

提升职场竞争力的知识伙伴

震旦
AURORA

1971年7月创刊·发行52年11个月

名人讲堂

经营之圣——稻盛和夫
阿米巴经营 创造企业高收益

艺文飨宴

馆藏精粹赏析
明宣德 青花螭龙纹梅瓶



JUNE 2024 六月号 No. 635

大脑解锁

启动职场革命



在竞争激烈的职场中，通过创意发散，探索新的工作方式和策略。
让我们一同挑战传统，勇敢创新，打造精彩的职场生活。



加入读者群
订阅电子月刊

震旦月刊
AURORA MONTHLY

欢迎订阅

降本增效 安心守护



震旦安心印

办公文印解决方案



扫码了解功能详情

震旦
AURORA

上海震旦办公自动化销售有限公司 上海市浦东新区富城路99号震旦国际大楼36楼 全国服务专线:400-920-5168

Aurora Office Automation Sales Co.,Ltd.Shanghai | 36F,Aurora Plaza,No.99,Fucheng Rd.,Pudong new district,Shanghai | Service Hotline:+86-400-920-5168

科技驱动下的职场变革

在这个瞬息万变的时代，无论是个人还是企业，都面临着前所未有的挑战和机遇。职场革命正兴起，这次的封面故事“大脑解锁，启动职场革命”将带您了解这场变革背后的重要因素。

首先，我们探讨大脑如何在学习和成长中扮演关键角色。斯坦福大学教授裘·波勒指出，“髓鞘”在强化神经讯息传递过程中的重要性。全世界专家们能在各领域脱颖而出，成功背后靠着不断练习和“髓鞘”层层包覆的支持，也就是拥有“超级神经回路”。而如何发展出这样的超级神经回路呢？答案是挑战极限，不怕犯错，唯有不断推动自己，才能达到更高的境界。

我们邀请知名人事专家林由敏提出对于职场变革的见解。她表示，在这个科技高速发展的时代，职场工作的形式和方式正在快速演变。企业与个人皆需要不断提升和调整团队与自身工作方式和策略，以适应新的环境和要求。

在乐活人生单元中，随着时序来到夏季，我们探讨空调病的问题，并提供实用的建议和解决方案。为了预防空调病，建议适当调整空调温度，并保持室内空气流通，以维护身心健康。

最后，我们希望这期内容能够带给您启发，帮助您在快速变迁的时代中，找到属于自己的方向和节奏。每一次改变都是成长的契机，让我们一起迎接职场革命的新时代。 **A**



编辑聊天室

《震旦月刊》主编

苏美琪 Maggie Su

震旦月刊

AURORA MONTHLY

1971/7/1创刊 · 2024/6/1出版

创刊人 陈永泰

发行 震旦(中国)投资有限公司

发行人 孙大成

地址 上海市浦东新区富城路99号

震旦国际大楼36楼

网址 www.aurora.com.cn

主编 苏美琪

企划 黄玲琳、于蒂、袁媛

信箱 marketing@aurora.com.cn

电话 021-58408888

传真 021-58798889

设计 曲文莹

监制 震旦云(上海)科技有限公司

本刊物使用环保C Ecopure油墨印刷，使用环保纸袋包装寄送。

本月刊为公益发行，分享经营管理及艺文欣赏知识，其文章均为作者之意见，不代表本公司之立场，文责亦由作者负责。版权所有，非经本公司书面同意，不得转载本刊任何图文。本月刊所使用之商标或著作皆属权利人所有。



四川峨嵋山有“震旦第一”石碑，“震旦第一”为震旦人共同追求的目标。

震旦
旭日东升

“震旦”是东方日出之意，象征着光明与希望，震旦集团承袭源远流长的历史脉脉，有如旭日东升，散发着蓬勃的朝气与跃升的动力，为追求现代文明而努力。

震旦月刊

AURORA MONTHLY

No.635

JUNE 2024



A p.16

职场工作的形式和方式不断地演变，改革和创新已成为不可避免的趋势。

E 编辑台上 EDITOR'S WORDS

- 01 科技驱动下的职场变革
文/苏美琪

M 大师专栏 MASTER COLUMN

- 04 零工伤比高利润重要！
文/艾美·艾德蒙森

M 大师轻松读 MASTER 60'

- 08 善用练习和想象
文/大师轻松读

COVER STORY

以大脑为核心，启动智能潜力，塑造一个充满创造力和机遇的未来职场；从今天开始，改变明天。



C 封面故事 COVER STORY

- 10 智能启动 重塑未来职场

序言/苏美琪

- 12 大脑解锁的学习金钥
不怕犯错 增强大脑成长

文/裘·波勒

- 16 从好到更好的成功关键
迈向职场变革新纪元

文/林由敏

C 名人讲堂 CELEBRITY TALK

- 20 经营之圣——稻盛和夫
阿米巴经营 创造企业高收益

文/稻盛和夫

M 职场观点 MANAGEMENT

- 24 猎头专家帮企业找到好人才
创造企业、人才、猎头 互利三赢

文/晋丽明

E 永续未来 ESG

- 28 你知道几个呢？
可持续发展领域流行术语

文/可持续发展经济导刊



A p.20

经营之圣——稻盛和夫



A p.32

采用强化玻璃板构成的消防站，呈现建筑通透感。

D 玩味设计 DESIGN

- 32 普立兹克建筑奖系列专题②
梦幻艺术山丘 创造公共建筑新体验
文／李俊明

L 乐活人生 LOHAS LIFE

- 36 天热狂吹空调 小心吹出“空调病”
六招改善空调病
文／林欣怡

A 跃升震旦 AURORA NEWS

- 40 震旦集团荣获智慧办公创新奖
分享企业降本增效数字化转型实践
文／震旦集团



- 42 一起坐享“松弛感”
震旦发布新品Angle K沙发、
Airsys人体工学椅
图·文／震旦家具

- 44 米兰展新品
意式美学与人体工学的融合
图·文／AURORA ESTEL

A 震旦博物馆 AURORA MUSEUM

- 46 震旦博物馆AM NEXT艺术项目
“共同的生产”和“未尽之言”
图·文／震旦博物馆

A 艺文飨宴 ARTS PLAZA

- 48 古器物学讲座——认识元青花瓷专题⑤
多元风格之元青花
图·文／吴棠海
- 52 震旦博物馆出版丛书介绍
藏品图录
图·文／震旦博物馆
- 53 馆藏精粹赏析
明宣德 青花螭龙纹梅瓶
图·文／吴棠海

L 爱心公益 LOVE ACTION

- 54 阳光公益 与你同行
震旦集团向上海杨浦阳光
社服中心捐赠家具物资
图·文／震旦集团



AMY C. EDMONDSON

艾美·艾德蒙森

文/艾美·艾德蒙森 (天下杂志出版社提供)

零工伤比高利润重要!

哈佛商业学院教授

Thinkers50全球名列第一的管理大师、哈佛教授艾德蒙森，将累积25年来研究错误与失败的成果分享给读者，学会分辨失败类型与应对方式，面对意料之外的事情，采取适当的方法，并承担足够的风险，对利害关系保持清楚的认知，除了避免可预防的失败，也从失败中学到经验教训，驾驭不确定的未来。

对于那些通常有 SOP，却常因疏忽大意而犯的失误，我们称之为“基本型失败”，尽管人们很容易认为基本型失败是日常琐事，因此不太可能在时间或金钱投资上带来回报，但事实上，减少错误的潜在好处很大。

欧尼尔 (Paul O'Neill) 在

1987年10月出任铝制造商美铝公司 (Alcoa) 执行官时就明白了这一点。欧尼尔的职业生涯起步于退伍军人事务部 (Department of Veterans Affairs) 以及政府管理和预算局 (Office of Management and Budget)，他似乎不太可能成为这家跨国公司的领导者，而当他第一次站在华

尔街附近一家饭店举行的记者会上更让人们加深了这种印象。

以零工伤为目标

杜希格 (Charles Duhigg) 在他鼓舞人心的著作《为什么我们这样生活，那样工作?》(The Power of Habit) 中记述，欧尼尔在

ONDSON

// 公司各级员工全力以赴，培养“可爬上巅峰的习惯”，才能实现劳工安全，这种习惯将会正面影响生产品质、正常运作时间、盈利能力。//

向投资者和分析师发表讲话时一开场就说道：“我希望和各位谈谈劳工安全。”也许大家本以为会听到有关库存、市场前景、资本投资或地域扩张计划的资讯，现场陷入一片愕然的沉默，欧尼尔继续说道：“每一年，不少美铝员工因为伤势过重，不得不请一天假。”杜希格幽默地记载，一位投资者跑去打电话，告诉他的顾客：

“美铝董事会找了一个发疯的嬉皮士掌舵，他会搞垮这家公司。”这位投资者建议他的顾客立即卖掉手中持股，
“以免其他与会券商捷足先登，打电话叫顾客赶紧抛售美铝股票。”

值得注意的是，美铝在1987年并没有出现“安全问题”，他们的安全纪录比大多数公司都要好，“尤其考量到我们员工的工作条



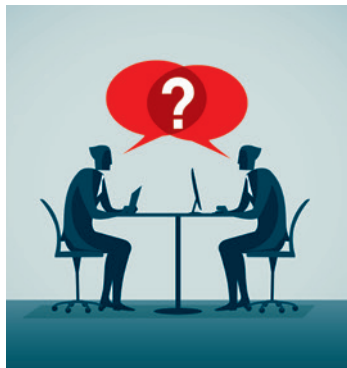
件，”正如欧尼尔当天在饭店宴会厅解释的那样，“包括得接触一千五百度的高温金属、可能惨遭断臂的机器。”考虑到这个生动的画面，欧尼尔设定了一个雄心勃勃的目标：“我打算让美铝成为最安全的公司之一，我打算以零工伤为目标。”

欧尼尔知道，只有公司（各级）员工都全力以赴，培养他所谓“可爬上巅峰的习惯”，才能实现劳工安全，这种习惯将会正面影响生产品质、正常运作时间、盈利能力，当然也包括股价。注重细节是这种卓越习惯的核心，每位员工都愿

意抵制不安全的做法，并指出其他人看似微小的错误。

（是的，这确实意味着欧尼尔如果想实现目标，就必须创造一个心理上安全的工作场所。）

要怎么做呢？首先，欧尼尔邀请员工畅所欲言，提出所有关于安全或维护方面的建议。他还给每位员工发送了一封备忘录，上面写着他的个人电话号码，告诉员工如果他们的经理不遵守安全规定，就给他打电话。当有人这样做时，他会感谢对方，并采取行动。为了帮助管理者建立心理安全的环境，他鼓励所有人每天问自己，团队中的每名成员是否都能同意以下三个问题：



Q1 无论我的性别、职称、薪资等级或学历的高低，在每天的每一次与人接触中，我是否都受到每个人的重视和尊重？

Q2 我是否拥有所需的资源：教育、培训、工具、财务支持、鼓励等，以便为这个组织做出贡献，为我的生活带来意义？

Q3 我所做的事情是否得到认可和感谢？

学习与错误做朋友

最后，通过表现出他更关心员工安全而非利润，欧尼尔消除了员工直言不讳的主要障碍。当安全事故发生时，无论大小，他都会立即优先处理。他直接与发生此类事件的工厂员工交谈，了解他们对所发生事件的看法。当他上任六个月后，一名工人在工作中丧生，他承担责任，他告诉主管们，

“是我领导无方，是我害死了他。”欧尼尔认为，受到尊重和支持的员工更有可能遵守安全规定，抵制不安全的工作要求，并勇于直言错误和违反安全规定的行为。

如果你想知道那位惊慌失措的投资者顾客得到的服务有多好，答案是非常糟糕。当欧尼尔于2000年底退休时，美铝的安全纪录有了显著改善，年度净利润增长到1987年业绩的五倍，公司市值增加270亿美元。杜希格计算出，如果你在1987年10月欧尼尔上任的那天投资100万美元买入美铝的股票，光股息就有100万美元入袋，并且你在欧尼尔退休的那天可以用500万美元的价格卖出这档股票。

这个极大的成就首先需要与人为错误做朋友，然后建立系统，以便人们能够在工作中发生伤害之前，及时发现错误并加以纠正。A

出自：《正确犯错》／天下杂志出版社

// 与人为错误做朋友，然后建立系统，以便人们能够在工作中发生伤害之前，及时发现错误并加以纠正。 //

你问
我答

No.
635

《震旦月刊》

与您一起提升职场竞争力！

翻开月刊，从中找到管理与知识的力量，
让能力再升级。



Q

“_____”经营是一种异于一般财务会计方法，可用来协助经营者顺利管理公司的管理会计手法。每个小团体由数名到数十名不等的成员组成，这样的小团体被称为“_____”。

扫描看解答



A 阿米巴 B 阿立巴 C 阿卡巴

▼ 答案

出自／名人讲堂：“经营之圣稻盛和夫”

善用练习和想象

编译 / 大师轻松读



看更多精彩内容



当你想要努力提升绩效水准时，重复操作和指标导向的回馈是有帮助的，但你还需要更多东西促进你的成长。请刻意加上反省式的练习（分析过去的表现来获取宝贵的经验教训）和想象（事前生动地想象优异表现）。

1 刻意练习

我们常以为，精通一种技能需要一遍又一遍练习同一个动作，每次做一点调整，直到最后能够完美地执行，但是研究结果并非如此。

请记住，只要你有做练习，你的大脑在某种程度上就会对你有不利影响。因为人类大脑特别擅长“自动化”。举例来说，当你刚开始开车时，你可能对所有发生的一切感觉吃不消。但一段时间后，你可能花更多注意力在开车时收听广播，而不是开车本身。

经验和重复造就自动化。这意味你练习得越好越频繁，你花的注意力就越少，也就更难改进。为了弥补这一点，你必须从事刻意练习，保持练习的新鲜感和建设性，通过瞄准弱点、追求挑战性的目标，以及坚持不懈地推向自己的极限做到精通熟练。

为了使你的练习保持新鲜感，你可以尝试一些做法：

- ① **逐步提高压力**——有些职业篮球运动员练习时会在球鞋放进重物，让练习时更加困难。
- ② **混合练习的顺序**——因此总是有新的因素会起作用。
- ③ **引进新的难度**——就像麦可·菲尔普斯的教练让他在漆黑的游泳池游泳。当他在2012年北京奥运的比赛跳入池中，他的泳镜装满了水。令人难以置信的是，他坚持游下去，并靠着计算划手次数而不是眼睛，判断自己的位置。他不仅赢得了比赛，也创下新的世界纪录。
- ④ **尝试做全新的东西**——一些足球运动员靠学习芭蕾舞提升他们的比赛。许多企业领导人报名参加即兴表演班，以提高他们的报告技巧。事实证明，当我们避开没完没了的重复，反而交替处理不同的任务时，我们更容易学习。

2 善用想象

为什么那么多运动员着迷于想象？简单说是因为它有效。麦可·菲尔普斯在游泳生涯中赢得28枚奥运奖牌。每天晚上睡觉之前，他会想象自己一开始就猛力飞身，然后在水中滑行，做出高超的翻转，最终赢得了金牌。菲尔普斯从12岁开始，每天晚上都这样做，直到睡着。

想象你未来成功的画面，有五个实际好处：

- ① **你可以提前感受潜在的障碍**——然后在你实际遇到之前解决它们。
- ② **你可以产生一个激励的体验**——体验你站出去，交付成果时将感受到的情绪。这个体验可能无比强大且鼓舞人心。
- ③ **你可以预先做好决定**——因为你会对于可能发生的挑战变得十分警觉。
- ④ **你可以增加自信**——因为你做好完善的计划，所有用得到的资源也都安排妥当。
- ⑤ **研究表明，想象可以激活右脑神经**——这意味着想象从事一个活动，也会建立相同的肌肉记忆，就好像你的身体真的在操作。 **A**



智能启动 重塑未来职场

序言 / 苏美琪；文 / 裘·波勒、林由敏

以大脑为核心，启动智能潜力，
塑造一个充满创造力和机遇的未来职场；
从今天开始，改变明天。



CHAPTER 1

大脑解锁的学习金钥
不怕犯错 增强大脑成长



CHAPTER 2

从好到更好的成功关键
迈向职场变革新纪元





CHAPTER 1

大脑解锁的学习金钥

不怕犯错 增强大脑成长

文/裘·波勒（斯坦福大学数学教育系教授）



看更多精彩内容

一个人之所以能力卓越，并非基因使然。遗憾的是，社会上充斥着这样的迷思：“大脑是固定不变的，人与生俱来就缺乏某些方面的能力”。这种错误观念对教育和日常生活都有负面影响。只有破除这种大脑迷思，知道遗传并不能决定人生之路，了解大脑具有令人惊异的可塑性，才能释放无限潜能。

我们的人生充满错误。我们老是犯错，错误已是日常生活的一部分。即使有些错误没什么关系或是反倒有好的结果，大多数人发现自己犯错仍不免自责，心情低落。也难怪很多人讨厌错误。

成长经验告诉我们犯错是不好的、可耻的，例如：考试答题错误，被扣了分，或是因为犯错遭到父母严厉的责骂、处罚，这实在是不幸。让多数人认为犯错是不堪的事情，并难以说出口。

// 在练习的过程中，髓鞘就会一层又一层的把神经纤维包覆起来，每增加一层，技巧和速度就更上层楼。各行各业的专家因此拥有“超级神经回路”。 //

每一次挣扎、犯错，都是大脑成长的最佳时期

在学习过程中，如果我们愿意面对困难和错误，就能强化神经连结，提升学习经验，也会学得更快。神经科学研究以及以高成就人士为对象的行为研究已显现错误与挣扎的正面效应。

有些研究结果与我们的直觉不符，毕竟我们长久以来都相信把事情做对、做好的重要性。这也就是为何这种脑科学研究具有使人改变的力量。

错误能强化大脑路径

我第一次发现错误具有正面效应，是与心态研究先驱卡萝·杜维克一起主持教师工作坊时。参加工作坊的老师很多，聚精会神的听卡萝解释，在我们犯错时，大脑的突触电流活动会增强，显示大脑正在成长。每个老师听了都很震惊，因为他们一直认为应该尽量避免错误。卡萝说，根据大脑反应的研究，人在犯错的时候，拥有成长型思维或固定型思维的大脑反应方式有所不同。

密歇根州立大学学者莫泽（Jason Moser）等人进一步研究人犯错时的大脑反应，结果这个团队有了惊人发现。他们要求受试者接受测验，然后以磁共振扫描仪观察他们的脑部活动，看答对和答错时大脑有什么样的反应。结果发现，人在答错时，脑部活动反而比较活跃，有增强和成长的现象，答对时，脑部活动

则比较少。现在，神经科学家已有这样的共识：“错误能强化大脑路径”。

这把学习金钥特别重要的原因在于，老师在设计课程时，常是以让每个学生都拿到高分为目标。因此课程和教科书充满一些简单、琐碎的问题，让学生可以轻易答对。一般人都认为，答对的题目多，学生就比较有学习动机。问题是：答对不是好的大脑锻炼法。

要让学生体验成长，就必须给学生难一点的题目，挑战他们理解的极限。同时，得让学生在鼓励犯错的环境下学习，让他们知道犯错的好处。这点非常重要。我们除了该给孩子挑战，鼓励他们犯错，也必须给他们一个安心的环境，去除犯错的恐惧，他们才不会动不动就被挑战和困难击垮。不管老师或学生都要对错误有新的认知，才能创造理想的学习环境。



作家科伊尔试图破解天才的密码，结论是，卓越的成就并非与生俱来的能力，而是源于特别的努力与练习。他深入研究音乐、运动和学科表现等非凡的例子，发现每一个人都是通过特别的练习，而达到惊人的成就——关键就在于我们脑神经中的髓鞘。

大脑的运作是通过神经纤维（包括神经元）互相连结起来的网络，而髓鞘则是包覆在神经纤维外层的脂肪物质，能强化神经讯号，并使这些讯号传输得更快、更正确。我们如果不断想着一个念头或是踢球，髓鞘都会包覆神经路径，增强某些回路，我们的思考、动作就会变得更顺畅、敏捷。

发展超级神经回路，驱使自己向前

对学习过程来说，髓鞘非常重要。不管学习什么，大抵需要时间，髓鞘能强化神经讯息的传递，慢慢加强神经路径。科伊尔举了很多例子，像是数学家、高尔夫选手、足球选手、

钢琴家等，在他们练习的过程中，髓鞘就会一层又一层地把神经纤维包覆起来，每增加一层，技巧和速度就更上层楼。科伊尔描述说，各行各业的专家因此拥有“超级神经回路”。

那么，要如何发展出“超级神经回路”？我们必须挑战自己的极限，不怕犯错，甚至在不同情况下犯错、更正、继续努力、犯更多的错，不断驱使自己向前。

科伊尔在书中提到一个非常有趣的案例。十三岁的克莱蕾莎正在学单簧管。她看起来只是个很普通的小女孩，音乐资质平庸，音感没特别好，节奏感平平，也没有特别强的学习动机。但根据音乐心理学家的计算，她运用特别的学习方法使自己的学习速度快十倍，而轰动音乐界。研究人员录下一段惊人的学习影片，让音乐专家研究。

科伊尔看了这段影片之后，建议这段影片可命名为：“用六分钟达成一个月学习成效的女孩”。他如此描述克莱蕾莎的练习过程：

克莱蕾莎吸气，吹了两个音。接着停下



利用大脑神经机制，以有目标的练习模式来培养技能，不知不觉就进入加速学习的状态之中。这种状态虽然无法保留，然而如果能掌握窍门，就能进入这种状态。

来，把口中的单簧管移开，盯着谱，眯着眼。接着，重新吹奏。吹完第一句，马上停下来。第一句有七个音，她漏了一个……她又从头开始，这次多吹了几个音，又漏了最后一个音，再倒回去，重吹，把方才漏掉的音补上。

开头渐渐成形——她吹奏的音乐有了活力和感情。吹完一段之后，她足足停了六秒，似乎在心里哼唱，一边按着按键。然后，微微前倾，吸气，开始吹奏。

这段演奏听起来很糟，根本不是音乐，只是支离破碎、断断续续的音符，动不动就停下来，而且错误很多。在一般人看来，克莱蕾莎大概永远也学不会。但学习不能以一般人的眼光来看。

研究人员渐渐看出克莱蕾莎惊人之处，说道，她心中似乎有一份蓝图，不断和自己比对。她会用完整的概念处理乐曲，同时能听见自己的错误，然后修正。

研究人员说道：“此刻价值百万。”科伊尔指出：“这不是普通练习，而是一个高度专注、聚焦于错误和修正的过程。克莱蕾莎在成长、创建。旋律越来越清晰、连贯了，她也出现新的特质。”

就书中讨论的各个案例，科伊尔论道，学习者“利用大脑神经机制，以有目标的练习模式来培养技能，不知不觉就进入加速学习的状态之中。这种状态虽然无法保留，然而如果能掌握窍门，就能进入这种状态。简而言之，他们破解了天才密码。”



高效能学习，要不怕犯错

高效能学习的一个特点就是会出现错误、碰到困难，历经这些考验之后就能从新手变成专家。这和大脑研究的结果一致：也就是人在犯错、挣扎时，大脑的活动比较显著，如果做得正确无误，大脑活动则比较少。不幸的是，大多数人都认为自己应该尽量做对，如果犯错，那就糟了——殊不知对大脑而言，错误正是最好的刺激。

“练习”对任何知识或技能的发展都非常重要。安德斯·艾瑞克森教授帮助世人了解超凡表现的本质，他也发现世界级的高手——如钢琴家、棋士、小说家、运动员等——平均花费了20年以上的时间苦练，也就是至少一万个小时。他说，这些人能成功无关智商高低，而与“刻意练习”息息相关。更重要的是，这些人的成功不只是靠努力，而是用正确的方法加倍努力。许多研究人员也用同样的方式来描述有效练习——挑战自己的极限，犯错没有关系，改正之后再努力尝试，再犯更多的错。 **A**

出自：《大脑解锁》／天下文化出版



CHAPTER 2

从好到更好的成功关键

迈向职场变革新纪元

文 / 林由敏 · 知名人事主管协会执行长

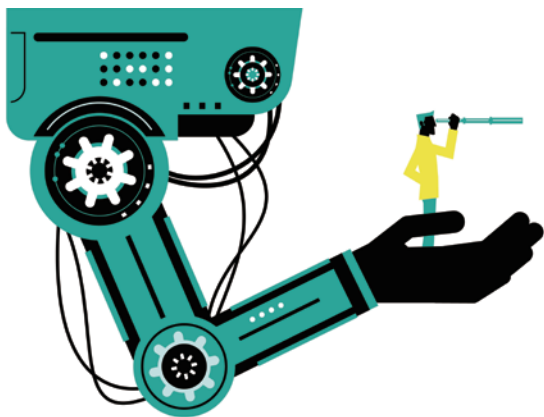
现今瞬息万变的社会环境，伴随着科技高速发展的趋势，职场工作的形式和方式也在不断地演变。在这样的背景下，不断改革和创新已经成为一个不可避免的趋势。

企业 和组织需要不断提升和调整自身团队的工作方式和策略，以适应新的环境的要求；同时，个人也需要不断精进自己的能力和技能，以应对变化和挑战。因此，职场工作改革不仅是一个企业的战略选择，也是每个人都应该关注和参与的重要议题。

现代职场 须具备灵活与高效性

对于企业而言，职场工作改革的必要性主要体现在以下几个方面；首先，随着科技发展，工作方式和工作流程正在发生重大变化。传统的办公室模式已经不再适用于现代职场，而需要更加灵活和高效的工作方式；其次，随着全

// 随着全球经济的不断发展，企业需要不断创新和提高竞争力，而职场工作的改革可以提高工作效率和团队协作能力，从而推动企业的持续发展。//



球经济的不断发展，企业需要不断创新和提高竞争力，而职场工作的改革可以提高工作效率和团队协作能力，从而推动企业的持续发展。最后，随着人才的变化和职业期望的提升，企业需要提供更加灵活和具有吸引力的工作环境，以吸引和留住优秀的人才。

就个人来说，工作改革之所以重要，也是应对职场环境中的工作方式和模式已经不再如同过往的固定和制式化，而是更加灵活和多样化，因此每个人都需要不断提升自己的技能和能力，以适应新的工作需求和职场环境；而在提升硬实力的同时，也需要具备灵活的思维和创新的精神，以应对不断变化的挑战和机遇；最后，在社群协作的时代趋势下，更需要建立良好的人际关系和沟通能力，以更好地与团队合作和共同成长。

谈完了企业和个人的职场改革必要性，进一步又该如何落实？分别以企业组织和个人不同的角度，整理出了一些可供参考的做法。以企业组织的角度来谈，则建议可以从以下七点来落实。

企业职场革命：七大解锁密技

1 导入弹性工作制度

设计安排灵活的工作时间，并提供远程或是混合的工作模式选择，让员工可以更好地平衡工作和生活，进而提高工作满意度和生产力。

2 推行跨功能团队

打破部门间的壁垒，以项目或设定达成之目标所需的功能为目的组建团队，促进彼此信息共享和知识传递，提高协作效率和创新能力。

3 数字技术的投资与使用

积极采用适合企业的先进数字技术，例如：云端计算、大数据分析和人工智能，在提高工作效率和品质的同时，实现企业的数字转型。

4 建立灵活的工作空间

规划开放式办公环境和共享工作空间，积极鼓励员工自由交流和合作，创造更加开放和创新的工作氛围，使企业不仅能留才，更有利于营运发展。

5 加强员工培训和发展

时刻关注市场发展趋势，并规划合适的培训和发展机会，借由了解员工长处，帮助其提升自己的专业能力和技能，更能实现个人和企业的共赢。



6 促进工作与生活平衡

提供灵活的休假政策和员工福利，旨在鼓励员工注重身心健康，唯有从内而外地完善制度，才能提高员工的工作投入和生活满意度。

7 建立良好的企业文化

建立开放、包容和尊重的企业文化，鼓励多元化和创新思维，进一步更应融入多元、平等与共融（Diversity, Equity, Inclusion，简称DEI），才能为企业组织吸引和留住优秀的人才。

个人职场革命：五大解锁秘诀

以个人的角度来谈，则建议可以从以下五点来落实：

①① 设定明确的职业生涯规划目标

从短期到长期的目标逐步规划确定，并制定具体的计划来实现它们，不仅能帮助个人

保持专注，更能阶段性来评估进展，适时做出对应调整。

①② 提升时间管理与组织能力

盘点、整理工作项目，学习有效地管理时间，设定优先顺序，避免拖延，并合理安排有效的工作流程，以提高工作效率；同时也能运用数字工具来组织和追踪任务，如时间管理日历、备忘录等，来妥善规划工作日程。

①③ 不断学习和成长

持续学习新的技能和知识，并不断提升自己的专业能力，以应对变化和挑战，例如数据分析及其相关的办公类工具等，将数据做处理、分析及视觉化，或是学习如何活用人工智能，以满足变化的职场需求。

①④ 建立良好的沟通和协作能力

学习有效地沟通，包括表达自己的想法和聆听他人的意见，并积极参与团队合作，也

// 对于个人而言，懂得善用新工具来提升工作效率，灵活的工作时间安排和远程工作选择，能平衡工作和生活，减少工作压力，达到提高生活品质。 //

可以善用相关的工具，以利更顺畅进行团队信息共享、储存与沟通协作。

⑤ 适应弹性工作

学会在不同环境下工作，如远程工作或混合工作模式，并管理好工作与生活的平衡，亦可通过如远程协作工具设定，用于远程工作时亦能连线到内部系统进行数据调阅搜寻，提升执行效率。

职场工作形式的变革，对企业和个人而言，都是一个不断适应、学习和成长的过程。对于企业来说，创新改革的工作模式，可以提高生产效率和品质；通过导入新的工作方式、技术和工具，企业可以更好地管理资源，提高生产效率、降低成本、吸引人才与提升顾客满意度。此外，改革也可以促进团队合作和创新，激发员工的工作激情和创造力，从而实现企业永续经营的发展和成功。

对于个人而言，懂得善用新工具来提升工作效率，则可以提供更多的工作弹性和生活平

衡。灵活的工作时间安排和远程工作选择可以帮助个人更好地平衡工作和生活，甚至能减少工作压力，进而达到提高生活品质的成效。此外，新形态工具也可能提供更多的职业发展机会和学习资源，帮助个人不断提升自己的能力和技能，实现职业生涯的目标和梦想。

保持积极态度共创双赢

然而，要实现职场工作改革的目标，企业和个人都需要时刻保持对市场的关注和敏感度，必须理解市场环境的变化是常态，企业唯有保持积极的态度，持续关注市场趋势和竞争动态，才能及时调整策略和方法，应对挑战 and 机遇，保持竞争力；个人也须保持开放的心态，积极学习、主动寻求新的机会和挑战，不断提升自己的专业能力和竞争力，才能在职场中脱颖而出，实现个人职业生涯的成长与目标，最终达成个人与企业在这场职场革命中的双赢局面。 **A**





经营之圣

稻盛和夫

阿米巴经营 创造企业高收益

图·文／稻盛和夫（天下杂志出版社）

经营之圣稻盛和夫面对快速变动市场，采用阿米巴经营的高收益经营策略，引领京瓷超过60年来维持双位数成长。在世最后一本著作中，描述他毕生的经营理念和原理原则，辅以过去演讲精华，为管理者最常遇到的复杂问题，提出最一针见血的解答。



看更多名人讲堂

创立 京瓷之初，我没有任何管理的经验与知识，也不了解什么是企业会计。我只是一味地叫负责公司会计事务的课长，帮我好好盯着。到了月底，我抓着这个人

问“这个月的收支情况如何？”时，他却用一堆专业的会计术语回答我，让理工出身的我，听得一头雾水。

很受不了这种情况的我，只对他丢下了一

// 把“销售最大化、经费最小化”当成经营公司的大原则。通过一心一意地贯彻并实践，京瓷才能成为一家拥有高获利体质的优质企业。//

句：“总之销售额减去支出的经费，剩下的就是利润。所以，只需要做到营收最大化、成本最小化就可以了。”

我的这番解释，可能会惹怒一票会计的专业人士。但自从那一刻开始直到今天，我一直把“销售最大化、经费最小化”当成经营公司的大原则。这个原则虽然非常简单，但通过一心一意地贯彻并实践这个原则，京瓷才能成为一家拥有高获利体质的优质企业。

众人所认为的经营常识，可能是当营收额增加，成本也必须随之增加。但实际上并非如此。重要的心态是，不能被“营收增加，成本也会随之增加”的错误“常识”牵着鼻子走，而是要持续保持创造性思考，去找出让营收最大化的同时，成本也能做到最小化的方法。拥有这样的心态，才能创造出高获利企业。

例如，假设公司现在的销售额是100，并且拥有相应的人力资源和生产设备。当订单增加到150时，通常的情况下，公司会试图增加五成的人力和五成的设备，以达成150的生产。

这种“加法式经营”，并不是绝对必然的解决方法。当订单增加到150时，应该去提高生产效率，将原本应该增加50%的员工数量，抑制到只增加20%或30%。通过这番操作，就可以实现高获利的企业体质。在公司处于订单增加和销售扩大的成长阶段，正是培养公司的经营体质，让公司成为高获利企业的千载难逢的机会。

然而，大多数经营者在面临如此千载难逢的最佳时期，只会撒下散漫的经营种子，埋下浪费的祸根。如果继续采用“订单倍增，人力

和设备也要倍增”的加法式的经营方式，一旦订单突然减少，就会突然面临销售骤减、但经费负担不减的庞大亏损了。

建立全员参与经营的机制

为实践“销售最大化、经费最小化”，公司必须拥有能够即时掌握各部门业绩的管理会计系统。建立有助于提升公司业绩的会计系统和机制，也是经营者的重要任务之一。

尽管经营者拥有强烈的意志和热情，以及不亚于任何人的努力，并在投入源源不绝的创意时，让企业持续地成长发展，但就在企业不断扩张之际，经营者可能会渐渐失去全面掌握经营现况的能力，陷入进退两难的困境。为了避免这种情况发生，必须建立详细的、能深入每个单位的管理机制，做到即时并全面地掌握经营的现况。

换言之，要让经营稳如磐石，详细的管理会计系统是必不可少的。因此，我才会在成立京瓷后没多久的时间，苦心打造出一套“阿米巴经营”。

阿米巴经营是一种异于一般财务会计方法，可用来协助经营者顺利管理公司的管理会计手法。现在，京瓷内部仍然拥有一千个以上的小团体，每个小团体由数名到数十名不等的成员组成，这样的小团体被称为“阿米巴”。每个阿米巴的领导者，就像中小企业的经营者一样，认真经营着自己的阿米巴。

在阿米巴经营中，我们会用一种独特的指标来表现收支情况，那就是“每个小时所产

出的附加价值”。简单来说，我们把每个阿米巴的销售额扣除其所有支出，再将得到金额除以该月总劳动时数，最后所得到的数字，就是我们的经营指标。我们管这种机制叫做“每小时损益制”。

在京瓷，我们基于这个制度，在每个月的月底结算后，下个月初每个部门的绩效都会以“每小时损益表”的形式详细列出。看了每小时损益表，我们就可以清楚知道哪些部门正在提高获利。

此外，为了将支出经费控制到最少，在每小时损益表上，会将经费项目细分。我们会根据现场实际发生的经费项目来分类，比财务部门通常使用的常规会计项目更为详细。例如，我们不会用“能源费”这么大范围的项目来概括表现支出，而是有电费支出就列电费项目、有水费支出就列水费项目、有瓦斯费支出就列瓦斯费项目，把每个支出的细项一一列出。

为何要如此大费周章？因为必须让实际在

现场工作的从业人员，能够第一时间理解问题出在哪、为了节省开支可以采取哪些具体的行动。查看细分后的数字，就可以清楚理解经费增减的原因，像是“这个月的电费太高了”等等，然后才能采取必要的改善措施。

将“经营者的意志”转变成“全体员工的意志”

我认为“所谓经营，就是经营者『意志』的展现”。当经营者想朝某个目标去实现时，无论如何、不计代价都要达成那个目标的坚强意志，是经营上必不可少的要素。

此时，最重要的就是获得员工的共鸣。虽然一开始的经营目标，是由经营者的意志所产生，但接下来这个目标，能不能让所有员工认同，并愿意遵循去做，将成为经营成败的关键。换句话说，必须将源自于“经营者的意志”的经营目标，转变成“全体员工的意志”。



所谓经营，就是经营者“意志”的展现。当经营者想朝某个目标去实现时，无论如何、不计代价都要达成那个目标的坚强意志，是经营上必不可少的要素。

说到经营目标，因为很少会有员工主动提出，很难达成的高数字目标，所以依照常理，都是由高层所决定的。而这样一来，容易导致员工不愿意去追随目标。必须让高远的经营目标是由员工提出的、是由下而上决定出来的，才能落实“将经营者的意志转化为员工的意志”。

换句话说，经营就是“心理学”。就算是要达成门槛较低的目标，如果让沉着冷静的人率先发表意见，他们还是会说“不可能的，这样的目标无法实现”，更别说是经营者所期望的门槛较高的目标了，在他们眼里，更是完全没有实现的可能。

以“视死如归”的心态经营，展现坚强的意志

我认为应该要设定难度较高的目标，并试着挑战它。然而，如果将目标设得太高，让“前年达不到，去年也达不到，今年第三年了还是无法达成”的状态持续下去的话，那么经营目标将形同空谈，最终没有人会认真看待它。相反的，如果一直保持着今年的目标只高于去年一点点，那么不仅无法提高员工士气，公司也会失去成长动能。

我在任职过的几家公司的员工面前都展现过这样的意志。甚至在年过80的那些年，整个星期大部分的时间，都要以饭店为家，中午吃着盐烤鲑鱼便当、晚餐就用便利商店的饭团解决，从早到晚不停地开会，专注追踪每一个经营数字与细节。员工们只要轻轻一瞥，就能清

楚感受到，我为了挽救濒临破产的企业的强烈意愿了。

就像“视死如归”这个形容词形容得这么贴切一样，经营者必须以赴死的决心去面对经营。这正是与员工共享经营目标时，为了展现经营者意志的最重要的心态。当经营者把其强烈的意志与员工共享，并因此激发出员工的士气，那么企业必将实现成长与发展。 **A**

名人档案 |



稻盛和夫
经营之圣

继松下幸之助被誉为“经营之神”，稻盛和夫被誉为“经营之圣”，创出京瓷和KDDI两家名列世界五百强的大企业；后来又以77岁高龄出面担任破产的航空公司的会长，力图拯救它。于2022年8月因衰老辞世，享寿90岁。

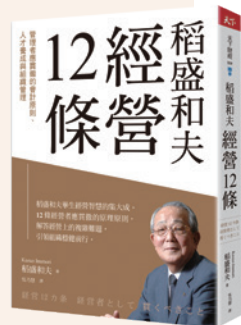
好书推荐

《稻盛和夫 经营12条》

作者：稻盛和夫

出版社：天下杂志出版社

稻盛和夫在世最后一本亲自参与编撰的著作，书中整理他毕生的经营理念和原理原则，简化成12条简明的经营要义，辅以过去的演讲精华，为管理者最常遇到的复杂问题，提出最一针见血的解答。



创造企业、人才、猎头互利三赢

猎头专家帮助企业找到好人才

文 / 晋丽明 · 人力资源专家



看更多人资观点

专栏作者 |



晋丽明

人力资源专家

人才市场上“千军易取、一将难求”，好人才非常不容易发掘；专业、负责、有进取心、具执行力的顶尖人才，不是已被企业重用，就是不轻易转职。

QA

每次 拜访企业经营者，这些思维前瞻、运筹帷幄的企业家，只要谈到人才议题，都会显得兴趣盎然，但脸上却



好人才全心投入工作中，不会骑驴找马、见异思迁。要想发掘好人才，必须仰赖长期关注优秀人才的猎头顾问，才是最快速、有效的方法。

不免满布忧心的神情。因为他们迫切需要更多、更好的人才，才能突破现状、创造企业的竞争优势。

猎头顾问，长期深耕高含金量的人才，这是唯一能搭起企业与人才桥梁的有效渠道。近年来，委托猎头顾问征聘主管的企业逐年成长，同时，更多的中小企业为了转型升级，愿意给出优渥薪酬，网罗关键人才与职场高手。而猎头模式，就成为人才与企业互动的最佳渠道。

Q1 为什么猎头顾问可以为企业找到好人才？

大家常开玩笑说：“真正的好人才，都不太会写履历，因为没有频繁转职的需求与经验。同时优秀人才大多借由人脉转职，根本不必写履历。”

好人才全心投入工作中，不会骑驴找马、见异思迁。所以，要想发掘好人才，必须仰赖长期关注优秀人才的猎头顾问，才是最快速、有效的方法。

猎头顾问扮演人才经纪人的角色

优秀的人才，能够吸引企业家的目光。这些高含金量的主管，就像镁光灯下的明星一样，拥有专属的猎头经纪人，来布局新的职业生涯舞台。

猎头顾问长期与人选互动，掌握中高阶人才的发展过程与成就绩效，因此，具备充分的同理心，能站在中高阶主管的思维与立场，审视职业生涯的相关议题。

专业猎头顾问会理性研判及分析职业生涯发展的机会，并与人选做详尽的沟通与研讨。此外，居间与企业互动，评估人才与招聘公司的适配度。从产业、职务、任务、组织、薪酬、工作地点、文化等各个层面来做通盘的考量。

所有企业与人才关心的工作与权益问题，猎头顾问都要协调解决，才能成功促成双方的合作。

Q2 如何在茫茫人海中找寻人才？

用“大海捞针”，来形容找人才的难度，十分贴切；企业人资与经营者都会同意，人才“可遇不可求”，要借由面谈来辨识人才有很高的风险。因为硬实力容易测量，但是人格特质、品德气度、正面思考、忠诚负责等软实力，很难从一、两次的面试过程中得到验证。

猎头顾问与人才维持长期的关系，同时在业界人脉深厚，能够补强企业搜寻及辨识人才的能力与盲点，协助找到“对”的人才。

我曾与资深顾问William拜访一家上市公司的董事长。由于公司对于招聘总经理的作业十足保密，因此，由会计师出面协助邀约双方碰面，同时选择在公司以外的地点研讨。

和顾客见面前，我们完全不知道这家顾客

的名称与背景。董事长与特别助理委婉的说明，因为要替换现职总经理，基于上市公司的敏感因素，因此必须采取这样的严谨措施。他们详细说明原由，对于未来的接替人选做了清楚的描述。同时，设定达成的目标与绩效，也提出具体的数据要求。

一如预期，人选的经历必须亮眼，同时要能与这位事必躬亲、领导风格鲜明的董事长共事，的确是高阶主管的一大挑战。结束与顾客的访谈行程，William与我步入宽敞明亮的电梯，准备下楼，在电梯门关上的那一刻，William说：“我知道谁适合担任这份工作的人了。”

我满脸狐疑的看着他笃定的脸庞，觉得不可思议，William居然可以在研讨后的几分钟内，清楚洞悉老板的需求，同时明确点出可能的人选。

这个困难的案件，William只推荐了一位人选，就正中顾客心意。人选年薪高达200万，



// 企业亟需人才，而优秀人才择木而栖，唯有企业、人才与猎头顾问三方紧密合作，才能在尊重人选隐私、确保企业权益的基础上，达到互利三赢的目的。 //

董事长也对William的工作效率与专业能力刮目相看。我相信如果不是仰赖William厚实的产业人资主管背景及长期经营高阶人才的经验，不可能有这样高效率的绩效。

猎头顾问就是这样一个经营人脉、触类旁通、敏锐观察及快速媒合的工作，长期积累的经验与人脉，绝对是为企业找对人才的关键因素。

尊重人才隐私，雇佣双方对等

把高阶、关键人才当成职场VIP来经营，是对人才的尊重。由猎头顾问居间沟通协商，能为企业与人才架构彼此互动的平台。

为确保人选的权益及隐私，猎头顾问必须征得人选的同意，并且有书面（或电子档）的委托文件，才能进行推荐作业。许多猎头同业未能落实这项作业，将会危及人选的工作，也无法保密人选的个资安全。

企业亟需人才，而优秀人才择木而栖，唯有企业、人才与猎头顾问三方紧密合作，才能在尊重人选隐私、确保企业权益的基础上，达到互利三赢的目的。

Q3 如何协助人才看见企业的价值？

90%以上的公司都是中小企业，许多经营卓越、礼遇人才的公司，不见得人人知晓。因此，借由猎头顾问的协助及引荐，可以说服优秀人才与企业互动，创造原本不可能的机会与

火花。企业如果能与猎头顾问成为专业分工的招募伙伴，一定可以有效将企业的价值，适时传达给合适的人选。

一家从事塑料地板生产的中小企业，希望招徕化工背景的研发主管，以提升产品的竞争力。但是，这家名不见经传的传统产业，得不到专业人士的青睐。

白发苍苍的董事长找猎头公司协助招募人才，他虽年过七旬，但是中气十足、精神抖擞，在讲述创业的奋斗过程时，可以感受到炯炯有神的目光下，透露着沧桑与坚毅的神情。

他很自豪，在企业布局的发展中，公司从没向银行借过一毛钱。我们听了不禁肃然起敬，中小企业家的财务实力十分雄厚，董事长的口袋果然“深不可测”。这家稳健获利的公司即将首次公开募股（IPO），却苦于产业属性冷门，也没有渠道接触优秀的主管人才。

各位如果知道这个案件的结果，一定会为猎头顾问的努力而拍手叫好。承接案件的顾问，觉得如此有实力的公司居然找不到优秀人才，十分可惜。因此，针对化工领域的专业人才，展开了一番搜索。最后，在不断穿梭、沟通双方的想法与意见下，成功将工研院的化工博士，推上研发副总的关键岗位。

董事长喜出望外，而这位超越期待的人才，也让企业成功突破产品研发的瓶颈，终能让企业完成股票上市的重要任务。一桩化不可能为可能的猎头案件，在顾问的努力下，终于圆满完成、开花结果。 **A**

本文出自：《猎头解密》／今周刊出版社（本文经编辑）

ESG

Corporate
Governance

你知道几个呢？

可持续发展领域流行术语

文／可持续发展经济导刊



看更多ESG趋势

国际可持续发展领域不断发展，新的术语和概念层出不穷。这些新概念不仅代表着全球可持续发展的潮流，也为我们提供了更广阔的视野和更深入的思考。本文整理了近期在国际上话题度较高的流行术语，分享国际前沿的思想趋势。

1 漂绿式转型

“漂绿”即通过欺骗性营销和虚假的可持续声明误导消费者、投资者和公众，这一概念已经广为人知。“漂绿式转型”的意思与“漂绿”近似，但更聚焦于转型金融。这一术语指的是金融机构提供所谓的绿色融资来资助碳密集型企业，但这些企业并没有利用投资进行清洁能源转型，或者仅将投资用于某些受严

格司法管辖地区的业务转型，金融机构因此遭到蒙蔽，甚至在知情情况下默许。

国际市场产生这种担忧的原因之一，是转型金融往往缺乏关于“什么是有效的转型项目”等系统概念，这可能会导致转型资金不但不能助力实现降碳目标，反而延续了碳密集型企业“一切照旧”的时间，需要格外引起关注。

// 顾名思义，“企业脆弱性”就是企业在遭遇复杂环境变化或者受不稳定因素影响中的脆弱程度。//

2 绿色沉默

企业、机构或相关减碳项目被发现“漂绿”，通常是因为他们披露的行动成效与绿色承诺相差甚远，而且往往宣传越积极的企业越容易被审查。于是，国际市场上出现了一种应对“漂绿”批评的方式：“绿色沉默”，即相关企业直接“摆烂”，对其气候战略保持沉默，或者故意淡化落实数据与方案。

这种现象越是在严打“漂绿”的地区越表现明显。2022年，瑞士碳咨询机构South Pole对来自12个发达国家的1220家大型企业进行调查，其中23%受访企业虽然设定了减排目标，但不愿意公开目标以及计划，以免“说多错多”。逃避无法解决任何问题，如何取得信息披露与监管之间的平衡并提高更多企业的积极性，或许是最值得当下人们思考的问题之一。

3 能力漂绿

“能力漂绿”这一术语于2020年首次出现，并于2023年成为了可持续发展领域的新焦点。它指的是求职者或者企业代表美化自己获得的与可持续发展或ESG有关的专业知识、技能、能力、证书及资质，以此获得更好的工作机会或利润丰厚的绿色业务合同。



显然，这种新型“漂绿”行为的兴起是源于国际市场对可持续发展专业人才的需求。一些企业会将没有相关经验的内部员工直接“升”为ESG或可持续发展工作负责人，或者开设“通用型可持续发展职位”，而不是根据企业实际情况招募更精准领域的专家。这种操作不仅会导致企业制定的可持续发展转型战略失效，还会削弱市场的信任。

4 企业脆弱性

顾名思义，“企业脆弱性”就是企业在遭遇复杂环境变化或者受不稳定因素影响中的脆弱程度。当前，越来越多消费者和投资者对各种“报喜不报忧”的企业宣传形成了免疫，并对“过于完美的可持续发展品牌”心存疑虑，企业也因此反而增加了被质疑“漂绿”的风险。



为了提高可持续宣传的真实性和可信度。一些公共关系专家建议企业在谈论可持续发展实践和历程时，态度要更加辩证和谦虚，不要过于追求打造理想化的形象。相反，要主动展示“企业脆弱性”，在披露数据、展示过程的同时，诚实面对错误和分享实践反思，建立“勇敢、真诚、负责任”的企业形象。

5 全球沸腾

“全球沸腾”是“全球变暖”的升级版。根据美国宇航局、欧盟委员会哥白尼气候变化服务局等机构发布的数据，2023年7月是地球有记录以来最热的月份，也可能是大约12万年来最热的月份，出现了有史以来最热的三周、有记录以来最热的三天，以及每年此时有史以来最高的海洋温度。世界气象组织的数据更显示，2023年7月单月的平均温度已经碰到了“比工业化前的平均水平高1.5°C”的升温极限。

联合国秘书长安东尼奥·古特雷斯（Antonio Guterres）对此评价称：“全球变

暖的时代已经结束；全球沸腾的时代已经到来。”画面感强烈的“全球沸腾”一词立刻晋升为全新热词。

6 范围4

在很多企业还没有算清楚碳排放的范围3时，升级版“范围4”已经开始兴起了。这一概念主要指的是“通过使用节能产品和服务而避免的排放”。例如一家企业按传统做法应该砍伐一片森林，但他们最终选择停止砍伐，这一决定所避免的碳排放就可能被称为该企业的“范围4”排放。

不过，目前这个概念的争议很大。支持者认为它反映了企业为避免碳排放带来的价值，而批评者则认为这个概念没有实际意义，因为它只是一种“假设”，并不涉及真正的碳排放。

7 生物多样性信用额度

“生物多样性信用额度”与“碳信用额度”类似，是用于为实现生物多样性净收益的活动提供资金的经济工具。过去几年，参与生



// 处于糟糕生态系统中的人们会产生长期且严重的精神痛苦。这种负面气候变化对人造成的心理健康影响就被称为“生态焦虑”。 //

生物多样性领域的行动者和项目支持者的数量呈指数级增长。许多生物多样性保护组织和项目会将其具有高完整性的生物多样性信用额度进行出售，并用企业提供的资金继续维持运营或扩大保护效果。

当然，为了确保这种机制有效，生物多样性信用额度也需要和碳信用额度一样，建立明确的测量、报告和验证规范。目前，在洪都拉斯、澳大利亚、瑞典等国已经有了一些生物多样性信用额度方面的探索案例。

8 生态焦虑

面对各种野火、风暴、干旱、高温等极端气候事件有关的报道时，你是否感到了焦虑和沮丧？处于糟糕生态系统中的人们会产生长期且严重的精神痛苦。这种负面气候变化对人造成的心理健康影响就被称为“生态焦虑”。

这一概念最早在2005年被澳大利亚环境哲学家格伦·阿尔布雷希特（Glenn Albrecht）提出。近年来，随着气候变化在全球范围内变得越来越明显，这一术语也变得越来越高频。缓解生态焦虑的方式则除了接受正规心理治疗外，还可以包括参加社区环保活动、进行生态艺术治疗等。

9 气候辞职

“气候辞职”即企业员工因为无法忍受企业对环境问题的无视而辞职。毕马威对英国地区18岁~24岁求职者的一项调查显示，有三分之一的年轻人因为招聘企业在ESG方面表现不佳而拒绝了入职邀请。欧洲投资银行的一项



调查也显示，三分之二的欧洲人认为“优先考虑可持续性”是他们选择雇主的标准之一。在20至29岁的受访者中，有超过五分之一的人将其当作第一筛选标准。

显然，社会公众特别是年轻人群体对企业应对气候变化的要求已经不再停留在口头上。

“对气候和环境的承诺”正在变得和薪资条件、福利待遇、职业前景等一样重要的企业吸引人才要素。 **A**

1 # 漂绿式转型

2 # 绿色沉默

3 # 能力漂绿

4 # 企业脆弱性

5 # 全球沸腾

6 # 范围4

7 # 生物多样性信用额度

8 # 生态焦虑

9 # 气候辞职



文章来源：
可持续发展经济导刊



普立兹克建筑奖系列专题 ②

梦幻艺术山丘 创造公共建筑新体验

文/李俊明 · 图/The Hyatt Foundation · Joe Lee (Taoyuan Children's Art Center)

特别注重建筑与环境、社区结合的2024年普立兹克建筑奖得主山本理显，在全球不同的公共建筑体现他对设计的理想，尤其在最新落成的作品——桃园市儿童美术馆，更能看出这样的理念。



看更多经典设计

除了 上一期专题介绍所聚焦的住宅设计与校园设计，今年度普立兹克建筑奖（Pritzker Architecture Prize）得主山本理显另一个备受瞩目的创作领域，则是公共建筑设计，代表作品包括：中国天津图书馆（2012年）、瑞士苏黎世机场THE CIRCLE环形大楼（2020年），以及近期才落成的桃园市儿童美术馆。

以西广岛消防站来说，整幢建筑立面、墙面、楼面都由强化玻璃板构成，让建筑整体无



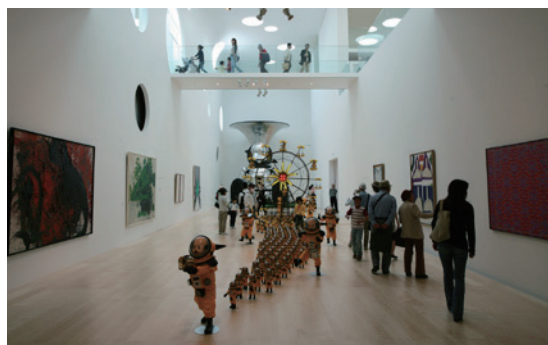
西广岛消防站，整幢建筑立面、墙面、楼面都由强化玻璃板构成，呈现极度通透的特性。

论由内而外，或是由外而内，都呈现极度通透的视觉感。消防站中央的天井，成为整个建筑物的中心焦点，消防员在此的日常训练以及各种活动状态，几乎一览无遗，在这种让公务机关更向外界敞开的情境下，也让周围邻里更容易与之产生互动。而由于建立防火意识、推广防火教育都极为重要，因此消防站一楼的展览空间以及四楼的露台空间也都开放给公众使用，让消防站不再只是深不可测的公务机构，也成为市民活动、交流的场域。

低调融入山海之间 让展览空间隐身

而横须贺美术馆也有相似的特质，这座美术馆先天就有着依山望海的地理条件。因此建筑团队规划时让它不只着重于吸引外地来访的游客，也同样关照与之距离最近的当地居民，希望能融入当地日常生活的一部分。

于是这座美术馆设计了一个环形入口，以富于动感的曲线，呼应建筑夹处于海湾与群山之间的特殊条件。最特别的是，它在设计时舍弃了将文化性公共建筑营造为高耸、宏伟地



横须贺美术馆将所有主要展厅都设计成隐入地底，彰显对环境的尊重。

标的思维，在更贴近低限的理念中，将所有展厅都设计成隐入地底，以“低调”彰显对环境的尊重，这种“谦卑”与“尊重”的态度，使人为的建筑在大自然当中不显得过分突兀，并能更適切融入周边环境。



横须贺美术馆设计了环形入口，以富有动感的曲线，呼应美术馆夹处于海湾与群山之间的特殊条件。

通过交错穿插 营造丰富空间层次

到了2012年，山本理显操刀的“天津图书馆文化中心馆”更在规模尺度上往前大幅跃进，这幢建筑的总面积达到5.5万平方米的规模，能容纳高达六百万册的藏书量。

开阔的大厅，从北到南贯穿了整座建筑，串连起整幢建筑的不同功能。而书架层层叠堆交错，营造出高达30米的书墙，创造出壮观的书海意象。最独特的是，山本理显在五个楼层之间，又安排了不少交错的夹层，因此让整座图书馆产生犹如拥有十个楼层彼此穿插的效果；在通透的空间布局中，从任何一个楼层，都可以看到更分明、更丰富的空间层次。

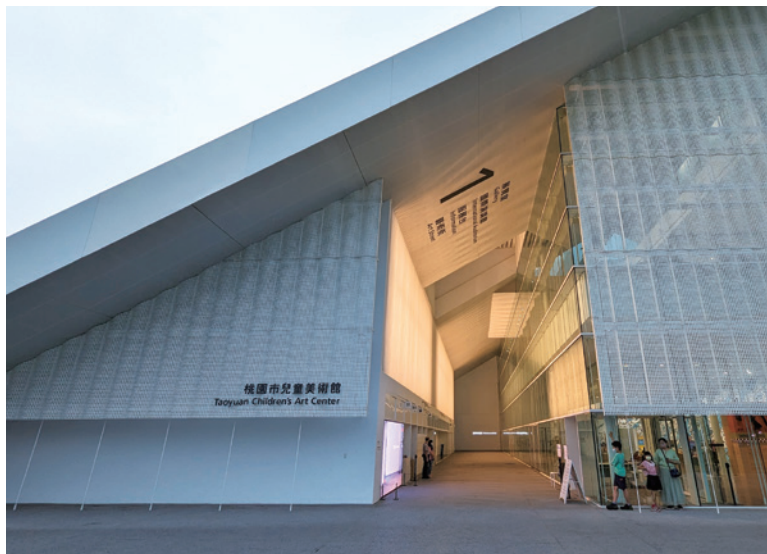
建筑团队还在建筑外墙设计了石质的格栅百叶窗，一方面减少沙尘飞扬对建筑带来的影响，同时也还能维持一定程度的通透性，让建筑内外保持更多互动，也让光线能以更柔和的



角度照亮阅览空间，让使用图书馆的大众尽情享受自然光的照拂。



“天津图书馆文化中心馆”总建筑面积达到5.5万平方米的规模，能容纳高达六百万册的藏书量。



“艺术山丘”大斜面屋顶，让访客能沿着Z字型步道抵达室外景观露台。

城市艺术之丘 以玻璃创造空间通透

而今年四月才试营运的“桃园市儿童美术馆”，则再次成为他创作生涯的最新亮点，这座山本理显设计工场与石昭永建筑师事务所联手规划的建筑，不仅成为他在获得建筑圈最高荣誉—普立兹克建筑奖之后所落成的最新作品，同时亦是以多元艺术为主题的儿童美术馆。

这幢纯白建筑与隔街另一幢正如火如荼兴建中的三角形建筑遥遥相对，两者未来将以空中廊道相互连通，形成美术馆群。

山本理显表示，两座展馆之间，地面有架高的机场捷运，地底还有高铁穿越，地理条件十分独特，因此便以“City Gate”意象来着手规划，让造访的游客搭乘轨道枢纽穿梭在这两座三角形建筑之间，就犹如踏进桃园的城市门户。

而除了“桃园市立美术馆”预计2026年完工，目前抢先揭幕的是“青塘园”这一侧的“桃园市儿童美术馆”，它以“游乐化展馆、

景观化建筑”为设计概念，映衬着一旁绿地的白桥水景，更显优美。尤其蔚为特色的“艺术山丘”大斜面屋顶，就像一座真正的丘陵，让游客能从一楼的Z字型步道，辗转抵达室外景观露台，鸟瞰周围的绿意盎然。

进入室内，广达2,180坪的空间，分布于4个楼层之间，1、2楼为主要展区，分别设有展览厅及国际演讲厅，3楼则是儿童艺术图书空间及工作坊，4楼则是观景平台，让孩子能在独特的空间中培养艺术与文化的涵养。最引人入胜的，就是大面的玻璃窗引入了自然采光，而纯白系、无梁柱的展场设计，不仅使整幢建筑充满通透氛围，也营造了更舒适宜人的空间体验。 **A**





天热狂吹空调 小心吹出“空调病”

六招改善空调病

文/林欣怡·资深医疗记者



看更多健康常识

炎夏动辄摄氏30多度的高温，大家只想待在空调房吃冰消暑，但医师提醒，长时间待在空调房，小心出现全身酸软无力、头痛、鼻过敏等“空调病”。到底什么是空调病？又该如何预防或缓解？

知名 医学科主任郭纹翠表示，“空调病”又称作“空调症候群”，是一种综合性表现，指人因长时间待在空调房，或从炎热的户外进入空调房（温差在5度以上），身体在短时间内经历剧烈的温差变化，因而出现头痛、鼻敏感、哮喘、胸闷、手脚冰冷、下肢无力、精神不济等症状。

有些人可能会觉得心跳加速、反胃或昏昏欲睡。研究发现，女性特别容易因为低温而诱

发“空调病”，慢性病患者也是高风险群，症状以头痛最为常见，严重时甚至可能引发心脏病或脑中风。郭纹翠强调，“空调病”不仅危害健康，也会降低工作效率。

为什么夏天容易引发“空调病”？

郭纹翠分析指出，吹空调时，为了不让冷气跑掉，很多人会紧闭门窗，这个时候空调

“空调病”是指人因长时间待在空调房，或从炎热的户外进入，身体在短时间内经历剧烈的温差变化，出现头痛、鼻敏感、哮喘、胸闷、手脚冰冷等症状。

房便会出现“空气干燥”、“空气不流通，病菌、过敏原多”、“长时间处于低温环境”及“身体温度调节能力差”等问题，这些都是引发空调病的原因。

除了上述原因，另一个很重要的关键原因，多数民众没有规律运动的习惯，会让身体基础代谢率偏低，对外在环境、气温失去了调解能力，因此容易引发空调病。

如何预防空调病？六招预防空调病

今夏民众若要避免空调病上身，最好的方法是少喝冷饮、避免空调直吹身体、空调温度不宜过低、定期清洁滤网，并适度伸展身体。

第①招：空调房室内温度不宜开过低，从户外进入室内不要急着开空调，让身体稍微缓和降温后再开启，空调温度建议在26℃左右，既可达到舒适又环保。

第②招：空气的不流通，致使细菌残留在空调的过滤网上，这些细菌透过风流的转换在密闭的空间留存，容易导致皮肤疾病以及呼吸道过敏，建议开空调前先进行房间内的通风，空调打开后则在屋内放些水或是加湿的设备，也要定期清洁滤网。

第③招：避免环境温度剧烈的转变，进入空调房前应先擦干汗水、穿上外套，注意肩颈及背部的保暖。同时减少冷饮的使用，可以喝温水，有利于肠胃功能的正常运转。

第④招：避免空调风直接吹向身体，若风向无法调整，可以使用挡风板来改变风向。

第⑤招：注意保湿，在空调房内放一杯水增加周围的湿度，并让眼睛多休息。

第⑥招：空调房待久了，肩膀和腰背肌肉收缩，容易造成全身酸软，建议多到户外走动，增强身体免疫力。

郭纹翠指出，“空调病”的症状虽然并不严重，但仍会导致不舒服，长期下来更可能对身体产生不良的影响，建议平时应做好保养外，也可每小时站起来伸展肩颈和四肢，避免血液循环不良。

值得注意的是，吹空调除了容易引发空调病之外，也容易引起细菌性感染疾病及过敏反应。研究发现，空调本身因储水及温度适宜，易成为细菌、霉菌衍生的温床，包括绿脓杆菌、棒状杆菌、芽孢杆菌、金黄色葡萄球菌，以及诱发过敏气喘的元凶螨虫等。



空调温度建议在26℃左右，既可达到舒适又环保。

吹空调会引发过敏？注意清洁是关键

另一位医师叶国伟分析，空调会引起过敏有两个重要原因。第一个是因为长久时间没有使用，空调内部积满了霉菌、细菌、灰尘等；空调外的出风口、滤网等，也都会积满灰尘，若未适当经过清洁，这些细菌、灰尘容易随着风口吹出，进而成为过敏原诱发过敏。

另外一个原因则是吹空调时，因为风带起了居住环境中的粉尘、灰尘等，引起过敏。叶国伟认为，这种状况严格来说空调只是帮凶，居住环境没有保持干净，充满了过敏原，才是引起过敏的元凶而非空调。

临床上许多家长对于夏天使用空调颇为担心，但是在炎热的夏天不可能不依靠空调；对于过敏儿来说，应该学会怎么聪明的待在空调环境

下。叶国伟建议，使用空调前一定要请专业技师从里到外仔细的清洗空调内外部各个角落。使用后，滤网部分最好能每两周清洗一次。

在叶国伟门诊里，很多家长担心过敏发作而不愿意开空调，他认为有点过犹不及。他表示，过敏儿通常会伴随着异位性皮肤炎体质，一旦没有吹空调反倒容易诱发皮肤炎加重。加上幼童对温度的感知能力与大人不同，基础代谢率也高，不能用大人的感觉来决定小朋友的感受。

叶国伟建议，家长可以用“以不出汗为原则”来界定空调温度。医学上没有研究显示，温度降到几度就会造成气管敏感或咳嗽，每个人感受能力不同，最适宜的状况就是不吹空调会继续流汗，而不是怕孩子吹得太冷而感冒不愿意调低温度，这样没有享受到吹空调的好处反而影响了生活品质。 **A**



空调会引起过敏有两个重要原因。第一个是因为长久时间没有使用，内部积满霉菌、细菌、灰尘等，若未适当经过清洁，进而成为过敏原诱发过敏。另外一个则是吹空调时，因为风带起居住环境中的粉尘、灰尘等，引起过敏。

躍升震旦





Smart AH 2024
智慧行政人资峰会

震旦集团荣获智慧办公创新奖

分享企业降本增效数字化转型实践

文/震旦集团 · 图/2024 SMARTAH智慧行政人资峰会

2024年5月23日，在上海举行的2024 SMARTAH智慧行政人资峰会上，震旦集团荣获“智慧办公创新奖”，以表彰其在数字化转型和智慧办公领域的卓越成就。震旦集团CIO吴彤代表公司领取了奖项，并在峰会上发表了主题为“降本增效的数字化实践——震旦数字化进程分享”的演讲，深入阐述了震旦集团的数字化转型之路。



一对一咨询详情

SMARTAH智慧行政人资峰会始于2017年，是一年一度的行业盛会，旨在探索和分享企业行政、人力、财务、信息等部门在数字化转型过程中的机遇与挑战。峰会吸引了来自金融、制造、医疗、地产等多个行业的领先企业参与。

2024 SMARTAH智慧行政人资峰会以“降本增效，数智转型”为主题。参会嘉宾众多，





吴彤在会上详细分享了震旦集团的数字化转型成效及数字服务案例，得到在场与会嘉宾的热烈反响。

追求顾客满意 数字赋能

在分享中，吴彤提到，震旦集团自1965年成立以来，业务涵盖办公设备、办公家具、智能装备、电子及儿童家居等产业。一直以“顾客满意”为核心经营理念，致力于通过先进的信息技术提升服务平台，简化服务流程，为客户提供卓越的服务体验。

随着市场环境的变化，响应顾客服务体验升级的需求，震旦集团通过变动二维码和CSRC技术，为顾客提供“码上服务”及设备、耗材提醒等主动服务，已经实现了数字服务的全面升级，满足顾客期待，显著提升了顾客满意度。

降本增效 数据驱动赋能品牌业务

吴彤在演讲中进一步分享了震旦的数字化进程及成效。震旦集团持续创新，通过数据驱动决策，到进一步推进科技运营、智能制造等技术，提升了服务效率和客户满意度。至今，震旦集团已通过数字化转型，构建了一个高效的数据运营体系。在顾客满意度、续约率、人

力产值上都有不同程度的降本增效。既获得了顾客赞誉，也带来了业务的增长。

吴彤还表示震旦集团的数字化转型是一个持续的过程，未来将继续探索和应用新技术，以进一步提升服务效率和客户体验。达成品牌让“顾客满意”的承诺。

智慧办公创新 现场体验

在峰会的颁奖典礼上，主办方给震旦集团颁发了“智慧办公创新奖”。这一荣誉不仅是对震旦集团在智慧办公领域创新实践的认可，也是对其在数字化转型道路上取得成就的肯定。在现场，震旦也设置了产品体验和讲解区，方便与会人员近距离感受震旦的办公设备

及震旦安心印文印解决软件。
未来，震旦集团将继续以创新为驱动，不断推进数字化转型，为顾客提供更加智能、高效、便捷的办公解决方案和服务。A





Angle K沙发靠背造型令人眼前一亮，适合打造艺术氛围吸引交流

一起坐享“松弛感”

震旦发布新品Angle K沙发、 Airsys人体工学椅



一对一咨询详情

图·文／震旦家具

在创新驱动发展的当下，办公空间需要兼具敏捷与放松，支持员工不断开放式交流，为企业创造更多高效解决方案。震旦家具推出Angle K沙发和Airsys人体工学椅，简约而不简单的设计风格与时尚设计融合，传递灵动、优雅与幸福感，提升团队协作和企业活力。

Angle K沙发：调和社交边界

Angle K沙发由工业设计师喜多俊之和震旦联手创作。延续震旦一贯简约流畅的设计风格，结合不规则的圆润线条设计，让沙发在不同角度（Angle）有不一样的美感体验，另取设计师喜多俊之英文名 KITA（K），得名Angle K。



Angle K交织出柔和的阅读空间，重拾专注与探索乐趣



Airsys创造更为舒适、健康的坐姿环境，有助于提升专注力

Angle K是一种模块化的沙发系统，其有机的造型灵感来源于连绵起伏的山峦。无论是单体，还是组合，其温润的造型设计，调和办公场景中的交际的边界，布局灵活多元，独具趣味。

Angle K适合布局在大堂空间、公共空间、休闲接待，更灵活的模块组合支持团队协作的需求。Angle K亦可围合搭配植物，宛如大地上的点缀，延伸出自然和艺术氛围，同时也让办公室增添绿色，符合ESG趋势理念，吸引人们聚集、交流。

Airsys人体工学椅：有“椅”靠，有依靠

一把优秀的人体工学椅助力养成良好的坐姿，是职场好拍档。震旦家具全新产品Airsys人体工学椅，关注职场健康，为办公注入活力。

Airsys人体工学椅命名独具巧思，将“Air”与“System”两个单词融合，不仅直观地传递透气特性，让使用者享受到清爽舒适的坐感，更展现在人体工学方面的卓越表现，设计师通过完善的支撑设计，关照到使用者身体各个关节，给予舒适的感受，缓解长时间工作带来的疲劳感。

背框巧妙地融合震旦Aurora的“A”字型，展现出艺术品般优雅与美感。Airsys的背框装饰元素是受大自然启发而来的水波纹，曾为时尚界的常客，这次跨界出现在人体工学椅上，整体造型不仅具有艺术美感，更增添了一抹流动的韵律感。

个性化调节的设计是Airsys的另一亮点，包含多种可调节机构，例如：靠背升降、多功能扶手、3D头枕、4D扶手，为使用者提供舒适的支撑；大仰角倾仰、可翻转脚托方便使用者舒展身姿，快速进入沉浸午休，打造舒适健康、激发创新的办公环境。

在快节奏的办公生活中，震旦家具activa灵动办公解决方案，助力企业打造多元灵活的办公场景，让团队在紧密协作的同时也能享有松弛感，减少身体疲劳，打造敏捷高效、人性化办公体验！**A**



Airsys可以根据喜好个性化定制，打造专属舒适空间



Ergofit主管椅+More会议桌

米兰展新品

意式美学与人体工学的融合



一对一咨询详情

图·文/AURORA ESTEL

【Ergofit】与【Hego】主管椅系列均由Nicola Cacco设计。Nicola Cacco是La Plus Design的艺术总监和创始人，该工作室成立于2001年，致力提供独特的意大利设计。他涉足从概念设计到工程实现的各个阶段，结合技术、艺术知识、经验和专业精神，游走于办公家具、民用家具、艺术画廊等多个领域内。

Ergofit主管椅

【Ergofit主管椅】旨在同时满足舒适性、设计性、功能性三重需求。流线型扶手与靠背

融为一体，提供低、中、高三种靠背高度选择。为保证坚固性与耐用性，座椅靠背内嵌金属并充填泡棉，外侧包覆可选各类织物或皮革。

座垫采用强化尼龙外壳，充填泡棉。同步倾仰机构，即使长时间工作也能带来卓越的舒适度。底座为抛光铝五星椅轮，根据不同类型的地面可选软轮或硬轮。

Hego主管椅

【Hego主管椅】同样是由意大利设计师 Nicola Cacco打造的全新系列。流畅而有棱角的线条设计赋予这把主管椅修长的一体式弧形造型，该系列有不同高度的椅背与不同款式的底座可供选择。

【Hego主管椅】为舒适性、功能性与设计感而生，椅壳内部充填聚氨酯泡棉，外侧包覆可选各类织物或皮革。底座采用黑色或抛光铝材质五星脚，适配不同的办公空间室内风格。同步推出实木脚底座扶手椅，可搭配沙发或茶几打造舒适、有质感的主管洽谈空间。 **A**



Ergofit主管椅



Hego主管椅



共同的生产（上）和未尽之言（下）展览现场

震旦博物馆AM NEXT艺术项目

“共同的生产”和“未尽之言”



看更多精彩活动

图·文／震旦博物馆

2023年，震旦博物馆推出了AM Next系列展览活动，希望作为艺术文化的推手，将新锐的艺术文化项目及艺术家们呈现在观众面前，给予多元文化艺术与创新融合的体验。2024年，震旦博物馆将联合7位新锐的艺术家，涵盖绘画、装置、摄影的多种艺术媒材，为观众带来更加丰富的展览体验，2024年上半年推出两档展览“共同的生产”及“未尽之言”，分别是艺术家胡任义和文采银。

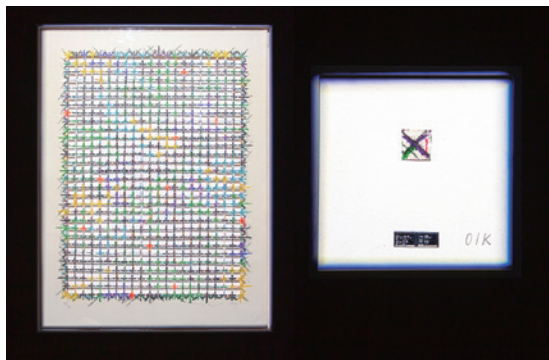


胡任义

共同的生产

“共同的生产—胡任义个展”，于3月22日至4月28日在震旦博物馆艺文厅举办，展出了艺术家胡任义和他的艺术品牌，展

览基于对艺术市场的不断变化，希望使艺术品回归社会与生活，使艺术家的工作被社会所集体采纳，成为新的表达形式和另一种载体在艺术家和社会中的联系。



《十示》，当代艺术家丁乙的作品《十示 2018-C1》，胡任义将作品里的“十字”拆出来，成为新的作品。

艺术家胡任义，毕业于纽约视觉艺术学院艺术实践系并获得硕士学位并从08年起留校任教，同时也是著名独立艺术机构SNAP的创始人和艺术总监。他认为艺术家的社会作用是去充当着一个信息的传播体，他的作品涉及雕塑，绘画，影像，装置，声音，社会项目等。胡任义的跨媒体创作反映资本主义浪潮下艺术家与整个社会的多面关系。从对外太空的生命定义到关注世界性的内容，都是艺术家研究的课题。

“共同的生产”想展现的是，通过群体工人之手将艺术变为可实现的产物，工业、艺术、商业，看似在一个不断循环的永动机里，每个人成为循环之中的一部分。艺术品作为商品，不再隔绝让观众产生距离与隔阂，如同货物一样被上架，排列，陈列，贩卖，流动。



文采银

未尽之言

第二档展览为“未尽之言—文彩银个展”是与珀德画廊合作推出，于5月1日至5月31日展出，这是艺术家在美术馆的首次个展。现场展出艺术家近年创作的二十余件系列绘画作品。文彩银 MUN Chae-eun，出生于韩国。本科毕业于韩国明知大学校，研究生毕业

于中国美术学院。现工作生活于韩国、上海。

展览名“未尽之言”源于艺术家的探索体验，关注现代社会下人们因情绪的自我压抑而产生的自我异化和心理困境，觉察作为主体自我与社会构建的自我之间的冲突与挣扎。她的作品常以风为线索，将心中隐藏的愤怒、缺乏、悲伤、抑郁、焦虑和倦怠等情感，通过风表达捕捉那些有着复杂情绪、欲说还休的瞬间。

她也在采访中谈到：“我希望鼓励对由于社会期望而抑制的负面情感的表达。”作品画面中的人物头部被放大，以一种独特的视觉方式，勾勒出成年人心中压抑情感的孩童，在风中欲言又止的形象。以悬浮的珍珠、飘浮的云朵等物体和景象，结合复杂的眼神和拂乱的发丝，来表现人物内心的复杂情绪。“未尽之言”通过丰富的作品展开对话，观众只需带着感性的直觉体验走进作品塑造的世界，共同捕捉共情那“未尽之言”。

艺术在大众眼里是概念的、高高在上的，难以进入并产生隔阂。“共同的生产”和“未尽之言”这两个展览，艺术家们用不同的方式试图打破这个隔阂，让观众们在展览作品中，可以轻松感受并进入到艺术家们打造的艺术世界中，也让我们期待后续展览将带来什么样的艺术体验与感受。A



《I'm not Fine》120x170 cm，布面油画，2024

多元风格之元青花
古器物学讲座——认识元青花瓷专题 ⑤

文／吴堂海·图／震旦博物馆



元代·青花开光花卉大瓶

近似梅瓶的盘口造型，表面以中国传统纹样为饰，布局繁密，符合伊斯兰地区之审美风尚。（图一）
图片来源：震旦博物馆藏

蒙古族人发迹于漠北的大草原，过着逐水草而居的游牧生活，十三世纪开始到处征战，打通东西方的陆上通道，元朝建立以后，中亚和西亚各族人纷纷进入中原，形成多元民族的社会。

景德镇 镇窑场在多元文化的环境里运作，凭着传统工艺的基础发展青花瓷器，供应国内国外的需求。许多器物配

合海外市场而制作，产生本土工艺与西方文化兼容并蓄的特色。本文选取下列五件器物，介绍元代青花的多元风格。

一、元青花梅瓶

梅瓶属于中国的传统品类，在元代青花瓷里数量颇为丰富，大多呈小圆口、折沿、短颈、丰肩、长腹上宽下窄之状，少数梅瓶的器身呈八棱形或六棱形，瓶口状似小盘，是受到伊斯兰文化影响的改变。

例如图一之元代青花开光莲禽纹大瓶为震旦博物馆藏品，此器呈盘形口，颈部短，肩部斜溜，腹部硕长，腰部以下收窄，器底微撇，瓶身从口沿至足底皆做成六棱形，表面布满青花纹饰。

盘口处为锦地格纹，颈部一圈凸棱留白，凸棱上下分别绘画壶门纹边框内填花卉纹。上腹部披覆如意云头纹边框，框内绘画海水纹，腹中部环绕菱花形边框，框内绘画穿花凤鸟或鸳鸯莲塘，下腹部为如意云头纹边框内填折枝花卉，开光外侧勾画卷草。

莲塘鸳鸯、穿花凤鸟及折枝花卉都是中国传统纹样，与细密的锦地格纹和卷草纹一起布满器表，颇能呼应波斯地区的审美观，呈现中西合璧的风格。

二、元青花大罐

元代青花大罐可以分为二类，一类为圆口、短颈、丰肩、鼓腹之状，另外一类为盘形口、颈部略长、斜肩、鼓腹，肩上附加双耳，其硕大的体型也是受伊斯兰文化影响的产物。

图二为辽宁省博物馆所收藏的元代青花双狮耳大罐，罐口呈盘碟状，颈部一周凸棱留白，肩部倾斜，腹部圆鼓，腰部以下收窄，器底有浅凹足，肩部和腹部之间塑贴一对狮形器耳，器壁做成八棱形。

大罐表面布满青花纹饰。盘口为斜格锦



元代·青花开光莲禽纹双狮耳大罐

此器体型硕大，表面配合八棱造型绘画松、梅、柳、灵芝及莲塘鸳鸯等中国式的纹样。（图二）

图片来源：《元青花》，页54。

纹，颈部和肩部各以八个图框绘画折枝花卉，腹部环绕八个菱花形开光，内部绘画松、梅、柳、灵芝及莲塘鸳鸯，开光外侧布满卷草纹，近底部排列壶门纹边框内填如意云头圆珠纹。

纹饰内容丰富，主次堆叠井然有序，在具有异域风格的器形上展现中国式的文人风雅意趣。

三、元青花葫芦瓶

葫芦象征吉祥，也是中国瓷器的传统形制。元代青花葫芦瓶有圆身和八角形二类，除了器身高大之外，八角造型也与中亚、西亚金属器的多棱形状接近。

图三为震旦博物馆所收藏的元青花八角葫芦瓶，瓶口小，颈部短，肩部斜溜，腹部中间收腰为上小下大的葫芦状，器底有浅凹足，表面布满青花纹饰，计有钱纹内填花朵纹、壶门纹边框内填杂宝或莲花圆珠纹、折枝花果及禽鸟昆虫等等。

所有纹饰依照器身的宽窄变化和多棱曲折而设计，题材来自中国传统绘画与藏传佛教之吉祥物，形制纹饰皆与土耳其托普卡比宫博物馆所收藏的八棱葫芦瓶类似，呈现多元文化的特色。



元代·青花孔雀瓜果草虫纹八角葫芦瓶

器身高长的八角造型，表面布满藏传佛教与中国本土纹样，是多元文化的融合成果。(图三)

图片来源：震旦博物馆藏



元代·青花凤鸟瑞兽穿花纹四系扁壶

四系扁壶属于草原风格之形制，表面装饰的麒麟、凤鸟、莲花及菊花则是中国本土纹样。(图四)

图片来源：震旦博物馆藏

四、元青花四方扁壶

扁壶是具有草原风格的产品，在元代青花瓷里有凤首流扁圆形执壶及四系耳方形扁壶二类，表面常以中国传统纹样为饰。

例如图四为震旦博物馆所收藏的元代青花四系耳扁壶，圆形壶口，口沿突出圆唇，颈部短，肩部平圆，左右两侧各有一对弧形系耳，壶身呈扁长方体，器底有浅凹足。

壶身表面以青花为饰，颈部环绕带状花卉，腹部正面为凤鸟麒麟纹，背面则是孔雀穿花纹，壶身两侧绘画串枝菊花。从画面上可以看见凤鸟展翅舒尾，自上方往下滑翔，麒麟鬃鬣翻飞，回首与凤鸟对视。



元代·青花石榴麒麟花蝶纹大盘

青花大盘是配合伊斯兰地区饮食习惯所生产的器物，表面常以中国传统的纹样为饰。(图五)

图片来源：震旦博物馆藏

这二者皆是中国传统的祥禽瑞兽，搭配缠枝莲纹和串枝菊纹，将清净、高洁及祥瑞的意义与草原器形融为一体。

五、元青花大盘

元代青花大盘是外销伊斯兰地区的主要器物，庞大的尺寸正是响应伊斯兰民族围坐共食之习惯而制作的，表面纹饰十分丰富。

例如图五为震旦博物馆所收藏的元代青花大盘，此器呈折沿口、弧壁、浅腹、圈足之状，折沿处勾画斜格锦纹，侧壁环绕由牡丹和石榴串接而成的带状花果纹，盘心绘画麒麟为主纹，周边围绕瓜果、花卉、山石及蝴蝶。

麒麟是中国传说里的神兽，几只蝴蝶与之依随，颇有“踏花归去马蹄香”的意境，在伊斯兰的器皿形制上表现中国本土神话与文人雅士的典故。A

// 元代青花既有本土的传统工艺，也有中西混搭的表现，既非典型的中国风格，也不是正规的西方器物，故有似中似西、非中非西之三不像特色。下期将以特殊彩类为题，介绍钴蓝与其他技法的应用。//



BOOK

震旦博物馆
出版丛书介绍

藏品图录



北齐 飞天像

上海 震旦博物馆座落于黄浦江畔，馆体建筑由安藤忠雄所设计，馆内收藏玉器、陶瓷器、佛像及画像石刻等古代文物，倡导以“料工形纹”为核

心的古器物学研究，推广古代器物的艺术鉴赏，将古物之美融入现代生活中，力行生活美学的实践。本书是上海震旦博物馆的开幕馆藏图录，书中收录88组件的馆藏珍品，展阅此书犹如打开文化的宝箱，文物精粹尽收眼底，值得收藏与阅览。



元代 青花双鱼藻纹大盘



战国晚期
玉兽首大带钩

【内容精选】

- 1、本书内容按照历代玉器、古代陶俑、青花瓷器、佛教造像及画像石刻等项目编列，方便读者检索。
- 2、延请本馆专家撰写导览专文，说明古器物学研究的新方法与各种品类的发展过程。
- 3、每件器物皆有详细的中英文介绍，部分藏品增加局部特写，提供读者研究与鉴赏。

玉器发展史系列

- 红山玉器 • 商代玉器 • 西周玉器 • 春秋玉器 • 战国玉器
- 汉代玉器 • 唐宋元明清玉器

馆藏精选系列

- 藏品图录 • 文物精粹 • 古玉选粹1 • 佛教文物选粹1
- 佛教文物选粹2 • 汉唐陶俑 • 青花瓷鉴赏
- 元青花瓷鉴赏 • 明青花瓷鉴赏 • 明宣德青花瓷鉴赏

馆际合作系列

- 芮国金玉选粹—陕西韩城春秋宝藏

鉴赏研究系列

- 认识古玉新方法 • 传统与创新—先秦两汉动物玉雕
- 玉见设计—中国古玉形纹设计特展

书籍销售点

大陆地区 | 北京：罐子书屋、韞玉斋、中国文物书店、锦祥堂
上海：震旦博物馆、罐子书屋

台湾地区 | 北部：三民书局、汗牛文物艺术书店、华典文物书店、乐学书局、榜林文物书店、CANS艺术、新闻杂志、蕙风堂、世界书局。南部：库存书社（高雄）

- 大陆地区
86-21-58408899转606博物馆商店
- 台湾地区
886-2-2345-8088转 1721 游小姐
- 官方网站
www.auroramuseum.cn



06

高
45.5
公分 / 震旦博物馆提供

青花螭龙纹梅瓶

明宣德



馆藏 精粹赏析

文 / 吴棠海 · 图 / 震旦博物馆

龙纹是宣德官窑青花瓷器的常见纹饰，梅瓶、大罐、天球瓶、葫芦扁壶及碗盘等器物都可看到它的身影，在体型较大的瓶罐上常以单体环绕的形式设计，如本期所要欣赏的青花梅瓶即是此类作品。

此器 的瓶口小，口沿外卷为厚唇，颈部短，肩部丰圆，腹部深长且上宽下窄，器底有浅凹足，足缘微向外撇，器形轮廓的曲线圆缓柔和，整体呈现丰润秀雅的美感，是宣德梅瓶的特色。

瓶身绘画青花纹饰，肩部披覆如意云头纹边框，框内填饰小如意云头和串珠纹，二个云头之间横向书写“大明宣德年制”六字楷书款，腹部以螭龙为主纹，近底部则是上仰

式的如意云头纹边框内填如意云头串珠纹。

龙纹延颈昂首，鼻吻朝上翘起，口中衔着一株灵芝，修长的身躯环绕瓶身一周，四肢强健有力，趾爪尖利如钩。龙的尾巴长而分岔，末端弯曲如卷草，头顶鬃鬣与肘肘处的肘毫皆做飘扬状，姿态轻灵而曼妙。

此类口衔灵芝、尾若卷草的龙纹俗称“香草龙”，亦可见于景德镇珠山官窑遗址出土的梅瓶上，提供读者鉴赏的参考。 **A**



阳光公益 与你同行

震旦集团向上海杨浦 阳光社服中心捐赠家具物资

图·文/震旦集团

5月20日，震旦OA上二外滩责任中心冒俊宏资深经理、谭杰主任，震旦家具虹口责任中心王艳一行同仁来到上海杨浦阳光社区服务管理中心并捐赠了一批实用家具物资，为社区服务中心提供更加便捷高效的办公设备。

走近上海杨浦阳光社区服务管理中心

上海杨浦阳光社区服务管理中心是2010年6月在杨浦社团局注册。机构现有中高级职称专家、专业社工、国家二级心理咨询师、

家庭指导师、高级人力资源师等35人专业团队，培育了以退休人群为主的欢乐行志愿者服务队450人，以青年为主的萤火虫俱乐部250人，从事公益项目开发、设计、实施、管理、督导。



上海杨浦阳光社区服务管理中心发展历程文化墙



“你有所困 我有所应”

通过14年来专业从事社区治理服务和睦邻中心运营努力探索，已形成了适合区情、社情的社会组织参与社区服务1+3+X运行机制，“一个坚持”就是坚持以公益性服务社区百姓需求；“三个互动”就是与政府互动、与爱心企业互动、与服务对象互动；形成“你有所困、我有所应”的公益理念，秉持“民有所需 我有所为 真情关爱 共享快乐”的宗旨，从事助残公益服务，策划、组织和执行社区服务活动，并承接与业务范围相符合的公益服务项目。凭借出色的服务，在上海市推行规范化建设评估试点中，经专业家评估成绩名列前茅，并荣获诸多公益类奖项称号。

阳光有约 爱心先行

在现场，社区服务中心的负责人表示，此次捐赠活动让他们感受到了社会各界的关注和支持，更让他们对公益事业充满信心。他们表示，将会以更加饱满的热情和执着的态

度，为社区居民提供更好的服务，为社区居民带来更多支持和福祉。

捐赠现场氛围热烈，大家都感受到了公益事业的意义和价值。震旦的同仁们和社区服务中心的工作人员积极互动，交流着对公益事业的理解和认识，共同探讨如何更好地发挥公益事业的作用。

公益事业是一个需要长期坚持的事业，需要每个人都为之付出努力。正如马克思所说：

“人类的幸福不是从天降，而是要靠人民自己创造。”公益事业同样需要人民自己的创造和努力，需要每个人都积极参与和投身其中。 **A**



办公皮椅、多功能钢柜

震旦月刊

AURORA MONTHLY

欢迎订阅

立即成为
《震旦月刊》会员

- 1 免费订阅电子版《震旦月刊》
- 2 获得论坛、研讨会、展示会等活动讯息
- 3 不定期优先获得震旦相关产业讯息
- 4 增订／取消电子邮件、修改个人资料



多元平台 随时阅读



电子邮件

每月可收到
电子邮件



多屏阅读

电脑、平板、手机
皆可阅读



下载阅读

登入网站
下载电子月刊



加入读者群

定期分享
月刊文章



立即扫描加入
《震旦月刊》读者群

- 震旦网站: <https://www.aurora.com.cn/>
- 客服热线: 400-920-6568、800-820-0168

震旦集團
AURORA GROUP

震旦办公自动化 | 震旦家具 | 震旦智能装备 | 震旦电子 | 震旦家居

Angle K

AURORA Collection Designed by Toshiyuki Kita



震旦(中国)有限公司 上海市嘉定区申霞路369号 | 全国服务专线: 800-820-0168 / 400-920-6568
Aurora (China) Co., Ltd. No.369, Shenxia Rd., Jiading Dist., Shanghai | Service Hotline: +86-800-820-0168 / +86-400-920-6568



扫码了解产品详情

辟邪神兽 南朝 (420-589)



文物的守护者

Guarding Relics of the Past



震旦博物館
AURORA MUSEUM

开馆时间：周二至周日（周一休馆）10:00 - 17:00, 周五延长至 21:00
Opening Hours: 10:00-17:00, Fridays extended to 21:00, Closed on Mondays
Website: www.auroramuseum.cn Tel: +[8621] 5840 8899