

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОРСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ И ЛИЧНОСТНЫМИ КАЧЕСТВАМИ

© 2017 г. Д. А. Аблогин*, В. А. Чикер**

* *Капитан дальнего плавания, психолог, руководитель отдела по подбору морских специалистов, Крюнговая компания «Марлоу Навигейшн Рус», г. Санкт-Петербург
e-mail: dmitry.ablogin@mail.ru*

** *Кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, Санкт-Петербургский университет, г. Санкт-Петербург
e-mail: vchiker@yandex.ru*

Исследование посвящено изучению эффективности трудовой деятельности морских специалистов, их личностных качеств, командных ролей и профессионального выгорания. В исследовании приняли участие 70 респондентов – морских специалистов – судоводителей и механиков. Анализировались экспертные оценки эффективности деятельности (методика 270°: внешние эксперты, внутренние эксперты, самооценка). Полученные результаты подтвердили надежность применения комплекса методов, включающих в себя экспертные оценки, личностные психодиагностические методики для прогноза эффективности трудовой деятельности морских специалистов при подборе кадров в зависимости от их основной специальности.

Ключевые слова: морские специалисты (судоводители, механики), профессиональные и личностные качества, эффективность деятельности.

Развитие современного общества во всех сферах деятельности, и, в первую очередь, экономической, неразрывно связано с внешней торговлей государств и развитием международных экономических связей. При существующем в мировой экономике географическом дисбалансе между районами производства и рынками потребления материальных ценностей, основным средством перемещения последних на протяжении нескольких столетий является морской транспорт. Для Российской Федерации, с географической возможностью прямого выхода в Тихий

океан (порты Приморья и Дальнего Востока), в Атлантический (через незамерзающий порт Мурманск), в Северное море и Европу (порты Санкт-Петербург, Калининград и Архангельск), в Средиземное море через Черное море (порты Новороссийск и Севастополь) и проливы, с полным контролем над Северным морским путем (перспективным путем транспортировки грузов из Юго-Восточной Азии в порты Европы), развитие морской транспортной инфраструктуры является жизненно важным приоритетом государственной деятельности [9].

Актуальность проблемы. В результате распада СССР Россия лишилась большей части морского флота и портовой инфраструктуры (страны Балтии, Украина), снизилась эффективность работы флота во внешнеторговых перевозках, однако высококвалифицированные кадры морских специалистов, подготовленные как на базе морского образования бывшего СССР, так и в современной России, остаются востребованными на международном рынке труда. Как следствие, значительные изменения претерпела структура экипажей современных судов международного морского торгового флота: в количественном плане (сокращение численности команды судна), в качественном (практически полное исчезновение ряда морских специальностей на действующем флоте), а также в национальном аспекте (появление многонациональных экипажей с различными культурами взамен монокультурных), что породило большое количество организационных и психологических проблем, как в функционировании экипажей, так и подборе персонала для них.

Российская Федерация, интегрированная в мировую добывающую, транспортную и торговую систему, не осталась в стороне от современных тенденций мирового рынка трудовых ресурсов. На рубеже 21-го века в России, произошел качественный сдвиг в оценке восприятия престижности труда морского специалиста в сторону уменьшения популярности такового и, как следствие, значительное уменьшение

притока молодых специалистов на флот. Это привело к заметному старению кадров морских специалистов (средний возраст специалиста уровня управления в России составляет в настоящий момент 47 лет), что в будущем ставит под угрозу перспективу существования морской профессии в России, а на текущий момент усугубляет нехватку квалифицированных кадров. Особенно остро эта нехватка ощущается в специалистах уровня управления. Тенденция к переходу от традиционных европейских стран-поставщиков морских кадров в сторону Дальнего Востока, Индийского субконтинента и Филиппин, усиливает напряженность в кадровом дефиците на постсоветском пространстве и способствует усугублению мирового кризиса в формировании судовой команды. Факторами, косвенно и опосредованно влияющими на нехватку морских кадров [16], становятся:

- сокращение ликвидности кадров (т.е. снижение эффективности использования имеющихся морских кадров), наблюдается усиление тенденции удовлетворенности (в первую очередь финансовой) моряками своим текущим служебным положением, и, как следствие – нежелание занять более высокие позиции или работать по более интенсивному графику (соотношение годового цикла дней «в рейсе» и «на берегу»);
- ускоренное продвижение по карьерной лестнице (как ожидаемая реакция индустрии на нехватку морских кадров) приводит к получению высокой должности в более раннем возрасте, при недостаточном опыте работы, а в отдаленной перспективе как следствие, к возможно более раннему выходу на пенсию или поиску работы на берегу;
- криминализация международного судоходства и повышение степени рисков работы в море (пиратство, районы боевых действий);

- отсутствие стимулов у морских работодателей к обучению и продвижению рядового состава;
- возрастные ограничения, накладываемые компаниями по найму морских специалистов;
- недостаточный уровень подготовки непосредственно на борту судна, в том числе мореходной практики для курсантов морских учебных заведений, отсюда отсутствие возможности сдать экзамены на получение рабочего диплома [10].

При этом основными специфическими особенностями морской профессиональной культуры можно считать: *иерархичность* (четкое определение должностей и званий, по типу военной иерархии); *моногендерность* (подавляющее большинство морских специалистов непосредственно работающих в море – мужчины); *закрытость* (в современном обществе практически отсутствует представление об особенностях трудовой деятельности моряков, в целом представление сводится к стереотипным штампам, а современная PR индустрия избегает освещения рутинной деятельности моряков) [14]; *многонациональность* (даже в случае мононационального экипажа, сама специфика перемещения грузов между разными странами и континентами подразумевает неизбежно большое количество межнациональных контактов); *цикличность* работы (как цикл работа в море («непрерывная работа»: 24 часа в сутки, 7 дней в неделю, и так, в среднем 125 дней подряд), за которым следует перерыв (цикл «отдых»: в среднем 95 дней подряд); *командный подход к выполнению производственных задач* (понятие экипаж судна – «команда» формализовано де-факто как самой практикой морской трудовой деятельности, так и де-юре в морских конвенциях, положениях и руководящих документах) [4].

Между тем, современные тенденции развития общества (глобализация и доступность информации), а также оптимизации

трудовой деятельности (расширение средств автоматизации и, как следствие, сокращение численности экипажей судов) оказывают постоянное воздействие на профессиональную культуру моряков, вызывая ее *значительные деформации* [7], такие как: тенденция к миграции; переход от коллективного подхода в трудовой деятельности к индивидуальному; углубление синдрома одиночества (как переживания относительно создания семьи и установления взаимоотношений с окружающими) [12]; повышение дефицита времени как на принятие решений (ситуативные задачи) [6], так и на обслуживание механизмов (плановые задачи); скрытое (неявное) давление на лицо командного состава при принятии им решения, связанное как с коммерческими, так и с личными причинами; снижение качества информации необходимой для принятия решения [10].

Традиционно *эффективность трудовой деятельности* оценивается объективными и субъективными критериями, учитывающими [1]:

- достижение поставленных целей;
- уровень существующих и применяемых знаний и навыков;
- поведение на рабочем месте, влияющее на показатели труда;
- ежедневная эффективность.

Основным, *объективным*, критерием эффективной трудовой деятельности морского специалиста уровня управления принято считать *критерий безаварийности*, а также то, насколько выполнение им ключевых задач отвечает стандартам показателей труда. Безопасность, и как ее внешнее проявление – *безаварийность* - основной параметр, необходимый для всех видов транспорта. Морская индустрия внедрила в практику термины «устойчивость», «непотопляемость», «борьба за живучесть» как понятия, определяющие условия безаварийной эксплуатации судов [13]. Именно критерий безаварийности часто

рассматривается как один из основных показателей эффективности деятельности морских специалистов [10].

К *субъективным* критериям эффективности трудовой деятельности относятся [4]:

- климат в трудовом коллективе;
- взаимоотношения сотрудников по горизонтали и вертикали;
- лояльность сотрудников;
- удовлетворенность работников результатами своей деятельности;
- психологическая совместимость членов команды.

Субъективные критерии могут быть оценены с помощью комплекса психологических методик:

- психодиагностика личностных качеств;
- экспертные оценки:
 - оценка профессионально-важных качеств;
 - оценка компетенций;
 - функциональный анализ деятельности.

Под *эффективностью деятельности морских специалистов* мы понимаем степень достижения той или иной трудовой цели, соотнесенной со степенью рациональности расходования использованных при этом различных ресурсов. Это соотношение результатов (субъективных и объективных) и затрат трудовой деятельности, выражающееся в экономических показателях.

Работа в области подбора морских специалистов имеет специальное обозначение - «*крюинг*» (от англ. crew — «команда», «экипаж»). Это, в первую очередь, осуществление профессиональной деятельности по подбору специалистов на морские суда. Также словом *крюинг* обозначается компания, которая занимается наймом и оказанием посреднических услуг между судовладельцем и морским специалистом. В обязанности *крюинговой* компании, как правило, входит:

- проверка морского специалиста на профессиональную пригодность;
- проверка документов претендента на аутентичность;
- оценка перспектив профессионального роста специалиста;
- внутренние тренинги и переподготовка специалиста.

Однако во многих компаниях подбор кадров во многом сводится к формализованному подходу: наличию квалификационных документов, годности по состоянию здоровья, стажу работы в должности и согласию кандидата с условиями и уровнем оплаты труда.

Из профессионально-важных качеств, как правило, оцениваются: знание английского языка (компьютерное и (или) устное тестирование); профессиональный уровень (компьютерное тестирование и (или) профессиональное интервью); профессиональная дисциплина и трезвость (через систему проверки отзывов у прежних работодателей кандидата).

Остальные профессионально-важные качества (в первую очередь личностные) чаще всего остаются неизвестными кадровой службе компании до момента проявления этих качеств на борту судна в процессе трудовой деятельности и, как правило, в стрессовых и аварийных ситуациях.

Стандартное психологическое тестирование (как правило, тест ММРІ) широко применяется при наборе абитуриентов в учебные заведения, однако не является, в большинстве случаев, причиной отказа в приеме документов (учебные заведения в большей мере заинтересованы в наборе, чем в подборе профессионально совместимых абитуриентов). Адаптированные к морской специфике психофизиологические тесты при приеме на работу применяются кадровыми службами крайне редко.

Кроме этого, специфика делового взаимодействия в ходе управленческой деятельности в особых условиях ограниченного пространства предполагает обязательный учет индивидуально-психологических свойств личности (подчиненного, коллеги,

вышестоящего руководителя), связанных с эффективностью индивидуальной и групповой деятельности. Причем применительно к экстремальным, аварийным и конфликтным ситуациям значимость этого фактора возрастает многократно [4].

Таким образом, следует отметить, что целостный подход к подбору морских кадров с учетом прогностичности эффективности трудовой деятельности кандидата и экипажа, в настоящее время имеет существенные ограничения. Учитывая вышеперечисленные факторы, особенно актуальной становится проблема подбора кадров, т.е. грамотного распределения существующих ресурсов в условиях международной конкуренции, дефицита специалистов, текучести кадров и их возрастного старения с учетом особенностей морской профессиональной культуры.

Основные аспекты управления персоналом и изучения влияния человеческого фактора в обеспечении эффективности профессиональной деятельности в целом, и применительно к деятельности морских специалистов, в частности, описаны в трудах российских ученых Ф.М. Кацмана (2003); В.Д. Клименко, А.Е. Сазонова А.А. Даниленко (2007, 2011); О.В. Стрелкову (2010); А.С. Криворотько (2013) и др. Среди зарубежных ученых можно выделить Дж. Ризона (1990); Дж. Спрута (1994); Р. Дафта (2009); М. Армстронга (2010) и многих других. Работы в этом направлении основываются на базовых документах и исследованиях (Human Element, IMO RESOLUTION A.884(21) 1999; The Guidelines for Formal Safety Assessment (FSA) IMO, 2002; Сб. резолюций ИМО, 1994; Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации, 1999).

Несмотря на то, что многие вопросы, связанные, в том числе, с подбором, подготовкой, оценкой специалистов, а также управлением человеческими ресурсами, рассмотрены указанными исследователями, они до сих пор в недостаточной степени учитываются в целях найма

морских специалистов, принимая во внимание взаимосвязь между профессионально- личностными качествами морских специалистов с эффективностью их трудовой деятельности.

ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ МОРСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СВЯЗИ С ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Исходя из высокой экономической и психологической актуальности поставленной проблемы *цель нашего исследования* – изучение взаимосвязи профессиональных и личностных качеств морских специалистов с эффективностью их трудовой деятельности в контексте подбора персонала.

Гипотезы исследования:

- 1). Наиболее точную оценку эффективности деятельности морских специалистов дает комплекс методов, включающих в себя экспертные оценки и личностные психодиагностические методики.
- 2) Эффективным морским специалистам уровня управления присущ определенный симптомокомплекс профессионально-важных качеств: низкий уровень профессионального выгорания, командная роль «Координатор» и личностные качества, выраженные в высокой самооценке, высокой эмоциональной устойчивости и высоком уровне самоконтроля.
- 3) Существуют психологические различия, определяемые спецификой деятельности, между морскими специалистами различных специальностей.

Методическое обеспечение исследования, проводимого в рамках круизного центра, основано на принципе комплексности. Для целей отбора персонала на руководящие позиции использовались методы эмпирического исследования: метод опросов (тестирование, анкетирование) и специализированный социально-психологический

метод (экспертная оценка), направленные в своей совокупности на оценку профессионально-важных качеств специалистов (ПВК).

Для определения личностных свойств испытуемых нами была использована методика «16-ти-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С) [8]. Методика «Профессиональное выгорание» К. Маслак [3] позволила определить эмоциональные составляющие негативных психологических последствий, связанных с профессиональной деятельностью морских специалистов. Применение методики «Опросник самовосприятия текущей командной роли» Р.М. Белбина [2] предполагает выявление характерных черт поведения респондента в группе. Всего автор методики выделяет 8 групповых ролей с их функциями в команде, характеризующихся типичными чертами личности и их проявлениями, а так же недостатками, свойственными конкретной командной роли. Социально-демографические и объективные профессиональные характеристики определялись при помощи *специальной анкеты*.

В целях выработки единого подхода к профессионально-важным качествам (ПВК) [15] морских специалистов нами была привлечена группа внутренних экспертов компании, которые, в результате обсуждения выделили *четыре группы базовых ПВК* морского специалиста, с нашей точки зрения, *связанные с эффективностью* трудовой деятельности:

- *Профессиональная подготовка;*
- *Дисциплинированность;*
- *Навыки командной работы;*
- *Лояльность компании.*

Кроме этого, на основании общего мнения внутренних экспертов, был выработан подход к личностным качествам морского специалиста, необходимым для осуществления его профессиональной деятельности. Эту группу качеств мы назвали *Персональные Характеристики*.

Одним из наиболее важных факторов стимулирования мотивации специалиста к повышению эффективности профессиональной деятельности является *оценка его деятельности Компанией-работодателем*. Система обратной связи (Crew Performance Report) включает в себя информирование морского специалиста о его *пригодности с точки зрения компании*.

Ключевым фактором в оценке эффективности профессиональной деятельности морского специалиста является отсутствие аварийных происшествий в его работе. На этом основании мы также включили критерий *Безаварийность* в расчет суммарного рейтинга морского специалиста.

В реальной оценочной процедуре крьюинга *Метод экспертных оценок* (оценка 270° – *внешние* (непосредственные руководители и представители судовладельца) и *внутренние* (работники отдела кадров) эксперты, а также *самооценка*) был применен в качестве основного. Всего экспертами оценивались 20 профессионально-важных качеств. Таким образом, каждый специалист получил 4 и более внутренних экспертных оценки и 7 и более внешних экспертных оценок по каждому выделенному профессионально-важному качеству.

Участники исследования. Исследование проводилось в российском подразделении международного холдинга по трудоустройству морских специалистов, основанного в 1981 году на Кипре. В выборку вошли 70 специалистов уровня управления (капитаны, старшие помощники капитана старшие механики, вторые механики). Возраст оцениваемых специалистов - от 32 до 62 лет со средним стажем работы в должности 7 лет, общий опыт работы в морской индустрии - 21 год. Все респонденты – мужчины, имеющие законченное высшее морское образование, русскоговорящие (национальность: русские, украинцы, белорусы,

эстонцы, латыши, литовцы). График занятости: 4 месяца в море (работа по контракту), 3-4 месяца на берегу (отпуск).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОРСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Прежде всего, опишем специфику *личностных особенностей* морских специалистов уровня управления. Сравнивая полученные нами данные по морским специалистам со средними данными мужчин-руководителей (28-44 года) по методике Кеттелла, представленными А.Н. Капустиной [8, с. 82], мы обнаружили существенную близость обобщенного личностного профиля морских специалистов и мужчин-руководителей по большинству факторов.

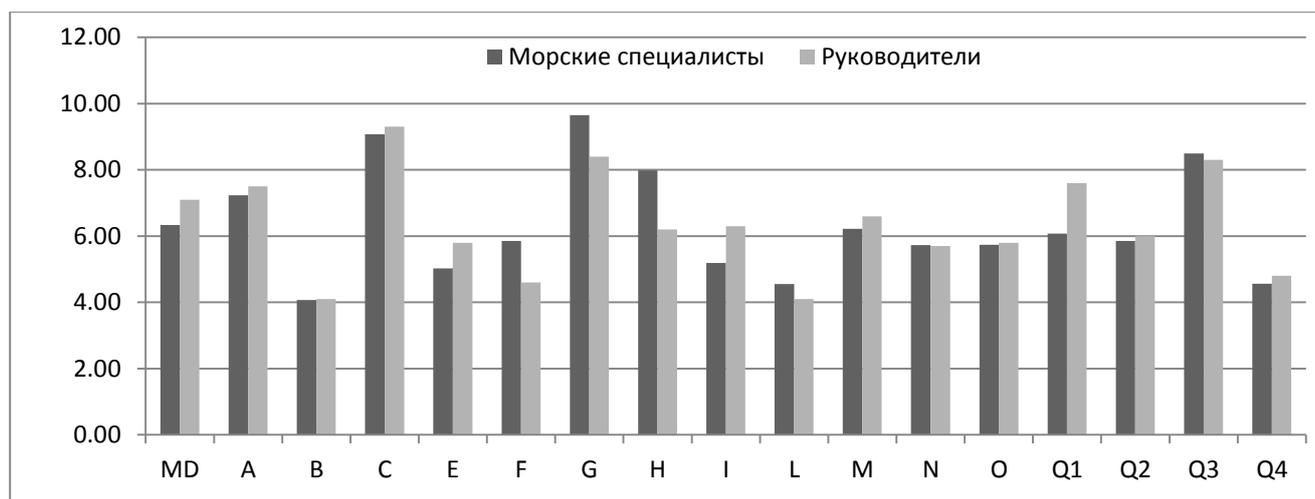


Рис. 1. Сравнение средних показателей личностных качеств морских специалистов (N=70) и мужчин-руководителей (N = 30) по методике Кеттелла

Наибольшие различия обнаружены нами по факторам Н (при $p \leq 0,01$) и Q1 (при $p \leq 0,05$). С нашей точки зрения, эти различия объясняются следующим образом. Значение фактора Н («робость – смелость») у морских специалистов выше ($M = 8,0$), чем у «береговых» руководителей ($M = 6,2$), что отражает специфику профессиональной деятельности руководителей-моряков, проявляющуюся в социальной смелости, активности, лидерстве, готовности к риску и сотрудничеству с незнакомыми людьми в незнакомых обстоятельствах. Значение фактора

Q1 («консерватизм – радикализм») у морских специалистов ниже ($M = 6,1$) чем у «береговых» руководителей ($M = 7,6$), Это отражает тенденцию к консерватизму, характеризующую профессиональную культуру моряка, тяготеющую к формализации процессов труда, ориентации на конкретную, реальную деятельность. Т.е. руководители – морские специалисты готовы проявлять большую социальную смелость, активность и лидерство в пределах знакомой, стабильной и хорошо алгоритмизированной ситуации В дальнейшем сравнение личностных качеств *судоводителей* ($N = 51$) и *механиков* ($N = 19$) показало близость значений по большинству факторов - статистически значимых различий по критерию Стьюдента не обнаружено.

Таким образом, изученные нами *морские специальности (судоводитель, механик)* не предъявляют особых требований к личностным качествам морских специалистов, они в целом соответствуют личностному профилю руководителей, который в целом характеризует их как общительных, стрессоустойчивых, смелых, стремящихся к нормативности поведения, имеющих хороший самоконтроль и адекватную самооценку работников.

Различий в структуре *профессионального выгорания* морских специалистов различных специальностей также обнаружено не было. Результаты исследования показывают, что среди морских специалистов преобладает средняя степень выраженности профессионального выгорания (68% выборки), т.е. по общему показателю профессионального выгорания их показатели можно отнести к среднему уровню. Показатель *профессиональной успешности* (редукции персональных достижений) в среднем по выборке имеет уровень выше среднего ($M = 2,04$; $\delta = 0,7$), что свидетельствует о том, что у морских специалистов проявляется тенденция к неудовлетворенности своими профессиональными результатами. Опираясь на данные, полученные в результате

исследования, можно говорить также и о том, что профессиональная принадлежность (морская специальность) не является ведущим фактором риска профессионального выгорания морских специалистов.

Сравнение показателей профессионального выгорания морских специалистов с контрольной группой – административными работниками государственной службы (возраст 40-50 лет, выборка 105 респондентов), [3, с. 153] показало близость значений показателей шкал *Деперсонализация* и *Профессиональная успешность*. По шкале *Эмоциональное истощение* обнаружено значимое различие: морские специалисты обладают значительно более низким уровнем эмоционального истощения по сравнению с контрольной группой.

Таблица 1. Сравнение средних показателей профессионального выгорания морских специалистов (N = 70) с административными работниками (N = 105)

Шкалы показателей эмоционального выгорания	Морские специалисты (N = 70)	Административные работники (N = 105)
Эмоциональное истощение	14,62	20,92
Деперсонализация	7,24	7,29
Профессиональная успешность	28,03	27,82

С нашей точки зрения, такому невысокому уровню эмоционального истощения способствует специфика профессиональной деятельности морских специалистов и, в первую очередь, ярко выраженная цикличность «работа – отдых» на протяжении длительного периода времени. Подобный ритм трудовой деятельности, возможно, обеспечивает сохранение низкого уровня эмоционального истощения на протяжении профессиональной карьеры.

Для изучения самовосприятия текущей командной роли были использованы данные, полученные по методике М. Белбина [2].

Таблица 2. Распределение командных ролей в выборке морских специалистов (в %)

Командные роли	Судоводители (N = 51)	Механики (N = 19)	Всего (N = 70)
"Координатор"	14	22	16
"Мотиватор"	22	11	19
«Генератор идей»	0	0	0
«Критик»	4	0	3
«Исполнитель»	43	44	43
«Душа команды»	2	11	4
«Исследователь ресурсов»	2	6	3
«Реализатор»	14	6	12

Среди морских специалистов наибольшее количество респондентов (43%) видят себя в роли «Исполнитель». На наш взгляд, это связано с тем, что реалии современной морской индустрии в большей степени возлагают на морского специалиста функции оператора, исполняющего или контролирующего определенные процедуры выполнения технологических задач, для которых существуют четко прописанные инструкции и установлены нормативы. Командная роль «Исполнитель» ($M = 13,8$; $\delta = 4,6$) характеризуется такими чертами личности как чувство долга, организаторские способности, высокая работоспособность, трудолюбие, дисциплинированность, консерватизм и практичность. Однако носители этой командной роли могут проявлять недостаточную гибкость и готовность к переменам. На втором месте, с близкими средними показателями, находятся командные роли «Координатор» ($M = 10,4$; $\delta = 4,5$), «Реализатор» ($M = 10,3$; $\delta = 4,6$) и «Мотиватор» ($M = 10,0$; $\delta = 4,8$).

Командная роль «Координатор» соотносится с функциями морского специалиста уровня управления по согласованию мнений, точек зрения членов команды и координации их действий. Она характеризует респондента как спокойного, уверенного в себе, с развитым самоконтролем. От Координатора ожидается беспристрастность, целеустремленность, объективность и учет любых предложений. Командная роль «Реализатор» связана с функциями морского специалиста

уровня управления по совершенствованию результатов работы, проработке всех деталей, доведения дел до конца. Хорошая морская практика требует выработки планов (грузовых, бункеровки, по действию в аварийных ситуациях). Полученные высокие оценки по этой командной роли, с нашей точки зрения, свидетельствует о профессиональной зрелости специалистов. Однако, наравне с положительными чертами личности «Реализатора», следует отметить фактор, снижающий эффективность групповой деятельности: неумение (нежелание) отдавать коллегам полномочия. Командная роль «Мотиватор» связана с таким профессионально важным качеством морского специалиста уровня управления как лидерство, проявляющееся в побуждении команды к действию, к движению вперед, к достижению поставленной цели. Проявления лидерства характеризуются динамичностью, стремлением опережать конкурентов, энергией, готовностью к вызову.

В результате сравнительного анализа средних величин при помощи критерия Стьюдента значимые различия между судоводителями и механиками были отмечены по командным ролям «Координатор» и «Мотиватор». С нашей точки зрения, более высокие показатели командной роли «Координатор» у механиков ($M = 12,1$; $\delta = 5,5$) по сравнению с судоводителями ($M = 9,8$; $\delta = 4,1$), (различия на уровне $p < 0.01$) объясняются большей свободой в принятии решений у первых из-за меньшего количества контактов с офисом судовладельца по вопросам технического обслуживания.

Более высокие показатели командной роли «Мотиватор» у судоводителей ($M = 10,4$; $\delta = 4,6$, $p \leq 0.05$) по сравнению с механиками ($M = 9,0$; $\delta = 5,4$, $p \leq 0.05$) объясняются, как нам кажется, спецификой профессиональной деятельности судоводителей, а, именно, необходимостью получить результат в определенные сроки, не

подлежащие пересмотру (в первую очередь прибытие судна в порт, окончание грузовых операций и т.д.).

Полученные результаты свидетельствуют о том, что профессиональные различия в трудовой деятельности судоводителей и механиков связаны с самовосприятием ими командной роли, таким образом, *при диагностике пригодности претендентов к определенной морской специальности необходимо учитывать возможные командные роли претендентов.* На основании сравнительного анализа обобщенных профилей морских специалистов, наиболее эффективного и наименее эффективного менеджера [2], нами высказывается предположение, что для повышения эффективности деятельности морским специалистам может быть рекомендовано развитие командной роли *Генератор Идеи* (и, соответственно, таких качеств личности как воображение, эрудиция, креативность, свобода от стереотипов и стремление к новациям), а также сохранение высоких исполнительских навыков, реализующихся в командной роли *Исполнитель*.

Для понимания психологического содержания суммарного показателя эффективности профессиональной деятельности (по внешним экспертным оценкам) нами использовался регрессионный анализ. Уравнение регрессии имеет следующий вид:

$$\text{ЭПД} - 473.5 + 4.26 * \text{ДК},$$

где ЭПД – Эффективность Профессиональной Деятельности (суммарный показатель), ДК – командная роль «Душа Команды».

Уровень эффективности профессиональной деятельности в оценке внешних экспертов (т.е. непосредственных сослуживцев и руководителей) определяется только одной командной ролью - «Душа команды». То есть, *чем выше общительность, мягкость и эмоциональная чувствительность морского специалиста, тем выше его способность отзывчиво реагировать*

и поддерживать командный дух, тем выше его оценивают и сослуживцы, и руководители.

Для выявления взаимосвязи эффективности профессиональной деятельности, выраженной в ее суммарном показателе, и экспертными оценками специалистов использовался непараметрический корреляционный анализ Спирмена. В таблицах 3 и 4 отражены конечные обобщенные содержательные результаты взаимосвязей показателя эффективности деятельности с экспертными оценками в зависимости от специальности морских специалистов.

Таблица 3. Взаимосвязь суммарного показателя эффективности трудовой деятельности *судоводителей* с экспертными оценками (N = 51)

Внешние эксперты (непосредственные руководители)	Внутренние эксперты (специалисты отдела кадров)
Пригодность с точки зрения компании** Желание сотрудничать* Кооперация с начальством* Лидерские навыки* Состояние здоровья в целом* Собственная инициатива* Лояльность* Профессиональный уровень* Совместимость*	Пригодность с точки зрения компании** Производственная дисциплина*

Примечание: $r > 0,364$ при $p \leq 0,01^{**}$; $r > 0,277$ при $p \leq 0,05^*$.

Таким образом, наблюдается сходство в подходе внешних и внутренних экспертов к параметру *Пригодность с точки зрения компании* как к показателю, определяющему прогностичность перспективы карьерного роста судоводителя. Вместе с тем стоит отметить, что внутренние эксперты придают значение меньшему количеству параметров при оценке судоводителя, на основании чего можно сделать вывод, что ожидания специалистов отдела кадров (внутренних экспертов) к судоводителям ограничены их дисциплинированностью и перспективами карьерного роста.

Таблица 4. Взаимосвязь суммарного показателя эффективности трудовой деятельности *механиков* с экспертными оценками (N = 19)

Внешние эксперты	Внутренние эксперты
------------------	---------------------

(непосредственные руководители)	(специалисты отдела кадров)
Знание английского языка** Лояльность** Профессиональный уровень** Административные навыки** Совместимость** Суммарный рейтинг** Физическая сила* Трезвость* Обратная связь*	Знание английского языка** Лояльность** Профессиональный уровень** Административные навыки** Совместимость** Суммарный рейтинг** Кооперация с начальством* Лидерские навыки* Состояние здоровья в целом* Собственная инициатива*

Примечание: $r > 0,575$ при $p \leq 0,01^{**}$; $r > 0,456$ при $p \leq 0,05^*$.

Наблюдается сходство в подходе внешних и внутренних экспертов к большому количеству параметров оценки эффективности деятельности механиков. Можно сделать вывод, что, как ожидания специалистов отдела кадров (внутренних экспертов), так же, как и ожидания непосредственных руководителей механиков (внешних экспертов) к эффективности их деятельности разнообразны и во многом схожи, а также включают в себя как личностные, так, и в большей степени, профессиональные качества. На основании сравнений взаимосвязей эффективности трудовой деятельности морских специалистов с экспертными оценками можно сделать вывод, что как для внутренней, так и для внешней экспертной оценки, базовыми характеристиками личности являются *дисциплинированность, профессиональный уровень, ответственность и коммуникативные навыки.*

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Первая гипотеза нашего исследования получила подтверждение, обосновывающее необходимость комплексной оценки психологических параметров, лежащих в основе оценки эффективности деятельности морских специалистов. Показатели, входящие в этот комплекс, могут быть уточнены и расширены, например, за счет анализа профессиональной деятельности с применением метода кейсов, максимально описывающего

реальные ситуации профессиональной деятельности с точки зрения их участников. Такие кейсы были собраны и формализованы нами в ходе исследования. Оказалось, что в основном они касаются ситуаций аварийности и могут быть использованы для описания их возникновения и способов преодоления, обучения и профилактики безаварийной работы морских специалистов.

Гипотеза о связи командной роли «Координатор» с эффективностью профессиональной деятельности подтверждения не получила, однако обнаружена *связь командной роли «Душа Команды» с эффективностью профессиональной деятельности в оценках руководителей независимо от морской специальности.* Анализ личностных качеств морских специалистов показал наличие устойчивых качеств, отражающих требования к морской профессии: *общительность, стрессоустойчивость, нормативность поведения, смелость, самоконтроль, адекватная самооценка вне зависимости от морской специальности.*

Анализ уровня профессионального выгорания морских специалистов показал отсутствие различий между судоводителями и механиками и выявил характерный для выборки *средний уровень интегрального показателя выгорания.* При этом, согласно экспертным оценкам, морские специалисты – механики с *низким интегральным уровнем профессионального выгорания более эффективны в трудовой деятельности.*

Третья гипотеза нашего исследования нашла свое подтверждение, главным образом, в экспертных оценках - внутренних и внешних. Требования к механикам со стороны работодателя, коллег и нанимающей компании более дифференцированы и существенны, чем к судоводителям. Для судоводителей основное - *Пригодность с точки зрения компании,* а для механиков: *Знание английского языка, Лояльность, Профессиональный уровень, Административные навыки, Совместимость, Суммарный рейтинг.*

Таким образом, для прогноза эффективности профессиональной деятельности морского специалиста на стадии подбора кадров, необходим комплексный подход: экспертные оценки, использование личностных и психодиагностических методик, а также метод кейсов, описание успешного применения которого выходит за рамки настоящей статьи. При этом метод экспертных оценок является наиболее адекватным для целей оценки эффективности трудовой деятельности морских специалистов, хотя необходимо отметить, что в подходах к оценке судоводителей непосредственными руководителями и специалистами отдела кадров существуют значительные различия - как в оценке личностных качеств судоводителей, так и в видении их командных ролей.

Полученные нами данные полевого эмпирического исследования могут быть использованы в целях подбора и оценки морских специалистов в рамках крьюинга, а также в индивидуальном психологическом консультировании морских специалистов при их подборе, обучении и их стабилизации на рабочем месте.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. 10-изд. СПб.: Питер, 2010.
2. *Белбин Р.М.* Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. М., НИРРО, 2003.
3. *Водопьянова Н.Е.* Профилактика и коррекция синдрома выгорания. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2011.
4. *Даниленко А.А.* Психологические основы управления на морском транспорте. СПб.: Изд-во ГМА им. адм. С.О. Макарова, 2011.
5. *Дафт Р.* Теория и практика организации для психологов и экономистов. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009.

6. *Енькова Л.П.* Представление о времени жизни у моряков-судоводителей гражданского флота. 2002. URL: <http://childpsy.ru/dissertations/id/18438.php> (дата обращения 12.02.2017).
7. *Истомина О.А.* Методические указания к разделу «Психология группы» курса Профессиональная психология моряка. 2006. URL: <http://window.edu.ru/resource/694/61694/files/phsihology010.pdf> (дата обращения 12.02.2017).
8. *Капустина А.Н.* Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. СПб.: Речь, 2004.
9. *Клименко В.Д.* Косвенный метод учета человеческого фактора в судоходных компаниях // Тезисы докладов на научно-технической конференции ГМА им. адм. С.О. Макарова, СПб., 2003. С. 344.
10. *Клименко В.Д., Сазонов А.Е.* Учет человеческого фактора в судоходных компаниях. Морские информационные технологии // Сб. науч. трудов. Вып. 2. СПб.: Элмор, 2002. С. 164.
11. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации. М.: Библиотечка «Российской газеты», 1999.
12. *Криворотько А.С.* Психологические особенности переживания одиночества моряками дальнего плавания. 2013. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-perezhivaniya-odinochestva-moryakami-dalnego-plavaniya> (дата обращения 23.01.2016).
13. *Снопков В.И., Конопелько Г.И., Васильева В.Б.* Безопасность мореплавания. М.: Транспорт, 1994.
14. *Стрелкова О.В.* Психологические аспекты профессиональной деятельности моряков. 2005. URL: <http://journals.kantiana.ru/upload/iblock/b70/fweoobiwizdgifixagb.pdf> (дата обращения 30.11.2016).

15. *Чикер В.А.* Методология и методы социально-психологических исследований. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2010.
16. *Шаботин О.В.* Где спрятаны суда // Информационный морской журнал. 2008. Вып. 2. С. 49-53. www.korabel.ru
17. *Reason J.* Human error. New York: Cambridge University Press, 1990.
18. *Spruyt J.* Ship management: 2nd ed. Lloyd's of London Press Ltd, 1994.

THE EFFECTIVENESS OF MARINE SPECIALISTS IN THEIR PROFESSIONAL AND PERSONAL QUALITIES

© 2017 **Dmitry A. Ablogin,* Vera A. Chiker****

* *Deep sea captain, psychologist, crew coordinator of Marlow Navigation Rus.
St. Petersburg
e-mail: dmitry.ablogin@mail.ru*

** *Ph.D., Docent of Science in Psychology, Professor of Social Psychology
Department, Saint-Petersburg University, St. Petersburg
e-mail: vchiker@yandex.ru*

The study is devoted to research of efficiency of work of seamen, their personal qualities, team roles, and professional burnout. The study involved 70 respondents – marine specialists – navigators and engineers. Analyzed peer performance qualities, team roles, and professional burnout. The study involved 70 respondents assessment (methodology 270°: the external experts, internal experts, self-assessment). The obtained results confirmed the reliability of using the complex of methods, including expert assessment, personal psycho diagnostic methods for prediction of efficiency of work of marine professionals in the selection of marine crew, depending on their primary specialty.

Keywords: the marine specialists (navigators, engineers), professional and personal qualities and efficiency.

Библиографическая ссылка на статью:

Аблогин Д.А., Чикер В.А. Взаимосвязь эффективности деятельности морских специалистов с их профессиональными и личностными качествами // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 1. С.137-160.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document233.pdf>