

一杯茶何以喝出不同的文化味道

□ 禾刀

同样的一杯茶，放在平时口渴之时是佳饮，放在书房是文人的幽怀逸趣，放在高楼大厦的写字间是小资的闲情雅致，放在酒店则可能是商人的运筹帷幄……茶还是那杯茶，茶究竟可以喝出什么样的味道来，取决于个人，更取决于所时所处所景。

找出同样一杯茶不同文化味道的内在规律，这也是以特里·克拉克和丹尼尔·西尔为首的新芝加哥学派创立场景理论的内涵之一。场景理论是国际上首个分析城市文化风格和美学特征对城市发展作用的理论工具，其选择从消费角度来解释后工业城市发展的经济社会现象，区别于以生产为导向的工业理论。场景理论涵盖了从经济增长到居住地选择，再到选举和新社会运动等社会生活的方方面面。

场景理论的诞生是城市发展的“形势所迫”。上世纪九十年代，在一些发达国家，工

一样精彩的生命

□ 周海波

卢戎的《我要飞》让我看到了不一样的残疾人的乒乓世界，卢戎告诉我们，残疾人的乒乓世界是一个同样值得关注、值得尊重的世界。

卢戎以自己的方式打开了一扇不易开的门，这扇门让我们看到了一个陌生的世界，一个因先天或后天的原因而被旋转，又以乒乓运动而旋转过来的原因。在这里，卢戎以切身体验和情感对残疾人乒乓球运动进行了深度挖掘，为读者展示了一个精彩的生命世界。

作品中，卢戎既把她的人物作为特殊的一群人看待，又把他们作为正常的人来对待，她所写的既是残疾人的乒乓世界，更是一个个有信仰的人的生活，是一些遭遇到身体不幸的人对身体与生活的理解。所以，书中的奥运冠军葛杨，觉得自己无法避开生理上的缺陷，却可以把握自己的命运。书中的顾政可以没拿到奥运冠军，却拥有一样的精彩生命，因为她明白飞翔着的翅膀一定是美的。

卢戎用朴实真情的文字为我们呈现着一个个精彩的生命世界。细读卢戎的文字，就会明白她所描写的人物与生活世界给予了她一种真实的人生，一种素面朝天的人生，一种生命在下坠中飞扬着的人生，因此，她不需要特意寻找那些诗的语言，她明白自己需要回归，用心灵的文字去追逐那些飞扬着的生命。于是，卢戎从诗回归到真实，从华丽回归朴实。卢戎所叙述的残疾人的故事，一定不缺少那种惊涛骇浪、跌宕起伏，但她却更在意打开一扇作为生活着的人的普通的门。正是这样，卢戎运用了一套她习惯的亲切语言，在如数家珍般的娓娓道来中，展示那些性格、经历各异的人物，以平常的语调叙述那些驰骋于乒乓世界中的残疾人的故事。《我的世界向右倾斜》叙述乐观自信的独臂冠军吕晓磊，作家没有渲染人物纵横乒坛的虎虎雄风，而以人物的成长故事为主，写出了“向右倾斜”的世界同样完美如常。《爸爸，我是你最棒的女儿》叙述的是一位世界冠军与爸爸的故事，故事中的汗水与泪水、亲情与励志交织在一起，一个最普通的叙述视角，却是牵动人内心最敏感神经的一条线。

卢戎的作品以温和的叙述态度拷问着每一个人的灵魂，呈现出新弱势群体叙事的美学品格。在当下文学语境中，卢戎与她的新弱势群体叙事，给人们会留下更多更深刻的思考。

《我要飞》
卢戎 著
山东教育出版社

业纷纷撤离中心城区，原有的生活区与制造区的混搭城市模式得以改变，城市功能区位更加清晰。工业区原有空间逐渐被“文化创意、休闲娱乐、高新技术和金融服务等新兴产业”填补，于是“城市形态开始由生产型向消费型转变”。作为后来者的中国并没有例外，比如位于北京朝阳区的“798艺术区”历史上是电子厂。

制造业将城市空间让渡于新兴产业，这并非简单的产业更替。两位作者指出，“工业时代的学者们更多地把城市看作具有生产意义的地点，而后工业时代的学者们可能更多地把城市看作具有美学意义的地点，包括消费、体验、符号、价值观与生活方式等文化意涵。”不难看出，工业时代城市空间的利用更大程度上体现了人们对物质的创造与追求，而后工业时代人们对精神追求的权重明显加大。当城市形态逐渐由工业生产向消费转型，传统的工业理论和

海子的另一种飞翔

□ 林振宇

春天，而在文学界，诗歌的创作也焕发出青春般的勃勃生机，无数的年轻人痴迷到狂热的程度，更是校园内热衷谈论的话题。可是，天才诗人查海生的作品在当时的诗界并没有引起更多人的重视，甚至他投出去的诗稿都石沉海底。他很困惑，也有过抱怨，但他坚信，一定能写出像叶赛宁、歌德一样杰出的作品，让人们看到他诗歌存在的价值和光辉。为此，他痴迷创作，不懈探索，在崎岖的詩路上踽踽独行。

海子注足是为诗而生的，这或许是他的宿命。他不满足于写短诗，他认为只有长诗才能内涵丰厚，纵横捭阖，只有长诗才能让诗人以雷霆之势不朽于诗坛，他继续向着诗歌的高山攀登。然而，他的想法和做法却遭到诗界的批评，都说他写长诗不合时宜。在他的世界里，除了诗，什么都不重要。梦想太遥远，现实很骨感，他夹在梦想与现实之间，尘世的痛苦始终让他无法解脱，他在《夜色》中写道：“我有三次受难：流浪、爱情、生存”，而他追求

行是知之始，知是行之成

□ 赵文竹

行知全集》及年谱资料，学习各类专著，作者决定摆脱一般此类图书先叙述生平，再分章作专题研究的写法，将两者糅合在一起，依陶行知生平与思想的演进，每一个时期突出一个专题，这样既能反映其教育思想的前后变化，又能寻找这种变化背后的人生阅历和社会变迁。

本书的一个突出特点是：不是简单叙述陶行知的生平和教育思想，而是将其置于中国教育和社会发展的背景下进行考察，对于牵涉到的人和事尽可能作一些必要的延伸，让陶行知活在人群中，活在事件中，而不只是一个孤独、高大的身影，更不是鹤立鸡群。

陶行知曾说“行是知之始，知是行之成”，他多次改名，最终将自己的名字从陶知行改为陶行知，更在自己55年的生命中一直践行着这句话，将自己的教育思想应用于实践。陶行知将自己的一生奉献给教育事业，竭尽全力，贡献所有，从不谋一点私利。无论环境如何恶劣，生活如何艰难，陶行知都以饱满的精

可能：既可能因为自上而下的政策规划，比如近年来国内一些城市规划的创意社区；也可能因为自下而上的市场发展，比如近年来国内一些开发商打造的集商业、娱乐、休闲和住宅为一体的多功能区。

需要注意的是，两位学者关于打造场景的建议，虽然都离不开规划建设，但绝不应等同于简单的大兴土木。换言之，无论是政策引领还是规划制订，都应对照场景的三个方面15个维度内容，科学决策。盲目大干快上，极易形成一些看似高大上，实际无人肯前往居住的“空城”，以及毫无内涵也无人气的人造景观，在这方面国内外一些城市均有过惨痛的教训。

《场景：空间品质如何塑造社会生活》
【加】特里·克拉克 丹尼尔·西尔 合著
社会科学文献出版社

那些活了很久很久的树

三种幸福：“诗歌、王位、太阳”，却如黑洞一般慢慢地吸引吞噬着他，他却浑然不知。为了写出太阳题材的系列长诗，他像凡高画向日葵一般狂热。他眼前仿佛出现了幻觉，延伸的铁轨正是他通往太阳城的方向，于是，他躺在了冰冷的铁轨上……时间永远定格在1989年3月26日，海子年仅25岁。

忽然想起干将、莫邪，传说二人不惜“以身殉剑”，最终铸成绝世神器。海子用生命祭祀他心中神圣的诗歌，如同干将莫邪铸剑一般，最终，海子的灵魂与他的诗融为一体。如果说生命存在的方式有两种形态，一种是肉体的，一种是灵魂的，那么，天才诗人海子在尘世里尝尽了人生的种种苦而不得解脱，最后他以身殉诗，用另一种生命存在的方式飞翔在诗意的天空。

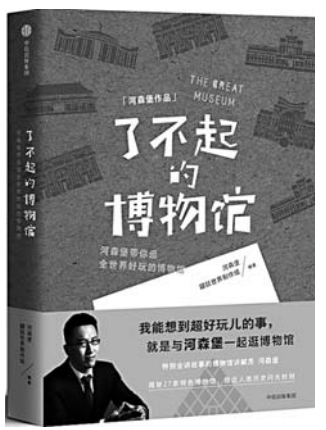
《海子抒情诗全集（评注典藏版）》
海子 著 陈可抒 评注
四川人民出版社

美的旅程

神、顽强的意志、惊人的毅力不懈探索，寻觅中国教育的曙光。书中将陶行知的“行知精神”内涵概括为独立的教育探索、执着的教育追求、宽阔的教育事业、鲜明的教育立场、真诚的爱满天下、无私的奉献精神六个方面。陶行知的这些教育精神来自他对教育理论的自信、对教育使命的担当、对教育事业的痴迷。

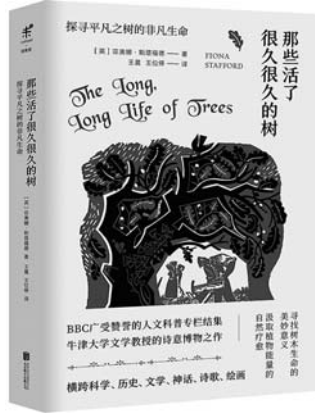
陶行知的“平民教育”“乡村教育”等教育主张，“生活即教育”“社会即学校”“教学做合一”等“生活教育”理论，对当代中国教育的改革和发展都具有可贵的借鉴价值。阅读《教育家陶行知研究》一书，对陶行知的教育理念、“行知精神”和教育实践都会有一个系统的认识，并能从这些教育理念和“行知精神”中受到启迪，应用于当代中国教育的改革和发展中。

《教育家陶行知研究》
蒋纯焦 著
山东人民出版社



《了不起的博物馆》
河森堡 等著
中信出版集团

让河森堡做你的私人讲解员，足不出户便可以逛遍全世界颇为知名、颇具特色的27家博物馆，了解近百件镇馆之宝背后的历史和趣闻，用便捷的方式了解世界。



《那些活了很久很久的树》
【英】菲奥娜·斯塔福德 著
北京联合出版公司

从民间传说、自然科学、文学、文化历史宗教、古代神话和现代医学、日常用途等方面揭示了这些树在西方文明中的历史演变、文化意义和重要影响。书中充满了关于树木的有趣发现、独到见解和深刻哲思，会引发读者去思考人与自然的关系。



《美的旅程》
【捷】斯捷潘卡·塞卡尼诺娃 著
广西科学技术出版社

本书从一只猫和一只鹤的视角走进美的殿堂，在生动的冒险故事中，欣赏数万年历史中最负盛名、最有价值和最伟大的32处建筑、15幅绘画作品、15种雕塑作品，感受每一种独特的艺术流派和作品背后的时代和思想。

速读

管理者不能忽视的6个警告信号

□ 姜涛 整理

什么是管理技能

鲍勃是公司最成功的销售人员，是一位天生的“关系建立者”，但在鲍勃担任管理者后，他并没有用心分析如何让他的员工取得成功。相反，鲍勃对员工专横且没有耐心，他专注于成为“老板”的力量，从“发号施令”中得到满足。几乎整个销售团队都反感他的管理风格。鲍勃行为在商业界比比皆是。许多人因为在工作中表现优异、学识渊博、对公司忠心耿耿而晋升到管理层，但有时候，尽管员工具备才干、技术和经验，但他可能并没有准备好成为一名优秀的管理者。公司如何能够判断员工是否已经准备好成为一位管理者？专家的观点是，公司需要在判断时进行性格评估，性格评估的关键是员工是否能够运用人际交往能力、人际关系能力和情商来建立与其直属下属的关系。

鲍勃的警告信号

案例中的鲍勃明显缺乏高情商管理技能。鲍勃管理上的问题使公司陷入危机，公司必须对他的管理问题作出回应，否则将面临整个销售团队全部辞职的风险。但公司还需注意其他通常不太明显的情况，去解决公司整体的人际关系管理问题，或具体管理者与其下属的交流问题。回避或忽略这些“警告信号”会导致许多不言而喻的相关财务、生产力和人际关系问题，例如资源浪费、人力短缺、士气低落、团队忠诚度下降等等。正如医生通过多年对重病的研究，从而得出如何健康生活的结论。

警告信号一：

高于平均的员工离职率

每个公司都会碰到员工离职的问题。在美国，公司的运营相对开放，经济以市场为基础，这种自由也同样适用于劳动力市场。人才寻找最能吸引和留住他们的公司，公司反之亦然。现实中，大多数公司在开放的劳动力市场体系中既有收获也有损失。

但是，一些员工离职的情况是可以预防的，这些本应可以预防的员工离职会给公司带来损失。根据我们的经验，这些代价高昂的员工离职是否能够避免与下面这句话息息相关：“员工不会离开他们的工作，他们离开的是他们的管理者。”

人才战略最重要的是优化管理者与直属下属之间的关系。当公司或部门内的员工离职率过高时，问题可能出在管理层未与有价值的员工建立紧密的联系。监督管理关系遇到了麻烦，由此产生的挫败感会迫使这些员工离开公司。高离职率会增加公司的人力成本，导致团队绩效较低或不稳定，并为其他员工和管理者间脆弱的关系增加新的负担。根据我们的经验，离职员工与其主管关系的离职调查数据分析显示：离职员工和其主管间的沟通上经常存在问题。尽管已有迹象表明问题的存在，但公司常常不会进行实质性干预。待公司注意到这个问题时，已经太迟了，人才已经离开了公司。

当离职率过高时，公司就不能再视而不见了。公司必须审视造成过高离职率的原因。表面上看来，有很多合理的理由可以解释员工离职率过高。但一个地区或部门过高的员工离职率是一个很明显的警告信号，说明管理者可能在管理人际关系方面存在问题。这种情况下，公司需要对管理者的管理风格进行分析。

警告信号二：

公司内部难以填补空缺的职位

为维护公司平稳运营，公司需要填补员工离职后的职位空缺。从公司内部招聘员工往往是公司第一个也是最节省成本的选择。当公司内部难以填补该职位时，可能是因为公司员工普遍认为很难与这位管理者一起工作。这种情况迫使公司从外部招聘人才，但这个过程更加昂贵和耗时。

警告信号三： 纠纷数量和严重程度增加

当管理者缺乏高情商管理技能时，他往往不能有效地向员工传达他的决策。沟通不畅可能使员工对决策感到不公平或不公正，从而导致最终需要汇报给人力资源部门具体的纠纷情况，因为该部门负责公司政策和程序的实施。人力资源和公司其他资源用于“灭火”，他们更多地通过与冲突双方的沟通调解而非具体决策来解决已经激化的问题。当大量的公司资产和精力用于解决内部人际关系纠纷时，公司宝贵的时间浪费于此，而非用于制订和实施成功的、战略上优先的商业计划。对于无法在人力资源部门内解决的纠纷，它们甚至可能需要法律救济或系统性的冲突解决。这种情况会耗费公司大量的时间和金钱。这些时间本应用于更重要的事情上。如果在此耗费的时间太长，这是一个公司需要做出改变的信号。

警告信号四： 绩效评估受到质疑

绩效评估应该是这样的：管理者对其下属的持续工作表现进行审阅。但如果因管理者缺乏高情商管理技能而产生争执、恶言相向时，绩效评估过程也会变得具有争议性。管理者可以通过多种方式向员工带来“坏消息”或纠正

性反馈，以进一步改进和提高员工的技能，但同时管理者应该明确他关注并希望员工的绩效能够达到预期水平。绩效评估不是对员工的个人攻击，问题的出现往往是因为管理者无法恰当地进行沟通。如果管理者缺乏沟通技能，管理者和员工之间的关系会非常“敏感”，沟通也极易演变成争吵，而非双方共同关注如何解决。因此在绩效评估后，如果管理者和员工间关系明显恶化，或者人力资源部门需要调解过多的、因绩效评估流程而产生的争议时，公司应该将上述现象作为管理问题的警告信号。

警告信号五：某些部门领导被认为“难以合作”

不管喜欢与否，公司内部的工作流程通常都采用阻力最少的方式。某些管理者或部门有“难以合作”的名声。为了方便起见，当与这些管理者或部门合作时，公司的其他部门可能会去避免遇到人际关系问题，因为既定的规则或程序被忽略或出现“瓶颈”，这种回避通常会致其他经营问题。人们首先想到的是避免冲突，最常见的情况是，导致僵局的人通常在管理技能方面存在问题。

警告信号六：部门内拉帮结伙现象明显

公司内部各种小团体的发展会威胁到部门内的配合和团队合作。当团队分裂时，员工们显然很难共同完成工作。此外，有些管理者会给员工留下“厚此薄彼”的印象，这会导致团体内部人际关系冲突，从而对团队绩效产生不利影响。派系林立或团队的分裂往往更多地反映了管理者在高情商管理技能方面的不足，而非员工不同性格所导致的自然分组。但无论哪种



管理职能的效力与高情商技能密切相关。作者根据多年咨询、培训经验，总结出一套高情商管理模式，在这种管理模式下，你可以深入了解员工与团队，打破管理困境，激发团队活力，成为一个高情商的管理者！

其他警告信号

当管理者失去理智在公共场合争吵时，工作环境明显充满冲突和恶意，变得极不稳定和不舒服。员工不应该在这种充满情绪和冲突的环境下工作，所以公司必须评估这种情况的原因。

管理者在工作外有非常明显的个人问题，如性侵权行为、酒后驾车被捕或家庭暴力。根据我们的经验，工作外行为方式存在问题的管理者，在工作管理中也会存在行为问题和人际关系问题。这种情况并非总是如此，但确实经常发生。

《高情商管理者的6个习惯》
【美】斯蒂芬·E·科恩 等著
北京联合出版公司