

# 儒家礼的观念 儒家经典大学读后感(通用5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

## 儒家礼的观念篇一

提起卡夫卡的.短篇小说，人们就会立即想到《变形记》。

小说的主人公格雷高尔是一家的旅行推销员。在一个普通的早晨，他从不安的睡眠中醒来，突然发现自己变成了一只巨大的甲虫。他的父母和妹妹看到他在早晨7点之后还没有走出自己的房间，都感到极度惊讶。随后，公司里的经理亲自登门询问他没到的原因。在家人和公司经理的催促下，他挣扎着起床去开门。可是他的变化越来越大，彻底变成了一只甲虫。他的新形象吓跑了经理，几乎吓晕了母亲。于是，格雷高尔被关在自己的房间里，因为家人看到他的感觉只有恐惧和厌恶，他成为家中的丑闻，成为亲人的累赘。最终家人不能再容忍他了，而他也由于长期不吃东西，最后悄然死去。

格雷高尔的变形仅仅是表面上的，他真正的内心仍然执著于以往的一切。例如：他早晨醒来后，脑子里仍然考虑的是他的差事，除了饮食上爱好的变化外，他几乎保留了以往的一切习惯，包括对墙上那幅画像的喜爱，为了阻止房中家具被搬走，他招来了父亲那只几乎令自己丧命的苹果。换言之，格雷高尔并没有发生本质上的“异心”。

“变形”了又如何？保持一颗乐观、向上的心态，生活依旧很美好，而心中的理想也不会随之动摇，仍要执著的追求，

但是，仍要认清现实的状态，搞不清楚状况的人，不容易获得成功与尊重。

作品中的主人公梦醒之后，发现自己成了大甲虫，全家惊恐，绝望至极。在我看来，没有比这更绝望的事情了，不过，还没有结束呢？孤独接踵而至。怎么办呢，面对无法改变的现实，一家人终于接受了它。妹妹很细心，妈妈也好言好语，哥里高尔感到温暖，温顺的配合着，事情似乎得到了缓解，不过，经济上的不堪重负把这个家拖垮了，心理上的负担也逼疯了他。哥里高尔想克制，却又克制不了。理智已经失控，回忆占据了所有，虽然是甲虫的躯壳，但人类的心无法让他逃避。他要作一个顶天立地的人，他无法忍受别人当他是恶心的爬虫，他渴望回到过去！但对过去又十分恐惧，以致于有些喜欢现在的生活了。矛盾的交织让他心力交瘁，最终死在自己房间地板上。

哥里高尔不是一个简单的小说人物，他是卡夫卡的写照。卡夫卡在写自己，写自己压抑的生活。

《变形记》中的人物都是小人物，是有血有肉的真实小市民。在能生存的前提下，他们会去关心别人，爱别人，但别人一旦破坏了自己的生活时，爱就不复存在了，留下的只有赤裸的冷酷。作品中哥里高尔的妹妹就是这样一个人物。

到最后，哥里高尔在痛苦的挣扎中，悲惨的去世了，生活又变回了原来的样子，或许还比原来好了一点。他的妹妹是跳跃着走的，似乎忘记了刚刚死去的哥哥，或许，根本就没这个人。

## 儒家礼的观念篇二

还记得女作家杨红樱笔下的各种人物吗？肥猫鲁云飞、豆芽儿黄豆豆、米老鼠米奇和兔巴哥战小欧，这四个调皮捣蛋的男生不知给多少孩子留下了深刻的印象，他们是《五·三班的

坏小子》和《漂亮老师和坏小子》这两本书的主人公，这两本书中，给我印象最深的是《漂亮老师和坏小子》，这本书中的故事让我久久不能忘怀。

白果林小学六·三班是一个让校长头疼不已的班级，因为肥猫、豆芽儿、米老鼠和兔巴哥这四个坏小子的存在，使这个班成为全校纪律最差的班级。在他们的班主任严老师退休后，所有老师都不愿意教这个班。一个周五，坏小子们在肯德基里看到了美女老师——米兰，在米兰成功当上他们的老师后，整个六·三班发生了翻天覆地的变化。

整本书从一开始四个坏小子“钓”米兰上钩时与米兰的对话开始，就展现了米兰不是一个普通老师，她是一个真正爱学生、关心学生的好老师，这种关心不仅表现在六·三班与六·一班打架后，更表现在她带领学生去郊游踏青时，不仅表现在米兰以“爸爸妈妈，我很棒”为标题，对同学们六年小生活进行一个盘点时，更表现在她为了学生而放弃梦想，把他们送进了中学后。

本书给我印象最深的是她为了不让六·一班和六·三班学生心灵遭受创伤，拦住治安大爷，编了一个谎言。米老师太好了，为了让幼小的心灵没有创伤，她不惜撒个谎，年轻的她，处理事情有着自己的做法，老教师们认为她不是好老师，可是我认为，她才能算上好老师！

### 儒家礼的观念篇三

儒家哲学在中国哲学史上有着非常重要的地位，而对儒家哲学起因这个基本问题学术界却研究得不多，一些概念也没有界定清楚，本文拟在对一些相关概念进行界定并对现有学说进行评析的基础上就儒家哲学的起因问题提出自己的观点，以期有助于我国的儒学研究。

作者：卢燕宁作者单位：广西广播电视大学, 广西, 南宁, 530000刊名：大众科技英文刊名[dazhongkeji]年，卷(期)：“ ” (4)分类号：关键词：儒家哲学原始神话

## 儒家礼的观念篇四

中国式管理，是指以中国管理哲学来妥善运用西方现代管理科学，并充分考虑中国人的文化传统以及心理行为特性，以达成更为良好的管理效果。中国式管理强调管理就是修己安人的历程。中国式管理以“安人”为最终目的，主张从个人的修身做起，然后才有资格来从事管理，而事业只是修身、齐家、治国的实际演练。

一些西方学者认为，只有西方基-督教伦理文化背景下的理性契约精神，才是商品经济的文化根基。然而，20世纪70年代日本的腾飞，80年代亚洲四小龙的崛起和今日中国的振兴，似乎都已经无声地向他们的观点提出了质疑和挑战，并向世界证明成功的管理并不是专属于西方，成功的理念更不是只有一种。

日本的迅速腾飞让世人知道了日式管理，而中国现在正处于振兴期，中国式管理将如何自处？我们一直强调“见贤思齐”，而“贤”似乎必然地指向了西方，于是我们引进了西方的资金、技术，同时也吸收了他们的管理思想、理论和方法。而这些是否符合中国国情，能否有效地推进中国的发展？现实似乎给出了一个不是很满意的答案，国外屡试不爽的管理方法，当移植到中国时，却产生不了预期的效果，竟是方法错了还是中国人已经病入膏肓？而《中国式管理》恰是给我们点亮了一个火把，让我们看清身边懵懂的表象，它将植于中国人血液的民族性剖析给世人，让我们懂得从另一个角度去解读中国文化。

### 一、中国人的小团体

日本人的小团体让人们会自然联想到集团主义，而中国的小团体则可能让人们联想到本位主义、朋党之争和内耗。那究竟是小团体错了，还是中国人错了，或者说它们本身就是一对矛盾体？在我看来谁都没错，我不赞成将人和小团体隔离开，用严格的制度进行约束。中国人的小团体象征着我们美好的友谊代表着彼此之间的交流，少年时的玩伴、青年时的知心朋友，这些都是我们难以割舍的，这就是我们的生活，从小的生活环境，没必要舍弃。从好的方面来说，中国的小团体也可以是工作的润滑剂，它利于工作顺利地开展，特别是有新的变革政策时，往往先通过自己的小团体来推广能达到事半功倍的效果。其实，日本同样也存在着小团体，否则便不会出现团队精神，只不过日本把小团体划归到整个公司，而中国则是出现了内耗和挖墙角。小团体本身并不是什么缺陷，与欧美企业相比，小团体让企业更具有人性。当然，小团体的存在对于中国企业来说无疑是一个巨大的挑战。中国企业在制定决策时，可能由于小团体的存在致使一些行之有效的策略难以展开或者说需要花费更多的成本。这在当今瞬息万变的市场环境下，无疑给企业生存发展带来巨大的压力。但积极的方面在于，能让决策者保持清晰的头脑防止专断的产生，这对于一个成长中的企业来说是非常重要的，因为在多变的时局下，小团体可以帮助企业克服急功近利，保证企业健康发展。所以，小团体本身没错，关键是如何利用，特别是中国的管理者，一定加以合理的掌控，一方面要协调好各方利益，避免内耗的出现，实现资源的优化配置，推动企业健康的发展；另一方面要对小团体进行合理控制，不能让其肆意发展影响到企业的稳定。

## 二、中国的德治

对人的管理，中国强调“德治”；日本重视“人治”；美国突出“法治”。日本在管理中重视人的价值取向，组织会把员工视为大家庭中的一员给以照顾，实行以人为本的人性化管理。美国在管理中更加重视法律规章和制度的完善，以雇佣合同和契约来规范约束劳资双方的行为。但这些成功的管

理方式都已经暴露出自身的缺陷：日本终身雇佣制，给企业带来巨大的负担，特别是在日本经济处于低迷期的现今，这给企业的复苏带来很大的困难和包袱，同时年功序列给企业新鲜血液的注入带来巨大阻碍，新老员工思想的摩擦，新观念、新思维难以得到重视，这大大挫伤了新进员工的斗志和积极性。而美国的“法治”则带来了劳资对立的局面，而且西方的管理思想强调以一次的成败论英雄，更多的渗透了功利的性质，正是因为缺乏人性化管理，才使得美国企业在出现危机时企业和员工难以做到同舟共济。而中国，自古以来主张“修己安人”，强调以道德教化，寓人治于法治。不可否认，中国的人治存在着一定得缺陷，比如说“裙带”关系浓厚，导致有法难依，特别是对家族企业来说，随着自身的不断发展壮大，面临的一个重大问题就是如何规避人治，如何贯彻实施行之有效的规范准则，一旦处理不好则可能给企业带来灭顶之灾。所以，人治是值得我们警醒的，但尽管如此，也不必在人治和法治中独尊其一，而应该寓人治于法治，也就是说不应单纯地将绩效作为衡量员工的标准，而应同时考虑到现实情况，允许有缓和和变通的存在让企业更具人性。如何做到寓人治于法治，对中国企业来说一方面要不断地加强管理制度建设，加强立法和执法工作，节制官僚作风，修正不正常的本位主义，推动企业由经验管理迈上科学管理的快车道。另一方面，作为辅助，要让人治充分发挥其特殊功能，让企业更和谐、健康。

### 三、内方外圆

中国人是不是真的没有准则？当然有，那就是“内方外圆”，“方”是自己的价值标准，中国人的“方”不会棱角地暴露在世人面前，因为中国人讲究“息事宁人”，于是用“圆”作为“方”的保护层。“圆”是一种处事的态度，凡事只要不触及“方”，就应以“圆”收场，这是中国人的处世的态度。

中国人讲求“相互主义”，“别人敬我一尺，我敬别人一

丈”，也不会主动去表达自己的想法，于是西方会觉得这是一种对公司和企业不负责任的表现，认为中国人敷衍、没有准则、缺乏人性。其实不然，中国人注重情分，注重关系的融洽，并不是自己没有想法，而是更重视谈话的场合和沟通的方式。如果西方企业能领会到这点，也许会得到意想不到的效果。

每个人的“方”在“圆”中占的比重是不同的，也就是说每个人诉求的价值是不一样的，但中国人却有一把共同的标尺——尊重、平等，“内方外圆”也恰是中国人的美好期待。

#### 四、安人之道

中国已经成为世界投资的热土，然而不少跨国企业却出现了不少的困扰：如何招纳优秀人才？如何留住人才？面临着录用和留住人才的双重压力。

管理大师彼得·德鲁克曾说过：“狼非常有个性。有的狼一直在帮助其他的狼，有的懒散，有的喜欢到处游荡，有些则不与其他的狼来往。即使在同一狼群中，你也会看到不一样的个性。”这些特征整合成狼性，构成狼群强大的竞争力和适应变化的生存能力。

狼的这种分工给我们的启示是，企业要招纳优秀的人才，首先要尊重人才的个性，容忍他们的棱角，这样才会对人才有吸引力，同样也会为企业创造出活力。中国人不喜欢被条条框框束缚，中国人更需要舞台，更需要梦想，所以招纳人才应首先给他们希望，让他们意识到自己的价值，让他们看到美好的未来。至于留住人才，离不开激励制度。中国人没归属感、不安分、跳槽率高，我觉得这是多方面因素造成的，同样企业也要找下自己的原因，比如说，是不是真的从人才自身的角度来考虑问题。例如，在中国的日企，中高层管理者清一色日本人，同等职务的中国员工和日籍员工，工资待遇区别很大，尤其是不同升迁的制度更是打击到中国员工的

士气，而这些管理理念与日本本土企业所宣扬的平等、信赖和追求个人价值都大相径庭。不可否认，日企能给中国员工提供安定的工作，优于国内的工作条件，但中国员工的职业生涯局却不容乐观，而中国人恰是把自己职业生涯的发展当作养家糊口和尊严的象征，他们需要的不仅仅是安定，更重要的是成就和认可。日企一方面是要求中国员工像日本本土员工那样忠诚但同时却忽略中国员工的切身利益，跳槽也许就在所难免了。所以，成熟的管理应以本土化作为基石，立足本土，建立相适应的激励制度满足人才需求，这样才能留住人才，使企业走得远走得稳。

## 五、文化战略

企业的文化是基于本国的文化传统同时与经济发展水平有着密切关系。民族的文化是企业文化的摇篮，会对该地区人们的思维方式、行为方式产生深远的影响，甚至影响到该地区的企业管理方式和方法。世界各国在长期的经济发展过程中，形成了富有民族特色的文化，同时也造就了各具特色的企业文化。20世纪80年代初，日本持续多年的高速增长引起了全世界的瞩目，支撑经济高速增长的关键是企业的竞争力，而企业竞争力的提升恰是基于他们特有的企业文化、本土的文化。现今伴随着中国经济的高速发展，中国式的管理理念正在逐步地成熟完善，也正在接受着世界的检验。我们相信现代的、先进的企业管理与企业文化不再是西方的专利，中国同样会创造出具有中国特色的经营模式，只要中国凸显自身文化，努力培育出中国特色企业文化，中国式管理便会越走越远。

## 六、总结

通过阅读《中国式管理》，我最大的收获是，对中国文化由怀疑变成了坚信。虽然以前同样被中国深邃、悠远的文化所折服，但用西方的视角来看-中-国文化时，却有发现中国文化仍存在着很多遗憾之处，同时不少书也带着有色眼镜来看



待中国文化，对中国文化各具说辞，使得我也对中国文化产生了疑虑。但看完这本书，觉得文化要因势利导而非去推翻，像大禹治水一样，应该以疏导为主而非堵塞，应该让管理与中国文化相交融，同时吸取其他的文化精髓，加以利导，促成以中国文化为基石的“合金文化”的形成。我相信《中国式管理》会给处于困惑中的管理层带来新的启示和发展思路，同时也希望，中国式管理与国学同步发展，创造出被世界所认可的中国式管理。（）

## 儒家礼的观念篇五

我对儒家经典有所爱好，《论语》、《孟子》等也读过一些。经过张教授讲座指导，我对儒家学说有更深入的认识与提高。

1、儒家哲学是积极有为的哲学，要求人不断努力积极进取，对现实工作是有指导意义的。特别是对在机关里混日子、不作为是有力的针砭。

2、儒家的仁义道德、忠孝节义等核心道德观与以人为本、和谐社会为主要内容的科学发展观是相融合的，一致的，必须好好学习，学以致用。

3、对儒家思想要存真去伪，掌握真谛。儒家思想经过两千多年的流传，不断地有注释、增减。特别是历代统治者为了有利于自己的统治对儒学进行篡改和曲解，使儒家蒙受不白之冤，不明就里的人受骗上当。如孔子的“君君臣臣，父父子子”，孟子的“君视臣如草芥，臣视君似仇寇”到汉武帝和董仲舒的手里就成了“君为臣纲，父为子纲”。又“刑不上大夫，礼不下庶人”疑为“刑不逮君子，礼不逮小人”真是天壤之别，必须睁大眼睛。

4、儒学也有时代的局限性，不能照搬照抄。如孔子轻视女子、相信天命等，是在当时社会条件下提出的，现在社会形态变了，科学发展了，摒弃一些落后观点是应该的，也是正常的。

孔子的“君君臣臣，父父子子”很多人认为是一种等级观念。我还认为更是要求每个人做好本职工作的观念。即君主做君主的事，臣子做臣子的事，父做父该做的，子做子该做的。在现代社会分工精细的社会里或单位里每个人都有自己的职责，每个人都做好自己的事，整个单位或整个社会也就好了。所谓：“不在其位，不谋其政。”这又极大地避免有好处抢着干，没好处踢皮球的现象。

我们提倡多奉献，但这种奉献是在本职工作上的多奉献，是做好本职工作的前提下，尽力为社会、他人多做奉献。

孔子提倡等级这是对的，也是客观存在的，直到今天全中国乃至世界，不管机关、企业、事业单位均有等级，无可厚非。孔子对不同等级有不同的要求，上等级必然高要求。所谓“责大任大”。现在一些人论待遇，论级别，什么都要，一个不能少；说责任，说付出只想一推了之，作为公务员必受到唾弃。所以必须有上进心，必须做好与责任相当的事情，争取做得最好。