

皮克斯动画电影《青春变形记》蕴含的中西方文化碰撞分析

■ 柴铭

摘要

皮克斯出品的动画电影《青春变形记》中蕴含了很多中西方文化的差异,从家庭教育到一些文化差异,在影片中展现得淋漓尽致。本片结合动画电影中的场景及人物,分别从中西方家庭教育差异、人物服饰差异和建筑差异进行分析,两者之间的差异富含着人类发展的痕迹,文化与社会始终是相辅相成,彼此相连的,通过文化视角对人的社会行为情况展开分析。

《青春变形记》是皮克斯于2022年3月出品的动画电影,讲述了学霸华裔少女小美的成长烦恼。小美家是生活在国外的传统中国家族,母亲也像大多数中国妈妈一样望女成凤。妈妈对小美“过分”的爱使小美不断想认识自己的内心,直到她彻底坚持自己的内心。影片中中西方文化的碰撞是一场视觉与思想的双重盛宴,其中包含了中西方教育、中西方建筑与服饰的强烈对比。皮克斯凭借动人的角色和瑰丽奇幻的故事情节,以及精湛的动画制作技术,抓住了观众的心。

一、家庭教育差异

家庭教育指的是家庭互动过程中,父母对于子女成长发展所产生的教育影响。这种影响对孩子的思考方式、习惯和行为乃至个性会产生深远的影响,并且这种影响是潜移默化的,不同的家庭教育造就了中西方孩子不同的想法和性格等。动画片《青春变形记》中很明显地展示了中国家长的教育观。所谓教育观,就是人们对教育的根本性看法和态度。

主人公小美的妈妈希望小美是优秀学生,甚至希望长大后担任联合国秘书长一职,所以非常重视孩子的成绩,督促小美参加数学竞赛,限制孩子的娱乐时间。这样的教育观是中国人心中根深蒂固的观念。中国式教育起源于孔子“有教无类”,自春秋战国开始,百家争鸣,各家学派纷纷登上历史舞台,由于儒家学派确立了正统地位,使得儒家

思想根深与中国人心,“对于子女教育是对当今社会的回报,倡导修身、齐家、治国、平天下”,其实强调了集体主义和和谐观,束缚个性。就像小美母亲也多次提到了祖先,她经常对小美说“我们的祖先会以你为荣”。当小美想把“熊猫特质”(小美真实的内心与性格)留在身上时,会惹得母亲大发雷霆。因为中国家庭更强调“父为子纲”,这样就导致了孩子失去个性,只能做父母眼中的“好孩子”,一旦孩子违背了他们的想法,他们就会非常生气。

西方教育则是起源于古希腊的哲学教育,是从柏拉图、亚里士多德学说发展起来的,讲究自我的个性解放,探究真理。小美带着中式教育思想生活在西方小孩周围,可以明显感觉到两种教育方式的撞击,学校的教学环境,学生的衣着打扮都没有严格的定式。当小美和朋友去看演唱会,西方小孩的家长让孩子自己支付费用,如果是同龄的中国小孩,家长这样的做法很罕见。与过分关注成绩的中国家长不同,西方父母尊重孩子的个性及选择,不会过多干涉,让他们自由发展,自己寻找目标,鼓励他们开拓创新。

二、视觉差异

(一)人物服饰差异

影片中小美的母亲穿着的是旗袍,并佩戴翡翠,选择旗袍的颜色是与翡翠相呼应的蓝绿色。中国人对色彩的审美可以参考宋代

审美,强调色调单纯、雅致、有格调,整体的色调偏向中低度纯度,其中蓝绿色、墨绿色、天青色以及酱褐色尤其能代表中式服装的用色。小美的姥姥也穿着一件墨绿色的中式外套,视觉上庄重严谨。这也是中式服装所强调的服装追求构成要素的精神寓意和文化品位,追求超出形体的精神意蕴,意在表现庄重。

小美一家人的发型也是一丝不苟,没有散落、乱七八糟的发型,都是规规矩矩、精心打理过的。相比之下,影片中西方服饰更强调个性和人体美,发型相对更随意。

(二)建筑风格差异

中国传统建筑在发展中,充分吸收中国传统文化,例如绘画、雕刻和工艺美术等造型特点,创造了独具魅力的中国式建筑,识别性和美观性并存。影片中,从门口的石狮子、匾额、对联、红灯笼到四合院墙壁,再到祠堂里的祖先牌位、满满的贡品和红蜡烛,每一帧画面都让观众感受到了浓厚的中式氛围。

影片中有一个画面是小美家俯视图全景,这里中西方建筑有了强烈的对比,在参差不齐的房屋中间,是规规矩矩的四合院。我国四合院建筑以木质结构为主,这与我们的传统文化“天人合一”思想有关,并且石雕也是非常重要的元素之一。小美家门口的红熊猫雕像以及摆放都很讲究。

砖雕是影片中常见的画面,出现在门楼、屋檐部位。砖雕艺术可

追溯到商代,到秦代时已经达到很高的生产效率。经过历代传承,砖雕已经非常成熟,北方四合院居民楼最为常见。不同于中式建筑更在于表达人生价值追求和内在精神品格,西方住宅强调坚固实用,以砖石结构为主,院落四周,并不像中式四合院注重私密密度,并且西方最早发明了重叠式房屋,建筑多为两三层,由室内到室外多要经过楼梯等交通空间。西方人的建筑象征着自由、奔放和独立,这与早期西方建筑和信仰密切相关。

三、结论

不同文化的相同点就是这些都是人类文化发展的历程,中国人更注重精神层面的感受,而西方人更注重实用,没有谁优谁劣,这是客观存在的。《青春变形记》这部影片很好地展现了中西方文化之间的碰撞,从家庭观念及教育,到服装服饰及建筑,历史文化对人们有潜移默化的影响,并且很好地传播了中西方文化,促进了中西方文化的有机结合,相互学习、相互促进,这样人类的文化历程才会走得更好。

(作者单位:山西农业大学)



浅析马斯洛需求层次理论在日常工作中的探索与实践

■ 马坤

全心全意为人民服务,以人民群众的需求为指针,是我们开展一切工作的出发点和落脚点。本文通过分析马斯洛需求层次理论在日常工作中的运用,探讨激励工作人员担当作为、服务群众的有效措施。

一、马斯洛需求层次理论概述

马斯洛需求层次理论是1943年美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛在《人类激励理论》一书中提出的。他把人的需求分成五类,分别是生理需求、安全需求、爱与归属的需求、尊重需求和自我实现需求。这五种需求由低到高依次排列成了一个金字塔形状,越处于底层的需求越基本。

1. 生理需求:指人维持自身生存的一些最基本的要求,包括呼吸、水、食物、睡眠、穿衣、住宿等温饱阶段的需求。如果这些需求无法被满足,直接影响到人的生存。只有基本的生理需求得到满足,才能去实现更高层次的需求。

2. 安全需求:它分为内部安全、健康保障、工作保障、道德保障、家庭安全、财产所有性等。这些要求都是保障自身安全,摆脱失业、财产威胁、职业病等方面的需求,整个有机体是一个追求安全的机制。

3. 爱与归属的需求:人都需要爱情、友情,在交往的过程中彼此关心与照顾。在家庭、组织、社会中,人渴望建立情感的联系。情感上的需求比生理上的需求细致,它与一个人的生理特性、宗教信仰、教育、经历等都有关系。

4. 尊重需求:它分为内部尊重和外部尊重。内部尊重包括信心、实力、成就。外部尊重是指个人威信、被他人信赖和高度评价的需求。尊重需求得到满足时,人就会对自身充满信心,对社会生活充满热情,深刻地感受到生命的价值。

5. 自我实现需求:这是金字塔中最高层次的需求,包括道德、创造力、自觉性、问题解决能力、公正度等,它

是指能够将自己的能力发挥到最大程度,实现理想抱负的需要。也就是说,干自己热爱,自身能力能够胜任,能够发挥最大潜能的工作,可以使他们感受到最大的快乐,创造最大的价值。

生理需求、安全需求是较低层次的基本需求,爱与归属的需求、尊重需求、自我实现需求是较高层次的需求。在日常工作中,不同的人或同一个人的不同时期会有不同层次的需求,需要采取不同的激励措施,促进他们向更高层次发展,不断进步,最终实现最大的价值。

二、需求层次理论的实践分析

(一)满足人生存需要的实践

生理需求是人生存和发展最基本的需要,是温饱阶段的需求,主要是物质方面的激励。党的十八大以来,为了让全国人民都能吃饱穿暖,全国各地陆续开展了精准扶贫工作,中华大地上历史性地解决了绝对贫困问题,这是党带领群众满足生存需求的生动实践。

(二)满足安全需求的实践

安全需求是建立在生存需求之上的,在满足温饱的基础上,人身安全、职业安全等就显得尤为重要。近年来,我们国家不断完善社会保障体系,用人单位通过为劳动者缴纳社保的方式,让职工享受医疗、失业等多个方面的保障。

目前,大部分单位缴纳五险一金,即:养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金。这些保险的缴纳是让劳动者在年老、疾病、工伤、失业、生育等多种情况下依法从国家和社会获得物质帮助,生活能有所保障。这是满足安全需求的有效实践。

(三)爱与归属需求的实践

人是情感动物,生活和工作中希望得到社会、集体的认可和关怀,受到别人的关注,找到归属感。每个单位都是一个大家庭,每个部门又是一个小家庭,大家在工作中相互联系,积极配合,共同完成工作任务,共同成长进步,在这个过程中就建立了深厚的友谊。一些单位逢年过节会开展慰问困难职工的活动,有些单位有职工患了重病会开展献爱心捐款活动等,还有一些单位利用业余时间组织职工学习瑜伽等强身健体的运动项目。这些活动的开展都加强了情感交流,使工作人员有了归属感。

(四)尊重需求的实践

为激励工作人员积极进取,表彰先进鼓励后劲,营造良好氛围,各单位都在不断完善考核激励机制,每年年度评选先进工作者进行表彰奖励。近几年,我省还推出了担当作为先进个人,选树典型,起到了模范带头作用。他们兢兢业业的工作也被组织给予了充分的肯定。此外,行政单位运行了公务员职务与职级并行的管理机制,使工作时间较长、工作本领较强的同志即使没有职务晋升,职级也可以晋升,尊重的需求得到满足,使人增加信心,更有动力提升自我,提高工作实效。这些都是满足尊重需求的具体实践。

(五)自我实现需求的实践

自我实现是充分发挥潜能实现自我抱负的需求,在一些党政机关,常听到一些同志说:“我的收入不高,但我有信仰。”太原市工商局有一名时代新人、一名扶贫干部,在扶贫村里,他手把手地指导村民种植绿色蔬菜,让村民结束了祖祖辈辈吃不到新鲜蔬菜的历史。

他辗转几千里为拐卖的妇女儿童找到家,为村里的土豆找销路,人们戏称他为“土豆书记”……在脱贫攻坚的道路上,他付出了太多,60岁要退休时,村民写了请愿书,不让他走,他也舍不得离开。他说:“我在这,里越干越有劲,越干越快乐,我从不知道我有这样的能力,有这样的价值。”这是自我实现需求的具体事例。

三、激励措施的构建建议

(一)完善物质激励制度

物质是生存的基础,是满足生理需要的必备条件。目前,行政单位实现了职务与职级并行制度,公务员随着政治素质的提高,业务能力、资历贡献的增加,工资、住房、医疗等福利待遇随之提高。这种物质上的激励对行政单位尤其是基层行政单位吸引优秀人才、稳定干部队伍,都起到了积极有效的作用。

但是,一些事业单位还没有建立随着任职年限、职称、学历的不断提高,相应提高其待遇的机制。一个人价值在于对社会的贡献,同时也在于社会对个人的满足。不断完善物质激励制度,不仅可以满足马斯洛需求理论中最底层的生理需要,也能满足尊重的需要,激发工作人员干事创业、担当作为的信心和勇气。

(二)营造良好工作环境

在日常工作中,常常会遇到一些急、难、险、重的工作任务,需要处理。有一些工作压力大、开展困难,工作环境恶劣,如扶贫干部需要在偏远贫困地区工作,还有些工作因接触细菌、病毒、粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因素而引起疾病。这都需要做好防范,针对不同情况采取不同措施营造安全、和谐、轻松的工作环境。这既是满足生理需要,也是满足安全需要。

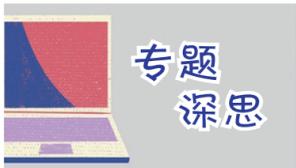
(三)加强文化建设

单位应该用发展的眼光看待工作人员,强化人文关怀,通过各种形式建立和谐的工作氛围,融洽的成员关系和良好的沟通制度,并通过各种活动来体现组织对职工的关怀。单位一般都设有党委、团委、工会等部门,这些部门应充分发挥职能,可以通过组织工作人员开展学习、志愿活动、参观实践等,增加彼此的了解,建立起情感上的联系。使大家体会到组织的关心与同事间的爱护,情感上的需求得到满足,从而提高工作的热情和积极性。

(四)搭建实现自我的平台

满足实现自我的发展需求,是马斯洛需求层次中的最高层次需求,是实现个人理想、抱负,发挥聪明才智并获得成就的需要。用人单位要注重对干部的培养,知人善用,把每名工作人员都尽量放到适合他的岗位上,并经常性地开展学习培训,全面提高工作技能,尽可能地为他们搭建自我实现的平台,激发强大的内生动力,让工作人员在干事创业中获得幸福感,满足自我实现的需求。

激励工作人员积极工作,不断进步的过程,实际上是人的需要被满足的过程。不同的人有不同的需求,这些需求也是不断发展的,这就要求组织人事部门的工作人员要分析不同层次人员的具体情况,建立有针对性的激励措施,使人力资源发挥更大效用,更好地推动事业蓬勃发展。(作者单位:太原市住房公积金管理中心)



思想纵横

在市场竞争愈发激烈的环境下,企业面临更大的压力与挑战,但也迎来了全新的发展机遇。为适应环境变化,更需要做好人力资源培训,将其作为企业发展动力来源,确保相关人才能够持续有效地推动企业稳定发展,强化企业竞争力,更好地实现企业战略目标。

一、企业人力资源培训体系存在的不足之处

以某企业作为研究对象,该企业在人力资源培训体系方面存在的问题有:一是对培训需求的分析不彻底。培训内容的设定需要结合企业特点与经营情况,然而该企业对员工自身的学习需求了解不够,在培训需求分析时,没有考虑到培训内容的针对性与适用性,导致相关培训活动过于盲目,培训效果难以达到预期。同时,企业各部门的职能划分不够清晰,没有根据职位等级进行培训活动的分类,从而造成管理人员的素养训练强度不足,难以有效适应身份转变,不利于部门的稳定运行。

二是培训内容单一,企业没有紧跟时代发展潮流,无论是在专题讲座、学术讲座方面,还是在集中讲授、集体学习方面,都过于注重理论知识,培训方法冗杂沉闷,实操性不强,浪费了大量的人力、财力,起到的作用并不大。

三是培训流程不够完善,企业在培训实施流程设计时不够缜密,相关制度的编制不够科学,也没有根据实际情况进行定时更新,部分制度较为陈旧。同时该企业还缺少预算制度,经常出现在开展培训活动时经费不足,不得不舍弃有价值课程的问题,也无法完成培训方式的创新。

四是师资力量薄弱,培训师的自控能力不佳,知识储备不够丰富,对培训方式的重视度较低,经常出现培训时间安排不合理等问题。

五是培训效果评估不够全面,由于企业评估机制细节较少,仅单纯依照填写内容来进行培训效果评判,同时也缺少定量指标的测评,难以通过人员表现确定培训是否起到提高工作绩效的作用,导致整个培训工作无法反馈实际效果,培训评价不够客观。

二、企业人力资源培训体系优化路径分析

(一)打造分析渠道

首先要做好企业需求分析,结合公司战略目标及重点工作规划,梳理工作中面临的问题,之后分析能否利用培训活动实施优化,进一步提高效能,并将分析结果用于企业是否愿意在培训方面加大投入的决策当中,还要通过考量公司内外部资源,实现自身战略发展与目标的调整,细化培训需求。

其次要做好人员分析,根据不同级别的人员工作性质、岗位职责进行针对性调整,依照人员入职时间进行员工类型划分,再因地制宜地进行培训计划部署。

最后要做好岗位需求分析,企业要结合岗位说明书完成人员的职责划分,并准确掌握员工工作能力与业务水平,分析当前水平与实际预期之间的差距,发掘能够缩小差距的培训内容。企业要认识到岗位需求分析的重点在于根据人员的工作职责以及绩效表现,实现培训方式的创新与升级,打造具有个性化的培训内容,使人员更容易接纳培训活动。

(二)完善培训流程

培训制度的作用在于保证培训活动得以有效落实,若企业的培训制度尚未健全,容易对培训效果产生不良影响,因此需要进行适当优化与调整。在实际操作过程中,企业要打造培训预算体系以及长期培训制度。此类制度不仅可以避免公司因经费不足导致重要课程被舍弃,也能使员工养成良好的工作习惯,做到自我能力的全面突破,通过为员工提供晋升渠道,规划未来发展路径,激发员工的工作积极性。

(三)丰富培训内容与方式

企业要树立精益化管理理念,注重人员技能掌握。第一,在培训过程中要充分结合实际案例,提高人员的体验感,利用参训人员进行实操演练的形式,提高培训项目的实践性,还要充分运用在线学习平台,使人员随时随地进行自主学习,掌握全新的知识。

第二,企业要营造良好的工作氛围,建立企业文化,通过游戏式培训以及情景模拟,将学员确立为培训主体,使其自主参与到培训活动中。只有切实调动人员的自主学习意识,才能将被动灌输转变为主动汲取,保证培训效果的最大化。

(四)组建高素质团队

第一,企业要加大对内训师的培养力度,要求内训师全面掌握企业实际经营状况,对业务技能需求轻车熟路,可以将企业发展目标作为着手点,积极收集贴合实际情况的案例,将企业需求作为落脚点。在培训过程中,企业要为内训师提供实训平台,帮助其丰富个人实战经验,促进人员整体素质的全面提升。

第二,要进行外部培训师的补充,虽然内训师十分了解企业的人才发展状况,但也受制于企业的运作模式,在看待问题上容易出现思维定式、视角局限的不足之处。为此,企业要培训师的内外一体化,以便更好地满足员工成长需要。

(五)健全培训跟踪与评估机制

培训效果是衡量培训成功与否的重要指标,通过对员工的培训工作进行实时跟踪,不仅可以及时找出不足之处,第一时间梳理反馈信息,还能更有目的地完成实地演练,落实培训效果。

首先,企业要确定培训跟踪周期,通常来说,培训跟踪时间应当在第一次培训结束后的第二天执行,从而更准确地检查培训效果,之后有针对性地跟进后续计划,达到巩固培训效果的目的。

其次,要制定跟踪记录表,并积极与参训员工的同事、上下级进行沟通交流,分析人员工作态度与行为上的转变,再如实记录培训跟踪信息。

最后,要做好与参训员工的交流,肯定人员在培训中表现突出的地方,之后指出需要改进的地方,以及提出合理化的建议,帮助参训人员强化薄弱环节,再利用跟踪考察的形式,评估培训效果,结合人员工作业绩,判断其是否有所提升。

综上所述,通过对企业人力资源培训体系存在的不足之处进行分析讨论,提出打造分析渠道、完善培训流程、丰富培训内容与方式、组建高素质团队、健全培训跟踪与评估等一系列优化措施,以此提升企业运营效能,保持高水平核心竞争力,实现企业可持续发展。(作者单位:山西省煤炭集团有限责任公司)

企业人力资源培训体系优化研究

■ 杨荣