



НАУКА ПОБЕЖДАТЬ

制胜的科学

**ЗНАЧЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
В КИТАЙСКОМ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ**



Дуань Чанпин
Наука побеждать: значение
культуры в китайском
предпринимательстве
Серия «Исследования
китаизации марксизма», книга 4

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=70455766

ISBN 978-5-00222-241-4

Аннотация

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 КПРФ 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.

Содержание

Предисловие к изданию	11
Преамбула I	13
Преамбула II	18
1. Культура на предприятии – обсуждение культуры «Чжунчэнтоу»	22
Конец ознакомительного фрагмента.	37

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



РЕДАКЦИОННЫЙ КОМИТЕТ

Главный редактор:

Ли Чжожу

Редакционный директор Ассоциации мировой политической экономии



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 инстит



Чэнь Мэнжу

Редактор Ассоциации мировой политической



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

ля ЦК КПРФ 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 по-статейно. 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 отечествен-

ном 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 просто-

го 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 каждого 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 искус-

ственным интеллектом и клиентами, «Т-теорией».

Одним словом, построению культуры предприятия нет конца, впереди еще долгий путь. Предприятие «Чжунчэн-тоу» (###) 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, искрен-

ность 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 колле-

гами!

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, задаток 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 зре-

лице. Культура предприятия – это «поток», в котором течет кровь нашей нации, поэтому культура предприятия возвращается 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 Дайцзюня. 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 впе-

ред.

«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, внеш-

ний 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 несгибаемой, 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. Ис-

кренность 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 от-

носиться 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 переkreщивайтесь, 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 вы-

сокие 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 реально-

стью 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.