

УПРАВЛЕНИЕ И МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ

Известия Балтийской государственной академии
рыбопромышленного флота. 2025. № 2(72). С. 7–10

Научная статья

УДК 37.012.8

Doi:10.46845/2071-5331-2025-2-72-7-10

Управление развитием кадрового потенциала рыбодобывающего флота как фактор безопасности деятельности человека на море

Сергей Сергеевич Мойсеенко

Балтийская государственная академия рыбопромышленного флота ФГБОУ ВО «КГТУ»,

Калининград, Россия

moiseenkoSS@rambler.ru

Аннотация. Рассматриваются методологические и концептуальные основы управления процессами развития кадрового потенциала морского и рыбодобывающего флота. Показано, что для целей организации работы с персоналом судоходных компаний наибольший интерес представляет теория человеческих ресурсов, так как основной постулат этой теории сформулирован с ориентацией на развитие творческого потенциала личности. Система управления развитием кадрового персонала строится на базе использования следующих основополагающих принципов: системности; оптимальности; и опережения ориентации функции управления персоналом на развитие кадрового персонала в контексте безопасности деятельности человека на море.

Ключевые слова: система, кадровый потенциал, безопасность мореплавания, управление, развитие, технологии.

Для цитирования: Мойсеенко С. С. Управление развитием кадрового потенциала рыбодобывающего флота как фактор безопасности деятельности человека на море // Известия Балтийской государственной академии рыбопромышленного флота. 2025. № 2(72). С. 7–10.

Одной из важнейших задач управления безопасностью мореплавания является обеспечение непрерывного профессионального развития морских специалистов, «выращивания» профессионалов, что является неременным условием осуществления процесса воспроизводства самой деятельности человека на море.

Управление персоналом как в отрасли, так и в отдельных судоходных компаниях – это целенаправленная деятельность управленческого состава организации, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики и методов управления персоналом. Эта деятельность заключается в формировании системы управления персоналом, планировании кадровой работы, проведении маркетинга персонала и потребности организации в персонале.

Технология управления персоналом судоходной компании охватывает широкий спектр функций. Она предусматривает информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое, психологическое, педагогическое и делопроизводственное обеспечение системы управления.

Научное направление «Управление персоналом» формируется на стыке теории и организации управления, психологии, социологии, педагогики и андрагогики, конфликтологии, этики, экономики, права, политологии и ряда других наук. В настоящее время различают три группы теорий управления персоналом: классические теории, теории человеческих отношений и человеческих ресурсов.

Представителями классических теорий являются М. Вебер, Г. Эмерсон, Г. Форд, А. Н. Гастев и др. К представителям теории человеческих отношений относятся: К. Арджерис, Э. Мэй, Р. Ликард и др. Авторами теории человеческих ресурсов являются: А. Маслоу, Ф. Герцбер и др. В ниже приводимой таблице (с некоторыми сокращениями) приведены основные постулаты этих теорий [1], [2] и задачи руководителей организаций.

Из представленных в таблице теорий наиболее современной является теория человеческих ресурсов. Сущность этих теорий рассматривается в специальной литературе. Здесь мы лишь обратим внимание на то, что по мере развития теории становятся все более гуманными. Это легко увидеть, анализируя данные таблицы.



Для целей организации работы с персоналом судоходных компаний наибольший интерес представляет теория человеческих ресурсов, так как основной постулат этой теории сформулирован с ориентацией на развитие творческого потенциала личности.

Таблица

Теории управления о роли человека в организации

№ п/п	Наименование теории	Постулаты теорий	Задачи руководителей организации
1	Классические теории	Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения, это присущее для них качество. Мало таких индивидов, которые хотят или могут делать работу, требующую творчества, самостоятельности, инициативы или самоконтроля.	Главной задачей руководителя является строгий контроль и наблюдение за подчиненными. Он должен разложить задачи на легко усваиваемые, простые и повторяющиеся операции.
2	Теории человеческих отношений	Индивиды стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть интегрированными, признанными как индивиды. Эти потребности являются более важными, чем деньги в побуждении и мотивированности к труду.	Главная задача руководителя сделать так, чтобы каждый трудящийся чувствовал себя полезным и нужным. Он должен информировать своих подчиненных, а также учитывать их предложения по улучшению его планов.
3	Теории человеческих ресурсов	Труд для большинства индивидов приносит удовольствие. Индивиды стремятся внести свой вклад в реализацию целей, понимаемых ими, в разработке которых они участвуют сами. Большинство индивидов способно к самостоятельности, творчеству.	Главной задачей руководителя является лучшее использование человеческих ресурсов. Он должен создать такую обстановку, в которой каждый человек может максимально проявить свои способности.

В судоходных компаниях службы, в обязанности которых входит управление персоналом, как правило, имеют низкий организационный статус, являются часто слабыми в профессиональном отношении.

По этим причинам они не выполняют ряд важнейших задач, к числу которых относятся: социально-психологическая диагностика, анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений, отношений руководства; управление производственными и социальными конфликтами и стрессами, информационное обеспечение системы кадрового управления, управление занятостью, оценка и подбор кадров на вакантные должности, анализ кадрового потенциала и потребности в персонале, анализ компетентности и творческого потенциала специалистов флота и береговых подразделений, маркетинг кадров, планирование и контроль профессионального развития и становления специалистов, их деловой карьеры, профессиональная и социально-психологическая адаптация специалистов, управление развитием мотивации, правовые вопросы трудовых отношений, эргономика и эстетика труда.

В условиях функционирования административно-командной системы эти вопросы рассматриваются как второстепенные. В условиях рыночных отношений эти вопросы имеют важное значение и потому выдвигаются на первый план, так как от условия развития кадрового потенциала, профессионализма зависят экономические результаты деятельности компаний. Однако, в реальной социальной практике научный подход к управлению персоналом пока еще не занял своего должного места.

Такое положение вещей связано с одной стороны с приверженностью к старым традициям, с другой стороны (и это на наш взгляд главное) кризисным состоянием экономики, коррумпией и низким уровнем развития мотивации.

Однако, при всех указанных негативах, деятельность в области управления персоналом получила свое концептуальное оформление.

Концепция управления персоналом – система теоретико-методических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций. Она включает разработку методологии управления персоналом, формирование системы управления персоналом и разработку технологии управления персоналом.

Методология управления персоналом предполагает рассмотрение сущности персонала организаций как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом.

Система управления персоналом предполагает формирование целей, функций организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Технология управления персоналом предполагает организацию подбора и расстановки кадров, оценку их профессионализма и личностных качеств, их профориентацию и адаптацию, обучение, управление служебно-профессиональным продвижением, мотивацию и организацию труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации, высвобождение персонала и др. Сюда же следует отнести вопросы взаимодействия руководителей организации с профсоюзами и службами занятости, управление безопасностью персонала.

Основу концепции управления персоналом организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Изменения в экономической и политической системах в нашей стране одновременно несут как большие возможности, так и серьезные угрозы для каждой личности, устойчивости ее существования, вносят значительную степень неопределенности в жизнь практически каждого человека. Управление персоналом в такой ситуации приобретает особую значимость, поскольку позволяет реализовать, обобщить целый спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учета личного фактора в построении системы управления персоналом организации. Можно выделить 3 фактора, оказывающих воздействие на людей в организации.

Первый – это отношение власти к человеку – подчинения, давления с помощью принуждения.

Второй – культура, выработанные социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия личности и без видимого принуждения все же заставляют человека вести себя именно так и не иначе.

Третий – рынок, где вроде бы существуют равноправные отношения, равновесие интересов сторон.

В условиях свободного рынка происходит медленный отход от системы жесткого администрирования. Но, с другой стороны, власть работодателей остается практически неограниченной. Поэтому необходима разработка принципиально новых подходов к приоритету ценностей. Главной же ценностью всегда должен быть человек, его индивидуальность и творческий потенциал, ориентированный на развитие общечеловеческих ценностей и процветание общества.

В современных условиях системный подход является методологической основой управления сложными системами. Последнее предполагает выполнение следующих процедур: системный анализ деятельности судоходной компании; определение; управляющей и управляемой системы; определение подсистем управляющей системы и связей между ними; определение элементов (подсистем) управляемой системы; связей между элементами, их параметров, управляемых и неуправляемых переменных, случайных возмущений, создание модели системы управления и ее отдельных, но взаимосвязанных подсистем, разработать технология управления и закрепить ее документально, как принятую в компании или отрасли норму.

На рисунке представлен один из возможных вариантов системы (подсистемы) управления персоналом судоходной компании. На представленной модели выделены 9 основных подсистем, которые обеспечивают достижения главной цели управления персоналом. Очевидно, что в небольших судоходных компаниях реализовать все основные функции, которые отражены в модели (рис. 1) едва ли представится возможным. Но уже сейчас существует много других возможностей, реализация которых позволяет эффективно управлять персоналом. Среди таких возможностей можно назвать: использование услуг компаний по трудоустройству моряков (крупинговые компании); заключение договоров с компаниями, осуществляющими судовую менеджмент; привлечение экспертов и др.

Система управления персоналом строится на базе использования следующих основополагающих принципов:

– системности – функции управления персоналом формируется не произвольно, а в соответствии с потребностями и целями компании;



- оптимальности – это оптимальное соотношение управленческих ориентаций, т. е. необходимость опережения ориентации функции управления персоналом на развитие, например, флота по сравнению с функциями, направленными на функционирование компании;
- экономичности – необходимость снижения доли затрат на систему управления в общих затратах, например, на единицу грузоперевозок модели;
- оперативности – необходимость своевременного анализа ситуации и принятия решений;
- простоты – простота построения и технологии управления – это залог эффективного функционирования системы;
- научности – обеспечивает эффективность и обоснованность решений;
- устойчивости – система должна быть устойчивой к изменению условий в принятых границах;
- адаптивности – система должна быть способна адаптироваться в изменяющихся условиях;
- преемственности, непрерывности и ритмичности.

Указанные принципы не претендуют на законченность, можно назвать еще много других принципов, но названные выше, по сути, задают рамки пространства построения систем управления развитием кадрового потенциала морского торгового и рыбопромыслового флота.



Рис. Схема модели управления персоналом (ИС/ИУ – информация состояния/управления)

Список источников

1. Афанасьева, Л. А., Коптева, К. В. Обоснование необходимости разработки методологических подходов по формированию эффективной системы управления кадровым потенциалом предприятия // *Auditurum*. – 2019. – Т. 3. – № 3(3). – С. 61–66.
2. Барышникова, Е. И. Оценка персонала методом ассессмент-центра. Лучшие HR-стратегии / Е. И. Барышникова. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 255 с.
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебное пособие. – Москва : ИНФРА-М, 2002. – 195 с.
4. Мойсеенко, С. С. Социально-педагогические условия продолженного профессионального образования морских инженеров : монография. – Калининград : БГА РФ, 2004. – 210 с.
5. Управление организацией / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Соломатина. – Москва : ИНФРА-М, 2003. – 215 с.

Информация об авторах

С. С. Мойсеенко – доктор педагогических наук, кандидат технических наук, профессор.