

在京城的一次活動中,我經人介紹結識一名德國女子。她通漢學,尤愛中國的歷史人文,對當下備受摧殘的古老建築的痛惜之情,不亞於我們。她說她看過我為搶救津城遺存而主編的《舊城遺韻》,跟着馬上問我:“你為什麼叫‘舊’,不叫‘老’?”

這個問題使我一怔。
有時一個問題,會逼着你去想,去自省。我感到這個問題里有值得思辨的東西。一時不及細想。我找到自己當初使用這個“舊”字的緣故,便說:“天津人習慣把那古老的城區叫作舊城,我們就沿用了。”

她聽罷,搖搖頭,說:“不好,不好。”便扭頭而去。這個德國女子直來直去,一點也不客氣,卻叫我由此認真地深思了關於文化的兩個重要的字,就是“舊”與“老”。

一件東西,使用久了,變得黯淡、陳舊、褪去光澤,甚至還會鬆動、開裂、破損、缺失。我們習慣稱之為“舊東西”。按照一種習慣性的潛意識,舊東西是過時的,不受用的,不招人喜歡的。所以舊東西的出路只有一條,就是被扔掉——以舊換新。俗語便是“舊的不去,新的不來”。

我們有一種“厭舊”的心理。
這種心理來源於農耕文明。農人們的生活節律是以一年四季為一個周期,所謂春種、夏耕、秋收和冬藏。春天是開頭,

冬天是結尾。春天里萬象更新,一年之計在於春;人們對生活的期望全部孕育在春天的全新事物里。故此,每逢過年,也就是冬去春來之際,人們最大的願望就是除舊布新。

於是,舊東西必定在鏟除之列。這種厭舊心理根深蒂固地潛藏在人們的血液里,便成了長久以來農耕文明在文化上缺乏自珍的深刻緣故。到了今天,自然就成了中華大地“建設性破壞”的無形而廣泛的基礎。這“建設性破壞”——建設是新,破壞是舊,對於我們是多大的順理成章!

然而,相對於“舊”,“老”是完全不同的另一種概念。

“舊”是物質性的,而且含有貶義,比如陳舊、破舊,等等;“老”卻有非物質的一面。老是一種時間的內容,比如老人、老朋友、老房子。時間是一種歷史,所以“老”不含貶義,甚至還含着一種記憶,一種情



舊與老

感,一種割捨不得的具有精神價值的內涵。

比方說某件東西是“舊東西”,似乎就是過時的,需要更新的;若說是“老東西”,那就含有歷史的成分,應當考察它,認識它,鑒別它,對於有意味的老東西,更要珍惜。

由此往下說,對於一座城,我們說它是“舊城”還是“老城”,就不全然不一樣了嗎?

舊城,破破爛爛,危房陋屋,又臟又潮,設施簡陋,應當拆去;老城,歷史悠久,遺存豐厚,風情別具,應當下力氣整治和倍加愛惜。這一切不都與這兩個字有關嗎?應該說,這兩個字代表着兩種觀念,也是不同時代的文化觀。

在寧波,一次關於歷史文化遺產保護的談話中,我遇到了阮儀三教授。我對阮教授的人品和學養都十分敬重。談話間,我提出了一個話題,就是“舊城改造”。

因為現在中國各地都在進行大規模的“舊城改造”,人們是喜歡喊口號的,好像沒有口號,就沒了主心骨。因此常常由於口號偏差,鑄成大錯,壞了大事。我依照上述的這些思辨,便說:“現在看來,‘舊城改造’中這個‘舊’字問題很大。一座城,如果說是舊城,‘舊’的不去,新的不來,那就拆掉了事;如果換成‘老’,叫作‘老城’就不同了。老城裏邊有歷史,不能輕易大動干戈。當然,法國人是連‘老城’也不叫的,他們叫‘古城!’”

看來,這個問題在阮儀三教授的腦袋里早有思考。他說:“改造這個詞兒也不好。因為‘改造’這兩個字一向都是針對不好的事情。怎麼能把自己的歷史當作不好的東西呢?我認為應當把‘改造’換了。換成‘老城整治’,或者乾脆就叫作‘古城保護!’”

這一席談話居然把當今中國最流行的一個詞“舊城改造”給推翻了。而且換上一個詞兒,叫作“老城整治”——或者痛痛快快就叫作“古城保護”了。可別小看這幾個字的改動,這裏邊有個“文明的覺醒”的問題。但這只是書生們的一廂情願。關鍵還在城市的管理者們,有誰贊成這樣的改動?

作者:馮驥才

「愛」與「畏」

曾國藩說:“危險之際,愛而從之者,或有一二;畏而從之,則無其事也。”

這是一句大白話,表面的意思容易明白,但其中的道理,不容易明白。

表面意思是說,一個成功的CEO,會有兩類下屬:一類是出于“愛”,被CEO的人格、魅力征服;一類是出于“畏”,被CEO的權力和利益籠絡。危難之際,出于“愛”的下屬中,十有一二,可以共患難;出于“畏”的下屬中,則一個都沒有。

深層道理是講,不要對人性要求太高,共患難、共進退的人,有2.5%~5%就很不錯了。

趨利避害是深層人性,是改變不了的,也不要抱怨,更不要試圖改變。樹倒猢猻散,大難臨頭各自飛,是正常現象。

那些危難中不走的極少數人,是有性情的人。激勵這些人,靠的不是錢,而是事,是一起做大事的苦與樂,是一起做大事的成就感,是長時間一起做大事的兄弟情和溫暖感。

性情中人明白,人生沒有終極意義,如果有些意義,就是那些過程中的好時光。

這似乎是個悖論:成事的人中,特別是成大事的人中,性情中人佔比奇高。

作者:馮唐



荷蘭的每輛警車都至少裝備有兩只泰迪熊,這是荷蘭警方的一項強制規定。對這項要求的執行非常嚴格,要是上級檢查的時候在警車中找不到泰迪熊,當值警員往往面臨着被記過和扣工資的嚴厲處罰。

事故緊急響應的首要任務就是幫助最弱小的受害者。也就是說,在任何可能造成創傷的事件中,對兒童進行救助都是當務之急。泰迪熊誕生之初就是安撫兒童的難過情緒,還有什麼警械能比這種歷史悠久的毛絨玩具更管用嗎?

荷蘭警方的官網上所有設備的完整介紹,在制服和設備列表中列出了荷蘭警車的標準配置清單。泰迪熊作為荷蘭警方應急響應工具包的一部分,與警報器、GPS、滅火器、切割機、防彈背心、酒精控制裝置等裝備並列顯示。

恐懼和困惑會使遭遇事故的兒童不知所措,他們需要的是安慰和陪伴,而不是成年人的各種解釋。例如面對剛剛遭遇了交通事故的孩子,給他一個可愛的泰迪熊比讓他錄口供更有利于事情的解決。“當年幼的孩子發生危機時,處理起來更加困難,因為你沒辦法向他們解釋發生了什麼。”阿姆斯特丹警察局局長赫爾曼·范·揚森說。

10歲的熊孩子皮特·德弗里斯在家



警車裏的泰迪熊

里玩火把房子點着了。幸運的是,他的所有家庭成員都沒有受傷。當警察發現男孩對此感到難過後,給了他一只泰迪熊。男孩很快破涕為笑,並表示今後再也不玩火了,還將愛好換成收集毛絨玩具。

泰迪熊的安撫功效眾所周知,將孩子的注意力轉移到能夠擁抱的泰迪熊上既簡單又有效。事實證明,這是一種低成本高回報的方法,可以讓遭遇創傷的兒童很快恢復狀態。

荷蘭警察發現,泰迪熊還能極大地幫助遭遇車禍的兒童分散注意力。如果在車禍現場發現有兒童,他們就拿出泰迪熊,然後和孩子一起等待醫生前來提供醫療援助。

除了在危機時使用,泰迪熊還可以用來幫

助孩子們瞭解警察是友好的,是為人們提供幫助的人。

2歲的馬克斯·范登貝赫和媽媽剛剛目睹了一起事故。他還太小,有點害怕警察。但警察帶來的泰迪熊使他明白,自己不用擔心,這些人懷着善意。泰迪熊和巡邏車上的其他工具擺放在一起,可愛的形象和其他規範的警械形成了鮮明的對比。

荷蘭警察在每次送出泰迪熊之後,都會及時補充。無論是車禍還是家庭暴力,警察有了它們都能輕鬆應對。他們認為泰迪熊比警棍和配槍好使多了。

“有時候也送給大人。”德瓦倫社區外聯專家安德烈亞斯·范阿哈

說,“我最近處理了一起涉及年輕女孩的交通事故,一拿出泰迪,她們就冷靜下來。”

市民們都非常感謝這一警務用品,每年都有大量的泰迪熊被捐贈給荷蘭警方。泰迪熊幫助警察,也幫助兒童。它確實有助於警察與荷蘭社會產生更緊密的聯繫,讓警務人員成為社會的一部分,而不是控制和敵對的實體。

受到這一啓示,現在荷蘭許多救護車和消防車中也開始配備泰迪熊,用于安撫在事故中產生恐慌的人。

文章來源:6parkbbs.com

法國人的失聯癡

面對可能存在的一切剝削,法國人總是很早“覺醒”。

2017年伊始,法國心理學家法比恩·馬西向“永遠在線”的職場文化宣戰。馬西認為,電子郵件讓人們效率低下,且過度侵佔人們的私人生活。他計算了一下,發現自己每年在電子郵件上花掉了600小時。

為了在工作與生活之間建立一道屏障,馬西宣佈,下班時間不再看電子郵件,甚至為了做到這一點,他決定周末不再使用智能手機。

單純統計電子郵件佔用的時間,意義還不是很大。關鍵在於,與刷短視頻時相似,大腦會把一封一封的電子郵件信息當作“獎勵”,每回復一封,大腦會認為自己完成了一項任務,從而習慣於繼續處理下一封。這就會導致有可能一整天我們都盯着郵箱里的郵件,但其實它們既非緊急的事也非重要的事。

郵件無法按照重要性進行區分是一個問題,另一個問題在於,回復郵件的語句、格式,以及耗費的檢查時間,會大大損耗我們處理真正重要的工作的時間。

即時性的收發郵件任務,打亂了整塊的工作時間,導致員工在工作時間區域里,無法集中精神撰文或設計方案,而後者才是有助於績效評估和個人職業發展的高含金量的工作任務。

長此以往,為了彌補白天損耗的時間,這些員工會經常性地加班到晚上

9點,就為了找到整塊的時間集中精力幹活兒。

但是棄用電子郵件,真的能讓我們不再被工作綁架嗎?凡是有境外對接經驗的人都知道,因為時差關係,電子郵件最快都要等上半天才對方纔會回復。

不再使用電子郵件之後,我們似乎找到了更高效的溝通手段——社交通信軟件。

不過,法國人是幸運的,他們除了每周最高工作時數僅35小時,還被新的勞動法賦予了“下班關機”的失聯權。

但在亞洲,尤其是東亞地區,社會就是一張細細密密的人情關係網,失聯是不可能做到的,連帶薪休假、無薪病假都不能失聯,能睡夠7個小時已經要感恩戴德。

強制日本人下班

2018年,日本首相安倍晉三推動通過了一項新的法案,為“工作方式”立法,以此限制工作時間。該項法案明確規定,員工每月加班時數不得多於100小時,每年不得多於720小時。不遵守的公司將受到處罰。

日本人事院也建議,公務員加班每年最多不超過360小時,業務量大的部門不得超過720小時。

儘管立法的初衷是好的,可收效不盡如人意,很多

工薪族仍然在“自願加班”。為了讓大家都主動謀取“充足休息”的權益,日本Hattori公司發放獎金,鼓勵員工在周五下午提前下班——凡是周五下午3點離開公司的員工,就可以獲得3000日元的紅包。

但現實是,這項“天上掉餡餅”的福利,很少有人真正使用。很多員工迫於人情和上下級壓力而不敢提前下班。他們認為,除非上司和老闆先下班,否則,就算沒什麼緊急工作,他們也不敢主動下班。

而據實際領取這個獎勵的人說,周五當天他是提前離開公司了,但他在下班時間接到了更多與工作業務相關的電話。

要知道,工作時間的縮短,並不意味著你可以少幹任何一樣活兒。但至少,已經有日本企業想對病態的職場文化宣戰——希望員工可以更自主地安排工作,省出時間用來好好生活。

例如,大阪市政府為了緩解公務員的加班狀況,引進了一批新電腦,並設置為在員工下班時間的半小時後強制自動關機。如果員工實在需要加班,必須專門申請。

向“過勞”說不



再如,黑科技“下班無人機”,由日本樓宇管理公司大成、電信公司NTT East以及藍色創新公司共同開發,名為“T-FRIEND”。此種無人機為企業提供“催促員工下班”的服務——下班時間到了,無人機會自動發出嗡嗡聲和音樂聲,讓員工因為分神無法繼續工作,只好“落荒而逃”。

進入互聯網時代,很多事情都取決於外界的反饋,這要求從一個人到一家公司、一個機構,都要快速地對不同聲音做出反應。為了滿足“時時刻刻都有人響應”的需求,美國的YouTum互聯網公司開創性地建立了“第一響應者機制”。

這個機制設置了一個專門在深夜出現網絡問題時,負責響應的工作崗位。明確的職能和不同尋常的工作時間,使該崗位的員工可以有針對性地處理深夜的技術需求,同時,公司要給予倒班的員工應得的薪資。

蘇格拉底曾說,“未經審視的人生不值得過”。我們選擇什麼,就會成為什麼。

你可以選擇相信“996就是福報”“不努力奮鬥何談收穫”,但你同時也要深入內在的慾望,明白自己想要的和必要的,分清主要的和次要的。不因他人言行懷疑自身,對職場PUA(指職場上上級對下級的精神控制)說“不”的同時,我們也可以做到“聰明工作不過勞”。

作者:歐吉喪