

航海类毕业生就业情况及质量提升对策浅析

孝建伟

天津海运职业学院 天津 300350

摘要：本文深入分析了航海类毕业生的就业现状，涵盖就业去向、岗位类型和地区分布。评估其就业质量，包括薪资待遇、工作稳定性、职业发展空间和工作满意度。探讨了毕业生就业面临的行业竞争、人才培养与市场脱节及船员职业特殊性等挑战。最后提出优化人才培养方案、加强职业生涯规划指导和完善就业服务体系等提升就业质量的对策，旨在促进航海类毕业生的高质量就业。

关键词：航海类毕业生；就业情况；质量提升；对策

引言：随着全球航运业的发展，航海类专业人才的需求与日俱增。然而，航海类毕业生在就业过程中仍面临诸多问题。为更好地了解其就业情况，本文对航海类毕业生的就业现状展开研究，剖析就业质量，挖掘面临的挑战，以期提升毕业生的就业质量提供思路 and 方向，推动航海事业的持续发展。

1 航海类毕业生就业现状分析

(1) 就业去向分布：大部分航海类专业毕业生选择在航运企业、港口企业、海洋工程等领域就业。具体来看，大约60%的毕业生选择在航运企业工作，这可能涉及到船舶运营、货物运输等方面。另外，约20%的毕业生选择了在港口企业就业，主要从事港口管理、集装箱管理等工作。此外，还有部分毕业生选择在海事管理部门和其他相关领域就业，比如涉及海洋资源开发、海洋工程管理等领域。(2) 就业岗位类型：毕业生就业岗位主要包括船舶驾驶、轮机工程、船舶电子电气和航运管理等方面。例如，毕业生可以在船舶驾驶方面从事船长、驾驶员等工作；在轮机工程方面，可以成为轮机员、船舶机械工程师等；在船舶电子电气方面，可以担任船舶电子电气师、维修工程师等；而在航运管理方面，则可能涉及航运业务管理、船舶调度等岗位。(3) 就业地区分布：航海类专业毕业生主要分布在沿海地区和内河港口城市。由于航海类专业具有很强的地域性，因此毕业生往往倾向于在沿海城市和内河港口城市寻找工作，这些地区的航运业相对发达，对航海类专业人才的需求较大。

2 航海类毕业生就业质量评估

2.1 薪资待遇水平

(1) 不同岗位的薪资差异

基金项目：全国航海类专业毕业生就业工作协作组2023年创新研究项目(xzzcxlx2023-02)

作者简介：孝建伟，副教授，36771135@qq.com

航海类毕业生所从事的不同岗位，薪资待遇存在显著差异。船舶驾驶岗位，由于其工作的复杂性和责任重大，往往能获得相对较高的初始薪资。尤其是远洋船舶的驾驶员，其薪资通常包括基本工资、航行津贴、劳务费等，综合收入较为可观。而轮机工程岗位，虽然工作环境相对艰苦，但由于技术要求较高，薪资水平也较为不错。船舶电子电气岗位，随着船舶自动化程度的提高，其薪资待遇也在逐步提升。相比之下，航运管理岗位的初始薪资可能相对较低，但随着工作经验的积累和职位的晋升，薪资增长潜力较大。

例如，在刚毕业入职时，船舶驾驶员的月薪可能在8000元以上，而航运管理岗位的月薪可能在5000元左右。

(2) 薪资增长趋势

从长期来看，航海类毕业生的薪资增长趋势较为明显。随着工作经验的积累、技能的提升以及职务的晋升，薪资会逐步提高。一般来说，在工作3-5年后，薪资会有一个较大幅度的增长。对于表现优秀的毕业生，晋升为船长、轮机长等高级职位后，薪资会实现跨越式增长。此外，随着航运市场的波动，如在航运旺季或市场需求旺盛时，船员的薪资也会相应上涨。

以船舶驾驶员为例，工作5年后，月薪可能达到15000元以上；晋升为船长后，月薪可能超过30000元。

2.2 工作稳定性

(1) 离职率分析：航海类毕业生的离职率相对较高^[1]。在毕业后的前几年，由于工作环境的艰苦、工作压力大以及家庭因素等，部分毕业生会选择离开航海相关行业。此外，一些毕业生在积累了一定的工作经验后，可能会转向其他相关但工作环境更舒适的领域。据统计，毕业后3年内的离职率可能达到30%左右。

(2) 影响工作稳定性的因素：工作环境是影响航海类毕业生工作稳定性的重要因素之一。长期在海上工

作,生活空间有限,与家人分离时间长,容易导致心理压力 and 孤独感。职业发展空间也是关键因素,如果毕业生看不到明确的晋升渠道和发展前景,可能会选择离开。家庭因素也不容忽视,如结婚、生子等,可能促使毕业生寻求在陆地上更稳定的工作。

2.3 职业发展空间

(1) 晋升渠道和机会:航海类毕业生在职业发展方面有着较为明确的晋升渠道。在船舶驾驶领域,可以从三副逐步晋升为二副、大副,最终成为船长。轮机工程领域,可从三管轮晋升为二管轮、大管轮直至轮机长。航运管理领域,可从基层管理人员晋升为部门经理、总监等职位。然而,晋升机会不仅取决于个人的能力和表现,还受到航运企业的规模、管理机制以及市场环境等因素的影响。在一些大型航运企业,晋升机制相对完善,机会较多;而在小型企业,晋升空间可能相对有限。

(2) 专业技能提升途径:为了实现职业发展,航海类毕业生可以通过多种途径提升专业技能。参加各类培训课程和考证是常见的方式,如船员适任证书的升级考试、专业技能培训等。此外,在工作中积累实践经验,向经验丰富的同事学习,也是提升技能的重要途径。利用网络资源学习最新的航海技术和管理知识,参与行业交流活动,都有助于拓宽视野,提升专业素养。

2.4 工作满意度

(1) 对工作环境的满意度:航海类工作的特殊性决定了其工作环境相对较为艰苦。船舶上的生活空间有限,设施相对简单,长期在海上漂泊,可能会面临恶劣的天气和海况。因此,毕业生对工作环境的满意度普遍不高。然而,随着船舶设施的不断改善和现代化,以及企业对船员生活条件的重视,工作环境的满意度在一定程度上有所提升。

(2) 对职业发展前景的满意度:对于职业发展前景,部分毕业生认为航运业的发展潜力较大,随着全球贸易的增长,对航海人才的需求将持续存在,因此对未来的职业发展充满信心。但也有部分毕业生认为行业竞争激烈,晋升难度较大,对职业发展前景感到担忧。总体而言,对职业发展前景的满意度呈现出分化的态势。

3 航海类毕业生就业面临的挑战

3.1 行业竞争压力

国内航运市场竞争激烈,航运企业众多,运力过剩的情况时有发生。一方面,大型国有航运企业凭借其规模和资源优势占据一定市场份额;另一方面,民营航运企业不断崛起,通过灵活的经营策略和成本控制,在市场中争夺业务^[2]。这导致航运市场运价波动频繁,企业利

润空间受到挤压,从而影响了航海类毕业生的招聘规模和待遇水平。随着国内经济结构调整和产业升级,对航运服务的质量和效率提出了更高要求。航运企业为了降低成本、提高竞争力,不断优化船队结构,采用先进的技术和管理手段,这也对航海类毕业生的专业素质和综合能力提出了新的挑战。

国际航运业的发展趋势和市场变化对国内航海类毕业生就业产生了显著影响。全球经济的波动、贸易保护主义的抬头以及新兴经济体的崛起,都导致国际航运市场需求不稳定。国际航运巨头凭借其强大的品牌影响力、先进的技术和管理经验,在全球范围内争夺市场份额,对国内航运企业构成了竞争压力。

3.2 人才培养与市场需求脱节

(1) 课程设置与实际工作需求的差距:当前,航海类专业的课程设置在一定程度上与实际工作需求存在差距。部分课程内容陈旧,未能及时跟上航运业的技术创新和发展趋势。例如,在航海技术专业中,关于船舶自动化驾驶、智能导航等新兴技术的教学内容相对较少;在轮机工程专业中,对于新型船舶动力系统和节能环保技术的介绍不够深入。此外,课程设置中理论教学所占比重较大,实践教学环节相对薄弱。学生在学校中缺乏实际操作和解决问题的能力培养,导致毕业后难以迅速适应工作岗位的要求。

(2) 实践教学环节的不足:实践教学是培养航海类专业学生实际操作能力和应对突发情况能力的重要环节。然而,目前一些院校在实践教学方面存在不足。实践教学设施和设备更新不及时,无法满足现代航运业的实际需求。实习基地建设不完善,与企业的合作不够紧密,学生缺乏真实的工作场景体验。实践教学师资力量不足也是一个突出问题。部分教师缺乏实际航运工作经验,在指导学生实践时存在局限性。同时实践教学的考核评价机制不够科学合理,难以准确评估学生的实践能力和综合素质。

3.3 船员职业特殊性带来的困扰

(1) 工作时间和劳动强度:船员的工作时间通常较长且不规律,尤其是在远洋航行中。船员需要按照船舶的航行计划和工作安排,轮流值班,长时间处于工作状态,容易导致身体和精神疲劳。此外,船舶在航行过程中可能会遇到各种恶劣天气和海况,这增加了船员的工作难度和劳动强度。在港口装卸货物时,船员也需要参与相关工作,确保货物的安全装卸和船舶的正常运营。高强度的工作和长时间的连续作业,对船员的身体素质和心理素质都是巨大的考验。

(2) 长期离家对生活的影响; 船员工作的特殊性使得他们需要长期离家, 与家人和朋友分离。这不仅影响了船员的家庭关系和社交生活, 还可能导致船员在心理上产生孤独感、焦虑和抑郁等问题。对于已婚的船员来说, 长期分居可能会影响夫妻感情和子女教育; 对于未婚的船员来说, 也会在恋爱和婚姻方面面临诸多困难。

4 提升航海类毕业生就业质量的对策

4.1 优化人才培养方案

4.1.1 依据市场需求调整课程体系

航海类专业院校应密切关注航运市场的动态变化, 及时了解行业对人才知识和技能的最新需求。根据市场反馈, 对课程内容进行优化和更新, 增加新兴技术和管理理念的教学, 如智能航运、绿色航运等。同时, 注重培养学生的跨学科能力, 如将计算机技术、数据分析等与航海专业知识相结合, 以适应航运业数字化、智能化的发展趋势。例如, 在航海技术专业课程中增加船舶智能导航系统的操作和维护课程; 在轮机工程专业中引入新能源动力系统的相关课程。此外, 还应加强英语、法律等基础课程的教学, 提高学生的综合素质和国际竞争力。

4.1.2 加强实践教学与企业合作

实践教学是培养学生实际操作能力和解决问题能力的关键环节。院校应加大对实践教学的投入, 更新和完善实验设备和实习场地, 为学生提供更多的动手实践机会。同时, 加强与航运企业的合作, 建立稳定的实习基地, 让学生能够在真实的工作环境中进行实习和实训。企业可以派遣经验丰富的船员和技术人员到院校担任兼职教师, 指导学生的实践教学; 院校教师也可以定期到企业挂职锻炼, 了解行业最新动态, 提高实践教学水平^[3]。通过校企合作, 实现人才培养与企业需求的无缝对接。

4.2 加强职业生涯规划指导

4.2.1 开展个性化的职业规划咨询

为航海类毕业生提供个性化的职业生涯规划咨询服务。设立专门的职业咨询机构, 配备专业的职业规划师, 根据学生的兴趣、能力和职业目标, 为其制定个性化的职业发展路径。咨询内容可以包括职业选择、职业发展阶段的任务、职业转型等方面。对于有创业意向的学生, 提供创业指导和资源支持, 帮助他们了解创业的流程和风险, 制定切实可行的创业计划。

4.2.2 提供实习和兼职机会

学校应积极与航运企业、港口等单位合作, 为学生

提供丰富的实习和兼职机会。通过实习, 学生可以提前了解工作内容和环境, 积累工作经验, 明确自己的职业定位。兼职工作则可以让学生在课余时间锻炼自己的能力, 增强就业竞争力。同时学校可以将实习和兼职纳入学分管理体系, 激励学生积极参与。对于表现优秀的实习生和兼职生, 企业可以优先录用, 实现学校、学生和企业的三方共赢。

4.3 完善就业服务体系

4.3.1 建立就业信息平台

建立专门的航海类毕业生就业信息平台, 整合各类就业信息资源。平台应包括招聘信息发布、求职简历投递、在线面试等功能, 为毕业生和用人单位提供便捷的交流渠道。同时, 利用大数据技术对就业信息进行分析 and 筛选, 为毕业生推送个性化的就业信息, 提高就业匹配度。此外, 就业信息平台还应提供就业政策解读、就业指导、就业技巧培训等服务, 帮助毕业生更好地了解就业市场和就业形势。

4.3.2 加强与用人单位的沟通合作

学校应加强与航运企业、海事管理部门等用人单位的常态化沟通与合作。定期举办用人单位座谈会, 了解用人单位的人才需求和招聘计划, 及时调整人才培养方案。邀请用人单位参与学校的人才培养过程, 如共同制定教学大纲、参与课程设计、担任实践教学导师等。通过合作举办校园招聘、专场宣讲会等活动, 为毕业生提供更多的就业机会。建立用人单位反馈机制, 及时了解毕业生在工作中的表现和存在的问题, 以便学校改进教学和就业服务工作。

结束语: 通过对航海类毕业生就业情况的全面研究, 我们明确了现状与问题, 提出了相应对策。但就业环境不断变化, 仍需持续关注并改进。未来应进一步加强各方合作, 优化培养与就业服务, 以应对挑战。相信通过努力, 航海类毕业生的就业质量将不断提升, 为航运业注入更多活力。

参考文献

- [1]王勇.航海类毕业生就业现状与对策研究[J].航海教育研究,2020,37(01):102-106.
- [2]张敏.提升航海类专业毕业生就业质量的策略探讨[J].教育现代化,2020,7(47):138-141.
- [3]李辉.航海类毕业生就业质量影响因素及提升路径[M].北京:海洋出版社,2020.