第一图书网, tushu007.com

<<希腊三部曲II 桃金娘森林宝藏>>

图书基本信息

书名：<<希腊三部曲II 桃金娘森林宝藏>>

13位ISBN编号：9787300089430

10位ISBN编号：7300089437

出版时间：2008-3

出版时间：中国人民大学出版社

作者：Gerald Durrell

页数：252

译者：唐嘉慧

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com

前言

在出版“希腊三部曲”的那段日子里时间似乎永远凝固在酒醉的橄榄树林里，不论有多少工作压负在肩，有多少烦事郁结于心，只要翻开达雷尔的书稿世界万物皆可用欣赏的眼光温柔视之。
希腊伊甸园般的风景、作者“放浪形骸”的童年、温馨却异常搞笑的亲人，奇妙而又个性的动物，无论看哪一个都让人心里充满温暖与欢欣，所有这些汇集在一起就像温暖的海水拥着你的身体，而清新的海风又围着你不舍离去。
我们很多孩子似乎都无法享受到当时达雷尔所有的，一个真正快乐而阳光灿烂的童年。
终日徜徉在森林里与狗儿一起探险，与无所不知的朋友在海边的水洼里采集标本，和家教一起制作只属于自己的教科书……那是最最理想的童年。
令人欣慰的是达雷尔并没有只顾投身于自己的保育事业，他用他对大自然的挚爱真情，用优美而幽默的笔触为我们留下了他童年的快乐笔记。

第一图书网, tushu007.com

<<希腊三部曲II 桃金娘森林宝藏>>

内容概要

“希腊三部曲”系列，是保育顽童达雷尔的经典代表作，描写全家人从沉郁的英国移居到阳光的国度——希腊科孚岛，在这座无猜的小岛上生活五年的点点滴滴。
他以丰富的幽默感、惊人的观察力和想象力，精彩描述他温馨却又爆笑的亲人、有趣的朋友、科孚岛民以及开启他一生热爱动物的珍贵岁月，堪称全世界最快乐的童年笔记。
当年年仅10岁的达雷尔以纯真的心、童稚的眼睛观看科孚岛上优美的自然风景、热情温暖的当地居民、各式各样动物植物，以及行径古怪的一家人。
“希腊三部曲”仿佛艾丽斯仙境、伊甸园与镜中世界，充满好闻的味道、缤纷的颜色、可口的食物、柔软的触感、奇怪有趣的人物和无尽的爱、学习与玩乐。
在那个动植物种类浩繁、地理景观变化多端的地中海小岛上，小杰瑞（作者的小名）在家人无边的宠爱与信任，启蒙老师无价的友谊与指引之下，以最大的自由，挖掘并拥有了天然丰盛的宝藏。
本书为其中第二册《桃金娘森林宝藏》。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

杰拉尔德·达雷尔（1925－1995），举世闻名的“保育顽童”，荣获英国女王颁发的不列颠帝国勋章，只读过一年小学，却拥有三个荣誉博士学位，

……

达雷尔出生于印度，据说他会说的第一个词，不是爸爸或妈妈，而是动物园（zoo）。他3岁时父亲过世，全家人搬回英

第一图书网, tushu007.com

<<希腊三部曲 II 桃金娘森林宝藏>>

书籍目录

对话1 一抹灵异色彩2 洗礼3 橄榄湾4 桃金娘森林5 侏儒丛林6 墨鱼与螃蟹7 橄榄旋转木马8 猫头鹰与贵族9 刺猬与海狗10 谈话头11 愤怒的酒桶

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

第1章 管理与科学知识所谓专业人士，是指那些应用知识来实现目标的人。
比如，工程师设计机器设备、医生为病人诊断开药、律师和建筑师服务客户，等等。
专业人士可以应用的知识包括：科学知识、同事的知识以及通过个人经验获取的知识。
专业人士与外行相比，对前两种知识依赖较深，对后一种则相对较浅。
这样看来，企业管理者成为专业人士也并非没有可能。
他可以利用适当的社会科学知识来实现管理目标，同时摆脱对个人经验与观察的绝对依赖。
任何一个行业的进步，都离不开专业人士的预测能力和控制能力，这对企业管理者来说也同样适用。
管理的主要任务之一，便是组织人力，以实现企业的经济目标。
因此，任何管理决策都将引起行为上的结果。
成功管理的因素固然繁多，但最重要的莫过于拥有预测及控制人性行为的能力。
然而今天，我们在这些方面的能力却良莠不齐。
比如，处理日常事务的表现通常都十分出色，在处理安排约会、签订采购合同、拨打长途电话、要求员工准备报告、邮寄信件等事务时，我们大多可以准确地预测别人将怎样做，并依据自己期望的结果来控制他人的行为。
在其他方面，我们的预测能力和控制能力则相当匮乏，具体可以表现为诸多严重的社会问题：不良少年、犯罪、居高不下的交通事故率、劳资冲突、冷战问题等。
然而，人们在处理企业管理的事务时，却表现出较高水平的预测能力和控制能力。
今天，如果说某一家公司已经取得了经济上的成功，也将同时意味着，该公司的管理层有能力吸引其他人加入公司，有能力组织并指挥员工努力工作，进行产品及服务的生产与销售。
然而，更多的管理者却对自己的预测能力与控制能力并不满意。
如今，川门对新出现的管理问题如此感兴趣，正说明他们已经认识到企业管理方面存在着不少亟待改进的问题。
与此同时，众多兜售“管理秘方”的游街郎中屡屡行骗成功，也从另一个角度说明了人们对于改变自身知识匮乏的渴求。
相信大部分管理者都会同意这样一种说法：如果能够了解如何发掘企业人力资源的潜力，至少可以取得组织效能翻番的成果。
我与许多同僚都深信，尽管社会科学的发展已经大大推动了管理的进步，但企业的人性面更会让管理从中受益。
然而，很多因素导致了这一进展的延迟，其中包括社会科学自身的原因：与自然科学相比，社会科学仍处于发展的初级阶段；许多科学成就都是支离破碎、散漫无序的；社会科学缺乏准确性；不少重要课题至今仍处于争论之中。
当然，这些问题只是相对而言的。
若是将今天的状况与30年前相比，就不难发现我们已经取得了重大进步。
今天的社会科学尽管尚未完全成熟，但对管理学来说，不可不谓是一个丰富的资源宝藏。
有人认为，社会学家的研究成果大多以专业术语发表，因此并不能为普通大众所理解。
对于这种观点，我无法苟同。
物理学家的研究成果又何尝不是如此！
又有观点认为，一些社会学家太过草率，将尚未成熟的理论随意拿来应用；另一些人则全然不顾实践，只知道埋头搞研究。
但这种行为又岂是社会学家所独有的呢？
今天，大部分管理者不得不依靠自诩为社会科学顾问的“中间人”，或通过介乎专业科学杂志与大众通俗读物之间的刊物，来解释理论，判断研究成果的科学性。
可以预见，这样的一天即将来临：精干的管理者——正如其他专业人士一样，将发现自己必须精通与工作有关的科学原则；必须能够读懂专业读物，从而判断研究成果的科学性，并应用于工作之中。
这并不意味着社会学家可以忽视自身的责任，而是说，未来有这么一天，社会科学对管理者而言，就

像自然科学对工程师一样，具有无比重要的意义。
专业人士并不一定非要成为科学家，但他必须具有相当的专业水平，能够将科学知识有效地应用到工作之中。
任何管理工作都要以理论为基础将社会科学知识应用于管理工作的进程之所以缓慢，还有另外一些原因。
其中最重要的两点在于：第一，每个管理者都自然而然地认为，自己就是社会学家。
从儿童时期开始，接触各色人等的丰富经验让他感到，自己根本没有必要再向别人学习有关人性行为的知识。
社会学家的知识经常表现得太过理论化，与日常处理的事务联系并不紧密。
相比之下，似乎经验更为实用。
将人力资源管理的理论与个人经验进行比较，是一种极为常见，却又令人烦恼的事情，这已经成为影响管理领域进步的严重障碍。
结果往往是：尚未成熟或者理解有误的科学成果被广泛应用于实践当中，毫无价值的管理项目一再被虚夸推销。
任何管理工作都是建立在设想、假设与归纳的基础之上的，也就是说，是以一定理论为基础的。
尽管假设经常是盲目、不严密的，甚至有时还自相矛盾，然而没有假设便无法预测。
比如，只有根据一定的假设，才能预测采取方案A将产生结果B。
一句话，理论和实践是密不可分的。
当你再次参加管理会议或者研究某项工作时，不妨尝试做一个有趣的游戏。
在讨论过程中，记录下人们对于人性行为的假设（包括信念、选择、看法和原则等）。
有些假设是直接陈述出来的（作为管理者，必须精通相关的专业知识，这样才能管理手下的专业人士）；但更多则是隐含的（我认为办公室人员，也应该像工厂一样上下班都打卡）。
无论讨论的是人事问题、财务问题还是技术问题，都没有太大分别。
请仔细聆听人性行为假设的内容，无论是个人、群体或泛指的一般人性行为。
最终，当你看到记录结果的数量及种类时，一定会大吃一惊。
我们有可能做出不够充分的理论假设，但绝不可能在没有假设的前提下，制定出管理决策及措施。
有时我们所谓的尊重实践，其实就是指：“接受这种理论假设吧，不要争论，也无需考证。
”当然，根据未经验证的理论假设执行工作，难免会产生明显矛盾的管理行为。
比如，一位管理者谈起对员工授权的事情。
有人问其假设依据何在，他说：“每个人都应该学会承担责任，只有最了解情况的人才能做出最好的决策。
”然而同时，他却经常收集员工的行为资料，并以此监督员工的行为，揣测其决定。
他解释说：“我这是在履行责任，我需要知道发生了什么。
”他不认为自己的行为是自相矛盾的，也没有意识到其中隐含的假设：“人是不能信任的”，或“他们不能像我一样做出好的决策”。
一方面，管理者根据一定的假设，对员工进行授权；另一方面，又遵循另外的假设，使授权行同虚设。
他不但看不到自己行为的不一致，而且如果有人指出其中的矛盾，他还会坚决否认。
还有一种观点认为，管理其实是一门艺术，这无异于否认了理论对于管理行为的重要性。
同时也排除了检验假设的必要性，将管理行为的依据定义在个人直觉与感受之上。
然而，问题的关键不在于管理是不是科学。
事实上，管理并不是科学，其目的也与科学不同。
科学关注的是知识的进步，而管理重视的则是实际目标的达成。
因此，问题的关键在于：管理能否应用科学知识来达到自身的目标。
坚持“管理是一门艺术”的观点，往往否认了系统化的经过验证的知识与实践之间是有关联的。
如果一位管理者拒绝验证自己的假设，他也不可能合理地利用各种科学知识。
社会科学浩如烟海，却总是被认为与个人经验相抵触，对大众的“美好幻想”造成威胁。

既然如此，最简单的办法莫过于干脆将之拒于门外——更何况科学知识本来就存在种种欠缺之处。
控制是选择性适应的结果前面谈到，社会科学未能很好地应用于管理之中。
除了上述原因之外，还有一个同样重要的因素，那便是：人们对于人性行为的控制存在误解。
从工程学角度来看，控制是指顺应自然规律，而不是按照主观要求来支配自然。
比如，我们不可能挖掘一条沟渠，让水自下而上地从山脚流向山顶；发生火灾时，我们不可能用汽油去救火；设计内燃机时，我们必须遵守气体受热膨胀的客观规律，而绝不会反其道而行之。
面对物理现象，控制意味着选择合适的方法，更好地利用我们关注的现象。
人性领域也存在特定的规律。
然而，我们却常常希望“引水倒流”。
在控制他人行为时采取的方法，不仅不是选择性适应的结果，反而直接违背了人性。
我们期待使用这些方法，按照自己的意愿改变他人行为，却根本没有顾及人性的自然规律。
既然不能像对待工程任务那样采取适当的措施，又怎能期待产生同样有效的成果呢？
就拿个人激励制度来说吧，其中有关行为控制的部分往往是违背“人性规律”的。
我们可以具体研究一下工业机构中的例子。
按照激励制度的逻辑，人人都需要金钱，而且愿意辛苦工作以赚得更多的金钱。
根据这样的逻辑，我们考核各项工作，制定出标准日工作量以及相应的奖金幅度，凡工作量高于标准就能获得奖金。
但是这样的激励制度，没有考虑组织内人性行为的其他特性。
第一，大多数员工都需要得到同事的认可，必要时宁可牺牲收入的增长；第二，无论管理者怎样保证，恐怕也无法说服员工，令他们相信奖金比例会永远与工作量挂钩；第三，员工的智慧是无穷的，足以对付管理者设计的任何控制制度。
一项良好的激励制度将带来生产的适度增长（比如提高15%），但同时也会使员工产生各种自我保护的行为，比如：有意地控制产出量、私藏生产工具、私藏产品、虚报生产记录、攻击奖励制度及标准工作量等。
除此以外，往往还会使员工产生与期望完全相反的态度——对制定奖励制度者的敌意、对管理者人格与公正性的质疑、对组织内其他部门的冷漠以及对协作重要性的忽视（但在共同对抗奖励制度时除外），等等。
无疑，企业将因此受到损失。
管理者不得不重新设计应对方案（比如：加强管理工作、精确控制流程、严密监督体制、降低奖励标准、发放停工补贴、机构重组等），而重设方案的成本（包括直接成本与间接成本）将远远高出生产力提高所获得的效益。
因此，如果激励的目的仅在于控制员工行为，使其向组织目标努力，那么激励的效果必然是有限的。
有关控制人性行为的管理方式，还有一种常见的错误，那就是：当我们无法实现预期目标时，总是四处寻找别人的原因，但根本原因却往往是我们采用的控制方法不得当。
工程师从来都不会责备顺流而下的水，也不会责备受热后膨胀而不是紧缩的气体。
然而，当员工对管理决策的反应不尽如人意时，管理者最通常的做法就是责备他们，认为是因为员工愚蠢、不合作或者懒惰才导致了发生的一切，而并非管理本身的问题引发失控。
一家大公司的运营研究部经理抱怨，他们针对公司生产问题研究出对策，却很少能被相关部门采用。
该经理向公司高层管理者请示，希望对相关部门下令，采用其研究成果。
他的观点是：“如果他们不明白怎样做才对公司有利，当然得有人告诉他们。
”在这里，他做出了两种错误的设想：第一，这些部门实在太愚蠢了；第二，只要高层管理者下令就可以解决问题。
在他看来，问题都是别人的，因此始终都不曾怀疑过自己采用的控制方法。
当人们完成工程任务或医疗工作时，有效的预测与控制是必不可少的。
事实上，管理工作也是一样。
如果我们希望提高组织能力，引导人们达到经济目标，就必须认识到这一点，同时承认自己在这方面所犯的错误，并及时改正。

其实，人性行为是可以预测的。
但是，正如自然科学一样，准确的预测必须以准确的理论假设为前提。
没有任何一种预测可以脱离理论而存在；管理决策与措施都必须依存特定的行为假设。
假如我们像鸵鸟一样埋起头来，对错误的理论视而不见，并且认为这样才是尊重实际，或者抱定“管理是一门艺术”的观点，那么我们关于企业人性面的进步肯定会十分缓慢。
相反，只有研究并验证理论假设，才能消除矛盾，使假设更加充实严谨，进而提高预测的能力。
若想提高我们的控制水平，就必须意识到控制是对人性的选择性适应，而不是让人性来配合我们的需求。
大多数控制行为的失败，通常都是因为选择了不适当的控制方法。
如果一味责备员工没有按照我们的预测行事，管理能力将永远不可能得到改进。
控制与职业道德当人们讨论人类行为控制的相关课题时，总有一种观点认为，这实际上是对他人的操纵与剥削。
这种观点由来已久，但随着管理的专业化以及管理者应用社会科学实现企业目标的水平日益提高，更多的人开始关注这一问题。
因此，我们有必要认真研究专业人士的另一个重要特性——他所持有的道德价值观。
科学知识本身与科学的用途，原本是两回事。
从这个角度看来（也只有从这个角度看时），科学并无价值可言。
科学知识既可用于行善，也可用于作恶；既能为人类造福，也可以摧毁人类。
比如今天核物理学的种种应用，就足以说明这个问题。
显然，管理者应用科学知识的水平越高、越专业，就越应该具备相应的道德价值观。
一方面，他们必须考虑宏观社会价值，一方面也必须在控制组织成员时，考虑可能涉及到的微观社会价值。
近一个世纪以来，原有的“管理自由”逐渐受到限制。
先后出台的各项法案，囊括了禁止雇佣童工、妇女就业、员工待遇、集体谈判等、各个方面，无不显示出社会对于管理道德问题的关心。

第一图书网, tushu007.com

媒体关注与评论

随着女儿的每一个阶段的成长，家中的书柜总要来一次大清理，但我相信“希腊三部曲”将会一直留在她的书柜中，因为这是一套在人生每个阶段都适合阅读的书，绝对值得为它保留一个贵宾席。
林桂仪（家长、爱看书的妈妈）高中时通过读书社团认识了达雷尔和这套书，有心的同学还特地找来英文版，研究译者如何能将文章翻译得如此妙趣横生，后来我们那伙人里面，还真有人念了外文系和生物系。
那阵子大家的言行举止都“达雷尔”了起来，甚至相约毕业旅行要去科孚岛……阿叡（辅大物理系4年级）

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

《希腊三部曲2:桃金娘森林宝藏》由中国人民大学出版社出版。
全世界最快乐的童年笔记，世界级畅销书作家达雷尔的快乐童年组曲，比《昆虫记》更有趣的自然读本，风靡全球，26种文字译本，至今从未停止印行。
跨越生物世界与文学创作的奇才，在爱与阳光的熏陶下，写成的经典顽童散文。
“希腊三部曲”既是写作范本，更是趣味横生的童年故事，充满好闻的味道、缤纷的颜色、可口的食物、柔软的触感、奇怪有趣的人物和无尽的爱、学习与玩乐。

第一图书网, tushu007.com

<<希腊三部曲 II 桃金娘森林宝藏>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com