

浅谈快递包装存在的问题及对策

丁浩

(湖北文理学院 湖北 襄阳 441000)

[摘要]近年来,随着互联网和电子商务的发展,我国快递行业也随之快速发展,其发展势头迅猛,根据当前中国的市场来说,快递行业带动了经济的发展,极大的方便了人们的生活。然而,我国快递行业在发展中仍然出现了一系列问题,在快递行业快速发展的同时,巨大的交易量的背后,更多的人关注的是快递外包装能否起到保护商品的作用,却忽视了大量包装给生态环境带来的负担。本文分析了我国快递包装存在的主要问题,并提出了合理有效的解决对策,从而使我国生态环境得到改善。

[关键词] 快递行业; 包装; 生态环境; 解决对策

每年在“双11”“双12”以及年末购物狂欢节,包装箱、塑料袋、透明胶带等快递包装的巨大消耗。由于这些包装材料大部分不能回收和不能降解,形成了大量的资源浪费,引起了社会的广泛关注。根据北京印刷学院青岛研究院和中国邮政快递报社共同发布的2016年《中国快递领域绿色包装发展现状及趋势报告》,快递包装的数量均以亿计,快递包装过度、循环利用率低等现象普遍存在。

一、我国快递行业的发展

个人经过参考文献及自我思考,初步将其分为三个阶段。

(一)第一阶段——改革开放初期

我国经济百废待兴,寻求加快经济发展路径成为当时一代人的努力目标。快递业也经历了从无到有稳步发展,市场潜力巨大。40年前,书信、报纸等信件快递为主到现在形形色色的各种物品的邮寄,与时俱进的中国经济发展更使得快递业在中国大地风起云涌,快递业的年增长率远高于同年GDP的增长率。

(二)第二阶段——改革开放过后

随着改革开放的发展,同时不断改善的交通状况及信息管理技术的提高,中国快递业应运而生,中国第一家快递企业成立于1979年。例如:顺丰速运是一家民营区域性快递企业,于1993年3月在广东顺德成立,主要经营国际、国内快递业务及报关、报检等业务。在我国快递市场巨大潜力的驱使下,国内许多民营企业开办的快递企业,1993年,顺丰速运在广州成立,业务范围包括国际快递与国内快递。

(三)第三阶段——加入世界贸易组织(WTO)之后

进入21世纪,我国加入了WTO,我国电子商务的蓬勃发展成快递行业最大的推动力。快速增长的市场吸引着众多的参与者,我国民营快递企业数量庞大,增长速度惊人。据了解:2005年至2008年,快递业务量年均增长率达到27.23%,在这10年里,申通快递、圆通快递、中通快递、韵达快递等民营企业纷纷成立,占据一定的市场份额。随之而来的是,人们对快递的需求越来越大,导致快递行业占国民经济收入的很大比重。然而殊不知这些快递包装正慢慢的污染着环境,影响着人们的健康生活。

二、快递包装的影响

(一)快递包装影响人们正确的价值观

快递业务量大涨,同时产生大量包装垃圾:包装箱、编织袋、塑料袋、胶带。同时,快递包裹也存在大材小用的现象。多快递大纸箱里只有一个小盒子,外面包着厚厚的泡泡垫。

一方面,简单单薄的包装会让雨水浸湿物品、运输过程中颠簸损坏物品、买家对于自己心爱的物品因包装不牢固而不给店家好评、水果饭菜等食品无法保温保鲜;另一方面,选择环保可降解的包装,物料价格较高等。所以,商家为保证运输过程的安全,避免造成不必要的损失,一般都会采用塑料类非降解材料,把物品里外三层包装的密不透风。

(二)快递包装产生大量垃圾

人们对于消费者而言,忽视或不曾考虑丢弃的包装会何去何从。很多时候他们更在意的是拆快递那一刻的惊喜,包装纸盒、塑料袋、胶带都会随手丢进垃圾桶变为废品。据测算,我国平均每件快递的胶带使用量是0.8米,而国家邮政数据显示,目前每天产生的快递包裹数量约4500万到5000万,预计五年后这个数字将变成每天两亿单。而生产一吨纸需要砍伐17棵十年生大树,生产一吨塑料料,需要消耗3吨以上石油。这会给环境造成无穷尽负担,多方整治迫在眉睫。

(三)快递包装产生大量垃圾,无法处理

据国家统计局数据,2007年到2016年十年间,全国年垃圾清运总量从14841.3万吨增长到20362万吨,这其中,快递包裹贡献了不少垃圾。在我国特大城市中,快递包装垃圾增量已占到生活垃圾增量的93%,部分大城市则为85%至90%。这些包装垃圾以纸张、塑料为主,原材料大多源于木材、石油。不仅如此,快递包装中常用的透明胶带、塑料袋等材料,主要原料都是聚氯乙烯,这一物质埋在土里,需要上百年才能降解,对环境会造成不可逆转的损害,快递包裹的出来刻不容缓。

三、快递包装的解决对策

(1)包装企业需要不断提升自身的科技创新能力。我们常规的生鲜产品包装是用胶带封口的,如果改变箱子的设计,可以使用卡扣、魔术贴等固定箱体和盖子,然后使用面密封,这样可以充分发挥面密封的功能,也能取消胶带的内部纸筒是会被废弃掉的,如果增加胶带的长度,纸筒在成本和材料中的占比就会减少,从而达到减废降本的目的。同样缠绕膜的内部纸筒也是要废弃的,也可以按照同样的思路做改善,把内部纸筒做的更轻更薄,以达到减废的目的。

(2)快递包装技术部门企业应该努力拓展快递包装的应用技术范围,从智能包装的角度为快递业提供技术解决方案。如果快递公司能够做到在周转、分拣、运输、派送过程中完全杜绝野蛮操作,轻拿轻放、规范操作和码放,这样对产品的包装就可以简化50%以上的包装材料是可以取消的。快递企业应招募大批高分子材料技术人才,创新性的研究货物的包装、填充物、冷链EPP循环保温箱、打包胶带等。根据未来智慧物流发展的趋势,跨越高科技包装实验室的研究方向,主要对三方面进行研究:一、可以进行生物降解的环保材料;二、可以循环利用的高消耗包装材料的研究;三、可以增加运载空间使用效率的折叠材料。

(3)网店管理者减少快递包装使用量,使用更窄、更薄、更轻、更少的材料。例如:压缩商品的体积,以便使用较小的包装材料,如枕头、被子类商品,通过抽真空把体积压缩,体积变小,能节约三分之二的存储空间。有些商品可以依据其特性,选择合适的包装盒运输方式,如气球、救生圈、皮划艇等。一定是在未充气的状态下存储和运输,在使用环节充气,这样在存储和运输过程中。包装体积小,节省包装材料和运输成本。

(4)快递包装设计者,尽量减少边角料的产生,节省制造材料;在使用过程中避免辅助材料的浪费。消费者不要产生对环境有害的垃圾,将包装材料回收再利用,或者回收后用于其他方面,避免直接报废。回收供应商纸箱用于出货包装,减少新纸箱的投入量。既有利于保护环境、也能节约成本,在回收纸箱上贴上环保标签,和客户一起节能减排、保护地球环境;同时建立托盘的租赁、回收、自由交换制度,推广托盘联运有利于降低全社会物流成本,提升物流服务质量,同时也能够节约资源、保护环境。

总的来说,推动绿色快递的实现,需要消费者、电商、快递企业乃至整个社会的共同努力,只有这样,才能让绿水青山常在,功在当代、利在千秋。

参考文献

[1]马阿日娜,探讨电子商务环境下的物流管理创新[J].中国商论,2015(27)作者简介:

丁浩(1998年5月),男,汉族,湖北省十堰市竹山县人,专科在读,湖北文理学院学生。研究方向:物流管理。

无领导小组讨论在人力资源测评中的应用研究

陈夏璐

(重庆工程职业技术学院 重庆 402260)

[摘要]“无领导小组讨论”(Leaders Group Discussion,简称LGD)是近年来招聘单位在人员考察选拔时普遍喜欢采用的方式之一。它具有仿真性高、模拟性强、测评过程客观真实等明显优势,但是“无领导小组讨论”在实际的人力资源测评应用中,也存在各种问题,尤其对评委及适用对象的要求较高。本文将从“无领导小组讨论”在人力资源测评中的应用现状入手,浅析“无领导小组讨论”在实际应用中的适用环境及面临的问题,对“无领导小组”的使用提出策略研究,以便使“无领导小组讨论”得到更加广泛和有效的应用。

[关键词] 无领导小组讨论; 评价指标; 人力测评; 实际应用

近些年,世界上许多大型企业在外部人才招聘或者内部职务晋升时都选择使用无领导小组讨论法,甚至是在高校学生干部选拔或者一些机关事业单位干部招聘面试中,无领导小组讨论也开始被采用。根据应用心理学的研究,人的行为和工作效率都是在一定的工作环境中产生的,无领导小组讨论法,基于模拟了具体工作中,具有仿真性高、模拟性强,测评过程客观真实等独特的优势。

一、无领导小组讨论的理论概述

(一)无领导小组讨论的概念

无领导小组讨论(leaderless group discussion简称LGD)首次应用于第二次世界大战中,美国和德国军官的选拔。它将应聘者划分为不同的考察小组,一个小组大约有5-9名成员构成,不设主持人或者号召人,即所谓的“无团队领导”,将小组成员置于一定的模拟情境中,一般针对开发性或者争议比较大的问题,进行讨论研究。各小组成员可以在大约45-60分钟的时间内充分发表自己的观点和解决办法,面试人员一般在不干扰应聘者的地方观察。无领导小组是评价中心的常见形式之一,可以就除了对招聘岗位的专业背景知识进行考

察之外,也可就应聘者的综合能力如人际沟通能力、综合协调能力、影响他人的能力等进行考察,考察比较全面。

(二)无领导小组讨论的实用优势

无领导小组讨论作为一种有效的人力资源测评工具,和其它测评工具比起来,在实际应用中具有以下几个方面的明显优势:1.能测试出应聘者结构化面试中所不能测试出的综合能力或者职业素养;2.能使应聘者在无意识的情境中充分暴露自己各个方面的特点,包括应聘者的一些能力劣势,测试结果相对客观;3.能对不同应聘者的问题解决能力和行为选择进行具体的横向比较,有助于提高人力资源测评的有效性;4.应聘者的测评环境相对独立,使得面试官不能操控和主导应聘者,评价结果相对真实。

二、无领导小组讨论在人力测评中存在的问题

(一)测评要素界定

招聘者根据拟聘岗位对人才的能力素质要求,如言语表达能力、人际影响力、组织协调能力等拟定若干测评要素指标,并分为不同级别和权重。一般来说,测评的要素项太多容易导致应聘者注意力不集中,造成评估的不准确;要