти, наведені вище характеристики діяльності фахівців водного транспорту засвідчують широкий спектр соціальних критеріїв їхньої діяльності, а перегляд критеріїв добору, підготовки й системної переатестації фахівців корабельних екіпажів упродовж про-

фесійної кар'єри стверджують нас на думці, що в обґрунтуванні методології дослідження соціальної компетентності галузевого фахівця вивчення обумов розвитку внутрішньоособистісних характеристик набуває визначального значення. Попередній аналіз указує на важливість таких чинників розвитку соціальної компетентності моряків, як етичні й правові основи взаємодій, вплив професії на економічний статус індивіда, причини, наслідки, цілі взаємодії фахівця з тим чи іншим судновласником, вплив чинних корпоративних правил на індивідуальність фахівця, вплив колективних дій екіпажу на індивідуальну поведінку тощо.

Отже, розглянуті соціальні аспекти функціонування ринку праці фахівців водного транспорту дають змогу визначитися з основними векторами й типологізацією соціологічних ознак соціальної компетентності фахівця та чинників розвитку її впливів у розрізі соціальної необхідності, соціальної корисності й соціальної привабливості для суб'єкта професійної діяльності, що є важливим для маркування суб'єктних чинників процесу соціалізації фахівця водного транспорту засобами соціології.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аверочкіна Т.В. Шляхи імплементації міжнародно-правових стандартів професійної підготовки плавкладу в українському законодавстві: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03. Одеса, 2006. 159 с.
2. Бабишена М.І. Надійність професійної діяльності як одна з професійно значущих якостей майбутніх судових спеціалістів. Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології: зб. наук. праць. Херсон, 2013. № 2 (9). С. 194–197.
3. Все о торговом флоте Украины. URL: <http://portsukraine.com/node/10>.
4. Ганина Я.О., Лаптев В.В. Нечеткая производственная модель для оценки профессиональных качеств морских специалистов. Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия «Управление, вычислительная техника и информатика». 2016. № 3. С. 101–108.
5. Глебова Н.І. Засади дослідження соціокультурного феномену «Людина моря» в контексті соціо-

логічних практик Вісник Маріупольського державного університету. Серія «Філософія, культурологія, соціологія». Маріуполь, 2016. С. 54–67.

6. Кодекс торговельного мореплавства України: за станом на 20 лютого 2015 р. Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

7. Костыря И.А. Генезис и современные тенденции развития круизных услуг для морского сегмента рынка труда: дисс. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.05. Санкт-Петербург, 2017. URL: <https://unecon.ru/sites/default/files/disskostiryaiia.pdf>.

8. Міжнародний морський кластер «Палата ІТ-ОПМ» («Палата Інноваційні Технології – Освіта та Підготовка Моряків») при ХДМА: інформаційний бюлетень / В.Ф. Ходаковський. Херсон: ХДМА, 2016. 12 с.

9. Новости ИМО. Морское обозрение: информационно-аналитический журнал отделения морского института Великобритании в Украине. 2010. № 3 С. 13–16.

10. Підпала І.В. Адміністративно-правові засади проходження служби на морському торговельному транспорті: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Київ, 2015.

11. Прилипко А. Национальный круиз: от серого к белому. День. 2015. № 67.

12. Тирон О.М. Особистість моряка в сучасній психолого-педагогічній літературі зарубіжних науковців. Водний транспорт: зб. наук. праць. 2015. № 1 (22). С. 192–199.

13. Хижняк О.В. Колективна дія в оптиці соціології. Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2017. 340 с.

14. Что думают моряки об условиях своего труда. Морской бюллетень. Москва, 1999. № 11. С. 24–29.

15. Ellis N., Sampson H. The Global Labour Market for Seafarers: Working Aboard Merchant Cargo Ships 2003. Cardiff: The Seafarers International Research Centre – Cardiff University, 2008. Global Labour Market for Seafarers: Working Aboard Merchant Cargo Ships. URL: <http://www.sirc.cf.ac.uk/uploads/>.

16. Maragtas S.V. Amante. Philippine Global Seafarers: A Profile. Cardiff: SIRC (Seafarers International Research Centre) – Cardiff University, 2003. 97 p. URL: <http://www.sirc.cf.ac.uk>.

17. The global supply and demand for seafarers in 2015. URL: <https://globalmaritimehub.com/.../the-global-supply-and-demand-for-seafarers-in-2015>.