

# 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,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

素项太少则容易造成评估的不全面,不具有代表性,甚至以偏概全,同时,测评指标的权重很难界定,如果备选题目有一道以上时,很难形成统一评分标准。

#### (二)讨论题目缺乏针对性

很多企业在无领导小组讨论中所采用的题目,都是直接照搬题库中的样题,缺乏与企业客观环境和具体岗位结合。

#### (三)应聘者的能力良莠不齐

参与无领导小组讨论的应聘者者大多数是到应聘现场后,面试官随机分组构成。应聘者的专业素养和综合能力良莠不齐,缺乏统一具体的评价标准,这同时会影响不同应聘小组的评价效率。

#### (四)面试官的能力良莠不齐

面试官一般是企业人力资源部成员或其他业务部门负责人,很少有企业会专门花时间选拔和培训招聘者。由于测评者本身对LGD的了解和使用能力有限,又没有经过专门的培训指导,对LGD的测评应用掺杂浓厚的个人主观色彩。

#### (五)耗费时间长且花费较大

参与无领导小组讨论的成员一般由5-9人构成,如果每个人都需要在测评中充分表达自己的观点,特别是在初次选拔应聘者,参与人数众多的情况下,测评耗时非常长,这不仅耽误企业工作,也会让面试官和应聘者有心理疲惫感,使得后期参与性大大降低。

### 三、无领导小组讨论应用策略

针对上述问题,招聘者在使用无领导小组进行人力资源测评时,可以从以下几方面入手:

#### (一)科学选择讨论题目

人力资源测评部门在选择无领导小组讨论的题目时应认真考虑,不能直接照搬招聘题库中的样题,在正常情况下,测评部门应该根据实际情况重新编制具有针对性的问题,且注意:1.无领导小组讨论的题目应选择争议较大的,这样小组成员才有机会充分表达自己的观点,才能形成智慧碰撞的火化;2.无领导小组讨论的题目除了考察综合能力以外,应与具体岗位要求的专业知识相结合;3.无领导小组讨论的题目难度适中;4.无领导小组讨论的题目应

具有实际工作中的典型性。

#### (二)根据岗位胜任素质模型设计评价指标和评分表

“人员—职位—能力”匹配原则始终是人力资源管理工作的依据,职位分析和建立岗位胜任素质模型是人才选拔和测评的前提基础和必要程序。使用无领导小组讨论进行人力资源测评,首先应当充分进行职位分析,“需要什么的人”这是第一步应该考虑的问题,然后根据职位分析的结果构建目标岗位的胜任能力模型,再根据岗位胜任能力模型设计评价指标,并对指标权重进行客观分配,为人力资源工作建立统一和具体的衡量标准,指导整个招聘和测评工作。

#### (三)无领导小组讨论应与其它招聘方式相互补充

无领导小组讨论对面试官和应聘者都有一定的适用条件,它更侧重于综合能力特别是团队协作能力的评判,如果招聘对象是岗位专业性比较强的时候,像生产一线的技术工人,或者财务部门的业务人员等,需要与其它结构化的免试相互补充使用。

#### 参考文献

- [1]吴国秋,刘莹.基于高职学生求职能力提升的无领导小组讨论式教学设计方案研究[J].现代职业教育,2018,0(14):19-19.
  - [2]赵栋鑫.基于BP神经网络的人才选拔模型设计[J].电子世界,2017,0(22):58-59.
  - [3]王培,王丽霞.独立学院高等数学竞赛人才选拔与培养机制[J].教育教学论坛,2018,0(6):159-161.
  - [4]石才贵.人才选拔,“设问”有说道[J].人力资源,2018,0(1):38-41.
  - [5]刘露.浅析企业人力资源管理的创新发展策略[J].中国商论,2017,0(15):83-84.
  - [6]姚岩松,刘泽,赵葆楠,苗群雁.多元概化理论在无领导小组讨论中的应用[J].中国人力资源开发,2013(13):57-61.
- 作者简介:  
陈夏璐(1987年7月—),女,汉族,重庆,重庆工程职业技术学院教师,硕士,讲师,主要研究方向:人力资源开发与管理。

## 高职院校实施专业导师教育模式的改革与实践

陈莹

(重庆工程职业技术学院 重庆 402260)

**[摘要]**导师制起源于英国,是一种以个性化、生活化为主要特点的人才培养制度。基于学生全面健康发展的需要,探索集体化与个性化教育相结合的教育模式改革,构建“辅导员+专业导师”的育人机制,实施“三阶段三递进”的职业素质培养。

**[关键词]**高职院校;教育模式;改革;实践

### 一、专业导师制产生的理念

随着高等职业教育招生规模扩大和招生制度的改革,导致高职招生生源呈现多样化、文化基础差异明显,表现学习习惯和行为规范不够好,“差等生”比例增多,个性化学生较多的特点。招生生源的变化必然带来教育方式的变革,以辅导员(班主任)为主体的集体化教育模式,一个人要面对几十甚至几百名学生,无法顾及每个学生个性化教育的需要,导致目前高职院校学生旷课逃学,因厌学而退学,违章违纪现象较多。基于提高高职大学综合职业素养,推行“辅导员+专业导师”的教育管理制度,创新集体化与个性化相结合的教育模式。通过专业教师的言传身教使学生更清楚地了解和知晓毕业后将要从事的职业岗位及职业技能要求,明确自己的学习目标和职业能力提升路径,通过导师制加深专业教师与学生之间面对面交流,更多关注特殊学生的学习生活,使优生更优,差生有进步,让每个学生都能成人成才,健康全面发展。

### 二、构建“辅导员+专业导师”学生管理新机制

#### (一)建立辅导员与导师分工协作的运行机制

首先在教职工中宣传实施专业导师制的目的和意义,强化每个教师都有育人职责的意识,专业导师与辅导员的工作是相互弥补,相互相成,相得益彰的关系,是对辅导员工作的进一步加强,共同服务学生的全面健康成长。为正确处理协调好辅导员与专业导师的工作关系,防止工作中扯皮推诿,出现工作秩序的混乱,制定了专业导师教育制度实施方案,明确辅导员与专业导师的分工职责,工作内容和工作要求,辅导员重点负责学生的政治思想教育和日常管理,专业导师重点负责学生的职业行为规范教育,学业规划指导和创新创业就业指导等工作,建立相互协调的运行机制。

#### (二)建立专业导师年度工作绩效考核管理机制

坚持每个教师都有育人的职责理念,鼓励每个教师都要参与学生教育工作,为保证专业导师制有序有效开展,建立完善的考核与激励机制,制订了专业导师年度工作业绩量化考核实施细则,把班主任或专业导师等公益性工作纳入教师年度绩效考核的工作内容,同时对专业导师制还制订了专门的管理办法,明确专业导师遴选条件,工作内容和工作要求,把学生旷课率、毕业生合格率、就业率等作为导师工作业绩的量化考核指标,对专业导师的工作绩效进行年度量化考核,对担任专业导师的教师按10元/月·生标准发放导师工作津贴,通过年度考核,当年工作绩效没有达到基本工作目标要求视为考核不合格的,扣减次年导师工作津贴,凡连续二年考核不合格的教师取消导师遴选资格,对导师工作成绩较突出的教师,给予一次性奖励,以此强化教师工作责任,调动专业导师的工作积极性和主动性,达到预期的工作目标。

### 三、创新“三阶段三递进”的培养模式

第1学年,公共基础课程学习阶段,以职业行为规范教育为重点,加强在作息规律、学习纪律、生活习惯、传统礼节等日常行为规范培养教育,养成良好的工作、学习、生活习惯。开展“五个一活动”,即每天锻炼一个小时,每个月读一本好书,每人参加一个以上社团活动,培养一项以上爱好特长,每学期参加一次社会实践活动,鼓励学生发挥个人特长,找回青年人发展的自信心和自我价值,努力提高综合能力。

第2学年,专业课程学习阶段,以职业和学业规划指导为重点,根据学生

将来从业岗位要求及学生个人意愿,结合学生的个性特点,指导学生做好学业规划,按照职业岗位群完成典型工作任务应具备的专业知识和基本技能,指导学生系统学习专业基础知识和基本技能,随时关注学生的专业课程学习情况,及时帮助学生解决学习过程的问题,掌握从业必要的知识和技能。

第3学年,实践能力培养阶段,以就业和创业指导为重点,专业导师认真分析所指导的每个学生的个性特点、需求意愿,利用专业教师丰富的工作阅历和行业资源优势,指导学生做好就业择业创业规划,帮助他们建立正确的价值观和就业观,到基层一线去,到祖国最需要的地方去建功立业,对于有学习潜力和愿望的学生,鼓励他们继续学习深造接受更高层次教育,对于打算毕业后直接就业的学生,指导和推荐他们找到人格与职业相匹配的工作岗位,有利学生将来职业发展。

### 四、正确协调处理好的几个问题

#### (一)生师比不协调的问题

随着近几年高职院校招生规模的增加,普遍存在生师比例不协调的问题,具有行业企业工作经历且符合专业导师遴选条件的更少,为了解决可遴选的专业导师数量不够的问题,从校企合作单位聘请从事技术岗位热心教育事业的工程技术人员担任校外兼职导师,要求每个月学生到企业或兼职导师到学校与学生交流辅导不少于1次,并按校内专业导师发放工作津贴,来自行业企业的工程技术专家能够更多地从企业文化和职业发展角度引导学生成人成才。

#### (二)专业导师主动性不强的问题

很多教师潜意识认为专业教师的工作主要是传授专业知识和技能,学生工作是学生专职管理人员的事,认识上的错误观点造成部分专业教师主动性不强。习近平总书记在北大师生座谈会上指出“大师,既是学问之师,又是品行之师,教师要时刻牢记教书育人的使命,甘当人梯,甘当铺路石,以人格魅力引导学生心灵,以学术造诣开启学生的智慧之门。”用习近平总书记的思想引导和教育教师,牢记教书育人是每个教师的根本职责的理念,并具体落实到教师年度工作目标和任务中,实施年度考核并与校内绩效工资和职称晋升挂钩,激励专业教师承担导师育人工作的主动性和积极性。

#### 五、结语

专业导师制通过3年多的探索与实践,取得较为显著成效。学生的旷课率、违纪率、流失率明显下降,毕业生合格率、就业率、就业质量和学生满意度都有明显提高。在专业导师实施过程中也还存在一些问题,有待进一步改进和提高。

#### 参考文献

- [1]张新科,王斌.高职专业导师制人才培养模式的创新设计[J].职教论坛,2012(5):80-82
  - [2]楚钊,马世来,宋宪华.高职院校实施专业导师制的思考[J].河南教育,2011(4):17-18
  - [3]侯清宇,斯松华.本科生专业导师制存在的问题及改进策略探索[J].教育教学论坛,2017(3):143-145
- 作者简介:  
陈莹(1971年-3月),女,汉族,重庆江津人,重庆工程职业技术学院 职员。