

УДК 656.61.2.001.13

В.О. Любченко

**СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ
В РАМКАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССИФИКАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА**

В статье приведен анализ рынка труда моряков, статистических данных аварий, причиной которых послужил человеческий фактор. Приведены данные об источниках подбора персонала в КО (классификационном обществе), результаты исследования проблемы дефицита кадров и меры по удержанию специалистов для работы в КО. Судовой экипаж рассматривают как один из основных источников подбора для работы в КО, перечислены меры по повышению престижа морской профессии. Предложено создание компьютерной программы по виртуальному освидетельствованию судна для подготовки морских сюрвейеров. Перечислены меры по повышению эффективности подготовки морских сюрвейеров и предложен метод подбора персонала КО с помощью метода экспертных оценок.

Ключевые слова: классификационное общество (КО), безопасность мореплавания, морская профессия, судовой экипаж, наставничество, Конвенция 2006 г. о труде в морском судоходстве (МОТ).

У статті приведений аналіз ринку праці моряків, статистичні дані цих аварій, причиною яких послужив людський чинник. Наведені дані про джерела підбору персоналу для класифікаційного товариства, результати дослідження проблем дефіциту кадрів та міри по утриманню фахівців для роботи в КТ. Судовий екіпаж розглядають як одне з основних джерел підбору для роботи в КТ, перераховані заходи по підвищенню престижу морської професії. Запропоновано створення комп'ю-терної програми по віртуальному огляду судна для підготов-

© Любченко В.О., 2015

ки морських сюрвейерів. Перераховані заходи по підвищенню ефективності підготовки морських сюрвейерів і запропонований метод підбору персоналу КТ за допомогою методу експертних оцінок.

Ключові слова: класифікаційне товариство (КТ), безпека мореплавання, морська професія, судовий екіпаж, наставництво, Конвенція 2006 р. про працю в морському судоходстві (МОТ).

The analysis of labor market of seamen, statistical these accidents as which reason the human factor served is provided in article. In spite of the fact that in the XX-XXI centuries the steady tendency to reduction a number of crews in connection with the increasing level of a hardware of sea vessels and introduction of the latest technologies in navigation practice is observed, in EU countries increase in demand for seamen in the next decade is also predicted. In formation of the market of seamen one of leading roles is played by specialization of fleet and level of innovation of the technologies applied on delivery freights by sea transport. Use of seamen of lower qualification leads to increase of risk in delivery of freight within transport and logistic chains, and it concerns not only safety of the vessel and the transported freight, but also environment and members of crews. At realization of actions for increase of safety of navigation an important role is played by Classification Societies. Data on staff recruitment sources are provided to Classification Society, research of problems of a staff deficit and measure for deduction of experts for work in Classification Society. The ship crew is considered as one of the main sources of selection for work in Classification Society, measures for increase of prestige of a sea profession are listed. Creation of a virtual simulator for preparation of sea surveyors is offered. Measures for increase of efficiency of preparation of sea surveyors are listed and the trial and error method of the personnel of Classification Society by means of method of expert evaluations is offered.

Keywords: *the classification society (CS), safety of navigation, a sea profession, ship crew, mentoring, Maritime Labour Convention (MLC) 2006 (ILO).*

Постановка проблеми. В безопасности современного судоходства огромную роль играет человеческий фактор. Количественные и качественные изменения структуры морского флота обуславливают рост спроса на квалифицированных моряков. Например, по прогнозам US Bureau of Labor Statistics только на судах транспортного флота США к 2020 г. их будет работать на 20% больше по сравнению с состоянием на конец 2010 г. [1, 2].

Несмотря на то, что в XX-XXI вв. наблюдается устойчивая тенденция к сокращению численностей экипажей в связи с повышающимся уровнем технического оснащения морских судов и внедрением новейших технологий в практику судоходства, в странах ЕС также прогнозируется рост спроса на моряков в ближайшую декаду. В формировании рынка моряков одну из главных ролей играют специализация флота и уровень инновационности технологий, применяемых при доставке грузов морским транспортом. Для качественного выполнения работы на современных контейнеровозах, танкерах VLCC и ULCC, судах типа RO-RO и др. требуются высококвалифицированные специалисты, численность которых на рынке ограничена. Использование моряков более низкой квалификации приводит к повышению риска в доставке груза в рамках транспортно-логистических цепей, причем это касается не только безопасности самого судна и перевозимого груза, но и окружающей среды и членов экипажей.

Обзор последних исследований и публикаций. Согласно данным *International Transport Worker's Federation* в 2010 г. около 9 % моряков погибло либо получило ранения. При этом к основным причинам несчастных случаев среди членов экипажей морских судов относятся:

– 1 %-2 % – употребление алкоголя или наркотических веществ;

– 2 %-3 % – убийства;
– 6 %-7 % – самоубийства;
– 22 %-23 % – тяжелые метеоусловия, влекущие за собой человеческие ошибки;
– 67 %-68 % – морские аварии, вызванные человеческими ошибками.

В разных источниках [1, 2] приводятся данные, свидетельствующие о том, что причиной морских аварий в 70 %-80 % являются человеческие ошибки, причем, особое внимание при анализе ошибочных действий членов экипажей уделяется индивидуальным качествам моряков вне зависимости от технической оснащенности судовых средств. Анализ морских аварий позволил выделить 7 групп причин принятия неправильных решений членами экипажей судов [1]:

1) несовершенство информационного обеспечения, т.е. неполнота, недостоверность поступающей информации, информационная перегрузка;

2) ограниченность во времени для принятия решения;

3) ограниченность ресурсов поддержки и исполнения принятого решения – отсутствие или недостаточность интеллектуальной поддержки; особенно остро эта проблема проявляется, например, при экстремальных погодных условиях, при внезапных отказах оборудования или неожиданных изменениях ситуации;

4) особенности социального поведения – самонадеянность, недобросовестность, халатность, недисциплинированность и т.д.;

5) недостаточные профессиональные знания или навыки, низкая квалификация и т.п.;

6) неудовлетворительное психическое состояние, в том числе стресс, повышенная раздражительность либо подавленное настроение и, как следствие, рассеянность, замедленность реакций, неадаптированность к быстро изменяющейся обстановке;

7) недостаточность времени для полноценного отдыха и, как следствие, – усталость, переутомление, снижение бдительности (особенно в ночное время суток) и пр.

К перечисленным причинам можно также добавить тенденцию расширения интернационализации экипажей судов, что в отдельных случаях может привести к ошибочным действиям моряков из-за недостаточного знания иностранного языка и неправильно понятым командам или же к возникновению конфликтов при взаимодействии членов экипажа во время рейса как в профессиональной, так и социальной сфере.

Загруженность членов экипажей судов в течение длительного промежутка времени и невозможность получения полноценного отдыха являются основными причинами их переутомления. Как показали исследования, проводимые в рамках *The Cardiff Research Programme* [1; 2], более 44 % моряков работают по 80 ч в неделю. Такое положение характерно особенно для судов, плавающих под «удобным» флагом, которые интенсивно используются в современном судоходстве.

Задачи исследования. Целью статьи является разработка более совершенной системы подготовки и переподготовки специалистов КО на основе использования компьютерной программы по виртуальному освидетельствованию судна и метода подбора персонала КО с помощью метода экспертных оценок.

Основной материал исследования. Повышение безопасности судоходства можно достичь разными путями, например за счет:

– повышения уровня образования моряков с обязательным обучением методов принятия решений в кризисных (экстремальных) ситуациях;

– повышения ответственности судовладельцев за нарушение условий трудовых контрактов с моряками даже при условии подписания таких контрактов третьей стороной;

– использования систем спутникового мониторинга с целью получения информации, необходимой для эффективного

планирования перевозок, что позволит снизить издержки и оптимизировать использование ресурсов;

– введением в практику вахт офицеров по схеме «4-on 6-off» вместо «6-on 6-off» (т.е. 6 ч вахта, 6 ч сна).

При реализации этих и других мероприятий повышения безопасности судоходства важную роль может сыграть и КО. При периодических проверках судна сюрвейеры КО проверяют не только техническую годность судна для осуществления рейса, но и производят опрос персонала Судходной компании, а именно назначенного лица по безопасной эксплуатации судна и ряда ключевых специалистов с целью проверки их знаний классификационных и конвенционных норм и правил, наличие процедур и инструкций, обеспечивающих выполнение международных и национальных требований. Аналогично производится опрос судового персонала непосредственно на борту судна во время освидетельствования, а именно знания классификационных и конвенционных норм и правил, наличие и знание основных процедур и инструкций, взаимодействие с береговым персоналом во время проверки Госпортконтролем или Морской администрацией флага судна, как береговой персонал оказывает помощь судовому, порядок подготовки к аварийным ситуациям и действия по их устранению [3].

Но, к сожалению, тенденция такова, что увеличивается дефицит специалистов из числа командного состава, специалистов технического направления, а именно: судомехаников, радиоспециалистов.

Классификационные общества также столкнулись с дефицитом кадров. Работа в КО очень ответственная, специалисты подтверждают техническую годность судна к плаванию, а именно проверяют корпусные конструкции, механические установки, электрическое и радионавигационное оборудование. Эта область очень узконаправленная и в высших учебных заведениях нет факультетов по обучению тому, как стать инспектором/сюрвейером КО. Поэтому каждое КО создает свою систему подготовки – Центр по подготовке сертифицированного персонала

КО, который организует процесс обучения, разрабатывает программы обучения, проводит повышение квалификации путем проведения семинаров и тренингов. Программы обучения должны соответствовать резолюции ИМО А.789(19), а также требованиям Морских администраций. Проводится большая работа по привлечению молодых специалистов. Подбором специалистов для работы в КО занимаются руководители или руководитель Центра по подготовке. Сведения о подборе специалистов в КО представлены на рисунке.



Рис. Сведения об источниках подбора специалистов для работы в КО

Как видно из приведенного рисунка, одним из источников набора персонала, которым отдается преимущество при приеме на работу, является судовой экипаж, который имеет опыт работы судне, знаком с основными международными и национальными правилами и руководствами, техническим устройством судна. При подборе персонала перед руководством КО

стоит ряд кадровых проблем: как заполучить хорошего специалиста. Одним из доминирующих факторов при выборе работы является материальное вознаграждение за труд. Если сравнивать оклады сюрвейера и моряка, то сюрвейер получает оклад намного меньше. Поэтому моряки не очень заинтересованы в смене места работы. Однако, к преимуществам работы сюрвейера КО можно отнести:

- 5-ти дневный нормированный рабочий день (если происходят непредвиденные происшествия, то оплачиваются сверхурочные);
- работа на берегу (рядом с семьей);
- возможные краткосрочные командировки в другие страны.

В сравнении с ежедневными вахтами «8 дней в неделю», исполнение повседневных обязанностей и сверхурочными работами в виде бесконечных авралов, учений, проверок и т.п. при растущем гнёте ответственности и сокращении времени отдыха не идут ни в какое сравнение с размеренным течением жизни на берегу. Тяжелый труд высококвалифицированного моряка лишён преимуществ работы и отдыха на суше.

Обобщающим фактором кадровой проблемы судоходных компаний, КО, проектных организаций и т.д. является снижение престижности морских профессий во всем мире. Направив основные усилия на разработку и внедрение технических требований, обеспечивающих безопасность мореплавания и защиту окружающей среды, сегодня морская индустрия столкнулась с беспрецедентной проблемой кадрового голода.

Немаловажную роль в формировании у молодого человека выбора морской профессии может оказать высокий рейтинг морского учебного заведения. После поступления в такое заведение именно на преподавателей ложится главная роль формирования отношения молодых специалистов к будущей профессии, и мнение складывается из контекста, привносимого учебным процессам и самой средой, в которую попадает студент [5]. В связи со всеми перечисленными проблемами, с которыми

сталкивается молодой человек, исследование показало [4], что посвятить свою жизнь морю путем получения высшего образования планируют 68 % опрошенных, а 15 % студентов ещё не определились со своим выбором.

Следующее, с чем сталкивается студент – это прохождение первой плавательской практики. В связи со сложной экономической ситуацией пополнения отечественного флота нет, поэтому возникает проблема поиска места плавательской практики. Практику можно пройти на учебных судах или непосредственно на грузовых судах различных зарубежных компаний, у которых есть соответствующие кадетские программы под руководством наставников. Например, согласно опыту Великобритании [6], кадеты направляются на учебные суда, специально построенные для обучения кадетов. На борту они получают квалификационную подготовку у опытных инструкторов по программе, разработанной ведущими представителями морской индустрии. Для кадетов штурманской специальности разработаны пять подготовительных модулей по несению вахты, обычной ежедневной работы на палубе, практическая подготовка, профессиональная подготовка и работа на тренажерах.

Если рассмотреть вариант прохождения практики непосредственно на грузовом судне, то сейчас очень сложно найти судоходную компанию, которая спонсирует кадетские программы. Судовладельцы не заинтересованы в обучении кадетов, потому что это дополнительные материальные расходы. В случае, когда все же удастся устроиться на современное интенсивно работающее судно, кадетов могут не устроить продолжительные контракты, кратковременные стоянки. Немаловажную роль играет атмосфера в экипаже и способность адаптироваться к ситуациям, поэтому многие кадеты начинают планировать переход на береговую работу.

На этом начальном этапе морской карьеры на судовой экипаж ложится ответственная работа привить любовь к морской профессии, чувство ответственности за свое поведение и поступки, дисциплинированность и желание к повышению соб-

ственной квалификации, воспитывать умение работать в команде, элементы культуры безопасности. Также как и помнить о том, что недавно они сами были кадетами и помощь старших опытных моряков помогла им в получении профессии. Поэтому наставничеству в море в последнее время в морской прессе уделяется повышенное внимание на фоне снижения уровня подготовленности моряков. Разумеется, сами наставники должны обладать обширными знаниями и опытом. Примером эффективной организации наставнической работы может служить система, существовавшая в судоходных предприятиях (пароходствах) бывшего Советского Союза [7]. В каждом пароходстве имела морская инспекция, в которой активно работали капитаны-наставники, в обязанности которых входило собеседование со штурманами перед направлением на судно, при повышении в должности или переводе на судно другого типа, проверка профессиональной подготовки, давали свои рекомендации по предстоящей работе. За каждым капитаном-наставником была закреплена группа судов и он периодически посещал суда своей группы, где проверял организацию службы на судне и, при необходимости, оказывал помощь. По механической части такую работу осуществляла группа механиков-наставников.

Заслуживает своего дальнейшего и более детального рассмотрения в общем контексте безопасности на море, определяемой «человеческим фактором», фактор усталости моряков. Результаты усталости ведут к невнимательности, неповоротливости, расстройству речи, провалам памяти и упрямству. Одной из причин возникновения усталости является неправильное чередование труда и отдыха [8].

Следует также отметить принятие в 2006 г. Международной организацией труда (МОТ) такого важнейшего международного инструмента, как Сводная конвенция о труде в морском судоходстве, которая установила минимальные стандарты условий жизни и труда моряков на судах стран, подписавших Конвенцию. Более того, это важный шаг вперед в обеспечении честной конкуренции и равных возможностей для добросовестных

владельцев судов, плавающих под флагами стран, ратифицировавших конвенцию.

Эта всеобъемлющая конвенция устанавливает права моряков на достойные условия труда в практически любой сфере их работы и жизни. Речь идет, в том числе, о таких аспектах, как минимальный возраст для приема на работу, трудовой договор, количество часов работы и отдыха, оплата труда, ежегодный оплачиваемый отпуск, репатриация по истечении трудового контракта, медицинские услуги на борту, пользование услугами лицензированных частных служб трудоустройства, проживание, питание и столовое обслуживание, охрана здоровья и обеспечение безопасности, предупреждение несчастных случаев и рассмотрение жалоб моряков.

Конвенция обязывает коммерческие суда водоизмещением 500 тонн и более, выполняющие международные рейсы, чья работа регулируется ее положениями, иметь на борту дополнительно два специальных документа: Свидетельство о соответствии трудовым нормам в морском судоходстве и Декларацию о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве в качестве первоочередного доказательства соблюдения требований конвенции. Эти два документа подлежат проверке при входе судна в порты стран, ратифицировавших конвенцию. Суда под флагом стран, не ратифицировавших Конвенцию, также подвергнутся проверке на предмет условий работы и проживания моряков при входе в порты стран, где конвенция вступила в силу. Такой подход – отказа от более благоприятных условий – важен для обеспечения справедливых условий конкуренции для судовладельцев, соблюдающих положения Конвенции.

Конвенция 2006 г. о труде в морском судоходстве распространяется на различные виды судов, выполняющих международные и каботажные рейсы. Также конвенцией предусмотрены важные меры по обеспечению ее применения и выполнения в рамках инспектирования судов государством флага и государственного портового контроля. МОТ разработала ряд методик, та-

ких как Руководство по проведению инспекций государством флага и государственного портового контроля.

Часто при проведении освидетельствования судна сюрвейеры КО сталкиваются с недостаточным знанием у судового экипажа:

- правил техники безопасности;
- всех устройств судна;
- главных и вспомогательных механизмов;
- расположения аварийных выходов;
- порядка использования спасательных средств;
- своих обязанностей при проведении учебных тревог.

Таким образом, в случае поступления неподготовленного моряка на судно, экипажу приходится обучать такого специалиста на месте, что влечет за собой дополнительную нагрузку.

Судоходные компании, которые обучают моряков по первоначальной подготовке на берегу перед командированием на судно, несомненно выигрывают, а именно вследствие высокого уровня обслуживания механизмов и оборудования, отсутствия аварийных происшествий, отсутствия задержаний госпортконтролем и соответственно у них нет простоев, штрафов и как следствие быстрое прохождение всех портовых формальностей.

Как пример можно привести опыт Великобритании, которая в 2001 г. построила за 20 млн. фунтов стерлингов в порту Портсмут Центр по подготовке судовых специалистов по борьбе с огнем [9]. В данном Центре построены макеты восьми различных судовых помещений как служебных, так и жилых, а также имеется демонстрационный зал на 50 посадочных мест, в котором демонстрируется учебное видео по различным приемам борьбы с пожаром до начала практических работ. Можно создать различные сценарии возгорания: различные виды возгораний в машинном отделении; возгорание электрических кабелей в центральном пульте управления (ЦПУ); в грузовых помещениях, на ходовом мостике.

В указанных помещениях возгорание имитируется при помощи форсунок, в которых подается нетоксичный газ, помещения оснащены машинами, воспроизводящими нетоксичный и неконцереогенный дым. Интенсивность задымления, освещенности и степень возгорания регулируются главным компьютером согласно с учебным заданием.

Среди других проблем на пути возвращения морским профессиям их былой репутации можно перечислить следующие:

- недостаточное количество морских образовательных учреждений, низкий уровень их финансирования;
- не всегда обоснованное уголовное преследование моряков, осуществляемое в нарушение существующего законодательства;
- отсутствие на судах кают для кадетов или их очень ограниченное количество;
- стрессовая обстановка, характерная для работы на судах;
- искусственные барьеры, устанавливаемые некоторыми государствами флага при приеме на работу;
- неудовлетворительное социальное обеспечение моряков, обусловленное пробелами в законодательстве (отсутствие гарантий пенсионного обеспечения, социальных благ, имеющих в других отраслях).

К мерам, которые можно предпринять, чтобы поднять престиж морской профессии относятся:

- хорошее образование с потенциальной возможностью достижения карьеры научного работника;
- важность продвижения по службе высококвалифицированных моряков путем перевода в береговые подразделения, такие как морские администрации портов, классификационные общества и судоходные компании;
- хорошие условия труда особенно, что касается продолжительности рейсов, т.е. равное время в рейсе и дома.

Как отмечалось выше, для того чтобы стать сюрвейером КО необходимо пройти дополнительную подготовку. Поэтому предлагаю в Центрах подготовки сюрвейеров КО создать специальные курсы, на которых будущий сюрвейер пройдет ознакомление со спецификой работы КО, с требованиями международных организаций, регламентирующих безопасность на море, с существующим порядком выдачи конвенционных документов, с правилами и руководствами КО по классификации судов, о порядке присвоения символа класса КО и др. Этот материал накапливается и совершенствуется КО в своей деятельности. Передают свой опыт вновь принятому персоналу действующие сюрвейеры путем наставничества. Сначала путем лекций и самостоятельной подготовки осваивается теоретический материал. Затем, в качестве практики, сюрвейер-стажер посещает вместе с наставником судно и учится проводить освидетельствования, выявлять дефекты и методы их устранения и оформлять документы.

Так, например, DNV разработал первую в мире компьютерную программу по виртуальному освидетельствованию судна для подготовки морских сюрвейеров Sesam Survey Simulator (SUSI) [10]. Компьютерная программа – наглядное пособие, основная ценность которого состоит в том, что сюрвейеров-стажеров можно не вести на судно, а на месте ознакомиться с характерными дефектами, а также методами их устранения. В единой базе данных собран опыт сюрвейеров DNV. Он систематизирован и преподается с помощью 3D компьютерных технологий, что позволяет имитировать настоящее освидетельствование на борту судна.

Основные особенности SUSI:

- пошаговое проведение освидетельствования с обращением внимания на наиболее уязвимые места, где могут появиться дефекты;
- можно потренироваться в оформлении отчетных документов, фотографировании необходимых объектов;

- возможность тренинга в оформлении отчетных документов, фотографировании необходимых объектов;
- доступность разных типов судов для виртуального освидетельствования со специфическими особенностями (балкер, танкер, грузовые трюма и т.д.);
- разработаны несколько сценариев для обучения по оставлению судна (шлюпочная тревога), пожарная тревога или подготовка к защите корабля от нападения пиратов.

При подборе персонала для работы в КО можно эффективно использовать метод экспертных оценок [11-12]. Естественно, главную роль при подборе играет опыт работы. Потому что, если человек уже имеет практическую подготовку, знает корпус и механические установки судна, сталкивался с ремонтом, то ему нужно меньше времени на внутреннюю подготовку в КО и он быстрее сможет приносить доход. Если же человек приходит на работу сразу после окончания вуза с морским техническим образованием, то КО обучает будущего сюрвейера самостоятельно методом наставничества. Сначала теоретические знания, потом вместе с наставником стажер ходит на судно и на практике показывает, как проводить освидетельствование. Обучение сюрвейера, как правило, длится около года, перед тем как он сможет самостоятельно провести освидетельствование, но все равно результаты его работы будут проверять более опытные сюрвейеры. Полноценным сюрвейером, который приносит прибыль КО, становятся приблизительно к 30 годам. Это можно вычислить следующим образом:

сюрвейер 30 лет = 22 года (после окончания вуза) + 3 года (обязательная практика) + 5 лет обучения в системе КО.

Таким образом, КО 5 или 8 лет будет проводить подготовку сюрвейера. Сюрвейер не приносит доход первые годы, так как он не может проводить освидетельствование самостоятельно. Его направляют только на легкие работы, не требующие самостоятельного принятия решений в области безопасности судна.

При приеме на работу характеристику кандидата на должность определяет менеджер-управляющий (директор или человек ответственный за подготовку персонала). Кандидат на должность проходит тестирование по специальности (корпусная, механическая, электромеханическая, радиотехническая), а также тестирование на знание иностранного языка. После результатов тестирования методом собеседования уточняются ответы на вопросы по тестированию. И, используя метод коллективного обсуждения кандидата на должность, выносится решение о принятии/ не принятии на должность.

Часто менеджер-управляющий принимает на работу, но окончательное решение принимается по результатам испытательного срока. За время испытательного срока представляется возможность способом естественного наблюдения и специальных условий достаточно хорошо выяснить деловые качества работника и сделать окончательное заключение о его пригодности. На этом этапе метод экспертных оценок поможет принять решение о трудоустройстве кандидата на долгосрочную перспективу.

С учетом специфики деятельности КО и условий работы определим критерии, предъявляемые к кандидату:

1. Подготовленность в работе.
2. Коммуникабельность.
3. Применение полученных знаний в работе.
4. Ошибки в работе.
5. Общая оценка деятельности за период.

Оценки по критериям представлены в таблице.

Обработка результатов оценки аттестуемого осуществляется путем оформления бланка – «Бланк оценки деятельности аттестуемого за оцениваемый период». С этой целью по 10-балльной шкале проставляется оценка по каждому компоненту. При этом, проходная оценка по каждому компоненту составляет 7 баллов, а по всем 5 критериям проходной балл устанавливается не менее 85 %, а именно 136 баллов.

Суммарная оценка по критерию рассчитывается по формуле

$$\varepsilon = 7 \times N,$$

где ε – общая сумма баллов;

N – общее количество критериев.

Таким образом, если оценка сюрвейера составляет более 136 баллов, то формируется вывод о его зачислении в штат КО на постоянной основе.

Таблица

Критерии оценки деятельности сюрвейера
за оцениваемый период

Критерий	Деятельность кандидата	Оценка (от 1 до 10)
Подготовленность в работе	<ul style="list-style-type: none"> • Знание и понимание содержания работы, Правил КО, процедур, международных и национальных стандартов в области безопасности мореплавания; • Способность брать на себя ответственность за принятые решения; • Планирование рабочего времени, организация ежедневных заданий и выполнение поручений; • Способность к обучаемости; • Инициативность; • Самостоятельное повышение квалификации 	Максимум 60 баллов
Коммуникативность	<ul style="list-style-type: none"> • Сотрудничество с коллегами; • Передача знаний и информации коллегам; • Умение слушать; • Умение изложить информацию; • Коммуникации с клиентами 	Максимум 50 баллов

Продолжение табл.

Применение полученных знаний в работе	<ul style="list-style-type: none"> • Применение теоретических знаний при освидетельствовании судна • Применение теоретических знаний при оформлении отчетных документов 	Максимум 20 баллов
Ошибки в работе	<ul style="list-style-type: none"> • Задержания судов с ответственностью сюрвейера; • Несоответствия, выявленные в отношении деятельности сюрвейера; • Претензии потребителей 	Максимум 30 баллов
Общая оценка деятельности за период	Подведение итогов оценки по критериям	85 % = 136 проходной балл

В случае, когда персонал подобран, возникает следующая кадровая проблема – как его удержать в течение длительного времени в компании? Обеспечив при этом бесконфликтную ситуацию. Конфликты неизбежны, и если к ним правильно, а тем более своевременно подходить, их разрешение будет способствовать прогрессу компании. Например, можно предпринять ряд дополнительных мер по улучшению социальной сферы сотрудников – это страхование жизни и здоровья персонала, посещение оздоровительных комплексов, организация совместного досуга на праздничные дни, премирование по итогам работы, широко применяется моральное поощрение (награждение грамотами). Судходные компании, нацеленные на воспитание и закрепление собственных кадров, могут например, реализовать долговременные программы работы с такими специалистами, включая их подготовку и переподготовку в учебных заведениях.

При этом они обеспечивают морякам все условия не только для профессионального и карьерного роста, но и предоставляют соответствующие гарантии в социальной сфере независимо от того, работает человек в море или на берегу. Ощущая реальную заботу и принадлежность к целям и традициям компании, моряк свяжет с ней свою жизнь наверняка и надолго.

Выводы. Несмотря на все предпринимаемые меры, на любом этапе эксплуатации судна причиной аварии, аварийного происшествия или просто опасной ситуации может явиться ошибка человека. Предложенная выше система подготовки и переподготовки специалистов КО позволяет минимизировать негативное влияние человеческого фактора на обеспечение безопасности судоходства. При этом все организации морской индустрии должны контролировать управление рисками судоходства в первую очередь за счет усовершенствования отбора кадров. Для этого могут быть также использованы соответствующие методические положения по оптимальному (с точки зрения риска) выбору поставщиков услуг КО, опубликованные автором ранее [13].

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. *Semenov I.N. Risk-Managing in Marine Industry: Vol.I: Risk-Managing in Maritime and Offshor Safety/I.N. Semenov. – Publ. by Szczecin University of Technology, 2003. – 250 p.*
2. *Xhelilaj E. The Role of Human Fatigue Factor Towards Maritime Casualties / E. Xhelilaj, K. Lapa // Maritime Transport & Navigation Journal. – Vol. 2. – 2010.*
3. *Резолюция А.741(18) Принята 4 ноября 1993 года Международным кодексом по управлению безопасной эксплуатацией судов и предотвращением загрязнения (Международный кодекс по управлению безопасностью (МКУБ) (Офиц. веб-сайт) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_304*

4. *Решетов Н.А. Повышение престижа морских профессий: общий взгляд на проблему / Н.А. Решетов // Сб. докладов XI Международного семинара Качественное судоходство: стандарт XXI века. Морская профессия: факторы престижности. – СПб., 2008. – С. 3-11.*
5. *Григорьев Н.Н. Роль психологических факторов в повышении престижности морских профессий / Н.Н. Григорьев // Сб. докладов XI Международного семинара Качественное судоходство: стандарт XXI века. Морская профессия: факторы престижности. – СПб., 2008. – С. 12-20.*
6. *Captain Samuel R. Pecota Schoolship training // Seaways, London. – October, 2014. – P.11-12.*
7. *Торский В.Г. Mentoring at sea: вчера, сегодня, завтра / В.Г. Торский, В.П. Топалов, Л.А. Позолотин // Sea review. – Вып. 3(55). – 2014. – С.5-6.*
8. *Torskiy V.G., Topalov V.P., Pozolotin L.A. Mentoring at sea: yesterday, today, tomorrow / V.G. Torskiy, V.P. Topalov, L.A. Pozolotin // Seaways, London. – October, 2014. – P. 21-22.*
9. *Fire Fighting // MER, June-2004. – P.12-14.*
10. *DNV GL (Официальный веб-сайт) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dnv.com>*
11. *Возможности применения экспертной оценки в управлении персоналом в торговле [Текст] // Менеджмент в России и за рубежом – 1998. – Вып. № 3.*
12. *Дятлов В.А. Управление персоналом [Текст] / В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, В.Т. Пихало // Управление персоналом. – М.: ПРИОР, 1998. – 638 с.*
13. *Любченко В.О. Об одном методическом подходе к оценке рисков при оказании услуг поставщиками классификационного общества / В.О. Любченко // Технологический аудит и резервы производства. – 2013. – № 5/3(13). – С.19-21.*

REFERENCES

1. Semenov I.N. Risk-Managing in Marine Industry: Vol. I: Risk-Managing in Maritime and Offshor Safety / I.N. Semenov. – Publ. by Szczecin University of Technology, 2003. – 250 p.
2. Xhelilaj E. The Role of Human Fatigue Factor Towards Maritime Casualties/ E. Xhelilaj, K. Lapa // Maritime Transport & Navigation Journal. – Vol. 2. – 2010.
3. Rezolucija A.741(18) Prinjata 4 nojabrja 1993 goda Mezhdunarodnyj kodeks po upravleniju bezopasnoj jekspluatacije sudov i predotvrashheniem zagrjaznenija (Mezhdunarodnyj kodeks po upravleniju bezopasnost'ju (ISPS)) (Ofic. Veb-sajt) [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_304
4. Reshetov N.A. Povyshenie prestizha morskikh professij: obshnij vzgljad na problemu / N.A. Reshetov // Sbornik dokladov XI Mezhdunarodnogo seminaru Kachestvennoe sudohodstvo: standart XXI veka. Morskaja professija: factory prestizhnosti. – SPb., 2008. – P. 3-11 [in Russian].
5. Grigor'ev N.N. Rol' psihologicheskikh faktorov v povyshenii prestizhnosti morskikh professij / N.N. Grigor'ev // Sbornik dokladov XI Mezhdunarodnogo seminaru Kachestvennoe sudohodstvo: standart XXI veka. Morskaja professija: factory prestizhnosti. – SPb., 2008. – P. 12-20 [in Russian].
6. Captain Samuel R. Pecota Schoolship training // Seaways, London. – October, 2014. – P. 11-12.
7. Torskiy V.G. Mentoring at sea: vchera, segodnja, zavtra / V.G. Torskiy, V.P. Topalov, L.A. Pozolotin // Sea review. – Vypusk 3(55). – 2014. – P. 5-6 [in Russian].
8. Torskiy V.G. Mentoring at sea: yesterday, today, tomorrow / V.G. Torskiy, V.P. Topalov, L.A. Pozolotin // Seaways, London. – October, 2014. – P.21-22.

9. Fire Fighting // MER, June-2004. – P. 12-14
10. DNV GL (Ofic. Veb-sajt) [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.dnv.com>
11. Vozmozhnosti primeneniya jekspertnoj ocenki v upravlenii personalom v trgovle [Tekst] // Menedzhment v Rossii i za rubezhom – 1998. – Vyp. № 3 [in Russian].
12. Djatlov V.A., Kibanov A.Ja., Pihalo V.T. Upravlenie personalom [Tekst] // Upravlenie personalom. – M.: PRIOR, 1998. – 638 p. [in Russian]
13. Lyubchenko V.O. Ob odnom metodicheskom podhode k ocenke riskov pri okazanii uslug postavshhikami klassifikacionnogo obshhestva / V.O. Lyubchenko // Tehnologi-cheskij audit i rezervy proizvodstva. – 2013. – № 5/3 (13). – P.19-21 [in Russian].

Стаття надійшла до редакції 23.02.2015

Рецензенти:

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри «Менеджмент і маркетинг на морському транспорті» Одеського національного морського університету **М.Я. Постан**

директор ПАТ «Регіональне управління в Україні Російського морського реєстру судноплавства» **А.А. Паніот**