

ДЖЕРЕЛА НЕБЕЗПЕКИ ТА ФАКТОРИ РИЗИКУ В МОРСЬКИХ ПОРТАХ

Решетков Д.М., к.т.н., професор кафедри експлуатації портів і технології вантажних робіт, Одеський національний морський університет, e-mail: reshetkov@ukr.net,
Павлова Н.Л., к.т.н., доцент кафедри експлуатації портів і технології вантажних робіт, Одеський національний морський університет, e-mail: pavlova_1983@ukr.net

Вступ. Ідентифікація джерел небезпеки є одним із важливих кроків, який необхідно виконати для ефективної оцінки вразливостей, загроз та потенційних ризиків у морських портах. Саме тому надзвичайно важливо скласти повний список передбачуваних джерел небезпеки.

Метою цього дослідження є огляд наявної наукової літератури, який допоміг наочно уявити категорії джерел небезпеки у природних і техногенних сферах, а також факторів ризику в кліматичних, експлуатаційних, безпекових, технічних, організаційних, екологічних, соціально-економічних і політичних сферах.

Крім того, представлено огляд різних підходів до оцінки ризиків у портових зонах, щоб запропонувати певний набір відповідних методів, які можуть використовуватися різними зацікавленими сторонами в морських портах України.

Основна частина. На портових об'єктах існує безліч відомих та невідомих **джерел небезпеки**; з метою їх ефективної та зрозумілої класифікації у більшості досліджень були обрані два терміни: **природні або техногенні небезпеки**.

Природні небезпеки – це звичайні процеси, що існують у природному середовищі.

Техногенні небезпеки виникають головним чином у результаті однієї чи кількох навмисних чи недбалих дій людини.

Різні автори згадують конкретні небезпечні події, пов'язані з різними джерелами. На рис. 1 подано огляд різних категорій джерел небезпеки, які потенційно можуть спричинити головну подію, пов'язану з морським портом. Важливо відзначити, що явище може мати як техногенні, так і природні небезпеки одночасно.



Рисунок 1- Класифікація джерел небезпеки

Проведений огляд літератури показав, що фактори ризику, пов'язані з діяльністю морських портів, надзвичайно складні через еволюцію морських систем та складність взаємопов'язаних структур та зацікавлених сторін.

Згідно з дослідженням, **фактор ризику** – це атрибут, характеристика чи вплив, які можуть підвищити ймовірність виникнення головної події чи ризику.

Різні фактори ризику можна розділити на сім категорій залежно від причини та наслідку, які вони викликають, як показано на рис. 2. Усі вони зрештою наводять до збою в роботі морських портів. При цьому можна визнати, що людський фактор грає одну з головних ролей у більшості джерел небезпеки та факторів ризику, пов'язаних з морськими портами.



Рисунок 2 - Фактори ризику у морських портах

Порушення, що виникли в портах внаслідок цих змін, можуть призвести до різних типів збитків.

Більшість авторів визначили наслідки як сукупний ефект, що виникає внаслідок усіх небезпек. Вони представили огляд збитків, заподіяних аваріями внаслідок недооцінки небезпек та ризиків (рис.3).



Рисунок 3 - Збитки, пов'язані з аваріями в портах

Оцінка ризиків у портах є складним завданням через різні вищезазначені джерела небезпеки та фактори ризику. Короткий огляд підходів, які найчастіше використовуються в морських портах для оцінки ризиків дозволяє виділити наступні: аналіз режиму та наслідків відмови (FMEA), аналіз дерева несправностей (FTA), аналіз дерева подій (ETA), аналіз сценарію, метод краватки-метелика, мережі байєсівських переконань і дерева рішень.

Висновки. Оцінка наслідків небезпек та ризиків є надзвичайно важливою. Повинна існувати система або процес, який дозволить ефективно управляти та запобігати важливим

подіям і, отже, їх наслідкам. Головною метою оцінки ризику є аналіз загроз з урахуванням їх наслідків і ймовірностей для визначення ризику.

Впровадження успішної методики оцінки ризиків у морських портах України дозволить уникнути чисельних негативних наслідків у їх роботі.

Перелік використаної літератури

1. Building Capacity to Manage Risks and Enhance Resilience: A Guidebook for Ports. 2022, United Nations Conference on Trade and Development. UNCTAD/TCS/DTL/INF/2022/3. Available at: https://unctad.org/system/files/official-document/tcsdtlinf2022d3_en.pdf

2. REVIEW OF MARITIME TRANSPORT 2023, United Nations publication issued by the United Nations Conference on Trade and Development. UNCTAD/RMT/2023. Available at: https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2023_en.pdf

УДК 330.341:658

ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Устіловська А.С., доктор філософії, доцент, Державний університет інфраструктури та технологій, e-mail: ustilovskaya.an@ukr.net,

Дерев'янку А.С., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, Державний університет інфраструктури та технологій

Ефективність роботи підприємства в цілому не можлива без злагодженої та результативної роботи персоналу, який безумовно є одним з основних факторів підприємства. Оскільки, конкурентна перевага підприємства на ринку залежить від професійного рівня, кваліфікації та інших якостей персоналу

Конкурентоспроможність персоналу, в сучасному розумінні, базується на врахуванні того, що працівники є вирішальним фактором, що формує загальну конкурентоспроможність підприємства, і не лише як виробника товару (надавача послуг), а й в якості роботодавця [1].

Фактором, що гарантує конкурентоспроможність персоналу, є первинна професійна діагностика нового персоналу, яка є основним інструментом ефективного управління персоналом і критичним моментом атестації персоналу на етапі відбору. Регулярна діагностика проводиться не лише для нових, а й для постійних співробітників, яка може визначити фокус його розвитку, спрогнозувати і спланувати кар'єру, тим самим мотивуючи працівників розвивати здібності, необхідні підприємству, що, безсумнівно, сприятиме його особистому розвитку та забезпеченню конкурентоспроможності на ринку праці.

Сьогодні на багатьох підприємствах України управління персоналом часто розглядається окремо від обов'язкової мотивації працівників для досягнення кінцевих цілей організації, які мають усвідомлювати залежність від цього добробуту та особистої конкурентоспроможності. Тому необхідно створити спеціальну модель трудової мотивації, що враховує фактори зовнішнього та внутрішнього середовища, психосоціального впливу яких змінює трудову мотивацію людини.

Важливою функцією служб управління персоналом стає планування та організація розвитку співробітників. Наслідування цього прикладу є обов'язковою умовою для України для забезпечення сталого економічного розвитку. Тому питанню підвищення конкурентоспроможності персоналу має приділятися особливе значення, оскільки це безпосередньо впливає на кінцеві результати роботи всього підприємства.