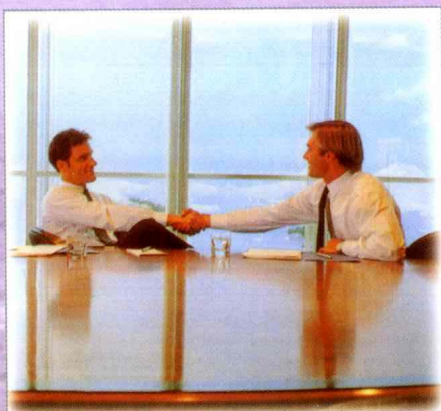


船 员 实 用 英 语 系 列 丛 书

(修订版)

# 船员应对船东面试实用英语

( 轮 机 部 )



张晓峰 编著

**PRACTICAL ENGLISH FOR SEAFARERS  
INTERVIEWED BY SHIOWNERS  
(FOR ENGINE PERSONNEL)**



大连海事大学出版社  
DALIAN MARITIME UNIVERSITY PRESS

船员实用英语系列丛书

# 船员应对船东面试实用英语

( 轮机部 )

Practical English for Seafarers Interviewed by Shipowners  
(For Engine Personnel)

张晓峰 编著



(修订版)

大连海事大学出版社

© 张晓峰 2009

图书在版编目 (CIP) 数据

船员应对船东面试实用英语. 轮机部 / 张晓峰编著. —大连: 大连海事大学出版社, 2009. 1

ISBN 978-7-5632-2265-0

I. 船… II. 张… III. 船员—英语—口语 IV. H319.9

中国版本图书馆CIP数据核字 (2009) 第001913号

大连海事大学出版社出版

地址: 大连市凌海路1号 邮编: 116026

电话: 0411-84728394 传真: 0411-84727996

<http://www.dmupress.com> E-mail: [cbs@dmupress.com](mailto:cbs@dmupress.com)

大连华伟印刷有限公司印装 大连海事大学出版社发行

2009年1月第1版 2009年1月第1次印刷

幅面尺寸: 140 mm × 203 mm 印张: 8.625

字数: 245千 印数: 1~3 000册

责任编辑: 杨子江 版式设计: 天水

封面设计: 王艳 责任校对: 沈荣欣

ISBN 978-7-5632-2265-0

定价: 30.00元 (含1张光盘)

## 内容提要

本书不但能作为船员面试应对策略用书，而且可以作为轮机英语口语的辅助教材，也可作为参加海事局职务晋升评估的轮机部船员的参考读物。该书设计的内容新颖，将东西方两种文化及两种船舶管理、船舶操作、船艺的新理念融会贯通。本书还可以作为上船前的阅读手册，特别是对新从业人员颇为有益。

全书正文分 6 个部分：

1. 解读面试现象；
2. 从海上经验和基本知识角度应对面试；
3. 管理级的常见问题；
4. 操作级的常见问题；
5. 支持级的常见问题；
6. 船员维权的法规依据。

特点为：借鉴 STCW 公约的模式，把轮机部船员分成 3 个层次，即管理级、操作级、支持级。管理级层次的知识点最多，除了管理级层次内容外，操作级和支持级内容也十分丰富。也就是说，全书的所有内容，管理级人员都需要掌握，而操作级层次除了轮机常识部分和 PSC 检查外，还应该熟悉支持级的内容；支持级层次的只需要了解有关资历内容、一般轮机常识、本职务相关内容即可。



## 修订版前言

自 2002 年 8 月始,经过几年的努力,又收集了一些面试技巧和面试文化的内容。结合读者对《船员应对船东面试实用英语》使用的反馈,以及当前面试中的一些热点,笔者将原书一分为二,分为“船长及驾驶部”和“轮机部”。针对航运业的发展和航海界面试的新变化,借鉴 STCW 95 公约的模式,将有关内容分为 3 个层次,即管理级层次、操作级层次、支持级层次。目的是使读者在使用时更加得心应手,有的放矢。

原来的某些内容由于时代的发展而被淘汰;但又有新的问题出现,如许多航海类院校培训模式自成体系,对社会发展和需要的跟踪不尽紧密,出现了人才培养的偏差,特别是理论重视有余,院校教学和教材中内容加深导致学科越来越“高雅”脱离实际操作模式的现象越演越烈,导致近年来以船东为主体的面试越来越盛行。这种现象在业界已经成为一种趋势,一些专门针对船舶各级人员应知应会的培训也应运而生,以填补他们在航海学历教育中应该教和学而没有掌握的薄弱环节。

笔者于 2004 年至 2005 年得到国家资助以访问学者的身份,前往瑞典留学进行专门的学习与研究,在此期间抽出时间重新审视我国的航海类院校英语教学的优势与劣势,并结合国外航海类院校海事英语教学的先进方法和理念,特别坚持当前航运界的人才对航运知识掌握中应强调的实用性、可操作性和简单化为指导模式,运用自己所学、所想,包括在国外进行的教学实践经验的总结,对本书进行了很大的改造,并郑重向喜爱本人拙作的读者承诺,在今后的几年,把自己对海事英语教学原创观点用著作的方式发表出来,以飨读者。

此外笔者近年来还多次参加各种形式的招聘会、船东大会等,对近期面试走向有了比较深入的了解,对面试文化的理解已经通过船员培训 and 其他方式被广大船长和船员所接受,许多人反馈,读了《船员应对船东面试实用英语》(船长和甲板部)一书后,不仅参加

面试的自信心大大提高，被用人单位录用的几率也大大提高，本书是继船长和甲板部出版近半年后又一部力作，系姊妹篇。

但笔者对船员朋友仍有一个善意的提醒，就是参加面试不要为了面试而面试，或者是抱有投机取巧的心理，更重要的是从中找出自己的不足和提高的方向，因此本书还是一个专业知识的再回顾、再提高的手册。它的内容新颖，许多前沿内容在国内轮机类专业的教材中和海事英语教材中都找不到。它还容纳了本人在船上工作对船舶整体认识和数名轮机长的宝贵轮机管理经验、从事海上一线工作轮机员在船上处理问题方法和对经历机损事故反思与教训的总结，因此，书中不但有知识和技能，还有经验和教训。为了使读者不断提高和完善自己而写作，是笔者最大的乐趣。

在本书编写中在原有基础上添加了许多新内容。本次编写中得到具有丰富轮机部船员面试经验的 Pacific Basin 公司的聂来宝轮机长、大连海达船务公司陈晓杰轮机长、鑫裕盛船舶管理有限公司王乃普轮机长，以及大连远洋运输公司邹文生轮机长、赵金文轮机长等多人的指导与帮助。加拿大籍英语老师 Thelma Ten Hove 和 Lorne Ten Hove 通读了全书并给出许多改进意见，并给全书英文部分录音。

真诚感谢广大船员朋友和其他各类读者群对本书的厚爱，笔者无以更多回报，只能将出国期间学习的先进船舶管理理念对比我国船员和我国航海类院校毕业生的薄弱环节，有针对性地整理出来，献给那些热爱中国航海事业的同仁和读者，期望中国海员能够真正体面工作，国外船东能够肯花高价聘用中国船员，使中国船员的工资待遇在近年内得到实质性的提高。

**编者**

2008年10月

## 前 言

自 1997 年先后做过“远洋船员如何适应现代英语要求”、“航海院校英语教学如何适应 STCW”、“对我国远洋船员英语语言能力评估”等课题研究之后，我们发现在评估过程中大多数船员有个共同愿望，希望航海院校的英语教师或专业课教师能在最短的时间内编写出一套适应船员特点的实用性很强的教材和系列参考书，以满足船员对英语提高的需要。于是自 1998 年起我们先后撰写了《船舶驾驶员实用英语口语》、《船员应对船东面试指南》、《实用航运业务英语函电》等书籍以满足广大船员的需要。此后有不少船员来信或来电希望我们进一步扩展领域，形成一套能为船员所用的系列性的、有参考价值的船员英语系列丛书，以便更好地满足航海人员在日益激烈的全球船员劳务市场上立足的需要。为此，我们与许多业内专家合作，准备在今后的一两年内陆续出版《船员实用英语系列丛书》，向读者上交一份满意的答卷。

该套丛书以英语语言为载体来传递最新的航海科技、技能、信息，强调“实用性、专业性、知识性”，主要涉及目前的航海英语教学和专业课教学相结合的知识点，而且该知识点又是近年来的热点如 PSC、ISM 等等。该丛书力求以英语语言为支点、以专业知识为杠杆、以船员需求和现实需要为契机，使之成为学习专业英语的有较高实用价值的参考书。

该套丛书希望打破传统的英语学习和教学模式，“学为所用、学有所用”，帮助船员在短期内在专业和英语两方面都有很大的提高，以适应国外船东面试和外派的需要。

**张晓峰**

2001 年春于大连



## 第一部分 解读面试现象

Decoding of Interview Culture ..... 1

### 第一章 船东面试新趋势

The Tendency of Interviews by Shipowners ..... 2

第一节 面试的形式 ..... 3

第二节 船东对船员的要求 ..... 4

第三节 面试涉及内容和面试理念解读 ..... 6

第四节 面试中的心态 ..... 6

第五节 面试题回答解读 ..... 7

## 第二部分 从海上经验和基本知识角度应对面试

The Points of Interview Based on Sea Experience  
and Basic Knowledge ..... 8

### 第二章 第一印象和资历

First Impression and Sea Experience ..... 9

第一节 寒暄对应试者举止的潜在考核 ..... 9

第二节 对面试人的称谓 ..... 10

第三节 面试时的穿着 ..... 10

### 第三章 船员资历在面试中的常见问题

Questions on Certificates and Sea Experience ..... 12

### 第四章 初踏社会就业者

First Entry to the Crew Pool ..... 22

### 第五章 救生、消防、防污染、基本安全、基本知识等共性问题

• Common Questions on Lifesaving, Fire Protection,  
Anti-pollution, Basic Safety and

Basic Knowledge of Navigation ..... 37

第一节 基本安全 ..... 37

第二节 熟悉船舶和机舱 ..... 50



第六章 轮机常规操作	
Questions for Engine Room Routines.....	65
轮机值班 .....	65
第七章 轮机基本知识	
Questions for Knowledge of Basic Marine Engineering.....	73
第一节 主机 .....	73
第二节 发电机 .....	79
第三节 辅助机械 .....	82
第四节 油类常见问题 .....	94
第五节 轮机自动化 .....	99
第六节 油船常见问题 .....	103
第三部分 管理级的常见问题	
Common Questions for Management Level of the Engine Department .....	112
第八章 对轮机长、大管轮口语的要求	
Oral Standard for Chief Engineer and Second Engineer....	113
第一节 对轮机长和大管轮英语口语的要求 .....	113
第二节 提高英语口语水平的手段.....	114
第九章 管理级实际问题	
Questions for the Management Level .....	117
第一节 航次准备、轮机长与公司沟通 .....	117
第二节 维修保养 .....	125
第三节 故障诊断	
Trouble Shooting.....	133
第四节 危险品基本知识、货物装卸.....	135
第五节 船员的上下级关系.....	136
第六节 风险评估 .....	140
第七节 办公艺术 .....	141
第八节 一般工程数的问题.....	142

## 第十章 海事法规的测试

### Knowledge on ISM/SMS/PSC/ISPS, Maritime Codes

and Conventions ..... 144

第一节 港口国检查 (PSC) ..... 144

第二节 安全管理和防污染规则 (ISM Code) ..... 150

第三节 安全管理体系 ..... 156

第四节 国际海上人命安全公约 ..... 161

第五节 国际海员值班、发证、训练标准公约 ..... 164

第六节 防止船舶造成污染公约 ..... 167

第七节 联合检查和附加检查 ..... 175

## 第四部分 操作级常见问题

Common Questions for Operational Level ..... 176

### 第十一章 船东对二管轮和三管轮的口语要求

#### General Oral English Standards for the Third Engineer

and Fourth Engineer by Shipowners ..... 177

第一节 轮机值班 ..... 178

第二节 重大操作 ..... 179

第三节 劳保工具类 ..... 187

第四节 应急响应 ..... 188

第五节 救生、消防类问题 ..... 190

第六节 辅助机械 ..... 197

第七节 执行命令与轮机长沟通 ..... 206

第八节 船舶保安 ..... 208

第九节 轮机工程材料 ..... 211

第十节 热工作业 ..... 213

第十一节 其他 ..... 214

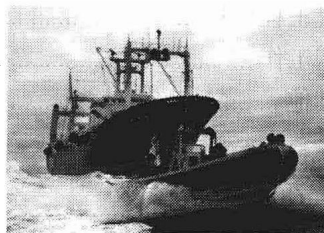
## 第五部分 支持级常见问题

Questions for Support Levels ..... 216

### 第十二章 支持级问题的设定和应对

Questions Setting and Reply for Support Level ..... 217

第一节	支持级的英语要求.....	217
第二节	机工长、机工、焊工、清洁工作职责.....	217
第三节	救生艇筏业务.....	219
第四节	维修工具安全使用.....	219
第五节	其他.....	227
第六部分 船员维权的法规依据		
	International Conventions for the Rights of Seafarers.....	230
第十三章 海事劳工公约		
	International Maritime Labour Convention.....	231
第一节	执行海事劳工公约的问题.....	231
第二节	中华人民共和国船员条例.....	240
附 录.....		242
附录一	被船东面试的同时你也要“面试”船东.....	243
附录二	影响国人在外国人心中形象的陋习.....	246
附录三	我国劳动者应该加入的主要社会保险.....	248
附录四	签合同的陷阱和影响船员合理流动的因素.....	249
附录五	船员管理公司管理层和船舶管理层介绍.....	251
附录六	在国外乘坐飞机和转机注意事项.....	254
附录七	“04规则”对船舶轮机员的升职要求.....	256
附录八	船员工资保管建议.....	260
参考文献.....		262



# 第一部分

## 解读面试现象

### Decoding of Interview Culture



面试，顾名思义就是通过会面、电话访谈等方式使得雇主和被雇用者彼此了解的手段。船东、船舶公司管理者，在把船舶这一价格昂贵的运输工具交给被雇用者之前要对应试者作“雇用风险评估”。从船东、船舶管理公司的角度对船员进行面试，无疑是运输生产、服务流程所必需的，也是避免风险的必要过程。船东面试通常都派出重要人员，如管理者代表、人事部经理、主管安全的船长、机务部门主管、船东的国外港口代表等等。

## 第一章 船东面试新趋势

### The Tendency of Interviews by Shipowners

对船员的英语面试在国内起源于 20 世纪 80 年代，当时只是针对中国的外派船员，其主要内容考虑更多的是船员的英语能力、交往能力、适应外派生活能力等。时过境迁，随着外派船员的增多，ISM 规则的引入，事故的不断增加，船东<sup>1</sup>对船员的不信任感增加。为了降低船舶操作风险，必须全面掌控雇用船员的状况，因此船东们纷纷把单一的船员管理职责从人事部转移给船员部、船员管理公司和在港指导人员等等。到 20 世纪 90 年代中后期，一体化的“麻雀”<sup>2</sup>公司不再养船员；大型的海运企业的船员管理与船舶管理分开，单独成立了船员管理公司，过去那种船东直接选用船员的链条中断。由于利益不同，船东对船员管理公司履行船员管理合同存在疑虑或出现信任危机，因此，不论是何种形式运营的船东，都不得不指派专人考虑如何遴选最适合自己公司的船员。根据可靠的市场调查，这些公司的船员管理人员往往以通用英语为工作语言者居多（如印度人、德国人、英国人、日本人、菲律宾人、韩国人等等），因此英语面试的现象悄然兴起。与此同时，航海类院校毕业生水平良莠不齐，具体表现在不能用英语语言沟通、专业意识差、初次上外派船不能适应船员岗位工作等诸多问题，因此对航海类专业学生的英语面试也于 20 世纪 90 年代末期在中国诞生。笔者通过与许多国内外从事过船员面试工作的人员交流，了解到他们的选员程序和思路，其中不少

<sup>1</sup> “船东”就是“船舶所有人”的习惯称谓，而“船舶所有人”更侧重于法学概念，由于海运业界普遍使用“船东”，故本书倾向于使用“船东”一词。

<sup>2</sup> 源自俗语“麻雀虽小，五脏俱全”之意。

热情者还提供了面试试题，也有不少试题是参加过面试的船员整理后送给笔者的。对这些试题，笔者通过查阅相关资料，在有关专业人士的大力帮助下，对其认真研究做成答案，希望广大船员朋友能够分享到这一成果。

## 第一节 面试的形式

面试是船东为了保证公司良性发展、保障船舶安全的必要的手段之一，面试分为进公司初步面试、升职前面试等等。而面试的方式又分电话面试、笔试面试、口语面试等等。

近年来，在中国采用电话面试的不多，只有美国的一些油船公司采用电话交谈的方式，测试被选船员的语言水平和业务能力，谈话内容也非常繁多，有专业、有社会活动、有经验经历等。笔试面试内容和形式更像船员适任证书考试，通常是面试人带来考题，或通过传真把考题传到被考人终端，要求被测试人限时交卷。此类形式的考核问题和口语面试或适任证书考试接近，由于篇幅所限，本书不再赘述。仅将目前最新的测试方式和应对方法介绍如下。

### 一、测试软件介绍

当前，成功进入中国市场的外国海事使用语言的测试软件有 Marlines（英国的一家培训机构的产品）和 Seagull（挪威一家培训机构的产品），而音像测试软件比较成功的是 Videotel（英国一家教育公司的产品）。如果测试你的软件是 Marlines，其主要特点是测试词的辨识和理解，非英语母语国家的特殊口音是测试的关键。如果有条件，最好能学习一下 Marlines 公司推出的《船员英语》（*English for Seafarers*）。如果你参加的测试软件是 Seagull，该软件的侧重点是用英语语言表述专业问题，测试应试者能否使用英语在船上工作。也就是说 Marlines 的软件更像是语言教学老师编写的，而 Seagull 更像是航海或轮机专业老师编写的。

这也充分反映出国外海事英语两大教学理念：一是英语为主、专业为辅，二是专业为主、英语为辅。

## 二、面试前的准备

首先要搞清面试人的文化背景、所从事专业等信息。面试前要查到上述信息并不困难，可以通过船东的国内代理合作伙伴、随身翻译、组织面试的中方公司等渠道。其实面试人不外乎是公司主管，或者主管航行安全的总船长或总轮机长。通常是航海技术或轮机工程专业的资深高级船员，下船后从事管理工作。该类人员在评估船员英语表述时主要看重船员对专业知识的深刻理解，以及船员的性格、敬业精神等，对船员的语言中的表现要素未必做详细分析；还有些面试人是英语专业毕业生，该类面试人对船员语言的评估非常在行，会通过船员回答问题中的语音、语调、语感、流利程度作出船员能力的判定。有些面试人和应试者曾同船共事过，这样的面试实际上并不取决于现在而是取决于以往面试人对应试者的印象。因此只要知道了他们的从业背景和文化教育背景就能解读其评判标准了。

## 第二节 船东对船员的要求

这个问题是航海院校、船东共同关心的话题，也是一个没有标准答案的问题，许多航海院校苦苦寻求办法，以期满足船东对航海类人才的需求，效果不明显。像业界比较有名的船东如日本邮船公司（NYK）、丹麦的马士基海陆公司（MAERSK）、挪威的斯考根公司（Skogen）为了能使人才更适应本公司的需要，通过院校代培和托管的方式，或者在国内高校成立专门培训机构，对其员工进行有针对性的培训。这种院校和企业合作办学的模式，其正面意义不容否定，然而任何事物都有正反两个方面。从负面来看待这件事，我们的航海类院校对人才培养模式与用人的航运企业多少存在脱节现象，我们的培养模式中有许多与企业要求相脱节之处。由于人为因素造成的海难、事故、险情，以及船舶管理

失当等,使得航运企业对船员和其培养的院校产生“怀疑”。为了保证船舶安全营运,考虑到船员的流动性,公司的船员管理工作无法做到长期密切监控船员,因此面试这个环节就变得尤为重要。

就船东而言,面试就是尽早地暴露应试者的弱点,通过评估选择合适的船员;就船员而言,就是通过面试达到被雇用的目的。通过面试尽量掩盖自身的弱项,感知自己的弱项,并在以后工作和学习中改进提高,也是船员参加面试的重要收获。那么,究竟什么样的船员是合格船员,从船员适应船东的角度出发,如果轮机部人员掌握了下列的知识、技能,至少 10 年内,将会在求职中立足于不败之地,将会成为船东挖空心思猎取的对象。

1. 良好的轮机管理知识和经验 (engineering knowledge and experience)。所谓的轮机管理知识主要是以在海事院校中学习的内容为依托、在航海实践中不断积累的,当然也包括学习他人的间接经验。

2. 良好的工艺技能 (workmanship)。工艺技能是指普通船员必须具备的维修工艺,如电焊、气焊、气割等工艺,车工工艺。

3. 计算机操作能力 (computer skill)。现代船舶操纵管理离不开计算机操作,如轮机长、大管轮的 PMS<sup>1</sup>管理、无人机舱数据管理都离不开计算机操作。有的船务公司面试通过后,公司培训的重要内容之一就是操作公司使用的各种管理软件。

4. 信息获得能力 (information acquiring)。所谓的信息获得能力就是要懂得通过不同的渠道获得就业信息,如什么公司招募船员、什么公司的工资待遇优厚等等。如果将来成为一名自由职业者,运用所有的信息资源如网上查询、电话问询、朋友同学介绍等,就成为你能否谋职成功的关键因素。

5. 海事法规(框架)意识 (legal concept)。所谓的法律是指船员不但要懂得 SOLAS、STCW、MARPOL 等海事公约和法规,还应该熟

---

<sup>1</sup> PMS, planned maintenance system 的缩写,中文是计划维护保养系统。



悉如劳动法、合同法等相关知识。

6. 领导能力（leadership）。轮机长和大管轮必须具备领导能力，领导好轮机部，其中领导能力中非常重要的一项是沟通（communication），因此领导能力也是面试中测试的重点内容之一。

以上所有的能力都需要用语言表现出来，语言能力本身包括英语能力、汉语能力和其他语言能力。

### 第三节 面试涉及内容和面试理念解读

其实说起来也简单，面试官通常是按公司的企业文化，以船舶安全、防止污染、人身安全等主要方面为基本宗旨，以用人公司的 SMS 操作体系为主线，全方位地考问船员。如果你在面试官的公司服务过，请你仔细回顾该公司的 SMS 体系文件，特别是涉及具体操作的第二卷以后的内容。面试基本面无非是基本资历+基本技能+专门船舶的专门业务经历+基本轮机技能。如果采用软件测试医疗急救、救生消防知识，工作安全也是必不可少的测试内容。面试中，船东通过船员的面试表现确定船员是否可用，其综合表现中，面试官对面试者进行综合评价，包括态度（attitude）、性格（personality）、沟通能力或语言水平（communication skill 或 English skill）、领导能力（leadership）、知识或者技能（knowledge/skills）、向上意识（self-motivation）、总体印象（overall impression）等等。以上结论是通过面试中观察被面试人的举止言行而得出的。具体体现有：是否戴墨镜、面试中是否有走神、是否有不耐烦的情绪、是否有自我陶醉、是否易怒等等。

### 第四节 面试中的心态

面试是真诚、平和心态的具体体现，切勿为了面试把本来是自己的弱点当作优点去说，如某学生明明是班级中学习成绩比较差的，自己硬