

ДИПЛОМНА РАБОТА

НА ТЕМА:

**УПРАВЛЕНИЕ НА РАБОТНАТА СИЛА В КОРАБОПЛАВАНЕТО.
УСЛОВИЯ НА ТРУД И ЖИВОТ НА БОРДА. ОБУЧЕНИЕ И
ПРАВОСПОСОБНОСТ НА КОРАБНИЯ ЕКИПАЖ**

Изготвил:

Научен ръководител:

2017

СЪДЪРЖАНИЕ:

УВОД.....	2
ГЛАВА 1 ЧОВЕКЪТ И НЕГОВИЯ ТРУД В ЦЕНТЪРА НА СИСТЕМНИЯ ПОДХОД.....	5
1.1 Теория на системите и социално-техническата система.....	7
1.1.1 Теория на социално-техническите системи.....	7
1.1.2. Икономика на работната среда.....	8
1.1.3. Човешкия елемент.....	9
1.2. Системата на корабоплаването.....	12
ГЛАВА 2 РАЗВИТИЕ НА MLC 2006.....	16
2.1. Промените, въведени с MLC.....	20
2.2. Перспективи в приложението на MLC 2006.....	24
2.3. Въздействие на MLC 2006 върху морските лица.....	36
ГЛАВА 3 ИЗИСКВАНИЯ НА КОНВЕНЦИЯ STCW.....	47
3.1. Придобиване на сертификат.....	51
3.1.1. Общи изисквания за служителите.....	54
3.1.2. Общи изисквания за чиновете.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	63
ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА.....	65

УВОД

Системата на корабоплаването е жизненоважна за световната търговия и играе ключова роля в глобалната икономика включително в подкрепа на икономическия растеж. Докато основата на икономиката на корабоплаването остава до голяма степен с непроменена - корабоплаването е движено от законите на търсенето и предлагането, още от най-ранната морска търговия в Месопотамия преди 5 000 години - корабите и търговската инфраструктура постоянно се развиват в силно индустриализирания свят¹. Световният флот се е увеличил по брой, размер и специализация. Технологичните разработки на корпусни, задвижващи и товаро-разтоварни системи са се увеличили и са подобрили капацитета, гъвкавостта и надеждността на морските превози.

Механизмите, автоматизацията и комуникационните технологии са направили много ръчни дейности и задачите излишни, позволявайки формирането на перфектни екипажи перфектен размер и композиция на екипажи с оглед ограничаване оперативните разходи².

Въпреки това все още има потенциал за оптимизиране на морските операции: професионалната заетост и взаимодействието между човек, технология и организация в процеса на проектиране и организация на задачите, технологиите и работната среда. Има очевиден риск от недостатъчно оптимизиране, ако решенията и мерките се вземат едностранно, вместо приемане на по-широка перспектива. Частичните усилия могат да са противостоящи. С увеличаване на сложността на технологичните системи, разликата между човешкия оператор и техническата система има тенденция към увеличение, също така. Повишени са автоматизирането и въвеждането на нови технологии за прозрачност на

¹ STOPFORD, M. 2009. *Maritime Economics*, London, Routledge, Taylor & Francis Group.

² DING, J. F. & LIANG, G. S. 2005. The choices of employing seafarers in Taiwan. *Maritime Policy & Management*, 32, 123–137.

работата на борда. Но преди всичко развитие, използването и адаптирането на технологиите е зависимо от качеството на управление на работната сила³.

С други думи, развитието на технологиите поставя нови изисквания към човешката намеса така, че да се контролират, диагностицират и решават нови ситуации. Морските лица трябва да се учат по-бързо, по-активно, но и етично⁴.

В същото време има статистически данни за увеличаване на морските произшествия⁵ и въпреки значителните промени в работните задачи, индустрията все още страда от високо ниво на трудови злополуки⁶. Освен това процентът на трудова смъртност и заболяемост на морските лица остават сред най-високите за всички професии⁷. Тази висока честота на трудови злополуки и наранявания означава, че много хора изпадат от пазара на труда, но това също така означава прекъсване на производството и големи разходи за бизнеса и общността.

В областта на управлението на човешките ресурси (УЧР) има голямо многообразие от литература. Но литературата за управлението на човешките ресурси в корабоплавателната индустрия е оскъдна. Този недостатък в литературата служи като още мощен стимул за провеждане на настоящото изследване. Но тъй като няма база за развитие на настоящата

³ STANTON, N. A., SALMON, P., JENKINS, D. & WALKER, G. 2010. *Human Factors in the Design and Evaluation of Central Control Room Operations*, Boca Raton, FL, CRC Press. Taylor & Francis Group.

⁴ ZUBER-SKERRITT, O. 2001. Action Learning and Action Research: Paradigm, Praxis and Programs. In: SANKARA, S., DICK, B. & PASSFIELD, R. (eds.) *Effective Change Management through Action Research and Action Learning: Concepts, Perspectives, Processes and Applications*. Lismore: Southern Cross University Press.

⁵ IUMI. 2012. *IUMI 2012 Shipping Statistics – Analysis* [Online]. Zurich: International Union of Marine Insurance.

⁶ ELLIS, N., SAMPSON, H. & WADSWORTH, E. 2011. Fatalities at Sea. *Seafarers' International Research Centre Symposium Proceedings 2011*. Cardiff: Seafarers International Research Centre (SIRC), Cardiff University

⁷ ROBERTS, S. E. & MARLOW, P. B. 2005. Traumatic work related mortality among seafarers employed in British merchant shipping, 1976–2002. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 172–180.

разработка, за да се надгражда, то е необходимо първоначално да се разгледа общата литература за УЧР, за да се формира такава, върху която да се основава анализът. Това е преди всичко теоретична глава като ще се опита да даваме препратки към конкретния сектор.

УЧР не е нещо, което се извършва в изолация; то е по-скоро вградено в сложните и променящи се организационни условия. Ето защо е необходимо да се получи разбиране за влиянията и взаимозависимостите, които организационният контекст има върху подходите за управление на човешките ресурси като цяло въз основа основа на системен подход.

Целта е да се покаже, че организационният контекст има различни влияния и взаимозависимости. Това е определящ елемент за бизнес стратегия, но и за структурата на организацията и мястото, където се извършва работата. Нововъзникващите тенденции на глобализация и променящата се природа на работата не само фундаментално влияят върху структурата и местоположението на организациите и операциите, извършвани от нейните различни служители, но също оказват съществено влияние върху стратегическото управление на човешките ресурси, включително ролята на човешките ресурси и техните практики. Поради това УЧР в корабоплаването не може да бъде обсъждано без да се осъзнае организационния контекст, тъй като всеки подход на УЧР, както и трудовото правоотношение са свързани с него.