# 从现代人力资源管理视角分析曾国藩人

来源：网络 作者：浅语风铃 更新时间：2024-06-16

*第一篇：从现代人力资源管理视角分析曾国藩人从现代人力资源管理视角分析曾国藩人才观“曾国藩者,誉之则为圣贤,谳之则为元凶”；历史上评价毁誉参半。但其识人、育人、用人之术为现代人力资源管理的人力资源开发、培育和管理提供了重要的思想理论和实践参...*

**第一篇：从现代人力资源管理视角分析曾国藩人**

从现代人力资源管理视角分析曾国藩人才观

“曾国藩者,誉之则为圣贤,谳之则为元凶”；历史上评价毁誉参半。但其识人、育人、用人之术为现代人力资源管理的人力资源开发、培育和管理提供了重要的思想理论和实践参考。

一、识人与人力资源聘用

曾国藩的人才观可以概括为“盖天生之材,或相千万,要于成器一适世用而已”。这与现代人力资源管理的基本任务“实现人力资源的有效配置”有着异曲同工之妙。

现代人力资源一般意义上是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的综合,它包括数量和质量两个方面。从数量角度又分为直接的、已经开发的人力资源和间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。作为潜在人才存在的时候,大多是默默无味之辈,需要慧眼独具的伯乐去发现。曾国藩主要通过相人术来挑选人才;“邪正看眼鼻,真假看嘴唇;功名看气概,富贵看精神;主意看爪牙,\*\*看脚筋;若要看条理,全在言语中。”“求智略深远之人,又须号令严明,能耐劳苦,三者兼全,乃为上选。”企业在人力资源招聘中要综合的考察被录用之人,虽然不是从这些相术之法来考虑是否录用,但是也大多会考虑个人的道德素质、知识技能、个人潜力等等诸多方面。像企业在招聘销售人员时就要看是否达到以下几方面的要求:

1.善于沟通。销售基本上是一门与人打交道的学问,或者说是艺术。与人交往,聆听胜于雄辩。做销售的人,不需要很好的辩才,关键是获得客户的认同。

2.有耐心,能够吃苦耐劳。想要成为一个优秀的销售人员,就必须具有强的面对逆境的能力和精神。销售人员必须承受太多的失败与痛苦的洗礼,才可能成功。

3.个人形象。形象不仅是外表的美丽,更是一种综合的全面素质,是一种品位生活的体现。一个成功的形象,展示给人们的是自信、尊严、能力,它能得到他人的尊重,也让你对自己的言行有了更高的要求,能立刻唤起你内在沉积的优良素质,让你浑身都散发出一个成功者的魅力。

在企业发展和运营中,人才资源是企业发展壮大的第一资源,开发人力资源具有重要的战略意义。但,企业人力资源开发必须结合企业的目标任务和要求。根据企业人才成长的规律,通过人才开发的制度、环节和手段,精心培育人才,大胆选拨人才,不拘一格使用人才,科学管理人才,充分调动人才的积极性、主动性和创造性。最重要的是尊重人才、重视人才。

人才能力的发挥会受到心理状态的影响和制约,尊重人才的意愿,给人才创造良好的外部环境,会激励人才充分发挥其才能。人才的工作必须符合企业的需要,但企业在用人时,要根据人才成长规律,研究人才心理,尽量避免硬性指派,努力消除“高度集中制”的用人方式,做到民主、统一向结合。使用人才时,企业应征询个人意见,对人才所提出的合情合理的意愿和要求,只要有益于人才更好的工作,企业本身应尽量予以尊重和满足。另外,录用人员时要通过两种姿态来考核,即静态和动态。人的精神,分为清纯与昏浊两种类型,但精神的奸邪与忠直不易分辨。“文人论神,有清浊之辨。清浊易辨,邪正难辨。欲辨邪正,先观动静。”事物的真相与本质,最易于在运动中流露、呈现出来,特别是

在一些的重要关头,最能见人心。

二、育人与人事培训

“天下无现成之人才,亦无生知之卓识,大抵皆由勉强磨练而出耳。”人才不论大小,关键在与成器。学历高不一定成器,学历低不一定不成器。成器之才当以磨练而成,所以公司在培育人才的时候要注重“磨练”二字。磨练的范围很广泛,有求学、日常生活、社会实践、身体锻炼等等。现代企业在致力于人力资源管理时要注意人才的全面发展,向多功能型人才也就是复合型人才的培养转变。复合型人才包括知识复合、能力复合、思维复合等多方面。当今社会的重大特征是学科交叉,知识融合,技术集成。这一特征决定每个人都要提高自身的综合素质,既要拓展知识面又要不断调整心态,使人才具有一项专业技能,并在另外领域有特长。因此,企业在具体的人力资源培训中,注重培训技巧。

1.通过技能考试及课堂式培训,鼓励、激励员工不断的学习进步;同时,培训组了解每位员工具体的情况和水平,制定更详尽的以人为本的培训方案。

2.多采用交叉培训方式(也就是常说的工作交换制或者工作轮换制),鼓励员工学习更多的除业务技能以外其他领域的知识。

3.有针对性的培训,多采用互动式或者座谈式。

三、用人与人力资源管理

用人,要做到用才所长,适时用人。企业应该根据实际需要和人才特长,把有限的人才进行合理搭配,做到“智者取其谋,愚者取其力,勇者取其威,怯者取其慎”,即“人才适用观”。合理使用人才,人尽其才,企业内风气正、凝聚力强,就有了生存发展的基础,就会创效益;反之,用人不当,就会歪风四起、人心涣散,威胁企业的生存。

首先要任人唯贤,不拘一格。任人唯贤就是任用德才兼备的人,任用标准要全面,既重视其知识能力,又重视其思想品德。

其次是用人不疑,疑人不用。尊重人才重要的信任人才,此所谓的“疑人不用,用人不疑”。曾国藩的用人原则是“收之欲其广,用之欲其慎”,“采访宜多,委用宜慎”。在合适的时间,在合适的事情上,普通的人也会受到奇效。通过科学的人力资源管理方法,使组织中所需要的各类人才得到及时的补充,即给工作选配合适的人员。

四、综述

曾国藩的人才观对于现代人力资源管理有着一定的借鉴意义。但,在现代人力资源管理中更应该注重的是以人为本的管理模式,而不是领导式和命令式的管理模式。对员工进行人性化管理,确保所有员工在人格上一律;创造宽松、自由、开放的工作氛围;对员工充分关怀的个人保障体系;还要制定完善的员工个人发展计划,最重要的是完善内部晋升体系和激励机制。

**第二篇：从现代人力资源管理视角分析曾国藩人才观**

[摘要]曾国藩是历史上的一代名相,他的识人、用人等人才观独具一格;对于现代人力资源管理有很强的借鉴意义。本文就从现代人力资源管理的视角,从识人、育人、用人三个方面来初步探讨一下曾国藩的人才观。

[关键词]曾国藩 人才观 现代人力资源管理

“曾国藩者,誉之则为圣贤,谳之则为元凶”;历史上评价毁誉参半。但其识人、育人、用人之术为现代人力资源管理的人力资源开发、培育和管理提供了重要的思想理论和实践参考。

一、识人与人力资源聘用

曾国藩的人才观可以概括为“盖天生之材,或相千万,要于成器一适世用而已”。这与现代人力资源管理的基本任务“实现人力资源的有效配置”有着异曲同工之妙。

现代人力资源一般意义上是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的综合,它包括数量和质量两个方面。从数量角度又分为直接的、已经开发的人力资源和间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。作为潜在人才存在的时候,大多是默默无味之辈,需要慧眼独具的伯乐去发现。曾国藩主要通过相人术来挑选人才;“邪正看眼鼻,真假看嘴唇;功名看气概,富贵看精神;主意看爪牙,\*\*看脚筋;若要看条理,全在言语中。”“求智略深远之人,又须号令严明,能耐劳苦,三者兼全,乃为上选。”企业在人力资源招聘中要综合的考察被录用之人,虽然不是从这些相术之法来考虑是否录用,但是也大多会考虑个人的道德素质、知识技能、个人潜力等等诸多方面。像企业在招聘销售人员时就要看是否达到以下几方面的要求:

1.善于沟通。销售基本上是一门与人打交道的学问,或者说是艺术。与人交往,聆听胜于雄辩。做销售的人,不需要很好的辩才,关键是获得客户的认同。

2.有耐心,能够吃苦耐劳。想要成为一个优秀的销售人员,就必须具有强的面对逆境的能力和精神。销售人员必须承受太多的失败与痛苦的洗礼,才可能成功。

3.个人形象。形象不仅是外表的美丽,更是一种综合的全面素质,是一种品位生活的体现。一个成功的形象,展示给人们的是自信、尊严、能力,它能得到他人的尊重,也让你对自己的言行有了更高的要求,能立刻唤起你内在沉积的优良素质,让你浑身都散发出一个成功者的魅力。

在企业发展和运营中,人才资源是企业发展壮大的第一资源,开发人力资源具有重要的战略意义。但,企业人力资源开发必须结合企业的目标任务和要求。根据企业人才成长的规律,通过人才开发的制度、环节和手段,精心培育人才,大胆选拨人才,不拘一格使用人才,科学管理人才,充分调动人才的积极性、主动性和创造性。最重要的是尊重人才、重视人才。人才能力的发挥会受到心理状态的影响和制约,尊重人才的意愿,给人才创造良好的外部环境,会激励人才充分发挥其才能。人才的工作必须符合企业的需要,但企业在用人时,要根据人才成长规律,研究人才心理,尽量避免硬性指派,努力消除“高度集中制”的用人方式,做到民主、统一向结合。使用人才时,企业应征询个人意见,对人才所提出的合情合理的意愿和要求,只要有益于人才更好的工作,企业本身应尽量予以尊重和满足。另外,录用人员时要通过两种姿态来考核,即静态和动态。人的精神,分为清纯与昏浊两种类型,但精神的奸邪与

忠直不易分辨。“文人论神,有清浊之辨。清浊易辨,邪正难辨。欲辨邪正,先观动静。”事物的真相与本质,最易于在运动中流露、呈现出来,特别是在一些的重要关头,最能见人心。查看更多相关论文：人力资源管理学论文管理学论文

二、育人与人事培训

“天下无现成之人才,亦无生知之卓识,大抵皆由勉强磨练而出耳。”人才不论大小,关键在与成器。学历高不一定成器,学历低不一定不成器。成器之才当以磨练而成,所以公司在培育人才的时候要注重“磨练”二字。磨练的范围很广泛,有求学、日常生活、社会实践、身体锻炼等等。现代企业在致力于人力资源管理时要注意人才的全面发展,向多功能型人才也就是复合型人才的培养转变。复合型人才包括知识复合、能力复合、思维复合等多方面。当今社会的重大特征是学科交叉,知识融合,技术集成。这一特征决定每个人都要提高自身的综合素质,既要拓展知识面又要不断调整心态,使人才具有一项专业技能,并在另外领域有特长。因此,企业在具体的人力资源培训中,注重培训技巧。

1.通过技能考试及课堂式培训,鼓励、激励员工不断的学习进步;同时,培训组了解每位员工具体的情况和水平,制定更详尽的以人为本的培训方案。

2.多采用交叉培训方式(也就是常说的工作交换制或者工作轮换制),鼓励员工学习更多的除业务技能以外其他领域的知识。

3.有针对性的培训,多采用互动式或者座谈式。

三、用人与人力资源管理

用人,要做到用才所长,适时用人。企业应该根据实际需要和人才特长,把有限的人才进行合理搭配,做到“智者取其谋,愚者取其力,勇者取其威,怯者取其慎”,即“人才适用观”。合理使用人才,人尽其才,企业内风气正、凝聚力强,就有了生存发展的基础,就会创效益;反之,用人不当,就会歪风四起、人心涣散,威胁企业的生存。

首先要任人唯贤,不拘一格。任人唯贤就是任用德才兼备的人,任用标准要全面,既重视其知识能力,又重视其思想品德。

其次是用人不疑,疑人不用。尊重人才重要的信任人才,此所谓的“疑人不用,用人不疑”。曾国藩的用人原则是“收之欲其广,用之欲其慎”,“采访宜多,委用宜慎”。在合适的时间,在合适的事情上,普通的人也会受到奇效。通过科学的人力资源管理方法,使组织中所需要的各类人才得到及时的补充,即给工作选配合适的人员。

四、综述

曾国藩的人才观对于现代人力资源管理有着一定的借鉴意义。但,在现代人力资源管理中更应该注重的是以人为本的管理模式,而不是领导式和命令式的管理模式。对员工进行人性化管理,确保所有员工在人格上一律;创造宽松、自由、开放的工作氛围;对员工充分关怀的个人保障体系;还要制定完善的员工个人发展计划,最重要的是完善内部晋升体系和激励机制。

**第三篇：从人力资源视角浅析**

从人力资源视角浅析“逃离北上广现象”

“北上广”是中国最具影响力的城市，指中国前三大城市，即：北京、上海、广州，这三大城市是中国综合实力最强的三大城市，2024年中国国务院批复及定位最高的三座城市，其中北京定位为世界城市；上海、广州定位为国际大都市。人们通常用这三个城市名第一个汉字组成的“北上广”来指代生存成本极高的现代化大都市。从2024年开始，“逃离北上广”的风潮开始进入人们的视野。要不要逃离生活压力外来人口多的城市，到二三线城市去安放青春，这是两种价值排序，有些人认为中小城市好的人，以降低人生风险为主要目的；认为大城市好的人，以抬高人生收益为目的，选择哪种是性格和每个人具体情况决定的。

一、“逃离北上广”的基本内涵

1.逃离“北上广”的含义

逃离北上广初被网友广为传颂的是逃离北上广这个网络流行语，也是来源于民间。逃离北上广，即逃离北京、上海、广州、深圳这些一线城市，是在大城市房价居高不下、生活压力持续增长的情况下，在白领中兴起的思潮。要不要逃离生活压力外来人口多的城市，到二三线城市去安放青春，这是两种价值排序，有些人认为中小城市好的人，以降低人生风险为主要目的；认为大城市好的人，以抬高人生收益为目的，选择哪种是性格和每个人具体情况决定的。“逃离北上广”，是一种社会现象，即不少年轻人在北京、上海、广州等一线城市打拼数年后，重新选择到二、三线城市发展。大城市房价居高不下、生活压力持续增长，一线城市的“移民”环境变得更严峻，外地人在大城市越过越难。

2.逃离北上广的特征

（1）

3.逃离北上广的现状

“就业难”是我国近几年甚至未来多年都会面对的大问题，去年高校毕业生创下了历史新高。但没有最难，只有更难。记者从人力资源和社会保障部新近发布的数据中了解到，2024年全国高校毕业生人数比2024年增长28万人次，再创历史新高，被称为“更难就业季”。随着毕业生数量的居高不下，“逃离北上广”的口号已渐成现实。

近日，智联招聘发布了《2024高校应届毕业生就业形势报告》，数据显示，应届生岗位竞争指数排行从高到低排行第一位的是二线城市的苏州，西安、南京分获第四、五名，而身为一线城市的广州、深圳、北京、上海则分别排在二、三、六、八名。智联招聘公布的网络招聘

大数据信息中，2024年高校毕业生里有61%主动逃离一线城市，前往二三线城市工作生活，这个数据，在2024年时还是46%。同时，第三方教育咨询机构麦可思近日联合腾讯教育组织的“2024届应届大学毕业生流向跟踪调查”结果显示，想在“北上广深”就业的大学毕业生不足三成，二线城市反而备受青睐。

二、基于人力资源视角对“逃离北上广”产生的原因分析

1.人力资源分布过于集中，竞争压力大我国是资源分布很不平衡的国家，并且资源高度集中在东部沿海或者“北上广”为代表的少数一线城市[1]，“北上广”经济发达，高校聚集，随着经济全球化的发展，一线大城市将聚集越来越多的跨国公司总部或其他职能部门，这一方面为一线城市提供了越来越多的就业机会，但也在无形间提升了整个城市的竞争格局。虽然天才也是99%的汗水加上1%的灵感构成的，但当1%的灵感被全国几百万的应届毕业生放大时，显然也是一个不容忽视的因素

2.薪酬优势逐渐丧失，生活成本高

在多年前，大学毕业生到非一线城市就业起薪只有千把元并不奇怪。但近几年，非一线城市的发展进程持续加快，根据近日前程无忧的薪酬调查数据显示，尤其是杭州、苏州、南京、东莞等非一线城市的薪酬水平在近几年的增长幅度非常明显。记者发现，面向2024届广东毕业生招聘的企业单位中，一线城市给应届生的起薪并不比自珠三角地区或广东二三线城市的单位高许多，而且当地物价更贵。

中国银河证券股份有限公司中山古镇营业部的招聘负责人介绍，在投简历的2024届毕业生中，约有一成生源地来自广州和深圳。与13届毕业生比，该公司给14届毕业生也提薪10%~20%。

3.职业生涯规划不完善，目标定位不清晰

大城市消费高、压力大、生活节奏快，挣钱多花钱快，一年到头也没有存款，4.培训与开发时间少，自我提升空间小

5.劳动关系管理不合理，户籍制度难落实

三、

**第四篇：现代人力资源管理**

现代人力资源管理

现代人力资源管理，深受经济竞争环境、技术发展环境和国家法律及政府政策的影响。它作为近20年来出现的一个崭新的和重要的管理学领域，远远超出了传统人事管理的范畴。具体说来，存在以下一些区别：

1.管理的视角不同。传统的人事管理视人力为成本，而现代人力资源管理不仅认为人是一种成本，而且视人力为4大资源中的第一资源，通过科学管理可以升 值和增值。

2.管理的类型不同。传统的人事管理多为“被动反应型管理”，而现代人力资源则为“主动开发型管理”。

3．管理的重点不同。传统的人事管理只强调入与事的配合，而现代人力资源管理更着重共事人之间人际关系的和谐与协调，特别是劳资关系和专业技术人员间的协调。

4．管理的层次不同。传统的人事管理一般都处于执行层，而现代人力资源管理一般都是进入决策层的，人事活动的功能多元化。

5．管理的焦点不同。传统人事管理的焦点是以事为中心，在管理系统中被迫落人从属的地位。而现代人力资源管理的焦点则是以人为中心，真正体现了人在管理中的核心地位.6．管理的广度不同。传统的人事管理只注重管好自有人员，而现代人力资源管理不仅要管好自有人员，而且还必须要对组织现今和未来各种人力资源的要求进行科学的预测和规划。

7．管理的深度不同。传统的人事管理只注重用好职工的显能，发挥人的固有能力，而现代人力资源管理则注重开发职工的潜能，以不断激发其工作动机。

8．管理的形态不同。传统的人事管理一般都采用高度专业化的个体静态管理，而现代人力资源管理则采用灵活多样的整体动态管理，给职工创造施展自身才华的机会和环境。

9．管理的方式不同。传统人事管理的方法机械单一，而现代人力资源管理的方法则灵活多样，广泛引进了自然科学与工程技术理论，是科学理性与人文精神在现代管理理论中有机结合的典范。

10．管理部门的性质不同。传统的人事管理部门属于非生产、非效益部门，而现代人力资源管理部门逐渐成为生产和效益部门。

可见，人力资源管理与人事管理不单是称谓上的不同，它们代表了在对人的管理方面不同的历史阶段的不同特点，从人事管理转向人力资源管理，是历史的必然。

**第五篇：从女性主义视角分析影片**

从女性主义视角分析影片《蒙娜丽莎的微笑》

[摘 要] 《蒙娜丽莎的微笑》这部影片关注了当代女性生存与自我身份认同困境这一热点问题，导演迈克·尼维尔通过电影特有的光影叙事方式，为我们展示了女性主义先驱如何思考与践行的生活轨迹。《蒙娜丽莎的微笑》作为表达女性自身诉求的电影，它所呈现出的对女性命运的关注、对女性解放道路的探索都是具有深远意义的，即使是女性社会地位有所提升的今天，这部影片对于女性如何发现自我、寻求自我发展之路无疑具有启示意义。

[关键词] 《蒙娜丽莎的微笑》；女性主义；失语；觉醒；反抗

《蒙娜丽莎的微笑》作为一部“星光熠熠”的女性电影，云集了朱莉娅·罗伯茨、斯黛尔斯、克莉斯汀以及“蝙蝠侠女友”玛姬·葛伦哈尔众多美女明星，茱莉亚·罗伯茨在这部影片中继续延续了以往美丽、智慧、独立的电影形象。故事发生在坐落于美国马萨诸塞州 被誉为“没有男子的常青藤” ——卫斯理女子学院中，而这个学院并不是单单以治学文明，而是以培养名媛淑女出名，由朱莉娅·罗伯茨饰演的女主人公凯瑟琳·沃森作为一个刚刚从加州柏克莱大学毕业的美学博士，在大学里接受了女性自由改革的思想，她个人胸怀宏愿立志成为一名出色的教授，满怀理想的凯瑟琳受聘来到久负盛名的卫斯理女子学院担任艺术史教授。20世纪50年代的美国女性虽然在一定程度上得到了解放，社会地位也逐渐受到重视，但在上流社会女性所受到的封建思想禁锢现象仍旧非常严重，在卫斯理这座著名的女子大学里，女学生们大都来自上流社会家庭，从小接受优秀的教育，但教育的目标并不是使其个人得到良好的发展而是将她们塑造成千篇一律的上流名媛，并且以嫁入豪门做个上流贵妇为终极目标。对学院的这种腐朽教育思想令凯瑟琳无法忍受，她作为一个有理想的知识女性，力图在教育过程中散播自由种子，鼓励女学生们摆脱思想的桎梏，勇敢追寻个人理想之路。影片即以师生互动关系为主轴，讲述了女主人公凯瑟琳在女校中如何传播自由思想、如何帮助女学生找到属于自己的人生之路以及在这一过程中出现的各种阻挠和挑战。

一、失 语

西蒙娜·德·波伏娃在女性主义巨著《第二性》中给从古至今的女性做出了定位——“第二性”。相对于占据主导地位的男性来说，女性永远处于被动和附属的次要位置上，甚至是到了现代的精神分析学派，创始人弗洛伊德尽管第一次把性别问题提升到了社会结构的高度，但在其理论中仍然是“将男人定义为人，将女人定义为雌性——每当她的行为举止像人时，她实际上是在模仿男人。” 女性在人类社会之中长久作为“他者”的身份存在。正如波伏娃所指出的，从来没有男人有这样一种意识去表现男人的特殊地位和处境，也同样没有人关注这种由性别而引发的问题，这是一种长久以来男权社会造成的集体无意识，同样也是约定俗成的社会常态，而这种常态背后的不合理，这是本文所要探讨的关键所在。迄今为止，女性主义小说、电影层出不穷，在一定程度上代表了觉醒的女权主义者对女性的社会角色、身份的思考。

在影片《蒙娜丽莎的微笑》中，卫斯理女子学院所进行的教育实际上是为男权社会输送高质量的贤妻良母，而对女性自身的发展是极度忽视的，在这里所有女性的行为标准是统一的，所有的人生目标是统一的，女性的自身需求是完全被忽视的，女性不是作为一个有思想的人存在，而是作为男性华丽的附属品存在的。在男权社会的主导下，女性处于失声缄默的状态，而这种生存困境是完全被粗暴的男权制度所漠视的，更重要的是，生活于其中的女学生成长环境中完全受到男权思想的灌输，她们自身是无法意识到这种看似常态实际上却完全不合理的境遇的。

女性处于“他者”的地位，处于社会公共话语平台中“失语”的困境在本片中得到了充分表现。在卫斯理这座波士顿以北10公里的女子学院里，全部是女学生和大部分由女性组成的教师团体，但是在掌握真正话语权的校董会中的实权人物是由男性充任。当凯瑟琳小姐的第一堂课受到女学生捉弄时，真正的压迫感来自角落中的那位男性学监，因为他掌握着凯瑟琳授课的优劣的评判权。学院运动会不是对体育精神的歌颂，而是对女孩子们早日得到上流社会绅士青睐的激励，跑步得第一名的女孩预示着她将成为最早找到归宿的幸运儿，在全体师生的祝贺声中，以结婚为女性幸福旨归的观念被潜移默化地灌输着。

而作为男权话语培养下的产物，女学生贝蒂作为卫斯理学院迂腐教育思想的强力捍卫者。身为校董事会资助人的女儿，贝蒂在这群女学生中具有强力的话语地位。而这种话语并不是出自贝蒂自身的思考，而是作为男性话语对女性话语剥夺与漠视的代言人，是男权对女性间接压迫的行使机器。在影片中最直接的表现，在同学中间，任何对于学院制度的质疑都将受到她尖刻的批评。凯瑟琳的朋友、医疗室的护士出于保护女学生的目的向女孩们发放避孕工具，被贝蒂蓄意透露给学校，校方立即将其解雇。贝蒂始终坚信只有维护家庭和社会所制约下的女性形象，并且将恪守这种制约看作是神圣的义务，与此同时，相信只有达到男性所认定的妻子角色才是女性幸福的所在。

讽刺的是，贝蒂按照她所理解的女性角色去生活得到的是不幸的婚姻，在没有感情基础的婚姻中饱受丈夫的冷落，使她身心遭受了重创。更深刻的冷漠真相是，贝蒂试图回到母亲身边来获得慰藉和支持，但同样是男权思想下产物的母亲冷酷地将其拒之门外，并将她的身份定位于他人之妻而非血脉相依的女儿，更不是性别上相惜的女性。贝蒂实质上已遭到丈夫无情的抛弃，却在困境中只能孤立无援地独自苦熬，而被剥夺了做出离婚决定的权利。正是基于现实中妇女类似困境的一再出现，女性主义才得以萌芽，随即女性主义运动才得以蓬勃发展。

二、觉 醒

凯瑟琳出现在卫斯理女校，不仅仅是作为美术史教师，作为知识传播者出现的，因为凯瑟琳的第一堂课在讲授美术课程时便受到了女学生的嘲弄，卫斯理女校的女孩子们作为来自上流社会的名门闺秀知识底蕴是坚实的，但是她们缺乏的并不是一般意义上的知识，而是来自个人身份认证上的盲区，而凯瑟琳的到来无疑是带有启蒙性质的。

在凯瑟琳到来之前，女孩子们处于男权思想灌输下一种集体无意识的盲从，对于个人身份的认同完全建立在交付于男性社会认同标准的基础之上，她们缺乏对于女性、个人命运的思考，甚至是主体性的认识，在丰厚的物质背后是个人意识的盲区，她们看上去是天之骄女，拥有无上的选择权利，实际上是家庭、婚姻、男权社会中的玩偶，光鲜亮丽的外表下是苍白而空虚的心灵，洋溢的青春一开始便要注定走向迂腐的婚姻坟墓。

凯瑟琳大胆地放弃了原有的单一传授知识的教学模式，转入对女性觉醒意识的启迪。在影片中，凯瑟琳抛弃了经典的古典艺术，继而转入对现代艺术的介绍，首先从视觉和眼界上打开了女学生的思考空间。凯瑟琳将教师的工作看作是对个人理想的践行，这不可避免地与校方的教育理念相左。当妇女们把家庭制度作为自身信仰，把结婚生子作为自我独立方式，把家庭主妇作为终身职业，把丈夫、儿子的成就看做人生骄傲，女性自觉地站在附属于男人的地位，女人们即使在摆脱父母的掌控后，仍然选择温顺地接受新主人——丈夫的支配。凯瑟琳却选择了在男人的舞台上展示自我的生存哲学，她的前卫思想颠覆了一成不变的经典艺术教学，将现代主义作品大胆引入作为实用教材。

凯瑟琳在给女学生讲授梵高之时，对她们说，梵高的绘画世界并不是描摹了一个他所看到的世界，而是表现了一个他所感受到的世界。在凯瑟琳春风化雨的点拨下，女学生们从开始的蔑视这位出身平庸骑着自行车的女教师到尊重再到后来的灵魂共鸣，在卫斯理这座上流名媛聚集的小世界中，女学生展开了对自身女性命运的思考与抉择，她们开始重新审视自己长久以来所接收到的来自男权社会的信息，在自己的成长历程中自己所看到的事物是否就是一种真实，这种真实是否是得到个人思索认证的，一直以来被忽视的自我心灵世界被打开，从蒙昧走向了理性的思考，女性自我权利的诉求以一种势不可挡之势开始萌生并壮大起来，这种诉求是代表了女性的个人思考，同时也是女性自身力量的象征。

三、反 抗

正如法国文豪罗曼·罗兰在《约翰·克里斯多夫》中所说：“一个人得不到大家的理解没关系，将来必将由整个民族来体验。”凯瑟琳作为一个女性教师出现在卫斯理这样的女校、出现在上世纪大多数女性仍旧生存在男性话语权、对自身处境处于蒙昧状态的时代来说，她的行为与思想是超越时代的。就其性格而言，凯瑟琳是觉醒了的女性主义者，作为反叛者最引人注目的是她对婚姻的弃绝，虽然在那个时代单身女性并不鲜见，甚至是西方有着女性独身的传统，在卫斯理学院中单身女教师也大有人在，但是就像凯瑟琳的房东南希为代表的清规戒律所异化的修女式人物，这些老处女们是用自己的贞洁与牺牲维持着传统婚姻观念，她们的独身恰恰是对禁锢女性的制度的配合，而不是反抗。凯瑟琳恰恰与这些女性相反，她作为带有强烈自我意识的新时代的产物，来自美国以思想自由前卫著称的加州伯克利大学，使她身上自有的女性意识得以凸显。她甘愿离开加州的男友，就是为了在更高的层次上证明自己作为一名女性教师的力量与社会价值，像凯瑟琳这样不甘心于女性固有地位的自觉意识，在当时忽视女性存在的集体无意识氛围中显得与时代格格不入，但其先锋性却有着启蒙意义。

然而琼与贝蒂在凯瑟琳的影响下，对自己的生活做出了不同的选择。贝蒂坚持固守传统婚姻制度，在饱受不幸婚姻的折磨之后，她的母亲不顾其所受的痛苦，坚持要她为了保证荣誉，继续维持这名存实亡的婚姻。贝蒂的母亲身为女性，却已经沦落成封建制度的帮凶来残害自己的女儿，对于女儿命运的支配是保证其人生观价值观的根本。贝蒂对未来的憧憬幻灭之后，从凯瑟琳的反对者变成了最亲密的支持者，她拥有了一个全新的审视视角来重新评价自己的人生道路，重新开始寻找女性自身的人生意义，而从学业和职业中获得女性应有的社会权利与地位，最后她决定到纽约去求学。而与此相反，凯瑟琳寄予厚望的琼在重蹈贝蒂的覆辙，看上去较为独立的琼，最终在制度面前低头，放弃了去耶鲁深造的机会，回归自己家庭主妇的命运。

这部以师生互动关系为主轴的影片一经问世，便受到多方关注，许多影评人将其看做是《死亡诗社》的女性版，尽管两部影片都是教育题材都关注了教育制度问题，但是切入点还是大相径庭的，《蒙娜丽莎的微笑》作为表达女性自身诉求的电影，它所呈现出的对女性命运的关注、对女性解放道路的探索都是具有深远意义的，即使是女性社会地位有所提升的今天，这部影片对于女性如何发现自我、寻求自我发展之路无疑具有启示意义。

[参考文献]

[1] 李霞.传统女性主义的局限和后现代女性主义的超越[J].江汉论坛，2024（02）.[2] 彭吉象.影视鉴赏[M].北京：高等教育出版社，1998.[3] [英]欧纳斯特·林格伦.论电影艺术[M].何力，李庄藩，刘芸，译.北京：中国电影出版社，1979.[4] [美]罗斯玛丽·帕特南·童.女性主义思潮导论[M].艾晓明，等译.武汉：华中师范大学出版社，2024.[5] 乔治·H·米德.心灵、自我与社会[M].上海：上海世纪出版集团，2024.[作者简介] 肖飚（1968—），女，北京人，博士，西安建筑科技大学文学院副教授。主要研究方向：英美文学与文化学。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！