

УДК 378.147:656.61:614.81.001.5

Кузьменко В.В., Роменський О.В.*

**УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА
ПРОФЕСІЙНО-КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНІХ МОРЯКІВ**

У статті автор розглядає питання формування навичок управління людськими ресурсами в морі, а також навичок лідерства як частини професійно-комунікативної компетентності курсантів вищих морських навчальних закладів. Дається визначення понять «професійно-комунікативна компетентність», «управління людськими ресурсами в морі», «лідер» тощо. Важливого значення автор надає характеристиці процесу управління людськими ресурсами в морі, розглядає проблему комунікації серед членів екіпажу судна, визначає необхідність наявності комунікативної компетентності для здійснення будь-яких інформаційних контактів.

Ключові слова: комунікація, професійно-комунікативна компетентність, управління людськими ресурсами, лідер, керівник, менеджмент морських ресурсів.

Робота моряка є однією з найнебезпечніших професій, адже в процесі його діяльності на морі завжди існує ризик виникнення надзвичайної ситуації, і впоратися з нею може лише компетентна в морській справі особа, або, інакше кажучи, професійно компетентна. При цьому слід зазначити, що невід'ємною частиною професійної роботи майбутнього моряка є його професійно-комунікативна компетентність.

Результати досліджень різних міжнародних організацій вказують на те, що останнім часом причиною виникнення різноманітних інцидентів у морі є так званий «людський фактор», який насамперед є результатом як недостатнього професіоналізму в процесі обміну інформацією між суднами, а також судном та береговими службами, так і незадовільної комунікації між членами екіпажу судна, особливо щодо організації роботи екіпажу в різноманітних ситуаціях. Виходячи з цього можна сказати, що на сьогодні одним із найважливіших явищ, що забезпечують безпечне судноплавство, є комунікація, що і зумовлює актуальність цієї статті.

Слід зазначити, що питаннями комунікації, управління людськими ресурсами, ролі керівника та лідера в колективі займаються багато науковців. Серед них: С. Козьменко, В. Коновалова, А. Бовтрук, В. Шкатуллі, І. Епішкін, І. Баткаєва, Ю. Ципкіна, В. Коновалова, Є. Маслова, А. Колота, Д. Аширов, М. Мескон, А. Кочеткова, А. Кібанова, Г. Щокіна Т. Базарова, Ф. Хедоурі, В. Храмова та багато інших. Незважаючи на це, питання, пов'язані з управлінням людськими ресурсами в морі, потребують додаткового більш глибокого вивчення, в чому і полягає завдання нашого дослідження.

Мета статті – визначення ролі та шляхів формування навичок управління людськими ресурсами у курсантів вищих морських навчальних закладів.

Для досягнення поставленої мети, маємо вирішити такі завдання:

- визначити поняття «управління людськими ресурсами в морі», а також поняття «керівник» та «лідер»;
- розглянути проблему управління людськими ресурсами в морі;
- визначити роль керівника та лідера на судні, а також окреслити питання використання офіцерами торговельного флоту в процесі роботи якостей керівника та лідера;
- схарактеризувати шляхи підвищення рівня професійно-комунікативної компетентності курсантів вищих морських навчальних закладів з метою організації продуктивної роботи екіпажу судна щодо управління людськими ресурсами в морі.

Під поняттям «професійно-комунікативна компетентність моряка» розуміємо володіння знаннями, навичками, вміннями та готовність їх використовувати у процесі

* © Кузьменко В.В., Роменський О.В.*

виробничої діяльності – з одного боку, для організації роботи екіпажу судна з урахуванням широкого розмаїття відмінностей членів екіпажу, а також рівня володіння англійською мовою при роботі в багатонаціональних екіпажах, а з іншого – для досягнення ефективної взаємодії з екіпажами інших суден і представниками різних організацій та служб, з якими члени екіпажу судна можуть взаємодіяти в процесі роботи над вирішенням виробничих питань. У такому контексті слід також звернути увагу на те, що невід’ємним компонентом цієї компетентності є володіння відповідними уміннями та навичками зі створення в екіпажі відповідної атмосфери взаємодії, взаєморозуміння, а також позитивного ставлення до виконуваної роботи тощо, або іншими словами – уміння та навички управління людськими ресурсами в морі [7, с. 50]. Виходячи з цього маємо дати визначення понять «управління людськими ресурсами в морі», «керівник» та «лідер».

Термін управління людськими ресурсами з’явився у 60-х роках ХХ століття [4, с. 16]. У Великій психологічній енциклопедії управління людськими ресурсами пов’язано з оптимальним використанням можливостей співробітників і факторів виробничого середовища для досягнення цілей організації, а його основною метою є підвищення продуктивної діяльності шляхом створення сприятливих умов для діяльності співробітників організації [9].

На думку І. Сергієнко, управління людськими ресурсами в системі сучасного менеджменту – це діяльність, що виконується всіма лінійними і функціональними керівниками, а також спеціалізованими структурними підрозділами організації, що сприяє найбільш ефективному використанню людей (працівників) для досягнення цілей організації і особистих цілей кожного із них [8, с. 102].

Одним із найбільш повних і узагальнюючих щодо терміна управління людськими ресурсами в морі є визначення С. Кросса, за яким це «надійна система управління, яка дає змогу найбільш ефективно використовувати всі наявні засоби – як обладнання та люди – з метою підвищення рівня безпеки, а також підвищення якості функціонування морської індустрії. Управління людськими ресурсами включає в себе широке розмаїття знань та умінь, які охоплюють когнітивні та міжособистісні навички. Когнітивні навички розглядаються як психологічні процедури, що використовуються для досягнення належного рівня розуміння ситуації з метою вирішення проблем і прийняття рішень, а також міжособистісні навичок, до яких відносяться комунікація та командна робота» [11].

Таким чином, можна зробити висновок, що управління людськими ресурсами в морі – це система управління, яка створює можливість найбільш ефективного використання людських ресурсів з використанням широкого розмаїття засобів шляхом комунікації між членами екіпажу та іншими членами комунікації в морі (інші судна, берегові служби тощо) з метою підвищення рівня безпеки та продуктивності роботи судна.

Спираючись на зазначені вище визначення, можна сказати, що комунікативна компетентність відіграє одну з ключових ролей в роботі екіпажу судна. Якщо розглядати комунікацію в цілому як процес передачі-отримання інформації, то слід зазначити, що комунікація в морі є досить широкою та багатогранною. Так, у процесі роботи моряку доводиться, з одного боку, спілкуватися з великою кількістю людей, як наприклад представники компанії судновласника, крьюінгової компанії, державного портового контролю, митної служби тощо, а з іншого – комунікація майже неможлива без використання різноманітних технічних засобів як зовнішнього, так і внутрішнього зв’язку, а також засобів радіозв’язку. Тож слід пам’ятати, що для того, щоб стати висококваліфікованим офіцером торговельного флоту, курсанти вищих морських навчальних закладів мають бути комунікативно компетентними. Це означає, що поряд із суто професійними знаннями вони повинні оволодіти навичками управління

персоналом судна, а також добре розуміти свою роль і місце серед інших членів цього екіпажу.

Як показує практика останніх десятиліть, незважаючи на підвищення рівня автоматизації суден, аварійні ситуації в морі трапляються все частіше з причин незадовільної організації роботи та недостатньої професійної компетентності екіпажів суден. У свою чергу це вказує на те, що більшість офіцерів торговельного флоту мають прогалини в знаннях стосовно принципів управління людськими ресурсами, а також в умінні використовувати лідерські якості, в умінні аналізувати та приймати рішення тощо.

Відповідно до вимог Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 78/95 з поправками до конвенції, прийнятими на конференції в Манілі 2010 року (далі – Міжнародна Конвенція ПДНВ 78/95), офіцери торговельного флоту (капітан, помічники капітана, старші механіки) повинні не лише володіти відповідними професійними знаннями і практичними навичками, але й уміти підтримувати в екіпажі позитивний психологічний клімат, організувати роботу екіпажу як під час виконання стандартних завдань, так і в разі виникнення надзвичайних ситуацій, а також уміти виявляти свої лідерські якості. Це зокрема:

- таблиця А-II/1 «Управління ресурсами містка та застосування навичок керівника та вміння працювати в команді»;
- таблиця А-II/2 «Використання навичок керівника та організатора»;
- таблиця А-III/1 «Управління ресурсами машинного відділення та застосування навичок керівника та вміння роботи в команді»;
- таблиця А-III/2 «Застосування навичок керівника та організатора»;
- таблиця А-III/6 «Застосування навичок керівника та вміння роботи у команді» [6].

Слід відзначити, що досягти ефективного управління екіпажем судна – це одне з найскладніших завдань, що стоять перед майбутніми моряками. Вони повинні розуміти, що в умовах багатомісячного рейсу, працюючи у складі багатонаціонального екіпажу, під впливом таких різноманітних несприятливих факторів, як погодні умови, шум, вібрація, робоче навантаження тощо, вони повинні мати комунікативні навички та організаторські здібності. Крім того вони повинні бути дисциплінованими та здатними до самоорганізації, мати витримку, бути вимогливими як до себе, так і до інших, і в той же час бути справедливими, уміти керувати екіпажем у разі виникнення надзвичайних ситуацій використовуючи свої лідерські якості, а також уміти організувати роботу як окремих членів екіпажу судна, так і всього екіпажу.

Як зазначено в навчальному посібнику «Менеджмент морських ресурсів», власне менеджмент людських ресурсів у морі – це комплексна прикладна наука про організаційні, адміністративно-управлінські, правові, технологічні, групові та людські фактори, способи і методи впливу на членів екіпажу для підвищення ефективності функціонування суднової команди [5, с. 8].

Метою управління людськими ресурсами є формування, розвиток і реалізація кадрового потенціалу екіпажу судна для досягнення найвищого рівня ефективності його роботи [2, с. 9]. Іншими словами, метою управління людськими ресурсами в морі є створення таких умов праці для кожного члена екіпажу, щоб він мав змогу найбільш оптимально використовувати свій трудовий та творчий потенціал і, таким чином, сприяти підвищенню рівня безпеки та ефективності експлуатації судна.

Насамперед, щоб зрозуміти, як створити сприятливі умови праці на судні, майбутні офіцери мають засвоїти чотири аксіоми управління людськими ресурсами в морі, які впливають на основі аналізу багатьох джерел:

1. Будь-яка проблема на судні – це проблема компетентнісного управління людськими ресурсами на морі.

2. Екіпаж судна – це не тільки діючі працівники, а й ті, хто прийде працювати завтра, а також ті, хто списується з судна.

3. Розуміння і зближення цілей командного складу та інших членів екіпажу – це найкращий шлях до підвищення ефективності роботи судна.

4. Будь-яка проблема управління людськими ресурсами на морі – це спільна проблема компетентності командного складу судна і професійності працівників кріюінгової компанії [1; 3; 5].

Ми вважаємо, що управління людськими ресурсами в морі не слід розглядати лише як проблему екіпажу судна, тому що це проблема рівною мірою як офіцерського складу екіпажів суден, так і кріюінгових компаній. Практика показує, що неможливо вимагати від підлеглих високого рівня професійності в процесі виконання службових обов'язків, як не можна очікувати й ефективної роботи екіпажу (особливо в разі виникнення надзвичайної ситуації), якщо він був укомплектований фахівцями з низьким рівнем професійної компетентності.

Виходячи з цього можна зробити висновок, що управління людськими ресурсами в морі є особливим видом діяльності, яка вимагає від командного складу суден виконання спеціальних функцій і формування особливих якостей, а також творчого підходу до процесу управління, індивідуалізації та врахування довгострокової перспективи в процесі прийняття рішень.

З метою досягнення ефективного управління екіпажем завжди слід пам'ятати про низку факторів, які так чи інакше впливають на роботу екіпажу:

- організаційні фактори, що пов'язані з розподілом повноважень, організацією праці, системою комунікації на судні, організаційною культурою на судні, організацією виробничих процесів;

- адміністративно-управлінські фактори, що пов'язані з методами управління екіпажем, з реалізацією функцій управління, з вибором принципів і методів управління, з комплексом нормативних документів, що визначають обов'язки членів екіпажу, їх права, обов'язки та відповідальність, а також з ієрархією на судні;

- техніко-технологічні фактори, що пов'язані з особливостями взаємодії людей з автоматизованими технічними засобами на судні, її впливом на фізіологічний і психологічний стан членів екіпажу та їх ставлення до праці;

- правові фактори, що пов'язані із застосуванням сучасного трудового законодавства, трудових стосунків, умов праці і знаходять своє відбиття в Конвенції про працю в морському судноплаванні та інших документах відносно трудових стосунків;

- групові фактори, що пов'язані з процесом соціалізації особи, з її потребою бути в колективі, взаємодіяти з колегами, відчувати піклування і піклуватися про інших;

- людські фактори, що відбивають сутність людини та її унікальність [5, с. 8].

Крім цього у процесі управління людськими ресурсами в морі важливу роль відіграють принципи управління, до яких належать:

- 1) використання досягнень наукових дисциплін, що мають своїм об'єктом людину, екіпаж судна та працю;

- 2) системність у сприйнятті об'єктів дослідження управління та факторів, що впливають на їх поведінку;

- 3) гуманізм, що базується на індивідуальному підході та сприйнятті членів екіпажу як головної складової судна, а кожного члена судової команди – як унікальної особистості з потужним потенціалом розвитку;

- 4) професіоналізм, що передбачає (у командного складу) наявність адекватної освіти, досвіду і концептуальних навичок, що дозволяють ефективно управляти екіпажем судна.

Як доповнення до зазначених вище принципів управління людськими ресурсами на морі слід урахувати ще такі принципи:

- відповідальність кожного члена екіпажу за результати роботи;

- самовдосконалення;
- раціональне використання трудових ресурсів у межах конкретного судна;
- ефективна організація робочих місць;
- виховання у членів екіпажу командного духу;
- стабільність службового становища як головного стимулу в роботі;
- постійний розвиток здібностей кожним членом екіпажу для більш інтенсивної і продуктивної праці [5, с. 11].

На підставі викладеного можна зробити висновок, що управління людськими ресурсами в морі має на меті застосування низки дій, необхідних для досягнення ефективної взаємодії та співробітництва між членами екіпажу судна. Вона полягає у ставленні до кожного члена екіпажу як до конкурентної цінності, яку слід спрямовувати, мотивувати, розміщувати й розвивати разом з іншими ресурсами з метою досягнення мети діяльності екіпажу.

Одне з ключових місць в процесі управління екіпажем, як власне і в будь-якому колективі, відіграють дві форми управлінської діяльності – керівництво та лідерство.

Як зазначає А. Бандурка, з одного боку, ці дві форми управління досить схожі, але в той же час є абсолютно різними: так, з одного боку, керівник – це лідер, що веде за собою колектив, але водночас керівник, який більшою мірою виражає свої офіційні повноваження в колективі, тоді як лідер виражає неофіційні міжособистісні відносини в групах [1, с. 183].

У цьому контексті слід відзначити, що екіпаж судна майже нічим не відрізняється від колективу організації. Так, керівництвом судового екіпажу займається безпосередньо капітан через своїх помічників і механіків, які теж є керівниками в межах своїх повноважень і, відповідно, як призначаються на посаду, так і звільняються з неї. Кожен з офіцерів є однією з ланок ієрархічного ланцюжка офіційних відносин в екіпажі.

На відміну від керівника, лідер – це особа, яка не призначається на посаду і не є частиною судової ієрархії. Лідером може стати практично будь-яка особа, яка має високий рівень знань, досвіду та особливі особисті якості. Зазвичай прояви лідерських якостей у морі для членів екіпажу найбільш характерні в разі виникнення надзвичайних ситуацій.

Для того, щоб офіцер мав стовідсоткову підтримку підлеглих незалежно від ситуації, що склалася, він повинен мати такі компетенції:

- готовність узяти на себе відповідальність за екіпаж;
- надання переваги колективному результату, а не особистому;
- позитивне ставлення до членів екіпажу;
- прагнення до розвитку, самовдосконалення та навчання;
- не боїться «сильних» підлеглих;
- уміння та готовність мотивувати та надихати;
- уміння слухати інших членів екіпажу;
- готовність і здатність передавати свій досвід іншим;
- уміння організувати екіпаж у звичайних та екстремальних ситуаціях;
- уміння виражати власну точку зору;
- готовність до непопулярних дій;
- стійкість до стресу;
- відсутність прагнення самостверджуватися за рахунок інших членів екіпажу [5, с. 32].

При цьому для того, щоб отримати зазначені вище компетенції, майбутній судовий офіцер має заздалегідь виховувати в собі риси, які в подальшому допоможуть йому стати повноцінним керівником і лідером, – наприклад такі, як порядність, справедливість, комунікабельність, здатність аналізувати та приймати своєчасні рішення, лояльність, надійність тощо. Крім цього потрібно добре розуміти значення,

необхідність і доцільність проведення таких заходів з аналізу ситуації та відпрацювання стратегії або плану виходу з ситуації, що склалася, як брифінг і дебрифінг, а також методів і принципів роботи з екіпажем та пасажирями (у роботі на пасажирських судах) з метою запобігання паніки та кращого розуміння команд.

Як відомо, у процесі роботи на судні найбільш продуктивною є управлінська діяльність, якщо офіцер є одночасно керівником і лідером, але, на жаль, на практиці досить часто трапляються випадки, коли особа, що займає керівну посаду, не має лідерських здібностей, що в свою чергу може дестабілізувати роботу екіпажу і стати причиною виникнення конфліктів, підвищення рівня стресу тощо. Особливо небезпечною в такому випадку може стати ситуація, коли для керівника виникає необхідність вияву лідерських якостей в разі виникнення надзвичайної ситуації на борту пасажирського судна, коли ситуація ускладнюється наявністю пасажирів.

Так, у результаті досліджень, проведених однією з найбільших шведських страхових компаній, яка надає послуги у сфері страхування в морі (The Swedish Club Academy), було виявлено, що в разі виникнення надзвичайної ситуації на пасажирському судні пасажирів по-різному реагують на небезпеку: 10 % з них намагаються самотужки втекти від небезпеки та займаються саморятіванням; 5 % залишаються на судні і намагаються боротися з небезпекою; 10 % надають допомогу іншим; 60 % чекають ініціативи від інших; 12-14 % завмирають від страху і нічого не роблять; 1-3 % починають панікувати [10]. Якщо в такій ситуації капітан вчасно не прийме відповідних рішень, не зможе самоорганізуватися і взяти ситуацію під контроль, а головне – не зможе відповідним чином компетентісно організувати роботу підлеглих і контроль за виконанням висунутих дійсністю та відповідно до неї поставлених завдань, це може призвести до катастрофічних наслідків.

Що ж стосується шляхів підвищення рівня професійно-комунікативної компетентності курсантів вищих морських навчальних закладів з метою організації продуктивної роботи екіпажу судна в частині управління людськими ресурсами в морі, то слід зазначити, що на сьогодні у вищих морських навчальних закладах України до переліку спеціальних дисциплін з підготовки фахівців плавальних спеціальностей входить навчальний курс «Менеджмент морських ресурсів», який власне і розглядає проблеми управління людськими ресурсами в морі. Цей курс передбачає формування в курсантів лідерських якостей, а також умінь приймати управлінські рішення з метою забезпечення ефективної роботи екіпажу судна, а також співпрацювати з іншими учасниками навігації (інші судна, берегові служби тощо). Головним завданням курсу є навчити курсантів методів раціональної організації роботи екіпажу судна на принципах співробітництва, коли узгоджується рух до загальноорганізаційних, групових та особистих цілей [5, с. 8].

Отже, на підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що управління людськими ресурсами відіграє значну роль для організації ефективної роботи екіпажу та безпеки судноплавства. Особливого значення це питання набуває сьогодні, коли одночасно з підвищенням рівня автоматизації суден відбувається поступове скорочення чисельності екіпажів. У свою чергу це призводить до підвищення рівня відповідальності членів екіпажу суден, а також вказує на необхідність більш якісної підготовки моряків до подальшої професійної діяльності, яка буде виявлятися, з одного боку, у добре засвоєних знаннях, уміннях та навичках експлуатації судна, а з іншого – в умінні організувати роботу екіпажу судна, а також проявляти свої лідерські якості.

У подальшому необхідно більш глибоко дослідити проблему формування професійно-комунікативної компетентності щодо аналізу взаємодії людини та автоматизованих технічних засобів, а також більш детально розглянути проблеми комунікації на судні під час роботи в багатонаціональному екіпажі.

Література:

1. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков : ООО «Фортуна-пресс», 1998. – 464 с.
2. Гришан Ю. М. Напрямки вдосконалення внутрігосподарського управління на підприємствах / Ю. М. Гришан // Економіка України. – 2001. – № 1. – С. 9-17.
3. Епишкин И. А. Управление человеческими ресурсами [Текст]: для бакалавров направления 080200 «Менеджмент» / И. А. Епишкин. – М. : МИИТ, 2013. – 157 с.
4. Козьменко С. Н. Менеджмент для магистров [Текст] : учебное пособие / С. Н. Козьменко / ред. А. А. Епифанов. – Сумы : Университетская книга, 2003. – 762 с.
5. Менеджмент морських ресурсів : [навчальний посібник] / [О. П. Безлуцька, А. П. Бень, М. О. Колегаєв та ін.]. – Херсон; Херсонська державна морська академія, 2012. – 100 с.
6. Міжнародна конвенція про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року (консолідований текст з Манільськими поправками). – Офіц. вид. – К. : ВПК «Експрес-Поліграф», 2012. – 568 с.
7. Роменский А. В. Профессионально-коммуникативная компетентность моряка – один из факторов, обеспечивающих безаварийную работу судна / А. В. Роменский // Научные труды Азербайджанской государственной морской академии. – Баку, 2013. – Вып. 1. – С. 46-51.
8. Сергієнко Т. І. Управління людськими ресурсами на підприємстві в системі сучасного менеджменту / Т. І. Сергієнко // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – Запоріжжя, 2012. – № 51. – С. 101-107.
9. Управление человеческими ресурсами (персоналом) [Электронный ресурс] / Большая психологическая энциклопедия. – Режим доступа: [psychology.academic.ru/7186/УПРАВЛЕНИЕ_ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ_РЕСУРСАМИ_\(персоналом\)](http://psychology.academic.ru/7186/УПРАВЛЕНИЕ_ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ_РЕСУРСАМИ_(персоналом)).
10. MRM Course Content [Электронный ресурс] / The Swedish Club Academy. – Режим доступа: www.tscacademy.com/main.php?mcid=3&mid=166&pid=17246&tid=17245/
11. Yousefi H., Seyedjavadin R. Crew Resource Management: The Role of Human Factors and Bridge Resource Management in Reducing Maritime Casualties [Электронный ресурс] / H. Yousefi, R. Seyedjavadin // International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation «TransNav». – 2012. – vol. 6. – № 3. – Режим доступа: www.transnav.eu/Article_Crew_Resource_Management:_Yousefi,23,376.ht.

Кузьменко В.В., Роменский А.В.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ МОРЯКОВ

В данной статье автор рассматривает вопрос формирования навыков управления человеческими ресурсами в море, а также навыков лидерства как части профессионально-коммуникативной компетентности курсантов высших морских учебных заведений. Дается определение понятий «профессионально-коммуникативная компетентность», «управление человеческими ресурсами в море», «лидер» и прочее. Важное значение автор придает характеристике процесса управления человеческими ресурсами в море, рассматривает проблему коммуникации среди членов экипажа судна, определяет необходимость наявности коммуникативной компетентности для совершения каких-либо информационных контактов.

Ключевые слова: коммуникация, профессионально-коммуникативная компетентность, управление человеческими ресурсами, лидер, руководитель, менеджмент морских ресурсов.

Kuzmenko V.V., Romenskiy A.V.

MANADGEMENT BY HUMAN RESOURCES AS ESSENTIAL COMPONENT OF PROFESSIONAL-COMMUNICATIVE COMPETENCE OF FUTURE SEAMEN

In this article the author examines the question concerning the process of forming of skills of human resource management at sea, and also leading skills as part of professional-communicative competence of cadets of higher maritime educational establishments.

Definition of such concepts as «professional-communicative competence», «human resource management at sea», «leader» etc. is given in the article.

The author pays great attention to describing and characterizing the process of managing by human resources at sea. He outlines the problem of communication among crewmembers of the vessel, determines the need for future seamen to be communicatively competent, to be able to do any informational contacts.

Additionally, he analyzes the concept «leader at sea», and outlines its corresponding descriptions.

In this article the author also highlights the role of professional-communicative competence in the process of organizing of work of members of crew.

Separately, the author characterizes ways of increasing of level of professional-communicative competence of cadets of higher maritime educational institutions and considers training courses in range of special subjects for future maritime specialists that would be able to form organizing and management skills in the process of professional training.

Key words: communication, professional-communicative competence, management by human resources, leader, head, maritime resources management.

УДК 378.17:371.132:331.47

Мешко Г.М.*

МОДЕЛЬ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ДО ЗБЕРЕЖЕННЯ І ЗМІЦНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я

У статті представлено результати пілотажного дослідження стану професійного здоров'я вчителів та рівня готовності студентів до діяльності зі збереження і зміцнення свого здоров'я. Обґрунтовано модель системи підготовки майбутніх учителів до діяльності зі збереження і зміцнення професійного здоров'я у процесі вивчення психолого-педагогічних дисциплін. Схарактеризовано структурні компоненти запропонованої моделі системи підготовки майбутніх учителів до збереження і зміцнення професійного здоров'я – теоретико-методологічний, організаційно-змістовий, процесуально-діяльнісний, діагностичний, результативний. Описано етапи реалізації системи підготовки майбутніх учителів до означеного виду діяльності – мотиваційно-діагностичний, пізнавально-формульвальний, практико-творчий.

Ключові слова: майбутні вчителі, професійне здоров'я, збереження і зміцнення професійного здоров'я, модель системи підготовки, компоненти системи підготовки.

Дослідження педагогічної діяльності (В. Бобрицька, С. Болтівець, С. Вершловський, Н. Кузьміна, А. Маркова, О. Марковець, Л. Мітіна, Н. Назарук, В. Сластьонін, М. Смирнов, О. Щербаков, В. Якунін й ін.) свідчать про її високу емоційну напруженість, потенційну афектогенність. Висока емоційна напруженість зумовлена наявністю багатьох факторів ризику, стрес-факторів, які постійно присутні в роботі вчителя і впливають на його самопочуття, працездатність і якість професійної діяльності. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, коефіцієнт стресогенності педагогічної діяльності складає 6,2 бали (за максимального коефіцієнту 10 балів). У списку Американського інституту дослідження стресу перші три місця займають вчителі старших класів, поліцейські і шахтарі [3, с. 133].

Результати проведеного нами дослідження засвідчили, що тільки 7,6% педагогів з-поміж обстежених почувають себе відносно здоровими, у них високий рівень працездатності і прогнозується висока стресостійкість. У 77,3% учителів виявлено порушення в емоційній сфері (вони часто переживають поганий настрій, дратівливість, напруженість, неспокій, гнів, труднощі в керуванні своїми емоціями). Резерви їхнього

* © Мешко Г.М.*