

“让员工笑着离开”是战略投资

吴启钱

人力资源的社会性和流动性，是现代商业社会的一个重要特征，所谓“铁打的企业、流水的员工”。员工会为寻求新的发展机遇而主动离职跳槽，企业也会因战略调整或经营不善而选择裁员。当然，劳动合同期限届满，或者员工违反企业规章制度被开除，或者企业违法辞退员工等，都会导致劳动关系发生重大变化。

在这个过程中，如何对待离职员工，尤其是让员工无论主动离职还是被裁下岗，都能“笑着离开”，成为检验企业格局与企业家智慧的重要标尺。

格局大的企业，有智慧的企业家们，往往视离职员工为曾经的战友而非包袱，以尊重与温情，善待离别。这种尊重不仅体现在言语上的客气，更体现在对整个离职流程的人性化设计上，从离职面谈的坦诚沟通，到职业推荐的后续支持，从合理的补偿方案到心理疏导的及时介入，每一个细节都传递着企业的温度。

“其实也用不着那么复杂，那么多繁文缛节。”一位大公司的HR对笔者说，“让员工笑着离开，其实非常简单，把答应人家的工资都给结清不就得了吗。”

这种超越法律的善意，并非单纯的成本支出，而是对企业长期声誉的投资。在信息高度透明的今天，企业对离职员工的态度会迅速在行业内乃至社会上传播，直接影响企业在人才市场乃至整个社会的声誉，他们在行业交流中的一句好评，胜过千万元。

然而，这看似最基本的履约

行为，恰恰是一些企业失守的底线。2023年10月，某地一公司以数十公斤重的硬币支付被辞退员工的补偿款，这种做法当然没有违反规定（公司称无规定不允许用硬币），但实际上却带有侮辱性质，即便结清了工资，对离职员工的尊严也造成了伤害，他还怎么能“笑着离开”！

实际上，法律规定只是底线，而非天花板。让员工笑着离开，意味着企业不应该仅满足于达到法律规定的补偿标准，而应尽可能地让秤杆向员工那端倾斜一点。

我国《劳动合同法》规定了经济补偿的标准为“按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资（即N+1）”，但好企业往往将法律的规定视为底线，而在此基础上提供额外支持。南方一家大厂停产关闭，1400多名被迫下岗的员工，无一人差评。这条热搜新闻中，“员工笑着离开”是最闪亮的“新闻眼”。原因则是，厂家的补偿方案是2.5N+1，此外还有5个月工资的就业支援金、1万元“贡献奖”和5000元“新征程奋斗奖”。这样算下来，一个工龄18年的老员工可能拿到40万左右补偿，远高于法定标准。

同样是这家工厂，最近一位员工因工伤离职，其家属带着律师到公司谈赔偿事宜。当律师看到公司HR递上的方案连“精神慰藉金”都列明在赔偿项目中

招聘广告，在企业危难时的一次援助，堪比核心团队的坚守。本文写作时，笔者刚刷到那家南方大厂的一个视频，视频上的文字说：“当厂区所有员工走完了，保洁大叔仍坚持浇完草坪，他舍不得这里的一草一木，更感激工厂的2.5N+1补偿，让他能够体面回家，老有所依。”镜头太远，看不清大叔的脸，但能想象他一定是含着泪却带着笑的。

去年5月份，受网络谣言影响，连续几天，宁波某食品公司所有门店的商品，被蜂拥而至的消费者一抢而空，库存告急、生产线告急、供应链告急、人员告急、资金告急……公司处于生死存亡的危机之中。但意想不到的事情发生了，从第二天开始，一批已经离职的老员工自发回到原来的岗位，在生产线加班、在门店顶岗、在仓库分拣搬运。公司老总的微信里，也陆续收到好几位前员工转来的款项，有几百的，也有几千的，一位员工在附言中写道：“虽杯水车薪，但我们都众志成城。”经过多方努力，公司迅速渡过难关，去年下半年以来发展势头更加迅猛。事后“复盘”，公司老总最感慨和感谢的，就是这批离职后不召而回、挺身而出的老员工。这些员工，当年在职时曾被善待过，离职时，也是笑着离开的。

同样是这家公司，最近一位员工因工伤离职，其家属带着律师到公司谈赔偿事宜。当律师看到公司HR递上的方案连“精神慰藉金”都列明在赔偿项目中

时，收起了原本准备好的争议条款，对委托人说：“签字，并笑着离开就可以了！”

劳动关系的本质，是价值共生的合作关系，而非单向的雇佣依附。企业与员工的关系不应随着劳动合同的解除而终结，人走茶凉。相反，离职员工是企业人才生态圈的重要组成部分，他们带着企业的文化基因在外发展，既可能成为企业未来的合作伙伴，也可能在积累新经验后回流，带来新思路新方法。更重要的是，善待离职员工能稳定在职团队——当员工看到老同事被铭记、被尊重，就会坚信自己的付出不会被遗忘，工作积极性与忠诚度自然提升，而这正是企业最核心的竞争力。

让员工笑着离开，不是成本超支，而是战略投资；不是情感泛滥，而是商业智慧。它需要企业放下“管理者本位”的傲慢，树立“伙伴共生”的理念，需要超越“流程化”的冷漠，注入“人性化”的温度，需要在法律底线的基础上“加菜加料”。当越来越多的企业能让离职员工带着笑容离开，当“好聚好散”成为职场常态，劳动关系将更加和谐，企业发展也将更具韧性。因为每一位笑着离开的员工，都可能成为企业未来的“摆渡人”；每一份传递出去的温暖，都将汇聚成推动企业前行的力量。

这既是对劳动价值的终极尊重，也是企业穿越周期、行稳致远的根本保障。

AI时代，教育改革的七个核心方向

徐扬生

人工智能时代来了，教育将受到最大的冲击。我认为，人工智能时代的教育改革应该有以下7个核心方向。

第一点，少“教”一点，多“育”一点。我们要把重心放在育人上，而在教书上。有智慧的人跟我们一般人，只有一个差别：他们知道得很少。因为知道很少，所以他们就能专注；因为专注，所以他们就能出成果。作为一个教育工作者，其实我们不用教学生太多的东西，只要把核心的东西教给学生就可以了。

第二点，应该重“理性”，轻“记忆”。我们要把教育的重心转移到培养理性的思辨能力上来，要培养学生的科学思维、科学精神。

第三点，增加实践环节，“践”能生“悟”。没有实践，就没有教训，也就没有经验。人工智能时代的教育，如果不重视实践的话，到最后会损失很多东西，得不到多少收获。我们要培养具有宏大格局的实践者，体验是AI时代首要的教育重点。

第四点，要培养创新人才，让学生学会提问。创新是一种文化，教育是这种文化的体现。人工智能时代最大的挑战就是如何培养创新人才。我认为，创新有

三个条件。一是不满足于现状。不满就要提出问题来，创新就是为了打破现状。人工智能时代的教育要教孩子学会提问，提问本身就是创新的一个元素。二是想象。如果没有想象能力，是无法创新的。想象是怎么来的？跟艺术有关，跟跨学科有关。三是自由。要有完全自由的、充分想象的能力。

第五点，要加强艺术教育。如果不懂艺术的话，生命的支点就没有了，情感世界就会塌陷。而在理性世界中，艺术是创造力的源泉，所以艺术教育非常重要。未来社会，可能会有一半的生活与艺术有关。

第六点，要文理融合，跨学科发展。文科和理科是一个世界的两面，不是两个世界。文理分科会造就理科严重缺乏人文素养，而在未来，人工智能是不分文理的，是跨学科的。学校的目标是提供完整的教育，启发学生完整的人格发展。从这个意义上讲，文理是不应该分科的。

第七点，观世界，才能有世界观。一个人的世界观很重要。但世界观怎么来的？世界观是从观世界中来的。AI时代的教育，要让学生们长见识，要有全球眼光，要有同理心，要有审视世界的能力。

来源：解放日报
【作者系中国工程院院士、香港中文大学（深圳）校长】

漫画角

像珍惜生命一样珍惜名节和操守

梁发芾

元代张养浩的《牧民忠告》写道：名节之于人，不金币而富，不轩冕而贵。士无名节，犹女不贞，则何暴不从，何炎不附，虽有他美，亦不足赎也。故前辈谓爵禄易得，名节难保。爵禄或失，有时而再来；名节一亏，终身不复矣。

古代最提倡名节、气节的思想家当属孟子，他说，大丈夫应该做到“富贵不能淫，贫贱不能移，威武不能屈”。官员当然应该重视名节，保持名节，不被富贵威武诱惑，不因卑贱和贫穷改变。

名节是清廉自守，不求私利。“一丝一粒，我之名节。一厘一毫，民之脂膏。宽一分，民受赐不止一分，取一文，我为人

不值一文”，这是康熙年间江苏巡抚张伯行为拒绝官场馈赠而发布的公告《禁止馈送檄》中的话。

当时官场流行各种陋规，下级官员和衙门给上级官员馈赠财物是潜规则。张伯行认为，下级官员孝敬上级官员哪怕一厘一毫的财物，都是民脂民膏。官员拿人家一丝一粒的好处，都会损坏名节，拿人一分钱财自己的名节就减损一分。

名节是坚持大义，奋不顾身。欧阳修说：“夫所谓名节之士者，知廉耻，修礼让，不利于苟得，不牵于苟随，而惟义之所处。白刃之威有所不避，折枝之易有所不为，而惟义之所守。其立于朝廷，进退举止皆可以为天下法也……故其为士者，常贵名节以自重其身，

而君人者，亦常全名节以养成善士。”官员的一切作为以道义为根本遵循，为了坚持大义，哪怕面前是白晃晃的刀刃也不回避，杀身成仁、舍生取义在所不辞。如果不符合大义，与道义正义有违，哪怕面对的是像折断一根小树枝那样简单易行的事，也坚决不做。立于朝廷的官员，进退举止都要做天下的楷模。

名节就是追求和坚持独立的人格与操守。陈宏谋说：“官虽至尊，不可以人之生命佐己之喜怒。官虽至卑，不可以已之名节佐人之喜怒。”哪怕是最低级的官员，也有自己独立的人格和操守，不能因为服从上级领导，就失去自己最为宝贵独立精神和人格操守。为了讨好上级、谄媚上级、取悦上级，

名节是奢侈品，但不是花钱就能买到，需要坚持不懈的长期修为。名节是易碎品，需要小心呵护，一旦失去，就难以修复，往往成为终身污点。



绿色银行

巫德华 绘

2026 生活甜美

田志仁 绘

笼中「怨」

刘志永 绘

学校劳动教育基地及其实践课程体系构建要义

骆海军 房鹏 罗慧 马仁锋

劳动教育是培养学生劳动观念、技能和情感的关键途径，对学生的全面发展具有深远影响。随着基础教育课程改革的不断深入，全面推进劳动教育，实现“五育”并举，成为提升学生综合素质、培育时代新人的重要举措。建立劳动实践基地，系统开设规范一体的劳动教育课程体系是时代的呼唤。

当前不少中小学建立了校内劳动实践基地，以推动劳动教育的常态化开展。学校应以此为平台，设立劳动教育课程，建立一整套课程实施、管理、评价体系，着眼于学生核心素养的培育，使学生在劳动中享受乐趣，掌握劳动技能，提高劳动能力。通过多学科融合，实现德智体美劳各方面的相互渗透，进一步推动劳动教育的系统化和规范化发展。

建立校内劳动教育课程实践基地。学校应该摈弃唯智育论，主动积极开设劳动课程，推行以实践为主的劳育方式，选择合适学段每日安排一节劳动实践课，使劳动教育真正扎根校园。为此需要建立课程落地的校内劳动实践基地，并挂牌管理。学校应积极整合校园边角空间，因地制宜，供学生开展劳动教育实践。有条件学校可配套建设阳光房，用于培育多肉植物与花卉，实现

室内外联动。绿化边缘区域可改造为乔木灌木栽培区，丰富景观与劳动内涵。学校还应对劳动区进行文化布置，配备必要农具，形成独立功能分区，为劳动教育的课程化、系统化开展提供坚实保障。

搭建校内劳动实践教育课程体系。学校应将劳动教育课程化，作为“五育并举”教育教学体系的一部分，打造“农夫课程”。通过丰富职业体验和参与生产劳动，使学生熟练掌握劳动技能，理解劳动创造价值的重要性。组建学校劳动实践基地领导小组，整体规划组织、实施、评估、宣传学校劳动实践基地的建设，纳入学校全方位育人的课程体系。具体包括制定劳动教育实践课程指南、劳动实践基地工作管理条例，明确相关人员的职责、任务、要求，以此保障校内劳动实践基地的安全运行。

推进校内劳动教育课程规范实施。学校应成立劳动教育课程实施小组，课程的实施可以分学段进行，以确保每位学生在学习阶段都能参与体验。为学生社团提供特定空间，鼓励社团成员自主开展活动，促进社团的建设和学生自主管理能力的提升。领导小组事先制订本年度课程方案，落实学生主体，按照方案有计划、有步骤地开展劳动实践工作，教授课程的老师为有相关特

长的校内教师，设置理论课程和实践课程。设立课程实施指南手册，学生应每日做好记录，学期结束交由老师做评定，形成完整的课程闭环。

丰富校内劳动教育课程形式。劳动教育课程应突破单一劳作模式，包含理论部分和实践部分。理论部分除农业种植基础知识外，可融入劳动文化史、现代农业科技简介、生态环境理念、劳动安全与工具发明演变等内容，并开展劳动价值观讨论、劳动审美与创作分享等互动环节，增强学生对劳动意义的深层理解。实践内容以蔬菜种植为主线，涵盖从识别本地常见蔬菜、了解生长周期与环境需求，到学习使用各类农具，掌握整地、播种、间苗、施肥、病虫害防治、灌溉与采收等全流程技能，让学生在多样化的劳动角色中深化体验。还可结合节气与校园生活，设计季节性劳动任务与科学、美术、语文等学科融合，开展观察日记、劳动摄影、田园诗歌创作等跨学科活动。

完善校内劳动教育课程评价。学校建立“农夫课程”考核评价体系，从劳动参与度、劳动技能评估、劳动环境卫生、劳动成果展示、劳动总结宣传等五个维度，对班级和个人进行课程评价考核。对评价优秀的班级和个人予以表彰，课程评价结果纳入学生社会实践和综合素质评定体

【作者单位：宁波市第四中学（前两位），宁波大学】

出游障碍

罗琪 绘