РАЗДЕЛ XXI. ПСИХОЛОГИЯ

Безуглая Г.В.

Психологические условия эффективной работы в судовом экипаже

Камчатский государственный технический университет

(Россия, Петропавловск-Камчатский)

doi: 10.18411/sr-10-06-2020-58

idsp: sciencerussia-10-06-2020-58

Аннотация

Данная статья посвящена рассмотрению особенностей работы судового экипажа. В рамках статьи детально исследованы психологические аспекты руководства персоналом в судовом экипаже.

Ключевые слова: экипаж судовой экипаж, персонал, руководство, психологический аспект.

Abstract

This article is devoted to the consideration of the peculiarities of the ship's crew. The article examines in detail the psychological aspects of personnel management in the ship's crew.

Keywords: crew ship's crew, personnel, management, psychological aspect.

Экипаж является определенной группой людей, которые объединены в упорядоченную иерархическую структуру для исполнения совместной работы или совместных задач на движущемся транспортном средстве. Слово «экипаж» происходит от навигационной практики, когда люди на разных парусах объединяются в команду, чтобы вместе управлять кораблем. Судовые экипажи объединяли людей в иерархию, в которой находился начальник корабля – капитан, его помощники, младшие командиры и подрядчики – моряки.

Экипаж судна с уверенностью можно назвать рабочей командой, так как это небольшая группа, которая стремится к достижению общей цели. Из-за специфики работы на корабле командная работа как группы людей отличается частотой взаимодействия всех ее членов в течение достаточно длительного периода времени [1, с. 21].

Все члены экипажа знают общие цели, демонстрируют сотрудничество и командную работу, ответственность и энтузиазм, поддерживают усилия друг друга, демонстрируют независимость в решении определенных проблем и готовы к взаимозаменяемости или дополнительной рабочей нагрузке.

В настоящее время одной из важных тем в психологических науках является проблема психологических аспектов управления персоналом в судовом экипаже.

При этом не менее важными выступают задачи, напрямую связанные с анализом стартовых условий развития личности судового офицера, адаптивных процессов в микросоциуме, типы руководителей, стили руководства.

В этом контексте задача тестирования личности как субъекта управления должна быть выделена отдельно. Речь идет о психологической культуре подчиненного управления, о новом подходе к управлению, основанном на признании приоритета личности. Также необходимо учитывать социально-психологические особенности управленческой деятельности.

Самое важное в психологической связи с членами экипажа – это внимание лидера к их интересам и потребностям. Такое внимание искренне проявляется в языке, и в позе, и в движениях, и во внешнем выражении чувств судового офицера.

В то же время, желательно, чтобы представители командного состава судна владели определенными приемами прикрепления, чтобы правильно диагностировать поведение подчиненных, чтобы они могли эффективно присоединиться к ним и вести их вперед.

Будучи в форме со своими подчиненными, руководитель начинает свой путь психологической привязанности, внешне показывая, что он решает с ними те же проблемы. Та же функция выполняется вне руководства – деловая, который отражает его деятельность, фокусируется на решении поставленных задач и открыт для членов экипажа: ладони открыты, не закрывают лицо, как будто они ищут своих подчиненные [5, с. 71].

Желаемая улыбка, рукопожатие и легкий поклон, обращение по имени и отчеству, установление дистанции общения (1-2,5 м), сочетание поз, которые естественны для разговора.

Структура работы судового экипажа включает в себя следующие компоненты:

- разнообразные общественные и психологические явления, которые традиционно следуют из непосредственных отношений каждого члена экипажа;
- коллективные убеждения, мнения, отношения, предрассудки, отношения, обобщенные в коллективном общественном мнении;
- коллективные настроения;
- обычаи, привычки, коллективные традиции.

В процессе совместной судебной жизни формируется определенная система межличностных отношений (психического характера):

- симпатии;
- антипатии;
- безразличие,

Совместная деятельность представлена следующими психологическими механизмами взаимодействия, происходящего между людьми. Это может быть подражание, внушение, сопереживание, содействие и многое другое. В итоге этого создается целая система взаимных требований, единые настроение, единый стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, а также волевое единство коллектива.

Служебные отношения должны способствовать лучшей реализации интересов конкретного случая, максимальному раскрытию потенциала экипажа и хорошему управлению экипажем.

Служебные отношения в составе экипажа судна чаще всего носят характер руководитель – починённый [2, с. 67].

При этом каждый руководитель обязан пробудить в своих подчиненных доброжелательное отношение к себе, а также полное доверие.

Служебное отношение к подчиненным должно определяться путем понимания важности этого контингента экипажа для успешной эксплуатации судна. Корабельный этикет категорически осуждает любое действие, унижающее или оскорбляющее человека: грубость, грубость, бестактность. Допустимо глубоко и справедливо критиковать любые действия подчиненных, но не личность самого подчиненного. Руководитель должен уважать подчиненное чувство человеческого достоинства.

Так называемый «психологический климат» складывается в условиях совместной работы и других членов экипажа. Психологические факторы влияют на характеристики команды, такие как:

- организационный уровень;
- способ обмена информацией между ее членами;
- уровень коллективной инициативы и творческого потенциала, и, в конечном итоге, производительность и качество транспортного процесса.

Игнорирование специфических социально-психологических характеристик команды, отдельных служб или групп обычно создает психологические барьеры и трудности в организации управления

Важнейшей частью психологического состояния экипажа является коллективное настроение. Сюда входит обмен опытом с некоторыми подобными событиями, фактами и эмоциональными состояниями, в которых команда или ее часть некоторое время доминировали.

Практический смысл коллективных настроений велик: один из них (энтузиазм, вера в общий успех, энтузиазм, энтузиазм, общее выздоровление) способствует успеху урока, а другие (состояние упадка, отсутствие уверенности в своих силах, отчаяние, скука, обида, наоборот, снижают возможности экипажа.

Очень важными элементами психологического состояния судового экипажа являются морские и универсальные обычаи и традиции. В дополнение к характеристикам, общим для каждой морской группы, существует много специфических традиций, которые имеют большое значение для ее сплоченности. Знание их позволяет менеджерам умело руководить людьми [4, с. 78].

Руководство морской командой – сложная проблема, требующая от лидера знания своей роли, а также своей известной политической, профессиональной, моральной и этической подготовки и определенных личных качеств.

Основным организационным принципом служебных отношений экипажа является жесткая функциональная структура прав и обязанностей. Формальным руководителем всей команды является капитан. По отношению к бортовым и моторным экипажам он не является непосредственным начальником.

Между капитаном и членом команды существует еще один уровень руководства: старший помощник и старший механик, они являются формальными лидерами для своих подчиненных. Соблюдение этой служебной лестницы и субординации очень важно, поскольку обеспечивает систему четких служебных взаимоотношений и подчиненности людей на борту во всех производственных ситуациях.

Вместе с формальными подразделениями на судне возникают неформальные отношения между членами экипажа, и неформальные группы могут образовываться со своими лидерами.

Следуя из этого, на судне могут практиковаться самые разнообразные стили руководства экипажем. Руководство при условии судна заключается в том, чтобы принять решение относительно того, что нужно делать, и как организовать людей на выполнение этого решения.

Эффективность руководства напрямую зависит от его стиля. Под стилем руководства традиционно принято понимать «возникающие характеристики взаимодействия руководителя с командой, которые формируются под влиянием как объективных, так и субъективных условий управления, а также индивидуальных психологических характеристик личности лидера».

В зависимости от личности руководителя и производственной ситуации в организациях могут применяться разные, но одинаково эффективные стили лидерства. Это авторитарные и демократические стили.

В авторитарном (автократическом) стиле руководства официальный лидер (капитан, старший механик) концентрирует всю власть в своих руках, диктует и регулирует структуру отношений. На таком корабле строгая дисциплина, инструкции

выполняются безоговорочно. Но команда фактически отключена, между их членами нет взаимодействия, нет внутреннего подразделения [5, с. 89].

Демократический (коллегиальный) стиль подразумевает максимальное участие членов экипажа (малых групп) в согласованных действиях для решения общих проблем. Капитан (старший механик, старший помощник) доверяет своим помощникам, стремится пробудить ответственность за порученную работу. Лидер поощряет и укрепляет отношения между членами экипажа, пытается устранить конфликты и приближает формальную организацию к неформальной.

При демократическом стиле руководитель привлекает подчиненных к участию в принятии решений и разделяет с ними ответственность. Этот стиль руководства считают лучшим. Его эффективность в полтора-два раза выше, чем у других стилей руководства.

При либеральном стиле руководитель не ограничивает свободу и автономию своих подчиненных. Этот стиль руководства не всегда эффективен, но он предпочтителен для творческих и высококвалифицированных коллективов.

Руководитель авторитарного стиля требует безоговорочного исполнения решения. В основе власти авторитарного руководителя находится его авторитет. Авторитарный стиль руководства сковывает инициативу подчиненных, он усложняет психологический климат в коллективе, ведет к формированию низкоквалифицированного, проблемного коллектива.

Тоталитарный стиль руководства подразумевает полное подчинение руководителю не только в профессиональном плане, но и в плане мышления. Данный стиль руководства подразумевает неограниченную власть руководителя. Для данного стиля руководства характерны крайняя жестокость, отказ от свободомыслия.

В современных условиях такой стиль руководства допускается только в военных организациях в условиях выбора в ситуации «жизни и смерти». Гибкий стиль основан на варьировании действий руководителя в зависимости от его индивидуальных характеристик или ситуации. В основе этого стиля находится индивидуальный подход руководителя к подчиненным.

Гибкий стиль руководства подразумевает сочетание наиболее разумных стилей управления в определенных пропорциях. С точки зрения классического подхода такие пропорции имеют следующий вид: 60% составляет демократический стиль и по 20 либеральный и авторитарный.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что управление судовым экипажем должно быть нацелено на то, чтобы обеспечить и поддержать наиболее оптимальные условия жизнедеятельности каждого его члена в процессе их трудовых, общественных, бытовых и межличностных взаимоотношений при непосредственном учете личностных качеств и специфике работы на море. На психологические особенности управления экипажем оказывает влияние ряд факторов природного, производственного и бытового характера.

1. Даниленко А.А. Психологические основы управления судовым экипажем / А.А. Даниленко. – СПб.: Логос, 2007. – 211 с.
2. Зайцев А.Г. Теория и практика здоровья / А.Г. Зайцев, С.В. Зайцев, С. В. Козик. – СПб.: Слово, 2003. — 156 с.
3. Козик С.В. Концепция «Системы формирования профессионально важных качеств» у курсантов военно-морского института / С.В. Козик. – СПб.: Проспект, 2001. – 103 с.
4. Сидоров П.И. Деловое общение: Учебник для вузов / П.И. Сидоров. – М.: Логос, 2012. – 179 с.
5. Стрелкова О.В. Психология профессиональной деятельности моряков / О.В. Стрелкова. – М.: Глобус, 2005. – 90 с.