



مرکز بررسی‌ها و مطالعات دریایی

سازمان بنادر و دریانوردی به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتی‌رانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



سازمان بنادر و دریانوردی



نقش آموزش نیروی انسانی در توسعه صنایع دریایی ایران

همایون یوسفی^۱ - ملیحه بهمنش^۲

چکیده

ایران اسلامی با داشتن سواحل طولانی در جنوب و شمال کشور و قراردادن در حساس ترین منطقه جغرافیایی جهان، ضرورت توسعه و بسط و گسترش ناوگان تجاری به منظور نیل به خودکفای و استقلال اقتصادی را بیش از هر زمان دیگر احساس می نماید. لازم به ذکر است که روند رو به رشد جوامع و اقتصاد پویای کشورها در گرو تجارت و حمل و نقل دریایی است.

توسعه صنایع دریایی ایران بحث حائز اهمیتی است که در راستای تطبیق هر چه بیشتر آن با روند بین المللی دریایی نیاز به تغییرات و پیشرفتهای تکنولوژیکی دارد. آنچه می بینیم جهت گیری و حرکت صنایع دریایی جهان به سوی استفاده از تجهیزات پیشرفته اتوماتیک بالاخص در صنعت کشتیرانی است. مسلماً هدف کشورهای دارای این صنعت نمی تواند مقابله با این پیشرفتهای فن آوری باشد و تنها راه، گام برداشتن در جهت هماهنگ کردن خود و همراستایی تمامی ارگانهای ذیربط با تغییرات و پیشرفتهای فن آوری جدید است.

کلمات کلیدی

آموزش نیروی انسانی - تعلیم و تربیت دریایی - توسعه صنایع دریایی - Unmanned ship -
ISM Code - STCW95

^۱ . مدیر گروه دریانوردی و عضو هیئت علمی دانشگاه دریانوردی چابهار، عضو انجمن بین المللی اساتید دریایی، عضو انجمن بین المللی مدرسین شبیه سازهای دریایی، عضو انجمن مهندسی دریایی ایران
^۲ . دانشجوی مدیریت و بازرگانی دریایی دانشگاه چابهار

نیروی انسانی در سازمانهای دریایی

هر سازمان برای نیل به اهداف خود، می بایست کادری از نیروهای لایق و کارآمد در اختیار داشته باشد. افراد برای ورود به هر صنعت نیاز به آموزش تخصصی آن حرفه را دارند تا دانش فنی و مهارتهای لازم برای انجام وظایف محوله به طور شایسته را کسب نمایند. این آموزش ها به کارکنان کمک می کند تا نقش فعال و موثرتری در زمینه کسب اهداف سازمان ایفا نمایند. پس یکی از وظایف اصلی و حیاتی هر سازمان، آموزش و ارتقا سطح علمی پرسنل آن سازمان است. زیرا داشتن کارکنان ورزیده یکی از مهمترین عوامل در افزایش کارایی و کارآمدی سازمان است.

سازمان بنادر و کشتیرانی نیز از این اصل مستثنی نیست؛ کمبود نیروی انسانی تحصیل کرده و متخصص دریایی در آینده ای نزدیک، مشکلاتی را برای این صنعت ایجاد خواهد کرد. توسعه صنایع دریایی و نگرشی بر دورنمای آن نیاز به سرمایه گذاری در آموزش و تربیت نیروی انسانی را می طلبد تا جهت توسعه و پیشرفت روزافزون صنایع دریایی کشور گام برداشته شود. پرداختن به بحث مطالعه و تحقیق در زمینه انتقال فن آوری و تبادل اطلاعات و حتی تکنولوژی های آموزشی بسیار مورد توجه می باشد. هدف نهایی سیستم آموزش حرفه های دریایی تعلیم و تربیت افرادی کارآمد با شرایط مناسب، براساس یک برنامه و طرح آموزشی مدون و بین المللی می باشد. هدف از آموزش دریاییان همانند سایر انواع آموزش، پرورش و آموزش فکر و ذهن افرادی است که برای نیل به این هدف انتخاب می شوند و باید پس از آموزش های لازم دارای درک و فهم وسیعتری از دریا، رشته تخصصی و دوره های مورد نیاز مرتبط بین المللی را داشته باشند. برای رعایت استانداردهای بین المللی و به منظور بالا بردن ضرایب ایمنی دریایی ضرورت دارد از نقطه نظر فن آوری جدید و ارزش کالاهای مورد حمل و حفظ جان افراد در دریا، بطور جدی جهت رفع کمبودها و نیازها اقدام نمود.

طبق مطالعات "سازمان بین المللی بالتیک" و "فدراسیون بین المللی کشتیرانی" در سال ۲۰۰۰ پیش بینی گردید که در سال ۲۰۱۰ با کمبود ۴۶۰۰۰ نفر افسران دریایی و ۲۵۵۰۰۰ نفر مازاد نیروی انسانی در سطح ملوانان رو به رو خواهیم شد.

آنچه پیش بینی شده است در راستای کاهش نیروی انسانی بر روی کشتی های نسل آینده، در راستای خدمه مورد نیاز آنان مربوط می گردد. اگر چه کشتی های بدون سرنشین (Unmanned ship) پیش بینی گردیده است، البته امکان بروز این نوع طراحی شاید بعید به نظر آید. بدین منظور که کشتی ها کاملاً بدون نیروی انسانی و توسط تجهیزات نرم افزاری و سخت افزاری اداره شوند. زیرا هر چه قدر هم که کاهش نیروی انسانی صورت پذیرد، اما به موجب حوادث مصیبت بار دریایی حداقل وجود سه افسر بر روی کشتی ها لازم به نظر می رسد. از طرفی با توجه به مشکلات مربوط به زندگی دریانوردان و شرایط طاقت فرسای کار توأم با آب و هوای نامناسب، دریای موج و مهمتر از همه شرایط روحی و

دوری از جامعه، برای افزایش توان حداقل دریانوردان بر روی کشتی نیز لازم است فکری اندیشیده شود.

در هر محیط و سازمانی نیروی انسانی مسائل خاص خود را دارد و مطالعات نیروی انسانی از جایگاه بلندی در سازمان برخوردار است. انسانها هرگز شبیه یکدیگر نیستند. گزینه ذاتی هر فرد بر اثر دانش، آداب و رسوم و محیط زندگی و کاری دائماً در حال تغییر است. محیط کاری و اجتماعی دریایی بسیار متفاوت با محیط کاری و اجتماعی خشکی است از این رو محیط های فیزیکی می توانند به عنوان محدودیتهایی عمل کنند که البته بستگی به نحوه وفق فرد با محیط های جدید داشته باشند.

روند توسعه جهانی ناوگان تجاری

افزایش ناوگان تجاری نشانگر رشد سالانه حمل و نقل دریایی است که در عین حال این افزایش ضرورتاً به معنای افزایش تعداد دریانوردان با نسبت مشابه نمی باشد. عوامل موثر دیگری که در این زمینه نقش مهمی را ایفا می کنند عبارتند از:

۱. به کارگیری کشتی های پیشرفته از نظر کنترل خودکار تجهیزات و ماشین آلات که سهم بسزایی در کاهش تعداد پرسنل این کشتی ها دارند.

۲. افسران و ملوانان چند منظوره که با قابلیت های بالای خود توان انجام وظیفه در قسمتهای مختلف کشتی را دارند.

۳. تکنولوژی پیشرفته صنعت کشتی سازی و تولید کشتی های بسیار بزرگ نفتکش (سوپر تانکر) که مقادیر عظیم نفت را بدون افزایش تعداد پرسنل مورد نیاز حمل می کنند.

براساس آخرین تحقیقاتی که در گروه مطالعات دریایی و حمل و نقل بین المللی دانشگاه کاردیف انجام گرفته، ناوگان جهانی از نظر تعداد، سالانه ۱/۱۲٪ و از نظر تناژ، ۱/۳۱٪ افزایش داشته است. این در حالی است که مشاغل دریانوردی کاهش ۳/۱۰٪ را نشان می دهد. متوسط تعداد کارکنان دریایی در سال ۱۹۷۷ از ۱۶۰۵۲ نفر برای هر کشتی به ۱۰/۳۵ نفر در سال ۱۹۹۶ کاهش یافته که بنظر می رسد دلیل عمده آن پیشرفت فن آوری ساخت کشتی ها باشد.

آموزش، خاص افراد تازه وارد نیست بلکه برای دریانوردان با سابقه و با تجربه دریایی نیز باید بنا به ضرورت اطلاعات آنان را به روز نمود. آموزش، خاص یک گروه یا منحصر به یک مقطع زمانی خاص نبوده، تمامی دریانوردان در طول فعالیت کاری خود می بایست به طور مستمر آموزش ببینند تا حداکثر کارایی و اثربخشی را داشته باشند. چنانچه سازمان نتواند نیروی انسانی مورد نیاز خود را از خارج سازمان تأمین نماید، تنها راه، آموزش یا حتی بازآموزی کارکنان موجود است.

اصولاً آموزش و تعلیم و تربیت مورد تدریس در مراکز آموزشی دریایی، همواره با آنچه روی کشتی مورد نیاز است بسیار فاصله دارد البته دلایل زیادی برای این فاصله می توان برشمرد:

۱. آموزش در کلاس های درس حتی در آنجا که به آخرین تجهیزات آموزشی مجهز است نمی تواند به پای کسب تجربه بر روی کشتی ها برسد. که نیاز به کشتی های آموزشی و انواع شبیه سازهای آموزشی آشکار می گردد.
۲. صنایع تکنولوژی مربوط به کشتی و کشتیرانی، بسیار سریع توسعه می یابد. اما پیشرفت و توسعه در آموزش های دریایی با روند کندتری انجام می پذیرد. از دلایل این کندی می توان به عوامل زیر اشاره نمود: نزدیکی آموزش دریایی به سیستم بروکراسی اداری وزارتخانه های مربوطه، مقاومت و مخالفت کادر آموزشی و اساتید دانشکده های دریایی در مقابل هر گونه تغییر در رابطه با توسعه و پیشرفت سیستم آموزشی، نبود ارتباط و تماس مستقیم با صنایع و ارگانها و سازمانهای دریایی و کشتیرانی.
۳. در آموزش و تعلیم و تربیت دریایی باید سطح وسیعی از امکانات موجود حمل و نقل دریایی روز، همچون انواع مختلف کشتی ها و نه فقط یک نوع خاص، را پوشش دهد. ضمن تأمین و ارائه بخش تئوری دروس، باید به طور همزمان دانشجویان را با دروس مربوط به تغییرات و پیشرفت هایی که در حال و آینده در صنعت کشتیرانی رخ می دهد آشنا تا منجر به بالا بردن اعتماد به نفس آنها در مقابله با سوانح و حوادث دریایی گردد.
۴. از آنجایی که آینده صنعت کشتیرانی به سوی بکارگیری کامپیوتر و تجهیزات و وسایل مدرن الکترونیکی بر روی کشتی ها است، از این رو آموزش پرسنل در این زمینه ضروری می باشد. امروزه یکی از سرفصل های مهم دانشکده های دریایی در سراسر دنیا استفاده از کامپیوتر و برنامه ریزی جهت بهره برداری و استفاده از سیستم های الکترونیکی کمک ناوبری متعدد بر روی کشتی ها می باشد.
۵. اکثر دانشکده های دریایی در سراسر جهان با کادر دریایی تحصیل کرده و افرادی با سوابق کاری مفید در دریا و بر روی کشتی ها اداره می شوند.
۶. در دانشکده های دریایی سراسر جهان به دلایل خاصی که محیط کاری کشتی ایجاب می کند، انضباط و نظم خاصی اعمال می شود که عدم رعایت و بی توجهی به آن موجب تربیت افسرانی نالایق بر روی ناوگان های دریایی می گردد.

نگرشی بر کنوانسیون STCW 1978

در سال ۱۹۷۸ کنفرانسی با حضور ۷۲ کشور برگزار شد که بزرگترین کنفرانسی بود که توسط IMO برگزار شده بود و از طرفی اولین تلاش برای برقراری کمترین استاندارد ایمنی جهانی برای دریانوردان بود. پیش از این استانداردها از کشوری به کشور دیگر متفاوت بود. تأثیر وهدف کلی این کنفرانس در جهت افزایش کلی استانداردهای جهانی بود و به سطوح و رده های مختلف فردی ربطی نداشت.

این الزامات برمی گردد به تصمیمات A.890 قوانین ایمنی پرسنل که در تاریخ ۱۹۹۰ جایگزین قانون قبلی A.481 در سال ۱۹۸۱ شد.

این قوانین در ۲۸ آوریل ۱۹۸۴ به اجرا درآمد و توسط ۱۴۴ کشور که ۹۸,۴۵ درصد کل تجارت حمل و نقل را تشکیل می داد تأیید شد. وقتی این قانون به مرحله اجرا درآمد از بین کلیه قوانین IMO از استانداردهای جهانی بالایی برخوردار گردد. اما در ۸ سال گذشته علی رغم پذیرش گسترده جهانی این قانون نتوانست آن طور که باید به هدف اصلی خود دست پیدا کند. به نظر می رسد دلیل اصلی شکست، بیان کلی آن باشد که تنها به رضایت مدیران می انجامد و این امر باعث تفاوت چشمگیری بین استانداردهای شرکتهای مختلف گردید و کارآمدی خود را از دست داد.

در این صنعت نیاز به وجود انعطاف پذیری بیشتر در آموزش و تربیت دریانوردان واجد شرایط با توجه به تغییر تقاضا و کمبود اعتبار قوانین و مسایل سیاسی و توجه عمومی به دلایل مشکلات صنعت کشتیرانی موجب بروزرانتهادها نه تنها در مورد این قوانین بلکه در مورد خود IMO گردید.

از آنجایی که نیازمندی های مراکز آموزشی دریایی یکی از اساسی ترین اهرم های رشد و توسعه صنایع نوپای دریایی ایران می باشد، جا دارد منطبق بر نیازمندی های آموزشی سازمان بین المللی دریایی IMO و در چارچوب کنوانسیون STCW95 که توسط مجلس شورای اسلامی ایران نیز به تصویب رسیده است گام برداشت. اما آنچه مسلم است هدف این کنوانسیون و به روز نمودن اطلاعات دریانوردان جهت بالا بردن استانداردهای ایمنی دریایی در زمینه حفاظت از جان مسافران و خدمه کشتی و ایمنی بار و فراهم نمودن مسیر امن دریانوردی در دریاها و اقیانوسها می باشد.

در صد سال گذشته دریانوردان با رفتن به دریا تعلیمات خود را فرا می گرفتند. آنها کار خود را در سنین ۱۲ تا ۲۳ شروع می کردند و با گوش دادن و اطاعت کردن از فرامین و انجام دادن کارهای عملی روزانه تعلیم می دیدند. در زمان حال آنها با یادگیری و بهره مندی از اطلاعات روز بین المللی و علم کافی تبدیل به دریانوردانی لایق و شایسته در این چرخه می شوند.

در قرون ۱۸ و ۱۹ آموزش دریایی به صورت تئوری و با فرم مشخصی برای افرادی که قصد دریانورد شدن را داشتند، با گذراندن زمانی کوتاه در موسسات آموزش در خشکی فراهم می شد که اینگونه موسسات گاهی توسط دولت ها و گاهی توسط ارگان های دریایی اداره می شدند. اما در نیمه دوم قرن بیستم مشخص گردید که این موضوع نیاز به الزامات بیشتری دارد. پس در موارد مختلف و در موقعیت های متعددی استانداردهایی برای کشتی های تجاری ضروری به نظر می رسد. این نکته نه تنها از نظر ایمنی بسیار مهم بود بلکه باعث افزایش هزینه آموزش هم می شد. صاحبان کشتی ها از پرداخت هزینه آموزش کارکنان خود اجتناب می کردند که این می توانست یک مزیت نسبت به رقبایشان باشد. در سال ۱۹۵۹، IMO وارد عمل شد و اولین عمل بزرگ آن ایجاد کنفرانس بین المللی زندگی ایمن در

دریا در سال ۱۹۶۰ بود. یکی از قوانینی که توسط دولت ها پذیرفته شد، مطمئن شدن از آموزش و تربیت دریانوردان در استفاده از دستگاههای کمک ناوبری و تجهیزات کشتی و تدبیر و هماهنگی به میزان کافی بود، پیشنهاد گردید که IMO و ILO با یکدیگر همکاری تنگاتنگی در رسیدن به این اهداف داشته باشند. در پاسخ به این درخواست هیأت ناظران در ILO و MSC در IMO تاسیس شد. این کمیته در اولین نشست خود در سال ۱۹۶۴ مدارک و نوشته هایی در مورد راهنمایی برای آموزش و تربیت نیروی انسانی دریایی، طرز استفاده از دستگاههای کمک ناوبری و وسایل نجات و دیگر موارد اضطراری در دریا را ارائه داد. در سال ۱۹۷۷، ۱۹۷۵ و ۱۹۸۵ علی رغم موفقیت این مدارک طبق بررسی های IMO در سال ۱۹۷۱ اعلام شد که این مدارک نیاز به ارزیابی بیشتر و ارتقاء استانداردهای بین المللی را دارد. این درخواست به MSC داده شد که توجه بیشتری به استانداردهای بین المللی و نگهداری دریایی و آموزش و صدور گواهی نامه ها داشته باشد و نشستی در رابطه با پذیرش این موضوع برگزار شد.

نقش کنوانسیون STCW95 در افزایش ایمنی دریایی

کنوانسیون استانداردهای آموزشی، صدور گواهینامه و نگهداری در دریا. طبق قوانین بین المللی، شناسنامه دریانوردی (گواهینامه دریانوردی) تنها به کسانی تعلق می گیرد که بتوانند از عهده امتحانات تخصصی و دوره های عملی برآیند و از طرفی دارای سلامتی عمومی همراه با تأیید سازمان اجرایی مربوطه در هر کشور باشند.

کنوانسیون STCW در سال ۱۹۷۸ در راستای استاندارد کردن سطح آموزش و مهارت های لازم برای دریانوردان در سطوح مختلف ایجاد گردید و حداقل آنچه برای صدور گواهینامه شایستگی دریانوردی لازم است را معین نمود. در سال ۱۹۹۵ اصلاحیه ای بر اساس نیاز های دریانوردی ایمن کشتی ها برای این کنوانسیون در نظر گرفته شد و از سال ۲۰۰۲ لازم الاجرا گردید. تمام کشورهای تعلیم دهنده دریانورد می بایست اصلاحات انجام شده در راستای تطبیق با آن را به اطلاع IMO برسانند. در اصل یازدهم بخش (۱) الف، ب، ج، د، ه از کنوانسیون STCW ذکر گردیده است که در زمینه ارتقا و بهبود بخشیدن مهارت و آموزش دریانوردان جهت رفع نیاز های کشورهای در حال توسعه، ضرورت دارد که مساعدت و حمایت بین المللی از طرف موسسات و یا مراکز آموزشی متعهد این کنوانسیون صورت پذیرد.

یک بازبینی محدود در مورد قوانین، توسط کمیته ایمنی دریایی در سال ۱۹۹۳ انجام گرفت و باعث طرح یک بازبینی جامع و کلی شد و در تاریخ ۱۹۹۵ پایان پذیرفت. مهمترین اهداف بازبینی به قرار زیر است:

- انتقال تمامی الزامات فنی به صورت مفصل به اعضا

- بیان صریح مهارت ها و قابلیت های لازم
- شرایط لازم فرماندهان و افسران و دیگر رده کارکنان که مجاز به اشتغال بر روی کشتی ها می باشند.
- تکمیل صحیح قوانین و کیفیت آموزشی و فعالیت های مربوط به صدور گواهی نامه ها
- قابل اجرا کردن اصلاحیه ها برای تمامی قسمت ها و بخش ها بدون کمترین تاخیر
- و ...

فصل اول: موارد عمومی

فصل دوم: فرماندهان کشتی ها و بخش عرشه

فصل سوم: بخش موتورخانه

فصل چهارم: ارتباطات رادیوی و اعضای آن (بخش رادیویی)

فصل پنجم: الزامات آموزش های خاص برای پرسنل نوع خاصی از کشتی ها

الزامات خاصی معرفی شده است که به آموزش و کیفیت پرسنل کشتی های مسافربری رو-رو مربوط می شود. در گذشته فقط الزامات خاصی برای پرسنل تانکرها در کنوانسیون STCW وجود داشت. این تغییرات به این دلیل ایجاد شد که گروهی از متخصصان و کارشناسان پیشنهادی را برای بالا بردن ایمنی کشتی های مسافربری رو-رو ارائه داده بودند و این جوابی بود بر پیشنهاد مذکور. پرسنل کشتی های مسافربری می بایست آموزشهایی در زمینه تکنیکی و همچنین آموزشهایی را در زمینه رفتار انسانها و مدیریت بحران ببینند.

فصل ششم: اضطرارها، موارد ایمنی پیشرفته، مراقبت های پزشکی و وظایف در عملیات نجات.

فصل هفتم: گواهینامه های متناوب

فصل هشتم: نگهبانی

ICOPMAS

اصلاحیه های ۱۹۹۵:

بدلائل آیین نامه ای، تصمیم گرفته شد که مقاله ها و پیشنهادات اصلاح نشوند مگر این که "رای مثبت" بیاورند. یعنی هر اصلاحیه لازم است رای موافق دو سوم اعضا را داشته باشد و سپس اجباری می گردد که البته این مراحل روندی زمان بر دارد که ممکن است چندین سال به طول بینجامد. ما می توانیم بسادگی با تمرکز بر روی ضمیمه های تکنیکی، از "پذیرش تلویحی یا ضمنی" قوانین استفاده کنیم. تحت چنین شرایطی اصلاحیه ها توسط یک کنفرانس پذیرفته می شوند و در مدت کمتر از یک سال یا حداکثر دو سال قابل اجرا و اجباری می شوند؛ مگر اینکه آن اصلاحیه ها بوسیله اعضاء رد شود.

اصلاحیه های ۱۹۹۴

۲۵ ماه می؛ تاریخ لازم الاجرا شدن: اول ژانویه ۱۹۹۶

اصلاحیه جایگزین فصل ۵ که مربوط به آموزش مخصوص پرسنل کشتی های تانکر می باشد، شامل مفاد جدیدی است. در حالی که تغییر مفاد اصلاحیه STCW که به مرحله اجرا درآمد از اهمیت ویژه ای برخوردار بود، این مهم تشخیص داده شد که الزامات فوق در این کنفرانس دارای اهمیت ویژه ای در صنعت حمل و نقل دریایی داشته باشند.

شرکت هایی که از انجام این مفاد خودداری کردند دچار مشکل شدند زیرا گواهی نامه هایشان در کشورهای دیگر قابل قبول نبودند. به این ترتیب ترغیب کشورها برای پیوستن به این کنوانسیون یا به اصطلاح "لیست سفید" افزایش یافت. این کنوانسیون در سال ۲۰۰۰ در IMO به ثبت رسید. هفتاد و سومین جلسه کمیته سازمان MSC که از تاریخ ۲۷ نوامبر تا ۶ دسامبر به طول انجامید موجب بررسی آزمون ها و آموزش هایی که توسط مدیران MSC انجام شده بود پرداخت که این امر به ملحق شدن ۷۱ کشور دنیا با دانستن شریط مذکور به IMO صورت پذیرفت.

کشورهایی که پرچم آنها جزء لیست سفید هستند از قبول دریانوردانی که گواهینامه آنها توسط کشورهای که خارج از لیست سفید هستند صادر شده است، معذور می باشند. در غیر این صورت قبول گواهینامه این دریانوردان بایستی طبق مفاد کنوانسیون مورخه یکم فوریه ۲۰۰۲ به تأیید برسد. در تاریخ یکم فوریه ۲۰۰۲ تعداد ۹۵ گواهی نامه به افسران و فرماندهان اعطا گردید و این گواهینامه های صادر شده طبق مقررات STCW در سال ۱۹۷۸ تا زمان باطل شدن آن معتبر می باشند.

تأکید مذکور موجب بر یکسان شدن مفاد کنوانسیون برای تمام اعضاء آن گردید، از این رو بعضی از کشورها ممکن است موسسات آموزشی دریانوردی نداشته باشند و وابسته به کشورهای دیگری که گواهی نامه صادر می کنند، باشند. به همین ترتیب بعضی از کشورها ممکن است به صدور گواهینامه های خاصی پردازند. در واقع موجودیت کشورهایی که در لیست سفید هستند ربطی به موارد مذکور ندارد. صدور گواهینامه توسط کنوانسیون STCW برای پرسنل دریایی که دارای گواهینامه معتبر می باشند ربطی به ملیت آنها ندارد.

کشورهایی که در ابتدا عضو لیست سفید نبودند با رسیدن به استانداردهای تعیین شده در مفاد کنوانسیون، قادر به اعلام موجودیت در این لیست می باشند. ثبت نام گواهینامه ها در مراحل اولیه یکی از قوانین ذکر شده در STCW است که برای هر شخص در سیستم حمل و نقل یک ISM Code در نظر گرفته می شود که این خود یکی از مواد امنیتی موجود در کنوانسیون می باشد، اگرچه خصوصیات فنی بیانگر اهمیت استانداردهای دریانوردان می باشد.

نتیجه گیری:

اکنون که گام های موثری در جهت توسعه صنعت دریایی کشور جمهوری اسلامی ایران برداشته شده است و بسیاری از شرایط رشد در این بخش استراتژیک فراهم گردیده است، لازم است اقداماتی در جهت انطباق با فن آوری های جدید در بخش آموزش دریانوردان نیز انجام گیرد و از طرفی ضرورت دارد جهت به روز نمودن اطلاعات دریانوردان به منظور بالا بردن ایمنی دریایی در جهت آموزش افراد و بالا بردن سطح علمی آنها به صورت مستمر حرکت نمود.

منابع

۱. قطعنامه ششمین همایش صنایع دریایی
۲. همایون یوسفی - نقش دانشگاهها و مراکز آموزشی در توسعه صنایع دریایی - اولین همایش ملی صنایع دریایی
۳. اسفندیار سعادت - مدیریت منابع انسانی - انتشارات سمت
۴. مهندس حسن قربان - کمبود دریانوردان در سال ۲۰۱۰ - سومین همایش
۵. دستورالعمل دوره ایمنی فردی و مسئولیتهای اجتماعی STCW95
۶. بهروز امرایی - نقش آموزش و تعلیم و تربیت دریایی در رشد و توسعه اقتصادی کشور

ICOPMAS

The role of human resources in development of the Iranian maritime industry

By: Homayoun Yousefi

Malihe Behmanesh

Abstract

With long coastline in the north and the south and located in one of the most sensitive areas of the world, Iran feel more than ever the essentiality to develop its commercial fleet with the purpose of achieving the economic independence. It is noteworthy that the upbeat economic trend of the advanced countries heavily hinges on the trade and maritime transportation.

Development of the maritime industry is of great importance in Iran which needs some changes to make it conform to the latest global standards. We witness the movement of the world maritime industry towards utilization of the modern equipment particularity in shipping activities. Obviously, no country can stand against the advancement of technology in maritime industry and the only solution is to get coordinated with the development and advancement this is currently under way in maritime industry through making required changes in all relevant authorities in this respect.

Keywords: training of human resources, maritime industry, unmanned ships, STCW95, ISM Code.

ICOPMAS