

参选论文评语:

海运强国战略下的人力资源发展分析

石淼^a, 刘思伯^b

(大连海事大学 a. 环境科学与工程学院; b. 交通运输管理学院)

该论文通过分析我国航运业及海运人力资源发展现状,在我国由航运大国转变为航运强国时代背景下提出人力资源发展的重要性,并围绕其展开讨论。选题立意较新,符合国家交通发展政策及相关规划的目标,对于实现我国海运强国的战略具有一定的参考价值,具有理论价值和现实意义。

论文首先提出了海运强国战略的内涵,由此引出海运人力资源的重要性,并将船队规模、航运运力、管理体制、政策法规作为海运人力资源发展的软硬件条件。其次定性分析我国海运业及海运人力资源的发展现状,以充足的数据及理论分析为支撑,对我国航运人员的需求进行了准确预测,结论具有很强的实证性。最后针对航运市场人力资源与海运强国发展不适应的现状提出我国海运人力资源的发展对策。

论文结构严谨,层次分明,采用了递进式的分析结构,逻辑性强,文笔流畅,表达清晰,重点突出。采取实证分析及比较分析的方法,阐述我国海运业及海运人力资源的现状,并与世界海运人力资源的构成与素质进行比较,研究方法比较科学。

论文创新性地从竞争力和综合影响能力等层面阐述海运强国战略内涵,针对性地提出海运人力资源发展的可行性对策建议。对我国海运人力资源培养具有参考价值及对我国实现海运强国战略具有现实支撑作用。

文章编号:1671-7031(2008)03-0117-04

海运强国战略下的人力资源发展分析

石 森^a, 刘思伯^b

(大连海事大学 a. 环境科学与工程学院; b. 交通运输管理学院, 辽宁 大连 116026)

摘要:分析海运强国战略的内涵及我国海运业和航运人力资源发展现状,探讨海运强国战略下航运人力资源的未来需求,并提出相应的发展对策,为我国实现海运强国战略目标提供有益参考。

关键词:海运强国战略; 人力资源; 未来需求; 发展对策
中图分类号:F552.65 **文献标识码:**A*

Analysis on human resources development of shipping under maritime power strategy

SHI Miao^a, LIU Si-bo^b

(a. College of Environmental Science and Engineering;
b. College of Transportation Management,
Dalian Maritime Univ., Dalian 116026, China)

Abstract: The paper analyzed the connotation of the maritime power strategy and the status quo of China's ocean shipping industry and its human resources development, discussed maritime human resources' future requirements under the maritime power strategy, and put forward the corresponding countermeasures. It provided a useful reference for the realization of the ideal of Chinese maritime power.

Key words: maritime power strategy; human resource; future requirement; development strategy

一、海运强国战略的内涵

交通部副部长翁孟勇 2007 年 6 月 26 日在国务院新闻办公室水路交通发展政策及相关规划新闻发布会上宣布了我国水路交通未来一个时期的发展目标,即“到 2020 年,我国要实现海运业的现代化,实现由海运大国向海运强国的转变”。到 2020 年,我国海运业要实现“海运船队实力雄厚,运力规模位居世界前列,船型和船龄结构合理,具有较强的国际竞争力,基本满足国民经济和对外贸易发展的需要”的目标。具体来说,真正的海运强国应该包括以下两个方面内容:第一,应该体现一个国家的海运总体竞争能力;第二,应该体现一个国家的海运业的综合影响能力。

在竞争力上,通常可以分为宏观层面的国家竞争力、中观层面的海运产业竞争力和微观层面的海运企业竞争力。其中又以海运产业竞争力为关键,包括海运业市场竞争力、海运业技术竞争力、海运业政策环境与宏观管理竞争力、海运业资产竞争力等多个方面。这是一个国家实现航运强国目标的必要的物质基础。

在综合影响能力上,应包括下列“软要素”:海商海事法律的健全及其对有关国际规则的影响程度、航海传统及其文化对世界海运界的影响、在有关海运国际组织中的地位及参与程度、海运经营的国际合作与交往程度、海运服务功能对国际海运市场的影响与延伸程度等。可以说,综合影响能力往往通过无形的力量显现出来,具有超强的扩张性和传导性,并对世界各国的海运方式和行为准则产生巨大而深远的影响。

把我国建设成为世界一流航运强国需要多方面的支撑,其中航运企业人力资源的发展是重中之重,具体的关系如图 1 所示。一方面,人力资源的培养与发展是其他各项条件开展和建设的基础,航运人力资源的素质直接决定了我国航运强国建设是否能够顺利进行;另一方面,船队规模的扩大、航运运力的提高、管理体制的健全、政策法规的完善都将提高我国航运业的整体竞争地位,使我国航运业在世界航运业中拥有更多的话语权。这些航运强国战略的实施必将进一步促进航运业人力资源的发展。

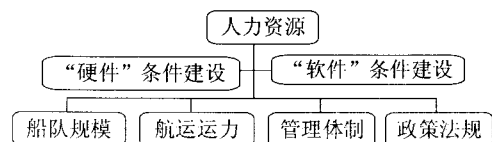


图 1 航运企业人力资源内部关系

收稿日期:2008-01-05

作者简介:石 森(1970--),男,辽宁阜新人,副研究员

二、我国海运业发展现状

我国是一个海运大国,2001—2006年全国港口货运量如图2所示。2007年,我国的中海和中远两大国有骨干企业双双进入世界前十大班轮公司行列;我国的许多港口,如上海港、宁波港、香港、广州港和天津港均进入了世界港口货物吞吐量前十名,上海港更是挤掉了多年的霸主新加坡港,一举登上世界第一的宝座;在世界港口集装箱吞吐量前10名的港口中,也有香港、上海港和深圳港。目前我国拥有2315艘国际船舶及5414万载重吨的庞大商船队,位居世界第四。如果按照船舶的种类排名,我国拥有世界第九大油船船队、第三大散货船队、第二大杂货船队和第七大集装箱船队。

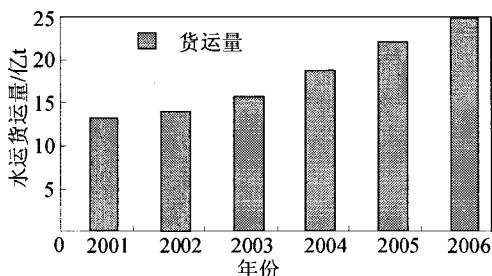


图2 2001—2006年全国港口货运量

近年来,“中国因素”越来越多地吸引着全球海运业的目光。在“中国因素”的推动下,国内海运企业及相关机构参与国际竞争与合作的动作频频,海运企业与其他国家或地区的战略合作频见报端。巴拿马运河扩建工程中,也有我国海运企业参建的码头项目。海运企业以发展的战略眼光审视世界经济格局的变化,在印度、巴西等新兴经济体崛起的过程中谋求发展空间。海事相关机构参与更多的国际相关法律、法规的制定,使我国海运企业国际地位得以提升。中国船级社(CCS)参与了《油轮和散货船共同结构规范》的制定,并于2006年5月开始,作为国际船级社协会(IACS)的主席单位,以“和谐理念”在国际海事界刮起“中国旋风”,确立了CCS乃至我国海运业在国际海事组织中的地位。自1989年以来,我国已连续10届当选为国际海事组织A类理事国,在国际事务中发挥了重要作用,较好地完成了履约国的义务,维护了我国良好的海运大国形象。这一切都在证明,我国海运业正以自己独有的姿态,在国际舞台上掌握着更多的话语权。中国的海运业在经历了被世界影响和改变的过程后,正在影响和改变着世界,并一步步成长为海运强国。

尽管我国海运业具备了上述优势,但是我国距

离海运强国仍有一定差距。我国航运业整体装备水平低,管理落后,船队结构不合理,船员学历不高。例如,海上运输船舶船龄长,现役船舶船龄平均18年左右,比世界平均水平差了2~3年,与美国等航运强国的差距更大;海上船队结构不是很合理,液货船比重偏小,散货船与杂货船比例偏高;目前还没有真正一流的、在国际上有竞争力的航运企业;航运公司的船员管理水平较低,经营效率与国际一流大公司仍有不小的差距。这些都说明我国的海运强国之路任重道远。

三、航运人力资源发展现状与未来需求

根据海运强国战略的要求,我国又进一步提出由船员大国向船员强国转变的目标:“一个时期全国船员发展要以科学发展观为指导,以市场为导向,以企业为主体,以院校培养为基础,以专业培训为补充,坚持改革创新,加快队伍发展,推进结构调整,规范有序流动,争取到2020年成为船员劳务输出大国,实现我国从船员大国到船员强国的目标。”船员强国至少要体现在三个方面:一是国家的履约水平和船员队伍的整体素质在国际航运界得到一致认可;二是在国际船员劳务输出中占据较大份额,是名副其实的船员劳务输出大国;三是在制定船员培训、考试和值班等国际标准中发挥着主导作用。

目前,我国船员总数已达155万人,居世界第一位,是世界公认的船员大国。以船员为骨干支撑的航运业,担负着我国45.8%的货物周转量和93%的对外贸易运输任务。船员为发展国民经济、保障公共安全和扩大对外开放作出了巨大贡献。然而,面对新的机遇和挑战,我国船员发展还存在着一些深层次的矛盾,主要是船员数量严重不足、船员综合素质不高和船员队伍结构不甚合理。

根据交通部组织的《交通职业技术学校航海专业教育改革研究》课题组的研究报告,中远系统高级船员大专以上学历仅占40.5%,其他航运公司就更低,新公约实施后高级海员将面临高度紧缺状态。《2000年世界市场供需情况调查报告》预测,到2010年,高级海员将短缺46000人。交通部科教司《2015年交通人才需求预测及交通教育发展战略研究》报告预测结果表明,不计研究生,在最近5年,我国年均需求航海人才数量为7880人,而实际培养能力只有6500人左右,与需求人数相比还存在一定的差距。报告同时指出,我国高级航海人才需求量2006—2010年间平均为5700人左右,2011—2015年间平均为6500人左右,如果再考虑船员外派及实

施“走出去”战略等因素,我国航海人才特别是高级航海人才短缺的局面将更加严重。

海员劳务输出是“走出去”战略中重要的组成部分。目前,国际上主要的海员劳务输出国的市场占有率分别为:菲律宾(28.1%)、俄罗斯(6.8%)、印度(5%)、东欧(16.6%)、中国(6.2%)。虽然近几年我国的海员劳务输出取得了一定的成绩,每年输出总人数约4万人次,但仅占世界海员劳务市场的6%左右,这与我国巨大的人口潜力和世界第一人口大国的地位极不相称。反观在国际海员劳务市场上占有最大市场份额的菲律宾,该国每年向国际市场提供约20万名海员,由此收入的外汇高达15亿美元。对于还处于发展中国家的中国,海员劳务输出是一种非常重要的创汇手段,同时也可缓解人口过多所带来的就业压力,对促进我国经济的发展是必不可少的。

根据波罗的海国际海运理事会(BIMCO)及国际航运联合会(ISF)人力资源2005年更新报告,2005年全球高级船员需求量为47.6万人,普通船员需求量为58.6万人,而实际供给量高级船员为46.6万人,普通船员为72.1万人。这表明,高级船员短缺将近1万人,而普通船员过剩13.5万人。如果全球舰队规模年增长率按照1%计,而海员培养和供给量仍按过去5年的增长速度计算,那么到2015年,高级船员将短缺2.7万人,普通船员则过剩16.7万人。因此,只有培养高素质的船员特别是高级船员,才能有效地提高我国船员在国际船员市场的竞争力。

四、航运人力资源的发展对策

面对航运业良好的发展形势和丰富的船员人力资源储备,针对船员队伍现状和新的择业态势,航运企业应与时俱进,加快新型船员人才的培养。根据自有船队结构、数量的变化及劳务外派市场的需求拓展趋势,统筹考虑,制订出适合自己的船员人才培养发展规划。做到“立足主业、发展劳务,围绕规模、成本、效益制订相应的人才竞争和发展策略,谋求企业船员管理效益的最大化”。

1. 严格挑选,精心培养

选择适当的船员,努力降低流失率,确保船员队伍稳定。“不求最好,但求最合适”应成为企业挑选船员的宗旨。从源头抓起,在补充新生力量的同时,注意招收对象与企业需求的适应性,为日后的使用和培养打下基础。注意各个层面船员的培养、发展与企业船队的变化、外派经营拓展的需求相适应、畅

通教育、培养、发展渠道,让各个层次的船员都能找到适合自己能力的上升空间,安心本职工作,充分发挥才干。

2. 突出重点,优胜劣汰

对在日常工作中表现突出的船员,企业应加大投入和管理力度,利用重点跟踪、培训提高、职务快速提升等方法,加速其培养与使用,以达到稳定骨干队伍的目的。在船员日常管理中,应建立岗位竞争机制。利用双方签订劳动合同、劳务合同的机会,适时续签、终止合同,做到“能进能出”;认真做好评聘工作,做到“能上能下”。通过保持一定的流动率(淘汰率)来保证企业船员人才队伍的整体质量。

3. 劳有所获,待遇留人

当前,船员寻求人力资本增值空间的愿望非常强烈,因此企业要想方设法满足其自身需求,否则就会出现船员使用效率降低、船员的流动率增加等现象。为此,要构建合理的船员薪酬结构,做到船员队伍用工成本的市场化、隐性成本的显性化,用适当的薪酬吸引人。企业要建立以质量、安全、服务为核心内容的企业管理文化和船舶文化,用文化的凝聚力、规范力、辐射力培育船员对企业价值观的认同。在船舶和船员的绩效管理中,建立和完善团队激励机制,培养船员同舟共济、团结上进的团队精神,让船员拥有归属感,真正做到“留人拴心”。

4. 科学管理,爱护关心

船员管理的科学化既可以节约企业的用工成本,起到降本增效的作用,也为船员的发展、进步提供了有效的途径。针对高级船员自我拥有、普通船员社会储备的新形势,一定要强化合同、奖惩、日常使用等管理工作,提高各级管理人员的责任心,正确处理和化解劳动争议纠纷、合同纠纷等可能出现的各种矛盾。努力营造关心、凝聚、培养和使用人才的良好氛围,打造一支能“走出去,拿得下,干得好,稳定住”的核心船员人才队伍。通过新型的劳动关系、劳务关系的建立,形成连接企业和船员的法律纽带,给予船员物质和精神上必要的关心、爱护。

5. 长效激励,终身教育

2006年各运输行业在职人数及人均收入比较如图3所示。航运企业应以合理的薪酬、完善的福利、长效的激励为砝码,按照现代企业制度的要求,为船员提供广阔、灿烂的职业上升通道和收入提高渠道。在条件成熟的情况下,企业可尝试建立长期激励措施,如商业保险、补充养老金等,还可通过增加跳槽成本来提高船员人才队伍的稳定性。航运企

业应该重视船员队伍的在职培训,加大教育投入。依托国内外的科研院校、知名厂商和社会培训资源,针对行业内的实际情况,从专业技术、公约法规、职业操守、先进科技等多个方面对船员队伍进行教育培训,提高船员的业务技能和综合素质,力争实现企业经营效益和船员人力资本增值的双赢。

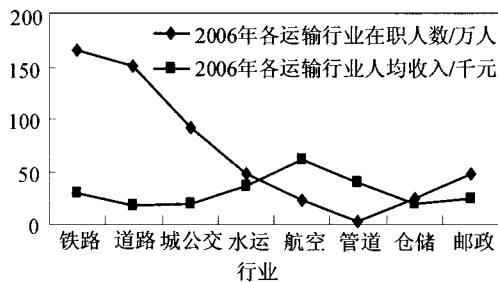


图3 2006年各运输行业在职人数及人均收入比较

五、结语

综上所述,作为国民经济的重要保障,交通运输业特别是航运业近年来取得了长足的发展。我国在交通运输整体规划中已明确提出建成世界海运强国的目标,但目前我国航运业在整体水平上与发达国

家相比还有较大的差距。尤其是航运人力资源的发展还不能适应形势的需要,已经成为制约海运强国建设的重要因素。因此,航运人力资源的发展对海运强国战略的实施具有重大意义。

参考文献:

- [1]西奥多·W·舒尔茨.企业人力资本投资——教育和研究[M].北京:商务印书馆,1990:32-44.
- [2]加里·S·贝克尔.人力资本——特别是关于教育的理论与经验分析[M].梁小民,译.北京:北京大学出版社,1987:1-42.
- [3]李忠民.人力资本[M].北京:经济科学出版社,1999:18-29.
- [4]SCHULTZ T W. Investment in human capital[J]. American Economic Review,2001,13(1):65-76.
- [5]BONTIS N, DRAGONETTI N C, JACOBSEN K, et al. A review of the tools available to measure and manage intangible resources[J]. European Management Journal,1999,17(4):15-27.
- [6]YEUNG A, BROCKBANK W, ULRICH D. Lower cost, higher value: human resource function in transformation[J]. Human Resource Planning Journal,1994,18(2):25-37.