



ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΥ ΙΟΥΝΙΟΥ ΣΤΟ ΜΑΘΗΜΑ
ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΓΕΦΥΡΑΣ Γ'

1. Στις λειτουργίες της οργάνωσης & διοίκησης ο προγραμματισμός περιλαμβάνει:

α) Συμβάσεις εργασίας. - Τον καθορισμό στόχων. - Την ασφάλεια και ποιότητα της εργασίας.

β) Τον καθορισμό στόχων. - Την διαμόρφωση των στρατηγικών και πολιτικών. - Τα λειτουργικά προγράμματα δράσης.

γ) Τα λειτουργικά προγράμματα δράσης. - Επάρκεια ιατρικής περίθαλψης. - Προσέλκυση ναυτεργατών.

δ) Όλα τα παραπάνω.

2. Ποιο από τα παρακάτω ταιριάζει με τις συνθήκες του ναυτικού επαγγέλματος:

α) Πλεονεκτήματα: Οι αμοιβές και το μικρό χρονικό διάστημα εργασίας στα πλοία.

β) Πλεονεκτήματα: Η διαφοροποίηση ως προς την εθνικότητα. - Ειδίκευση - Ιεράρχηση.

γ) Μειονεκτήματα: Η δυνατότητα ανόδου ιεραρχικά. - Το μικρό χρονικό διάστημα παραμονής του πλοίου στο λιμάνι.

δ) Μειονεκτήματα: Οι μεταβαλλόμενες φυσικές συνθήκες. - Οι κίνδυνοι από εγκληματικές πράξεις.

3. Διαχείριση της ομάδας γέφυρας κατά την ναυσιπλοΐα:

α) Επαρκής αριθμός προσοντούχων ατόμων. - Οι εργασίες πρέπει να εκτελούνται με σαφή διαταγή και προτεραιότητα.

β) Τα απαραίτητα υλικά δεν πρέπει να τοποθετούνται στη γέφυρα. - Συνεχής ακρόαση στο VHF.

γ) Σε κανένα μέλος της φυλακής γέφυρας δεν ανατίθενται καθήκοντα περισσότερα από εκείνα που πρόκειται να εκτελέσει. - Το μηχανοστάσιο πρέπει να είναι σε ετοιμότητα.

δ) Κανένα από τα παραπάνω.

4. Περιπτώσεις που μπορεί να οδηγήσουν σε ατύχημα:

α) Απειρία και ελλιπής εκπαίδευση. - Σχεδιασμός ταξιδιού. - Μη λειτουργία του AIS.

β) Στενά περάσματα με ρεύμα. - Ασφαλής απόσταση και βύθισμα. - Υπερβολική κόπωση.

γ) Προσέγγιση του πλοίου κατά την νύχτα στο λιμάνι. - Λάθος οδηγιών από την εταιρεία. - Έκτακτες ανάγκες.

δ) Καθυστέρηση πλοηγού. - Θέσεις πληρώματος στην γέφυρα κατά τον κατάπλου και απόπλου.

5. "Λέγοντας ""μέσα/πόρους"" ""δυναμικό"" γέφυρας εννοούμε:"

α) Προσωπικό. - Όργανα. - Πληροφοριακό υλικό.

β) Όργανα. - NAVTEX ή EGC. - Τροφοδοσία.

γ) Πληροφοριακό υλικό. - Συσσωρευτές GMDSS. - Χάρτες.

δ) Καύσιμα. - Φορτίο. - Πλήρωμα.

6. Αιτίες αλυσίδας λαθών:

α) Μη συμμόρφωση με τους ισχύοντες κανονισμούς/οδηγίες. - Εσφαλμένη λήψη πληροφοριών. - Συχνές διακοπές στην λειτουργία του πλοίου.

β) Καταστροφικό συμβάν. - Προσωπικές στεναχώριες. - Τραυματισμός μέλους πληρώματος.

γ) Κακή επικοινωνία/σχέση με τον πλοηγό. - Απειρία. - Σβήσιμο φανών πορείας.

δ) Αδυναμία στην αναγνώριση. - Αλλαγή ταξιδιού. - Αβεβαιότητα.

7. Τι χαρακτηρίζει την στρατηγική διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού ναυτιλιακών εταιρειών:

α) Η απόδειξη της αποτελεσματικότητας της. - Θα πρέπει να προχωρά η επιχείρηση στην βελτίωση της αποδοτικότητας της. - Η κατανομή μορφωτικού επιπέδου και οικογενειακής κατάστασης.

β) Η χρονική διάρκεια του ταξιδιού ανάλογα με την απόφαση του πλοιοκτήτη και του ναυλοσυμφώνου. - Η μισθολογική διαφοροποίηση ανάλογα με την εθνικότητα. - Οι παρεμβάσεις των διεθνών οργανισμών στα εργασιακά επίπεδα.

γ) Ο σημαντικότερος πόρος ώστε ν' αποκτηθεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε μία επιχείρηση είναι το ανθρώπινο κεφάλαιο. - Πρόκειται για τις πολιτικές και τις μεθόδους που συμβάλουν στο να επιτυγχάνει μία επιχείρηση τους στρατηγικούς της στόχους. - Θα πρέπει να γίνει πλήρως κατανοητό το πλαίσιο λειτουργίας της επιχείρησης.

δ) Η κάθε επιχείρηση στοχεύει στην μεγιστοποίηση του οικονομικού της αποτελέσματος. - Η προσαρμογή της επιχείρησης σύμφωνα με τις περιβαλλοντικές απαιτήσεις. - Η διαχείριση των ναυτεργατών πραγματοποιείται από το εσωτερικό της επιχείρησης ή από εξειδικευμένη θυγατρική εταιρεία.

8. Πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού πλοίων:

α) Για κάθε εργαζόμενο γίνεται έλεγχος των γνώσεων, των ικανοτήτων και των πιστοποιητικών που διαθέτει ώστε να φανεί εάν είναι αντάξιος των προσδοκιών της ναυτιλιακής εταιρείας. - Η διαμόρφωση κλίματος συνεργασίας και κατανόησης μεταξύ των στελεχών της επιχείρησης είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την ομαλή λειτουργία και ανάπτυξή της. - Η πολυτιμικότητα στα μέλη των πληρωμάτων από την οποία εξαρτάται και καθορίζεται τελικά η ασφάλεια, η ποιότητα της εργασίας και του περιβάλλοντος.

β) Οι πολιτικές που υιοθετούν οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις δεν είναι ενιαίες για όλο το πλήρωμα του πλοίου. - Ο κάθε εφοπλιστής έχει τη δυνατότητα να μην υπακούει στους κανονισμούς εργασίας με σκοπό να μεταβεί από εθνική σημαία σε ανοικτό νηολόγιο για την πρόσληψη ναυτικών με χαμηλό κόστος. - Καθοριστική επιλογή είναι αυτή κατά την οποία το άτομο που κάνει την επιλογή ναυτεργατών διαθέτει την κατάλληλη τεχνογνωσία.

γ) Η διαχείριση των ναυτεργατών πραγματοποιείται από το εσωτερικό της επιχείρησης ή από εξειδικευμένη θυγατρική εταιρεία. - Οργανόγραμμα, καταμερισμός των εργασιών, εκχώρηση εξουσίας σε χαμηλότερα κλιμάκια διοίκησης. - Η ηγεσία των ναυτιλιακών εταιρειών παραμερίζει πολλές φορές τους κινδύνους και τις δύσκολες συνθήκες εργασίας των ναυτεργατών, οπότε λαμβάνει αποφάσεις εις βάρος τους.

δ) Στόχος κάθε ναυτιλιακής επιχείρησης είναι η προσέλκυση και η διατήρηση στις τάξεις τους ικανών στελεχών των πλοίων τους. - Η επιλογή της εθνικότητας του κάθε εργαζομένου στα πλοία γίνεται ανάλογα με το καθεστώς της σημαίας του πλοίου. - Η πολιτική προσέλκυσης και απασχόλησης ναυτεργατών μεταβάλλεται από επιχείρηση σε επιχείρηση.

9. Στα βασικά καθήκοντα του τμήματος πληρωμάτων περιλαμβάνονται:

α) Η ρύθμιση κάθε ζητήματος που αφορά το πλήρωμα του πλοίου με βάση τις απαιτήσεις των συστημάτων διοίκησης της επιχείρησης. – Υπέρ εμπιστοσύνη στις ικανότητες των ατόμων που αποτελούν το πλήρωμα. - Αποτυχία ενεργειών/παραλείψεων και καταλογισμού ευθυνών.

β) Η επιλογή της εθνικότητας των πληρωμάτων. - Η φροντίδα διατήρησης καλών εργασιακών σχέσεων πάνω στο πλοίο. - Η διατήρηση αναλυτικών αρχείων για τα προσόντα, την εκπαίδευση και την εμπειρία των πληρωμάτων.

γ) Να περιοριστούν στο ελάχιστο οι παραλείψεις, ανθρώπινα λάθη και οι αιτίες τους. - Η προσέλκυση, επιλογή και τοποθέτηση ικανών και προσοντούχων ναυτικών. - Η τήρηση των κανόνων για την προστασία και την ασφάλεια της ζωής στη θάλασσα.

δ) Ο προσδιορισμός των αναγκών των ναυτικών για την εκπαίδευση και ο προγραμματισμός της σταδιοδρομίας τους. - Το κλίμα της διοίκησης που αντανακλάται από τις πολιτικές της επιχείρησης και από την κουλτούρα που εφαρμόζει. - Οι εταιρικές συγχωνεύσεις και εξαγορές που δεν περιορίστηκαν μόνο στα εθνικά αλλά και διεθνή όρια των εταιρειών.

10. Επίδραση του ανθρώπου ως αρνητικός παράγοντας στην λειτουργία του πλοίου:

α) Ακατάλληλη επίβλεψη/επόπτευση. - Η έλλειψη χώρου εξάσκησης. - Η κακή ποιότητα του φαγητού.

β) Δυσμενής ψυχολογική κατάσταση. - Κακή κατάσταση των αμπαριών. – Υποχρεωτική ενδυμασία στους χώρους εργασίας.

γ) Προσωπική ετοιμότητα. - Προσωπική υγιεινή. - Προσωπικός χρόνος.

δ) Φυσικοί και νοητικοί περιορισμοί. - Λάθη αντίληψης. - Κακή διοίκηση του πληρώματος.

Καλή επιτυχία

**Εισηγητές
Βασιλόπουλος Δ. – Κουρούπης Π.**