

转型背景下现代港口人才培养潜析——一线技能短板问题

郭建新 金国卫 王晓东

温州港集团有限公司状元岙港务分公司 浙江 温州 325700

摘要：世界经济处于蓬勃发展，各国激烈竞争的时代。我国集装箱吞吐飞速增长给港口的发展带来了机遇跟挑战。而港口的现代化的提出为这场没有硝烟的竞争提供了解决方案。我国的自动化集装箱码头经过20多年发展，成套关键技术方面已处于世界前列，为使我国保持在国际现代港口发展竞争中处于优势地位。进入21世纪，职业教育由扩张向高质量创新转变。这过程中人才的培养成为制约中国经济大力发展港城经济的重要环节。而为国家港口物流发展培养转型发展背景下，现代港口创新人才培养模式研究，是时代赋予我们的历史重任。

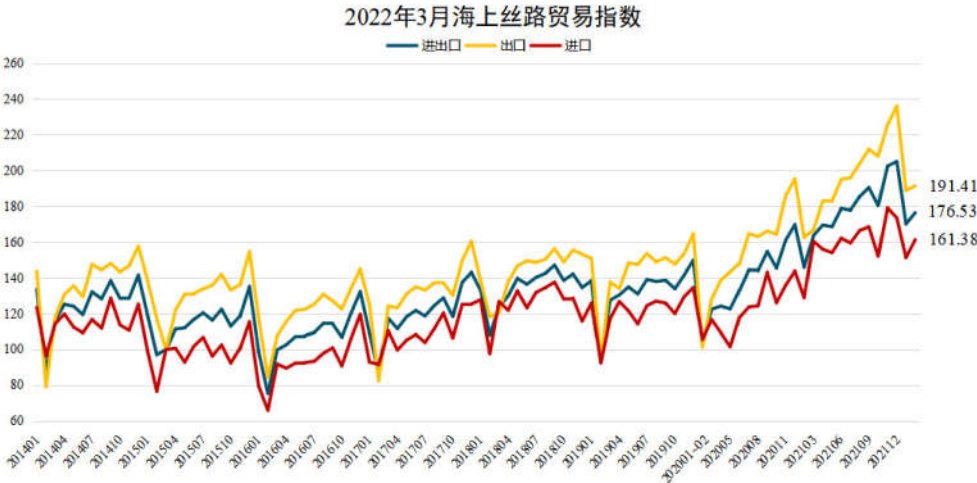
关键词：现代港口；创新人才；队伍建设；设施建设

引言：为确保我国港口在全球港口物流链的领先地位，国家推动起重装卸机械操作工职业培训和职业技能等级考核工作的开展。推出职业技能等级认定制度，适用于起重装卸机械操作工从业人员。在《国家职业技能标准·起重装卸机械操作工》（2018年版）的基础上，浙江省海港投资运营集团有限公司宁波舟山港集团邀请了全国起重装卸机械设计、制造、使用单位的专家及其他有关专家，共同编写了起重装卸机械操作工职业技能等级考核系列教程。

1 我国港口现状

1.1 我国港口贸易发展态势

以2022年举例，开年我国外贸实现了良好的开局，一季度更是取得了显著的成绩。港口发展在稳定经济大盘、保持经济运行在合理区间方面发挥了重要的作用。通过海上丝路贸易指数（STI）可以看出，我国进出口贸易在2022年3月份呈现出良好的态势，进出口贸易指数同比上涨7.75%，其中出口贸易指数同比上涨14.49%，进口贸易指数同比上涨0.60%。这些数据充分表明^[1]，我国外贸在应对疫情等挑战中表现出了较强的韧性和活力。



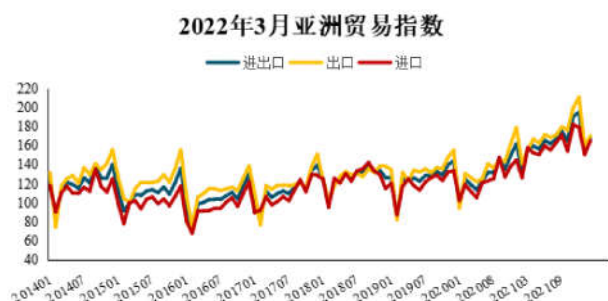
图一 贸易指数

从区域贸易情况来看，亚洲是我国最大的贸易伙伴之一。2022年3月，STI亚洲进出口贸易指数为167.50点，同比上涨6.95%。其中，出口贸易指数为170.14点，同比上涨9.39%；进口贸易指数为164.91点，同比上涨4.59%。一季度，我国与亚洲的进出口贸易额为7468.44亿美元，同比上涨12.57%，占我国进出口总额的比重为50.52%^[2]。

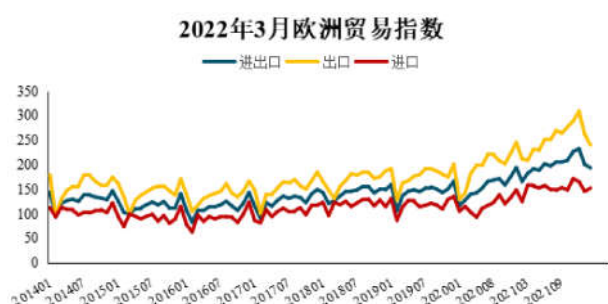
这些数据表明，我国与亚洲各国的贸易往来十分密切，对于稳定我国外贸发展具有重要意义。

欧洲是我国重要的贸易伙伴之一。2022年3月，STI欧洲进出口贸易指数为194.16点，同比上涨6.20%。其中，出口贸易指数为240.86点，同比上涨14.82%；进口贸易指数为152.69点，同比下跌3.90%。一季度，我国与欧

洲的进出口贸易额为2952.51亿美元,同比上涨15.64%,占我国进出口总额的比重为19.97%。这些数据表明,我国与欧洲各国的贸易关系也在稳步发展。

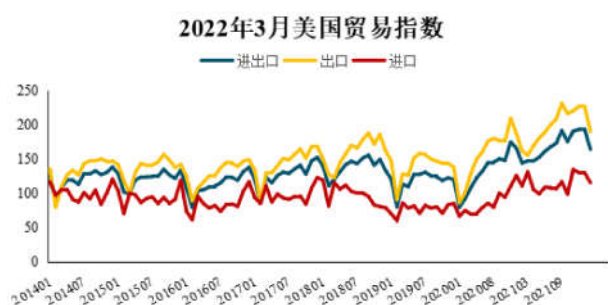


图二 亚洲贸易指数



图三 欧洲贸易指数

美国是我国重要的贸易伙伴之一。2022年3月,STI美国进出口贸易指数为164.28点,同比上涨11.77%。其中,出口贸易指数为190.21点,同比上涨22.38%;进口贸易指数为115.38点,同比下跌11.95%。一季度,中美进出口贸易额为1858.53亿美元,同比上涨12.13%,占我国进出口总额的比重为12.57%。这些数据表明,中美之间的贸易关系仍然保持稳定的发展态势。



图四 美国贸易指数

素材来源:航交所

1.2 现代港口的建设方向

港口正在从物流中转平台逐渐向智能化港口的信息综合物流方向发展。然而,港口物流的提升也对人才需求专业化提出了更高要求。现代港口面临的主要问题是缺乏高技能的专业人。由于人才的缺乏,无法支撑起数

字化背景下信息化与智能化港口的发展需求。

2 技能队伍建设存在的问题

港口的快速发展,离不开后备技能人才的培养,这正是港口竞争的核心所在。然而,与国外先进企业相比,我国港口在人才管理、招聘、建设、储备、使用等方面的理念仍存在一定的差距。

作为港口生产一线基础力量的技能人才队伍,是港口装卸效率、保证效益提升的主要力量,更是企业加速现代港口发展、实现企业效益提升的重要保障。然而,国内港口企业对技能人才培训投入不足、薪酬水平不高等问题导致人员流失严重。

2.1 基层员工没有学习积极性

绝大多数操作岗位员工缺乏学习积极性,被动参与公司培训的情况比较普遍,这使得学习的实际效果大打折扣。造成这种现象的原因有多种。首先,师资力量明显短缺导致无法兼顾新理论、新技术的学习和创新。由于师资队伍往往缺乏实际操作经验,所教授的知识与实际工作不匹配,导致员工学习积极性不高。其次,企业在人才培养方面往往偏重于管理人员及工程维修技术人员,对操作岗位员工重视不足^[3]。此外,操作岗位员工自身缺乏长远眼光,对参加培训的意愿不强。最后,操作岗位员工普遍存在学历偏低、技术等级普遍不高、工龄偏老龄化等问题。对新技术新设备的接受能力较差,不愿意进行等级报考占大多数。

表一 2022年温州港集团状元香港务分公司龙门吊班组技术等级表

技术等级	初级	中级	高级	技师
人数(个)	无	无	10	1

2.2 技能培养形式单一,员工接受度低

目前,技能培养的形式过于单一,主要以维修维护为主。由于日常工作没有接触到相关内容,导致操作岗位员工对培训内容的接受度较低。此外,持等级证人员比例低、高级工以上技能人才比例更少。造成这种现象的原因包括:导师带徒流于形式,工作繁忙导致技能帮扶无法取得实效;培训规模较小,导师不是操作岗位晋升导致培训质量普遍不高;以及企业注重生产效率,为不影响正常经营生产,企业内部的竞赛流于形式,无法激发员工技能提升的动力。

2.3 技能人才较为紧缺,流失比较普遍

目前,技能人才紧缺的问题较为普遍,流失现象也十分严重。造成这种现象的原因有多方面。首先,企业无法为技能人才的发展提供一个良好的交流平台和丰厚的待遇。其次,港口之间争夺技能人才的现象也十分严

重,拥有较强培养能力但待遇不够的企业成为人才流失的重地,这也使得这些企业在人才培养上的投入更少,进而形成恶性循环。最后,作业时间中夜班较多,影响健康,企业生产繁忙时往往加班加点,经常性通宵夜班,导致年轻人不愿进入这个行业。

3 现代港口的物流人才队伍建设

区别于传统港口物流的装卸、搬运、包装...,未来港口物流升级后,涉及的多方面变化。港口对人才需求量大,且呈上升趋势。而急需的复合应用型的港口人才,需求量更是逐年快速上升。

为进一步完善职业标体系,为职业教育、职业培训和职业水平评等活动提供科学、规范的依据,根据《中华人民共和国劳动法》等有关规定,人力资源社会保障部联合交通运输部制定了《起重装卸机械操作工国家职业技能标准》(以下简称《标准》)。在历经两年的努力下,各方专家根据《标准》要求,成功制定了理论细目表、实操标准,并编写了题库。2020年底,在各方的共同努力下,起重装卸机械操作工国家题库终审会暨总结表彰会在浙江省海港集团、宁波舟山港集团召开,标志着起重装卸机械操作工国家题库开发工作的圆满完成。

4 企业支持层面

(1) 提高技术人才的福利待遇,充分体现其个人价值,增强人才的荣誉感和组织归属感。

(2) 建立有效的激励机制,帮助员工找到自身的价值,规划职业生涯发展平台。根据实际情况,关注员工的职业生涯发展,制定具体的计划和措施。根据员工个人的特长及公司发展的需要,为员工提供相应的培训计划,使其不断更新自身知识、技能储备,提高对企业的贡献,实现共赢。马斯洛的需求等级论指出,人类最深层的需求是被尊重和自我实现。企业若无法满足员工的成就感,将成为人才流失的诱因。提供资源、平台及机会,既满足了员工的心理需求,也符合企业的利益,可创造属于双方的辉煌。

(3) 建立有效的沟通机制,通过定期举行讨论、沟通交流会等方式,胸怀若谷、开言纳谏,让员工与管理者进行全面、坦诚的双向探讨问题。对于切实可行的好意见予以褒奖,形成一种合作共赢的关系,共同营造出一种民主、进取的健康氛围。

(4) 让员工看到他们在企业中的发展前途,才能与其建立长期的合作伙伴关系,激发其工作热情,发挥他们的工作潜能。

(5) 选择高精尖人才。对现有的人才队伍中具有一定理论基础与专业技能的员工,鼓励其进行技术创新,并提供人力、物力、财力支持。创造有利于创新与深造

的环境条件,使公司高技术专业人才能够持续健康的培养发展。

5 校企合作层面

宁波市北仑职业高级中学与NBLX物流有限公司的合作培养港口物流技术技能人才的模式具有显著的借鉴价值。此模式以校企合作为基础,以学徒生培养作为核心。通过“企业面试+中考”的录取方式组建新班级,并由学校、学生本人、家长、企业签订为期三年的四方培养协议,同时物流公司会委派骨干人员担任副班主任。具体的实施路径如下:

首先,在中考前,学生和企业进行双向选择(企业进行面试),中考后,学生选择企业(填写志愿),校企结合中考成绩进行录取并注册学籍。入校后,校企共同培养、共同考核评价,学生和企业岗位学习、就业两次双向选择。

其次,学校会聘请企业的技术能手作为学校的专业带头人和课程负责人,由校企共同制定课程计划,开发符合港口物流特色、符合本地企业的教材。根据物流行业对人才的需求和企业实际需求制定相关教材。由此形成“互聘共用、专兼结合”的教学团队。

最后,按照校企共同制定的现代学徒制的教学时间安排,第一阶段主要教授专业基础;基本技能训练、物流文化、岗位基本知识、业务流程及操作规范、职场员工礼仪及素养等。第二阶段校企结合,每学期一个月到企业学习,委派教师协同管理,提供岗位和委派师傅团队,在学习过程中进行考核评价。第三阶段综合职业实践以企业生产为主,企业与学生进行双向选择,确定岗位和师傅以及企业岗位及待遇。

结束语:在未来的发展中,我们应坚定不移地实施科教强港、科技强港、人才强港的战略,不断完善技术工人培养体系,致力于打造一支技术技能型、知识技能型的技工队伍。只有通过突破传统的思维方式,凝聚力量,共同努力,我们才能在全球贸易物流链中保持领先地位。同时,新技术、新科技和人才培养的变革也将为港口带来无限的可能和新的机遇,我们应该积极拥抱这些变化,以实现港口的持续发展和提升。

参考文献

- [1]冷燃,孔令军.现代港口物流人才队伍建设研究[J].南方农机,2019(2):4-4,6.
- [2]张占英.从秦皇岛港现状谈港口企业人才建设与管理[J].河北企业,2013,(10):60-61.
- [3]唐思远.新基建背景下现代港口发展对策[J].水运管理,2021(2):1-4,4.