

基于马斯洛需求层次理论的船员教育管理提升研究

姜仕倩, 王胜军

(青岛远洋船员职业学院科创中心, 山东 青岛 266427)

摘 要: 针对我国船员队伍当前面临的结构性短缺和后继乏人等问题, 基于问卷调查和企业调研, 分析得出影响学生入职船员队伍的主要因素是收入水平和航海热爱度, 导致船员离开船员职业的主要因素是陪伴家人时间少和影响恋爱结婚。根据马斯洛需求层次理论, 职业生涯不同时期的船员主要需求不同, 应采取不同的应对策略。在船员通识教育阶段, 要重点强化船员职业荣誉感的教育; 在船员管理方面, 要针对船员不同时期的需求重点有针对性地采取诸如提高经济收入、增强人文关怀、打通船岸职业通道等措施, 稳定船员队伍。

关键词: 船员教育; 船员管理; 马斯洛需求层次理论; 调查问卷

中图分类号: U676 **文献标识码:** A

引言

船员资源是海运企业最重要、最核心、最宝贵的战略资源, 是海运业可持续发展的重要保障, 是建设海洋强国、航运强国的基础力量和具有战略意义的第一资源。

交通运输部《船员发展报告》数据显示, 截至 2020 年底, 我国持有国际航行海船适任证书的船员共计 269995 人, 活跃人数 190422 人, 活跃率 71%。其中三副 11455 人, 活跃人数 7498 人, 活跃率 65%, 三管轮 8743 人, 活跃人数 5291, 活跃率 61%。对比 2015 年以来的数据发现, 虽然注册船员总人数在上升, 但是活跃船员人数在下降, 特别是三副、三管轮持证人数急剧下降。与此同时, 高等院校的航海类专业毕业生和招生数量也呈下降趋势^[1]。

由此看出, 目前中国远洋船员队伍存在的核心问题是船员队伍结构性短缺和高级船员后继乏人。针对这些问题, 课题组对航海类专业在校生成和毕业生开展了问卷调查, 对船员管理公司进行调研, 分析问题的根源, 从教育和管理两方面寻求解决方法。

1 船员调查问卷情况分析

为客观分析船员职业吸引力下降的原因, 针对航海类院校在校学生、在职船员和已离职船员开展了问卷调查, 共收到 1415 份有效答卷, 答题人员分布在 20 个省份。

针对“报考航海类专业的原因”这一问题, 有 66.5% 的答卷选择“海员收入高”, 显著高于其他选项, 说明海员收入高是学生报考航海类专业时首先看重的因素。分别有 38.45% 和 29.47% 的答卷选择“兴趣所在热爱航海”“亲戚朋友推荐”两个选项, 显著高于“海员收入高”之外的其他选项, 说明这两个因素是影响学生报考航海类专业时重要的影响因素 (见图 1)。

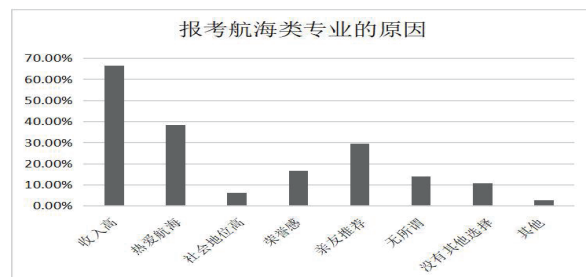


图 1 报考航海类专业的原因答卷比例统计

收稿日期: 2022-04-09

第一作者简介: 姜仕倩 (1968—), 男, 讲师

基金项目: 青岛远洋船员职业学院科研项目“新时代吴淞商船精神研究” (2022-R-001)

针对“进入海员职业的原因”这一问题,答卷的选择高度集中于“收入高”和“热爱航海”两个选项,分别有75.41%和39.43%的答卷选择了这两个选项。说明这两个因素显著影响了学生毕业时是否进入海员职业。29.85%的答卷选择“亲友推荐”,说明这项因素对学生毕业时选择海员职业的影响比较重要(见图2)。

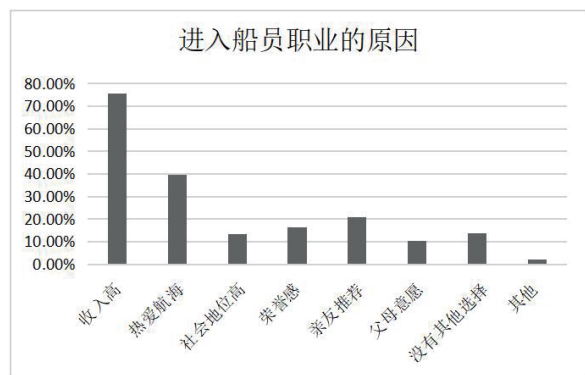


图2 进入海员职业的原因答卷比例统计

进一步对比分析,学生选择进入海员职业与选择报考航海类专业时的原因发生了微妙的变化,选择“收入高”人数增加,选择“热爱航海”的人数变化不大,选择“父母意愿”的人数明显减少。可见,经过航海院校的教育,学生的思想更加成熟独立,对船员职业的认知更加深入,船员职业收入相对于其他职业具有较大优势得以确认,热爱航海的感情保持不变,父母意愿已经不再是重要的参考因素,最终愿意为了高收入和实现航海梦想进入船员职业。

针对“考虑离开船员职业的原因”这一问题,61.7%的答卷选择“不能陪伴家人”,显著高于其他选项,说明该项因素对船员离开船员职业的影响最显著。“恋爱婚姻困难”和“每次在船工作时间长”两个选项的比例分别为42.47%和40.14%,说明这两项因素对船员离开船员职业的影响比较大(见图3)。

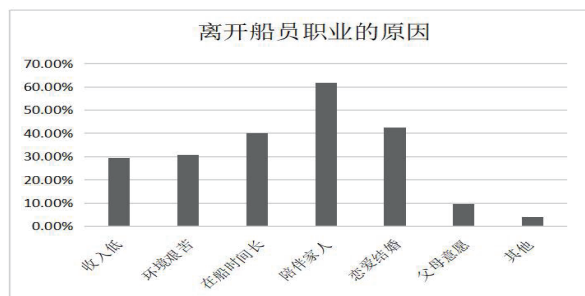


图3 离开船员职业的原因答卷比例统计

进一步分析,从事船员职业一段时间以后,船员有了一定的经济基础,家庭幸福、生活稳定等社会需求层面成为了船员关注的焦点。这反映出船员的需求层次已经从刚步入行业时的马斯洛需求层次理论中的生理需求转向更高层次的社交需求。

2 船员管理公司调研情况

课题组对五家船员管理公司进行了调研,包括国有企业和私有企业,均为规模以上企业。调研中发现四家企业均存在船员招募困难、船员流失严重等问题。船员流失主要集中在二副、三副、二管轮、三管轮岗位。

公司认为,造成上述问题原因是多方面的。一是船员职业社会认同感低,虽然在企业和社会各方努力推动下情况有所改变,但是距离预期值还有较大差距,针对船员的优惠和福利政策比较少。二是对船员职业正面宣传不足,社会大众对船员了解较少,职业认同感低,不少船员反映在港口得不到应有的尊重。三是民众生活方式发生改变,尤其是近年来网络的高速发展,民众的学习、生活、社交、娱乐、购物方式等发生很大改变,学生已经适应这个无处不在的网络世界,船舶网络虽有改变,但是距离陆上仍有较大差距。四是国内经济高速发展,就业压力缓解,工资水平大幅度上涨,学生就业可选择的职业增多,薪资待遇和普通船员以及支持级船员相差无几。近年来,陆上单位前往航海类院校争夺航海类毕业生经常发生。五是海上工作空间狭小、封闭,环境艰苦,并面临较大风险,船员时常感到疲累、苦闷、压抑、枯燥、孤独等。近年来,全球新冠肺炎疫情导致了船员换班难、超期服务等现实难题,致使船员群体面临极大的身心压力。这也进一步影响了船员队伍的稳定性。

为了解决以上问题,公司筹划为船员提供心理咨询、适当提高收入、灵活安排在船时间、为船员家属解决困难等人性化服务。同时,公司有意愿参与院校合作,共同开展航海类专业的招生、培养等工作。

3 船员需求层次分析

马斯洛需求层次理论认为,人的需求由低到高分生理、安全、社交、尊重、自我实现五个层次^[2]。前四个级别通常称为缺陷需求,最高级

别称为增长需求。五种需求是与生俱来的,是激励和指引个体行为的力量,为人的行为提供内在动力。

结合问卷调查的结果来分析,选择进入船员职业时,绝大多数人考虑的是收入因素和航海志向等因素,对应马斯洛需求层次理论中的生理和自我实现需求,即最低层次需求和最高层次需求。结合调查问卷和企业调研分析,影响绝大多数人考虑船员职业的原因是陪伴家人和恋爱结婚等因素,对应马斯洛需求层次理论中的安全、社交、尊重等中间层次的需求。

从中可以看出,在船员职业发展的不同阶段,需求的重点不尽相同。在选择航海类专业到船员职业的前几年,为了获得高收入和实现航海梦想,船员勇敢地选择牺牲部分社交需求。经过几年的航海生涯步入船员职业的中期,船员积累了一定的经济收入,最低层次的需求得到了满足。此时多数船员已经有了自己的家庭,社会责任、家庭责任对船员造成了很大的压力,社交、尊重等成为船员的重要需求,于是有些船员便选择离开船员职业,造成船员队伍结构性短缺。当船员担任船长、轮机长之后,其社会地位得到提升,休假陪伴家人的时间相对自由,职业生涯相对稳定。

4 教育管理提升策略

按照船员不同职业阶段的主要需求层次,需要在教育和管理中采用不同的策略^[3-5]。

在职业前教育阶段,航海院校宜采用合适的教学内容强化船员职业荣誉感。一是向学生客观介绍船员职业不同阶段的收入水平,让学生客观认识到船员职业的收入具有一定的吸引力。二是向学生灌输乘风破浪的航海精神、丰富多彩的航海文化,强化学生的航海梦。三是向学生介绍船员的上升通道和职业前景,帮助学生充分做好职业规划。

在船员职业初期,公司宜采用相对高一些的收入水平来吸引船员。这个阶段的船员年龄大多在20—25岁左右,多数处于单身阶段,家庭责任小、负担轻,正是为职业生涯积累经验的关键时期,同时也是为人生积累经济的基础时期,不少船员愿意为了获得收入、积累经验而长时间在船工作。问卷调查显示,收入水平是这个阶段船员的核心需求。在这个阶段,如果船员的收入水

平与自己的预期差距较大,势必会导致他们跳槽或者离开船员职业。

在船员职业的中期,公司宜采取加强社会关怀、家庭关怀的方法来增强船员职业的粘性。在这个阶段,船员年龄大致在25—35岁左右,大多已经成家立业,家庭责任、社会责任较重,正是需要多付出以帮助家庭走向稳定时期。此时,船员主要需求的重点由生理需求向社交需求转变,显然希望有更多的时间和精力来处理家庭、社会事务。为此,公司宜采取措施帮助船员解决家庭困难、根据船员需要签订时间灵活的在船服务合同,帮助船员满足这方面的需求。目前已有不少船员管理公司已经采取或者有意于采取这些措施。

在船员职业的后期,宜采取帮助船员自我管理的手段,以增强船员职业的整体吸引力。35岁以后,船员的家庭趋于稳定,多数船员已经步入船舶领导岗位,拥有较高的收入和一定的社会地位,有部分船员有志于终身从事船员职业,也有相当一部分船员,期望从船舶一线岗位走向公司管理岗位。从船员职业到管理岗位通道能不能打通、船员最终能不能走向公司的管理岗位甚至领导岗位,这不仅影响船员职业后期的努力方向,更影响整个船员职业的社会地位。一些公司已经注意到这一问题的重要性,并制定了相应的管理制度以保障优秀船员进入公司管理团队,发挥专业优势,促进公司发展。

5 总结与展望

目前,我国政府相关部门高度重视船员队伍的高质量发展,并出台了相关的优惠便利政策措施;一些船员管理公司也采取了提高船员工资、加强人文关怀、打通船岸职业通道等积极措施;国内航海类院校也通过加强校企合作、提升办学水平等方式提高船员教育和培训质量。这些措施的实施为船员队伍的健康稳定高质量发展起到了积极的作用。

随着我国经济的发展和人民生活水平的提高,人民对美好生活的需要日益增长,船员也是如此。单纯依靠提升工资并不能解决船员队伍目前面临的结构性短缺和后继乏人的问题,在教育和管理中采取合适的组合措施最大程度地满足船员多层次的物质、社会和精神需求,才能保持船

员队伍的稳定,促进我国航运强国事业稳定发展。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国交通运输部新闻办公室. 2015–2020 年中国船员发展报告 [R]. 北京: 2016–2021.
- [2] 刘玉升, 褚蓉. 马斯洛需求层次理论在职业生涯教育中的创新应用 [J]. 教育教学论坛, 2021, (24):61–64.

- [3] 六部门合力建设高素质船员队伍 拓宽培养渠道完善权益保障 [J]. 世界海运, 2021, 44(6):40.
- [4] 高宁. “放管服”视角下的船员管理和服务问题探讨 [J]. 世界海运, 2021, 44(10):36–39.
- [5] 高增云, 王勇. 船员队伍自有化建设研究 [J]. 航海技术, 2022, (2):58–62.

Study on the Improvement of Crew Education and Management Based on Maslow's Hierarchy of Needs

JIANG Shi—qian , WANG Sheng—jun

(Centre of Scientific Research Innovation, Qingdao Ocean Shipping Mariners College, Qingdao 266427, China)

Abstract: The In view of the current structural shortage and lack of successors faced by the crew in China, questionnaires and enterprise surveys were carried out, and it was analyzed that the main factors affecting students' entry into the crew were high income and love of navigation, and the main factors for the crew to give up the crew career were less time with their families and love and marriage. Based on Maslow's hierarchy of needs theory, the paper analyzes the main needs of seafarers in different periods of the crew profession, and puts forward countermeasures from the aspects of crew education and crew management. In the aspect of crew education, the education of crew's sense of professional honor should be strengthened; in terms of crew management, such measures as increasing crew's income, strengthening humanistic care, and widening up the career channel between the ship and the shore according to the main needs of the crew in different periods should be focused on.

Key words: crew education; crew management; Maslow's hierarchy of needs theory; questionnaire.