

УДК 378:005

[https://doi.org/10.33296/2707-0255-13\(25\)-19](https://doi.org/10.33296/2707-0255-13(25)-19)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7015-0819>

Тетяна Житомирська, доцент кафедри управління в транспортній галузі Дунайського інституту Національного Університету «Одеська морська академія», Ізмаїл, Україна,
tanyazhit80@gmail.com

ОЦІНКА ТЕХНІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА МОРСЬКОЇ ГАЛУЗІ ЯК СКЛАДОВОЇ ЙОГО ТЕХНІЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Анотація: У статті розглянуто світові вимоги до компетентності менеджерів морської галузі, виокремлено вимоги до їх технічної компетентності, показано місце технічної компетентності в складі технічної культури. Розкрита важливість людського фактору в судноплаванні, та відображення цього положення в міжнародних документах, таких як Поправка до Міжнародної конвенції про підготовку та дипломування моряків та несення вахти (ПДНВ) 1995 року, у якій серед інших основних змін, викладено вимоги до навчання на основі компетентності (КУР) для моряків.

У статті показано, що технічна культура являє собою інтегративне особистісне утворення, чинник і показник якості професійної підготовки судноводіїв, її невід’ємний елемент, що утворює цілісну систему взаємопов’язаних компонент. У свою чергу, технічна компетентність визначається як значуща складова технічної культури менеджера морської галузі, є її невід’ємною частиною та є поєднанням особистісних особливостей і якостей, що дозволяють вміло виконувати певні професійні дії, пов’язані із технікою та приладами, здатністю до високоефективної праці із використанням технічних засобів.

У статті відзначається, що для кожної посади набір необхідних компетентностей є унікальним. Він може бути представлений як сукупність поведінкових та технічних характеристик, необхідних для виконання працівником своїх обов'язків та досягнення запланованого результату, а також корпоративних якостей, що безпосередньо залежать від цінностей компанії та універсальних для всіх її співробітників. Для забезпечення розуміння ступеня відповідності технічної компетентності морського менеджера певним вимогам (це може бути елемент конкурентоспроможності на ринку праці, визначення рівня її сформованості в процесі навчання в ЗВО, якість виконання професійних обов'язків тощо), необхідно проводити процедуру оцінювання компетентності. У якості інструментарію пропонується використовувати кваліметричний підхід до оцінювання технічної компетентності.

Ключові слова: менеджер морської галузі; підготовка менеджерів; технічна культура; управління морським господарством, якість підготовки менеджерів морської галузі, професіоналізм менеджерів морської галузі.

Постановка проблеми. Традиційно морську галузь вважають консервативною (стійкою до змін) і реактивною за своєю природою [1]. Основні конвенції, які регулюють морські операції в даний час, часто виникають як наслідки великомасштабних судноплавних катастроф [2]. У цьому відношенні конвенція ПДНВ не відрізняється. Створення ПДНВ було спровоковано наслідками катастрофи на *каньйоні Торрі та Амоко-Кадіс*, де названі кораблі сіли на мілину, що призвело до найбільших екологічних катастроф на той час [2, 3]. ПДНВ за його пропозицією та впровадженням започаткувало загальну структуру компетентності моряків. Він замінив Конвенцію Міжнародної організації праці (МОП) про сертифікат компетентності офіцерів (№ 53) 1936 року та розглядався як важливий крок до забезпечення загальних стандартів компетентності в усьому світі [4].

Через кілька років після його заснування судноплавна спільнота відчула,

що ПДНВ 1978 не досягла своєї мети. Такі питання, як розпливчасті вимоги до компетенції, які по-різному тлумачиться державами-членами, відсутність ясності в стандартах і триваюча кількість великих судноплавних аварій означали, що держави-члени, які підписали конвенцію, виступали за серйозні зміни [3; 5]. Ці переважаючі проблеми вимагали серйозних змін до Конвенції, яка була прийнята ІМО в 1995 році. Поправки до ПДНВ 1995 року ознаменували суттєву зміну в підході ІМО та спільноти судноплавців щодо встановлення та дотримання правил безпеки на судноплавстві. Від держав-членів тепер вимагалось продемонструвати та окреслити чітку дорожню карту дотримання, а не просто бути пасивними підписантами, як це було в минулому [3]. Розробка правил також наголошувала на важливості людського фактору в судноплавстві, а не на зовнішніх положеннях, як це було нормою попередників.

Суттєвою складовою компетентності менеджерів морського флоту була визнана технічна компетентність, що було зумовлено всеохоплюючою автоматизацією як суден, так і супутньої діяльності. Все це призвело до необхідності розвитку технічної культури фахівців морської галузі, особливо менеджерів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Компетентнісний підхід до діяльності та навчання менеджерів, у тому числі менеджерів морської галузі, розглядався багатьма авторами. Так різноманітні питання, пов'язані із діяльністю та навчанням менеджерів здійснювали С. Allen [3], М. Barnett , Р. О'Connor, D. Gatfield, J. Parsons [3], С. Рексан, В. Барішнікова, А.Гайдаржи, Г. Дмитренко, Л. Калініна, Л. Карамушка, В. Слабко [6], І. Смірнова [6], Л. Сотніченко, О. Тимошук, В. Чимшир та багато інших.

Питання якості, складу, розвитку технічної компетентності фахівців розглянуто в працях Р. Arsenie, Е. Barsan, Р. Burke, С. Clott, Р. Hanzu-Pazara, Т. Kilner, J. Thai-ngam [7], V. Vathanophas [7], Т. Гопало, А. Іванчук, М. Мусоріна

[8], В.Радкевич [9], В. Соловей та багато інших. Технології оцінювання якості вищої освіти, у тому числі кваліметрію компетентностей, в нашій країні досліджували Т. Борова, Т. Бурлаєнко, Г. Дмитренко, Г. Єльнікова, В. Камишин, К. Корсак, О.Касьянова, С. Мудра, В. Медвідь, В. Олійник, З. Рябова, Г. Полякова, С. Шаргородська, та інші. Суттєвий вклад в розвиток педагогічної кваліметрії внесла школа адаптивного управління, яку очолює Г. Єльнікова [10].

Мета. Розглянути технологію оцінки технічної компетентності менеджера морської галузі у складі його технічної культури.

Виклад основного матеріалу. Поправка до ПДНВ 1995 року, серед інших основних змін, виклала вимоги до навчання на основі компетентності (KUP) для моряків. Компетенції, пов'язані з конкретними посадовими ролями та профілями, тепер були чітко задокументовані, і моряки повинні були продемонструвати їх перед отриманням сертифікатів на своє звання [11].

Поправки до ПДНВ 2010 року продовжили наголошувати на проактивних змінах в освіті та підготовці моряків із запровадженням нових розробок автоматизації та цифровізації в судноплаванні. У цій поправці було додано кілька ключових вимог до компетентностей, які стосувалися сучасних технологій, таких як ECDIS, правила робочого часу та відпочинку, навчання безпеки, екологічної обізнаності та навчання нетехнічним навичкам, таким як лідерство та робота в команді [12]. На даний момент ПДНВ 1978 з поправками до таблиці А-П/1 включає 66 пунктів знань, розуміння та навичок (KUP), які визначають мінімальний стандарт компетентності для вахтового офіцера на суднах валовою місткістю 500 або більше. Ці KUP разом відображають 19 тем компетенцій.

Таким чином, зазначені в поправках вимоги до компетентностей, фактично задають напрями оцінювання якості підготовки менеджерів морської галузі. Кожен із зазначених вище пунктів, це набір споріднених індикаторів поведінки. Ці індикатори поєднуються в один або кілька блоків - залежно від змісту

компетентності. Використовуючи ці індикатори можна побудувати ситуативну (просту чи складну).

Проста модель, тобто модель, що охоплює види робіт із простими стандартами поведінки, може мати один перелік індикаторів для всіх компетентностей. У цій моделі всі поведінкові індикатори відносяться до всіх видів діяльності. Коли модель компетентностей охоплює широкий спектр робіт із різною категоричністю вимог, поведінкові індикатори у межах кожної компетентності можна розділити за «рівнями», кожен з яких, фактично, є компетентністю нижчого порядку. Це дозволяє цілу низку елементів різних компетенцій зводити під один заголовок, що зручно і необхідно, коли модель компетенцій повинна охоплювати широкий діапазон видів діяльності, робіт та функціональних ролей.

Розглянемо більш детально технічну культуру особистості менеджера морської галузі. Загалом ми розглядаємо відповідно до загальної моделі культури: технічні знання, технічні вміння та технічні установки особистості. Ці три складові визначають загальну технічну культуру особистості і формуються вони тими самими трьома механізмами: освіту, навчання, виховання.

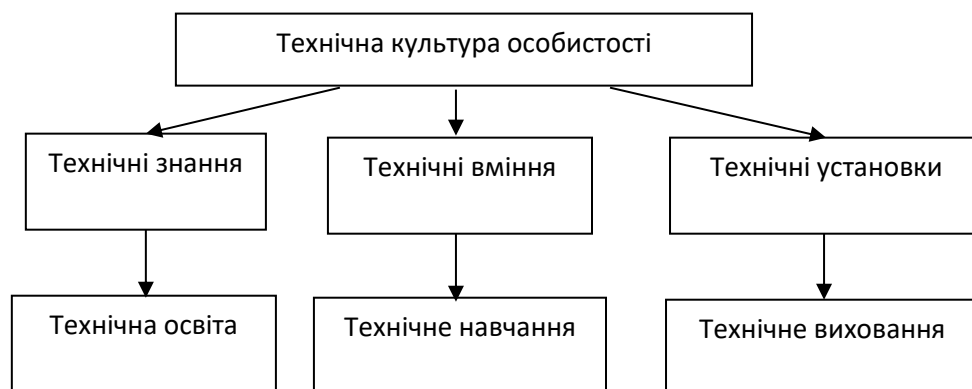


Рис 1. Технічна культура особистості

М. Мусоріна, визначаючи особливості технічної культури судноводіїв, стверджує, що технічна культура являє собою інтегративне особистісне утворення, чинник і показник якості професійної підготовки судноводіїв, її невід’ємний елемент, що утворює цілісну систему взаємопов’язаних компонент:

мотивації, особистісних переконань, отриманих знань та сформованих умінь і навичок, уявлень щодо професійних потреб, здійснення фахової діяльності та особистісної адаптації судноводія в автентичних професійних умовах [8]. Погоджуючись, відзначимо, що основною складовою технічної культури виступає технічна компетентність, яка нами розуміється як поєднання особистісних особливостей і якостей, що дозволяють вміло виконувати певні професійні дії, пов'язані із технікою та приладами, здатність до високоефективної праці із використанням технічних засобів.

У зарубіжній літературі існує кілька визначень і тлумачень слова «компетентність». Загальне визначення компетентності, надане Оксфордським словником англійської мови, таке: «здатність робити щось успішно чи ефективно» [13, с. 355]. Більш точним є визначення, надане Організацією Об'єднаних Націй з промислового розвитку (ЮНІДО), яка визначає компетенцію як « набір навичок, що включає знання та атрибути, які дозволяють людині ефективно виконувати завдання в рамках конкретної функції/роботи ». [7, с.50]. Дослідження, пов'язані з компетентністю, традиційно описували її у зв'язку з діяльністю індивіда та його оточуючим середовищем. Вудрафф [14] описав компетентність як « набір моделей поведінки, які необхідні, щоб дозволити посадовцю виконувати завдання та функції з компетентністю ». У той час як [15] назвав це набутими особистими навичками, які відображають потенційну здатність забезпечувати стабільно адекватну або високу продуктивність у певній роботі [16]. Окреслення та використання компетентності як концепції, таким чином, можна розглядати як частину процесу управління та покращення продуктивності людини в певному контексті через цільову освіту та навчання [17, с. 283]. Стосовно наведених вище визначень варто підкреслити різницю між компетентністю та навичками. Термін «компетентність» визначає вимоги до роботи в ширшому контексті, ніж навички. Тому такі терміни, як навички, здібності та знання, у цьому відношенні найкраще

можна назвати аспектами компетентності.

Професійна підготовка майбутніх менеджерів морської галузі пов'язана з формуванням професійної спрямованості, професійно-пізнавальних потреб, ціннісних мотивацій, управлінським підходом до процесу утворення, наявністю певних факторів і умов. У цілому вона збігається з підготовкою будь-якого фахівця, але має свої особливості, пов'язані зі специфікою працею менеджера морської галузі. До менеджерів морської галузі відносяться: керівники, комерційні директори з інформаційними технологіями виробництва, фінансові директори компаній, вантажовласники, лінійні агенти, портові і термінальні оператори, експедитори, фахові експерти, економісти, юристи та ін.

Для кожної організації та, більше, посади набір необхідних компетенцій унікальний. Він може бути представлений як сукупність поведінкових та технічних характеристик, необхідних для виконання працівником своїх обов'язків та досягнення запланованого результату, а також корпоративних якостей, що безпосередньо залежать від цінностей компанії та універсальних для всіх її співробітників. Поряд із розвитком у персоналу компетентностей перерахованих видів необхідно зміцнювати міжособистісні зв'язки та розширювати інноваційний потенціал.

Для забезпечення розуміння ступеня відповідності технічної компетентності морського менеджера певним вимогам (це може бути елемент конкурентоспроможності на ринку праці, визначення рівня її сформованості в процесі навчання в ЗВО, якість виконання професійних обов'язків тощо), необхідно проводити процедуру оцінювання компетентності. Під оцінюванням ми будемо розуміти знаходження деякого числового еквіваленту рівня компетентності менеджера морської галузі. Таке число є деякою абстракцією, яка дозволить порівняти технічні компетентності або двох різних менеджерів, або одного і того ж менеджера в різні проміжки часу. Тобто, дозволить здійснювати моніторинг розвитку технічної компетентності менеджера морської

галузі.

На думку Г. Єльнікової, «для вимірювання в моніторингових процедурах доцільно використовувати кваліметричний підхід, який передбачає кількісний опис якості предметів або процесів, даючи кількісну оцінку якості» [18, с.106].

Сутність факторно-критеріального моделювання полягає у створенні відповідної моделі бажаного стану об'єкта (якість) через виділення параметрів (напрямів діяльності), факторів (складних властивостей) та критеріїв прояву факторів (простих властивостей). Іншими словами – відбувається створення нормативної моделі (еталону), за допомогою якої відстежується стан розвитку об'єкта та відбувається його спрямування на бажаний результат.

Розглянемо для прикладу спрощену критеріальну (однорівневу) модель технічної компетентності менеджера (табл.1).

Таблиця 1.

Спрощена критеріальна модель технічної компетентності менеджера

Компетентність	Критерій	Вага M_i	Коефіцієнт відповідності K_i	Оцінка O_i
Технічна компетентність	Організація матеріально-технічного забезпечення	0,18	0,35	0,063
	Правила і порядок прийому і відправки вантажів, замовлення матеріалів і транспортних засобів, оформлення документів на отримання і відправлення продукції, її рекламацию тощо	0,29	0,42	0,1218
	Діючі накази і нормативні документи по номенклатурі постачань, норми витрат сировини, умови їх зберігання і транспортування	0,24	0,38	0,0912
	Основи економіки і виробництва, праці і управління	0,06	0,4	0,024
	Основи трудового законодавства	0,09	0,43	0,0387
	Технологічні процеси і режими роботи виробництва	0,06	0,39	0,0234
	Правила і норми охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії і протипожежного захисту	0,08	0,3	0,024
	Загалом	1		0,3861

Відповідно до методики, запропонованої Г.А. Дмитренком [19] і побудованої на принципах кваліметрії, у факторно-критеріальних моделях

кожний компонент має вагомість в межах одиниці, тобто в її долях. Ця вагомість розраховується за допомогою експертної оцінки рівня їх реалізації також в долях одиниці. Визначення вагомостей може бути здійснено методом Дельфі – способом експертного прогнозування, який ґрунтується на зведенні, систематизації та інтегральному узагальненні думок групи експертів, яка відбувається на основі їх письмового опитування на предмет оцінки значущості тої чи іншої властивості. До основних характеристик методу Дельфі належать такі [20]:

- використання формально ідентичних анкет для опитування;
- анонімність опитування;
- визначення середньостатистичної відповіді опитуваної групи експертів;
- інформування учасників про результати опитування та середньостатистичну відповідь;
- повторне опитування.

Визначення вагомості відбувається наступним чином: респонденти в таблиці моделі проставляють навпроти показників (у випадку однорівневої моделі – критеріїв) вищий бал тому показнику, який вважають із своєї точки зору найбільш пріоритетним. Найменший – тому, який вважають найменш пріоритетним. Всі інші бали виставляються за ранжиром без повторення. Вагомість обчислюється як відношення середнього арифметичного набраних балів до максимально можливого балу (отримується число в межах від 0 до 1).

Комплексна кількісна оцінка якості (стану об'єкта) виражається середньозваженою арифметичною залежністю такого вигляду:

$$P_{\text{заг}} = M_1 K_1 + \dots + M_i K_i + \dots + M_{n(F)} K_{n(F)}, K = O_1 + \dots + O_i + \dots + O_{n(F)},$$

де $n(F)$ – кількість критеріїв,

M_i (i змінюється від 1 до $n(F)$) – вагомість кожного критерію,

K_i – значення коефіцієнта відповідності кожного критерію.

$O_i = M_i K_i$ – оцінка кожного критерію.

Для прикладу в табл.1 наведені вагомості, значення коефіцієнта відповідності та визначені відповідні оцінки. Результатом є абстрактне число 0,3861. Само це число є малоінформативним. Воно має сенс або у випадку порівняння двох станів, про що було сказано вище, або при порівнянні з деяким еталоном. Наприклад, може бути зазначеним, що рівень компетентності 0,4 і нижче вважається достатньою причиною для відмови кар'єрного зростання.

Екстраполюючи тенденції в морській галузі та беручи до уваги постійну автоматизацію багатьох функцій як на судні так і в портових підприємствах, а відтак, всезростаючу роль технічної компетентності, деякі з існуючих вимог до компетентності неминуче застаріють а виникне потреба в нових, сучасних вимогах, відповідних розвитку техніки. Це зумовлює потребу у створенні нових способів визначення технічної компетентності менеджерів, як складової їх технічної культури, що дозволить їм більш ефективно виконувати нові посадові функції.

Висновки

Менеджери в сучасній надзвичайно конкурентоспроможній морській галузі повинні справлятися з постійним технічним, нормативним і комерційним розвитком. Вони повинні вміти передбачати майбутні можливості та діяти проактивно, озброївшись сучасними навичками та всебічними знаннями, якщо вони хочуть зберегти свою конкурентну перевагу.

Визначення шляхів готовності менеджерів морської галузі до здійснення ними професійної діяльності потребує пошуків нових методів визначення оцінювання технічної компетентності. На нашу думку, одним із найбільш доцільних методів є кваліметричний підхід і побудова факторно-критеріальних моделей.

Використані джерела

1. Mokashi, A. J., J. Wang, and A. K. Verma. 2002. "A Study of Reliability-centred Maintenance in Maritime Operations." *Marine Policy* 26 (5): 325–335.

© Українська інженерно-педагогічна академія

© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»

© Житомирська Т.

doi:10.1016/S0308-597X(02)00014-3.

URL:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0308597X02000143?via%3DiHub>

2. Schröder-Hinrichs, J. U., E. Hollnagel, M. Baldauf, S. Hoffman, and A. Kataria. 2013. "Maritime Human Factors and IMO Policy." *Maritime Policy & Management* 40 (3): 243–260. doi:10.1080/03088839.2013.782974. URL:

<https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000319050500005?SID=EUW1ED0DB9SmYK93CcW8BCJLxSaww>

3. Parsons, J., and C. Allen. 2018. "The History of Safety Management." In *Managing Maritime Safety*, edited by H. A. Olstedal and M. Lützhöft, 16–31, Oxfordshire, UK: Routledge. URL:

<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203712979-3/history-safety-management-james-parsons-chad-allen>

4. Morrison, W. S. G. 1997. *Competent Crews = Safer Ships—An Aid to Understanding STCW 95*. Malmö: WMU Publications.

5. Emad, G. R., and W. M. Roth. 2008. "Contradictions in the Practices of Training for and Assessment of Competency: A Case Study from the Maritime Domain." *Education + Training* 50 (3): 260–272. doi:10.1108/00400910810874026. URL:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00400910810874026/full/html>

6. Volodymyr Slabko, Iryna Smyrnova, Tetiana Zhytomyrska. Training of managers on labor protection in the system of continuing education. *International Journal of Management (IJM)*. Volume 11, Issue 7, July 2020, pp. 436-441 URL:

https://www.academia.edu/46772110/TRAINING_OF MANAGERS_ON LABOR_PROTECTION_IN_THE_SYSTEM_OF_CONTINUING_EDUCATION

7. Vathanophas, V., and J. Thai-ngam. 2007. "Competency Requirements for Effective Job Performance in the Thai Public Sector." *Contemporary Management Research* 3 (1): 45–70. doi:10.7903/cmr.49. URL:

<https://pdf4pro.com/amp/view/competency-requirements-for-effective-job-performance-in-4745a5.html>

8. Мусоріна М. О. Формування технічної компетентності майбутніх фахівців судноводіння у процесі навчання технічних дисциплін : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 – теорія і методика навчання (технічні дисципліни) / Мусоріна Марина Олександрівна ; [наук. кер. Смирнова Ірина Михайлівна] ; М-во освіти і науки України. - Київ, 2018. - 21 с.

9. Радкевич, В. Тенденції трансформаційних змін професійної освіти в добу незалежності України. *Professional Pedagogics*, вип.1(20), 2020р. С.176–184. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2020.20.176-184>

10. Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління: курс лекцій/ Г.В. Єльнікова. Х.: Вид. гр. «Основа», 2004. –128 с.

11. Lewarn, B. 2002. "Seafarer Training – Does the System Defeat Competence?"; Paper presented at the 3rd General Assembly of International Association of Maritime Universities, Rockport, Maine, USA, September 23–26.

12. IMO (International Maritime Organization). 2011. International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers. Including the 2010 Manila Amendments. London: IMO.
13. Stevenson, A. 2010. Oxford Dictionary of English. USA: Oxford University Press.
14. Woodruff, C. 1993. "What Is Meant by a Competency?" Leadership and Organization Development Journal 14 (1): 29–36. doi:10.1108/eb053651. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/eb053651/full/html>
15. Mace, N. L. 2005. Teaching Dementia Care: Skill and Understanding. Baltimore, USA: JHU Press.
16. Smythe, A., C. Jenkins, P. Bentham, and J. Oyebode. 2014. "Development of a Competency Framework for a Specialist Dementia Service." The Journal of Mental Health Training, Education and Practice 9 (1): 59–68. doi:10.1108/JMHTEP-08-2012-0024. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMHTEP-08-2012-0024/full/html>
17. Hoffmann, T. 1999. "The Meanings of Competency." Journal of European Industrial Training 23 (6): 275–286. doi:10.1108/03090599910284650. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03090599910284650/full/html>
18. Теоретико-методичні основи підготовки керівників до оцінювання результатів діяльності загальноосвітнього навчального закладу: монографія / [Єльнікова Г.В., Куценко В.І., Маслов В.І. та ін.]; за ред. Г.В. Єльнікової. К.: УМО, 2012. 240 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/6937/1/моногр_каф_06092012_.pdf
19. Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент: цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу: Навч. посібник / Г. А. Дмитренко. – К.: ІЗМН, 1996.
20. Терещенко О. О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 554 с. URL: <http://ubooks.com.ua/books/000155/inx44.php>

REFERENCES

1. Mokashi, A. J., J. Wang, and A. K. Verma. 2002. "A Study of Reliability-centred Maintenance in Maritime Operations." Marine Policy 26 (5): 325–335. doi:10.1016/S0308-597X(02)00014-3. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0308597X02000143?via%3DiHub>
2. Schröder-Hinrichs, J. U., E. Hollnagel, M. Baldauf, S. Hoffman, and A. Kataria. 2013. "Maritime Human Factors and IMO Policy." Maritime Policy & Management 40 (3): 243–260. doi:10.1080/03088839.2013.782974. URL: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000319050500005?SID=EUW1ED0DB9SmYK93CcW8BCJLxSaww>
3. Parsons, J., and C. Allen. 2018. "The History of Safety Management." In Managing

Maritime Safety, edited by H. A. Oltedal and M. Lützhöft, 16–31, Oxfordshire, UK: Routledge.

URL:

<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203712979-3/history-safety-management-james-parsons-chad-allen>

4. Morrison, W. S. G. 1997. Competent Crews = Safer Ships—An Aid to Understanding STCW 95. Malmö: WMU Publications.

5. Emad, G. R., and W. M. Roth. 2008. “Contradictions in the Practices of Training for and Assessment of Competency: A Case Study from the Maritime Domain.” Education + Training 50 (3): 260–272. doi:10.1108/00400910810874026. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00400910810874026/full/html>

6. Volodymyr Slabko, Iryna Smyrnova, Tetiana Zhytomyrska. Training of managers on labor protection in the system of continuing education. International Journal of Management (IJM). Volume 11, Issue 7, July 2020, pp. 436-441 URL: https://www.academia.edu/46772110/TRAINING_OF MANAGERS_ON LABOR_PROTECTION_IN_THE_SYSTEM_OF_CONTINUING_EDUCATION

7. Vathanophas, V., and J. Thai-ngam. 2007. “Competency Requirements for Effective Job Performance in the Thai Public Sector.” Contemporary Management Research 3 (1): 45–70. doi:10.7903/cmr.49. URL: <https://pdf4pro.com/amp/view/competency-requirements-for-effective-job-performance-in-4745a5.html>

8. Musorina M. O. Formuvannia tekhnichnoi kompetentnosti maibutnikh fakhivtsiv sudnovodinnia u protsesi navchannia tekhnichnykh dystsyplin : avtoref. dys. ... kand. ped.. nauk : 13.00.02 – teoriia i metodyka navchannia (tekhnichni dystsypliny) / Musorina Maryna Oleksandrivna ; [nauk. ker. Smyrnova Iryna Mykhailivna] ; M-vo osvity i nauky Ukrainy. - Kyiv, 2018. - 21 s.

9. Radkevych, V. Tendentsii transformatsiinykh zmin profesiinoi osvity v dobu nezalezhnosti Ukrainy. Professional Pedagogics, vyp.1(20), 2020r. S.176–184. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2020.20.176-184>

10. Ielnykova H. V. Osnovy adaptyvnoho upravlinnia: kurs lektsii/ H.V. Yelnykova. Kh.: Vyd. hr. «Osnova», 2004. –128 s. Lewarn, B. 2002. “Seafarer Training – Does the System Defeat Competence?”, Paper presented at the 3rd General Assembly of International Association of Maritime Universities, Rockport, Maine, USA, September 23–26.

11. IMO (International Maritime Organization). 2011. International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers. Including the 2010 Manilla Amendments. London: IMO.

12. Stevenson, A. 2010. Oxford Dictionary of English. USA: Oxford University Press.

13. Woodruff, C. 1993. “What Is Meant by a Competency?” Leadership and Organization Development Journal 14 (1): 29–36. doi:10.1108/eb053651. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/eb053651/full/html>

14. Mace, N. L. 2005. Teaching Dementia Care: Skill and Understanding. Baltimore, USA: JHU Press.

15. Smythe, A., C. Jenkins, P. Bentham, and J. Oyebode. 2014. "Development of a Competency Framework for a Specialist Dementia Service." *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice* 9 (1): 59–68. doi:10.1108/JMHTEP-08-2012-0024. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMHTEP-08-2012-0024/full/html>
16. Hoffmann, T. 1999. "The Meanings of Competency." *Journal of European Industrial Training* 23 (6): 275–286. doi:10.1108/03090599910284650. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03090599910284650/full/html>
17. Teoretyko-metodychni osnovy pidhotovky kerivnykiv do otsiniuvannia rezultativ diialnosti zahalnoosvitnoho navchalnoho zakladu: monohrafiia / [Ielnykova H.V., Kutsenko V.I., Maslov V.I. ta in.]; za red. H.V. Yelnykovoї. K.: UMO, 2012. 240 s. URL: https://lib.iitta.gov.ua/6937/1/monohr_kaf_06092012_.pdf
18. Dmytrenko H.A. Stratehichniy menedzhment: tsilove upravlinnia osvitoiu na osnovi kvalimetrychnoho pidkhotu: Navch. posibnyk / H. A. Dmytrenko. – K.: IZMN, 1996.
19. Tereshchenko O. O. Finansova diialnist subiektiv hospodariuvannia: Navch. posibnyk. K.: KNEU, 2003. 554 s. URL: <http://ubooks.com.ua/books/000155/inx44.php>

Tetiana Zhytomyrska

associate professor of the Department of «general scientific disciplines», Institute of the National University "Odessa Maritime Academy", Ismail, Ukraine; tanyazhit80@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7015-0819>

ASSESSMENT OF THE TECHNICAL COMPETENCE OF THE MARINE INDUSTRY MANAGER AS A COMPONENT OF HIS TECHNICAL CULTURE

Abstract: The article examines global requirements for the competence of managers of the maritime industry, highlights the requirements for their technical competence, shows the place of technical competence in the composition of technical culture. The importance of the human factor in shipping has been highlighted, and its reflection in international documents such as the 1995 Amendment to the STCW, which, among other major changes, sets out the requirements for competency-based training (KUP) for mariners.

The article shows that technical culture is an integrative personal education, a factor and an indicator of the quality of professional training of shipmasters, its integral element that forms a whole system of interconnected components. In turn, technical competence is defined as a significant component of the technical culture of a maritime industry manager, is an integral part of it and is a combination of personal characteristics and qualities that allow skillfully performing certain professional actions related to equipment and devices, the ability to work highly efficiently with the

use of technical means.

The article notes that the set of necessary competencies is unique for each position. It can be presented as a set of behavioral and technical characteristics necessary for the employee to perform his duties and achieve the planned result, as well as corporate qualities that directly depend on the company's values and are universal for all its employees. In order to ensure an understanding of the degree of compliance of the technical competence of the maritime manager with certain requirements (this can be an element of competitiveness in the labor market, determining the level of its formation in the process of training in higher education institutions, the quality of the performance of professional duties, etc.), it is necessary to carry out a competence assessment procedure. As a tool, it is proposed to use a qualitative approach to the assessment of technical competence.

Key words: Maritime Industry Manager; Training of Managers; Technical Culture; Maritime Management; Quality of Training of Maritime Industry Managers; Professionalism of Maritime Industry Managers.