

# 大连贝壳博物馆概念设计探讨

李世芬, 鞠伟, 邓威

(大连理工大学建筑与艺术学院, 辽宁大连 116023)

**[摘要]**介绍了大连贝壳博物馆概念设计的理念,探讨了特殊地域、地段建筑与城市以及自然环境有机共生的运作手法。设计基于功能与流线的合理设计,追求流动空间与自然形态,并尝试生命演进过程的表达以及场所气氛的营造。

**[关键词]**设计理念;运作手法;功能;流动空间;场所

**[中图分类号]**F294 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1673-9477(2008)02-0011-02

有机建筑是受自然因素启发而产生的一种建筑设计观念。信息时代,随着社会价值观念与科学的发展,人们对建筑的需求日益丰富而复杂,有机建筑的设计理念与方法也进一步拓展,其中“人—建筑—环境”整体系统的观念以及自然形态的抽象隐喻、生命演进过程的表达、场所的营造是重要的组成部分,对此,笔者在大连市贝壳博物馆概念设计中进行了探讨和尝试。

## 一、项目背景

大连市贝壳博物馆位于星海广场东南,北临星海湾污水提升泵站及公共停车场,西接星海广场外环路,东侧是马栏河观光步道,南侧的跨河大桥将项目用地与星海新天地连接在一起。项目规划用地面积约为10000平方米,拟建设以展览、收藏、科研、科普教育、工艺品销售为目的的贝壳博物馆,为大连市重要的标志性建筑之一。

## 二、设计理念与手法运作

贝壳博物馆地处星海广场一隅,东邻马栏河,南望大海,承纳天地之气,是营造场所的绝佳地段。美妙的环境气氛首先赋予建筑一种浪漫的气质,同时,作为功能的载体,博物馆又处在特定环境系统的各种关系与秩序之中,因此,贝壳博物馆注定是理性与浪漫的结合。

### 1. 系统设计,融入城市,与环境共生

星海广场傍山、面海,又聚集了包括博物馆、展览馆在内的一系列标志性建筑,在城市设计的层面上如何处理好建筑、自然、城市的关系,成为设计的重要内容。遵从城市一节点—建筑—细部的原则,设计追求“大珠小珠罗玉盘”的整体境界。

(1)系统设计,由内而外,强化广场的内聚力。椭圆形的星海广场具有强烈的向心力,博物馆作为广场体系的一部分,首先以实体感形成对广场的围合与限定,并以形体主轴以及主要入口与广场中心对应,形成强烈的向心性和张力感。

(2)内外交融与空间流动,强化广场的外向性与开放性。从椭圆形广场的围合关系来看,由北而南应呈现北实南虚、北高南低的态势(南60度范围内应呈现开敞、发散、降低的趋势)。因此,我们将体量化整为零,部分空间隐入地下,地上部分分为三个体块,强化中央主体,两翼尽量弱化。同时,设计以流线型的形体与空间将广场与滨河空间最大限度地贯通,形成视觉与空间的流动。

### 2. “流”向大海 追寻贝壳的生命历程

设计没有简单的模仿贝壳的表象形态,而致力于追寻贝壳的生成过程,表达其生命的历程。贝壳之所以如此的优美,如此的仪态万千,是因为经历了海的洗礼。这里,水流的态势与贝壳的构架、贝壳的肌理成为设计的切入点。从平面到立体,设计从多维空间的角度强调流水的动态以及贝壳的飘逸,同时,设计隐含着贝壳自身的生命构架。

### 3. 雕塑风景,形成标志

从星海广场—马栏河大的环境体系出发,将博物馆核心体

量拔高并突出表现,形成标志性,充分展示文化建筑蓬勃向上的精神;流线形的体量模拟贝壳和流水的形态与肌理,形成雕塑感与抽象的象征。

## 三、功能与空间设计

博物馆总建筑面积16608平方米,容积率为1.66。设计采用地下整体连接,地上相对分离的手法,根据功能定位将建筑分为展陈区、收藏区、科研区以及综合服务区几个部分,地下布置车库和设备用房。

从以人为本的原则出发,设计将展陈区布置于中央核心部位。该区为博物馆的对外开放区域,由序厅、专题分类展厅、邮票展厅三部分组成;序厅布置于一层核心空间,与主入口空间贯通,联系方便,椭圆形的流动空间将观众导向各个展厅;专题分类展厅作为最基本的展览空间布置于1~3层最为醒目的位置,包括贝类起源和进化、海水贝分科展示、贝类与人类的关系以及贝类相关常见问题图解等内容。主要展区以人工光源为主(拟采用先进的声光效果及高科技展示),并结合空间设置独具戏剧效果的天然光。地下一层布置互动海底影视厅,自然的形态、隐约黯淡的光线与功能特性形成有机的结合。

收藏区布置于南侧地下部分,功能相对独立,并与地上的科研部分通过楼梯、电梯、通道形成便捷的联系。同时与中央的展陈区之间设封闭性内部专用通道,以保障藏品提取及安全。

科研区布置于南部体块的地上部分,综合服务区布置于北部体块的地上部分,停车场及设备用房布置于中央与北翼地下空间,各个部分功能相对独立,与展陈区形成恰当的联系与分隔,并设有单独的出入口。

## 四、交通与展览流线组织

流线组织是博物馆设计的根本。本着联系与分隔的原则,将交通系统设计为四个大的流线。

一是观众流线。观众观展流线主要人口沿西侧的星海广场外环路开设,采用多线陈列方式以便观众自由选择。观众可以沿既定观展流线参观;即由一层主入口开始,经过序厅连续参观1—3层各个展区;或者进入地下的海底互动影视厅,然后沿弧形楼梯步入1—3层展区,参观完毕由左侧电梯或直跑楼梯回到一层;也可以在序厅中直接上楼选择自己感兴趣的展馆参观。二是管理人员及流线。主要入口设于东北侧,通过楼梯可以到达二层的管理办公区及一层与地下的设备区,并可以通过连桥到达展览区;三是科研人员流线。主要入口设于西南侧,通过电梯、楼梯,连桥,与收藏区、展陈区形成方便的联系;四是藏品运送流线。主要入口设于南侧,藏品由一层南侧入口开始,通过货梯进入地下藏品库,再通过专用通道运往展陈区。

## 五、整体与细部设计

整体决定部分,部分决定整体。设计注重建筑不同角度与方向的透视效果,以及室内场所的营造,并通过一系列的细节设计提升其建筑品质。

1. 地面的系统设计与导向组织。地面采用花岗岩与卵石铺

[收稿日期]2008-05-05

[基金项目]2007年国家自然科学基金资助项目“非线性有机建筑设计策略与方法研究”(编号:50778030)。

[作者简介]李世芬(1963—),女,河北景县人,副教授,硕士,研究方向:建筑形态与有机建筑。

设,以正方网格与放射网格形成交叠与有机同构。入口采用曲线型引桥,将观众自然地导入博物馆。

2. 流线型墙面与壁龛。刻意设计的流线型墙面,形成比较长的墙面展览面积,并有利于展览流线的组织。墙壁上开设的空洞与壁龛营造了特殊的展览趣味。

3. 流动空间与连桥设计。主体与两翼之间形成的室外空间不仅将广场与河道空间贯通,而且形成有趣的室外展览与休闲场所。三个体部之间通过连桥形成有机的联系,富有张力的连桥与流畅的外部空间形成立体的穿插,并提供了观水、看广场的有趣空间。

4. 巧妙的开窗与光影设计。开窗以点、线、面的形式体现在地面、墙面、顶面各个部位。入夜,迷离的灯光与繁星点点相映成辉,营造了诗意、浪漫的海滨景象。

## 六、结语

在大连贝壳博物馆的设计中,探讨了特殊地域、地段建筑与

城市以及自然环境有机共生的手法,从流动空间的建构到自然形态的模拟与转换,尝试生命演进过程的表达以及场所气氛的营造,同时从以人为本的原则出发对博物馆的功能、流线组织与细节设计进行了探讨。在此与学界同仁切磋,以期抛砖引玉。

## 【参考文献】

- [1] James Gleick. "Making A New Science in Chaos". New York: Penguin Group, 1988.
- [2] John Briggs. "Fractals: the patterns of chaos". New York: Simon & Schuster, 1992.
- [3] 戴维·皮尔逊. 新有机建筑[M]. 南京: 江苏科技出版社, 2003.
- [4] 李世芬, 孔宇航. 混沌建筑[J]. 华中建筑, 2002, (5): 64-66.

[责任编辑:王云江]

# Flowing to the ocean, organic coexistence ——discussion on conceptual design of Dalian shell museum

LI Shi-fen, Ju wei, DEN Wei

(School of Architecture and Fine Art, Dalian University of Technology, Dalian 116023, China)

**Abstract:** It is the rational design based on its function and the flowing line, pursues the flowing space and the natural form, and tries the expression on the life evolution process and the building of place atmosphere.

**Key words:** design idea; operate gimmick; function; flowing space; place

(上接第10页)

## (五) 制定激励方案

在构建薪酬体系时,要注意把员工的短期利益和长期利益结合起来,在注重员工的短期利益的同时,应对员工的长远利益及企业的长期吸引力予以关注,不能助长员工“炒短线”之风。可以考虑通过期权、期股、企业年金计划、住房现金补贴计划等,为员工长远利益提供保障,并通过这些方式吸引员工留下来。

对企业经营者,除了基本薪酬外,还可以采取股权激励。股权激励就是让经营者持有股票或股票期权,使之成为企业股东,将经营者的个人利益与企业利益联系在一起,以激发经营者通过提升企业长期价值来增加自己的财富。

对专业技术人员,可以针对该群体的特点,在确定基本工资的基础上,增加专业技术人员津贴。津贴标准可以参照初级职称对应副科级工资水平、中级职称对应副处级工资水平、高级职称对应企业副处级工资水平。每年对专业技术人员的工作进行全面、客观的评价,根据考核结果兑现职称津贴,使专业技术人员在未取得行政职务的情况下仍可享受到同等工资待遇,充分调动广大专业技术人员的积极性和创造性。

对引进的急需人才、高级专家,参照人才市场价位,给出有竞争力的薪酬。建立科技进步、技术标兵、管理成果等专项基金,对特殊贡献人员给予特殊奖励。除此以外还应考虑企业与员工个人发展有关的福利项目以及非现金奖励项目,如员工的职业生涯设计、继续教育计划、带薪假期等,这些福利对企业和员工双方都十分有益。考虑到企业的承受能力,在为所有员工提供一般意义的薪酬激励的同时,还可以采取有重点、有区别的薪酬政策,设置“薪酬特区”,鼓励重要岗位上的关键员工多作贡献,更好地为实现企业的发展战略服务。

## (六) 建立评价体系

员工工作绩效具体表现为完成工作的数量、质量以及对企

业的其他贡献。为正确评价员工的工作业绩,企业要建立一套有效的绩效评估系统,针对不同岗位的性质特点、职责权限及承担责任风险程度制定严格的考核标准,根据工作需要,定期或不定期对员工进行考评,并将考评结果与人员使用及薪酬挂钩。其实质就是在企业内部强调多劳多得,刺激员工以更多的知识储备,更高的劳动技能,获取更好的工作岗位,并在适合的工作岗位上,创造更好的工作业绩,从而取得更多的报酬。绩效考核要坚持科学、公平、公正、合理的原则,要真实反映职工的工作成绩、工作效果。

## (七) 制度管理

企业的薪酬制度不是一成不变的,必须根据企业的业务发展,竞争策略的改变,以及员工工作岗位、业绩的变化,实行动态管理,以此来调整员工的职业行为和心态,有效地激励员工。对发生变化的岗位,通过客观的分析其岗位价值,及时调整岗位工资。新增岗位要坚持因事设岗,以岗定员、按责定酬的原则设立,对于新增岗位,也要通过科学的岗位价值评估,确定其岗位工资。

激励性薪酬体系的构建目的是激励人员的积极性和主动性,因此根本原则要“以人为本”,其重心应放在分析和把握人员的特点和需求上。面对国企及人员的复杂性、多样性和敏感性,薪酬体系的构建必须全面系统地思考,积极稳妥地推进。企业文化、人员观念、管理基础不是短时间能改变的,薪资体系要真正回归到人员激励,需要付出持久和艰巨的努力。薪酬体系的构建是一个系统工程,它不仅仅是企业人力资源部的工作,还需要高层管理者的充分重视与正确决策,更需要众多一线管理者乃至广大员工的参与和支持。

[责任编辑:陶爱新]