



НАУКА ПОБЕЖДАТЬ

制胜的科学

**ЗНАЧЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
В КИТАЙСКОМ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ**



Исследования китаизации марксизма

Дуань Чанпин

**Наука побеждать: значение
культуры в китайском
предпринимательстве**

«Алисторус»

2023

УДК 327
ББК 66.4

Чанпин Д.

Наука побеждать: значение культуры в китайском
предпринимательстве / Д. Чанпин — «Алисторус»,
2023 — (Исследования китаизации марксизма)

ISBN 978-5-00222-241-4

После того как в 1978 г. на третьем пленуме ЦК КПК одиннадцатого созыва было объявлено о проведении политики реформ и открытости, социалистический Китай постепенно скорректировал свою первоначальную плановую экономическую систему и окончательно построил новую экономическую систему социалистической рыночной экономики. Автор Дуань Чанпин придает большое значение изучению вопросов управления предприятием. В последние годы он способствовал формированию культуры управления предприятием в Строительной группе «Чжунчэнтоу», которая является генподрядным предприятием национального уровня. В настоящее время это одна из наиболее динамично развивающихся групп образцовых предприятий строительной отрасли Китая. В соответствии с программой «Совместное издание», предложенной заместителем Председателя ЦК КПК Д. Г. Новиковым во время его визита в Китай в июне 2023 года, было решено представить эту книгу о корпоративной культуре и предпринимательском строительстве в Китае трудовому народу Российской Федерации и других стран СНГ, коллективным и частным предприятиям. В формате PDF A4 сохранён издательский дизайн.

УДК 327
ББК 66.4

ISBN 978-5-00222-241-4

© Чанпин Д., 2023

© Алисторус, 2023

Содержание

Предисловие к изданию	11
Преамбула I	12
Преамбула II	14
1. Культура на предприятии – обсуждение культуры «Чжунчэнтоу»	16
Конец ознакомительного фрагмента.	22

Дуань Чанпин

Наука побеждать: значение культуры в китайском предпринимательстве



段昌平

Автор Дуань Чанпин

НАУЧНЫЙ КОМИТЕТ

Председатель:

Го Дайцзюнь

Председатель правления



Первый заместитель председателя:

Дуань Чанпин

Старший советник, председатель Комитета
по строительству зданий культуры



Заместитель председателя:

Цзян Жэньхун

Исполнительный председатель правления



ЧЛЕНЫ КОМИТЕТА:

Чжан Хуэй

Генеральный директор



Чжан Фувэнь

Заместитель генерального директора



Пэн Бофэн

Заместитель генерального директора



Дин Сяоин

Начальник Центра комплексного управления



РЕДАКЦИОННЫЙ КОМИТЕТ

Главный редактор:

Ли Чжожу

Редакционный директор Ассоциации мировой политической экономики



Исполнительный редактор:

Гэ Инь

Младший научный сотрудник Института экономики Академии общественных наук провинции Хэбэй (КНР), член Китайской ассоциации переводчиков



Заместитель главного редактора (Главный переводчик):

Ван Цзинсюань

Магистратура Пекинского университета аэронавтики и астронавтики



ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОГО КОМИТЕТА:

Юань Цюань

Преподаватель Харбинского инженерного университета



Хао Жуйци

Аспирант Харбинского технологического институт



Чэнь Мэнжу

Редактор Ассоциации мировой политической экономики



Дэн Юйань

Авторское право и юридическое консультирование



Художественный редактор:



Предисловие к изданию

После того как в 1978 г. на третьем пленуме ЦК КПК одиннадцатого созыва было объявлено о проведении политики реформ и открытости, социалистический Китай постепенно скорректировал свою первоначальную плановую экономическую систему и окончательно построил новую экономическую систему социалистической рыночной экономики. Социалистическая рыночная экономика и западная традиционная рыночная экономика имеют существенное различие, оно выражается не только в регулировании рынка, но и в том, что на этом рынке при строительстве и развитии каждое предприятие имеет собственное направление и направленность. Строительной группе «Чжунчэнтоу» () является генподрядным предприятием национального уровня по строительству зданий. Основным направлением деятельности компании является инженерное строительство, жилищное строительство, коммунальное хозяйство, инженерное обеспечение автомобильных дорог, дорог и мостов, отделка, монтаж оборудования и другие крупномасштабные строительные предприятия как единое целое. В настоящее время это одна из наиболее динамично развивающихся групп образцовых предприятий строительной отрасли Китая. В соответствии с руководящей ролью программы «Совместное издание», предложенной заместителем Председателя ЦК КПК Д.Г. Новиковым во время его визита в Китай в июне 2023 года, мы решили представить эту книгу о корпоративной культуре и предпринимательском строительстве в Строительной группе «Чжунчэнтоу» () трудовом народе Российской Федерации и других стран СНГ, коллективным предприятиям и «народным предприятиям». Перед изданием книги старший консультант Строительной группы «Чжунчэнтоу» () товарищ Дуань Чанпин просмотрел ее постатейно. Первый заместитель председателя редакционной комиссии «Серии исследований китаизации марксизма» 24 сентября 2023 года

Преамбула I

Внутренние и внешние аспекты корпоративной культуры

Дуань Чанпин – мой старый руководитель и наставник. Выйдя на пенсию, он по-прежнему сохраняет хорошие привычки прошлого и придает большое значение изучению вопросов управления предприятием. В последние годы он способствовал формированию культуры управления предприятием в Строительной группе «Чжунчэнтоу» (###) и добился значительных успехов. Эта книга правдиво отражает успех строительства культуры предприятия в Строительной группе «Чжунчэнтоу» (###), и я был очень польщен, прочитав ее в первый раз! Старый руководитель также выразил надежду, что я сделаю предисловие к этой книге после ее изучения. Это просьба старого руководителя, но я не уважаю ее. Предисловие делать неохота, поэтому я просто напишу незрелое восприятие корпоративной культуры, но при этом буду считаться со старым руководством Дуань Чанпина, моего просвещенного учителя по управлению бизнесом, чтобы сдать домашнее задание!

Предпринимательская культура возникла в отечественном предпринимательском секторе в 1980-х годах в связи с реформами и открытостью. В то время существовал так называемый «квартет культуры предприятия», а именно: «теория Z», «японское искусство управления предприятием», «стремление к совершенству» и «западная культура предприятия», которые последовательно публиковались и импортировались в страну, так что отечественные предприятия придавали большое значение формированию культуры предприятия и начали догонять передовые международные предприятия. Среди теорий культуры предприятия «Теория Z» является наиболее представительной. Как следует из названия, «Теория Z» – это совершенно новая управленческая идея, заимствующая термин декартовой системы координат, которая отличается от «Теории X» и «Теории Y».

Как мы знаем, после промышленной революции, особенно после быстрого развития массового производства, например, семейного автомобилестроения, появилось научное управление, такое как система Тейлора, и в ответ на это возникла «теория X», согласно которой человеческая природа изначально зла. Позже, когда конфликты между работниками и менеджерами стали заметны, ограничения простого научного управления стали очень очевидными, и в этом случае стало цениться поведенческое научное управление, и возникла «теория Y», согласно которой человеческая природа изначально добра. Позже, когда конфликты между работниками и руководством стали заметными, ограничения простого научного управления стали очень очевидными, и в этих обстоятельствах стали цениться поведенческие научные методы управления, что привело к появлению «теории Y», которая считала, что человеческая природа хороша. Позже выяснилось, что и «Теория X», и «Теория Y» имеют проблему впадения в крайности, поэтому появилась «Теория Z», для которой характерно построение культуры предприятия. В результате родилась «Теория Z», символизирующая построение культуры предприятия, которая стала консенсусом, которого придерживаются успешные предприятия во всем мире.

На самом деле, с точки зрения исторического развития, корпоративная культура («Теория Z») не является чем-то новым, и ранние китайские предприятия действительно придавали большое значение построению корпоративной культуры. Типичными примерами являются купцы Цзинь и Хуэй, которые придавали большое значение формированию корпоративной культуры. Ценность корпоративной культуры заключается в том, что она может объединить волю предпринимателей и требования сотрудников, выходя за рамки индивидуальности каж-

дого члена команды, так что это единство может служить видению развития предприятия, так что предприниматели и сотрудники могут достичь одного и того же желания под руководством корпоративной культуры, формируя тем самым характерную конкурентоспособность предприятия.

Успешная корпоративная культура должна стать не только консенсусом персонала предприятия, но и ценностями, признаваемыми клиентами. С развитием времени производственный процесс многих предприятий все чаще не требует вмешательства собственных сотрудников, и они превратились в так называемые «черносветные» фабрики, полностью полагающиеся в производственном процессе на роботов для достижения автоматизации и интеллектуальности производства, так нужна ли еще корпоративная культура в это время? Я думаю, что в данном случае корпоративная культура все еще очень важна, только это уже не первоначальная «теория Z», а, возможно, придется перейти от декартовой системы координат (x, y, z) к четвертому измерению (x, y, z, t) , в результате чего получится «теория T» (x, y, z, t) . «Т-теория». Если взять в качестве примера предприятие «Чжунчэнтоу» (###), то в будущем сборка здания – это тенденция развития, персонала на строительной площадке становится все меньше и меньше, однако, персонализированные требования заказчика могут становиться все выше и выше, например, заказчик хочет вмешаться в проектирование пространства дома, в этом случае предприятие «Чжунчэнтоу» (###) может разработать «Мета-теорию». В этом случае «Чжунчэнтоу» (###) может разработать технологии «мета-вселенной», которые позволят клиенту участвовать в проектировании и разработке. Я называю этот новый тип корпоративной культуры, сформированный сотрудничеством между искусственным интеллектом и клиентами, «Т-теорией».

Одним словом, построению культуры предприятия нет конца, впереди еще долгий путь. Предприятие «Чжунчэнтоу» (###) заложило хороший фундамент, и я верю, что если мы будем продолжать упорно работать, то сможем создать более блестящее будущее для предприятия и стать энергичным, вечнозеленым «столетним магазином»!

Линь Цзюмин

Президент Авиационного общества Китая

Бывший Председатель, Корпорация авиационной промышленности Китая

Преамбула II

Сердце твердо, как скала, борьба продолжается

Неосознанно мы прошли путь длиной в 18 лет! За 18 лет ветра и дождя предприятие выросло из маленького в большое и из большого в сильное, потому что мы всегда придавали большое значение культуре предприятия. Товарищ Дуань Чанпин пришел в компанию шесть лет назад. Хотя он был уже в возрасте и ранее занимался производством авиационных двигателей, он хорошо учился и обладал быстрым умом. После обширных и глубоких обменов и обсуждений со многими коллегами в компании, в сочетании с историей компании в области предпринимательства и управления бизнесом, а также с собственным десятилетним опытом управления бизнесом и реализации жизни, он собрал 8 превосходных эссе от сотрудников компании и составил эту книгу, которая является не только глубокой, но также сжатой и подробной.

В книге он изучил роль культуры на предприятии. Корпоративная культура компании была усовершенствована с «честность завоевывает мир, мастерство создает блеск» до «культуры из 12 слов»: «Материализм и знания, искренность и праведность, постоянное самосовершенствование», а также была создана основная ценность «Вклад в общество, реализация ценности для сотрудников, создание ценности для клиентов и повышение ценности компании». Мы установили основную ценность «вклад в общество, реализация ценности для сотрудников, создание ценности для клиентов и повышение ценности компании», предложили быть человеком в соответствии с «тремя объективными подходами» (объективное отношение к вещам, объективное отношение к себе и объективное отношение к другим), и предложили быть сотрудником в соответствии с «тремя деловыми рекомендациями» (объективное отношение к вещам, объективное отношение к себе и объективное отношение к другим). После почти двух лет пропаганды и практики среди всего персонала, она получила высокое признание сотрудников и направила управление предприятием в соответствии с «культурой 12 слов», что привело к быстрому развитию предприятия. Быстрое развитие компании стало возможным благодаря «культуре 12 слов».

Как строительная компания, мы используем нашу мудрость и пот, чтобы вместе насыпать гравий, кирпич, сталь и цемент, чтобы в городе появились высотные здания, дороги во всех направлениях, зеленые деревья, люди жили хорошей жизнью, а общество было полно жизненной силы и бодрости. Это ценность нашего существования, за которую мы чувствуем честь и гордость. Это процесс роста, который рассказывает историю нашего взросления, и мы все больше и больше узнаем, что мы должны расти здоровыми, с хорошими целями, в хорошем ключе и с хорошими результатами. Это требует от нас построения нашего внутреннего мира, наших идей, нашей культуры.

В процессе длительной борьбы все коллеги по производству и управлению постепенно сформировали наши ценности, этику, корпоративный дух, нормы и правила, стандарты поведения, а также корпоративный стиль, корпоративный облик и корпоративный имидж, которые мы будем кратко называть нашей корпоративной культурой. Она играет главенствующую роль в управленческой идее предприятия, регулирует и сдерживает поведение предприятия, способствует развитию предприятия и является способом выживания и развития предприятия «Чжунчэнтоу» (###) и людей «Чжунчэнтоу» (###). Мы должны полагаться на силу культуры, чтобы сотворить чудо предприятия, чтобы мы могли выдержать бури, пережить испытания и невзгоды, быть нестигаемыми и создать надежное и уважаемое столетнее строительное

предприятие, чтобы достичь нашей корпоративной концепции и выполнить нашу корпоративную миссию «Чжунчэнтоу» (###) по созданию лучшего дома и продвижению социального прогресса.

Когда мы становимся все богаче и богаче внутри, тогда мы становимся все здоровее и здоровее, и это бесконечный процесс. Пусть мы работаем вместе со всеми нашими коллегами!

Го Дайцзюнь

Председатель, Строительная группа «Чжунчэнтоу» Лтд.

Член Четырнадцатого Национального комитета НПКСК

1. Культура на предприятии – обсуждение культуры «Чжунчэнтоу»

С развитием социальной жизни слово «культура» часто упоминается людьми, например, культура рабочего места, культура студенческого городка, экологическая культура и культура питания.... В зависимости от региона, можно выделить культуру хутонов в Пекине, горную культуру в Чунцине, морскую и речную культуру в Тяньцзине... В зависимости от категории, существуют культура чая и культура вина с долгой историей... В зависимости от различных этапов истории, существуют доисторическая культура, культура Шан и Чжоу, культура Хань и Тан и т. д. Разные категории, разные области, разные исторические периоды имеют свои собственные различные культурные формы. Культура на предприятии – это культура предприятия.

В более широком смысле «культура» – это отличительный социальный феномен и совокупность исторических явлений, зачаток социального и исторического развития человечества. В более узком смысле культура – это абстрактное существование в отличие от материального. Дать определение термину «культура» довольно сложно.

Люди неотделимы от культуры. От крупного региона, нации, страны, до промышленного, сельскохозяйственного, торгового, академического и военного секторов, и даже до каждой семьи и каждого отдельного человека – все они неизбежно вплетены в культурную среду, в которой живут, и никто из них не может вырваться из культурных конструкций, которыми их наделили история и время.

Выживать в соответствующих им культурах. В культурах существуют различия, и, естественно, есть свои преимущества и недостатки. На огромном звездном небе культуры мы постоянно вносим усовершенствования и отказываемся от них, строим свою собственную превосходную культуру посреди наших скромных начинаний.

Мы, китайская нация, имеем 5.000 лет традиционной истории и культуры, и мы настаиваем на культурной уверенности в себе, потому что наша культура настаивает на передовой национальной культуре, которая, несомненно, будет продолжать вести нас к процветанию, богатству и силе. Поскольку предприятие находится в условиях социалистической рыночной экономики, вполне естественно, что оно должно создавать свою собственную культуру предприятия. Предприятия – это ячейки, из которых состоит нация, и у них есть своя культура. Китайская национальная культура – это «источник», который является способом выживания китайской нации; китайская национальная культура – это огромный океан, несущий множество культурных ответвлений, таких как гонка на тысяче парусов, захватывающее зрелище. Культура предприятия – это «поток», в котором течет кровь нашей нации, поэтому культура предприятия вырабатывается и строится в соответствии с национальной культурой и культурой государства. «Чжунчэнтоу» (###) сформировала свою собственную уникальную культуру предприятия после 18 лет развития под длительным влиянием Председателя Го Дайцзуня. Теперь она обобщается и корректируется в соответствии с внутренними и внешними объективными реалиями предприятия, чтобы адаптироваться к развитию времени и реализовать видение построения столетнего предприятия.

12 слов: Характер Корпоративная культура

Суть корпоративной культуры «Чжунчэнтоу» (###) можно кратко сформулировать в «культуре 12 слов», т. е. «изучение вещей, искренность, самосовершенствование». «Изучать вещи» означает исследовать законы объективного мира. Нет предела знанию и пониманию

объективных вещей, а значит, нет предела и очищению человека. В процессе изучения человек познает и осваивает объективные законы, а затем переходит к действиям.

«Чётко осознающий» означает сформировать совершенное понимание вещей на основе «изучения вещей», чтобы обрести истинное знание и мудрость. «Приобретать знания путем изучения вещей» означает «искать истину в фактах», что является научным и практическим духом.

«Искренность» – это источник всех добродетелей и основа гармоничного сосуществования всех вещей во Вселенной. Искренность – это источник всех добродетелей и основа гармоничного сосуществования всех вещей во Вселенной. Искренность питает весь мир; искренность завоевывает путь, а путь мира завоевывает мир.

Правильный ум означает, что ум должен быть вертикальным, свободным от отвлекающих факторов, останавливаться на высшем благе, быть беспристрастным и непредвзятым, а также интегрировать свои знания, чувства и мысли с реальностью внешнего мира.

«Искренность и правильность ума» означает, что те, кто хочет исправить свой ум, должны сначала быть искренними в своих намерениях. То есть, быть верным тому, что соответствует объективной реальности, быть верным тому, что хорошо, и позволить уму сохранять искренность и соответствовать объективности.

«Самосовершенствование» означает самостоятельность, самодостаточность и опору на собственные силы, опору на собственный труд, знания и мудрость.

«Непрерывный» означает, что жизнь продолжается, и борьба продолжается. Иными словами, мы не будем довольствоваться нынешней ситуацией, не будем привязываться к прошлому, не будем бояться трудностей, будем новаторами, будем продолжать учиться и не перестанем двигаться вперед.

«Самосовершенствование» означает полагаться на свои таланты и сильные стороны, чтобы постоянно самосовершенствоваться, и никогда не сдаваться, пока не достигнешь своих целей в работе и начинаниях.

«Учиться на вещах» и «быть искренним и честным» – это краеугольные камни и основные принципы поведения, и это «знание». «Самосовершенствование» – это основной дух поступков, это «действие». «Знание» и «действие» вместе, чтобы делать вещи, могут стремиться к совершенству. Это ядро корпоративной культуры «Чжунчэнтоу» (###), от которого можно отталкиваться, развиваться, чтобы сформировать передовую корпоративную культуру.

Эти 12 слов не только охватывают ориентацию развития и видение будущего предприятия на основном уровне, но и четко определяют основные ценности предприятия, т. е. четкие принципы ведения дел, включая ценностные тенденции персонала, поведенческие нормы и т. д., чтобы укрепить дух предприятия и создать общий имидж предприятия.

«Чжунчэнтоу» культура предприятия складывается в определенной социальной и исторической среде, на предприятиях и у работников в процессе производства и управления, постепенно формируется концептуальная форма и культурная форма суммы и консенсуса. Она включает в себя ценности, моральный кодекс, дух предприятия, правила и нормы, кодекс поведения, а также стиль предприятия, внешний вид предприятия и имидж предприятия, которые играют определяющую роль в бизнес-идеях предприятия, регулируют и сдерживают поведение предприятия, координируют производственные отношения и способствуют развитию производительных сил.

Она является способом деятельности для выживания и развития «Чжунчэнтоу» предприятий и «Чжунчэнтоу» людей, и без нее предприятиям и сотрудникам трудно выжить и развиваться. Культура предприятия – трехмерная, многомерная, видимая и осязаемая, вездесущая, на протяжении всего времени выживания и развития предприятий. Ресурсы будут исчерпаны, у предприятия также будут взлеты и падения, только культура может придать предприятию жизненную силу, мы должны полагаться на силу культуры, чтобы сотворить чудо предприятия.

«Знание и понимание цели нашего предприятия – это единственный способ сохранять спокойствие и не проявлять нетерпения, и только тогда мы сможем заставить наших сотрудников чувствовать стабильность в своих сердцах, и только когда они чувствуют стабильность в своих сердцах, они могут хорошо подумать и сделать свою работу соответствующей ситуации, и только тогда они смогут добиться успехов». Только когда мы поймем этот принцип «конец – это всегда начало, а конец – это всегда конец», мы сможем приблизиться к закону развития предприятия.

Миссия, ценности, видение

«Чжунчэнтоу» (###) ставит своей миссией создание красивых домов и содействие социальному прогрессу. Как строительное предприятие, «Чжунчэнтоу» (###) использует собственную мудрость и пот, чтобы вместе насыпать гравий, кирпич, сталь, цемент, чтобы в городе появились высотные здания, чтобы дороги были хорошо соединены, чтобы была тень от зеленых деревьев, чтобы люди жили хорошей жизнью, чтобы общество было полно жизненной силы и бодрости. Такова ответственность и миссия предприятия, и мы чувствуем честь и гордость за нее.

Основные ценности «Чжунчэнтоу»: вносить вклад в развитие общества, реализовывать ценность для сотрудников, создавать ценность для клиентов и повышать ценность для компании.

Существование предприятия заключается в создаваемой им стоимости, а распределение этой стоимости определяет ценности предприятия, которые влияют на его выживание и развитие. Предприятия могут создавать стоимость исключительно силами общества, сотрудников и клиентов, предприятия должны обеспечивать обратную связь со своей стоимостью, что является основной моральной и социальной ответственностью предприятий. Только исходя из этой предпосылки, акционеры заинтересованы в инвестировании.

Корпоративная концепция «Чжунчэнтоу»: создать надежное столетнее строительное предприятие. Луна имеет свои взлеты и падения, и у предприятий всегда есть взлеты и падения. Мы обращаем внимание на спады, когда процветаем, и с нетерпением ждем процветания, когда идем на спад. Если Вы всегда будете придерживаться «культуры 12 слов», не забывать о миссии и ценностях предприятия, твердо усвоить генеральное направление выживания и развития предприятия, уметь противостоять бурям и невзгодам и быть нестигаемой, Чжунчэнтоу станет предприятием столетней давности и завоеует уважение и доверие людей.

Для того чтобы соответствовать условиям выживания и реализовать ценности и видение предприятия, «Чжунчэнтоу» (###) последовательно формирует передовую культуру предприятия, воспитывает лояльную команду сотрудников, формирует команду менеджеров с IQ и EQ, создает высококачественный бренд и строит предприятие с известным брендом. Это и есть цель компании «Чжунчэнтоу» (###).

Миссия, ценности и видение компании обеспечивают конкретную интерпретацию «культуры 12 слов» на разных уровнях.

«Стремление к знаниям» – это реалистичная задача и цель для предприятия после прояснения положения «Чжунчэнтоу» в социальной и экономической жизни; «искренность и праведность» – это ценностная ориентация и принцип предприятия для реализации этой задачи и цели. Искренность и праведность – это ценностная ориентация и принцип предприятия для достижения задач и целей, это руководство для отношения к сотрудникам, клиентам и акционерам, а также для отношения к работе. Самосовершенствование – это дух предприятия и внешний имидж предприятий и сотрудников «Чжунчэнтоу» для достижения поставленной цели.

Содержание культуры предприятия богато и обширно, оно включает философию управления, ценности, дух предприятия, мораль предприятия, групповое сознание, правила и нормы и т. д. Все это реализуется под общим руководством «культуры из 12 слов», которая в конечном итоге зависит от работы людей. Все это реализуется в рамках «культуры 12 слов», и, в конечном счете, все это зависит от деятельности людей, которые их реализуют.

Ведите себя в соответствии с «тремя объективностями»

Формирование корпоративной культуры – это использование корпоративной культуры в качестве руководства для сотрудников в отношении того, как себя вести и что делать. Следуя «культуре 12 слов», как человек, основной практикой должно быть достижение «трех объективных подходов», т. е. объективного отношения к вещам, объективного отношения к себе, объективного отношения к другим. Чтобы относиться к вещам объективно, первое, что нужно сделать, это знать вещи и понимать их контекст. Лао-цзы сказал: «Дао рождается, добродетель взращивается, объект формируется, а потенциал – формируется». Воспитывать все вещи с помощью «добродетели» – это правильный образ жизни на земле. Все имеет процесс от ничего к чему-то, от рождения к исчезновению, и это объективно. Поэтому только на основе правильного понимания объективного мира существует возможность его использования и преобразования. В повседневной работе и жизни люди все время находятся в состоянии понимания объективных вещей, а затем поиска истины из фактов, что является предпосылкой для совершения поступков. Способность познавать вещи – это первая способность человека, и всякая деятельность начинается со знания. Уровень осведомленности, определяет размер способностей человека, особенно способность управлять ситуацией. Сама вещь – это объективное существование, а познание вещи – это субъективный вывод через наш чувственный опыт. Особенно важно, чтобы субъективное восприятие соответствовало объективной реальности вещей, чтобы смотреть на всю картину целиком, избегать односторонности и видеть подлинное лицо вещей.

Объективное понимание опирается на знания, опыт, исследования и прагматизм. Объективное понимание вещей, осознание внешней объективной реальности и объективных законов и социальных норм, которым необходимо следовать, сочетание собственного ума, мыслей и вещей и поступков людей, поступков людей, так что на практике будет изнутри себя ограничивать. Такое сочетание знания и практики, следования и сдерживания позволяет человеку достичь более высокого состояния.

Следуя цели, прежде всего, полагайтесь на свой характер, который должен соответствовать собственному пониманию объективной реальности, чтобы разобраться с тем, с чем нужно разобраться, не заниматься материализмом, ложью; не иметь эгоистичных мыслей, придерживаться правоты; не поддаваться на уговоры других, чтобы исключить всякого рода вмешательство; беспристрастно, не впадать в крайности.

Короче говоря, если Вы не будете судить о ситуации, Вы будете ошибаться и в ширину, и в строгость; если Вы не будете соблюдать объективность, Вы будете ошибаться и влево, и вправо. Объективное отношение к вещам является основой правильности или неправильности всех восприятий.

Относитесь к себе объективно. Из трех видов объективного лечения объективное понимание самого себя является наиболее трудным и важным. Как понять свою роль в команде, как позиционировать себя в объективных вещах, как разобраться со своими межличностными отношениями с окружением и т. д., – вот правильное отношение к собственным жизненно важным факторам. Поставьте себя в положение зрителя, чтобы изучить себя, проанализировать себя, а затем относительно объективно оценить и понять себя. Лао Цзы сказал: «Тот, кто знает

себя, мудр» и «Тот, кто преодолевает себя, силен», знание себя – это мудрость, а преодоление себя – сила.

Понимание собственных недостатков, правильное лечение. Врожденные и приобретенные физиологические и физические недостатки или дефекты, Вы можете попытаться примириться с ними и принять их открыто; психологические, привычные и привычные недостатки, преодолеть и своевременно исправить их. Благодаря учебе и практике мы можем сделать нашу жизнь в Дорога, по которой меньше ходят.

Хорошо умеют обнаружить свою собственную точку опоры, уверены в своих преимуществах. Бог открыл окно для каждого, что мы можем сделать, так это постараться открыть это окно, впустить солнечный свет, чтобы сердце было полно солнечного света, позитива, уверенности в себе и оптимизма, чтобы каждый день жить, учиться, работать, хорошо выполнять работу, которая является успехом. Объективно познать себя, принять себя, утвердить себя, культивировать себя, преодолеть себя, превзойти себя.

Чтобы быть объективным, обратитесь к следующим областям.

Во-первых, определите свою позицию. Поставьте перед собой жизненные цели и стремитесь к ним. «Не жалеете о том, что потратили время впустую, и не стыдитесь того, что ничего не сделали». Ищите подходящее положение в обществе, и корректируйте свою собственную позицию, не перекрещивайтесь, не заходите в офсайд. Положение на предприятии – это Ваша собственная позиция в компании, которая является Вашей собственной рабочей площадкой. На своем посту Вы должны вести себя в соответствии с моральными нормами и работать в соответствии со своими должностными обязанностями. Дорожите своим положением, правильно используйте платформу и реализуйте свою мечту жизни.

Во-вторых, меньше эгоизма. Мы должны быть равнодушны к славе и прибыли. В социальной среде мы будем сталкиваться со всевозможными конфликтами интересов. Когда наши личные интересы оказываются затронутыми и вступают в конфликт с другими интересами, то, как справиться с отношениями между личными интересами, коллективными интересами и национальными интересами, становится ключом к проверке того, можем ли мы относиться к себе объективно.

Быть менее эгоистичным означает делать акцент на праведности и поступать надлежащим образом при решении вопросов, связанных с интересами, уважая при этом разумные личные интересы.

Мы не должны возлагать чрезмерных надежд на славу, богатство и статус, и должны стараться относиться к ним с хладнокровием. Слава и статус – это естественное вознаграждение за вклад в развитие общества. Если у Вас есть высокие желания, то Ваш ум будет в смятении; если у Вас есть сильные навязчивые идеи, то Вы будете расстроены. Придерживайтесь объективного, спокойного и довольного отношения к славе и богатству, и никогда не удовлетворяйтесь тем, что Вы сделали. Будьте равнодушны к славе и богатству и будьте довольны своей жизнью.

Мы должны иметь спокойное состояние ума, не страдать от приобретений и потерь и иметь такое состояние ума, при котором «что-то рождается из ничего, но возвращается в ничто». Мы должны получать то, что заслуживаем, а не то, что хотим. Как гласит старая поговорка: «Кто входит с товаром извращенным путем, тот и уходит извращенным путем», все, что должно быть получено, должно быть получено правильным путем, а все, что не получено правильным путем, будет потеряно вдвойне, что является естественным и правильным поступком. Мы должны относиться к личным приобретениям, потерям, чести и бесчестию трансцендентно, и иметь трезвость, как при ходьбе по тонкому льду, мудрость, как при зависимости от удачи и несчастья, и спокойствие, как при сохранении неизменности, когда перед Вами рушится гора. Слова наших традиционных предков полны жизненной мудрости: «Совершайте

добрые дела, не задаваясь вопросом о своем будущем» и «Если добродетель не соответствует положению, то будет несчастье».

В-третьих, мы должны быть внимательны к тому, что мы говорим. Говорите в соответствии с объективной реальностью и избегайте фальши и банальностей. Слова могут не произноситься или произноситься скупно, но произнесенные слова, независимо от того, правильные они или неправильные, должны быть правдивыми и реалистичными, и в то же время следует произносить меньше негативных слов и больше позитивных, чтобы противостоять ситуации.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.