儒家思想与社会管理 上编

儒家基本思想与现代管理

需要全本请访问 www.ertongbook.com

第一章　现代管理需要继承优秀传统文化

现代社会是一个经济飞速发展的社会，也是各个领域、各个方面不断分化重组、相互影响制约的社会，只有不断加强管理，才可能促使其整体进步。事实上，现代社会各方面的管理问题，已经引起了世界上不同历史传统、不同社会制度的国家和民族的普遍重视。我们正在建设有中国特色的社会主义，这是前无古人的千秋伟业，重视和加强管理，无疑是实现这一宏伟目标的关键之一。

管理，从来都是特定历史传统和文化环境下的产物，是管理作为一门科学的共性和作为民族特点的个性的统一。它除了涉及到生产力方面的问题外，还涉及到生产关系。它随各国的政治、经济、社会、教育等体制,以及文化传统、价值观念等的不同而有差异。因此，一方面我们要研究管理科学，吸取其他国家先进的对我们有益的管理经验；另一方面，我们又不能照搬别人现成的经验和模式，而应当立足于华夏文化传统和文化氛围，探索适合本民族实际情况的中国式的管理之路。也就是说，加强现代管理需要继承优秀传统文化；我们应当积极研究、利用传统文化中有关管理的思想资料，尤其是吸收、借鉴儒家有关管理的思想精华，为我们正在进行的‘两个文明’建设服务。

第一节　现代社会管理的经验教训

现代管理，说到底是对人的管理问题，因而必须以人为本。从这个根本问题出发，我们分别考察一下西方和亚洲一些国家在管理方面的经验教训，对于我们继承优秀传统文化、探索适合本国特

点的管理体系，是有重要启迪的。

一、西方管理重物轻人的启示

现代企业管理不能见物不见人。随着经济的不断发展，中外企业管理并没有进入所谓以决策理论、系统科学和定量分析为中心的现代阶段,而是更重视人的因素,强调以人为本、以人为核心。企业的主体是人，只有调动职工的积极性，开发他们的智力，发挥他们的聪明才智和创造力，才能提高劳动生产率。一切物质的因素都是死的因素，只有通过人的能动性，才能加以开发利用，才能转化为商品。从现代管理的整个趋势看，在管理中人的地位日益突出，人本主义倾向日趋明显。

本世纪中期以前，西方的管理是重物轻人，甚至是见物不见人的，人是物的附属品。但随着时代的发展，西方管理思想在本世纪中发生了巨大的变化。西方的一些管理学家也充分认识到“以人为本”的重要性和积极意义。美国汤姆·彼得斯和南希·奥斯汀在所著的《赢得优势——领导艺术的较量》中认为：管理问题从根本上讲是人的问题，只有尊重每一个人，尊重每一个人的价值和贡献，才能充分发挥每一个人的积极性。美国著名的管理学家麦格雷戈说：“企业这一组织系统,是因为鼓励人的行为才存在的。这一系统的输入、输出和由输入转化为输出的过程，都靠人与人的关系和人的行为来决定”,企业或事业的唯一真正的资源是人,“企业即人”。人是企业的主体、根本,人是企业管理的核心。管理要以人为核心，人的因素第一。因此，企业要为职工提供从事创造性劳动、发展和提高自己的机会和条件。企业对职工承担的社会责任不仅仅在于发给工资以维持其生存，而且应该实施训练以提高他们的技能。总之,西方管理学家的结论是 尊重职工,相信职工,发挥职工的积极性。管理要以人为本。

中国是社会主义国家，我们的企业管理更应该以人为本，重视人的因素。人的因素第一，是我们社会主义管理工作者从事一切管

理活动的出发点。我们的工人是企业的主人，不是雇佣劳动者。企业的前途和命运是由人来决定的，是企业领导者、管理人员、工程技术人员和广大工人团结协作、共同奋斗的结果。《中共中央关于经济体制改革的决定》中指出“:企业活力的源泉,在于脑力劳动者和体力劳动者的积极性、智慧和创造力。”企业的经济效益和社会效益来自广大职工的热情、智慧和创造性劳动以及献身精神。这就要求企业的各级领导，要尊重职工的人格，尊重职工的劳动，保障职工的一切合法权利；要关心职工的物质利益，关心职工的疾苦，解决职工的具体困难；要让广大职工参与本企业的管理，对于企业的经营战略、方针、决策,要多听取广大职工的意见,并让他们参与实施；要对职工进行思想教育，培养他们的思想道德素质，培养企业道德和企业精神，培养主人翁精神，同时要不断地对职工进行技术培训，重视职工的招聘和考核，不断地更新技术知识，提高技术水平和技术能力；要关心职工的文化生活，美化生产环境，用丰富的文化活动陶冶职工的心灵和情操；要创造条件，对那些有开拓性和创造性的工人和工程技术人员，以及有所发明、有所创造的人们，给以特殊的支持和关心。一个企业只要重视了人的积极性和创造性,团结一致,同心同德,克服困难,努力创新,一定会有较大的发展和活力。

适应现代市场经济要求，要使用新的管理方式和手段 ,解决企业内部的激励和约束问题。这一方面要加强和改进管理，另一方面要更多地借助劳动力流动和竞争等机制，切实贯彻按劳分配原则。激励是管理的一项基本职能，它引导和影响人们为完成计划和任务而努力。激励包括物质激励和精神激励两个方面。物质激励指把企业内部各部门和个人付出的努力与他们得到的报酬尽可能紧密地结合起来。激励的反面是惩罚，也就是约束。运用各种灵活的奖罚方式，实行多劳多得，少劳少得。同时要提高职工的参与意识，通过精神激励方式调动他们的积极性和创造性。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

正确处理好企业内部和外部两大类人际关系，使人际关系协调，是促进企业顺利发展的前提。企业内部人际关系有：投资者与企业的关系，管理者与工人的关系，科技人员与管理人员、一般工人的关系，各工种、各职能机构之间的关系，各种各样的职工之间的关系,等等。企业外部人际关系有 企业与顾客的关系,企业与金融、销售、供应领域中的人际关系,企业与竞争者的关系,企业与一般社会大众的关系，等等。处理企业内外各种人际关系，需要一定的规范、准则。这些规范、准则,是管理工作的依据和重要内容。这些企业的规范主要体现在两方面，一是企业的规章、制度；二是企业的伦理道德。前者属于强制的硬管理，它以强制的外力逼迫职工遵循企业处理有关人际关系的规范、准则。后者属于软管理，它以职工的道德自律和舆论的约束，促进职工自觉地遵循企业处理有关人际关系的规范、准则。这两类管理,都不可缺少,且互相补充。这实际上是强制约束和道德教化两方面的结合，这是使企业内外人际关系和谐化的保证，也是现代管理必不可少的重要手段。

总之，在中国新的经济形势，即市场经济条件下，需要新的管理手段。这主要是指重视人的因素，树立以人为本的管理思想，重在提高人的素质和调动人的积极性，使企业内部、外部人际关系和谐化，使企业有一个良好的生产环境。

二、日本管理之道的启示

日本在管理方面可谓后起之秀。二战后，日本经济振兴之初，与我们一样面临着一个企业管理现代化的紧迫课题。日本根据本国实际情况，建立起了符合本国国情、具有本民族特点的现代化管理体系，即日本式的企业管理。

日本式企业管理，从其源头看，主要是两方面的结合：一方面继承日本传统文化中的精髓，并使之与现代企业管理完美地结合起来 另一方面有选择地积极地引进、消化、吸收、改造西方先进的企业管理思想、制度、方法、技术,使之符合日本的文化环境。这两

方面融为一体，使传统文化与现代管理有机地结合起来。

日本式管理的特点，最主要表现是对人的管理。在对人的管理上，日本主要是用继承传统文化中合理部分加以必要的改造，使之成为企业管人的主要思想，并由此创造出独特的管理方式。日本的传统文化长期受到中国儒家学说、伦理的影响。但是，儒学传到日本后,经改造,与中国儒学有所不同。如中国儒学,讲忠、孝为二,以孝为核心 而日本儒学讲忠孝合一,以忠为核心。过去,维系日本社会等级身份制度的重要原理之一是“恩”。受恩者偿还恩主的恩情，回报恩主的义务就是忠，实际上忠是受恩者被动承担的义务，是对恩主的一种无限的义务。在这样的文化基础上，企业就比较容易把恩、忠的意识接过来,并赋予它新的含义 企业管理者爱护职工,职工蒙受企业之恩后，忠诚于企业。这种在新的条件下所产生的忠的新的内涵，产生的比较自然，职工容易接受，并内化成他们自己的意识。

传统的日本文化,强调群体统一的特征,倡导群体合作。“和”是日本人向往并努力争取达到的一种美好境界。这种文化传统极有利于在企业中培植集团主义精神，使企业上下一致地维护和谐、亲密的气氛，团结一致，内和外争，形成一个命运的共同体。因此，在日本企业内部管理上，是重人和而不是重竞争，尤其在工作群体内部更是这样。日本企业又利用这种传统，在企业内部广泛开展各种形式的职工小组活动、全面质量管理活动、技术革新活动、无差错活动、合理化建议活动、安全生产活动、互助活动、自主经营活动、学习活动、完成目标活动,等等。从而使职工更团结、融洽,创造性、主动性得以发挥，职工素质进一步提高，并产生强烈的归属感和认同感。

日本传统文化重人际关系，有强烈的家族意识和等级观念。因此，终身雇佣制、年功序列制和企业工会这三大支柱就能赢得职工的心理要求，取得构成、造就企业作为命运共同体这一企业管理主

题的奠基的功效。如终身雇佣制体现的是‘亲亲”,从而有强烈的家族色彩;年功序列制,实际上是在报酬、地位上搞论资排辈,体现的是‘尊尊”,也具有浓厚的家族意识。从某种程度上讲,日本的企业经营是家族式的经营,把企业当作一个家来管理。企业内部矛盾相当于家庭内部矛盾,不由外人插手。因此,企业工会不与同行业的其他工会发生直接的组织联系,独立处理劳资矛盾。

日本式企业管理的成功,提供给世人的主要不是它的那种具有独特个性的管理制度和方法,而是这些有强烈日本特色的管理制度、方法产生并起作用的原因。这后一点,才是每一个不发达国家在管理现代化中应借鉴的真经,这就是管理现代化要和文化环境完美统一起来。只有这样,管理才会是可行的、有效的,而这种统一的必然结果,就是使管理具有强烈的民族特性。

三、新加坡管理之道的启示

新加坡是亚洲经济“四小龙”之一,其经济发展速度也是相当快的。这个国家是亚洲‘四小龙’中面积最小、人口最少的国家。新加坡是 1965 年正式宣告独立的,仅用了 20 年时间,就跻身新兴工业国之中,平均国民收入由 1965 年的 800 美元上升到 1988 年的 8800 美元,在亚洲居第二,仅次于日本。新加坡经济的迅猛发展与儒家文化的传播密切相关。

新加坡是一个以华人为主体(约占 76.1%)的多种族社会,新加坡领导人特别重视发扬华夏文化传统。早在 1973 年 11 月 17 日,李光耀总理在“教师联合会第二十六周年纪念会”上就明确提出了维护儒家传统文化的重要性。在李光耀总理的领导下,新加坡政府从 70 年代后期广泛开展了‘礼貌运动’、‘敬老周运动’、‘推广华语运动’,并决定在中学开设《儒家伦理》课程,“希望通过孔子学说与儒家伦理的灌输,能帮助下一代在品格与性格方面都有健全的发展”;“希望栽培出平衡发展的下一代”(《孔子研究》1990 年第 1 期)。新加坡政府积极推行儒家伦理教育,在社会上已经引起良

好反映。儒家思想对建设新加坡精神文明起了巨大作用，对推动其现代经济建设，加强企业管理也发挥了重要作用。

儒家思想对新加坡的领导者产生了影响。李光耀是新加坡“经济奇迹”的设计师，新加坡的现代经济的发展，是在他领导下实现的。而李光耀总理本人就是一个信奉东方价值体系的人。李光耀虽出身于英国的殖民地新加坡，从小学到大学受的是正规的英国教育，但仍保持着华人的品德，原因在于他的文化背景。乔西说：“李光耀具有中国人的勤勉、持久和耐心。他和任何一个中国人一样，对教育和较高的学问十分重视。他是一个中国美学家。这就使他对美国和澳大利亚的文化有所批评。对他来说，两者似乎都是粗糙的,不文雅的,肤浅的,缺乏技巧和深度。”(《李光耀》,第 551 页)李光耀 1988 年在对大学生的一次讲演中说：“华人失去其儒家性格的那一天，也就是我们沦为一个第三世界社会的那一天”。可见他是把新加坡的经济繁荣与儒家思想联系在一起的。作为一个国家总理具有这样的思想，必然会化为指导国家经济建设的理念。李光耀总理早在 1955 年时就制订了政治管理的六项原则：①政令明确 勿混淆人民。②前后一贯 勿朝令夕改。③保持清廉 勿贪污受贿。④争取人民尊重而非声望：行事宜严正。⑤利益均沾：勿剥削人民。⑥奋斗成功：勿轻易放弃。我们从中可见儒家思想对新加坡政治管理的影响。

儒家对新加坡经济的积极影响主要表现为几方面。一是勤勉敬业。新加坡的华人大多是从大陆移民去的，他们“首先是充当苦力被雇佣的，但他们很能刻苦耐劳，勤俭节约。不久就成了小资本家,接着把资本投入商业,精心经营企业,使资本不断扩大。”(1984 年 4 月的《南洋资料译丛》,第 98 页)正是儒家勤勉敬业的精神,促进新加坡现代经济的发展。二是新加坡的经济管理把孔子的“和为贵”奉为准则。新加坡是多种族社会,在企业内部也是如此,华人与其他种族人能和睦相处是企业和社会稳定发展的基础。新加坡人

重视人际关系，注意人际协调，据报刊称，李光耀之子李显龙对中国人说的‘天时不如地利,地利不如人和’最为赞赏,他在新加坡极力谋求内部和谐团结（台湾《雷声》周刊,87、2、26）。在儒家思想“和”的影响下,新加坡的社会和企业能保持长期的安定协调,是经济飞速发展的重要因素之一。由此可见，儒家管理思想对新加坡经济的崛起是起了不可低估的促进作用的。

从国外现代管理的成功经验看，企业管理只有顺应文化传统、文化环境，才有生命活力。由此，如同顺水推舟，事半功倍。西方、日本、新加坡的管理都是如此。因此,在企业管理中,尤其是与文化传统有密切联系的对人的管理中，必须与传统文化相结合，决不能走单纯“拿来主义”的路，必须创造出吻合自身文化传统的具有民族特色的管理体系。

第二节　我国现代管理的得失与继承优秀传统文化

我们已经考察了国外管理方面的经验与教训，以及它对我们探讨适合中国实际情况的管理体系的不同启示。在这一章里，我们概要地考察一下我们国内现代管理方面和历史上特别是近现代对待传统文化的得与失，它同样向我们昭示了继承和发扬优秀传统文化，对建立现代管理体系是十分必要的。

一、我国现代管理方面的一些经验

在中国企业管理改革面前，摆着两条截然不同的错误路线，这就是：或者抱着过去计划经济条件下的那一套东西不放的保守倾向,或是走‘全盘西化’的激进道路。实践证明,这两条路子都是走不通的。我国企业管理的成功经验就是中国特色的企业管理。这就是继承我国企业管理的优良传统，积极引进符合我国国情的外国企业管理的先进理论和形式，使企业管理中的民族性和时代性完美地统一起来，实现有民族特色的企业管理。综观国内现代管理

的成功经验，可以将其概括为以下几个方面。

1. 重视思想教育工作。在市场经济的环境中，企业经营的宗旨、经营思想,企业职工的价值取向,企业的职业道德,职工之间人际交往的道德规范，需要思想教育工作来解决。我们要把现代企业思想教育的内容与企业经营管理的实际联系起来，着重于进行企业共同接受的价值观、企业宗旨、企业道德、企业风尚的教育,务实而不搞空头政治。思想教育的方式，不宜纯用简单、过时的灌输方式,而要适应职工心态的变化,因人因事制宜,灵活多样,可以和现代文体活动、现代传播媒介、现代教学手段、平等的人际交往结合起来。

2. 职代会制度，是在企业内实行民主管理，维护职工合法权益的有效形式。在长期的管理实践中，我国企业创造了不少行之有效的职工参与管理的形式，职代会是其中之一。还有职工参加的班组和车间的民主管理制度、职工合理化建议活动等。在发展市场经济的新形势下，我们一方面要继承以往职工参与管理的好的做法，另一方面要大胆创新，探索适合新形势下职工心态和行为特点的参与经营管理的方式。近年来，一些企业开展的创建企业文化活动，提倡职工对企业经营活动有知情权，让职工参与企业重大问题讨论的制度，职工定期或不定期对企业工作和各级管理者进行评议的制度等，都是这方面有益的探索。

3. 企业的各种福利制度。中国的职工绝大多数有一种较强的依附性,这是客观存在的。在企业管理中,适应这种文化心态,重视职工福利，满足职工这方面的欲求，就会有利于培植归属感、认同感,增强企业的内聚力。这种职工福利,对于在管理中体现仁爱,把企业塑造成似家的环境，从而培养职工爱企业似家的主人翁意识，也大有助益。

4. 管理干部以身作则的作风。在中国企业管理中，有一种干部以身作则的优良传统。这种传统作风，与中华民族长期以来所提

需要全本请访问 www.ertongbook.com

倡的管理者“正己”的思想是一致的，也是适应中国职工的依附心理需要的。“正己”在东方文化国度的管理中显得尤为重要。在中国传统文化的环境中，人们形成强烈的依附性。中国人从出生以后,就依附家庭,依附祖先,依附亲友,依附组织,依附清官明君。随着改革开放，这种依附性受到了一些冲击。但是，它仍顽强地支配着多数中国人。这种依附性表现在领导和被领导的关系中，就反映为群众对领导的依附。人们普遍盼望自己的领导是清官、好官、为民作主的官、为民造福的官，人们殷切渴望有这样的领导人带领他们去奋斗而赢得美好的生活。人们期盼着能让人放心大胆地跟着他奋斗而不会吃亏的好领导人，这也就是为什么包公被人们争相传颂了近千年的原因。在现代管理中,管理者只有‘正己”;才有可能指挥别人。在塑造企业文化过程中，企业领导要率先垂范，使自己成为要塑造的企业文化的体现者。企业领导者要身体力行，信守价值观念，并通过自身的行动，成为这种价值观念的化身。他不仅要一时一事率先垂范，而且要在长期管理实践中成为要塑造的企业文化的化身。只有这样，企业文化才能为职工所接受，才能扎根于职工的心中。在中国现代企业文化建设中，强调管理者自身的榜样作用，是中国企业管理中一份十分珍贵的遗产，也是成功的经验，值得我们大力弘扬。其他还包括有选择地引进国外现代化管理经验以及企业管理中要以“中庸”原则为指导，使一切关系和矛盾和谐化等等。

中国现代企业管理中的这些成功的经验是多年来实践积累的结果。在现代企业管理改革中，这些经验都是十分可贵和行之有效的，也是管理的时代性和民族性相结合的体现。我们应该发扬光大，并在实践中不断探索新的成功经验，以指导我国的企业管理工作。

二、我国现代管理方面的主要教训

企业管理的变革，势在必行。十多年来企业管理改革的实践，

正是这种必然性的具体展现。企业管理改革，是涉及国家经济发展的关键因素，应谨慎从事，尤其应该有一个妥善而明确的改革指导思想，并以此指导企业管理改革的具体实践。这个指导思想，在一开始,由于当时百业待兴,缺乏经验,因而不甚清楚,是完全可以理解的。不久，在高层次上明确地提出了“建设有中国特色的企业管理’的改革目标,以及‘以我为主,古为今用,洋为中用,自成一体”的方针。应该说，这个改革目标和方针是正确的。

但改革开放以来，我国企业管理的事实说明，我国的企业管理仍存在不少问题。除有些企业制度不健全、管理人才水平偏低和不重视管理以外，在一些重视管理、制度健全的企业也有不少问题，引人深思。

首先,抛弃我国的管理传统,而对西方早年的‘胡萝卜加大棒”管理方式十分青睐。近年来，我们企业管理改革的一个侧重点就是激发企业、职工的积极性。这本身是正确的，正切中当前企业管理的一个弊病。但如何通过企业管理去激发积极性呢？在实践中，相当一批企业管理者，甚至一部分主管企业的领导部门，以及某些新闻传媒,都对西方 30 年代盛行一时的泰勒科学管理和理论，产生了强烈的兴趣,并冠之以‘国外先进经营管理’的桂冠,而对我们自己的管理传统，则嗤之以鼻。中外合资企业中，不是引进当代国外的最新管理思想和方法，而多数操起了在国外已经远远落伍的“胡萝卜加大棒”的管理方式，每天十几小时的强制劳动，使企业退回到了产业革命的初期。合资企业的这种逆向示范作用，在国内企业中产生了不良效应。

其次,企业管理表现出对物质、金钱、制度、纪律的高度青睐和依靠。不少人认为，只要把责任压到企业管理者和广大职工的头上,把钞票堆到职工面前,把失业、炒鱿鱼的威胁亮到职工眼前,就能提高企业和职工的积极性。于是,承包、内部责任分解、打破大锅饭、拉大分配差别、重奖重罚,并将物质利益与承担的责任、取得的

效益紧密挂钩,等等,诸如此类的管理改革相继出台。与此相呼应,新闻传媒也在这方面大造舆论。然而,随着企业管理对物质、金钱、制度、纪律的青睐,其问题越积越多。企业花的钱不断增多,产品成本中工资含量迅速提高,职工收入明显增多,但积极性和士气并不高涨,而是精神不振,干劲不足。同时,管理者和职工的关系日趋紧张,企业内聚力明显下降。这使企业缺乏后劲,有相当一部分出现效益滑坡,甚至亏损。

再次,砸‘三铁’,实现劳动契约化。这使企业职工有主人翁地位失落感,归属感淡化,职工和企业疏远感油然而生,不安全感、焦虑感困扰着人们。尤其是企业想‘炒’的人炒不了,而技术、经营骨干想稳又稳不住,跳槽现象逐步增多,人心不向着企业,使管理走上了恶性循环的怪圈。

劳动契约化,是商品经济的必然趋势。通过劳动契约,企业与职工之间建立的是雇佣与被雇佣的关系。这也是西方管理的一大特色。在这点上,中国企业借鉴了外国的管理经验。爱企业似家是企业管理所追求的境界。然而,有哪个家庭,家长与家庭成员之间的关系是雇佣与被雇佣的关系呢?作为一个被雇佣者,他能承认自己是企业的“家庭成员”吗?当职工不能从实践中感到自己是企业的‘家庭成员’时,他是难以树立起爱企业似家的精神的。因此,在管理上用契约明确职工的被雇佣者的身份,与培养他们爱企业似家的思想意识是背道而驰的。

以上国内现代管理中的经验与教训,提示管理者不应只热衷于‘穿洋装’,而对传统的东西不屑一顾。我们应该走出误区,切不可全盘西化。在我国企业管理的改革大潮中,我们的眼光不能始终盯着西方,完全从西方引进管理理论模式、方法和技术。这种企业管理上的‘拿来主义’是不可取的。在引进西方管理技术时,我们必须对它进行改造,将有用的东西揉进中国式的管理思想中去,而不宜简单地照搬。因此,我国的企业管理不仅不能照搬国外的理论、

方法，也不可不分析不同的文化环境，照搬处于不同文化环境中其他企业的方法。管理制度、方法的盲目推广、学习，其后果往往是与主观愿望背道而驰的。我们必须根据我国具体的文化传统和现实的文化环境来发展中国特色的管理制度和方法。

三、弘扬传统文化，做到古为今用

由上述我们已经明确，有中国特色的现代管理体系，既不可能突然从天上掉下来，也不可能从外国原样搬过来。简言之，中国现代管理体系，既是中国现有文化氛围即社会主义文化环境的产物，又是中华民族传统管理思想和管理实践的合乎逻辑的发展。今天是昨天的继续和发展，又是明天的基础和起点。这就是历史的辩证法，也是我们探讨儒家思想与现代社会管理关系的理论依据。

1. 传统文化的内涵和特点

“传统文化”这个名词是个复合词，它是“文化”和“传统”两词组合而成的，重点在“文化”一词，在用法上有广、狭二义。狭义的是指精神文化，如伦理、宗教、民俗、哲学、科学及艺术等；广义的，除精神文化外，也包括物质文化和各种社会制度，如政治、法律、经济、教育等。文化是代表一定民族的特点，反映其理论思维水平和精神风貌、心理状态、思维方式及价值取向等方面的总和。

中国传统文化的内涵，学术界有不同理解，见仁见智。一般分为物质的、精神的、科学的三方面。所谓中国传统文化，就是中国古代思想家所提炼出的理论化和非理论化的，并转而影响整个社会的，具有稳定结构的共同精神、心理状态、思维方式和价值取向等精神成果的总和。

我国传统文化异常丰富。《汉书·艺文志》记载有“六略”，其下分 38 种、596 家（这是对汉以前传统文化的总括，汉以后当然未计算在内），亦可见我国传统文化何等丰富了。但是，哪些是最主要的呢？或谓中国文化有三大方面：儒、道、佛。但儒学是中国文化的支柱和核心。中国传统文化的主体，一般是指以孔子为代表的儒家思

想。道、佛虽是中国文化的重要内容，但并非支柱。儒家思想在两汉以后已成为统治思想，成为两千多年封建社会的主要精神支柱。儒家思想对中国文化有着极其巨大而深远的影响，这种影响已深入到千家万户、穷乡僻壤，成为中华民族共同心理结构的重要组成部分。

传统文化是一个国家和民族在长期的发展过程中形成的，是一个民族在长期的历史过程中创造的文明，是民族精神的体现。传统文化对于一个国家和民族来说，具有强大的凝聚力。正因为一个民族有共同的文化、共同的观念、共同的信仰，才能长久地集聚在一起，保持长期的兴旺发达。我们中华民族在五六千年的历史过程中，逐渐形成了我们华夏族光辉灿烂、丰富多彩的文化。这是中华民族长盛不衰的精神支柱。

中国传统文化灿烂辉煌,博大精深,具有鲜明的特点。首先,中国传统文化是在中国境内由中华民族独立创造的，具有民族特征。中国文化和西方文化在形成过程中差别极大。如我国的诗歌、绘画、中医、园林艺术、陶瓷工艺、戏曲、音乐,尤其是哲学,都有自己独特的民族特色及长处，与其他民族是不可同日而语的，这正体现了中国传统文化的民族特点。其次，中国传统文化是由广大人民群众集体创造的，它具有大众化特征。中国传统文化一脉相承，丰富多彩，它并不是单纯哪个阶级、哪个阶层创造的，而是由社会各阶层的人们共同创造的，既有高雅的文化，也有通俗的文化。这也体现了其大众化特点。再次，中国传统文化是区别于西方文化的一个概念，具有浓厚的东方色彩。中国传统文化与西方文化大相径庭。中国文化重人生轻自然，重自我意识的不断完善，向内心世界的探索一直是中国传统哲学的主要内容。比较起来，西方更注重认识论，讲究对事物本质的穷极探究；东方则侧重伦理学，提倡人与人之间的协调统一。西方形成一种注重个性、提倡人的尊严、强调人的价值的观念，这种传统一直延续下来，导致了人们心理所注意的

是人与自然的关系。他们肯定个人，肯定现实生活，肯定求生存的竞争，相应地促进了科学的进步与技术的发展。这正是西方与东方文化的不同之处。因此，重视伦理道德的中国传统文化正体现了其东方色彩。了解中国传统文化的特点，有助于我们正确认识传统文化，正确对待传统文化。

2. 对待传统文化的正确态度

活动在任何一个发展阶段上的人们，都会面对两个课题：一是如何对待历史，一是如何审视现实，而后才能面向未来，创造未来。历史是客观存在的，否定传统文化就是否定历史。想否定历史的人，就像揪起自己的头发想使自己离开地球一样，不过是狂人的妄想。从这个意义上说，如何对待传统文化是人类的一个永恒的课题。

在中国古代，有识之士就把传统文化看作一个继承和发展的过程。虽然早就有"率由旧章"、"悉遵祖训"、"恪守成法"与"革故鼎新"、"更新变法"、"改弦更张"的矛盾，但在大多数情况下，经过反复较量，最后聚合在"变故维新"上，历史还是不断进步。这说明，照搬历史是不行的，历史是不能重复的；割断历史也是不行的，历史是延续不断的。这也说明传统文化不可能原封不动地被承袭下来，现实的文化也不可能凭空从天上掉下来。孔子说过："殷因于夏礼，所损益可知也；周因于殷礼，所损益可知也。其或继周者，虽百世可知也。"(《论语·为政》)又说："周监于二代，郁郁乎文哉！吾从周。"(《论语·八佾》)孔子这两句话的前半句道出了一个真理，就是后代文化均"因于"前代而有所损益；但后半句却陷于谬误，妄称周文化可百世不变，尽善尽美了。这其中透露了一点传统文化发展的规律。孔子作为中国传统文化的奠基者，他的思想中也是真理与谬误混杂的。发现前人的真理，纠正前人的谬误，正是传统文化的生命，文化发展正是前人的真理被积淀下来、前人的谬误得以纠正的历史过程。

需要全本请访问 www.ertongbook.com