

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ
Циклова комісія Аеронавігації**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни

«Людський фактор при експлуатації авіаційної техніки»,

вибіркових компонент

освітньо-професійного ступеня

фаховий молодший бакалавр

272 Авіаційний транспорт

**Технічне обслуговування засобів зберігання, транспортування
та заправлення пально-мастильними матеріалами**

за темою: *Аналіз стратегічних шляхів запобігання помилок при технічній експлуатації ПС.*

Кременчук 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного коледжу
Харківського національного
Університету внутрішніх справ
Протокол від 28.08.2023 № 1

СХВАЛЕНО

Цикловою комісією аеронавігації
Протокол від 28.08.2023 № 1

Розробник:

*Викладач циклової комісії аеронавігації, спеціаліст вищої категорії,
викладач – методист Яцина Є.В.*

Рецензенти:

- 1. Професор циклової комісії аеронавігації, кандидат технічних наук,
старший науковий співробітник, викладач-методист Тягній В.Г.*
- 2. Професор кафедри аеронавігаційних систем навчально-наукового
інституту Аеронавігації, електроніки та телекомунікації Національного
авіаційного університету, доктор технічних наук, доцент Шмельова Т.Ф.*

План лекції:

1. Організаційні аспекти ТО ПС
2. Проектування схеми організації робіт
3. Система оплати
4. Підбір і комплектування штатів

Рекомендована література:

Основна:

1. Керівництво з навчання в області ЛФ. Монреаль, ІКАО, 1998.
2. Збірник № 12. Роль людського фактору при технічному обслуговуванні та інспекції повітряних суден. Монреаль, ІКАО, 1995.
3. Людський фактор при технічному обслуговуванні авіаційної техніки. НАУ, 2011.
4. Яцина Є.В., Модуль 9, Людський фактор, Категорія В1,2, конспект лекцій, Кременчук: КЛК ХНУВС, 2023.

Конспект лекції

АНАЛІЗ СТРАТЕГІЧНИХ ШЛЯХІВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПОМИЛОК

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ТО ПС

Належна схема організації робіт може мати великий вплив на продуктивність. І хоча цей факт вже визнавався протягом деякого часу, все ще потрібне проведення значного обсягу досліджень для визначення оптимальної схеми організації робіт в різних конкретних областях діяльності.

Оскільки існують різні підходи до проектування схеми організації робіт, для вибору оптимальної схеми може знадобитися деякий компромісний підхід. В даний час все більше уваги приділяється не окремому працівнику, а групам працівників як основний трудовий одиниці. Це особливо характерно для обробної промисловості та пов'язаних з нею галузей.

ПРОЕКТУВАННЯ СХЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБІТ

Одним з найбільш важливих питань, які потребують вирішення при проектуванні бригадної схеми організації робіт, є надання бригадам самоврядування. Вони повинні нести максимально можливу відповідальність за свою діяльність, включаючи такі її сторони, як прийняття рішень відносно графіка виконання роботи, призначення виконавців і участь у відборі нових членів бригади. Головним обов'язком керівництва є надання бригаді ресурсів, щоб робота в ній йшла гладко.

Інша важлива умова, яке необхідно розглянути -це участь в діяльності всіх членів бригади. Труднощі слід розділити порівну і організувати роботу так, щоб для її виконання потрібно взаємодія членів бригади. Є ще одна важлива

задача - зробити так, щоб члени бригади відчували важливість свого скарбу в загальну справу.

Перехід до бригадного методу при технічному обслуговуванні повітряних судів нелегкий. Він може не підходити для всіх організацій, що виконують роботи такого роду.

Однак, якщо даний метод застосовується, бригадна схема повинна бути ретельно продумана і організовано регулярне спостереження за роботою бригад. Те, що добре в одній авіакомпанії, може не спрацювати в іншій. При проектуванні організаційної схеми робочих бригад необхідно враховувати виробнич-ственную культуру кожної компанії.

Потенційні вигоди від збільшення задоволеності роботою і підвищення продуктивності шляхом оптимальної організації бригад представляють настільки великими, що виправдовують зусилля, які необхідно затратити для уважного вивчення представленої концепції.

СИСТЕМА ОПЛАТИ

Бригадна схема організації робіт повинна передбачати незалежний *Зворотний зв'язок* і оплату праці. Повинен бути механізм, що дозволяє оцінити роботу кожного члена і його внесок в загальний результат бригади. Якщо критерії оцінки праці дозволяють оцінити роботу тільки всієї бригади, то не можна об'єктивно визначити внесок окремих її членів. В такому випадку деякі робітники можуть ухилитися від виконання своєї частки роботи.

Якщо ж робота кожного оцінюється і співвідноситься із загальним результатом всієї бригади, то всі її члени відчують загальну відповідальність і знають, що отримають справедливий винагороду.

ПІДБІР І КОМПЛЕКТУВАННЯ ШТАТІВ

Робоча бригада повинна складатися з різних фахівців. Наприклад, бригада, яка виконує технічне обслуговування літака, не повинна складатися тільки з фахівців із двигунів або електронного обладнання. В неї повинні входити техніки за всіма спеціальностями, необхідним для виконання ряду завдань, у вирішенні яких і полягає мета всієї роботи. Наприклад, для завершення технічного обслуговування шасі можуть знадобитися техніки декількох спеціальностей: гідравліки, електрики і фахівці по оснащенню літака.

Члени бригади повинні бути навчені виконанню своїх обов'язків. Така підготовка особливо необхідна при комплектуванні особовим складом нових бригад з людей, які звикли до індивідуальних методів роботи. Вона повинна включати методи групового прийняття рішень, вироблення навичок міжособистісних відносин і взаємодію з іншими бригадами. Крім того, члени бригади повинні пройти підготовку за суміжними спеціальностями, щоб замінювати своїх відсутніх товаришів. В такому випадку продуктивність роботи бригади не сильно постраждає, якщо хто-небудь з її членів не зможе виконувати свої обов'язки.

І нарешті, робочі бригади повинні складатися з тих, хто передусім любить працювати колективно. Таких стільки ж, скільки тих, хто любить індивідуальну

роботу. Ця обставина особливо важливо, якщо робиться спроба організовувати бригади на основі самоврядування. Для успішної роботи таких бригад необхідні люди з підвищеною відповідальністю за загальні справи. Створення бригад технічного обслуговування потрібно планувати; недостатньо просто розділити людей на групи і назвати ці групи бригадами. При створенні робочих бригад слід використовувати принципи проектування процесу виконання роботи. Добре організовані робочі колективи – бригади можуть поліпшити виконання робіт і викликати почуття задоволення у робітників; погано організовані - можуть привести до зворотного результату.

Наприклад, якщо робочим командам надати повну автономію на їх виробничих рівнях, то в результаті може знизитися виробничість праці. Крім того, при відсутності контролю в групах можуть прийматися невірні рішення і іноді виникати внутрішньо- і міжгрупові конфлікти. За різних вищевикладених причин може виникнути необхідність перевизначити завдання і цілі бригад, а також перевести людей з однієї бригади в іншу або замінити окремих її членів. В даний час в основу проектування процесів виконання робіт покладено так званий мотиваційний підхід. Його мета - організувати роботу так, щоб вона мала характер змагання, була престижною і мотивованою. Працівники повинні відчувати, що їхня робота важлива і творча. Вони повинні брати участь в ухваленні рішень і у них повинна бути можливість впливати на методи виконання робіт. Дослідження показали, що роботи, що вимагають розумових зусиль, більш мотивовані і приносять більше задоволення. Звісно ж, що в цьому відношенні особливо підходить груповий принцип у зв'язку з постійною необхідністю взаємодіяти і спілкуватися з іншими членами групи, що стимулює мислення і прагнення до нового, більш досконалого. Як правило, між членами групи ведеться певного виду змагання за лідерство, що може бути позитивним фактором, який поліпшує роботу всієї групи.

В даний час в багатьох галузях промисловості - від важкої (наприклад, при складанні автомобілів) до індустрії послуг в чистому вигляді (наприклад, в рекламних фірмах) - застосовується бригадний метод роботи. Є підстави вважати, що він може бути успішно і плідно застосований і при технічному обслуговуванні повітряних суден, що підтверджує приведений вище приклад з досвіду роботи ВПС США. Однак для створення і збереження робочих бригад потрібні ретельне планування і організація їх роботи. Потенціальний виграш від добре працюючих бригад - збільшення продуктивності праці і отримання ними більшого задоволення від роботи. При індивідуальному методі організації робіт важко одночасно досягти одного і іншого.

Для досягнення психологічної сумісності людей у колективі необхідні щонайменше дві умови:

- 1) сумісність характерів, типів темпераментів;
- 2) високий професійний рівень всіх працюючих в колективі.

Облік таких умов важливий, але недостатній. Щоб забезпечити таку сумісність, необхідні конкретні дії керівника:

- знати і використовувати схильності людей, їх позиції для виникнення довіри між ними;
- розподіляти роботу і обов'язки між членами колективу так, щоб ніхто не міг користуватися плодами роботи іншого;

- створювати умови для особистої безпеки людей;
- сприяти виникненню почуття взаємної допомоги і підтримки в процесі спільної праці;
- рішуче усувати причини, що породжують деструктивну діяльність співробітників, застосовувати до них заходи покарання, аж до звільнення в окремих випадках;
- розвивати у працівників почуття відповідальності перед колективом за свої дії і ставлення до товаришів;
- бути доступним для відвертих розмов з усіма членами колективу, вислуховувати їхні думки про сумісність і можливості згуртованості колективу.

На психологічну сумісність працівників впливає і система контролю за роботою. Тут важливо, хто здійснює контроль, перевіряється дотримання норм і правил виробництва, чи слід звичаям і традиціям даного колективу, проводить контроль з метою поліпшення справи або з метою "підсиджування" колег. В результаті контролю колектив повинен прийняти вірне рішення про те, як виправити допущені помилки, або якими шляхами досягти поліпшення роботи. У такій обстановці кожен працівник відчуває на собі певний тиск з боку співробітників, тому важливо, щоб колектив не переступив відомої межі, допустимого рівня конформізму.