

<<可知可用的华夏文明>>

图书基本信息

书名：<<可知可用的华夏文明>>

13位ISBN编号：9787510817427

10位ISBN编号：7510817420

出版时间：2012-12

出版时间：九州出版社

作者：白雪存

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>

<<可知可用的华夏文明>>

内容概要

《可知可用的华夏文明》内容简介：无论多么灿烂的古代文明如果难以被人们认知了解，必将在人类的遗忘中衰落灭亡。

无论多么伟大的传统文化如果难以被现代人应用，必将被人们当作神秘资料藏进博物馆里。

幸运的是，我们华夏民族的传统文明恰恰是可知有用的文化，只需要我们静下心来去挖掘、整理和应用。

<<可知可用的华夏文明>>

作者简介

白雪存，幼年即怀有对人生及宇宙的疑问，在日常生活中虚心体会祖先文化的精神。

青少年从师于佛、道、儒学者南怀瑾先生等国学传承人，并致力于对华夏文化进行思维性、工具性、体系性整理及应用。

作者采用与现代科技研发、经济管理、社会生活理论相参考和对应的方式，整理和弘扬华夏文明的传统文化理论方法体系。

在从事人力资源管理及企业管理培训工作中，着眼于用华夏传统文化的原理、方法解决现实生活、工作、修养中遇到的思想和方法问题。

<<可知可用的华夏文明>>

书籍目录

自序 华夏乌托邦的文明史 第一篇地球开始产生人类 第二篇华夏的天皇氏时期 第三篇华夏的地皇氏时期 第四篇华夏的人皇氏时期 第五篇华夏文明遭遇没落 华夏文明的理想追求 第一篇文化的起源 第二篇文化的演变 一、春秋到西汉出现中国文化的第三次文化轮回 二、五代十国到北宋出现中国文化的第二次文化轮回 三、清末至今，翘首期盼没有完成的第三次文化轮回 第三篇文化的现状 一、为人所需的儒家现状 二、道亦有道的道家现状 三、普度众生的佛家现状 第四篇文化的走向 一、文化复兴者，未有不好古而成者 二、文化复兴者，不可不趋于时事也 三、文化复兴者，必须有的基本胸怀 四、文化复兴者，必须有长久之决心 华夏道学的理论方法 第一篇道学本体篇 一、重新面对科学文明与道学文明的基本观点 二、宗教上的“道”、“真心”在本体问题上的意义 三、科学技术发展拓展了我们对宇宙人生本体的猜想 第二篇道学生化篇 一、从一元本体到二元化相用衍生的属性：阴阳 二、以时空数理描述事物存在属性的哲学：八卦 三、以时空现象描述事物生克变化的哲学：五行 四、阴阳五行六气在大宇宙时空下的记录：坐标 第三篇道学天文篇 一、天空的时空虚拟坐标系 二、天文三垣的伟大意义 三、太阳系时空内的星体 四、太阳系星体在五宫二十八宿宇宙时空下运作 第四篇道学地理篇 一、地轴角度与地球环境物理学 二、五行天地气息的演化：八风 三、地质气息的变化观测：音律 第五篇道学身命篇 一、身命的阴阳分类 二、生理的六位时间结构物象 三、精神意识的空间结构物象 四、五脏六腑与天地相应的物象 五、时空流转下的人体功能反应 六、五行生克与五脏的生理生克 七、身命宇宙——风者百病之长 八、中西医是不同生命科学体系 第六篇文明对比篇 一、东西方“分析”思维的各自特点 二、东西方“作用”思维的各自特点 华夏文明的社会应用 第一篇道学阴阳辩证法基础理论 一、道学阴阳辩证法的基础概念 二、道学阴阳的世界观和人生观 第二篇道学社会实践的方法体系 一、道学的认识论与方法论 二、道学的社会规律和应用 三、道法形而上管理形而下 第三篇人类经济组织的行为礼法 一、工作行为考核促进人事优化 二、工作行为考核的范围和标准 三、经营业务中行为考核的重点 四、在绩效考核中贯彻行为考核 华夏人格的精神复兴 第一篇为什么需要道德 一、道德与竞争尚贤的关系 二、道德与融和协作的关系 三、历史变革对道德的误会 四、道德与文化追求的结合 第二篇道德现状的渊源 一、批判与无安全感 二、怀疑与崇拜权威 三、现实与文化扭曲 四、自我的衡量标准 第三篇现今的道德心态 一、急功近利、丧失仁爱 二、自我至上、不求和谐 三、盲目攀比、永不满足 四、利欲熏心、贪得无厌 第四篇道德现状的不良行为 一、机会主义、紧跟权威 二、好高骛远、师心自用 三、玩世不恭、虚伪谦逊 四、认潜规则、心照不宣 第五篇文化道德的回归 一、树立生命的人文理想 二、诚意己心的工作生活 三、平和辩证的交流探讨 四、朋而不党的个性主张 第六篇文化道德的人生 一、道问学，一生的追求 二、尊德性，现世的修养 三、素其位，踏实的生活 四、兴礼乐，社会的努力 第七篇人心创造的文明 一、孔子忠恕，民族心态 二、孟子气节，民族精神 三、为天地立心、为生民立命、继绝学、开太平 后序

<<可知可用的华夏文明>>

章节摘录

版权页： 插图： 3.工作步骤是关键，工作关系是重点 为什么我们要搞培训呢，就是要让工作能正常衔接，明确工作步骤、工艺要求、工作关系，但是我们的培训只突出强调工艺要求，对工作步骤和工作关系的关注不够。

这两方面又不仅是依一两天培训能够完成的。

很多工作步骤和工作关系在具体的工作内容中形成，因此具体工作衔接中的培训应该成为对干部员工工作行为考核的重要内容！

（三）把握时期工作重点 1.把握重点有主线，突发事件好取舍 企业经营的任何时期都有这个时期的主要工作、主要矛盾，我们只有抓好主要工作、主要矛盾才能把企业运营好。

比如第一个时期是生产效率、第二个时期是资质认证、第三个时期是广告宣传、第四个时期是销售探索、第五个时期是销售推广、第六个时期是效益整合。

每个时期确定一个主要工作、主要矛盾的好处是：一方面使我们能抓住主线开展工作，能把当前的工作重心切实地落实到位；一方面在遇到利益取舍的时候能够服务大局，有舍有得，去按原计划、按原步骤开展工作。

2.舍小取大搞合作，对方价值不利用 企业经营行为方面一定要有一个敢舍敢得的胸怀。

我们提到舍得的问题不能从一个点、一个事去思考，因为舍和得是一个有前因后果的过程。

这个过程又包含在一个企业的正常工序流程中，凡是遇到与计划步骤相抵触的人和事，在不妨碍主体目标实现的前提下该舍得就要舍得。

3.无重心朝三暮四，不主动消极怠工 总是有一些管理干部没有这个计划步骤的大局观念，因此也就工作内容上朝秦暮楚、朝三暮四，难舍难分、逡巡不决，人事关系上争风吃醋、盲目怀疑、因人情出矛盾，业务关系上优柔寡断、等待观望、贪小利吃大亏。

这就是企业经营管理中规划不完善、步骤不合理、工艺没坚持、裁剪不主动导致的经营问题。

因此在项目合作中对当前工作重点主动坚持与伙伴关系舍得维护应该成为行为考核的一个标准！

（四）人事组织任免问题 1.人事岗位组织任免的乱象 人事岗位的组织任免工作可以体现出一个企业在纵向管理四个环节上的所有问题。

企业团队不是团伙，是有组织、有分工、有配合、有流程的工作团体，因此在人事岗位的组织任免上不考虑人才特点、不根据岗位职责、不履行招聘需求，就会造成新招员工被随意定岗、随意安排工作内容的情况（某农业投资公司就是秘书做管理、行政跑市场；岗位无经理、没有责任制）。

2.人情主导组织任免的危害 我们不应该助长这种坏的“职场潜规则”趋势蔓延下去。

人情化的人事任免给企业的正规运转带了大问题。

一方面给了管理干部太大的自由裁量权、没有组织行为的规矩，任意妄为、安插亲信！

另一方面助长了企业内的不正常风气，人情关系、裙带关系造成亲戚朋友入伙、工作内容凑合；事情搞得复杂、人情派系太多。

凭人情做事，靠关系吃饭。

<<可知可用的华夏文明>>

编辑推荐

《可知可用的华夏文明》由九州出版社出版。

<<可知可用的华夏文明>>

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>