

关于青年船员队伍建设的思考与探究

陈立强

中远海运船员管理有限公司深圳分公司 广东深圳 518033

摘要：船员始终是中远海运集团（以下简称“集团”）的核心战略资源，也是中远海运船员公司（以下简称“船员公司”）的生存之本，青年船员更是打造一支政治坚定、素质优良、爱岗敬业、结构合理、数量充足的高素质船员国家队的坚实后备力量，本文分别从稳定性、履职能力、履约意识、心理健康四个方面思考青年船员队伍建设面临的问题原因，站在船舶政委的角度探究以“围绕一个中心，坚持两个原则，发挥三个作用，突出四项工作”的方法，助力建设好青年船员队伍。

关键词：青年船员；队伍建设；思考；探究；船舶政委

引言

习近平总书记指出，“青年是整个社会力量中最积极、最有生气的力量，国家的希望在青年，民族的未来在青年”^[1]。勇挑重担、勇克难关、勇斗风浪的青年是确保社会有发展，国家有前途，民族有希望的先锋力量，也是企业基业长青的基石。

船员资源是集团实现“世界一流的全球综合物流供应链服务生态”战略目标的坚强人才保障，也是集团永不舍弃的核心战略资源，建设好集团船员队伍是船员公司的初心和使命，基础在于抓好青年船员队伍发展，发挥好“支部建在船上”的独特优势，当好建设青年船员队伍的排头兵，是船舶政委的重大责任。本文通过剖析当前青年船员队伍建设面临的问题，从船舶政委的角度思考，探究青年船员队伍建设的方法和途径。

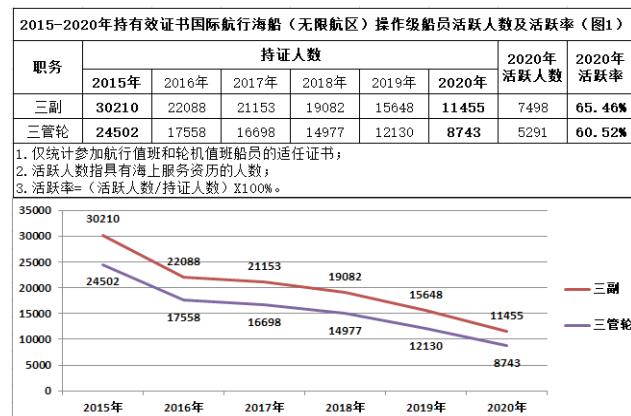
一、当前青年船员队伍建设面临的问题

（一）青年船员稳定性降低

依据海事局各年度发布的《中国船员发展报告》统计和分析表明，近年来持国际航行海船适任证书三副三管轮的人数大幅度减少，至2020年，三副三管轮持证人數均为2015年的三分之一左右，船员活跃率不高（参见

作者简介：陈立强（1990-6），性别：男，民族：汉，籍贯：四川省内江市，学位：大学本科，职位：船舶政委，职称：中级经济师，助理政工师，研究方向：致力于船员队伍和船舶党建文化建设，努力为集团的全球物流供应链服务生态贡献海上人才保障，单位：中远海运船员管理有限公司深圳分公司。

图1）。同时船员职业认可度越来越低，在船服务时间缩短，弃船上岸、另谋职业的现象比较突出。



（二）青年船员履职能力下降

一是青年船员职业规划定位不明确，学习主动性不强，缺乏学习的热度、高度和广度；二是青年船员在船工作态度有待改进，主动参与培训的热情有待加强；三是青年船员业务知识钻研不深，实践操作能力不足，工作标准要求不高，责任担当意识不强^[2]。

（三）青年船员履约意识减弱

一是青年船员责任感较弱，当个人和集体利益发生冲突时，会优先考虑个人；二是青年船员有较强的功利心，忽视长远职业价值，个人归属感差；三是青年船员缺乏契约精神，服从公司管理、船舶领导意识不强，容易受到市场船员工资波动影响。

（四）青年船员心理健康风险增加

《中国船员发展调研报告》问卷调研指出，约50%青年船员认为自己存在心理障碍。叠加新冠疫情复杂多

变不利影响，在船的青年船员更容易出现疲劳、焦虑、抑郁等生理应急现象，若不及时引导消除，会逐步转化为心理精神疾病，对身心健康和工作生活产生负面影响。

二、青年船员队伍建设问题的原因分析

（一）船员行业优势削减，职业吸引力下降

1. 薪酬优势不明显。随着经济社会飞速发展，船岸收入差距持续减小，船员职业优势不断下降，职业自豪感和归属感降低。

2. 工作强度和危险性大。海上工作节奏快、难度加大，常态化新冠疫情加剧了海上工作的安全隐患，摧残着船员职业幸福感。

3. 工作特殊性、局限性较强，正常一个套派期是8个月左右，期间船员不能正常陪伴家人，同当代青年婚恋观、家庭观有一定差异，导致青年船员上船积极性不高，获得感不强。

（二）船员工作生活环境受限，影响心理健康因素增加

1. 青年船员心理时代性。青年船员兴趣广泛，进取心强，情感丰富，情绪波动较大，矛盾心理突出。

2. 工作生活环境特殊性。船员长期工作生活于相对封闭的船舶中，在生活、思想、社会参与方面面临诸多问题和困惑，心理健康受到较大挑战。

3. 新冠肺炎疫情突发性。全球新冠肺炎疫情形势严峻，使得船员在全球流动存在较大感染风险，换班困难和部分船员超期在船服务，进一步增加了船员精神困扰和心理问题的风险。

（三）青年船员素质降低，职业规划不清晰

1. 源头问题严重。航海类专业生源素质逐步下降，叠加传统本科航海类院校毕业生上船人数占比呈逐年下降趋势明显，新招毕业生素质普遍下降^[3]。

2. 职业规划缺失。青年船员无正确长远人生规划，工作热情，学习激情退化，逐渐满足现状。

3. 培养引导不足。针对青年船员学习动力不足、特殊技能匮乏等问题，船上目前培训引导方式不能很好满足青年船员的履职能力提升。

（四）青年船员担当意识弱化，契约精神缺失

1. 船员市场处于无序状态。受到全球新冠疫情等众多因素影响，管理不规范和竞争无序的船员市场持续弱化船员契约精神。

2. 青年船员责任意识不强。青年船员来源多元化，

用工方式、思想观念及价值取向多样化，向心力和凝聚力不足，缺乏责任担当精神。

3. 青年船员价值观念有偏差。缺乏引导青年船员培养契约精神有效途径，使得青年船员过于强调自我利益，忽视自身责任义务的履行。

（五）船舶团支部建设不强，作用发挥不足

1. 船舶团支部组织不够健全。由于船舶定员数量和船员文化程度、年龄差异等特殊原因，部分船舶团支部仅设书记1人，且为随机指派。

2. 船舶团支部制度不够完善。对船舶团支部指导力度不足，导致船舶团支部工作流程不够完善，执行过程不够规范，执行结果不够到位。

3. 船舶团支部队伍不够强大。多数船舶团支部书记理论实践相对欠缺，缺乏相应的培训学习，叠加在船的青年船员数量有限，开展团支部工作能力不足，积极性不高。

三、助力青年船员队伍建设的对策探究

（一）围绕一个中心，统一青年船员队伍建设认识

习近平总书记指出“江山就是人民、人民就是江山，打江山、守江山，守的是人民的心”^[4]。为有效解决船员这一核心战略资源问题，需紧紧围绕以船员为中心，发挥好船舶政委关键作用。

（二）坚持两项原则，明确青年船员队伍建设方向

1. 坚持立德树人原则

帮助青年船员坚定航运强国的理想信念，锤炼高尚的道德修为，让他们始终将自己的职业规划同集团的发展紧密结合起来，更好地找准事业方向，实现自我人生价值。

2. 坚持关心关爱原则

关注青年船员所思、所忧、所盼，帮助他们解决好在船工作、家庭生活等方面的操心事、烦心事、揪心事，让他们感受到关爱就在身边、关怀就在眼前，全心全意投入工作。

（三）发挥三个作用，拓展青年船员队伍建设思路

1. 立足于船舶班子带动，发挥领导表率作用

船舶领导班子作为全面落实集团、船公司和船员公司部署，扎实推进各项工作的“指挥部”，要发挥出头雁效应，当好船员的“主心骨”，尤其成为稳定青年船员队伍的核心力量。

2. 立足于团支部协同，发挥凝心聚力作用

紧紧围绕“基本组织、基本制度、基本队伍”，坚持

党对共青团的领导，深入开展党建带团建工作，加强船舶团支部建设，积极发挥群团组织优势，采取更贴近青年船员的方式开展工作，充分调动其工作的积极性和主动性，做到关爱青年船员成长，反映青年船员诉求，维护青年船员权益，助力青年船员成才，增强青年船员队伍凝聚力和协作力，让共青团做党联系青年最为牢固的桥梁纽带。

3.立足于以榜样为标杆，发挥示范引领作用

杰出榜样是最好的引导，要善于发现、培育、树立身边典型，凝聚人心，弘扬正气，营造“树先进、创先进、学先进”的良好氛围，让青年船员学有榜样、做有标尺、干有方向、赶有目标，不断引导、带动他们健康成长。

（四）突出四项工作，落实青年船员队伍建设措施

1.营造和谐船家文化，增强青年船员幸福感

（1）问冷暖，鼓干劲，聚人心。船舶政委要当好“班长”角色，充分发挥好“三个作用”，将一句简单的关心问候，一个善意的安全提醒，一段诚挚的生日祝福等融入到日常工作生活中，充分尊重船员的个性、信任船员的能力、重视船员的需求、关心船员的生活、维护船员的利益，坚持做到想船员所想、急船员所急，确实为船员办实事、做好事、解难事，凝聚向心力，激发进取心。

（2）搞活动，聚人气，暖人心。一是坚持党建工作融入中心工作原则，创新支部组织生活和活动方式，尝试将“三会一课”搬到驾驶台、机舱间、甲板上等船舶工作间，避免抽象化、形式化、枯燥化，让党支部成为团结凝聚船员的强大磁场。二是深化党建带团建，强化党建引领、群团助力，充分了解船员喜好，以活跃气氛，放松心情，缓解压力为目的，以丰富活动载体，创新活动方法为举措，针对性组织开展娱乐节目，比如技能比武，唱歌比拼，篮球比赛等，达到船员聚在一起、聊在一起、玩在一起效果。三是打造以“家”为题创立上、下船仪式，宣传语等船舶特有文化，开展船舶内务大评比活动，营造出以船为家的文化。

（3）抓伙食，保健康，守人心。一是健全伙委会机制，综合考虑船舶实际需求，做实伙食管理民主度。二是引入船员监督机制，把好伙食采购和伙食费监督关，做深伙食管理透明度；三是引入科学探索机制，借助平衡膳食配餐服务软件、船舶蔬菜保鲜技术等，合理搭配膳食结构和保障瓜果蔬菜新鲜度，做细船舶伙食质量度；

四是完善大厨的引导奖励机制，提高大厨积极主动性，在重大节日，重点工作（如船舶扫舱、吊缸等）和重要时点（船员集体生日），针对性丰富伙食，做好船员伙食满意度。

2.锻造硬核履职能力，促进青年船员归属感

（1）当好培育者，引领青年船员坚定航海信念。讲好集团和“海运及国运”故事，传承蓝色基因，厚植航海文化，将青年船员航海理想信念融入到集团世界一流的愿景。坚持“把优秀青年船员培养成党员，把党员培养成优秀青年船员，把党员中的优秀青年船员培养成海上名家”的理念，坚定青年船员学习决心。

（2）当好引路人，帮助青年船员做好职业规划。紧密围绕集团高素质船员队伍建设要求，帮助青年船员系统分析自身特点，结合船员职务晋升，解读船员调岸管理办法、“五十百千”人才工程等制度，根据实际建立科学正确的职业生涯发展规划。用自身成长经历，分析实现目标过程中可能出现的挑战，勉励青年船员勇毅前行，将个人发展融入企业发展，并积极向公司推荐素质优良表现出色的青年船员，激发青年船员学习动力。

（3）当好教练员，促进青年船员提高业务水平。一是发扬“传帮带”优良传统，结合船舶船员综合素质实际，基于岸基对船员考核机制，着重落实好师徒带教制，切实让有能力的船员发挥好言传身教作用。二是围绕船舶安全生产实际，积极发挥团委职能，定期举办船员大讲堂，用船员喜闻乐见的方式，进行现场操作讲解、小视频分享等，拓宽青年船员学习途径。

3.打造契约精神品质，提升青年船员获得感

（1）弘扬三种精神，加强青年船员职业荣誉感。用鲜活的实例、感人的事迹，讲好船舶金牌“三长”、“海上十杰”故事，弘扬“劳模、劳动、工匠”三种精神，培育健康文明、昂扬向上的船舶文化，培养青年船员诚实守信的职业道德。

（2）推行责任区制，增强青年船员职业责任感。推行“党员责任区”、“党员先锋岗”等党建品牌创建活动，发挥好船员党员先锋模范作用，用身边人感染周围人，用身边人激励周围人，持续强化青年船员责任担当意识。

（3）抓两头带中间，提高青年船员职业归属感。一是建立相应激励机制，主动挖掘提炼、精心培养培育、乐于推荐宣传，发挥好引领示范作用。二是采取“一带一”的方式，勤于关心关爱、善于沟通交流、乐于鼓劲加油，抓好思想消极、工作懈怠船员工作，不断提升船

员职业归属感。

4. 塑造健康心理素质，增加青年船员安全感

(1) 多措并举抓好疫情防控，勤于消解青年船员心理压力。一是船舶政委切实履行好船舶疫情防控责任，严格按照集团疫情防控要求，增强防控意识，落实各项防控措施，守住防疫底线。二是通过观看视频、阅读相关资料、培训防疫小技能等方式，增强防疫知识，提升防护能力，提振防疫信心。三是指导船员通过合理方式宣泄自己的情绪，引导船员之间相互帮助和鼓励，有效释放缓解心理压力。

(2) 多管齐下开展谈心谈话，精于化解青年船员心理障碍。一是通过各种渠道（如船员调配、上船前体检、心理测试等）了解船员具体情况，并建立有效准确的个人健康档案（仅基于有利于在船工作开展）。二是通过方便网络配置、丰富业余活动等方式，让船员与家属分享在船的生活点滴，使船员与家庭更紧密联系起来。三是抓实抓细“两排查”各项工作，尽早了解到船员的急难愁盼，力所能及地帮助解决，及时做好心理疏导和情绪安抚工作。

(3) 多点发力采取预防措施，善于缓解青年船员心理危机。一是善于观察，结合心理危机特征，从情绪、认知、行为、躯体等方面尽早识别船员心理危机倾向，提前进行相应心理疏导。二是日常有意识、有目的地关注、关心、关爱重点船员，并根据实际，寻求专业心理

咨询针对性支持服务，更为有效化解船员心理危机。

结语

深入贯彻落实习近平总书记与“中远海运玫瑰”轮船长通话重要精神，牢记习近平总书记对中国青年的殷切期望，牢固树立船员资源是集团核心战略资源的理念，继承发扬“支部建在船上”光荣传统，助力青年船员队伍建设，是船舶政委的使命担当。船舶政委作为船舶党支部的责任人、船员党员的带头人、船舶班子的领班人，要紧紧围绕以船员为中心，坚持两项原则，发挥好三个作用，做实做细四项工作，为集团建设一支“健康稳定、履职尽责、忠诚担当”的青年船员队伍持续发力，努力将“支部建在船上”这块金字招牌越擦越亮。

参考文献

- [1] 习近平在纪念五四运动100周年大会上的讲话.新华网.2019年4月30日
- [2] 吕宏志.新形势下青年船员管理问题的分析和对策[J].天津航海, 2021, (1): 71-74
- [3] 中远海运研究中心团队讨论, 赵毅、高媛联合执笔.中远海运研究专项系列554——全球船员市场面临的问题与思考.2021年6月8日
- [4] 习近平在庆祝中国共产党成立100周年大会上的讲话.中华网.2021年7月1日