

航运人才激励机制的实践探索路径

周艳丽

华远星海运有限公司，上海市，200126；

摘要：本文聚焦于航运人才激励机制的实践探索路径。在全球航运业竞争日益激烈的背景下，人才已成为企业发展的核心资源，但当前航运人才激励机制普遍存在激励方式单一、忽视员工多元需求等问题，如过度依赖物质奖励，缺乏精神层面激励与职业发展规划支持，难以满足员工在成长、价值实现等方面的诉求。文章从物质激励、精神激励、职业发展激励等多个维度，深入探讨构建科学有效激励机制的具体策略，包括优化薪酬福利体系、完善荣誉表彰制度、搭建多元化职业晋升通道等。同时结合多家航运企业的实际案例，详细阐述激励机制落地后的应用效果，如员工积极性显著提升、人才流失率降低等。旨在为航运企业提升人才管理水平，吸引和留住优秀人才，增强企业核心竞争力提供有价值的参考。

关键词：航运人才；激励机制；实践探索；人才管理

DOI：10.69979/3029-2700.25.09.081

随着全球航运行业的持续发展，人才流失问题逐渐成为制约企业发展的关键因素。根据 2018 年上海航运交易所对 96 家企业的调研结果，航运企业员工的主动离职率已达到 18%，同比增加了 3 个百分点，反映出员工流动性不断加大。尤其在国有航运企业中，由于薪酬待遇相对较低、工作环境艰苦，年均流失率长期维持在 16% 左右。随着行业竞争的加剧，企业面临着高技能人才的短缺，这种人才流失趋势不仅影响了企业的运营效率，也对航运业的可持续发展构成了严重挑战。要解决这一问题，航运企业亟需从薪酬管理、职业发展、员工培训等方面进行系统性改革，提升员工的归属感和忠诚度。只有通过有效的人才管理策略，才能在激烈的市场竞争中占据一席之地，保持企业的稳定与发展。

1 航运人才激励机制的重要性

1.1 提升企业竞争力

航运企业面临着激烈的市场竞争，优秀的航运人才是企业竞争中脱颖而出的关键。通过建立有效的激励机制，可以吸引和留住高素质的航运人才，他们具备丰富的专业知识和实践经验，能够为企业提供高质量的服务，提高企业的运营效率和服务水平，从而增强企业在市场中的竞争力。

1.2 促进人才成长与发展

合理的激励机制能够为航运人才提供明确的发展目标和上升通道。它可以根据人才的不同阶段和能力水

平，提供相应的培训机会、晋升机会等，激发人才不断学习和进步的动力。在激励机制的引导下，航运人才能够充分发挥自己的潜力，实现个人价值的最大化。

1.3 推动行业创新发展

航运业正处于快速发展和变革的关键时期，数字化转型、绿色低碳发展等趋势倒逼行业不断进行技术创新和管理创新。激励机制作为驱动创新的“催化剂”，能够充分调动航运人才的积极性，鼓励其投身创新实践、提出新理念和新方法。

2 当前航运人才激励机制存在的问题

2.1 激励方式单一

目前，许多航运企业的激励方式主要以物质激励为主，如发放奖金、提高工资等。虽然物质激励在一定程度上能够调动员工的积极性，但长期来看，单一的激励方式容易使员工产生疲劳感，激励效果逐渐减弱。而且，不同层次、不同岗位的员工对激励的需求存在差异，单一的物质激励无法满足员工多样化的需求。例如，对于一些年轻的航运人才，他们可能更注重职业发展机会和学习成长空间；而对于经验丰富的老员工，可能更看重荣誉和社会认可。

2.2 缺乏个性化激励

航运企业中的员工具有不同的性格、兴趣和职业规划，呈现出多元化的需求特征。然而，现有的激励机制往往缺乏对员工个性化需求的考虑，采用“一刀切”的

方式进行激励。无论是薪酬奖励、晋升机会,还是荣誉表彰,都未能针对员工的差异化诉求精准施策。这使得激励措施难以契合员工期望,无法充分激发员工的工作热情。比如,有的员工热衷团队协作,企业却过度强调个人业绩;有的员工注重工作环境的舒适度与创新性,企业却未及时优化改善,导致激励效果大打折扣。

2.3 激励与绩效关联不紧密

在一些航运企业中,激励机制与员工的绩效之间缺乏有效的关联。绩效考核体系不完善,导致激励不能准确反映员工的工作表现和贡献。可能存在干多干少一个样、干好干坏一个样的情况,这严重打击了员工的工作积极性^[1]。例如,在某些企业中,奖金的发放主要依据员工的职位和工龄,而不是实际的工作绩效,使得努力工作、业绩突出的员工得不到应有的奖励。

2.4 忽视精神激励

部分航运企业过于强调物质激励,而忽视了精神激励的重要性。精神激励如荣誉称号、表扬、职业成就感等,能够满足员工的心理需求,增强员工的归属感和忠诚度。然而,在实际操作中,企业往往缺乏对员工精神层面的关注和激励。例如,员工在完成一项重要任务后,企业没有及时给予公开的表扬和肯定,员工的工作热情和积极性就会受到影响^[2]。

3 航运人才激励机制的实践探索路径

3.1 物质激励

3.1.1 薪酬激励

建立科学合理的薪酬体系是物质激励的核心。航运企业应根据不同岗位的职责、难度和市场行情,制定具有竞争力的薪酬标准。可以采用基本工资、绩效工资和奖金相结合的方式,其中绩效工资和奖金要与员工的工作绩效紧密挂钩。例如,对于船长、轮机长等关键岗位,可以设置较高的基本工资和绩效奖金,以吸引和留住优秀人才。同时,定期对薪酬体系进行评估和调整,确保其公平性和合理性。

3.1.2 福利激励

除了薪酬之外,福利也是物质激励的重要组成部分。航运企业可以提供多样化的福利项目,如健康保险、带薪年假、员工家属福利等。这些福利不仅能够提高员工的生活质量,还能增强员工对企业的认同感和归属感^[3]。

例如,为员工提供定期的体检和商业健康保险,让员工感受到企业的关怀。

3.2 精神激励

3.2.1 荣誉激励

荣誉激励是一种重要的精神激励方式。企业可以设立各种荣誉称号,如“优秀船员”“创新标兵”等,对表现优秀的员工进行表彰和奖励^[4]。通过公开的表彰仪式,让员工感受到自己的工作得到了认可和尊重,增强其成就感和自豪感。例如,在企业年度大会上,对获得荣誉称号的员工进行隆重表彰,并颁发荣誉证书和奖杯,同时在企业内部宣传栏展示他们的事迹,激励其他员工向他们学习。

3.2.2 情感激励

情感激励注重企业与员工间的情感联结与互动。企业管理者需主动关注员工工作进展与生活状况,建立常态化沟通机制,及时洞悉员工诉求,为其排忧解难。比如,在员工生日、婚育等人生重要节点,企业以定制化祝福、暖心礼品传递关怀;定期组织户外拓展、主题沙龙等团队活动,促进员工情感交流,消解工作压力,在增进同事情谊的同时,持续强化团队向心力与归属感。

3.2.3 中长期激励

除了短期的薪酬和精神激励外,航运企业还应关注中长期激励机制的建设。这类激励方式能够帮助员工看到未来的发展潜力,从而提升他们的忠诚度和长期贡献。具体来说,企业可以通过股权激励、长期服务奖励等方式,将员工的个人利益与企业的长期发展紧密结合。例如,为优秀员工提供股票期权或股权激励计划,随着员工工作年限的增加,激励的价值逐步提升,促使员工在长期内保持高度的工作投入。同时,企业还应为员工设计清晰的职业晋升路线图,使员工能够明确未来的职业发展方向和提升空间,从而增强他们的职业归属感与忠诚度。通过中长期激励,企业能够更好地留住关键人才,提升团队稳定性和整体执行力,从而为企业的持续发展提供强有力的人才保障。

3.3 职业发展激励

3.3.1 培训与学习机会

为航运人才提供丰富的培训与学习机会是促进其职业发展的重要手段。企业可以定期组织内部培训课程,邀请行业专家进行授课,提升员工的专业技能和知识水

平。同时,鼓励员工参加外部培训和学术交流活动,拓宽其视野。例如,为船员提供航海技术、船舶管理等方面的培训课程,为管理人员提供领导力、市场营销等方面的培训。此外,企业还可以设立培训奖学金,对学习成绩优秀的员工给予奖励。

3.3.2 晋升机制

建立公平、公正、公开的晋升机制,为航运人才提供明确的职业上升通道。企业应根据员工的工作表现、能力和业绩,制定科学合理的晋升标准和程序。让员工清楚地知道自己在什么条件下可以获得晋升机会,从而激发他们的工作积极性和上进心。例如,对于表现优秀的基层船员,可以逐步晋升为大副、船长等职务;对于管理人员,可以根据其管理能力和业绩晋升为部门经理、副经理等职位。

3.4 企业文化激励

3.4.1 营造积极向上的企业文化氛围

企业文化是企业的灵魂,对员工具有强大的凝聚力和激励作用。航运企业应营造积极向上、团结协作、勇于创新的企业文化氛围^[5]。通过企业内部刊物、宣传栏、微信群等渠道,宣传企业的价值观和文化理念,让员工深入了解企业的发展目标和使命。例如,企业可以开展“企业文化宣传月”活动,组织员工学习企业文化知识,开展企业文化主题演讲比赛等,增强员工对企业文化的认同感。

3.4.2 鼓励员工参与企业文化建设

员工是企业文化的创造者和践行者。企业应充分调动员工参与积极性,通过搭建多元沟通渠道,鼓励员工为企业文化建设建言献策。例如,设立“企业文化建设金点子奖”,对提出创新思路、可行方案的员工给予物质与精神双重奖励。这种全员参与机制,能让企业文化更贴合员工实际需求,增强员工认同感,使企业文化真正成为凝聚人心、激发活力、推动发展的强大动力^[6]。

4 案例分析:中远海运的人才激励机制实践

4.1 企业概况

中国远洋海运集团有限公司是一家具有多年历史的大型航运企业,业务范围涵盖国际航运、国内沿海运输等多个领域。随着市场竞争的加剧,集团意识到人才是企业发展的关键,因此开始积极探索科学有效的人才激励机制。

4.2 激励机制的实施

4.2.1 物质激励方面

该集团建立了完善的薪酬体系,根据岗位价值和员工绩效确定薪酬水平。同时,设立了多种奖金制度,如年终奖金、项目奖金、创新奖金等。此外,企业还为员工提供了丰富的福利,如补充商业保险、员工食堂、职工公寓、免费班车等。

4.2.2 精神激励方面

集团高度重视荣誉激励,构建常态化评先树优机制。通过制定科学的评选标准,从工作业绩、创新能力、团队协作等多维度综合考量员工表现。每年定期开展优秀员工评选活动,以表彰大会、荣誉证书、公开宣传等形式,对表现突出者给予嘉奖,充分发挥榜样示范效应,激发全体员工的工作热情与进取意识。

4.2.3 职业发展激励方面

为员工提供了广阔的职业发展空间,制定了详细的培训计划和晋升机制。定期组织内部培训和外部交流活动,鼓励员工不断学习和提升自己。员工根据自己的能力和业绩,可以在企业内部实现岗位晋升。此外,集团还注重中长期激励机制的建设,增强员工的长期忠诚度和稳定性。为核心岗位员工提供股权激励计划,将员工的个人利益与企业长期发展目标紧密结合。具体来说,集团为高层管理人员和技术骨干提供了股票期权等激励形式,以确保他们能够长期与公司共同发展,并激励员工更积极地参与公司的战略决策。此外,集团设立了长期服务奖励计划,对在公司工作多年并表现优异的员工给予奖励,从而提高员工的归属感和忠诚度。

4.3 实施效果

通过实施上述激励机制,该集团取得了显著的成效。员工的工作积极性和主动性明显提高,集团的运营效率和服务质量得到了提升。人才流失率大幅降低,吸引了一批优秀的航运人才加入中国远洋海运集团有限公司。同时,集团的市场竞争力也得到了增强,在行业内树立了良好的形象。

5 结论与展望

5.1 结论

通过对航运人才激励机制的研究和实践探索,可以得出以下结论:建立科学有效的航运人才激励机制对于提升企业竞争力、促进人才成长与发展、推动行业创新

发展具有重要意义。当前航运企业在人才激励方面存在激励方式单一、缺乏个性化激励、激励与绩效关联不紧密、忽视精神激励等问题。针对这些问题,可以从物质激励、精神激励、职业发展激励、企业文化激励等多个维度构建全面的激励机制,并结合实际案例不断优化和完善。

5.2 展望

未来,随着航运业的不断发展和变化,航运人才激励机制也需要不断创新和完善。一方面,要更加注重个性化激励,根据员工的不同需求和特点,制定更加精准的激励措施。另一方面,要加强激励机制与企业战略的结合,使激励机制能够更好地服务于企业的发展目标。此外,还可以借助先进的信息技术,建立更加科学的绩效考核体系和激励管理平台,提高激励机制的实施效率和效果。相信通过不断的探索和实践,航运企业能够建

立起更加完善、有效的人才激励机制,为航运业的发展提供强有力的人才支撑。

参考文献

- [1] 张国选. 河南交通投资集团绩效考核体系优化研究[D]. 郑州大学, 2017.
- [2] 周慧增. 企业人力资源管理存在的问题与结构配置优化[J]. 商展经济, 2020, (14): 90-92.
- [3] 张国兴. 新疆新越丝路有限公司员工激励机制研究[D]. 石河子大学, 2019.
- [4] 刘阳. 国有企业职工教育培训的优化路径[J]. 现代企业, 2024, (08): 156-158.
- [5] 周成茵. 加强新时代国有企业宣传思想文化工作的若干思考[J]. 东方企业文化, 2023, (S1): 1-3.
- [6] 闫军明. 邯郸市 L 软件公司知识型员工激励机制研究[D]. 河北工程大学, 2018.