

重大突发公共卫生事件中“共享员工”应急雇佣模式探究

包宇睿

(中南财经政法大学 公共管理学院 湖北 武汉 430073)

[摘要]2020年初突发的重大公共卫生事件打破了原有的行业生态平衡,线下服务行业出现了“闲得慌”,而线上服务行业需求量剧增,出现了“用工荒”,这两种极端情况催生了一种应急雇佣模式,既减轻了线下服务行业的用人成本也缓解了线上服务行业的用工压力,实现了人力资源的互补。

[关键词]突发公共卫生事件;员工共享;应急雇佣模式

一、引言

2019年冬天,一场突发公共卫生事件打破了人们正常的生产、生活节奏,为了最大限度地控制风险,缩小风险的范围,政府采取了封闭的措施。人员被控制流动之后,线下餐饮、外贸、旅游等服务行业立即受到了冲击,处于春节时期的这些行业本该拥有较高营业额,却因为突发的公共卫生事件,面临裁员、倒闭甚至破产的境地。相反,由于居家隔离,人们对线上服务行业的需求量大大增加,而现有的人力资源规模并不能满足这一需求,从而出现了“用工荒”,线下服务业人员闲置与线上服务业“用工荒”两种情况共同催生一种新的模式,即“共享员工”。

如果把从业世界比作一把尺子,他的一头是就业,另一端连接的是失业,那么中间那段范围广、种类多的部分,就是零工经济。零工经济又可以理解为爱好经济、技能经济、按需经济或者共享经济(丁德泽,常宁,2020)。“员工共享”雇佣模式与共享经济有异曲同工之妙,该模式是指在特殊背景之下,一些暂时难以复工的中小企业将员工以共享模式进行短期人力输出的合作用工方式。员工共享的做法实现了员工在企业之间的临时流动,实际上是人力资源的再分配,成为国内企业进行积极自救的一次创新之举。

“共享员工”属于应急性雇佣模式,具备一定的时效性,在重大突发公共卫生事件背景下,发挥了不容小觑的作用。通过其人力资源的共享和互补,实现了多方主体共赢。(范海洲,丁仁船,2020)。从“共享员工”到“跨界员工”,这样“自我重组”的生产力,在重大突发公共卫生事件影响部分中小企业复工复产的当下,为企业用工提供了新的解决方案(郇言,2020)。当然,“员工共享”模式作为一种特殊背景下的新生事物也存在明显的风险隐患,最终能否实现企业与人才的双赢,还有很多实际问题需要解决,比如,沟通环节如何畅通、后续服务谁来跟进、双重用工主体可能产生的劳资纠纷等问题如何解决等(郇言,2020)。工资结算、应聘准则、安全培训以及业务能力均需要有更为详细的应对策略(林洁如,2020)。本文将从人力资源的角度探究“共享员工”这一模式亟须解决的问题以及将该模式作为企业长期用工模式的实现机制。

二、“共享员工”模式的缺陷与风险

“共享员工”应急雇佣模式是一定背景下催生出的新生事物,既然是新事物,必然发展的不够成熟,存在一定的缺陷和风险隐患。

目前“共享员工”的法律风险主要来自由于用工性质的模糊性而产生的员工对于新老雇主三方之间的权利义务归属不明确。特别是在员工工伤、劳动关系解除、竞业限制、商业秘密保护等几个方面,可能带来不确定性的法律风险。首先是员工在输入企业发生意外,产生工伤时,由于输出企业并未给员工缴纳社保也没有为其购买商业保险,所以员工的工伤需要输出企业的雇主配合,若老雇主不愿承担员工的工伤费用,则很容易产生劳动争议。其次是员工去到输入企业工作之后,可能更青睐输入企业的工作环境、工作时间、薪酬等,因此不愿回原企业工作,导致输出企业员工流失。再次是商业秘密保护方面的风险,输出企业是线下零售业,而输入企业为线上零售,员工在企业之间流动,不可避免的接触到一些商业秘密,这方面若没有在“员工共享”之前进行充分的沟通,那么很容易在之后的过程中发生争议和纠纷,给双方企业带来不同程度的经济损失。

除了法律方面的隐患,输入企业也要承担培训流失风险。接收输出企业的员工之后,输入企业要对其进行专业培训,帮助其更好的在输入企业开展工作,培训具有一定的成本,这部分成本由输入企业承担,但是培训之后的员工可能由于自身能力不足而无法进行培训效果迁移,不能高效率开展工作,或者刚刚适应新环境就结束了借用时间,这种情况会造成输入企业的经济损失,增加企业成本。

三、“员工共享”的优势及可行性

“员工共享”应急雇佣模式进入大众视野,必然有其合理性,其带来的积极效应主要体现在对社会、对企业以及对员工个人三个方面。

政府为了帮助企业渡过难关,维持社会经济稳定,出台了一系列政策,对企业进行减税降费、减免租金以及允许补办缴纳养老金等,为企业提供方方面面的救助。“员工共享”雇佣模式是企业进行自救的方式,在一定程度上缓解了企业的用工压力,同时也分担了政府的援助压力,有效实现了社会经济及民生保障的正常运转,维护了社会的稳定,安顿了民心,解决了一部分群众的就业问题,在一定程度上实现了劳动力的低风险流动。

企业则是该模式最大的受益者,“员工共享”应急雇佣模式解决了重大突发公共卫生事件背景下企业的用工问题,平衡了不同行业对于人力资源的需求。为线上服务业提供短期员工,满足了企业正常运转的需求,同时分担线下服务行业的闲置员工,降低该类企业的用人成本,减少“共享”的员工在所在单位的固定成本开支。其次,“员工共享”模式不仅仅能够解决企业的困难,在非特殊时期的企业淡季时,这种灵活就业模式也能发挥一定的积极作用。在企业淡季时,企业对于员工数量的需求下降,若是依然保持旺季时期的人力规模,则会造成不必要的人力成本增加。在企业旺季时,企业对员工需求量大,在短期内可能无法招聘到合适的员工,导致企业无法正常运转,在这种情况下,利用“员工共享”可以将淡季企业的

员工“共享”到旺季企业,平衡不同时期的用工需求,同时解决双方企业的困难,可谓一举多得。

对于员工个人来说,“员工共享”雇佣模式最大的好处就是解决员工闲置在家的收入问题。重大突发公共卫生事件背景下,部分企业无法复工复产,导致一部分人失去了收入来源,在输入企业“打短工”,能短期缓解自身的经济困难。同时,在不同的行业、不同岗位进行工作、接受培训能够在一定程度上提升专业能力、扩展专业知识,丰富自身工作经验,避免因长时间重复单一性工作造成的员工工作积极性下降、工作满意度降低。从长期来看,“员工共享”能够锻炼自己的能力,帮助提升员工在劳动力市场中的竞争力,提高自身价值。

当今互联网时代背景下,在线社交、移动支付以及电子商务的兴起,在很大程度上为“员工共享”雇佣模式提供了技术、信息、金融等方面的便利条件,为其发展提供了可行性。广大服务行业、知识经验可分享行业以及个人技能可分享行业又具有“共享”的天然优势,再加上90后、00后员工多元化的价值观和对灵活组织结构的要求,以及尚有余力的退休员工对工作的渴求,为“员工共享”模式提供了用人来源,综合作用之下,使得“员工共享”模式很有可能成为既能满足工作自由,又能降低企业成本的双赢模式。

四、“共享员工”模式的实践路径

(一)建立信任机制。“员工共享”的本质是“共”和“享”,这涉及两个不同主体之间的相互协作,实现“共享”的关键是双方的互信互通,需要企业之间建立信任机制,以信任机制的建立和完善来推动企业共赢,推动“员工共享”雇佣模式走得更远。企业之间要建立命运共同体意识,通过行业协会或者其他的方式形成长期的自助团体,同时,建立多元主体共同认可的、兼顾各方利益的、能够对多元主体进行约束的行为准则,主体之间做到互帮互助互信。目前,互联网新兴技术广泛应用,比如:大数据、云计算、区块链技术等,利用这些技术共享双方企业相关的信息资源,保障“员工共享”三方主体的有效沟通,在此基础上,才能更好的满足多元主体的需求,真正实现“共享”,推动“员工共享”雇佣模式走向未来。

(二)筛选优质员工。“共享”的员工需要接受企业的培训,使其更好的完成新工作,但在培训的过程中,由于员工自身能力不足,可能导致培训效果不显著,无法完成培训效果迁移或者由于员工接受新事物较为缓慢而不能适应新的岗位,这样不仅增加了输入企业的培训成本,也无法满足员工自身的需求。因此,在“共享”开始之前,企业需要对员工进行筛选,建立严格、有效的人才甄别机制,根据企业性质、企业文化、用工偏好、胜任力指标以及战略目标等,选择合适的员工,确保“共享”的员工都是优质资源,避免后续人岗不匹配、人人不匹配情况的发生,减少不必要的争议和纠纷,避免不必要的经济损失,保证“共享”的员工都能发挥自己所长,提高人力资源利用效率,达到输入企业与输出企业共赢的状态。筛选员工仅是人力资源管理的一个模块,除了筛选优质员工,企业更应该建立一整套完整的工作机制,完善整个人力资源管理程序,满足企业人力资源管理转换、人员角色转换以及简单培训、企业文化宣传、管理制度宣贯的需求。

(三)搭建共享平台。大数据时代背景下,共享经济已经融入人们的生活,比如:共享单车、共享电动车、共享汽车以及共享充电宝等都是共享经济的产物,在一定程度上,为人们的生活带来了便利。“员工共享”模式本质上与共享经济有相似的地方,该模式是暂时将员工“共享”出去,以缓解某企业用工短缺的问题,若能够为“员工共享”建立专门的“共享”平台,则能够很大程度上推动和规范“员工共享”模式的发展,使其在未来也能发挥作用,成为一种新型的趋势。建立的“共享”平台需要收集和掌握输入单位、输出单位的供需信息以及员工的相关信息,满足不同企业的用工需求,充分打通“员工共享”需求者、供给者以及员工本身之间的信息渠道,保障信息无障碍互通,吸引和促进更多的员工加入“员工共享”模式中去,满足企业短时间内劳动力过剩和劳动力短缺的问题,推动“员工共享”成为一种社会型协作模式,推动各企业、各行业之间互帮互助,同时改善行业氛围。

(四)完善相关法律法规。“员工共享”模式的长远发展需要完善相关法律法规,明确责任归属。目前,劳动合同法已就“非全日制用工”“劳务派遣”等灵活用工形式作出相应法律规定,保障灵活用工形式的稳定发展,社会保险法、工伤保险条例也对灵活用工形式的社保缴纳、工伤认定、工伤赔偿等作出规定。但随着用工形式的多元化,相关法律法规也需及时健全、与时俱进,政府要明确管理制度、保障措施、法律风险、责任归属等各种条款,灵活应对不同用工形式,解除企业与员工的后顾之忧,让新模式落地生根、走向未来。

五、结语

“员工共享”雇佣模式不应该仅仅是一种应急模式,这种模式具备成为未来发展趋势的潜力。大数据时代需要多元化的就业形式,未来工作体制、工作模式都处于不断变化之中,将会有越来越多的人发挥自身的优势,利用自身的空闲时间和精力在自己能做和想做的事情上,不需要“捆绑”在某一个企业。2019年政府工作报告中曾经提出,要“加强对灵活就业、新就业形态的支持”,灵活用工将是未来人

力资源供给的一个重大变化。

当然了,“员工共享”终究是一个新事物,新事物在发展的过程中必然经历一些曲折,“员工共享”这一模式目前还存在许多漏洞,应该明确好权利与义务的关系,解决好保险、协议问题,提前约定“共享”事项,对症下药是非常必要的,只有解决了这些问题,才能把好事办好,新模式才能更好的发展。

参考文献

- [1]丁德泽,常宁.关于“有个活”零工经济共享平台研究[J].中外企业家,2020(12):99.
- [2]高小进.期待“员工共享”模式常态化[N].昆明日报,2020-04-08(003).
- [3]安徽建筑大学公共管理学院,范海洲,丁仁船.共享模式缓解用工就业“两难”[N].安徽日报,2020-04-07(006).
- [4]郗言.乐见“员工共享”成为新业态[J].当代广西,2020(06):13.

- [5]姚亚奇.“员工共享”,打开企业用工新思路[J].决策探索(上),2020(03):36-37.
- [6]程方圆.“员工共享”实现双赢[N].甘肃日报,2020-03-06(010).
- [7]韩小乔.“员工共享”两不误[N].安徽日报,2020-03-03(005).
- [8]林洁如.“员工共享”或成共享经济发展新模式[J].新产经,2020(03):72-74.

作者简介:

包宇睿(1997-),女,湖北襄阳人,中南财经政法大学公共管理学院2019级硕士研究生,组织与人力资源管理专业。

基金项目:中南财经政法大学中央高校基本科研业务费专项资金资助(202051269)。

高三物理复习中提高学生建模能力策略探究

陈伟华

(山东省莱州市第一中学 山东 莱州 261400)

[摘要]新课标改革背景下,学科教学越来越注重对学生学习能力的培养,使其掌握有效的学习方法。高中物理科学模型包含着深刻的物理知识和物理方法,蕴含着深厚的物理教学价值。本文以高三物理复习教学为例,分析如何借助多种模型培养学生建模能力。

[关键词]高三物理;复习;建模能力;策略

高三是高中教学的关键阶段,学生进入高三后,面临即将到来的高考,学习压力明显增大。新课改下的高考特别重视与现代生产、生活实际的联系,与最新物理科技成果和热点问题进行联系。这对学生愿意理解以及建模能力提出了较高的要求,也为高三物理复习指明了方向。高三物理复习中提高学生建模能力,可以有效提高物理复习质量,让学生获得扎实的基础知识,优化思维品质,摆脱“题海战术”的困扰。从新课标中的核心素养角度来看,科学思维是其中组成部分之一,而科学思维中又包括模型构建要素,因此,提高学生建模能力也是核心素养发展的迫切需求。

一、建模与建模能力分析

(一)建模

要想提高学生建模能力,首先要对建模有充分的了解。一般物理建模教学过程包含建立模型、检验和完善模型以及应用模型等。

模型建立属于建模的第一步,首先要对所遇到的问题情境的组成成分和现象进行确认和描述,找出对应的模型;其次再根据建模目的对模型结果进行预测,解决可能出现的问题。模型检验与完善属于建模的第二步,完成建模后要进行分析、检验,并逐渐优化,当达成共识后,组织学生根据图线、图像和数学模型进行实验,感受知识探究过程。模型应用主要指在不同的情境中应用模型,鼓励学生完成作业。

(二)建模能力

能力是指完成一项目标或任务所体现出来的综合素质,建模能力则是在建模过程中所体现出来的综合素质,关系到建模的质量与效果。高中物理教学中学生建模能力主要包括两方面,其一,是学生对生活中物理现象过程,通过抽象、近似以及简化等方法形成基本物理模型的能力;其二,是在建立模型的基础上,进行有效组合形成整合模型的能力。在提高学生建模能力的教学中,教师要了解学生物理学习层次水平,并按照建模等级进行分层,以便实施针对性引导策略。

二、高三物理复习教学中提高学生建模能力的作用

其一,有利于促进物理课程改革的深化。新课标改革中特别强调培养学生核心素养的发展。物理学科素养是核心素养的重要组成部分,在高三物理复习教学中提高学生建模,是培养学生科学思想,提高核心素养的有效途径能够进一步深化物理课程改革。其二,有利于学生问题解决能力的提升。问题解决能力是学科教学的主要培养目标,也是高考考查的主要能力。建模能力为问题解决能力的提高提供了一个很好的思路,在教学中引导学生抓住主要因素,从复杂的生活情境中抽象出物理模型,总结解题规律。其三,有利于教师专业化水平的提高。通过引导学生归纳物理模型,帮助其掌握建立模型的方法,从而提高建模能力。在这一过程中,学生对物理学科知识的掌握程度不仅有所提高,还丰富了教学方法,收获学生对物理学习的感性认知,有利于进一步提高教师教学水平。

三、提高学生建模能力实践的原则

其一,科学性原则。必须以科学理论为指导,进行高三物理复习教学实践,提高实践方式、内容的科学性。其二,实践性原则。教师要将建模能力的提高合理融入教学当中去,引导学生在实践中形成建模能力,接受实践的检验。其三,过程性原则。过程是提高学生建模能力重点强调的内容,让学生在模型建构的过程中去体检思维的成长和建模方法的应用,依托生活情境、教材、试题等,优化教学过程。其四,适切性原则。在教学实践中要符合当前高三物理复习的要求,符合学生建模能力发展的规律,选取有利于归纳总结该模型特点的问题,助理模型建立。

四、高三物理复习教学中提高学生建模能力的策略

(一)引导学生梳理高中物理主要模型

以一轮复习中的曲线运动单元复习为例,主要章节包括曲线运动、平抛运动、圆周运动、向心加速度、向心力以及生活中的圆周运动等,其中所涉及的考点有运动的合成与分解、抛体运动、匀速圆周运动的向心力等,所包括的模型主要有小船渡河问题模型、绳(杆)端速度分解问题模型、平抛、类平抛运动模型、传动装置模型、火车转弯模型、圆锥摆模型、离心运动模型等。不同模型所包含的特点也不同,比如在小船渡河模型中,主要研究两大方向:渡河时间最短、渡河位移最短等,通过分析船和水之间的速度以及夹角等,找到最短时间与最短距离。在高三物理复习教学中,教师要围绕这些特点,引导学生学会建立物理模型。

(二)加强学生对模型的建构过程

以“圆锥摆模型”的建构过程体验为例,该模型对应的物理知识为圆周运动。首先展示圆锥摆实例,引导学生讨论“研究对象做什么运动?圆心、半径如何确定?由什么提供向心力?”等,通过生活实例引入,描绘物理背景,紧接着进行目的化、合理性设问,引导学生构建出基本物理模型,为建模方法的掌握奠定基础。其次,根据受力分析指导学生归纳总结圆锥摆模型,分析计算出圆锥摆的向心加速度、圆锥摆的周期等,对基本模型的相关特点进行掌握和认识。紧接着引导学生分析火车转弯、汽车转弯、飞机转弯等其他问题,实现对模型的拓展,促进该模型的深化理解和迁移应用。

(三)加强模型构建思想方法的引领和体验

笔者经过多年教学经验总结发现,提升学生建模能力过程中涉及的思想方法包括抽象法、类比法、理想法等等效替代法等。在运用抽象法建模时,要先科学分析事物的各个方面,提取相关属性,分析对研究问题的主、次要影响,科学取舍抽象核心属性。以远距离输电问题研究为例,由于输电线比较长,因此不能将电阻的阻止视为零。类比方法往往研究未知的模型,主要从现象出发进行推测,再将其与其他模型进行类比,构建新的模型。理想法对研究的物理对象进行抽象和理想化的过程,一般主要包括对象、条件、过程和实验,像质点、点电荷、理想弹簧等,其中理想化的实验条件有伽利略理想斜面实验等。等效替代法是指在特定的情况下,可以将分支看作整体,简化模型建构过程。为此,在教学中教师要注重对这些思想方法的渗透,让学生充分感受到物理模型建立的本质,从而提高建模能力。

结语

综上所述,高三作为复习的重要阶段,不仅时间紧,而且知识量大。要想物理复习教学中提高学生建模能力,教师必须充分了解物理模型,遵循教学原则,加强学生对模型的建构过程,加强模型构建思想方法的引领和体验等,消化与吸收物理知识的同时,掌握有效的学习方法,促进学生物理建模能力的提升,为今后科学学习奠定基础。

参考文献

- [1]杨君,付娟娟.物理模型建构能力的考查理念和思路——以高考物理北京卷建模型为例[J].中国考试,2019(05):45-49.
- [2]张彩霞.紧扣说明 立足实际 夯实基础 提升能力——谈高三物理第一轮复习[J].湖南中学物理,2018,33(11):67-69+35.
- [3]陆球.浅谈高中物理教学中学生建模能力的培养[J].物理之友,2018,34(07):28-31.