

海船船员流失因素的分析及策略

陈建明 唐德才

(四川交通职业技术学院 四川 成都 610000)

【摘要】当前我国正实现由海洋大国向海洋强国的转变,航运业起到至关重要的推动作用,海船船员发挥无可替代的功能角色。然而海船船员这一职业群体显现面临严峻的流失问题,引发关于船员航运、经贸社会、战略发展等层面的矛盾困境。本文分析船员流失的原因并提出相应对策。^[1]

【关键词】船员流失;流失因素;策略

一、航运企业高级船员现状分析

(一)某公司高级船员队伍情况

通过对某公司船员队伍的调研发现,公司是拥有2000名高级船员规模的公司。其中从年龄结构看,比重比较高的是超过四十岁和不超过三十岁的。占据的比例分别为48%和42%。只有20%的船员你年龄处于31-40岁之间。从学历结构看,只有0.15%的为研究生学历,20%的为本科学历,50%的为专科学历,占据的比重较大,30%的为高中及以下学历。^[1]

(二)高级船员流失情况

在2013年到2018年之间的时间段里,可以看到高级船员流失的状况:总共流失了406名高级船员。流失最为严重的高级船员有大副、大管轮、三副和三管轮。对于船员来说吸引力已经特别低了。再加上航运企业之间的竞争压力与日俱增,新兴的陆地职业像雨后春笋一般层出不穷,对于年轻人来说吸引力特别的高,可以看到航运公司或企业在发展中的挑战更加明显。^[2]

二、造成高级船员流失的原因

造成高级船员流失的原因有相对,最为常见的原因有,社会上船员的职业地位、重理论轻实操的船员行业准入考试、公司或企业的管理水平及船员的薪酬待遇、船员职业生涯的发展等。

(一)船员准入考试重理论轻实操

高级船员考试重理论轻实操是海员考试中一直存在的诟病,学员虽然会操作但是理论考试不能通过就不能取得相应的适任证书,这就使得航海院校为提高考试通过率,以应考辅导代替系统的航海教育。由于理论考试完全采用客观选择题的出题方式,更加剧了应试教育的问题,科学系统的教学计划被分割为一个一个的知识点和考点,造成了学生知识的破裂化、碎片化,学生即使通过了适任证考试,对知识技能的掌握水平却很低,工作能力不能满足岗位要求。

(二)船员在薪酬待遇方面较陆地新兴岗位优势不足

对于流动性较大的船员职业来说,薪酬待遇不高是导致高级船员严重流失的最根本原因。在二十世纪五六十年代,我国处于社会主义初级阶段,全国的经济水平都很低。处于这种社会环境下船员的收入是非常可观的,跟陆地上的职业相比较优势特别明显,再加上船员因为走国际航线,出国是属于家常便饭的事情,优越感较高,相对来说船员对自己的职业也比较满意。海船船员是一个非常令人羡慕的职业。随着我国实现了改革开放,社会的经济快速地发展,岸上工作条件和社会福利发生了翻天覆地的变化,船员收入的变化远远赶不上岸上职业收入的变化速度,船岸之间的收入逐年缩小,船员在薪酬待遇方面较陆地新兴岗位已无太多的优势可言。

(三)社会认同较低

社会认同是社会成员对从事职业活动的社会经济地位的主观评价。只有社会认同高的职业,社会地位才高,才能吸引人们选择,也才能吸引其他职业的就业者向这些职业流动。船员这个职业在当今社会认知度很低,高级船员除了在本领域内得到认可,其他领域几乎没有太高的社会地位。因此,航海人才更多的是不愿意选择船员作为自己的终身职业追求。

(四)个人职业发展不明了,晋升通道单一

大多数船员不会对自己的职业进行科学的规划,因此在能

选择的职业方面,意愿及感兴趣的与实际出入较大,于是对未来发展就产生了迷惘的感受。在职业发展方面,从航海院校毕业晋升的船长、轮机长需要十年甚至十年以上的时间,这就是船舶上的最高职务了,想要继续往上发展就只能往陆地上,这就面临着二次就业的问题,也就意味着一切从头开始。如果继续在船舶上,那就是一个岗位干到退休,对于一个船员来说是一个看不到希望的未来。

(五)管理不够人性化

在管理工作中,公司没有做到以人为本的管理理念,管理部人性化都会让船员对公司、企业失望,自身在企业中找不到归属感。年轻船员在这方面更为敏感。公司、企业对船员家庭生活和工作上的困难一概不知,对船员的帮助和关怀不够都会降低船员对公司、企业的归属感。

三、对于稳定海船船员队伍的几点建议

船员的工作由船上转向陆地上工作转移是一种不可避免的趋势。但是通过采取有效措施来保持船员的稳定,减缓船员的流失,留住并用好高素质的航运人才是建设海运强国的关键。

(一)对于准入考试应当重操作能力的测试。对于传统海船船员准入考试都是应试能力的测试。应当注重操作能力的测试。随着船舶自动化的推广,需要的管理能力发生了很大的转变,船舶智能化固然是好,机器的状态始终处于最佳状态。但船员的工作无法用人工智能来替代,比如海水管破裂是多发性的事件,需要人工才能完成。在准入考试中可适度放低理论考试的要求,这样才不容易出现“船员荒”的现象。

(二)提高船员待遇刻不容缓。一方面陆地和海上的收入在缩短,船员的劣势已经全无,无法吸引优质的船员加入到航运事业中来。有些企业会转招一些落后的发展中国家船员,仿佛是解决了船员的问题。但落后的发展中国家教育也落后,船员的素质也比较低。对于船舶的航运安全得不到保障。只有提高船员的待遇才能吸引优质的船员加入到航运企业中来。

(三)提高船员社会地位。大力宣传船员的职业,让社会更加了解船员的重要价值。船员是促进社会经济发展的举足轻重的职业,航运公司、企业需要转变对船员的管理理念,积极做好以船员的利益为本,科学管理船员队伍,做到一切为船舶、船员,加强企业文化建设,增强船员对公司的归属感,使其乐于在公司发展,实现自己本身的价值。

(四)增加有资历的、优秀的船员向陆地发展的机会。增加有资历高级船员转到陆地发展机会。航运公司管理层应当优先向有航海资历的高级船员开放从事管理工作。使得有资历的、优秀的高级船员能够顺利地上岸从事管理工作。海事局、引航站等公务性的单位招聘人员条件应当要求必须具有丰富的航海经验,这才能为优秀的高级船员提供了广阔的陆地就业机会,使得航运人才向着正确的方向发展。

参考文献:

- [1] 蔡文佳. 基于需求层次理论的我国船员流失问题探究[J]. 珠江水运. 2019. 01
- [2] 徐中利, 庞辉, 曹翔. 航运企业高级船员流失问题研究[J]. 珠江水运. 2020. 11
- [3] 张开波. 船员流失的主要因素及对策分析.