



СОТРУДНИКИ КОЛЛЕКТИВНО ПОСЕТИЛИ ГОРУ ЦЗИНГАН В ПРОВИНЦИИ ЦЗЯНСИ – СВЯЩЕННУЮ ЗЕМЛЮ КРАСНОЙ РЕВОЛЮЦИИ В КИТАЕ – ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ИДЕОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО КРАСНОЙ ТЕМАТИКЕ.



ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР
ЛИ ЧЖОЖУ

ГЛАВНЫЙ ПЕРЕВОДЧИК
ВАН ЦЗИНСЮАНЬ



НАУКА ПОВЕЖДАТЬ

ЗНАЧЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
В КИТАЙСКОМ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

ДУАНЬ
ЧАНПИН

2023



НАУКА ПОВЕЖДАТЬ 制胜的科学

ЗНАЧЕНИЕ КУЛЬТУРЫ В КИТАЙСКОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ



**ИССЛЕДОВАНИЯ
КИТАИЗАЦИИ
МАРКЕИЗМА**

Том 4

Главный редактор: Ли Чжожу

**Главный переводчик:
Ван Цзинсюань**

БЛАГОДАРИМ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ КОММУНИСТИЧЕСКОЙ
ПАРТИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ КОМИТЕТ КПРФ
и ЛКСМ РФ и ЦС РУСО и
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
МОСКОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА им. М.В. ЛОМОНОСОВА
ЗА АКАДЕМИЧЕСКУЮ ПОДДЕРЖКУ
И ПОМОЩЬ В ПУБЛИКАЦИИ

ДУАНЬ
ЧАНПИН
НАУКА ПОБЕЖДАТЬ
ЗНАЧЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
В КИТАЙСКОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

2023

**АВТОР
ДУАНЬ ЧАНПИН**



段昌平

**ПРОЛЕТАРИИ ВСЕХ СТРАН, СОЕДИНЯЙТЕСЬ!
РЕДАКЦИОННАЯ КОМИССИЯ
СЕРИИ "ИССЛЕДОВАНИЯ КИТАИЗАЦИИ МАРКСИЗМА"**

ДУАНЬ ЧАНПИН

НАУКА ПОБЕЖДАТЬ ЗНАЧЕНИЕ КУЛЬТУРЫ В КИТАЙСКОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

**СОИЗДАТЕЛЬ:
КИТАЙСКИЙ ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ "ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ГАЗЕТА"**



Москва
ИЗДАТЕЛЬСТВО
РОДИНА
2023

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



Ученый секретарь:
Цю Шикунь
Заведующий отделом по пропаганде и агитации



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 авионавтики 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:
Цзэн Сяоянь
Добровольцы



УДК 327
ББК 66.4
Ч 18

Дуань Чанпин

Ч 18 Наука побеждать: значение культуры в китайском предпринимательстве. Главный редактор Ли Чжожу. – М.: Родина, 2023. – 182 с.

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.

УДК 327
ББК 66.4

© Дуань Чанпин, 2023
© Главный редактор: Ли Чжожу
© Главный переводчик: Ван Цзинсюань
© ООО «Издательство Родина», 2023

ISBN 978-5-00222-241-4

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” (中诚投) 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” (中诚投) трудовому народу Российской Федерации и других стран СНГ, коллективным предприятиям и “народным предприятиям”.

Перед изданием книги старший консультант Строительной группы “Чжунчэнтоу” (中诚投) товарищ Дуань Чанпин просмотрел ее постатейно.

Первый заместитель председателя редакционной комиссии
“Серии исследований китаизации марксизма”
24 сентября 2023 года



Содержание

Преамбула I	11
Преамбула II	15
1. Культура на предприятии – обсуждение культуры “Чжунчэнтоу”	18
2. Корпоративная культура и управление — точка фокуса культуры “Чжунчэнтоу”	51
3. Формирование корпоративной культуры для создания столетнего магазина	68
4. Практика корпоративной культуры — глава «Управление персоналом» ..	82
5. Практика корпоративной культуры — глава «Управление и функционирование рынка»	96
6. Практика корпоративной культуры — глава «Управление затратами» ..	107
7. Практика корпоративной культуры — глава «Финансовый менеджмент»	126
8. Практика корпоративной культуры — глава «Управление бизнесом» ..	138
9. Практика корпоративной культуры — глава «Инженерный менеджмент»	147
10. Практика корпоративной культуры — глава «Правовой менеджмент» ..	163
Постскрипум	176
Благодарность	180

ПРЕАМУЛА 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” (中诚投) и добился значительных успехов. Эта книга правдиво отражает успех строительства культуры предприятия в Строительной группе “Чжунчэнтоу” (中诚投), 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 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) . T-теория». Если взять в качестве примера предприятие “Чжунчэнтоу” (中诚投), 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” (中诚投) может разработать «Мета-теорию». В этом случае “Чжунчэнтоу” (中诚投) 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, «T-теорией».

Одним словом, построению культуры предприятия нет конца, впереди еще долгий путь». Предприятие “Чжунчэнтоу” (中诚投) 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»!

Ли́нь Цзо́мин

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» (中诚投) и людей «Чжунчэнтоу» (中诚投). 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» (中诚投) 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, 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 зрелище. 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” (中诚投) 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” (中诚投) 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 неподвизтым, 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» (中誠投), 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 ис-

черпаны, 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» (中诚投) ставит своей миссией создание красивых домов и содействие социальному прогрессу. Как строительное предприятие, «Чжунчэнтоу» (中诚投) 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, пред-

приятия 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» (中诚投) 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» (中诚投).

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 возвращается, 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 жалейте 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.

Поведение должно быть осторожным, в конце концов, один промах на языке вызовет тысячу ненавистей. «Прибыль или убыток на день, честь или позор на тысячу лет», всегда помните принцип «полно потерь, скромный выигрыш». Мы должны всегда рассматривать то, что мы сделали с позиции добра и зла, «мой день три раза, чтобы спасти свое тело», «не два раза», в самоанализе и осадке фильтрации своих собственных, с чистым, скромным, спокойным сердцем. В больших правильных и неправильных или обычных мелочах можно сохранять ясную голову, спокойно и легко относиться к миру. Не будьте эгоцентричны. Не подводите других, когда Вы благосклонны; не будьте непростительны, когда Вы благоразумны; не смейтесь над другими, когда Вы способны. Выработайте хорошую привычку к самоанализу, когда возникают конфликты и неприятности, сначала ищите причины в себе, а затем продолжайте совершенствоваться и исправлять себя.

Объективное отношение к другим

Кроме себя самого, человек — это другой человек. Во все времена и во всех делах человек не может обойтись без других. Все, что мы имеем, нам дают другие. Без других мы не можем быть самими собой. Без других не было бы самого себя. «Если Вы хотите утвердиться сами, утверждайте других; если Вы хотите достичь других, достигайте их». Станьте самим собой, станьте взрослым и живите в симбиозе.

Во-первых, полезно видеть других. «Знать других — это мудрость», понимать других — это мудрость. Мы не должны спекулировать на других, мы должны думать по-другому, смотреть на сильные стороны и преимущества других, и меньше смотреть на слабости и недостатки других. «Don't worry that people don't know you, but that you don't know them» Не беспокойтесь о том, что люди не знают Вас, но что Вы не знаете их.

Во-вторых, мы должны быть добрыми к другим. «Не делайте другим того, чего бы Вы не хотели, чтобы они делали Вам». Мы должны быть добрыми и любящими, помогать другим, совершать добрые поступки, делать добро для других и помогать другим в трудные времена. Университет учит нас принципу: «Те, кто говорят что-то противоположное тому, что хотят сказать, будут также противоположны тому, что хотят сказать», и что то, как Вы относитесь к другим, неизбежно приведет к тому, что другие будут относиться к Вам таким же образом. Мы должны знать, что правильно, и понимать, что гуманно; мы не должны обижать, возмущаться, завидовать или требовать слишком многого от других, и мы не должны поступать с другими так, как не поступили бы с собой. Терпимость — это единственный способ быть честным и справедливым, объединять других и развивать свою карьеру в долгосрочной перспективе.

В-третьих, мы должны хорошо относиться к человеческим отношениям. Дружить с другими людьми — значит удовлетворять друг друга, относиться друг к другу как к равным и жить вместе для взаимной выгоды. Когда мы заводим дружбу с другими, мы должны быть честными; только когда мы честны, мы можем иметь веру; только когда мы верим в то, что говорим, и делаем то, во что верим, нам можно доверять, и только когда у нас есть доверие, мы сможем проникнуть в сердца других людей. Культивируйте дух «контракта», соблюдайте «контракт» — это основа честности. Компания полагается на честность поддержки, внутреннюю и внешнюю честность, только все говорят добросовестно, все соблюдают честность

друг друга, взаимную честность, компания будет цивилизованной, будет гармоничное сосуществование.

Мы будем использовать эти «три объективные обработки» для вещей, себя и других и стремиться быть человеком, который понимает, человеком, который может совершать великие дела, человеком, который незаменим, человеком, который истинен, хорош и прекрасен, и человеком, который вносит свой вклад в «дружбу».

РАБОТА В РАМКАХ «ТРЕХ РУКОВОДЯЩИХ ПРИНЦИПОВ ПОВЕДЕНИЯ»

Основная практика работы в соответствии с «культурой 12 слов» заключается в следовании «трем руководящим принципам», т.е. делать все правильно, делать все хорошо и делать все хорошо.

Для того чтобы делать все правильно, делать все хорошо, мы должны иметь один дух, два стиля, три сознания и четыре концепции. Мы называем это «политикой из 10 слов».

Установить дух, т.е. дух независимых инноваций, идти вперед. Люди живут по духу, каков дух, такова и жизнь.

Настаивать на самостоятельности — значит быть уверенным в себе, самодостаточным, полагающимся на свой характер, компетентность, трудолюбие и мудрость, и с сильной волей прорубаться сквозь тернии, выдерживать всевозможные испытания и невзгоды на пути вперед и творить чудеса.

Компания настаивает на инновациях, то есть «Единожды добившись обновления, делай это ежедневно, и так изо дня в день. «, прилежном обучении, хорошем мышлении, неудовлетворенности статус-кво, предприимчивости, настойчивом стремлении, несгибаемости, смелости на длину супермена, суперменской полноте, с беспрецедентным упорством и стойкостью, прорывах через трудные и опасные препятствия.

Компании необходимо внедрить инновации в систему лидерства и механизм управления, рационализировать соотношение между обязанностями, правами и преимуществами.

Все должны внедрять инновации в идеи, методы и подходы к работе, повышать эффективность, изучать новые методы и технологии строительства. Мы должны внедрять инновации в средства управления, способствовать трансформации предприятия от традиционного управления трудовыми ресурсами к цифровой и командной системе групповой компании, интегрировать модули управления технологией, качеством, безопасностью, затратами, контрактами, трудовыми ресурсами, законодательством, обучением и т.д., чтобы реализовать интеллектуальный привод операционных и управленческих данных.

В то же время мы должны обладать и импульсом, опираясь на эту мощную силу изнутри, чтобы продвигать работу, которой мы занимаемся. Как говорил Менсиус, «воля — газ полководца также; газ — тело полководца также. Если воля в той степени, в которой газ — вторая. Поэтому говорят: «держи свою волю, не делай насилия над своим газом», чтобы не трогать сердце, мы должны держаться за волю и в то же время не тревожить газ. Если Вы всю жизнь обладаете возвышенной ци и полны жизненной силы, Вы будете непобедимы.

Самоинновация, движение вперед — это дух выживания и развития предприятий и конкуренции, чтобы победить, но также и источник силы.

Выработать два стиля, а именно: прагматический и строгий стиль. Стиль — это отношение и манера поведения при выполнении действий. Он влияет на результаты деятельности, даже на успех и неудачу. Идеологический стиль и стиль работы должны быть достойными.

Соблюдение традиционного стиля «Трех стариков и четырех строгих правил» — это основное правило поведения и поведения, которое никогда не должно быть утрачено. «Три чести» означает «быть честным, говорить честно и делать честную работу». Мы должны быть практичными, приземленными, добросовестными, не проявлять чрезмерных амбиций в своей работе, стремиться к эффективности и результативности в своей работе и добиваться практических результатов.

«Четыре строгости» — это «строгие требования, четкая организация, серьезность и дисциплина». Начальники по отношению к подчиненным, они сами по отношению к себе должны действовать в соответствии с правилами и нормами компании. Соблюдать дисциплину компании, есть приказы — их надо выполнять, есть запреты — их надо пресекать, и решительно пресекать вольные явления. Заниматься работой строгих слов, дотошный, серьезный, скрупулезный, осторожный, тщательный, многократно обдумывать заранее, «обучение без размышлений сбивает с толку», думать, прежде чем делать. Необходимо повышать три уровня осознанности, а именно: осознанность менеджмента, осознанность рынка и осознанность риска. Интегрируйте самоощущение и внешнее восприятие для понимания вещей, и применяйте научные и эффективные методы для решения дел.

Повышайте осведомленность о менеджменте. Предприятия могут быть эффективными и результативными только благодаря управлению, и мы все должны стать эффективными менеджерами. Менеджмент должен следовать функциям планирования, организации, координации и контроля.

Стратегия и планирование — это сфера действия плана. Стратегия — это создание известной личности, известного бренда, известных товаров, вокруг стратегического планирования для создания цели «столетнее предприятие», в соответствии со стратегией и планированием для подготовки пятилетнего плана и плана на текущий год.

План охватывает все. Производственная стоимость, прибыль, ход производства и т.д. в производственной деятельности, финансовые средства и затраты, таланты и обучение, совершенство продукции и т.д., эти планы будут внедряться в отделы, на должность каждого сотрудника, и ежемесячно проверяться, и оцениваться.

По мере роста предприятия организационная структура должна соответствующим образом корректироваться, чтобы сделать ее плавной,стройной и эффективной, а также облег-

чить координацию и коммуникацию. Совещания — это координация, документы — это координация, это организационная координация. Нам следует обратить внимание на внеорганизационную координацию, на общение и координацию между начальниками и подчиненными, между коллегами, которые обычно работают, на низкие затраты на управление, на удобство и быстроту.

Компания должна контролировать и оценивать процесс и результаты выполнения плана работ и соблюдения правил и норм, а также осуществлять самоконтроль и информационную обратную связь, чтобы рабочий процесс мог образовать замкнутый цикл.

Совершенствуйте правила и нормы, стандарты работы и процедуры, которые носят жесткий характер. Используйте их для регулирования и сдерживания поведения персонала, чтобы оно шло в ногу, все были единомышленниками, сотрудники должны сознательно и строго соблюдать правила и инструкции. Обратите внимание на две стороны вещей, у любой системы есть сторона ограничений, и, что более важно, есть сторона стимулов. В соответствии со стороной принципов существует и сторона гибкости. Менеджмент заключается в том, чтобы хорошо управлять предприятием, управлять жизнью, а не смертью.

Повышайте осведомленность о рынке. Строительная отрасль — это полностью рыночная конкурентная отрасль, уход с рынка не принесет успеха. Воспринимайте рынок как лидера, захватывайте рынок, вся работа должна быть ориентирована на рынок, следуйте за рынком, вокруг рынка.

Открыть рынок — значит найти на рынке проект, соответствующий своим потребностям. Рыночная экономика — это конкурентная экономика, и найти проекты на рынке — это фактически «захватить» проекты. Это дисциплина, которая требует не только интеллекта, но и эмоционального интеллекта. Заводите друзей, знайте своего врага и знайте себя, вставьте на точку зрения другого, ищите партнеров для другого,

будьте объективны и скромны, завоюйте доверие другого, и если у Вас есть авторитет, Вы на полпути к успеху. Мы не можем быть голодными до еды, некоторые маленькие проекты и тонкие прибыли нельзя брать, аванс слишком большой нельзя брать, и низкое качество партнера нельзя брать. Проект не заключается в количестве, следует стремиться к большому и отличному. Партнер должен обладать честностью, капиталом, профессиональной командой и командой менеджеров, чтобы проект прошел гладко. Что касается финансирования на рынке, закупки производственных материалов, выбора рабочей силы, взаимодействия с партнерами и т.д., то все это должно осуществляться в соответствии с законами и правилами рынка. Рынок — это место торговли, но также и место конкуренции, поэтому наш образ мышления, отношение к людям и работа должны соответствовать рынку.

Повышение осведомленности о рисках. Риск — это неопределенность между входами и выходами, неопределенность выгод и неопределенность затрат или расходов. Риски всегда рядом, и чтобы повысить способность управлять ими, мы должны принимать меры предосторожности.

Риски возникают в основном из-за ошибок в принятии решений и инвестировании. Неадекватный выбор строительных проектов, неспособность выбрать правильных партнеров, расхлябанность в основном контракте и нисходящих контрактах, плохое управление и плохая ответственность персонала и т.д. Все это можно обобщить в одном предложении, риск возникает из-за несерьезного отношения к работе, безответственности. Риск приводит к судебным разбирательствам, следует строго контролировать возникновение судебных разбирательств, неспособность преследовать ответственность, дискреционное отношение к делу. Риски должны быть строго ограждены с точки зрения контрактов, правил и процедур, и решительно устранены с точки зрения квалификации и ответственности персонала, чтобы избежать или уменьшить возникновение рисков путем предотвращения мелких шагов,

и, что более важно, путем предотвращения возникновения подрывных рисков.

Стратегические риски, рыночные риски, договорные риски, операционные риски, финансовые риски, юридические риски, риски качества и риски безопасности присутствуют на всех этапах выполнения контракта. Особое внимание следует также уделить рискам на этапе реализации проекта, таким как доля оплаты в строительном контракте ниже, чем затраты на строительство, уменьшение рабочей поверхности приводит к изменению суммы подписанного контракта в сторону уменьшения, снос и перемещение объектов несвоевременно увеличивают стоимость строительства, проектный отдел неправомочно присваивает средства проекта, что увеличивает стоимость последующей стадии или даже не может больше нормально производить, а использование предоплаты не в соответствии с фактической стоимостью подписания контракта приводит к присвоению средств проекта заранее, и т.д. Эти проблемы должны решаться специальными мерами. Ключевым моментом является создание полного и научно обоснованного механизма контроля рисков предприятия, позволяющего не только учитывать работу проекта, но и контролировать риски.

Риск и кризис — близнецы. Кризис приносит риск, а риск приносит кризис. Доля рынка почти монополизирована крупными предприятиями, сумма авансов слишком велика, срок окупаемости велик, стоимость рабочей силы растет и т.д., эти риски в условиях жесткой конкуренции в рыночной экономике, всегда таящиеся, и затрагивающие все аспекты, действительно позволяют человеку как бы идти по тонкому льду, такому как пропасть, малейшая неосторожность станет причиной преждевременной смерти.

Мы придаем большое значение рискам и кризисам, но не боимся их. При ведении бизнеса существуют риски и кризисы, и мы не должны сжиматься из-за рисков и кризисов, а позволить инновациям и предприимчивости стать основным на-

правлением. Если мы всегда будем анализировать ситуацию, с которой сталкиваемся, постоянно проверять свою работу, кризис и риск, которые могут существовать на предприятии, и изучать контрмеры для своевременного решения проблем, мы сможем превратить кризис в хорошую возможность.

Придерживаться четырех концепций, а именно концепции времени, стоимости, качества и безопасности. Использовать на практике субъектно-объектный синтез одной точки зрения. Придерживаться концепции времени. Люди живут в ограниченное время, работают в ограниченное время, они не могут предсказать и решить продолжительность жизни, не знают, как долго смогут работать. Время — самый ценный ресурс предприятий и отдельных людей, его нельзя купить, одолжить, нельзя хранить. Время — это деньги, «дюйм времени — это дюйм золота, дюйм золота не может купить дюйм времени», нужно дорожить временем, правильно использовать время. Мы должны взять за привычку записывать свое время и анализировать ценность и разумность применения времени, чтобы максимально повысить его эффективность. Слово «быстро» должно иметь наивысший приоритет, хватайте время, боритесь за скорость, быстро хватайте людей и смело становитесь первыми в мире.

Работа выполняется в соответствии с запланированным временем, и то, что сделано в тот же день, выполняется в тот же день. Работа завершается в соответствии с договорными сроками, а окончательный расчет производится как можно скорее после завершения работы для возврата средств.

Придерживайтесь концепции затрат. Выручка минус затраты — это прибыль предприятия. Производственная и операционная деятельность обязательно будет потреблять определенные ресурсы, а денежное выражение и объективизация потребленных ресурсов — это затраты. Каждый человек расходует ресурсы, влияющие на себестоимость предприятия, например, медленный ход работ, низкое качество работ, превышение сроков проекта, низкое качество строительства,

неправильное использование средств, растрата канцелярских принадлежностей и производственных материалов и т.д. Затраты тесно связаны с каждым сотрудником, поэтому каждый должен обращать внимание на затраты, и каждый должен разумно экономить и сокращать затраты.

Внедрите комплексное управление бюджетом. Усовершенствуйте систему контроля затрат и осуществляйте всестороннее, всепроцессное управление затратами с участием всех сотрудников. Оно сосредоточено на контроле затрат на финансы, рабочую силу, управление, тендеры, материалы, рабочую силу и оборудование. Применяйте комплексное бюджетное управление к хозяйственной деятельности предприятия, чтобы реализовать комплексный контроль затрат на производство и эксплуатацию.

Настаивайте на концепции качества. Качество — это жизнь предприятия, слово «качество» важнее, чем любое другое слово на предприятии. Качество продукции — это присущие продукту характеристики, оно влияет на взлет и падение предприятий, конкурентоспособность, социальный статус, имидж и репутацию, повышение качества наших предприятий как вечная тема. И работа, и продукция должны стремиться к высокому качеству. Качество отличное и прекрасное — это слава предприятия и сотрудников; качество низкое и плохое — это позор предприятия и сотрудников, что должно стать общим мнением всего коллектива. Предприятие — это производство продукции, без продукции нет предприятия. Чтобы продукция удовлетворяла потребности пользователей, необходимо производить качественную продукцию. Весь персонал сосредоточен на том, как производить высококачественную продукцию в процессе работы, своей собственной высококачественной работой обеспечивать высокое качество продукции, любой сотрудник не может халтурить.

Наше предприятие — это сфера услуг, служащая обществу и клиентам. Клиенты — это наши родители еды и одежды, уважать клиентов, всегда быть рядом с клиентами, удовлетворять

их потребности, превосходить их потребности, это отправная точка и точка приземления всей работы предприятия, это цель предприятия, это конечная цель предприятия. Наши слова и дела отражаются в качестве обслуживания, любой сотрудник не может халтурить.

Развивайте планирование качественной продукции, показатели кредитной платформы должны занимать первое место в районе Чэнду, все проекты должны быть стандартизированы, стремитесь к Кубку Фурунга, Кубку Тяньфу, Национальному проекту по качеству и даже Премии Любань, укрепляйте правила качества, дисциплину качества, ежемесячные проверки, ежеквартальный анализ общей оценки, четко определены поощрения и наказания, своевременная поставка.

Мы должны повышать качество работы, в работе не должно быть ошибок, не должно быть погрешностей, и мы должны обеспечить качество продукции предприятия с первоклассным качеством работы и инженерным качеством.

Придерживайтесь концепции безопасности. Безопасность — основа жизни, жизнь превыше всего, безопасность для производства, производство должно быть безопасным. Строительная отрасль — это часто работа под открытым небом, работа на высоте, индивидуальная работа, опасная с точки зрения безопасности, инженерно-строительное строительство является отраслью повышенного риска, как определено «Законом Китайской Народной Республики о безопасности труда». Безопасное производство является основной гарантией нормальной работы предприятия.

Система гарантий безопасности и специалисты по безопасности являются основным барьером для безопасности производства компании, а персонал, соблюдающий правила и нормы, — корнем безопасности производства компании. Компания создает и совершенствует систему гарантий безопасности в соответствии с национальным стандартом, соответствующим масштабам компании, укомплектовывает штатный персонал по управлению безопасностью и усиливает

обучение, формулирует систему управления безопасностью компании, создает и совершенствует систему ответственности за безопасность производства на всех уровнях, гарантирует необходимые инвестиции в безопасность, внедряет различные технические меры безопасности, проводит частые и регулярные проверки и осуществляет целевую оценку, чтобы предотвратить и устранить возникновение несчастных случаев, связанных с безопасностью.

Как качество продукции, так и безопасность производства сосредоточены на «человеке, машине, материале, методе и окружающей среде». Только при условии, что эти пять звеньев будут работать надежно и детально, вряд ли возникнут большие проблемы. Один дух, два стиля, три сознания и четыре концепции — вот руководящие принципы нашей работы (называемые «10-словным руководством»), которые являются предпосылками и необходимыми условиями. Эти четыре аспекта варьируются от человека к человеку, и даже очень сильно. Мы придерживаемся принципа поиска точек соприкосновения, оставляя за собой незначительные различия, который постепенно завоевал консенсус всей компании. Мы следуем «политике 10 слов»: делать все правильно, делать все хорошо и делать все качественно.

Сделайте все правильно.

Делать все правильно — это единственный способ добиться успеха, эффективно работать и сделать успешную карьеру.

Прежде всего, принятие решения должно быть правильным: «Все, что заранее установлено, не заранее растрчено». Принятие решения — это суждение и выбор, сделанный в соответствии с объективной реальностью и объективным законом внутри и вне компании. Процесс принятия решений — это процесс понимания объективной реальности и следования объективному закону.

После расследования и исследования, сбора информации, ее обработки и сопоставления, мозгового штурма, многократ-

ного обдумывания, тщательного анализа и взвешивания множества факторов для формирования программы работы, а затем взвешивания преимуществ и недостатков ряда программ, необходим благоразумный выбор, чтобы принятие решения соответствовало объективной реальности.

Изучите необходимость вещей, проанализируйте, следует ли что-то делать, необходимо ли это делать, можно ли это делать или нет, делать эту вещь или лучше сделать что-то другое, есть ли возможность и условия для этого. Критериями для суждения являются количество входов и выходов, а также уровень риска и безопасности.

Во-вторых, принятие решений опирается на стратегию и планирование. Оно должно решать задачи, которые должны быть достигнуты в данном вопросе, а также методы, меры и условия их достижения, которые были бы осуществимыми, не ложными и не оставляющими слишком много пробелов. Принятие стратегических решений нельзя отделить от планирования, планирование принятием решений определить. Стратегия неотделима от тактики, стратегия зависит от тактики для достижения цели.

Решать вопросы

Делайте все правильно, чтобы добиться результата. Упор на планирование. Планирование при принятии решений должно быть преобразовано в планирование. Чтобы полностью использовать ресурсы для выполнения дел, люди, деньги, материалы, политика и информация являются основными ресурсами для выполнения дел, и эти ресурсы должны быть поддержаны и гарантированы. Объедините стратегическое планирование при принятии решений с использованием ресурсов, сформулируйте подробные, конкретные и дезагрегированные планы, чтобы те, кто выполняет работу, могли сделать все возможное для их реализации. План — это программа действий и мобилизующий приказ, который может сделать людей едиными и идущими в ногу, и при этом они не будут

совершать больших ошибок или иметь большие проблемы. Делать все упорядоченно означает, что должны существовать процедуры и нормы выполнения действий. Работа должна выполняться в соответствии с этими процедурами и нормами, и эти процедуры и нормы должны быть включены в план, чтобы их нельзя было переступить или испортить.

Доведение дел до конца. Делайте то, что должно быть сделано правильно, и только когда это сделано правильно, дела считаются сделанными.

Добродетель питает все вещи, и мы должны обладать самыми основными моральными качествами. Мы должны работать не только ради вознаграждения, но и ради служения другим, и мы должны быть ответственны перед другими, перед обществом и перед всеми звеньями, связанными с нашей работой. Процесс выполнения работы — это процесс самореализации личной ценности. Мы должны заниматься своей работой с добрым сердцем и любовью, и если мы делаем хорошую работу, мы совершаем добрые дела и накапливаем добродетели. Если же Вы не выполняете работу хорошо, или даже если Вы безответственны и выполняете работу некачественно, то Вы совершаете зло и лишены добродетели. Добродетели нет предела; нет лучшего, есть только лучшее.

«Чтобы понять трудное в легком, нужно больше, чем в прекрасном; все трудное в мире должно быть сделано в легком; все большое в мире должно быть сделано в прекрасном». Большие вещи, трудные вещи легко решать, начиная со времени, чтобы спланировать, с маленького места шаг за шагом, чтобы решить. В работе нет такой мелочи, от которой Вы могли бы отказаться; нет такой детали, которую Вы могли бы проигнорировать. Делать все скрупулезно, стремиться к совершенству, «как резать, словно кинжал, даосизм; как резать, словно шлифовать, самосовершенствование». Делать все как человек — это тоже самосовершенствование.

Работа опирается на профессиональные навыки, которые необходимы для выживания и процветания, а также для того,

чтобы довести дело до конца. Мы стремимся стать уникальными и высококвалифицированными мастерами, при этом мастерство будет отливать блеском, производство продукции будет все лучше и лучше, а производительность труда — все выше и выше.

«Три правила поведения» следует рассматривать как наши ценности. Ценность существования человека равна его усилиям по содействию и достижению гармоничного развития отдельных человеческих существ, групп, целого и природы, или равна тому, для выживания и развития скольких людей сколько благоприятных условий он создал и обеспечил активной реальности. Каждый человек рождается для этого, для этих усилий, поэтому все обладают ценностью жизни, имеют свою собственную ценность, просто разного размера. Ценность человека всегда может удовлетворить потребности вещей или других людей и превратить свою собственную ценность в ценность общества. Люди могут расти, только делая вещи, и создавать ценность, делая вещи. «Чжунчэнтоу» и «Чжунчэнтоу» (中诚投) Люди всегда стремятся создавать свою собственную ценность и создавать ценность для других.

Мы будем быть людьми в соответствии с «тремя целями», делать дела в соответствии с «тремя рекомендациями», культивировать себя в процессе работы, быть человеком «Чжунчэнтоу», обладающим и добродетелью, и талантом, и развивать предприятие «Чжунчэнтоу» с отличными показателями. Предприятие «Чжунчэнтоу» (中诚投).

СИСТЕМА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ РАЦИОНАЛЬНЫХ ЗНАЧЕНИЙ

Предприятия — это утилитарные организации, придерживающиеся принципа общности интересов, и они работают вместе со своими партнерами к взаимной выгоде. Поставщики, аутсорсинговые компании, научно-исследовательские институты, финансовые учреждения, организации по подготовке талантливых специалистов, различные средства массовой информации, государственные учреждения и даже некоторые

конкуренты, имеющие долю в компании, являются ее партнерами. Опираясь на общность интересов и механизм, ориентированный на интересы, каждая сторона может лучше удовлетворить свои собственные потребности.

Делиться преимуществами с сотрудниками. Компания всегда будет придерживаться политики, ориентированной на персонал, персонал превыше всего, интересы персонала превыше всего. Компания всегда будет придерживаться строгих требований к сотрудникам, при этом заботясь о персонале, в делах персонала от строгости, в заботе о работниках от широты. Предприятия состоят из сотрудников, духовная цивилизация формируется сотрудниками, материальные блага создаются сотрудниками, нет сотрудников — где компания? Это основные элементы, благодаря которым наше предприятие может выжить и развиваться, персонал в первую очередь — это реликвия развития предприятия, которая будет передаваться из поколения в поколение, нести его вперед.

Компания придает большое значение непосредственным интересам сотрудников. В соответствии с текущими задачами и долгосрочным развитием компания устанавливает количество сотрудников, численность персонала, количество должностей, количество обязанностей, количество окладов. Должности выбираются сотрудниками и компанией в двустороннем порядке, формулируются стандарты и процедуры оценки. Команда оценщиков проводит оценку ежемесячно, полностью выслушивая мнения внутренних подчиненных и отделов, а также внешних клиентов и партнеров, затем выплачивает месячную зарплату в соответствии с результатами оценки и выплачивает премию по итогам года в соответствии с общей оценкой по итогам года. Весь процесс является честным, справедливым и открытым, и сотрудники получают вознаграждение в соответствии с духовными и материальными ценностями, которые они создали для компании. Разрыв в зарплате увеличивается, и высокие награды получают те, кто предан компании. Оценка заносится в личное дело, которое

является основанием для продвижения по службе и продвижения по карьерной лестнице. Короче говоря, пусть сотрудники получают должное вознаграждение, зарплата должна быть выше, чем у других в той же отрасли, а благосостояние — выше, чем у других.

Компания придает большое значение выращиванию талантов, а выращивание талантов — это существенная и важная инвестиция. Необходимо создать группу талантов и сформировать команду работников и руководителей, обладающих как добродетелью, так и талантом, с благородным моральным обликом и высокими навыками, любящих Партию, страну и предприятие и искренне служащих народу. Компания строит лестницу для каждого сотрудника, пусть Вы поднимаетесь по ней, компания надевает крылья на каждого сотрудника, пусть Вы свободно летаете в небе.

Создание учебных школ и учебных баз, плюс онлайн-школы, обучение на рабочем месте, обучение в компании, обучение в отделах, чтобы все сотрудники участвовали в обучении, особенно уделяя внимание обучению молодых резервных кадров, квалифицированных до того, как они смогут работать. Обучение должно стать нормой, войти в привычку, иметь план, иметь оценку, с помощью обучения улучшать структуру знаний. Знания — это капитал, знания — это ценность. Особый акцент следует сделать на самообучении, чтобы совершенствоваться, предоставляя сотрудникам мир для проявления своих талантов, обеспечивая реализацию и рост соответствующих возможностей и должностей, предоставляя платформу для «подбора работы». Доверяйте сотрудникам, смело делегируйте полномочия, используйте их сильные стороны и стремитесь к тому, чтобы люди могли жить, прилагая максимум усилий, чтобы повысить эффективность обучения на практике. Обучение — это способность и компетентность, а знания плюс компетентность — это способный человек. Следует значительно увеличить число инженеров и экономистов, а также число людей, имеющих различные сертификаты на

должности, чтобы постоянно улучшать общую структуру знаний и качество рабочей силы.

Компания уважает персонал, придает большое значение личности и самостоятельности сотрудников, чтобы создать для персонала непринужденную рабочую обстановку, в компании царит атмосфера равенства и демократии, чтобы мы могли говорить, говорить правду, чтобы верхний и нижний уровни, сослуживцы и коллеги гармонично сосуществовали, чтобы добиться внутренней коммуникации предприятия без барьеров для работы, чтобы мы работали в радостном настроении, полные жизненных сил и энергии. Посредством разнообразных культурных мероприятий, мероприятий по развитию спорта, чтобы сотрудники жили красочной жизнью, физическим и умственным отдыхом, расслаблением, восстановлением физических и умственных сил, регулировали жизнь. Дайте каждому сотруднику почувствовать тепло большой семьи предприятия, чтобы у сотрудников появилось чувство принадлежности к предприятию, чувство защищенности и чувство достижения, чтобы сформировать уникальную коллективную команду.

Компания и ее сотрудники представляют собой общность интересов и должны удовлетворять друг друга. Только если сотрудники создают цивилизацию и богатство для компании, компания может позволить себе обеспечить сотрудников всем вышеперечисленным. Также только в том случае, если компания хорошо относится к своим сотрудникам, сотрудники могут создавать для компании богатство с высокой добавленной стоимостью. Менеджеры компании должны разобраться с этим диалектическим единством взаимоотношений, чтобы предприятие процветало, сотрудники делали карьерный успех. Качество сотрудников превышает все. Индивидуальное стремление к жизни и бизнес компании вместе. Мысли и поведение сотрудников должны следовать корпоративной культуре и соответствовать ей. Воспитывать свой характер, соблюдать закон, не использовать свои полномочия для личной

выгоды. Совершенствовать свои собственные таланты и навыки, стремиться быть отличным сотрудником, обладающим как моральными качествами, так и талантом.

В работе предприятия сильно развито чувство предпринимательства, чувство ответственности, нет халтуры, можно брать на себя ответственность, проявлять инициативу, спонтанно завершать каждое дело. Работу не поручает делать руководство, кто-то просит сделать, кто-то заставляет сделать, нельзя тянуть прошлое, чтобы сделать, выгодно сделать, кто-то хвалит, чтобы сделать; но я хочу сделать, я должен сделать. Каким бы ни было дело — простым или сложным, заинтересованным или незаинтересованным, или даже вызывающим отвращение, — мы должны активно заниматься им и решительно доводить дело до конца.

Отдача обществу. Постоянно посвящая обществу высококачественные проекты, компания стремится создать больше прибыли, не забывая при этом брать на себя больше социальных обязательств, создавать налоговые поступления для страны, помогать бедным и нуждающимся и отдавать обществу. Получение прибыли для акционеров. Ценность, которую может создать предприятие, полностью зависит от общества, сотрудников и партнеров, и предприятие должно реализовать свою надлежащую ценность. Исходя из этой предпосылки, мы будем создавать ценность для наших акционеров, генерировать прибыль и удовлетворять наших акционеров.

Все эти взаимовыгодные и беспроигрышные системы распределения ценностей известны как закон «один плюс один — больше двух». Только когда обе стороны сотрудничества получают выгоду и прибыль, рынок может быть активным, деловая активность — бесперебойной, предприятия — развитыми, а общественное богатство — приумноженным и накопленным. В экономической деятельности любого предприятия любая деловая активность, которая не соответствует закону «1 плюс 1 больше 2» в отношениях между предприятием и его

сотрудниками, клиентами и акционерами, а также обществом и страной, обязательно потерпит неудачу. В этом и заключается суть системы ценностей предприятия.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПОСТРОЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

После формирования системы культуры предприятия наступает черед реализации работы по построению культуры предприятия, которая будет представлять собой длительный рабочий процесс.

Пропаганда культуры предприятия. Хорошая работа по пропаганде культуры предприятия — это важная часть построения культуры предприятия, которая осуществляется на протяжении всего строительства культуры предприятия. Внутри компании она укрепляет понимание сотрудниками значения культуры предприятия, усиливает сплоченность предприятия, укрепляет уверенность, улучшает их собственное воспитание, стандартизирует их личное поведение и прилагает усилия для достижения целей и реализации видения предприятия. На внешнем уровне — подчеркивать дух превосходства предприятия, формировать целостный и строгий корпоративный имидж, повышать эффект бренда и узнаваемость предприятия в обществе. Мы должны настаивать на долгосрочном постижении, многократно постигать, постоянно улучшать, обогащать, совершенствовать, углублять и постепенно формировать отличительную культуру.

Формирование организаций по строительству культуры предприятия. Сформируйте группу содействия развитию культуры на предприятии с главным руководителем во главе. Координируйте работу подразделений отдела пропаганды парткома и различных функциональных отделов. Формировать планы, инспектировать и контролировать, оказывать финансовую поддержку, анализировать и обобщать, оценивать и хвалить, а также содействовать упорядоченному и здоровому развитию строительства культуры на предприятии.

Мы должны обратить внимание на формирование корпоративной культуры проектного отдела, который является имиджевым окном предприятия и основным носителем корпоративной культуры. Поскольку проектный отдел многочислен и разбросан, следует обратить внимание на коммуникацию между головным офисом компании и каждым проектным отделом, а также между проектным отделом и проектным отделом, и использовать хорошую корпоративную культуру компании, чтобы направлять и влиять на культурное строительство проектного отдела, создавать хорошую корпоративную атмосферу и постепенно формировать корпоративную культуру, построенную вместе с филиалом.

Шаг за шагом продвигать строительство корпоративной культуры. Будут предприняты усилия по формированию группы работников, проповедников, инструкторов и корреспондентов, которые будут точно понимать суть корпоративной культуры, чтобы работа по формированию корпоративной культуры велась в региональных филиалах, проектных отделах и командах и всесторонне продвигалась, не оставляя тупиков.

Руководители предприятий на всех уровнях должны взять на себя инициативу и серьезно практиковать, чтобы придать сотрудникам силу и уверенность. Эффективное использование корпоративной культуры для управления и руководства низовыми сотрудниками, чтобы они хорошо работали, и постепенное преобразование предприятия от управления опытом к управлению культурой.

Полностью раскрыть роль низовых партийных организаций как боевой крепости и лидера, полностью раскрыть авангардную роль членов Коммунистической партии и роль члена партии как образца для подражания, как флага. Профсоюз проводит насыщенную культурную и спортивную деятельность, организует конкурсы знаний по культуре предприятия, конкурсы сочинений по культуре предприятия, конкурсы речей и другие мероприятия. С помощью пособий

по культуре предприятия, внутренних публикаций, досок объявлений, вывесок, логотипов, веб-сайтов, открытых номеров, различных собраний и т.д. мы активно пропагандируем знания о культуре предприятия и демонстрируем достижения культуры предприятия, чтобы добиться хорошей атмосферы внутри компании и хорошей репутации снаружи, а также сделать работу по формированию культуры предприятия повсеместной в любое время и в любом месте.

АКЦЕНТ НА РОЛИ ИДЕЙНОГО ЛИДЕРСТВА В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Усилить работу по идеологическому воспитанию. Воплощая всех сотрудников в качестве основного тела, совместно обучать, совместно строить, и постепенно формировать консенсус всех сотрудников, концепцию корпоративной культуры в общие нормы для всех сотрудников, которые они должны знать и делать. Пусть каждый «обдумывает, верит, помнит, делает», действительно может быть интериоризирован в сердце, чтобы большинство сотрудников сконцентрировались, имели единство мысли, четкое направление; закреплён в системе, в соответствии с подтекстом культуры предприятия, чтобы улучшить правила и нормы и следить за их выполнением; экстернализован в действии, в организационном поведении, поведении руководства и персонала во всех аспектах, и реализован в воспитании собственного характера и практике работы. Культивировать собственный характер и практику работы.

Только люди, согласные с культурой предприятия, являются теми сотрудниками, которые нужны предприятию. Предприятия не будут руководствоваться необоснованной грубой силой, но это не означает, что предприятия отказываются от содействия построению корпоративной культуры таким образом, чтобы она была обязательной для сотрудников.

Все вышесказанное — это полный подтекст корпоративной культуры “Чжунчэнтоу” (中诚投), который является руководящим принципом построения корпоративной культуры

“Чжунчэнтоу” (中诚投). Компания неоднократно запрашивала мнения сотрудников и высших руководителей, и мы написали более 30 документов, которые многократно обсуждались в различных подразделениях и, наконец, были окончательно утверждены руководителями компании совместно, и были написаны за 8 месяцев, что полностью отражает волю председателя совета директоров г-на Го Дайцзюня и желание сотрудников формировать корпоративную культуру компании. Если верх и низ согласны друг с другом, она будет обладать мощной жизненной силой.

Это объяснение планирования корпоративной культуры “Чжунчэнтоу” (中诚投). Планировать легко, но гораздо сложнее воплотить план в реальность. Мы верим, что люди «Чжунчэнтоу» обладают уверенностью, решимостью и способностью формировать свою собственную передовую корпоративную культуру.

2 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И УПРАВЛЕНИЕ — ТОЧКА ФОКУСА КУЛЬТУРЫ “ЧЖУНЧЭНТОУ”

Успешное предприятие за годы своего развития сформировало свою собственную уникальную корпоративную культуру и режим управления бизнесом.

Перед многовековой аптекой «Тонгрентанг» есть двестишестое, которое гласит: «Хотя подготовка сложна, мы не должны осмеливаться экономить на труде, и хотя вкус дорог, мы не должны осмеливаться сокращать материальные ресурсы», и есть другое двестишестое, которое гласит: «Никто не может видеть выращивание, но небеса знают намерения». Первое из них говорит о важности выбора и использования материалов, а второе — о важности строгого соблюдения правил в процессе производства. Это дух руководства предприятия, стремящегося к совершенству, а также самодисциплина каждого производственного звена сверху донизу. Эти два двестишестых органично объединяют поведение людей с культурой и менеджментом предприятия, которые неотделимы друг от друга.

Мы — предприятие в условиях социалистической рыночной экономики, и мы находимся на гребне волны национального омоложения, на нас лежит большая ответственность и нам предстоит пройти долгий путь.

В длинной реке нашей традиционной культуры, в колесе дерева нашей промышленности, оглядываясь на глубокие и мелкие следы предприятия на всем пути, как найти свой сквозь годы к славе столетнего пути?

Это наша ответственность и обязанность — проложить свой собственный путь развития, изучить свой собственный

способ развития, установить свои собственные ориентиры и выполнить миссию, возложенную на наше поколение времем.

В контексте товарной экономики предприятие — это один из многочисленных видов организационных единиц, экономический субъект, органично сформированный в соответствии с определенными организационными правилами. Как правило, оно нацелено на получение прибыли и зарабатывает доход, предоставляя продукцию или услуги с целью максимального удовлетворения интересов инвесторов, клиентов, работников и общества в целом. Оно является продуктом общественного развития и растет в результате развития общественного разделения труда. Предприятия являются участниками рыночной экономической деятельности. В условиях социалистической экономической системы сосуществуют различные виды предприятий, которые вместе образуют микрооснование социалистической рыночной экономики. Предприятия, по сути, являются «механизмом распределения ресурсов», способным реализовать оптимальное распределение экономических ресурсов в обществе в целом и снизить «транзакционные издержки» общества в целом.

Все нуждается в воспитании, чтобы расти. В случае с предприятиями обеспечение роста зависит от менеджмента.

Выживание и развитие чего бы то ни было имеет присущий ему объективный закон, которым является «Путь». Законы выживания и развития предприятий — это «Путь работы» и «Путь бизнеса», т.е. дух мастерства и чувство конкуренции. Менеджмент — это синтез управленческих идей, принципов управления, управленческих навыков и методов, следующих «Пути работы» и «Пути бизнеса», с целью максимизации интересов инвесторов, клиентов, сотрудников и общества в целом, оптимизации распределения экономических ресурсов всего общества и снижения «транзакционных издержек» всего общества. транзакционные издержки» всего общества. В этом заключается значение культуры управления предприятием.

Он является важной частью управления бизнесом и представляет собой высший уровень управления бизнесом.

Во второй половине 2021 года мне выпала честь быть уполномоченным организовывать беседы с сотрудниками. Мне потребовалось четыре месяца, чтобы выслушать мнение каждого сотрудника. Основная цель состояла в том, чтобы попросить сотрудников рассказать о своем опыте и недостатках в процессе выживания и развития компании, а также о том, как компании следует усилить управление производством и операциями, особенно в условиях жесткой рыночной конкуренции в строительной отрасли.

Нам необходимо установить концепцию управления жизненным циклом. Управление предприятием подобно управлению человеком, и каждый из нас управляет собой. Для предприятия культура предприятия — это способ выживания предприятия, а управление предприятием — это управление способом выживания предприятия. Если в процессе развития предприятие отклоняется от своего способа выживания, оно восстанавливает свой нормальный способ выживания, чтобы обеспечить себе здоровое развитие.

“Чжунчэнтоу” (中诚投) ставит перед собой цель построить 100-летнее предприятие, что означает, что жизненный цикл предприятия установлен на 100 лет. Для того чтобы обеспечить здоровое выживание предприятия в течение 100 лет, это выдвигает очень высокие показатели и требования к функции управления. Вся наша работа по управлению должна быть сосредоточена на этом полном жизненном цикле.

Для того чтобы обеспечить здоровье и процветание всего жизненного цикла компании, мы сформировали «Рецепт шести персонажей» для управления компанией, основанный на сочетании различных мнений и предложений. Рецепт «Шести характеров» — это фокус и точка опоры корпоративной культуры и управления.

Основой корпоративной культуры компании является: в соответствии с «тремя объективными установками» отно-

ситься к себе как к человеку; в соответствии с «тремя установками» делать дела. Делать прежде, чем делать, делать — это делать, люди делают не для того, чтобы создавать богатство и ценность. Мы говорим о культуре, должна быть «культура», корпоративная культура — это создание культуры в управлении предприятием, чтобы культура пустила корни, предприятие могло принести плоды.

«Литература так же важна, как качество, а качество так же важно, как литература». Это изречение из «Аналектов Конфуция», которое говорит о том, что внешняя эlegantность и внутреннее качество одинаково важны. Эта фраза из «Аналектов Конфуция» говорит о том, что внешний стиль и внутреннее качество одинаково важны, и одно незаменимо для другого. Таким образом, внешняя корпоративная культура отражает и играет определенную роль во внутреннем качестве управления предприятием; а конкретные управленческие достижения отражают успех абстрактной корпоративной культуры. Иными словами, развитие предприятия хорошо тем, что его корпоративная культура здорова и динамична, соответствует объективным законам экономического и социального развития. Если деятельность предприятия не является хорошей, это отражает, что его корпоративная культура должна быть слабой и нездоровой по своей природе.

Культура — это кристаллизация идеологического понимания, это общий менеджмент, но он должен быть простым: у нации есть текстура, страна будет вне мира; у предприятия есть текстура, дело будет процветать и развиваться; у человека есть текстура, его можно назвать джентльменом. В статье о корпоративной культуре компании речь идет в основном о тексте, от идеологической, духовной, сознательной, концептуальной проработки до общего управления. В статье речь идет о создании текста, речь идет о качестве, качестве простоты, качестве. Для конкретной ситуации работы персонала из рассуждений, практики, чтобы объяснить, как усилить управление, и эффективно делать вещи правильно, делать, делать хорошо.

Вместо описания четырех функций менеджмента — планирования, организации, координации и контроля — в этой статье рассказывается о специфических принципах, лежащих в основе совершенствования этих четырех функций менеджмента. Несколько замечаний о проблемах управления компанией.

МУЖЕСТВЕННЫЙ

«Мужественный» означает силу духа и энергичность. Дорогу делают люди, дело делают люди. Иметь смелость пробиваться, смелость создавать, смелость бороться, смелость пробовать, дух новаторства. Мужественно противостоять трудностям и препятствиям, всегда сохранять высокий жизненный тонус, стимулировать дух первопроходчества и предприимчивости. Мы должны установить чувство возможностей, быть смелыми в независимых инновациях, обобщать новый опыт и методы, выдвигать новые теории и взгляды в свете новых ситуаций и проблем, создавать, открывать, продвигать и создавать новые ценности.

В условиях жесткой конкуренции в строительной отрасли для выживания предприятий необходимо сначала освоить рынок и занять его, что зависит от храбрости. Чтобы непобедимым, громоподобным импульсом найти ресурсы, захватить рынок, взять заказы, взять проект, ворваться в стиль управления проектом и заказами, из успешного пути открыть рынок, чтобы предприятие было непобедимым.

Ценить смелость и новаторство не означает делать все в жестокой манере. Стабильность и прорыв дополняют друг друга, не противоречат друг другу, а рождаются друг из друга, делая акцент на прорывах, в то же время уделяйте внимание стабильности, стабильность — это делать вещи в соответствии с объективными законами и объективной реальностью, концепция стабильности, поведение должно быть стабильным и серьезным. «Хотя есть мудрость, не так хорошо, как ехать по тренду; хотя есть мотыга, не так хорошо, как ждать своего

часа». Случайно, наугад, наугад, наугад, наугад, стремясь к качеству и здоровью в стабильности, оседлав импульс и прыгнув в стабильности.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Менсиус сказал, что «мудрый человек находится в должности, способный человек находится в работе», компания организовала подходящие должности для каждого сотрудника в соответствии с этим принципом. Сотрудники должны следовать принципу «жить без усталости и действовать с преданностью», на своей должности следует быть серьезным и ответственным, не халтурить; выполнение указа быть верным, дорожить платформой, любить и посвящать себя делу, так называемая незыблемая ответственность, должное усердие.

Жизнь на земле — это сплошная ответственность. Ответственность — это диалектическое единство прав и обязанностей, поощрений и наказаний, а также ответственности и подотчетности. Компания имеет разумную организацию, четко определяет функции каждой организации и устанавливает в ней различные должности, которые являются должностями, а в должностях прописаны обязанности, и каждая должность имеет свои обязанности, поэтому они называются обязанностями. Те, кто занимает должность, должны беречь и любить платформу и положение, предоставленные компанией, и не должны уставать от них или ослабевать. Мы должны быть верны своей должности и добросовестно выполнять свои обязанности. Часто люди сосредотачиваются на должности и презируют ответственность, это нецелесообразно, иметь работу — значит иметь ответственность, отвечать за обязанности, выполнять обязанности — значит выполнять основные обязательства сотрудников компании и необходимые условия.

Так называемая обязанность — это выполнение работы. Мы составляем пятилетний план, ориентируясь на план текущего года, чтобы организовать работу компании на год, а затем поквартально и ежемесячно декомпозируем его на отделы, по

отделам — на руководителей каждого сотрудника, сотрудники в соответствии с планом выполняют свои обязанности, чтобы четко завершить работу. Упор на управление ответственностью, ответственность как раз и отражает приверженность менеджеров к управлению бизнесом. Менеджеры на всех уровнях предприятия через свои соответствующие должностные обязанности должны прояснить свою приверженность целям предприятия, предприятие также будет на основе ответственности оценивать и оценивать обязательства менеджеров по выполнению результатов.

В процессе управления предприятием четкое распределение обязанностей по отделам и должностям, призванное обеспечить упорядоченное выполнение работы, является не только важной предпосылкой, но и важным элементом стандартизации управления предприятием. Управление обязанностями осуществляется путем разделения внутренних обязанностей, четкого определения обязанностей, назначения ответственного лица, с тем чтобы внутренние обязанности категории дел предприятия были объединены планированием и контролем, и управлением, и эффективно решали проблему нечетких обязанностей, уклонения от ответственности, неэффективности.

В управлении обязанностями необходимо также разрушить барьеры и границы обязанностей, добиться взаимосвязи между островками обязанностей, чтобы каждая должность и отдел выполняли свои обязанности одновременно, но при этом могли оказывать необходимую помощь и поддержку в выполнении обязанностей других должностей и отделов, чтобы «дополнять позицию, не переступать позицию, делать сцену, не разрушать сцену», чтобы выполнить общие цели предприятия. общая цель предприятия.

Благодаря самоотверженной работе персонала реализовать видение «Чжунчэнтоу» как известной личности, марки и продукта и создать магазин с вековой историей. Безответственная работа относится к проблеме моральных качеств, которую

нельзя игнорировать. Безответственная работа — это безответственность перед самим собой, безответственность перед компанией, безответственность перед подразделением по сотрудничеству, извините за должность, извините за зарплату, извините за компанию и извините за самого себя.

Компания должна усилить управление системой должностной ответственности и работать над следующими аспектами. Первое — начать с высшего руководства. Как строгое управление своими собственными, так и строгое управление нижестоящими уровнями, эффективно брать на себя ответственность за работу, которая должна быть такой же, как и резка, такой же, как резка, такой же, как шлифовка, с готовностью играть демонстрационную роль и брать на себя инициативу.

Во-вторых, мы должны поощрять подотчетность на всех уровнях, причем один уровень должен быть подотчетен другому, т.е. подчиненные должны быть подотчетны своим начальникам, а начальники — своим подчиненным. Начальники должны быть строги к своим подчиненным и выполнять их задания в соответствии с планом. В-третьих, мы должны говорить о надзоре, чтобы убедиться, что сотрудники выполняют свою работу и контролируют выполнение заданий. Оценка результатов работы является важным средством контроля и надзора. Система оценки результатов работы должна применяться строго, без фаворитизма, и должна быть открытой и прозрачной. По результатам оценки будет принято решение о реальном доходе сотрудников, а также будет принято решение о том, будут ли сотрудники оценены и повышены в должности. Результаты обратной связи. После проведения аттестации начальник должен серьезно поговорить с подчиненным, чтобы подтвердить его достижения и указать на недостатки. За успешное выполнение задания сотрудников нужно хвалить и одобрять, награждать и повышать зарплату; за плохую работу нужно помогать; за убытки, вызванные неисполнением обязанностей, следует критиковать и воспитывать, или даже применять дисциплинарные меры, чтобы «не было двух ошибок».

ДУХ ЗАКОНА

Закон — это закон, правила и нормы — стандартный кодекс поведения. Установление правил и норм — это правильный путь.

Как говорится, «Добрых дел недостаточно для управления, а закона недостаточно для самоуправления». Управление предприятием подобно управлению страной в том смысле, что необходимо проводить благожелательную политику, а также соблюдать верховенство закона. Мы должны пропагандировать силу морали и подчеркивать ограничения правовой системы. Закон — это регулирование общественных отношений нормами поведения, правила и нормы предприятия — это нормы предприятия, упорядоченная, стабильная работа помещения, это осуществление предприятием хозяйственной деятельности, получение важной гарантии экономической выгоды, но также и предприятие в жесткой конкуренции на рынке, чтобы выиграть внутреннее дело места. Как компания, мы должны соблюдать Закон о компаниях Китайской Народной Республики, обнародованный государством, и осуществлять управление предприятием, а также производственную и эксплуатационную деятельность в соответствии с Законом о компаниях Китайской Народной Республики.

В настоящее время правила и системы управления компанией, рабочие процессы и стандарты были отсортированы и сведены в общей сложности в 43 руководства по управлению отделами. Все, от высшего руководства до младшего персонала, должны бояться правил, уважать их и неукоснительно выполнять. Только те правила, которые соблюдаются и исполняются, обладают жизненной силой. Особенно важна ведущая роль руководителей среднего и высшего звена. Руководители должны быть физически активными и подавать пример, а также внедрять и соблюдать систему сверху донизу. Только тогда, когда лидеры берут на себя инициативу и надлежащим образом справляются с ситуацией, система и процесс могут достичь хороших результатов.

Правила — это нижняя планка, вопрос принципа, которого необходимо придерживаться. Антитезой принципа является гибкость, и основной упор на принцип делают низовые сотрудники и менеджеры среднего звена. В последние годы были случаи, когда менеджеры среднего звена не следовали правилам и нормам, а также процессам, что приводило к крупным убыткам компании, урок чрезвычайно глубокий. Гибкость связана с властью, а гибкостью в основном обладают руководители высшего звена, которые должны правильно применять власть, чтобы проблемы решались надлежащим образом.

По мере того, как компания растет от малой к большой, ей следует постепенно делать упор на формальное, жесткое и строгое управление, чтобы избежать серьезных ошибок в производстве и работе. Но в то же время необходимо играть и на гибкости в управлении частными предприятиями, нельзя использовать бюрократию, чтобы связать руки, то есть мы часто говорим, что принцип и гибкость. Это не выучено из книг, это не знания, это управление обучением, обучение обобщается из практики. Наши менеджеры высшего и среднего звена должны стремиться развивать свои таланты, повышать свой уровень, правильно рассматривать диалектические отношения между принципом и гибкостью и выработать свой собственный способ управления.

При конкретном внедрении норм и правил предприятия необходимо создание специальных функциональных отделов для реализации права контроля и надзора за внедрением эффективной системы поощрений и наказаний.

ТРУДОЛЮБИЕ И БЕРЕЖЛИВОСТЬ — СЕМЕЙНОЕ БОГАТСТВО

Простота и бережливость, простота и отсутствие украшений. Бережливость — это тоже про, тоже обязывающее. Сдерживайте себя, сдерживайте предприятие.

Предприятиям необходимо быть экономными во всем, что они делают. Прежде всего, учреждения и персонал от про-

стого. В соответствии с состоянием производства и работы компании, масштабами и размерами бизнеса, разумно создать соответствующие учреждения. Организационная структура должна быть разумной, чтобы обеспечить свободный ход всей машины. Рационализация персонала, строгое внедрение системы должностной ответственности, в соответствии с размером компании, проектом по созданию должностей, фиксированных должностей, фиксированных обязанностей и персонала, не занимайтесь ложным редактированием. «Бережливость» — быть экономным. «Путь к управлению страной, богатые люди как начало; богатые люди, которые должны быть, это бережливость», «рождение многих, с немногими» «посмотрите на прежнего мудреца страны и дома, в провал тяжелого труда и бережливости роскошью», тяжелый труд, Прекрасная традиция трудолюбия, усердия и бережливости никогда не должна быть утрачена. Принцип «упорный труд и бережливость процветают нацию» не устарел с изменениями времени.

Быть бережливым — значит экономить деньги, а первый пункт экономии денег — это экономия времени. Время — это самый ценный ресурс и богатство, и первое, что нужно учитывать при выполнении любого дела, — это стоимость времени, сколько времени нужно потратить и сколько времени можно сэкономить. Собрания следует проводить как можно реже, следует проводить короткие собрания, следует определить тему собрания, следует рассмотреть проблемы, следует определить участников, следует решить проблемы практически, и выступления должны быть краткими.

Бережливость — это сокращение всех ненужных расходов, уменьшение всех затрат, которые можно сократить. Прежде всего, следует сократить расходы на эксплуатацию и управление, т.е. расходы на управление, финансовые расходы и расходы на продажи. Стоимость человеческих ресурсов занимает первое место в расходах на управление, включая стоимость приобретения, стоимость развития, стоимость использования,

стоимость страхования, стоимость увольнения. Необходимо вводить людей в соответствии с фиксированной численностью и фиксированным штатом и избегать произвола при найме людей. Сократите все виды управленческих расходов, включая расходы на командировки, офисные расходы, коммунальные расходы и т.д. Необходимо также экономить сырье, машины, воду, электричество и газ, а также различные расходные материалы из сферы производства и управления проектами.

ЛАДИТЬ ДРУГ С ДРУГОМ

Стремитесь к миру с доброжелательностью и живите в гармонии.

Менсиус сказал: «Время не так хорошо, как место, а место не так хорошо, как гармония». Слово «гармония» означает «координация, согласованность, интеграция и умиротворение». Слово «гармония» представляет собой широту и в то же время терпимость, уважение, принятие, без извращения сердца.

«Гармония» может регулировать отношения между человеком и природой, согласовывать их друг с другом и порождать гармонию. Она корректирует социальную структуру, гармонизирует конфликты на всех уровнях, регулирует внутреннюю мотивацию людей и повышает моральное воспитание группы, поэтому «гармония порождает богатство» и «все процветает, когда в семье царит гармония».

«Гармония» — это не «гармония», которая не различает добро и зло. Как гласит старая поговорка: «Джентльмен находится в гармонии, но не в согласии; злодей находится в согласии, но не в согласии». «Гармония и различие» означает, что взаимное уважение выражается не только в близких отношениях друг с другом, но, что более важно, в уважении и предоставлении друг другу возможности высказывать различные мнения. Только так будет обеспечена свобода мысли, развитие предприятий и прогресс общества.

«Гармоничное» приведет к потере межличностных отношений, безответственности в работе, не смея предполагать,

что руководству предприятия нужно больше разных голосов и мнений. Часто организовывать беседы с персоналом, особенно с низовыми сотрудниками, прислушиваться к их голосам, предоставлять им больше возможностей для выражения своих мнений и предложений, в этих мнениях и предложениях искать точки соприкосновения, учитывать различия и стремиться к общему развитию предприятия. Говорить «и», значит усиливать корпоративную сплоченность, центроостремительную силу, искать точки соприкосновения между людьми, возникает чувство командной работы, чтобы сформировать синергию, у предприятия появился потенциал для развития. Продолжать формировать в компании гармоничную атмосферу и гармоничное окружение.

Во-первых, следует поговорить о доброжелательности и вере. «Доброжелательный человек любит других, а тех, кто любит других, люди всегда будут любить», руководство персонала к доброжелательности, персонал руководства к уважению.

Вторая — о смирении. «Смирение, Хенг, путь небес — нисходящий и яркий, путь земли — смиренный и восходящий». Благородство основано на неполноценности, а превосходство — на ущербности; смирение может завоевать уважение и поддержку окружающих.

В-третьих, речь идет об этикете. «Этикет — это сущность человечества», «Использование этикета и гармония драгоценны» и «Если человек владеет этикетом, он находится в мире; если он не владеет этикетом, он в опасности». Вежливый человек смиряет себя и оказывает честь другим. Если Вы не научитесь этикету, Вы не сможете устоять на ногах». Этикет — это своего рода поведенческая норма, позволяющая дисциплинировать себя и уважать других. Вежливая речь и вежливое поведение, а также вежливое отношение к другим во всем, что мы делаем, являются предпосылками «гармонии».

Четвертый — о состоянии ума. «Радость, гнев, печаль и счастье развязаны, так называемые в; волосы и находятся в се-

редине раздела, так называемые и; в также, большая мировая база также; и также, мировой путь также. К нейтральному, положению неба, все питается». Все люди имеют семь эмоций и шесть желаний, и легко причесываются, главное в «причесывании» время, чтобы взять «в середине раздела», чтобы волосы и разумно, чтобы достичь настоящего «и».

В-пятых, обслуживание. Хорошее обслуживание — необходимое условие для внутреннего и внешнего, чтобы установить сознание служения другим, отдел должен иметь сознание служения другим отделам, клиентам, проектным отделам и филиалам. Осознание направляет действия и реализуется в каждом аспекте работы. Индивидуумы служат только для того, чтобы служить другим, чтобы другие были удовлетворены, удовлетворены с неизбежностью «и».

«И» может быть единым, единство может быть одним и тем же сердцем, одно и то же сердце может быть одним и тем же путем, одним и тем же путем можно идти вместе. Только имея одно и то же сердце, одно и то же направление, одну и ту же цель, одни и те же действия, один и тот же порядок, компания может быстро развиваться. «Гармония» — важное условие развития, и в этом заключается сила морального культивирования в менеджменте.

ГИБКИЙ

Через силу и изменение, через, достичь также. «Через» нам нужно пройти через следующие пять звеньев.

Во-первых, культурная идентичность. Благодаря внедрению, изучению, обмену, обобщению и оптимизации корпоративной культуры все сотрудники компании объединяются вместе, формируется общая и передовая ценность, так что сотрудники становятся единомышленниками, что является предпосылкой и основой для управления «взаимопониманием».

Второе — это беспрепятственное движение капитала. Деятельность предприятий зависит от трех основных капита-

лов, а именно: денежного, производственного и товарного, которые сосуществуют в пространстве, сменяют друг друга во времени и создают добавленную стоимость в круговороте капитала. Производство и функционирование предприятия лежит в сфере «кругооборота», ядром которого является кругооборот трех основных капиталов и плавность цикла. Так называемое управление предприятием заключается, в конечном счете, в обеспечении плавности цикла движения капитала, и как только возникнет затор, препятствующий циркуляции капитала, предприятие окажется под угрозой преждевременной смерти.

В-третьих, бесперебойное поступление правительственных распоряжений. Необходимым условием эффективности приказа является его бесперебойная передача. На основе единства цели, следуя единому «языку управления» компании, все отделы должны добиваться единства порядка, действий, повиновения приказам и командам высшего руководства, чтобы усилить эффективность и результативность выполнения, устранить различные горные вершины, приказы, не являющиеся гладким хаосом. Лидеры распоряжения подчиненных, будь то устные или письменные, не должны выполнять медленно. Лидеры запрещают выполнение решительно останавливаться, действительно имеющиеся приказы должны выполняться, запрещенные должны прекращаться.

В-четвертых, производственная и коммерческая деятельность осуществляется бесперебойно. Начиная с этапа отслеживания ведущей информации о проекте и заканчивая окончательной оплатой проекта — это целый жизненный цикл управления. В этом цикле всегда вокруг контракта и «спроса» клиента осуществляется ряд систематических, интегрированных управленческих действий, а центром этих действий являются сквозные процессы и системы. Рабочий процесс должен быть отлаженным, работа производства и эксплуатации — это шахматная партия, кольцо, кольцо, тесно связанное между собой, работа каждого в определенном звене, чтобы в своем

собственном звене не выпасть из цепи, чтобы обеспечить бесперебойность.

В то же время для обеспечения бесперебойного руководства особое внимание уделяется субординации. Под руководством единых годовых целей и планов компании каждый отдел реализует цели и планы компании в соответствии со своими должностными обязанностями. Благодаря организации ресурсов, цели и планы отделов реализуются. В процессе реализации необходимо, чтобы все отделы работали вместе, а руководители объединяли свои мысли, собирали сердца людей и научно управляли ими. На этой основе, благодаря совершенствованию и инновациям, организация станет более эффективной, а цели будут достигаться легче.

В-пятых, межличностные отношения должны быть равными. Установить чувство сервиса, обеспечить качественное обслуживание. О любых проблемах следует сообщать, координировать и своевременно решать их. В соответствии с правилами и нормами, процессом ведения дел, обращайтесь внимание на разумное и эмоциональное, чтобы быть понятным для клиента, чтобы рассуждать, чтобы сказать причину, одно и то же предложение в разном тоне голоса, чтобы передать чувства человека, будет сильно отличаться. Как говорится, «Хорошее слово согревает за три зимы, а плохое — холодит за шесть месяцев». Если Вы будете думать о вещах с точки зрения другого человека, Ваши слова будут звучать лучше. При общении мы должны быть скромными и вежливыми, даже если мы не можем добиться результата, мы все равно можем сделать так, чтобы сердца людей были счастливы и убеждены. На внешнем уровне мы должны поддерживать хорошие отношения с клиентами, проектными отделами и филиалами, а также эффективно общаться.

Координация — это «сквозные» пути и средства, встречающиеся в организационной координации, может быть и вне организационной координацией, коллеги, межведомственная инициатива для общения, чтобы отделы шли в ногу. Если гово-

рить об управлении предприятием, то бумаги превращаются в тома, книги могут стать горой, в конечном счете, это решение «сквозного» слова.

Предприятиям «сто лет», чтобы сделать дерево предприятия сильным и вечнозеленым, от сегодняшней победы к завтрашней славе, до тех пор, пока мы работаем вместе, и продолжаем исследовать успех пути управления бизнесом предприятия, мы будем на этой дороге все делать гладко и беспрепятственно, и неизбежно сможем двигаться к концу победы в зал «сто-летнего магазина», столетний магазин» зал славы.

3 ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ СОЗДАНИЯ СТОЛЕТНЕГО МАГАЗИНА

История прогресса человеческой цивилизации — это история борьбы людей; столетняя история развития предприятия — это история борьбы предпринимателей. С момента своего основания в 2004 году компания Чжунчэнтоу прошла сквозь ветер и дождь, пережила уже восемнадцать весен и осеней, и к настоящему времени превратилась из маленького микропредприятия без репутации в современное крупное предприятие-группировку. По данным Сычуаньского финансово-экономического управления в 2021 году компания заняла 28-е место в списке 100 лучших частных предприятий провинции Сычуань, став лидером в отрасли. Однако люди “Чжунчэнтоу” (中诚投) всегда принимают за цель борьбы устойчивое развитие предприятия и создание «столетнего магазина», что является мечтой предприятия, которая преследует людей “Чжунчэнтоу” (中诚投).

Во все времена и во всех местах построить «столетнее предприятие» — это мечта, к которой стремится каждый предприниматель, но это также и трудная проблема, стоящая перед каждым предприятием. К 1982 году две трети компаний, входивших в список Fortune Global 500 в 1970 году, уже исчезли. Средняя продолжительность жизни различных типов предприятий неодинакова: 40–50 лет для Global 500, 11–12 лет для транснациональных корпораций, 7–8 лет для китайских конгломератов и 3–4 года для китайских малых и средних предприятий (МСП) и частных предприятий. С середины-кон-

ца 1980-х — 1990-х гг. большое количество предприятий в Китае, представленных компаниями «Haier», «Lenovo», «Hisense» и «Changhong», последовательно выдвигали лозунг «100-летний магазин» и «компания-долгожитель», а компания «Huawei» в Шэньчжэне — лозунг «За гранью «смерти»», который означает, что «средняя продолжительность жизни 500 крупнейших компаний мира составляет 40–50 лет. Клич «За пределами «долины смерти»», формирование волны китайских предприятий «100-летней лихорадки феномена». Как же сделать так, чтобы предприятие жило долго? Практика доказала, что корпоративная культура является основой выживания и развития предприятий. Во всем мире «столетние» предприятия, все они обладают превосходной культурой, они придерживаются основной концепции предприятия, отказываются делать вопреки основной концепции предприятия все, что угодно. Это упорство и настойчивость, которые можно описать как «кусая зеленую гору, не отпускает, пусть дует восточный и западный, северный и южный ветер». IBM за полвека быстрого роста, главное — всегда придерживаться трех убеждений: первое — уважать личные убеждения сотрудников; второе — уважать убеждения клиентов; третье — иметь идеалы, с идеалами воплощать убеждения в жизнь, выполняя задачу. Твердо придерживаясь этих трех культурных убеждений, компания достигла значительного роста и стала одним из десяти ведущих брендов в мире. С тех пор как Томас Алва Эдисон основал компанию General Electric, GE всегда пропагандировала три традиции, т.е. приверженность целостности, нацеленность на результат и стремление к переменам, и эта культура в конечном итоге способствовала чудесному быстрому развитию GE.

Корпоративная культура — это продукт постоянного просмотра и постепенного осаждения в процессе роста, осознаваемый сотрудниками предприятия и влияющий на предприятие во всех аспектах в любое время, тем самым определяя выживание и развитие предприятия. Поэтому для предприятий, особенно крупных, особенно крупных предприятий, соз-

дающих «столетние цеха», корпоративная культура является ключевым фактором, определяющим жизнь предприятия. Рынок жесток, и за прошедшие годы ряд строительных компаний закрылись и реорганизовались, включая некоторые крупные предприятия и даже крупные центральные предприятия. Это, конечно, связано с плохим управлением, предотвращением и контролем рисков, слабой осведомленностью о причинах, но несомненно, что корпоративная культура должна быть вне этой проблемы. Как только корпоративная культура рухнет, закрытие предприятия станет лишь вопросом времени. Давайте рассмотрим развитие корпоративной культуры “Чжунчэнтоу” (中诚投) вместе с предприятием.

В 2004 году **Го Дайцзюнь**, Председатель Совета Директоров, стал законодателем моды времени, разбил «железную рисовую миску» и решил заняться бизнесом, создав Китайско-Британскую Международную Строительную Компанию (предшественницу “Чжунчэнтоу”). Он начал руководить небольшой командой, занимавшейся в основном субподрядными проектами небольшого объема. С самого первого проекта мы настаивали на том, чтобы делать все по-простому, и превратили все проекты, которыми занимались, в высококачественные работы, получившие высокое признание заказчиков, что позволило получить больше заказов и заложить основу для развития и роста предприятия. В процессе развития предприятия CIV всегда придерживается концепции добросовестного выполнения высококачественных проектов и постепенно сформировал зародыш корпоративной культуры «добросовестность — завоевание мира, мастерство — блеск», которая помогает предприятию двигаться вперед в высококонкурентной строительной отрасли.

Люди “Чжунчэнтоу” (中诚投), следуя своей собственной вере в концепцию корпоративной культуры, твердо вышли на ровную дорогу, и в настоящее время превратились в крупномасштабную современную предпринимательскую группу, уставной капитал которой составляет 10,6 млрд. юаней, имеет строитель-

ные, коммунальные инженерные, механические и электротехнические, водоохранные и гидроэнергетические, фундаментные и базовые инженерные, отделочные работы, пожарные сооружения и т.д. десятки видов инженерных строительных мощностей, годовая строительная мощность составляет более 60 млрд. юаней. Предприятие имеет десятки видов проектов, таких как жилищное строительство, коммунальное строительство, электромеханическое проектирование, проектирование водохранилищ и гидроэлектростанций, проектирование фундаментов и оснований, отделочные и декоративные работы, проектирование противопожарных сооружений, проектирование стальных конструкций, антикоррозионное и гидроизоляция проектное проектирование, проектирование садоводства и озеленения, а его годовая строительная мощность достигает более 60 млрд. юаней. Культура предприятия совершенствуется с каждым днем, и оно сформировало свою собственную уникальную культуру предприятия, которая стала опорой для предприятия, чтобы адаптироваться к развитию времени и реализовать видение построения столетнего предприятия.

«Основу корпоративной культуры Чжунчэнтоу можно кратко сформулировать так: «Знание вещей, искренность и честность, самосовершенствование» (так называемая «культура из 12 слов»). Ее содержание включает: 1. корпоративную миссию: создавать лучший дом и способствовать социальному прогрессу; 2. основные ценности: вносить вклад в развитие общества, реализовывать ценности для сотрудников, создавать ценности для клиентов и повышать ценности для компании; 3. корпоративное видение: создать надежное столетнее строительное предприятие. Корпоративная культура “Чжунчэнтоу” (中诚投) воплощает в себе три духа предприятия: дух целостности (как личности), дух мастерства (работы) и дух трудолюбия (отношения к работе). Эти три духа являются «душой» предприятия, а также «корнем» предприятия.

Китай — древняя страна честности, предки издавна учили, что «люди не стоят без веры», «слова должны быть верными,

действия должны быть плодотворными», а также говорили, что «у людей нет веры, я не знаю, что может быть», — все это необходимо для создания концепции личной честности. Все это — требования для установления концепции личной целостности. Среди трех условий «доверие, знание и смелость», которые являются мерилем для социальной оценки человека, «доверие» стоит на первом месте, что показывает важность «установления доверия». Это говорит о важности «установления доверия». Предприятия, участвующие в рыночной конкуренции, после многочисленных неудач сосредоточились на «доверии». Завоевать рынок с помощью доверия — вот вывод, к которому пришли все успешные предприятия. Честность стала самым большим козырем для предприятий при участии в рынке, адаптации к рынку и завоевании рынка. Люди не могут стоять без доверия, а предприятия не могут выжить без доверия; честность и надежность — это путь к победе. «Купцы Цзинь» — это торговый и культурный бренд с историей в несколько сотен лет и богатым культурным наследием. Успех «Цзиньских купцов» заключается не только в их сильном капитале, строгом управлении и совершенных правилах, но и в доверительных и честных отношениях, которые они установили со своими клиентами и партнерами. Благодаря своей репутации честных людей во всей стране и даже в мире, они смогли по-настоящему добиться «процветания бизнеса за четыре моря».

Говорят, что последние 10 лет были эпохой бизнесменов, а следующие 10 лет будут эпохой ремесленников. Основной проблемой для предприятий в будущем будет уже не стремление к расширению бизнеса, а превращение в «ремесленников», стремящихся к предельному совершенству своих продуктов и услуг. Поэтому, только найдя путь и метод реализации мастерства, соответствующий отрасли и самому предприятию, можно повысить качество поставок предприятия и обеспечить устойчивость его бизнеса. Германия — страна с наиболее развитым духом ремесленничества, многие из ее предприя-

тий имеют столетнюю историю и производят определенную продукцию в течение длительного времени, а многие из их работников выполняют один вид работы на протяжении многих поколений, передавая свое ремесло из поколения в поколение, и им нравится постоянно вырезать свои собственные изделия и совершенствовать свое мастерство, наслаждаясь процессом возгонки продукции в своих руках. Поэтому немецкие машины, химикаты, электроприборы и оптика входят в число ведущих мировых товаров, а кухонная утварь и спортивные товары — в число самых качественных товаров в мире, которые «могут прослужить 100 лет», а «Сделано в Германии» стало синонимом качества и надежности. Дух мастерства можно также увидеть в швейцарских часовщиках. Швейцарские часовщики тщательно полируют и вырезают каждую деталь, каждый процесс и каждые часы, и их отношение к производству продукции с заботой — это мышление и концепция мастерства. В глазах мастеров нет ничего другого, кроме превосходства в качестве, тщательности в производстве и усердного стремления к совершенству. Именно благодаря такому сосредоточенному и самоотверженному мастерству швейцарские часы стали столь известны и так хорошо продаются во всем мире.

По-настоящему хорошее предприятие завоевывается упорным трудом и борьбой. Как сказал Коносукэ Мацусита: «Только когда Вы много работаете, Вы можете почувствовать вкус победы». Не бывает «пирога с неба», и успех не приходит легко. Если Вы хотите почувствовать вкус победы, Вы должны упорно трудиться и стремиться, и только если Вы упорно трудитесь, у Вас есть капитал для победы и жизни. Кадзуо Инамори всю жизнь придерживался трех убеждений: «Заниматься самосовершенствованием; прилагать усилия не меньше, чем другие; быть самим собой в своей работе, а своей работой — самим собой», и последовательно вывел «Kyocera» и «Second Telecom» в число 500 крупнейших компаний мира. В возрасте 78 лет он уже уходил в подполье, но снова вернулся на гору, и перед лицом опасности был назначен генеральным директором Japan

Airlines, и чуть более чем за год Japan Airlines прошла путь от убытков более чем в 180 млрд. иен до прибыли в 188,4 млрд. иен и вернулась в число 500 крупнейших компаний мира. Хотя сотрудники «Microsoft» работают очень усердно, они не так трудолюбивы, как их босс Билл Гейтс. В Гарвардской школе бизнеса есть поговорка: «Билл Гейтс, похоже, живет в офисе». Вы получаете то, что вкладываете, и Вы получаете то, за что платите. Вот почему Билл Гейтс, основатель компании «Microsoft», возглавлял список «Forbes» 13 лет подряд.

Построение корпоративной культуры — это достижение практических целей, попытка интегрировать корпоративную культуру в производственную и операционную деятельность предприятия, лучше для производственных и операционных служб. Как же построить хорошую корпоративную культуру? По крайней мере, хорошо поработать в четырех областях: стратегическое планирование, организационная культура, формирование команды талантов и культура бренда.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И СТРОИТЕЛЬСТВО

Стратегия — это общее планирование целей развития предприятия, путей и средств их достижения путем адаптации к будущим изменениям окружающей среды для достижения долгосрочного развития на основе полного понимания рыночной среды и анализа собственных условий. Короче говоря, стратегия предприятия — это направление развития предприятия, цель его деятельности, а также меры противодействия и фокусировки предприятия на конкуренции.» Чжунчэнтоу» внимательно следит за темпами национального развития и составила пятилетний план развития компании, уделяя особое внимание региональному расположению и позиционированию продукции для составления подробного плана. Что касается региональной структуры, то Компания последовательно создавала региональные компании в Ляонине, Цзилине, Тяньцзине, Хубэе, Гуандуне, Чжэцзяне, Синьцзяне

и т.д. В настоящее время в этих регионах еще есть куда улучшить масштабы и качество работы. В течение следующих пяти лет Компания будет оптимизировать и интегрировать региональные компании с целью повышения эффективности и синергии. Компания мобилизует лучший персонал, чтобы сосредоточиться на освоении рынков дельты реки Янцзы, Большого залива и зоны свободной торговли Хайнань, и будет стремиться к тому, чтобы к концу 14-й пятилетки оборот на внешних рынках составлял более 60% от общего оборота Группы. Что касается позиционирования продукции, то мы обеспечим дальнейший рост наших традиционных видов бизнеса (жилищное строительство и коммунальные услуги). Мы будем повышать квалификацию предприятий, повысим квалификацию проектов по строительству автомобильных дорог и водохранилищ и гидроэнергетике до I класса, приложим усилия в этих двух сегментах бизнеса, и к концу «14-й пятилетки» оборот проектов по строительству автомобильных дорог и водохранилищ и гидроэнергетике будет составлять более 10% от общей стоимости продукции. В то же время мы будем предпринимать исследовательские попытки в области городского железнодорожного транспорта и других областях.

ФОРМИРОВАНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ

Институциональная культура — это культура предприятий для достижения собственных целей, накладывающая определенные ограничения на поведение сотрудников, включающая систему лидерства, организационную структуру и систему управления в трех аспектах. Система лидерства на предприятии — это неизбежный результат развития производства, но также и основное содержание системной культуры предприятия. Организационная структура предприятия является носителем культуры предприятия, включая формальную организационную структуру и неформальную организационную структуру. Система управления предприятием — это

сформулированное управление производством и операциями предприятия, играющее нормативную роль в обеспечении положений или регламентов. Три вышеперечисленных элемента составляют институциональную культуру предприятия. Система лидерства — это институционализированный форма лидерских полномочий, институтов лидерства, отношений лидерства и лидерской деятельности в организационной системе. Любая лидерская деятельность в организационной системе — это не личная случайная, бессистемная деятельность, а своего рода нормативная, институционализированный или безличная деятельность, следующая четкой управленческой иерархии, иерархическим последовательностям, цепочкам команд, каналам коммуникации и т.д. Существуют различные формы структуры управления, “Чжунчэнтоу”(中诚投) является строительным предприятием, на котором реализуются штабные органы и проектный отдел двухуровневого управления, поэтому руководство предприятия должно принять современный стиль управления, то есть матричный режим управления. Обязанности по управлению пятью функциональными системами (инженерная система, технологическая система, бизнес-система, рыночная система, финансовая система) на пересечении компании подвержены явлению перетягивания каната, что сказывается на эффективности работы, поэтому следует сосредоточиться на укреплении горизонтальных связей между собой и, насколько это возможно, уточнить обязанности каждой стороны и работу другой стороны, чтобы повысить общую эффективность работы.

Организационная структура относится к внутренним компонентам предприятия и их взаимоотношениям, которые планируются и устанавливаются для эффективного достижения целей предприятия. Создание научной и разумной организационной структуры гарантирует здоровое функционирование предприятия.» В настоящее время организационная структура “Чжунчэнтоу” (中诚投) представляет собой плоский тип (для проектов) и линейный тип (для филиалов),

действующие параллельно. Провинциальные проекты напрямую контролируются группой, т.е. плоское управление, такое управление очень эффективно, оно позволяет не только эффективно управлять, но и более полно контролировать основную ситуацию проекта, строго избегать проектных рисков, гарантировать, что график проекта, качество, безопасность и стоимость не собьются. Недостатком является то, что нагрузка на орган управления велика, масштаб проекта, превышающий определенную величину, кажется непосильным. Поэтому при дальнейшем расширении масштабов предприятия управление дочерними компаниями будет усилено, чтобы сформировать трехуровневый режим управления: группа управляет дочерними компаниями, а дочерние компании управляют проектами, чтобы сделать управление предприятием более научным. Проекты за пределами провинции передаются под непосредственное управление филиала, и в настоящее время работа идет относительно гладко. В последние годы внешний рынок продолжает расширяться, и филиалы растут быстро, как побеги бамбука, поэтому, чтобы избежать внутренней конкуренции, необходимо вовремя проводить оптимизацию и корректировку, чтобы обеспечить здоровое и благотворное развитие филиалов.

Система управления предприятием — это множество правил или предписаний, содержащих обязательные обязательства и гарантирующих определенные права, сформулированные предприятием в производственной и управленческой практике с целью максимизации выгоды, включая систему персонала, систему управления производством, систему демократического управления и другие правила, и предписания предприятия. В настоящее время система управления предприятием пересмотрена по каждой системе, и следующим шагом является продвижение и обучение правилам и нормам, чтобы они могли быть внедрены на местах. В процессе внедрения будет осуществляться динамическое управление, постоянно будут обнаруживаться проблемы, постоянно будут

вноситься изменения и улучшения, чтобы обеспечить бесперебойную работу предприятия с наиболее научной системой управления.

ФОРМИРОВАНИЕ ТАЛАНТОВ

Древние и современные, как бы велика ни была страна, как бы мал ни был бизнес, пока Вы хотите стремиться к развитию, стремитесь быть сильными, все не обращают внимания на талант, обращают внимание на внедрение таланта и обучение. Король Вэнь посетил Инь Вэйшуй, Цзян Цзыя Синь Чжоу на протяжении более 800 лет; Лю Бэй, Чжугэ Лян Синь Хань в Шу; Инь Дренаж Лян поклоняется фазе Шан Ян, подъем Великой империи Цинь с этого момента. «После Второй мировой войны большое количество талантов хлынуло в США, и США смогли быстро развиваться и стать мировым финансовым центром, а также центром науки, техники, культуры и образования. Это справедливо как для стран, так и для предприятий, и конкуренция между предприятиями в будущем — это, в конечном счете, конкуренция за таланты. Конкуренция между предприятиями в будущем — это, в конечном счете, конкуренция талантов. Тот, кто получает таланты, получает мир, а тот, кто получает таланты, получает развитие. Компания Чжунчэнтоу стремится построить столетнее предприятие и должна проделать хорошую работу по формированию команды талантов. Во-первых, чтобы усилить внедрение талантов, мы должны взять за основу привлечение, раскрытие и роль талантов, а также сформировать среду и атмосферу уважения к знаниям и талантам. Мы должны привлекать все виды талантов через многоканальные и многоуровневые каналы, особенно внедрять высокоуровневые, высококвалифицированные и высококачественные сложные таланты. В то же время, мы должны хорошо поработать над набором персонала в университетские городки, особенно увеличить долю выпускников 985/211, и отобрать на предприятие ряд хороших ученых с отличным характером и об-

разованием, чтобы создать достаточный резерв талантов для развития предприятия. Во-вторых, мы усилим подготовку талантов, сосредоточимся на выращивании и развитии высококачественных талантов в области управления проектами и различных видов профессиональных и технических талантов, и в то же время мы создадим надежный механизм подготовки талантов и будем настаивать на том, чтобы подготовка талантов заняла стратегическое место в приоритетном развитии предприятия, чтобы обеспечить устойчивое и здоровое развитие предприятия. В-третьих, усилить построение эшелона талантов. При использовании талантов следует обращать внимание на возрастную структуру талантов, структуру профессиональных навыков с тем, чтобы у руководства предприятия был преемник. Структура талантов предприятия должна быть молодежной, а структура профессиональных навыков должна соответствовать типу управления, навыков, развития, чтобы сделать предприятие непобедимым.

ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ БРЕНДА

Китай гордится своими брендами, а мир гордится своими брендами. Бренд означает высокое качество, высокую репутацию, высокую эффективность и низкую стоимость, за которыми стоит успешное предприятие, всегда непобедимое в рыночной конкуренции. Эффект бренда успешных предприятий огромен. «Apple», «Samsung» и «Huawei» сделали свои продукты популярными во всем мире благодаря своим брендам. Сильные торговые марки компаний «Boeing» и «Airbus» сделали невозможной конкуренцию с ними для других производителей самолетов. Компания “Чжунчэнтоу” (中诚投) уже имеет определенное влияние в провинции Сычуань и определенную степень популярности в Китае, а также сделала первый шаг к выходу на мировой рынок. Однако мы должны сохранять ясный ум, не успокаиваться, мы должны нагнаться и работать на земле, чтобы обеспечить в проекте

по созданию конструкций уровень качества более 90%, по крайней мере, в половине проектов по созданию провинциальных и муниципальных инженеров качества, условия позволяют, но и создать золотую статую Любань. Все филиалы и проектные отделы должны активно содействовать развитию местных провинциальных и муниципальных совещаний по наблюдению за качеством на объектах, а также совещаний по наблюдению за безопасностью строительства и производством, чтобы повысить узнаваемость предприятия в местном регионе. На протяжении многих лет компания принимала активное участие в мероприятиях по социальной защите, начиная от пожертвования средств в школы для помощи бедным ученикам, помощи бедным в борьбе с бедностью, помощи людям в районах бедствий в восстановлении их домов, пожертвования средств на борьбу с эпидемиями и т.д., что демонстрирует дух ответственности предприятия и выполняет социальную ответственность предприятия, и оказывает очень хорошее влияние на общество, а предприятие завоевало хорошую репутацию и уважение, и уверенно шагает вперед, а дорога предприятия становится все шире и устойчивее.

Ван Говэй, ученый конца династии Цин, рассказывал об опыте обучения в «Словах на Земле», и он считал, что те, кто достиг великих деяний и великого знания в прошлом и настоящем, должны были пройти через три царства: «Прошлой ночью западный ветер увядал на голубых деревьях, и я был один на высоком здании, глядя на конец света» — это первое царство; «Одежда постепенно становится все шире и шире, но я не жалею об этом, и я так поглощен ею, что истощен.» — это второе царство; «ищу его на тысячу градусов, вдруг оглядываюсь — человек находится в конце света» — это третье царство. Это третье состояние. Это верно для обучения, и это также верно для управления предприятием. От неуверенности, беспокойства и беспомощности первых создателей до стойкости, уверенности и упорного труда последующих

поколений, компания, наконец, достигла устойчивого развития на протяжении сотен лет! Сила культуры предприятия определяет качество развития предприятия, и все успешные предприятия имеют сильную культуру предприятия. Формирование культуры предприятия — это грандиозный систематический проект, который можно рассматривать как чудодейственный эффект только после кропотливых усилий и непрерывной формовки. После ста лет превратностей направление деятельности и стратегия развития предприятия могут сильно измениться, но ценности и дух предприятия всегда будут ярко сиять.

4 ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ — ГЛАВА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

ПОНЯТИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Под управлением человеческими ресурсами понимается рациональное распределение человеческих ресурсов в плановом порядке в соответствии с требованиями стратегии развития предприятия. С помощью ряда процессов, таких как набор, обучение, использование, оценка, мотивация и забота о сотрудниках предприятия, отдел управления человеческими ресурсами может мобилизовать мотивацию сотрудников, полностью реализовать их потенциал, создать ценность для предприятия и принести ему пользу. В этом процессе отдел управления персоналом применяет научные методы, чтобы координировать отношения между людьми и вещами, решать конфликты между людьми, в полной мере проявлять субъективную инициативу людей и наилучшим образом использовать таланты людей, подобрать нужного человека для нужной работы и получить нужный персонал для достижения организационных целей.

Управление человеческими ресурсами обычно делится на шесть модулей, а именно: планирование человеческих ресурсов, подбор и расстановка кадров, обучение и развитие, управление эффективностью работы, управление компенсациями и льготами, а также управление отношениями с сотрудниками. Только полностью поняв основную идею шести модулей управления человеческими ресурсами, мы сможем постичь

суть управления сотрудниками и управления человеческими ресурсами. В настоящее время традиционное управление человеческими ресурсами все еще занимает доминирующее положение на многих строительных предприятиях Китая, количество, структура и потенциал талантов не могут эффективно поддерживать стратегические потребности, существуют такие проблемы, как непродуманная система, несовершенный механизм, не сформирована научная система оценки персонала и механизм стимулирования, что легко может привести к низкой мотивации персонала, отсутствию жизненной силы, а также к потере талантов. Учитывая текущую ситуацию в области управления человеческими ресурсами, в этой статье мы начнем с шести модулей управления человеческими ресурсами и поделимся с Вами тем, как корпоративная культура «Чжунчэнтоу» (далее — Компания) влияет на конкретную работу по управлению человеческими ресурсами и направляет ее.

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ И УПРАВЛЕНИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Культура предприятия — это органическое сочетание культуры для целей управления и теории управления с культурой в качестве носителя, которая является душой предприятия. Она также является источником силы развития предприятия и концептуальной основой инноваций предприятия, а также внутренними ограничениями поведенческих норм персонала.

Управление человеческими ресурсами — это управление, ориентированное на людей, важный компонент формирования культуры предприятия, в котором особое внимание уделяется методологии и институциональным мерам. Корпоративная культура и управление человеческими ресурсами — это не две отдельные сущности; они способствуют друг другу и постоянно интегрируются в общую стратегию развития предприятия. Только объединив корпоративную культуру и управление человеческими ресурсами, можно отразить

основные ценности предприятия через конкретные модели поведения руководства, а также укоренить культурные концепции, сыграть определенную роль на предприятии и сформировать корпоративную культуру, которая будет широко принята как внутри компании, так и за ее пределами. Отдел управления персоналом будет рекламировать компанию по различным каналам среди клиентов, партнеров и общества, тем самым еще больше формируя внешний имидж компании, повышая узнаваемость бренда компании и способствуя развитию управления персоналом в обратном направлении, и в конечном итоге реализуя беспроигрышную ситуацию.

КУЛЬТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ В РАБОТЕ ПО УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ПРАКТИКЕ ПОСАДКИ

Культура предприятия — это руководство по управлению персоналом и важный вклад в управление человеческими ресурсами, который отражается во всех аспектах управления персоналом.

i. Планирование человеческих ресурсов во главе с корпоративной культурой

Задача планирования человеческих ресурсов состоит в том, чтобы обеспечить организации доступ к определенному количеству сотрудников с определенными требованиями к квалификации, когда они необходимы. Поэтому планирование управления персоналом должно основываться на стратегических целях компании и в то же время быть частью стратегического плана компании. Корпоративная культура четко определяет миссию и видение компании, и поэтому как долгосрочные, так и краткосрочные цели компании определяются культурой. Например, в 2021 году компания завершила пятилетний план «14-й пятилетки», а в начале 2022 года — годовой план миссии, и по сравнению с предыдущими планами мы все согласились, что цели были более научными, целенаправ-

ленными и четкими, и тесно соответствовали корпоративной культуре компании. Исходя из этого, отдел управления персоналом объединил цели и задачи, чтобы дать разумный бюджет для распределения ресурсов, что также обеспечило нормальное выполнение кадрового планирования под руководством корпоративной культуры.

ii. Корпоративная культура, применяемая в системе подбора персонала компании

В процессе собеседования при приеме на работу компания сочетает корпоративные ценности с критериями трудоустройства, отдавая предпочтение кандидатам, которые имеют высокий уровень идентификации с культурой компании. В частности, мы концентрируем внимание на двух моментах: во-первых, соответствуют ли ценности кандидатов основным ценностям корпоративной культуры; во-вторых, смогут ли кандидаты выжить и развиваться в культурной атмосфере компании. При подборе персонала основное внимание уделяется ценностям сотрудников, чтобы убедиться, что ценности сотрудников компании и основные ценности предприятия, как правило, совпадают. Несомненно, работоспособность является ключевым фактором на рабочем месте, но есть еще одно условие, которое важнее ее, — это «отношение». Многие люди всегда ставят на первое место работоспособность, но игнорируют важность отношения, «attitude», т.е. признание корпоративной культуры компании, основных ценностей и соответствия. Потому что сегодня на рабочем месте все сводится к командной работе, полагаясь на командную работу при выполнении определенных задач и достижении целей, и людям с хорошим отношением легче влиться в коллектив. Если «способность» — это жесткая сила, позволяющая твердо стоять на ногах, то «отношение» — это мягкая сила, позволяющая в полной мере реализовать свои способности, распространить их и даже поднять на более высокий уровень.

Судя по эффекту от подбора персонала в последние годы после того, как основное внимание было уделено признанию кандидатами корпоративной культуры компании, в компанию пришло больше моральных и талантливых сотрудников, благодаря чему уровень таланта всей компании поднялся на новую ступень.

(iii) Тренинг как средство распространения корпоративной культуры

Ядром корпоративной культуры является «ориентация на людей», которая подчеркивает уважение, понимание и доверие к людям, а также помогает сотрудникам развивать свой потенциал и реализовывать свои ценности. Для того чтобы воплотить такую концепцию в реальность, необходимо долгосрочное планирование и постепенная реализация, а обучение как раз и является важным способом и средством распространения корпоративной культуры. Благодаря обучению сотрудники не только обогащают свои знания, совершенствуют навыки, сублимируют свои идейные и моральные качества, но и полностью раскрывают свой потенциал и осознают ценность своей жизни, что значительно стимулирует их энтузиазм в работе и повышает сплоченность коллектива, лояльность и чувство принадлежности к компании. Руководство компании придает большое значение созданию системы обучения и конкретной реализации обучения. С помощью анкеты с мнениями об обучении отдел управления персоналом собирает темы обучения, которые обычно интересуют сотрудников, а затем составляет годовой план обучения компании, комбинируя бизнес-ситуацию каждого отдела управления. Содержание в основном включает в себя департаментские бизнес-тренинги, централизованный тренинг компании (включая тренинг по корпоративной культуре) два раза в год и т.д. Кроме того, каждый вторник в компании проводится еженедельное собрание. Кроме того, каждый вторник на еженедельном собрании компании руководители и сотрудники

выше среднего звена добровольно делятся опытом обучения и практикой корпоративной культуры. Таким образом, система обучения и управление обучением в компании отражают дух «ориентированности на людей» и гуманистической заботы, содержание обучения приближено к потребностям сотрудников, а формы обучения более красочны, формируя культуру обучения с учетом особенностей компании.

Благодаря тренингу сотрудники постоянно понимают ценности и миссию компании, разъясняют правила и нормы компании и философию бизнеса, сознательно используют философию бизнеса компании в качестве руководства в своей работе, строго соблюдают системы компании, укрепляют чувство ответственности и чувство миссии, так что правила и нормы компании внедряются в сознательное поведение сотрудников, что значительно повышает уровень управления компанией и эффективность работы. В то же время, благодаря тренингу, значительно улучшаются рабочие навыки персонала, его умственный кругозор, сознательность в обслуживании и т.д., объем бизнеса компании растет год от года, удовлетворенность клиентов постепенно повышается, конкурентоспособность компании еще больше возрастает, что значительно повышает имидж компании.

Обучение, как неотъемлемая часть управления человеческими ресурсами, играет очень важную роль в построении корпоративной культуры. Корпоративная культура без обучения должна быть корпоративной культурой, которая не может приземлиться. Отличная корпоративная культура может определять направление развития обучения, чтобы обучение было продолжительным, эффективным и здоровым. Эти две составляющие дополняют друг друга, развиваются совместно, только так работа по обучению может продолжать прогрессировать, постоянно улучшаться, корпоративная культура может быть более интернализирована в сердце, более экстернализирована в линии. Только таким образом работа по обучению может продолжать прогрессировать и совершенствоваться, а кор-

поративная культура может быть более интернализирована в сердце, более экстернализирована в действии и действительно стать душой и опорой компании.

(iv) Корпоративная культура обеспечивает «мягкую среду» для управления эффективностью работы

Корпоративная культура указывает направление для управления эффективностью, и конкретная практика управления эффективностью должна совпадать с направлением, заданным корпоративной культурой. Начиная с создания и внедрения системы и системы управления эффективностью компании и заканчивая оценочными показателями и выполнением результатов, она соответствует корпоративной культуре компании.

При разработке и внедрении системы управления эффективностью компания настаивает на ориентации на людей, полностью учитывая потребности сотрудников, и разрабатывая систему и оценочные поощрения и наказания с учетом сущности человеческой природы. В то же время компания внедряет гуманное управление с целью гармоничных трудовых отношений, полностью учитывает гуманистическую заботу и играет направляющую роль в управлении эффективностью, и не может оценивать ради оценки, тем самым вызывая и углубляя противоречия и конфликты между компанией и сотрудниками, что приведет к потере реального смысла управления эффективностью. Более того, отдел управления персоналом компании включает процесс и результаты управления корпоративной культурой в систему управления эффективностью и эффективно связывает ее с продвижением, обучением, вознаграждением и компенсацией сотрудников, чтобы обеспечить соответствие всех видов поведения в компании корпоративной культуре, что не только укрепляет корпоративную культуру и делает ее глубоко укорененной в сердцах людей, но и делает корпоративную культуру руководством для бизне-

са компании, а также оптимизирует результаты деятельности компании.

В процессе внедрения управления эффективностью отдел управления персоналом компании осознает, что управление эффективностью носит циклический характер, в цикле оценки эффективности управление эффективностью играет непосредственную роль в достижении краткосрочных целей, а его влияние на формирование корпоративной культуры относительно ограничено. Чтобы сформировать отличную корпоративную культуру, способную влиять на ценности и поведенческие нормы сотрудников, необходимо в течение длительного периода времени придерживаться внедрения управления эффективностью под руководством основного направления корпоративной культуры, поддерживать согласованность концепций управления эффективностью и корпоративной культуры, постоянно развивать и совершенствовать их, чтобы управление эффективностью могло играть реальную роль благодаря роли долгосрочной, усиленной и упроченной ценностной ориентации сотрудников.

(v) Корпоративная культура положительно влияет на управление компенсациями и льготами

Компенсации и благосостояние — это культура ценностной формы, которая является важным носителем и компонентом культуры предприятия под руководством стратегии управления компанией. В то же время, управление компенсациями и льготами играет направляющую роль в построении корпоративной культуры, отражает ценностную ориентацию компании и оказывает значительное влияние на мысли и поведение сотрудников.

При разработке и реализации политики распределения вознаграждения Компания поддерживает культуру, ориентированную на людей, принимая во внимание при этом функцию влияния корпоративной культуры. Таким образом, если исходить из полного учета требований построения корпора-

тивной культуры, то удовлетворение потребностей сотрудников и их мотивация являются конкретным проявлением ориентированной на людей корпоративной культуры. Например, мы не только говорим о распределении по труду и получении большей оплаты за больший объем работы, но и энергично пропагандируем дух самоотдачи, при этом тесно сочетая материальное поощрение с духовным, чтобы стимулировать мотивацию сотрудников силой ролевых моделей и духом мотивации и боевого настроя. В то же время, не только отражать концепцию управления компанией, качества, инноваций, сервиса и т.д., но также отражать руководство персоналом по внедрению кодекса поведения, распределение вознаграждения и льгот, чтобы ориентировать персонал на любовь к своей работе, соблюдение правил и дисциплины, солидарность и сотрудничество, преданность обществу. С постоянным развитием общества меняются и потребности сотрудников. Поэтому, формулируя систему вознаграждений и льгот, мы должны не только удовлетворять один или несколько аспектов потребностей сотрудников, но и изменять стратегию вознаграждения в соответствии с реальным положением сотрудников. Когда потребности сотрудников достигают уровня уважения и самоуважения, деньги уже не могут удовлетворить их потребности, поэтому компания должна удовлетворять их высшие потребности с помощью своей корпоративной культуры.

Человеческие ресурсы — это самый большой и самый важный ресурс для поддержания конкурентного преимущества предприятия. Как получить таланты, удержать таланты и правильно использовать таланты — это общепризнанная проблема в мире предприятий, среди которых наиболее сложной и трудной является хорошая работа по управлению компенсациями и льготами и формированию души предприятия. Поэтому, только создав разумную, эффективную, относительно честную и справедливую систему управления заработной платой и ориентированную на людей культуру предприятия, мы сможем в корне сохранить конкурентное преимущество челове-

ческих ресурсов, повысить конкурентоспособность компании и стать непобедимыми в жесткой рыночной конкуренции.

(vi) Корпоративная культура — это высший уровень управления отношениями с сотрудниками

Управление взаимоотношениями с сотрудниками (Employee Relationship Management, ERM) — это важный аспект управления предприятием и важный фактор влияния на отношение, поведение и производительность сотрудников. Управление отношениями с сотрудниками обычно считается наиболее тривиальной и нелегкой для интуитивного измерения величиной работы по управлению человеческими ресурсами предприятия, однако это ключевая часть работы по управлению предприятием, которая может стимулировать удовлетворенность сотрудников, повысить производительность и эффективность управления, чтобы подтолкнуть предприятие к повышению уровня работы и управления, а также к достижению стратегических целей предприятия. Итак, как максимизировать энтузиазм сотрудников, как повысить привлекательность и сплоченность предприятия для сотрудников, как повысить центристремительную силу и творческий потенциал сотрудников для предприятия — это направление построения культуры предприятия и управления отношениями предприятия с сотрудниками и точка соприкосновения.

При управлении взаимоотношениями с сотрудниками персонал компании глубоко понимает, что миссия компании достигается через реализацию общего видения всех сотрудников, а это значит, что отправной точкой управления взаимоотношениями с сотрудниками является достижение согласия сотрудников с видением компании. Без общего видения и общих убеждений не может быть предпосылок для заинтересованности. Однако все отличные предприятия устанавливают общее видение, интегрируют все виды ресурсов, подтягивают всю организацию к постоянному развитию и росту и ведут

сотрудников к достижению их индивидуальных целей через реализацию организационных целей. Поэтому разделение общего видения и ценностей предприятия является предпосылкой и основой для построения и совершенствования системы управления взаимоотношениями с сотрудниками компании.

В то же время, управление взаимоотношениями с сотрудниками и дух предприятия неразделимы. Дух предприятия — это концентрация концепции предприятия, это концентрированное воплощение души предприятия, это предприятие в производственной и управленческой деятельности, стремящееся к собственному выживанию и развитию и к долгосрочному формированию и признанию у персонала здорового восходящего развитого группового сознания, концентрированное воплощение концепции корпоративных интересов, концепции конкуренции, концепции морали, от имени предприятия общих убеждений, от имени персонала одинаковых ценностей, является неизбежным этапом развития культуры предприятия. Это неизбежный продукт развития культуры предприятия на определенном этапе. В благоприятной деловой атмосфере, создаваемой духом предприятия, отделу кадров Компании легче укрепить и улучшить существующие отношения между сотрудниками, построить более гладкую коммуникационную платформу между сотрудниками и между Компанией и ее сотрудниками, чтобы повысить удовлетворенность сотрудников, усилить чувство принадлежности сотрудников и создать более сплоченный и синергетический командный дух.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ КОМПАНИИ

(i) Формирование командного лидерства на основе общих ценностей

Ценности являются душой организационного потенциала компании и направляют ее развитие. Под руководством сильной корпоративной культуры компании мы постепенно создали командное руководство, основанное на общих цен-

ностях. Благодаря созданию общих культурных ценностей, общего механизма и методологии обучения, стабильного корпоративного управления и командной дисциплины, а также приверженности миссии, ответственности и наращиванию потенциала управленческой команды и усилению работы по выращиванию высокопотенциальных молодых талантов, компания постепенно осуществила трансформацию и модернизацию команды высшего руководства от индивидуальной мудрости к командной мудрости, и от индивидуального потенциала к взаимодополняющей команде лидеров.

(ii) Содействие формированию рабочей силы в соответствии с корпоративной культурой

Прошло три года с момента построения корпоративной культуры компании, и в разные периоды построения корпоративной культуры ее влияние на построение трудового коллектива было различным. На ранней стадии построения стратегия развития компании полностью интегрирована с системой компании, основана на системе компании, постоянно интегрирована с ценностями компании, кодексом поведения персонала, глубина корпоративной культуры во всей производственной и операционной деятельности компании, становление корпоративной культуры на практике, а затем постепенно формируется адаптация к развитию компании, с учетом особенностей компании, и признание персоналом культурной программы.

С развитием компании цели компании будут корректироваться, а потребности персонала — изменяться. Корпоративная культура также основывается на наследственности, постоянно наполняется и совершенствуется, всегда следит за тем, чтобы развитие компании и состояние персонала соответствовали друг другу, через детали соответствия углубляет связь между культурой и развитием, превосходная корпоративная культура проникает в управление компанией, производство и эксплуатацию во многих аспектах.

В период продвижения корпоративной культуры, в соответствии с состоянием и потребностями различных сотрудников, компания применяет различные способы и методы. Новые сотрудники, импульсивные, страстные, в этот период также обладают самой сильной мобильностью, использование корпоративной культуры для удержания талантов имеет решающее значение. Для таких людей компания уделяет особое внимание информированности персонала, проводит больше практических занятий перед началом работы и тренингов по корпоративной культуре, чтобы новые сотрудники быстро поняли компанию, влились в нее, в результате чего у них формируется сильное чувство принадлежности и идентичности.

Что касается сотрудников старшего возраста, которые находятся на работе более длительное время, то их психика, как правило, спокойна, и они обладают достаточным чувством принадлежности к подразделению и зависимости от него. Для этой группы работа и жизнь, как правило, стремятся к стабильности как к главной цели. С точки зрения психологических потребностей сотрудников, на данном этапе не следует делать большой размах или чаще переводить сотрудников на другую работу, а следует сосредоточиться на стабилизации сердечной деятельности людей. Мы должны сосредоточиться на стабилизации людей, организуя более разнообразные и широкие по охвату мероприятия, включая ежегодные оплачиваемые поездки, два раза в год мероприятия по сплочению коллектива, регулярные мероприятия по созданию партии и профсоюзные мероприятия, чтобы поддерживать их участие в деятельности компании, управлении компанией и чувство принадлежности к компании.

В процессе формирования команды персонала компания уделяет особое внимание построению целенаправленных поддерживающих механизмов, призванных стимулировать жизнеспособность низового коллектива путем оптимизации и обогащения корпоративной культуры, поддерживать основ-

ную конкурентоспособность компании и способствовать ее неуклонному развитию.

РЕЗЮМЕ

Внедрение эффективного управления человеческими ресурсами, ориентированного на культуру предприятия, поможет стимулировать энтузиазм и инициативу сотрудников, поможет повысить творческий потенциал сотрудников, создаст большую экономическую выгоду для компании, а также будет способствовать устойчивому, здоровому и стабильному развитию компании. В то же время, использование культуры предприятия для построения управления человеческими ресурсами и эффективное сочетание различных модулей управления человеческими ресурсами с культурой предприятия способствуют повышению уровня управления компанией и эффективности управления. С другой стороны, научное управление человеческими ресурсами может также способствовать созданию в компании более благоприятной атмосферы корпоративной культуры. Практика показала, что для того, чтобы в полной мере реализовать направляющую роль корпоративной культуры в управлении персоналом, мы должны придерживаться концепции, ориентированной на людей, и сочетать абстрактное содержание корпоративной культуры с конкретным поведением в управлении персоналом в соответствии с особенностями работы каждого предприятия, чтобы в полной мере реализовать ее положительное влияние.

5

ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ — ГЛАВА «УПРАВЛЕНИЕ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА»

Основа культуры предприятия «Чжунчэнтоу» (中诚投) — это «учиться на вещах, быть искренним и честным, самосовершенствоваться», быть человеком и делать все в соответствии с «тремя объективными подходами» (объективно относиться к вещам, объективно относиться к себе, объективно относиться к другим), и делать все в соответствии с «тремя оперативными руководствами» (делать все правильно, делать все хорошо, делать все хорошо). (объективное отношение к вещам, объективное отношение к себе и объективное отношение к другим) и делать вещи в соответствии с «тремя руководящими принципами» (делать вещи правильно, делать вещи хорошо и делать вещи хорошо).

«Чжунчэнтоу» (中诚投) как строительная компания, ее выживание и развитие в конкурентной рыночной среде — это важнейшая работа по эксплуатации рынка, которая является основой для выживания предприятий. Если не делать хорошую работу на рынке, можно не получить бизнес, не получить достаточно бизнеса, выживание предприятия становится проблемой, а обо всем остальном говорить не приходится. Я думаю, что сущность корпоративной культуры «Чжунчэнтоу», для руководства нашим сектором бизнеса в сложной рыночной обстановке, как прорваться через тяжелое положение рынка, чтобы убить кровавый способ созда-

ния новой деловой ситуации, имеет очень важную и заметную роль в руководстве.

ПОСТИГАТЬ ВСЕ СУЩЕЕ ДО КОНЦА

Буквальный смысл и конфуцианство, философское значение здесь повторяться не будут, я хочу исследовать то, что в нашей строительной отрасли бизнес работает с определенной регулярностью. Общим для строительной отрасли и других производственных отраслей является то, что в строительной отрасли больше всего продукции производится и продается, а самое большое различие заключается в том, что строительная отрасль — это производственные предприятия специальной обработки, то есть имеется заказ, а затем в соответствии с требованиями заказа (чертежами) по индивидуальному заказу производится продукция, которая должна полностью соответствовать потребностям заказчика (согласно планам строительства) и соответствующим национальным обязательным техническим требованиям. Другие отрасли, как правило, непосредственно сталкиваются с заказчиком — большинством потребителей, широкой публикой, как модно говорить, от Б до В; в то время как строительная отрасль в основном сталкивается с заказчиком — группой клиентов — соответствующими государственными ведомствами, предприятиями (в основном, различными типами платформ), застройщиками и другими частными предприятиями, то есть от В до Б. Это предопределяет, что работа с заказчиком должна быть выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к нему. Это предопределяет, что работа и методы продаж наших строительных предприятий сильно отличаются от работы по продажам в других отраслях, и существует множество различий в регулярности. В связи с этим я считаю, что соответствующий деловой персонал и менеджеры компании должны быть спокойны и больше думать о строительной отрасли, особенно в области проведения торгов и тендеров, и о том, как предотвратить

соответствующие риски под предлогом расширения бизнеса компании, чтобы компания могла встать на путь благополучного развития. Это довольно большая тема, которая является предметом мнений, поэтому я не буду вдаваться в подробности здесь, и, если возможно, обсужу ее в другой статье.

ИСКРЕННОСТЬ И ЧЕСТНОСТЬ

Бизнес-персонал строительной отрасли и другой производственный и торговый персонал контактируют с клиентом не одинаково, в основном мы ориентируемся на две группы людей: группу крупных клиентов, т.е. обычно называемых стеной А; и группу менеджеров проектов компании. Потребности этих двух типов клиентов не одинаковы, но все они требуют от нашего персонала, работающего на рынке, добросовестного отношения к людям, стремления служить людям с позитивным сердцем. Для первого типа клиентов их забота заключается в следующем: «Я отдаю проект Вам, Ваша компания может в соответствии с требованиями контракта при условии качества и безопасности в срок осуществить поставку, чтобы обеспечить экономические и другие выгоды моих клиентов»; для второго типа клиентов их заботит, смогут ли сотрудники нашего отдела маркетинга помочь ему в процессе торгов, поставить хорошие ворота, хорошо выполнить работу по подготовке тендерной документации. Для второго типа клиентов важно, смогут ли сотрудники отдела маркетинга помочь ему в процессе проведения тендера, хорошо выполнить работу по подготовке тендерной документации и другую работу, чтобы проект успешно выиграл тендер, а затем в процессе реализации проекта также необходимо, чтобы сотрудники отдела маркетинга помогли скоординировать функции внутреннего управления компании, для беспрепятственного продвижения проекта, чтобы сделать хорошую работу.

При работе с первым типом клиентов традиционные долгосрочные контакты для поддержания эмоциональных связей и другие стратегии все еще необходимы, но мы должны четко

осознавать, что для соответствующего правительственного фона клиента мы должны уделять внимание установлению правильного баланса, не пересекать красную черту, чтобы не навлечь на другую сторону ненужные неприятности и риск для себя.

Что касается второго типа клиентов, то они профессионально разбираются в управлении проектами и технологии строительства, но часто не знакомы с тендерами. Что мы должны сделать, так это помочь им использовать свои преимущества в сочетании с нашими профессиональными способностями для выравнивания (выигрыша), подписанного контракта. Обычно это означает, что в процессе проведения торгов по проектам публичных тендеров соответствующий персонал нашего отдела маркетинга должен в полной мере использовать свои профессиональные преимущества в подготовке тендерной документации, организационном проектировании строительства и составлении перечней, чтобы помочь клиентам проанализировать требования тендерной документации, определить разумную стратегию проведения торгов и обеспечить успешное завершение торгов.

Единственный способ отразить «искренность» руководства и делового персонала нашей компании — профессионально и добросовестно помочь всем клиентам успешно реализовать их целевые установки, а единственный способ правильно применить «верное сердце» нашей корпоративной культуры — осознать политические риски и не пересекать «красную черту» в ходе ведения бизнеса.

САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

Для операторов рынка захватить свою долю на все более конкурентном строительном рынке — задача не из легких. Поэтому слово «самосовершенствование» — это четыре слова, которые мы должны пробуждать в нашем сознании в любое время, и которые всегда призывают нас смотреть в лицо трудностям и обращать на них внимание, при этом полно-

стью сохраняя уверенность, подниматься на борьбу с трудностями, в полной мере проявлять субъективную инициативу, полностью использовать имеющиеся ресурсы для раскрытия потенциала, и в то же время стремиться к освоению новых ресурсов, новых регионов, новых рынков и достижению личной ценности, одновременно способствуя выживанию и развитию компании с духом самосовершенствования для захвата рынка с целью получения проектов. Дух самосовершенствования, чтобы занять рынок, чтобы получить проект, в реализации личной ценности, в то же время также способствует выживанию и развитию компании.

ТРИ ОБЪЕКТИВНЫХ МЕТОДА ЛЕЧЕНИЯ

Объективное отношение к вещам: наиболее объективные рыночные дела, с которыми сталкиваются наши операторы рынка, — это работа на торгах. Правовой основой действующей в Китае системы торгов является «Закон Китайской Народной Республики о торгах» и подзаконные акты к нему, а компетентные ведомства (Комиссия по развитию и реформам и Департамент строительства) провинций, автономных районов и муниципалитетов, находящихся в непосредственном подчинении центрального правительства, издали соответствующие стандартные документы для торгов и вспомогательные нормативные документы, правила реализации и т.д. в рамках этого закона в соответствии с конкретными условиями каждой провинции, причем между стандартными документами для торгов и вспомогательными нормативными документами и правилами реализации существует большая разница. Наша компания является национальной группой компаний, часто сталкивается с необходимостью проведения торгов в различных провинциях и муниципалитетах, требования тендерной документации имеют свои особенности, подготовка тендерной документации отражает «искренность» сотрудников нашей компании, единственный способ уловить политические риски в бизнес-процессе, не выходя за крас-

ную линию, — это правильно практиковать корпоративную культуру «правильного мышления». «Единственный способ правильно практиковать корпоративную культуру — это постигать риски политики в бизнес-процессе, не переходя красную черту». Программное обеспечение для составления списка инструментов не одинаково, что требует от нашего отдела маркетинга, отвечающего за составление реквизитов клерка и подготовку списка сотрудников по расходам, больше узнать в области обычных исследований, чтобы избежать ошибок при составлении тендерной документации в процессе, ведущем к отмене заявки и другим неблагоприятным обстоятельствам; нашему рыночному бизнес-персоналу также необходимо больше знать о местной политике, проявлять инициативу и напоминать соответствующему персоналу о внимании к торгам, чтобы избежать некоторых политических рисков, чтобы избежать ненужной отмены заявки; административный персонал также должен больше знать о местной политике, проявлять инициативу и напоминать соответствующему персоналу о внимании к торгам, чтобы избежать некоторых политических рисков, избегая ненужного риска аннулирования заявки и административных штрафов.

Объективное отношение к себе: Я считаю, что одна из самых сложных вещей — это правильно и трезво осознать себя. Однако как руководящий персонал строительной компании должен четко знать себя, смотреть в лицо собственным сильным и слабым сторонам, в частности, полностью понимать свои профессиональные и технические, а также всесторонние знания о недостатках своего потенциала. Большинство деловых людей в строительной отрасли, как правило, не имеют высокого уровня образования, их профессиональные знания в области строительства недостаточны, а знания в области управления недостаточно хороши. Это тесно связано с низким порогом входа в строительную отрасль в целом. Однако в условиях растущей конкуренции на рынке без определенных профессиональных способностей и качеств невозможно пре-

доставлять клиентам более качественные услуги, трудно удерживать старых клиентов и развивать новые высококачественные клиентские ресурсы. В результате не только невозможно удержать существующую долю рынка, но и невозможно бороться за все новые и новые проекты. Поэтому для компании очень важной задачей является повышение профессиональных и технических способностей, а также всестороннего качества своего делового персонала. Компания всегда придавала этому большое значение, и отдел кадров и отдел маркетинга будут время от времени организовывать различные виды обучения, чтобы достичь цели повышения профессионального уровня и всестороннего качества делового персонала. В дополнение к этому, я считаю, что для нашего делового персонала более важно полностью осознать необходимость и срочность самосовершенствования, не иметь никаких идей и практик, которые удовлетворяют статус-кво и не думают о прогрессе, а должны иметь чувство кризиса и тревоги, что «лодка, плывущая против течения, отступит, если не продвинется вперед», и взять на себя инициативу участия в соответствующих тренингах, а также усилить самообучение для повышения своего профессионального уровня и всестороннего качества. Профессиональный уровень и всестороннее качество, чтобы мы могли быть непобедимыми в деловой работе. Объективное отношение к другим: для операторов рынка мы обычно работаем в самом тесном контакте с большинством людей, имеющих дело в основном с клиентами и коллегами, о том, как ладить с клиентами, как обслуживать клиентов, чтобы удерживать клиентские ресурсы, здесь больше не говорят, в основном хотят сосредоточиться на том, как работать с коллегами и координации хорошего сотрудничества и согласования интересов.

Как мы все знаем, самой важной работой отдела маркетинга являются торги, которые одновременно и просты, и сложны. Простая — потому что торги состоят из регистрации, загрузки конкурсной документации, составления конкурсной документации, внесения задатка и открытия торгов, что не

представляет собой технической сложности для квалифицированных специалистов по составлению кредитных документов, составителей проектов строительных организаций и составителей списков; сложная — потому что очень трудно сделать конкурсную документацию как можно более совершенной и безупречной при участии в торгах на проект с разумной ценой и точным определением победителя. Очень трудно сделать так, чтобы конкурсная документация была как можно более совершенной и безупречной, а цена торгов была разумной и точно определяла победителя. Более того, чтобы успешно выиграть крупномасштабный проект, в нем участвует множество компаний, необходимо учитывать множество факторов, координировать действия многих людей и вопросы. В некотором смысле, не будет лишним сказать, что торги на важный проект — это сложный систематический проект. Поэтому в тендерной и другой работе отдела маркетинга очень важно тесное сотрудничество и активное взаимодействие между коллегами. Для этого необходимо, чтобы все коллеги объективно относились друг к другу, умели находить сильные стороны друг друга, сталкивались со спорами или непониманием и ссорами по собственным причинам, только так можно сформировать хорошую офисную атмосферу и коллегиальность, чтобы сформировать команду с боевой силой, чтобы сформировать совместную силу в сложной рыночной конкуренции, чтобы хорошо работать на торгах, чтобы выигрывать больше проектов для компании. проектов для компании.

Кроме того, у нас больше продавцов, а зона нашей деятельности в основном находится в провинции Сычуань, главным образом в г. Чэнду, что неизбежно приведет к конкуренции за ресурсы тендерных проектов. Поскольку в компании внедрена система «базовый оклад плюс комиссионные» для продавцов, проектные ресурсы и непосредственные интересы каждого тесно связаны с конкуренцией за тендерные проекты, это часто чревато конфликтами. Конечно, в отделе маркетинга компании также существуют соответствующие правила, которые

должны быть конкретизированы, от системы, насколько это возможно, чтобы попытаться избежать возникновения таких конфликтов, но в процессе конкретного внедрения необходимо, чтобы наши деловые люди объективно относились к другим в отношении, старались общаться и координировать гармоничным образом решение проблемы, чтобы создать единую и восходящую в отделе маркетинга здоровую среду для конкуренции.

ТРИ РУКОВОДСТВА ПО РАБОТЕ С СУБ-ОФИСАМИ

Делать все правильно — эта фраза на первый взгляд кажется сущей бессмыслицей, спрашивается, кто не хочет делать все правильно? Но если внимательно вдуматься в его глубинный смысл: все хотят делать все правильно, но почему так много людей и не делают этого правильно? Говорят, что деловой персонал строительной отрасли, как правило, имеет низкую академическую квалификацию, профессиональные знания и способности в целом, и в прошлом опирался на множество контактов, накопленных годами, полагаясь на ресурсы, чтобы легко есть и пить, чтобы делать бизнес. Однако теперь рыночная среда изменилась, все аспекты строительной отрасли вступили на путь стандартизации, специализации, формализации, и в области проведения торгов и тендеров, не знающие соответствующих законов, норм, политики и правил, не имеющие базовых знаний в области строительства, не могут выиграть тендерный проект так же легко, как раньше. Чтобы все было правильно, для операторов бизнеса главное — выиграть тендер. Для достижения этой цели, помимо вышеупомянутой необходимости обладать соответствующими профессиональными способностями, от нас требуется не только хорошо думать, но и хорошо соображать, начиная с подготовки конкурсной документации по проекту, разработки стратегии компании по проведению торгов, подготовки конкурсной документации, составления списка того, что нужно подготовить, чтобы максимизировать прибыль проекта, и т.д. Ряд вопро-

сов должен быть тщательно изучен, многократно продуманы, чтобы выработать наиболее надежную программу. Это самое основное условие для того, чтобы мы все делали правильно: «Все заранее, но не раньше».

Для того чтобы довести дело до конца, для делового персонала это означает, что мы должны хорошо начинать и хорошо заканчивать. Работа на торгах настолько сложна, что мы должны хорошо разбираться в ключевых вопросах и основных направлениях деятельности, а также обращать внимание на способы и средства выполнения работы. После того, как программа тендера и бизнес-план будут окончательно разработаны, мы должны решительно и умело претворять их в жизнь до тех пор, пока не будет достигнут успешный результат. Конечно, нередко конечный результат всех усилий оказывается неудачным, и мы должны уметь обобщать полученный опыт и не допускать тех же ошибок при участии в тендерах на будущие проекты, чтобы постоянно повышать уровень участия в тендерах отдельных сотрудников и команд и быть непобедимыми в рыночной конкуренции.

Чтобы добиться успеха, для работы бизнес-персонала важно не только количество и сумма выигранного проекта, в сравнении с этим, на самом деле, качество выигранного проекта более важно. Качество выигранного проекта, вообще говоря, относится к прибыли проекта и специальным условиям оплаты по контракту, условиям корректировки цены и т.д. Если прибыль проекта очень низкая или даже сам проект убыточен, или низкая прибыль и плохие условия оплаты, в процессе строительства необходимо авансировать большие суммы денег, то осуществление таких проектов часто несет большие риски для компании, не только экономические потери, обычно они сопровождаются большим количеством судебных исков, а также рядом негативных социальных последствий. Отдел маркетинга компании стоит на переднем крае контроля бизнес-рисков проекта, если Вы не поставите хорошие ворота, то для других отделов компании в дальнейшем

процесс контроля принесет большие трудности, и большая часть этого риска часто необратима. Поэтому в работе компании нельзя жадничать, требуя все больше и больше, нужно сосредоточиться на качестве выигрышного проекта и заранее хорошо проделать работу по контролю бизнес-рисков.

Вышеизложенное является моим личным представлением об основных идеях корпоративной культуры «Чжунчэнтоу» (中诚投), касающихся руководящего значения работы по управлению рынком, неглубоким знанием и скромным мнением, предназначенным для Вашего ознакомления. В связи с ограниченным уровнем личного понимания, оно также является поверхностным, в нем есть ошибки и несоответствия, пожалуйста, критикуйте и исправляйте.

6 ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ — ГЛАВА «УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ»

I. ОСНОВНЫЕ ЦЕННОСТИ И ВИДЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Компания «Чжунчэнтоу» принимает «быть знающим, искренним и честным, самосовершенствоваться» в качестве основы своей корпоративной культуры, «вносить вклад в развитие общества, реализовывать ценности для сотрудников, создавать ценности для клиентов и повышать ценность компании» в качестве своих основных ценностей, и «создать надежное столетнее строительное предприятие» в качестве своего корпоративного видения. «Мы принимаем «Вклад в развитие общества, реализацию ценностей для сотрудников, создание ценностей для клиентов и повышение ценности компании» в качестве основной ценности нашей корпоративной культуры, а «Создание надежного столетнего строительного предприятия» — в качестве видения нашей корпоративной культуры. Применяя корпоративную культуру на практике, мы предъявляем к себе требования в соответствии с «тремя целевыми установками» как к личности, «политикой из 10 слов» и «тремя руководящими принципами» как к работе.

II. СУТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ В СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТАХ

Себестоимость — это воплощение определенных ресурсов, которые должны быть потрачены в производственной и эксплуатационной деятельности. Мы являемся генподряд-

ным предприятием по строительству зданий, и для того, чтобы реализовать экономические интересы предприятия, мы должны четко осознавать, что строительный проект является отправной точкой строительного предприятия и источником экономических выгод.

Правильное управление стоимостью проекта может эффективно повысить экономическую эффективность предприятий, что также является основополагающей целью деятельности инженерно-строительных предприятий. Под стоимостью строительного проекта понимается строительный проект от начала этапа проектных торгов до завершения проекта, потраченный на общие расходы, стоимость строительного проекта от начала до конца на протяжении всего периода строительства проекта, управление стоимостью заключается в достижении цели минимизации стоимости строительных проектов, максимизации выгоды предприятий. Таким образом, управление стоимостью строительного проекта — это ядро всего управления проектом, это фундаментальная гарантия создания предприятием экономической выгоды. Стоимость строительного проекта можно разделить на прямые и косвенные затраты, в зависимости от стадии управления можно также разделить на бюджетные и фактические затраты.

III. СТАТУС-КВО И СУЩЕСТВУЮЩИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Наша страна находится на высокоскоростном этапе экономического развития, поэтому большое количество объектов инфраструктуры делает весь строительный рынок бурно развивающимся и процветающим. Многие строительные предприятия, стремясь быстро захватить рынок, делают общий акцент на управлении строительным предприятием, но при этом игнорируют управление бизнесом проекта.

(i) Слабая осведомленность менеджеров проектов об управлении затратами

Многие строительные проекты не имеют плана затрат до начала строительства, и даже если некоторые проекты имеют план затрат, они не уделяют ему внимания на этапе конкретной реализации. Менеджеры проектов не знают достаточно об управлении затратами, обычно только на основе личного опыта управляют затратами проекта, отсутствие более комплексной системы управления не позволяет реализовать меры по управлению. Из-за недостаточной осведомленности руководства, в результате чего затраты на проект выходят из-под контроля, и при окончательном учете проекта выясняется, что проект убыточен.

(ii) Существенные расхождения между бюджетными и фактическими затратами

Некоторые планы затрат по проекту разрабатываются в начале строительства, но в процессе строительства фактические затраты и бюджетные затраты не проходят процесс проверки затрат, в результате чего бюджетные затраты не играют в процессе строительства направляющей, контролирующей роли, управление затратами осуществляется формально. Учет затрат на завершение проекта позволяет только обнаружить, что бюджетные и фактические затраты далеки от реальных, но стоимость проекта стала фактом, который нельзя изменить.

(iii) Отсутствие конкретных мер по реализации управления затратами

Многие строительные компании начали заниматься планированием затрат, но на этапе реализации проекта не знают, как составить бюджет затрат по объему, цене в управлении проектом для конкретной количественной оценки мер, используемых в управлении проектом, в результате чего расход материалов, закупочные цены оказываются выше бюджетных

затрат, бюджетные затраты не играют роли в строительстве в период управления и ограничений.

(iv) Отсутствие долгосрочного и стратегического управления затратами

Управление затратами — это не только внимание к результатам, но и повышенное внимание к процессу управленческой меры, зачастую достижение результатов — это управление процессом, процесс является непосредственной причиной результатов. Многие строительные предприятия обращают внимание только на то, находится ли конечная стоимость в пределах контрольного задания, но не обращают внимания на фактическую стоимость в реальном процессе строительства для эффективного контроля. Поэтому проблемы в процессе строительства не могут быть обобщены и рассмотрены, и не могут играть научную роль в руководстве управлением стоимостью проекта в будущем. Также многие строительные компании уделяют особое внимание разработке стратегических целей управления стоимостью проекта, что может соответствовать процессу управления бизнесом и разработке стратегических целей, однако стратегические цели формулируются, но не внедряются в реальный процесс строительства, либо при использовании прошлого опыта не учитываются факторы текущей рыночной среды, требования графика, характеристики строительной площадки и т.д., так что стратегические цели выполняются формально, и в конечном итоге все управление стоимостью проекта не может достичь желаемых целей. Управление затратами всего проекта не может достичь ожидаемой цели.

(v) Чрезмерные непроизводительные расходы

Непроизводительные расходы в основном относятся к части косвенных затрат в стоимости проекта, расходам на заработную плату команды управления проектом, расходам на операционные расходы проектного отдела, операционным

расходам на необходимые мероприятия, расходам на координацию действий всех сторон, связанных со строительством, и т.д. Необходимо иметь строгую систему финансового контроля, систему управления персоналом и другие соответствующие системы управления, чтобы сотрудничать с завершением проекта.

Подводя итог, можно сказать, что Строительная Группа “Чжунчэнтоу” (中诚投) преодолела многие трудности на основе обобщения прошлого опыта и запустила модель управления контролем затрат, соответствующую особенностям развития “Чжунчэнтоу” (中诚投).

IV. ВНЕДРЕНИЕ МЕР ПО УПРАВЛЕНИЮ ЗАТРАТАМИ

В современных условиях строительной отрасли наша работа не может ограничиваться только управлением затратами, но нам необходимо сосредоточиться на контроле рисков на этапе реализации проекта. Риски могут возникать на этапе реализации проекта из-за множества факторов, таких как размер проекта, источник средств на строительство, прибыльность проекта, пропорция промежуточных платежей, потенциал команды управления проектом, контроль хода строительства, сроки сдачи рабочих поверхностей, возникновение аварий по качеству и безопасности, а также необоснованное сжатие предусмотренного срока выполнения работ. Любой из этих факторов может непосредственно привести к увеличению стоимости проекта и снижению ожидаемой прибыли от проекта. Для эффективного контроля стоимости проекта и повышения способности проекта противостоять рискам необходимо обеспечить, чтобы контракт был подписан упорядоченным и документированным образом, канал финансовых платежей был разумным и соответствующим требованиям, а целевая стоимость проекта контролировалась своевременно и точно, чтобы на начальном этапе реализации была ясная картина, управление процессом реализации было хорошо документировано, а в конце реализации был пример

для подражания. Исходя из предпосылок текущей налоговой реформы, мы предложили модель управления контролем затрат с основной концепцией управления «контролируемые затраты, сбалансированные доходы и расходы, реальные платежи». Для того чтобы реализовать нашу основную концепцию управления, мы будем осуществлять мероприятия по управлению затратами в следующие три этапа.

(i) Начальный этап строительства (запланированный)

На ранней стадии реализации проекта в соответствии с требованиями составляется Программа контроля затрат, т.е. подробная разбивка составляющих затрат на проектные работы, подготовленная на основе «конкурсной ведомости объемов работ (количества и цен) и строительных чертежей», включая субподряд на оплату труда, закупку материалов, аренду машин и оборудования, различные виды профессионального субподряда, оплату инспекций и испытаний, а также прочие расходы (оплата воды и электроэнергии и т.д.). Программа контроля затрат, являющаяся основой для подписания контракта и оплаты проекта, должна быть составлена обоснованно и точно. Это требует от персонала, занимающегося затратами, выполнения работы в соответствии с принципом «трех объективных подходов», т.е. объективного отношения к вещам, объективного отношения к себе и объективного отношения к другим, и только придерживаясь духа поиска истины на основе фактов, можно составить программу, пригодную для исполнения. Таким образом, количество каждой статьи затрат требует от нас повторного расчета в соответствии со строительными чертежами в сочетании с ведомостью объемов работ для точного определения физического расхода для завершения работ. Соответственно, цена каждой статьи затрат должна быть объективно определена в соответствии с рыночными условиями, чтобы убедиться, что цена каждой статьи затрат находится в пределах нормальных рыночных условий.

Только таким образом можно получить четкое представление о том, чего следует ожидать на ранних этапах реализации.

(ii) Процесс реализации (корректирующее действие)

1. тендер

После подготовки Программы контроля затрат необходимо, чтобы проектный отдел контролировал проект в соответствии с ходом строительства и передал план проведения торгов в соответствующие отделы для учета. Персонал по затратам в соответствии с планом торгов последовательно изучите тендерную документацию проекта, в соответствии с прошлым опытом сотрудничества, рекомендациями коллег и сетевыми СМИ и другими каналами получите ресурсы поставщиков ниже по течению, а затем уведомите потенциальных участников торгов об участии в торгах и одновременно участвуйте во всей тендерной деятельности. Строго следите за тем, чтобы работа по проведению тендера была выполнена объективно и справедливо, чтобы каждая стоимость находилась в пределах рыночной цены, и выбирайте конкурентоспособного партнера для достижения цели оптимизации затрат. Вся работа по проведению тендера требует от наших сотрудников, занимающихся затратами, оценки, переговоров и определения предложений на основе принципа «трех объективных процедур», чтобы достичь эффекта правильного, качественного и качественного выполнения работы.

2. Контракты с понижением эффективности

После завершения торгов подписание контракта на выполнение работ по переработке и сбыту, которое является началом фактического несения расходов по проекту и наиболее критическим шагом в процессе управления затратами, также должно быть проанализировано для каждого контракта на выполнение работ по переработке и сбыту.

Элементы проверки контракта следующие: (1) находится ли подразделение по сотрудничеству в рамках квалификаци-

онного разрешения на выполнение проекта; (2) соответствует ли цена единицы контракта рыночной цене, если превышает рыночную цену, необходимо своевременно пересмотреть цену единицы контракта; (3) соответствует ли объем работ спецификации, если есть расхождение необходимо пересчитать стоимость персонала; (4) убедиться, что объем контракта, цена в программе контроля затрат находятся в рамках программы контроля затрат, если превышает сумму сметы программы контроля затрат (4) Убедиться, что объем и цена контракта находятся в пределах программы контроля затрат, если он превышает сметную сумму программы контроля затрат, своевременно скорректировать программу контроля затрат, чтобы обеспечить контролируемость целевой стоимости всего проекта; (5) Является ли соглашение о методе расчетов четким и ясным, есть ли неясности, которые необходимо своевременно пересмотреть, чтобы обеспечить четкость и бесспорность расчетов; (6) Соглашение о методе оплаты должно соответствовать сумме строительного контракта на возврат строительных средств, чтобы гарантировать, что весь контракт в период строительства оплачивается с учетом риска отсутствия капитальных разрывов, и в то же время для подэлементов проекта, на которые должна быть предоставлена гарантия, предусмотрена сумма удержания гарантийного депозита. Для суб-проектов должны существовать требования к гарантии качества, которые должны быть отражены в сумме удержания гарантийного взноса; (7) на суб-проекты, связанные с профессиональным субподрядом, субподрядчики должны иметь четкое и полное соглашение об условиях гарантии; (8) трудовой договор подписывается в соответствии со спецификацией, не используйте единовременную сумму площади; (9) финансовая информация кооператива (налоговый идентификатор, открытие счета, номер счета) заполняется полностью; (10) кооператив, не являющийся юридическим лицом, должен получить авторизационную комиссию, сопровождаемую копией ID юридического

лица и доверенного лица. Копия удостоверения личности юридического лица и доверенного лица, заверенная печатью компании. При рассмотрении контракта до следующего исполнения мы должны следовать объективной реальности, со строгим, осмотрительным отношением к завершению работы, чтобы добиться от источника контракта избежания риска, контроля затрат на проект.

3. Платежи

На основании подписанного контракта на выполнение работ в сторону уменьшения, оплата должна производиться за приемлемое потребление (завершение), которое фактически имело место. Во-первых, необходимо проверить, был ли контракт на понижение эффективности одобрен, подписан и заверен печатью как заверченный или нет; во-вторых, стоимость заверченного проекта должна быть утверждена на основе образного прогресса, заверченного на месте; и, наконец, необходимо проверить, соответствует ли сумма платежа, согласованная в условиях оплаты контракта на понижение эффективности, и все вышеперечисленные пункты могут быть выполнены для завершения проверки платежа.

Поэтому решающим моментом в процессе рассмотрения платежей является утверждение заверченной стоимости проекта, что требует расчета физического потребления на основе фактического изображения хода работ на объекте и подготовки ежемесячной ведомости стоимости хода работ в увязке с ценой ведомости материалов. Одновременно с этим также необходимо основываться на данных о заказах на поставку материалов за месяц, промежуточных расчетных ведомостях, ведомостях, входящих и исходящих заказах, инвентаризационных ведомостях, подготовленных по завершении составления ежемесячных ведомостей материалов. Обе эти ведомости должны быть проверены специалистом по затратам, прежде чем они смогут стать основой для оплаты работ, выполненных в рамках контракта на выполнение работ.

Подписание контракта с понижающими коэффициентами и пересмотр платежей — это основное звено всей работы по управлению затратами, и только завершив утверждение контракта и утверждение выходной стоимости реалистичным образом, мы можем действительно достичь цели управления — «сбалансировать доходы и расходы и произвести реальные платежи».

4. корректировка курса

В ходе реализации проекта, когда программа контроля затрат не соответствует проекту реализации, если расчетная сумма больше суммы проекта реализации, средства, превышающие расчетную сумму субконтракта, могут быть возвращены в целевую стоимость той суммы, которая может быть перераспределена после завершения выполнения контракта с понижающим коэффициентом и проведения расчетов по субконтракту. Если расчетная сумма меньше суммы контракта на реализацию проекта, излишки средств по другим субконтрактам могут быть переведены в контракт на реализацию проекта для пополнения; если много раз расчетная сумма меньше суммы контракта на реализацию проекта, подписание контракта на выполнение работ в сторону уменьшения и оплата проекта должны быть немедленно остановлены, а причины оплаты должны быть своевременно проверены на месте, чтобы установить, превышен ли объем или цена, а затем должно быть принято решение в соответствии с конкретными причинами. Если объем работ превышает заложенный в бюджет объем работ, Вам необходимо выяснить причины увеличения (имеет ли место ошибка в расчете объема работ; изменение конструкции с целью увеличения объема работ; переделки, вызванные увеличением объема работ, и т.д.), в соответствии с причинами увеличения объема своевременно скорректировать программу контроля затрат. Если речь идет об изменении с целью увеличения объема работ, необходимо проверить, существуют ли полные процедуры изменения, а другие причи-

ны будут рассматриваться в соответствии с конкретными обстоятельствами суждения, чтобы обеспечить определенность каждого расхода.

Если увеличение стоимости вызвано колебаниями рыночных цен, то, действительно, программа контроля затрат может быть скорректирована в установленном порядке. Если проверка объекта не соответствует действительности или увеличение затрат вызвано нарушениями, то затраты должны быть отклонены и возложены на ответственную сторону.

Поэтому важно обеспечить, чтобы программа контроля затрат проекта всегда циркулировала в достаточно динамичной среде. Мы должны позволить проекту осуществлять свою производственную деятельность нормальным и упорядоченным образом, и в то же время постоянно поддерживать затраты проекта в здоровом и благотворном контролируемом состоянии.

(iii) Завершение урегулирования (резюме)

Работа по управлению затратами на более поздней стадии завершения проекта, т.е. расчеты по завершению проекта и урегулирование затрат. Расчеты по завершению проекта должны быть представлены соответствующему ответственному органу в срок, оговоренный в договоре на строительство. Если срок представления расчетов не оговорен в договоре, они должны быть составлены и представлены соответствующему ответственному органу в срок после завершения проекта, чтобы достичь цели сокращения цикла расчетов и ускорения оборота средств.

Перед завершением проекта необходимо поэтапно проанализировать и рассчитать понесенные затраты, чтобы обеспечить точность и полноту подготовки отчета о завершении проекта. Перед подготовкой отчета о завершении проекта следует своевременно заполнить протокол совещания по чертежам, лист технического согласования, информацию об изменении проекта, информацию о качестве и цене матери-

алов и оборудования, информацию об экономической визе, дополнительное соглашение и другую соответствующую экономическую информацию, а также усовершенствовать процедуру подписания и скрепления печатями соответствующих ответственных лиц.

Своевременная обработка постатейного расчета понесенных затрат, завершение расчета стоимости проекта и сравнение количества работ, рассчитанного на чертежах, количества работ в ведомости и количества работ, рассчитанного в сторону уменьшения. Для проекта, расчетное количество которого меньше или больше расчетного количества в сторону уменьшения, проанализируйте причины и составьте письменный отчет о сравнении. В то же время, проанализируйте удельную стоимость каждого подпроекта проекта и сформируйте отчет для внесения в базу данных, чтобы обеспечить хорошую информационную поддержку для будущего управления затратами.

V. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ

Работа по управлению затратами пережила много ударов на своем пути, потенциал команды управления проектами варьируется, в результате чего многие команды управления проектами не успевают за стандартизированным ходом и процессом управления, подписание контрактов на понижение производительности и утверждение платежей не успевают за ходом строительства на площадке; до налоговой реформы некоторые из старых проектов, из-за отсутствия надзора за проектом, продвигались по выходной стоимости, переплаченные впоследствии деньги нужно было возвращать; стоимость проекта намного превышала рыночную цену, и другие причины. Это привело к убыткам, договорным спорам и судебным разбирательствам. Под испытанием всех этих трудностей нам необходимо подумать о том, как жить дальше. В это время нам нужна корпоративная культура, чтобы указать нам

направление, нам нужна корпоративная культура, чтобы каждый сотрудник согласился с видением нашего предприятия, установил наши убеждения и вложил душу в наше предприятие. Управление затратами требует серьезного, скрупулезного, строгого, ответственного и неподкупного профессионального духа для того, чтобы достичь ожидаемых результатов. В каждом случае управления затратами проекта, будь то на начальной стадии планирования, в процессе реализации корректирующей стадии или при завершении урегулирования обзорной стадии, мы будем сталкиваться с различными трудностями, всякий раз, когда мы должны отстаивать «три объективных подхода» как человек, «три руководящих принципа», чтобы делать дела, и нести вперед самодостаточность «трех руководящих принципов». Всякий раз, когда это происходит, мы должны придерживаться «трех объективных установок» как личность, «трех установок» для работы и нести в себе дух самосовершенствования, чтобы преодолеть трудности и выполнить свои рабочие задачи. Только сотрудники в соответствии с нашей корпоративной культурой должны устанавливать свою собственную профессиональную этику, чтобы объединить силу отдельных людей и внести вклад в развитие предприятия.

Как можно объединить сильные стороны отдельных людей в компании? Я часто задумывался над истинным значением выражения «как хорошо делать работу», которое является темой, взятой из области управления затратами. Конечная цель достижения идеальных результатов в каждой конкретной задаче, от крупного предприятия до малого, заключается в том, чтобы достичь области «понимания», т.е. «следовать тенденции и понимать путь, и достичь точки отсутствия препятствий». «Следовать тренду и понимать путь» — это значит думать об общей ситуации с объективной точки зрения и знать, как действовать в соответствии с трендом, чтобы получить вдвое больший результат при вдвое меньших усилиях. Если Вы находитесь на определенном этапе и имеете определенные

условия, когда Вы поступаете в соответствии с этими условиями, это называется плыть по течению, и если Вы будете поступать таким образом, то получите очень хороший результат, соответствующий законам природы, и обретете наилучшее состояние. «Доступность» — это процесс, посредством которого субъективный мир и объективный мир переплетаются. Если мы хотим, чтобы субъективный мир влиял на объективный мир, мы должны обладать сильной духовной мудростью и силой в субъективном мире, чтобы у нас была возможность влиять на объективный мир.

В нашем нынешнем объективном мире, кто бы что ни делал, первое, что необходимо — это иметь устойчивое состояние ума, обладая добродетелью, и забыть обо всей внешней славе и богатстве, чтобы иметь возможность достичь великих свершений. Если Вы не сможете этого сделать, то даже если у Вас будет кратковременный успех, он не продлится долго.

По моему мнению, характеристики, которыми должно обладать здоровое и энергичное предприятие, — это, помимо правильного видения, непрерывная и гибкая стратегия, здоровая структура корпоративного управления, компетентная команда, способная учиться и развиваться, надежная цепочка капитала, полная система управления, научный механизм принятия решений, эффективный механизм предотвращения рисков, непрерывная и совершенная корпоративная культура, а также принятие на себя ответственности перед обществом.

Первое — это культурная идентичность. Под мощным объединяющим воздействием передовой культуры предприятия, посредством продвижения, изучения, обмена и обобщения культуры предприятия, все сотрудники объединяются вместе и получают общую и передовую ценность, т.е. «учиться на вещах, быть искренним и честным, и стремиться к самосовершенствованию». Наша работа — это процесс постоянного понимания объективных вещей и поиска их внутренних законов развития, и мы должны воспитывать себя в духе изучения

фундаментальных фактов, чтобы внести свой вклад в развитие предприятия.

Второе — это бесперебойное поступление правительственных распоряжений. Необходимым условием эффективного заказа является бесперебойность его передачи. Поскольку основная концепция управления затратами — «контролируемые затраты, сбалансированные доходы и расходы, реальные платежи», то, следуя этой основной концепции управления, все сотрудники отдела затрат должны добиться единства порядка и единодушия действий, подчиняться расположению руководителей и строго следовать ведомственным правилам и нормам. В то же время, следует усилить эффективность и результативность исполнения, чтобы устранить хаос, вызванный отсутствием хорошего порядка из-за индивидуализма и действий в соответствии с личной симпатией или антипатией. Директивы, поступающие от руководителей к подчиненным, будь то устные или письменные, должны быть четко и полно доведены до каждого. Любое нарушение системы управления должно быть запрещено и решительно пресечено, чтобы обеспечить выполнение всех приказов.

Третье — согласованность процессов и систем управления. Начиная с этапа подачи заявки на проект, мы должны проводить оценку затрат и контролировать риск у источника, чтобы обеспечить каждому проекту достаточную норму прибыли и решительно пресечь ситуацию предложения цены ниже себестоимости. На ранней стадии строительства после победы в тендере подготовка и анализ программы контроля затрат будут завершены в строгом соответствии с процессом утверждения; утверждение контракта на выполнение работ в сторону понижения будет завершено в соответствии с процессом оценки контракта; анализ результатов выполнения проекта будет завершен в соответствии с процессом утверждения стоимости результатов, закладывая основу для следующего платежа; в то же время финансовый персонал должен собрать и проверить счета-фактуры на

затраты в строгом соответствии с соответствующей системой управления, и завершить оплату в соответствии с процессом оплаты и подтверждающей информацией. В то же время, финансовый персонал должен собирать и проверять счета-фактуры в строгом соответствии с соответствующей системой управления, и завершать утверждение платежа в соответствии с процессом оплаты и подтверждающей информацией; завершать постатейные расчеты по контракту с понижающими коэффициентами в соответствии с понесенными затратами. В процессе строительства программа управления затратами постоянно пересматривается и корректируется в соответствии с фактически понесенными затратами, а после завершения проекта производится расчеты по завершению работ и завершается расчет затрат. Таким образом, весь процесс и система управления стоимостью проекта должны быть интегрированы на протяжении всего цикла строительства проекта, каждое звено является незаменимым, взаимосвязанным, отсутствие любого звена не может привести к достижению ожидаемой прибыли проекта в соответствии с целевой стоимостью.

В-четвертых, рабочий процесс должен быть отлаженным. Будь то работа по управлению рынком, работа по обеспечению безопасности производства, работа по качеству и технологии, управление затратами, работа по управлению финансами или комплексная административная работа и другие функциональные отделы управления должны иметь строгую систему инженерных процессов, отлаженные процессы могут сделать нормальным функционирование предприятий в соответствии со стратегией развития. С уровня компании, в соответствии со стратегией развития компании годовая цель должна быть разбита до каждого человека, чтобы реализовать решения руководства до конца. С уровня управления проектами стадия конкурсного отбора проекта начинается с изучения участка, исследования рынка, оценки стоимости, разработки программ расценок до составления ведомости

объемов работ; процесс реализации проекта с начала создания проектной группы, деловых переговоров, организации строительства до составления итоговых счетов всего жизненного цикла проектирования и строительства должен осуществляться в соответствии с установленными процедурами. Обеспечьте беспрепятственное и упорядоченное протекание каждого рабочего процесса, чтобы строительство проекта соответствовало установленным целям рационального функционирования.

Пятое — ровные межличностные отношения. Установите чувство сервиса и обеспечьте качественное обслуживание. О любых проблемах необходимо своевременно сообщать и координировать их решение, не откладывая и не уклоняясь от ответственности, и своевременно решать их, не позволяя проблеме разрастаться и увеличиваться. На внешнем уровне мы должны поддерживать хорошую связь и координацию с клиентами, проектными отделами и филиалами. Поддерживайте хорошую и эффективную связь с проектными отделами и филиалами, чтобы решения компании могли быть эффективно реализованы в проектных отделах и филиалах.

Внутри компании поддерживается тесная и хорошая координация со всеми функциональными отделами управления, а также укрепляются горизонтальные связи, чтобы проблемы решались своевременно и эффективно. В то же время, руководству следует также усилить связь с сотрудниками, сотрудники будут недовольны статус-кво в работе, будет отсутствовать обратная связь и возможность участия в принятии решений, что приведет к отсутствию большего энтузиазма в работе.

Координация — это ключ к «коммуникации», и в жизни существует множество способов координации, включая устную, письменную, формальную или неформальную коммуникацию, такую как телефонные звонки, обсуждения, встречи и т.д. Координация используется для решения проблем, возникающих на рабочем месте. В действительности, проблемы, с которыми мы сталкиваемся в своей работе, не решаются

одним функциональным отделом, а часто требуют координации действий различных функциональных отделов управления для получения эффективного решения. Например, ход строительства проекта отстает, тогда не только нужен отдел управления инженерными технологиями в управлении организационной поддержки, но и отдел затрат в плане затрат для оказания поддержки, но и финансовые отделы в финансовой поддержке. Все функциональные отделы управления координируются, и отложенный график может быть вырван назад только тогда, когда цель совпадает. В современном управлении предприятием эффективная коммуникация стала мощным рычагом для уравнивания и регулирования психологии сотрудников, что является важным средством управления предприятием. Для того чтобы предприятие развивалось быстрее, лучше и сильнее, ему необходимо реализовать эффективную коммуникацию внутри предприятия.

Предприятие, чтобы улучшить свое основное конкурентное преимущество, должно продолжать «сквозную» сферу усилий, начиная с определения корпоративной культуры, систем и процессов, заканчивая рабочим процессом, документооборотом, межличностными отношениями и так далее по нескольким аспектам, чтобы достичь гладкости и беспрепятственности, чтобы предприятие было жизнеспособным!

Энергичный, устойчивый бизнес — это краеугольный камень создания видения 100-летней строительной компании.

VI. ЗНАЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Современная строительная отрасль находится на стадии бурного развития, строительные генподрядные предприятия стремительно растут, а строительство инфраструктурных проектов находится в относительно насыщенном состоянии, поэтому строительные предприятия должны выживать в конкурентной борьбе. Строительные предприятия характеризуются длительным производственным циклом, масштаб-

ностью, сложностью и разнообразием, в управлении бизнесом всегда присутствует такое-то и такое-то количество неконтролируемых рисков, поэтому усиление управления проектами, усиление управления затратами, для того чтобы обеспечить получение дохода от проекта, каждая строительная компания должна овладеть законом выживания. Поэтому работа по управлению затратами — это долгий путь, нам необходимо обобщить опыт управления каждым проектом, усилить меры внутреннего управления, чтобы управление затратами стало основной гарантией развития строительных предприятий.

7 ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ — ГЛАВА «ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

ОСНОВА КУЛЬТУРЫ, ЕДИНСТВО ЗНАНИЯ И ДЕЙСТВИЯ

Культура — это не только основа предприятия, но и душа организации, формирование отличной культуры предприятия

Это создает видение команды, объединяет организационную атмосферу и предполагает общую миссию.

После 18 лет упорного развития, под влиянием образа мышления, образа действий и философии управления Председателя, а также упорного труда всех сотрудников “Чжунчэнтоу” (中誠投) день за днем и год за годом, компания “Чжунчэнтоу” (中誠投) постепенно сформировала предприятие, основанное на «трех объективных подходах» к человеку и «трех руководящих принципах» к делу, в основе которых лежат «дух знаний, искренность и честность, опора на собственные силы». Культура предприятия, основанная на «трех объективных подходах» к себе как к личности и на «трех руководящих принципах» ведения дел, в основе которых лежат «материализм и знание, искренность и праведность, самосовершенствование». Превосходная культура предприятия может быть отнесена к особо важным «нематериальным активам», являясь символом «мягкой силы» предприятия, а также редким духовным богатством предприятия. Формирование культуры предприятия может не обязательно приносить предприятию прямые экономические выгоды, но

оно может повысить стоимость бренда предприятия, а также является «таблеткой» и «катализатором», способствующим развитию и изменению предприятия. Культура предприятия влияет на развитие и результаты всех аспектов производства и работы предприятия, ведя за собой каждого нового сотрудника и постоянно оказывая влияние на старых сотрудников.

Формирование и осажение отличной корпоративной культуры заключается в способности достичь одинакового стремления и единства знаний и действий. При небрежном управлении в процессе передачи культуры, ее будет трудно четко представить, труднее добиться внутренней идентичности персонала; при отсутствии ежедневного управления и деловых операций в реализации почвы, она не сможет сыграть свою сплоченную организацию, способствовать повышению ценности предприятия. Внутреннее, в сердце, «знать» и «верить»; внешнее, в линии, «верить» и «действовать», эффективное культурное воплощение. Пусть культура «Чжунчэнтоу» глубоко укоренится в сердцах людей. Через корпоративную культуру на стене, на столе, пусть культура проникает в повседневные детали бессознательного, уши и глаза «ищут эту культуру»; через централизованную организацию собрания по пропаганде корпоративной культуры, еженедельный обмен опытом изучения корпоративной культуры и пропаганду корпоративной культуры в проекте и так далее различными способами, различными способами пропаганды и отчетности, чтобы делать это почти непрерывно! Пропаганда и обзор корпоративной культуры велись практически непрерывно. Корпоративная культура глубоко укоренилась в сердцах людей, и «каждый понимает культуру» была действительно достигнута. Однако настоящая роль корпоративной культуры заключается в эффективном управлении и применении, влиянии на организационную «ауру» и подтягивании организационного поведения.

ДЕЙСТВИЕ С ЗЕРКАЛАМИ ЦЕННОСТНОЕ СОСУЩЕСТВОВАНИЕ

Для отдельных людей на пути карьерного роста всем нам необходимо «зеркало», в котором можно было бы отразить собственные недостатки, указав направление совершенствования, и корпоративная культура “Чжунчэнтоу” (中誠投) является таким «зеркалом»! зеркало». Как финансовый менеджер предприятия, он должен быть достаточно силен в своей профессии и еще более силен в своем характере. В соответствии с «тремя объективными установками» быть человеком и «тремя руководящими принципами» совершать поступки, из которых можно вырезать хороший портрет. Индивидуальное познание постепенно переходит от субъективных суждений к объективной оценке, и появляется четкая цель поведения в повседневной работе.

«Три цели» говорят нам о том, что, будучи финансовыми менеджерами предприятий, они должны обладать личными профессиональными способностями контроля рисков, эффективной реализации и хорошего знания людей, а также профессиональной этикой законности, соответствия, честности и самодисциплины, справедливости и беспристрастности, и даже более того, они должны обладать культурной идентичностью преданности и прагматизма, позитива и позитивности, а также духом благодарности. Три руководства» говорят нам о том, что для правильного ведения дел необходимы профессиональные деловые качества, для правильного ведения дел необходима профессиональная этика, а для правильного ведения дел необходима преданность делу.

«Спросите у канала, который так же чист, ибо там есть источник живой воды», профессионализм финансового менеджмента предприятия силен, быстрое обновление фискальной политики побуждает персонал финансового менеджмента продолжать осваивать новые знания в области финансов и налогообложения, новую политику и постоянно

повышать собственный профессионализм, чтобы делать правильные вещи для принятия правильных решений, чтобы оказывать наиболее профессиональную поддержку. «Мастерство в работе — это больше, чем усердие, и это больше, чем удовольствие», а любовь и преданность работе — это самое основное требование социалистической профессиональной этики. Некоторые люди «когда дневной монах бьет дневные часы», чтобы справиться с поручениями перфекциониста, когда «более или менее мистер»; некоторые люди «готовы сидеть на табуретке десять лет», день за днем просто повторять и находить путь, в прилежной и добросовестной манере. Некоторые люди готовы просидеть десять лет на скамейке запасных, просто повторяя день за днем и ища пути к инновациям и творчеству на основе усердной и добросовестной работы. Преданность работе требует от сотрудников чувства ответственности, работа по управлению финансами — мелочь, а нужно быть более детальным, относиться к работе с разным отношением, в значительной степени определять, сделаны дела или нет. «Тот, кто знает, лучше того, кто хорош, а тот, кто хорош, лучше того, кто счастлив», а счастье — это неограниченный источник энергии для того, чтобы делать дела хорошо. Г-н Лян Цичао говорил об этом в своей статье «Целеустремленность и удовольствие»: «Все занятия интересны, и до тех пор, пока Вы готовы продолжать заниматься ими, интересные вещи будут происходить естественным образом. Если Вы сможете оценить удовольствие от своей профессии, жизнь будет стоить того, чтобы ее прожить». На занятиях по бухгалтерскому учету в колледже мой преподаватель сказал: «Если Вы выбираете бухгалтерский учет, Вы выбираете тяжелую работу». Я до сих пор живо помню это высказывание: работа по управлению финансами скучна и повторяется, стоит только найти в ней удовольствие, как сердце отождествится с работой, и в конце концов работа станет неотъемлемой частью Вашей жизни. Профессионализм и преданность делу способствуют тому, чтобы делать

все правильно, успешно, чтобы помочь предприятиям и сотрудникам идти уверенно; удовольствие — это придание работе смысла, это способствование тому, чтобы делать все хорошо, чтобы предприятия и сотрудники шли дальше.

«Развитие предприятия нельзя отделить от упорного труда персонала, и для роста персонала также нужна хорошая платформа, только взаимная выгода и взаимные достижения могут достичь ценности симбиоза».

ЛИДЕРСТВО В СИСТЕМЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВОВЫХ НОРМ

«Предупрежден — значит, предупрежден, значит, предупрежден — значит, предупрежден», отдел финансового управления должен, в соответствии с национальными законами, нормативными актами, политикой и правилами и положениями Группы, регулировать и направлять Группу на научное и обоснованное осуществление комплексного управления бюджетом и контролировать его исполнение; своевременно и точно учитывать различные хозяйственные операции Группы и предоставлять достоверную, точную и полную бухгалтерскую информацию; регулярно проводить финансовый анализ для оценки качества активов, платежеспособности, операционного потенциала, рентабельности и других показателей. Он также регулярно проводит финансовый анализ, оценивает качество активов, платежеспособность, операционные возможности, рентабельность и другие показатели, предоставляет средства, финансовую информацию, налоговое планирование и другие услуги для поддержки нормальной работы и производственной деятельности Группы, а также стремится максимизировать выгоды и способствовать лучшему и более быстрому развитию Группы.

«Не по правилам, не может стать кругом», внедрение является воплощением основной конкурентоспособности предприятий, рабочий процесс для повышения эффективности предприятий является важным средством. Если предприятие

не имеет набора научных систем внедрения и стандартизированных стандартов внедрения, не применяет на практике повседневное управление каждым рабочим местом с помощью конкретных инструментов управления, то все будет плавать на поверхности, формально, превратится в «поверхностное» и «формальное» управление. Ниже приведены примеры таких инструментов управления.

Составление главы «Финансовый менеджмент» руководства по управлению предприятием адаптировано к потребностям развития комплексной системы управления компанией группы и является важной частью системы управления компанией группы. Она составлена на основе обязанностей отделов, должностных обязанностей и системных потоков и подробно описывает работу по управлению финансами, включая управление основными финансовыми работами, управление фондами, управление налогами, управление дебиторской задолженностью, управление финансовыми файлами и т.д. Формулирование четких должностных обязанностей заставляет «людей» и «вещи» работать лучше. Благодаря формулированию четких должностных обязанностей, «люди» и «вещи» объединяются, и «должность подходит человеку, а человек подходит работе». Обязанности каждого рабочего места были уточнены, а затем регламентированы в виде системы Группы, что обеспечило институциональную основу для выполнения обязанностей, и, наконец, процесс и этапы выполнения были уточнены в виде потока, что не только повысило эффективность работы, но и укрепило институциональное управление.

Система — это предпосылка стандартизации, процесс — основа информационной технологии, только придерживаясь «системы контроля, процедур», управления идеями, можно постепенно сформировать управленческое сознание по принципу «правила превыше всего» и в конечном итоге добиться эффективной реализации стиля управления, повышая стоимость предприятия. повышение стоимости.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ РИСКОВ ДЕНЕЖНЫЕ СРЕДСТВА — КОРОЛЬ

Денежный поток — это кровь предприятия, хотя предприятие в конечном счете и преследует цель получения прибыли, но при отсутствии денежного потока прибыль не является реальной прибылью, при отсутствии устойчивого и стабильного денежного потока предприятие в конечном счете пойдет в гору. Управление денежными потоками во всех аспектах финансового менеджмента предприятия, контроль риска капитала — это самый важный финансовый менеджмент. Проектный отдел как последняя организация строительного предприятия является основным источником прибыли, но также и важным источником операционного денежного потока.

Как быть более объективным и рациональным в управлении денежными потоками проекта строительного предприятия, необходимо нашему финансовому персоналу. Прежде всего, от источника рынка для осуществления проектов по контролю за рисками. На этапе тендера мы должны полностью учитывать условия оплаты по контракту, финансовые ресурсы и финансовую устойчивость владельца, чтобы хорошо провести исследование и оценку, на длительный период авансировать средства, авансировать средства для крупных проектов, даже если проект в конечном итоге окажется прибыльным, мы должны с осторожностью браться за него. В то же время, мы должны хорошо оценить денежные потоки проекта на протяжении всего цикла, точно спрогнозировать время и объем возможного дефицита финансирования в процессе реализации проекта и предложить осуществимые и практические решения и меры по восполнению дефицита. Во-вторых, в процессе строительства после получения проекта необходимо осуществлять скользящее управление годовыми, полугодовыми, квартальными и месячными бюджетами проектных средств, чтобы хорошо осуществлять динамический контроль денежных потоков в процессе выполнения проекта. сосредото-

точившись на ежемесячных бюджетах средств проекта и эффективно используя их, компания ежемесячно сообщает рейтинг точности исполнения ежемесячного бюджета средств, обращает внимание на проекты с более низким показателем точности исполнения бюджета, и в то же время фокусируется на чистом операционном денежном потоке проекта после исключения внутренних заимствований, самофинансирования проекта (внешнего переливания крови) и других средств.

В отношении проектов с низким или даже отрицательным уровнем (способности к самообеспечению) должен действовать механизм раннего оповещения, требующий от проектов анализа причин и разработки соответствующих мер для обеспечения нормального развития повседневной производственной и операционной деятельности проектов и поддержания устойчивого и стабильного денежного потока предприятия. В очередной раз мы внедрили управление взысканием и урегулированием задолженности проектов, а также включили взыскание и урегулирование задолженности в ежедневное управление финансами. Регулярно проводились совещания по анализу и реализации причин образования задолженности, формировались специальные планы работы в соответствии с тремя принципами «постановка целей, время и ответственность», а результаты ликвидации задолженности строго оценивались и реализовывались для снижения риска неэффективных и нецелесообразных активов. При длительном завершении проекта и злостном невыполнении обязательств владельцем можно прибегнуть к помощи закона, в полной мере использовать право приоритетной компенсации строительных предприятий и эффективно предотвратить дальнейшее расширение риска капитала. Наконец, расширяйте каналы финансирования предприятий, эффективно реагируя на возникновение риска капитала. Хорошо работайте над поддержанием кредитоспособности предприятия и его юридического лица, полностью понимайте соответствующую национальную политику поддержки финансирования, активно привлекайте

все виды финансовых учреждений и эффективно применяйте методы финансирования, включая, но не ограничиваясь, секьюритизацию активов, коммерческие бумаги, факторинг кредиторской задолженности, аккредитив и другие методы финансирования, чтобы уменьшить поэтапное давление на денежные потоки, с которым сталкивается предприятие в процессе производства и эксплуатации.

ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННОСТЬ И ПРАГМАТИЗМ

Прежде чем делать, делайте людей, люди должны быть надежными, необходимыми предприятию. Уоррен Баффет, бог фондового рынка, однажды сказал: «Надежность — более важное качество, чем интеллект». Надежность — это просто сказать, но сложно сделать. В мире слишком много умных людей и слишком мало надежных. Три объективных подхода» могут привести нас к тому, чтобы стать надежными людьми, в которых нуждаются предприятия. Как стать надежным финансовым менеджером, можно выразить в следующих четырех качествах: подотчетность, реализация, обратная связь и подведение итогов.

Ответственность: В нашей повседневной работе мы часто сталкиваемся с ситуациями, когда некоторые люди обещают выполнить работу, но часто не выполняют ее в срок и придумывают всевозможные отговорки. Некоторые люди обещают что-то сделать, но после этого не дают никакой дополнительной информации, и если Вы не спрашиваете его, он просто делает вид, что ничего не говорил. В них нет духа договора, и они не заботятся о том, что они сказали, равно как и о ситуации и чувствах других людей. Как руководителям всех уровней, им, возможно, стоит задуматься над этим: дело может быть не в том, что их сотрудники не сильны или не способны, а в том, что в самом начале было допущено отклонение в объяснении их работы. Чтобы избежать ситуации, не

соответствующей своим ожиданиям, при даче отчета о работе можно обратиться к принципам SAMRT (Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Time-based), чтобы четко изложить задачу отчитываемому лицу, с тем чтобы поставить его на место. Таким образом, процесс «быть подотчетным» имеет большое значение и должен восприниматься серьезно.

Существует реализация: суть управления заключается в приверженности, приверженности целям, приверженности мерам, приверженности сотрудничеству. При наличии приверженности менеджмент может быть по-настоящему эффективным. Приверженность достижению учебных целей, процесс должен быть сначала реализован. «С реализацией» подчеркивает ориентацию на результат, может быть понят как «с реализацией», подчеркивая полную и тщательную реализацию, понимание должно быть реализовано, не понимание должно быть реализовано, сторона реализации понимания, чтобы гарантировать, что работа продвигается плавно, в соответствии с узлом для завершения плана работы. «Один пункт для развертывания, девять пунктов для реализации», «с реализацией» требует от нас реального воплощения на практике, то есть мы должны лично сделать это, ухватить железо со следами и оставить след на камне, ухватить его до основания и реализовать на земле. В то же время мы должны быть уверены, что не просто выполняем задания, а добиваемся качественных результатов.

Обратная связь: Для некоторых простых задач нам нужен результат, независимо от того, хороший он или плохой, выполнен или не выполнен, должна быть обратная связь. По некоторым важным работам нам не только нужно давать обратную связь в течение оговоренного времени, мы также должны своевременно общаться, хорошо работать в процессе этапной обратной связи, сообщать о ходе работы в важные моменты, чтобы получить соответствующие советы и поддержку, можно было своевременно внести исправления, что также является преимуществом своевременной обратной связи. Аналогич-

ным образом, индивидуумам необходимо установить обратную связь между целями, которые они ставят, и результатами, которые они ожидают, когда выполняют те или иные действия, чтобы знать, как более стабильно получать ожидаемые результаты, организуя и корректируя проблемы и ресурсы в процессе работы. Каждый человек в компании имеет цель своего существования, обременен целями и задачами, и «наличие обратной связи» может сделать трудный процесс выполнения задач гораздо более гладким.

Существует резюме: конец работы — это не конец момента, а пересмотр резюме, пересмотр ядра — «продолжать совершенствоваться». Часто опыт работы не может быть измерен во времени, некоторые люди работают десять лет — это не десять лет опыта работы, но может быть год опыта, используемого в течение десяти лет, или более десяти лет опыта работы. Поэтому, какими бы большими или маленькими ни были дела, Вам следует взять за привычку просматривать свою работу после того, как Вы ее закончили. Простые вещи можно проанализировать в уме, суммируя достижения и потери; сложные вещи нужно оформить в виде письменного отчета, обобщив улучшения, чтобы в следующий раз сделать все лучше. Процесс подведения итогов — это «тренировка», которая позволяет Вам задуматься над многими вопросами и обнаружить, что Вы, возможно, не заметили преимуществ и хороших методов, а также не заметили некоторых мест, которые необходимо улучшить. Этот процесс «подведения итогов» может быть очень полезным.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ

Группа продолжает совершенствоваться и обогащать широту и глубину корпоративной культуры, и требования шести слов «вторжение, закон, ответственность, бережливость, гармония и общение» действительно применяются к управлению командой и ведению бизнеса. У нас должен быть дух «брать на себя тяжелое бремя и стремиться к первому классу»; у нас

должны быть правила «системного управления и процедуры»; у нас должна быть ответственность «выполнение обязанностей и ответственности, а также наличие должности и роли»; и у нас должен быть дух «строгой и жесткой дисциплины» и «строгой и жесткой дисциплины». У нас должно быть сознание того, что «мы практикуем экономию и ведем предприятие старательно и бережливо»; у нас должна быть концепция «единомыслия, гармонии и различий»; у нас должна быть прозрачность «думать об опасности в мире и безопасности и неуклонно идти в будущее».

В дальнейшей работе мы будем серьезно практиковать корпоративную культуру, делать «дружбу» распространителем корпоративной культуры, основываясь на должности, упорно работать, для группы «создать надежные столетние строительные предприятия» великое видение, чтобы добавить кирпичи и раствор, внося вклад в финансовую принадлежность людей к силе. Компания упорно трудится.

8 ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ — ГЛАВА «УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ»

Одним словом, это «исправлять свое сердце, быть искренним в своих намерениях, приобретать знания путем изучения материальных вещей и стремиться к самосовершенствованию». В деловой деятельности Группы эти слова всегда были нашим способом общения с людьми и ведения дел. Далее мы расскажем о том, как коммерческий персонал применяет эти слова на практике в своей повседневной работе с учетом нашей многолетней практики.

СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ МИНИСТЕРСТВА ТОРГОВЛИ

Коммерческая работа играет ключевую роль в быстром и стабильном развитии Группы. Во-первых, необходимо выполнить целый ряд работ по анализу данных на этапе тендера для прогнозирования стоимости проекта, чтобы обеспечить повышение скорости тендера и быстрое развитие коммерческой работы по проекту после тендера; во-вторых, необходимо организовать в процессе реализации проекта взаимодействие проектных отделов, координацию рабочих отношений контрагентов, под руководством коммерческого персонала выполнять все виды повседневной работы для быстрого урегулирования проекта, чтобы заложить хорошую основу для прибыльности проекта. В-третьих, коммерческая служба должна организовать работу проектных отделов, чтобы они взяли на себя ведущую роль в подготовке, оформлении и представлении информации об урегулировании проекта на этапе урегулирования

проекта, чтобы обеспечить получение ожидаемой прибыли и быстрое возмещение средств. Коммерческая работа имеет такие характеристики, как «большой объем», «динамичность», «дифференцированность», «иерархичность» и т.д., поэтому в своей работе мы должны обладать «способностью к пониманию». Поэтому в нашей работе мы должны придерживаться таких принципов, как «учиться на вещах, искренность и самосовершенствование», чтобы успешно завершить всю работу.

КАК ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ И РЕАЛИЗУЕТСЯ ДЕЛОВАЯ РАБОТА

(i) База знаний, необходимая для работы в бизнесе

В процессе реализации проекта нам приходится иметь дело с чертежами почти каждый день, и нам необходимо понимать описание каждой отметки на чертежах, маршрута, высоты и т.д. Чтение чертежей — это основа расчетов, поэтому оно очень важно. Чтение чертежей — это основа расчетов, поэтому это очень важно. Если Вы не умеете читать чертежи, то невозможно говорить о точности расчета, что является одним из незаменимых базовых навыков в качестве коммерческого персонала. Конечно, помимо умения читать чертежи, нам также необходимо понимать национальные строительные стандарты, включая различные строительные чертежи, строительные спецификации и т.д., на основе которых мы можем «уметь рассчитывать и хорошо рассчитывать». На основе обучения расчету количества нам также необходимо понимать процесс строительства, иначе при ценообразовании по установленной квоте часто будет возникать неясность в содержании работ, что приведет к отсутствию пунктов и упущениям. Более того, при выполнении декоративных работ иногда мы можем не знать, как правильно установить декоративную практику, заданную дизайном, что является проблемой, вызванной незнанием технологии строительства на месте. Это требует от работников понимания строительных технологий, исполь-

зуемых на всем цикле строительного проекта от начала до стадии завершения.

Мы заложим прочный фундамент для повышения уровня деловой компетентности на более позднем этапе и для долгосрочного развития. Кроме того, после перехода от начальной стадии к промежуточной стадии калькулирования себестоимости нам необходимо рассмотреть все аспекты. Поэтому она предполагает более широкий спектр знаний, затем также необходимо освоить финансовые и юридические знания, такие как налоговые вычеты и знания по учету затрат, связанные с финансами.

Таким образом, инженерные затраты — это не только изменение и ценообразование, но и управление затратами. Особенно в процессе управления проектом мы обязательно сталкиваемся с контрактными и претензионными проблемами, что требует от нас знания юридических аспектов, в случае возникновения споров и арбитража, способных лучше решить проблему.

В строительной отрасли существует поговорка: «Хорошая работа не так хороша, как хороший расчет». Наличие профессиональных знаний — это основа нашей хорошей работы, которая может создать преимущества для предприятия и помочь ему развиваться лучше и стабильнее. Мы должны уметь читать чертежи, подсчитывать количество, рассчитывать цены, быть знакомыми с процессом строительства и простыми знаниями в области проектирования, кроме того, нам также необходимо разбираться в финансовых, юридических и психологических вопросах. Поскольку сотрудники не имеют соответствующего опыта с самого начала работы, они должны накапливать опыт и знания в течение рабочего времени, а затем обобщать свой опыт и формулировать соответствующие решения, что называется «учиться на практике».

(ii) Основные моменты коммерческой работы на этапе конкурсного отбора проектов

На этапе проведения тендера на строительство коммерческой работы стратегия также очень важна, поскольку стро-

ительная компания в рыночной конкуренции, помимо того, что полагается на свой квалификационный статус, деловую ситуацию и другие жесткие факторы, стратегия проведения тендера и навыки котировки для нас — сможем ли мы выиграть тендер, сможем ли мы получить

То же самое очень важно для повышения прибыльности. Нам необходимо провести исследование и сбор информации в предквотный период после получения тендерного документа.

Первое, что необходимо понять, — это ситуация на местном рынке, включая цены на местные основные и вспомогательные материалы, ситуацию со спросом и предложением на рынке труда, стоимость рабочей силы и т.д. В частности, необходимо иметь детальное представление о ситуации на рынке местного механического оборудования и материалов. В частности, необходимо иметь детальное представление о ситуации на рынке местного механического оборудования и материалов. Во-вторых, необходимо понимать ситуацию с проектом, включая объем проекта, требования к срокам строительства, масштаб строительства, способ оплаты, условия строительства на площадке, источник средств для строительства проекта и т.д. В-третьих, необходимо понимать ситуацию с оплатой капитала владельца. В-третьих, нам необходимо знать, как обстоят дела с оплатой средств собственника, есть ли в прошлом просроченные платежи, а также способность выполнить контракт. В-четвертых, нам также необходимо изучить информацию о конкурентах, только понимая профессиональный уровень, результаты работы и предыдущую стратегию торгов конкурентов, мы можем в полной мере использовать свои собственные преимущества, чтобы конкурсная документация полностью отражала силу предприятия и формулировала стратегию торгов для повышения процента выигрыша.

Ключевые положения конкурсной документации связаны со строительством проекта, поэтому очень важно изучить ключевые положения конкурсной документации. Ценовое

предложение составляется с учетом положений и условий конкурсной документации, при этом конкурсная документация составляется в строгом соответствии с требованиями конкурсной документации, а работа по исследованию и сбору информации проводится задолго до составления ценового предложения. Во-вторых, ценовое предложение должно быть основано на проекте организации строительства и общем графике проекта, подготовленном отделом производственных технологий. В-третьих, на основании цен местного рынка, изученных на ранней стадии, мы должны быстро и точно выполнить анализ затрат перед торгами и расчет денежных потоков полного цикла по проекту, чтобы предоставить точные данные для участия Группы в торгах по проекту, чтобы гарантировать, что уровень торгов по проекту будет повышен и коммерческая работа по проекту будет выполнена быстро после победы в торгах.

(iii) Основные моменты коммерческой работы на этапе реализации проекта

После того, как проект будет присужден, необходимо, чтобы предлагаемый проектный отдел предоставил основные данные, основанные на тендерной цене и расчете затрат, а также предоставил программу строительства, количество инструментов для поворота, конфигурацию машин и оборудования, подготовил тендерную цену, а затем, в соответствии с «Письмом об ответственности за целевое управление проектом» Группы, подписал письмо об ответственности за целевое управление в соответствии с договором «под ключ», в сочетании с конкретными требованиями Группы, и затем начал эксплуатацию проекта. В ходе коммерческой работы на этапе реализации проекта нам также необходимо полностью и объективно понимать точки риска по контракту, точки риска прибыли и убытков и другие риски, в основном риск графика, риск затрат, риск качества, рыночный риск, риск торгов и котировок и т.д., организовывать и направлять клю-

чевой управленческий персонал проекта на выявление точек риска по контракту и точек риска прибыли и убытков. Для того чтобы предотвратить вышеперечисленные риски, мы должны хорошо выполнять работу по управлению рисками во всем процессе управления проектом, разработать объективную, эффективную и практичную программу разрешения рисков. Во-первых, проведите предварительную работу, организацию и руководство внутренним инструктажем по контракту строительного проекта, внутреннюю декомпозицию обязанностей по выполнению работ, проверку и надзор за выполнением обязанностей, способность хорошо выполнить работу по инструктажу по контракту также обеспечит беспрепятственное выполнение последующих работ. Коммерческому персоналу также необходимо хорошо выполнять работу по расчету затрат, хорошо выполнять работу по динамическому контролю проекта на протяжении всего строительного цикла. Во-вторых, при заключении контракта на строительный проект следует строго и внимательно изучить условия контракта. Поскольку в контракте оговорена продолжительность проекта, то предприятие должно завершить строительство в оговоренный срок, что позволит контролировать риск сроков строительства. В случае реализации интересов предприятия необходимо максимально экономить затраты, что является контролем риска затрат. В то же время в договоре на строительство оговариваются и требования к качеству проекта, если качество не соответствует стандарту, это приведет к переделке, что увеличит затраты и отразится на предприятии.

С учетом вышесказанного, нашему коммерческому персоналу необходимо проанализировать и подготовить бизнес-план на основе статьи риска цены контрактной единицы и коммерческого предложения, технического предложения и другой информации, объема работ, разницы в цене единицы продукции, можно оптимизировать содержание организационного проектирования строительства и подготовить бизнес-план, в соответствии с обязанностями персонала проекта

разложить содержание планирования, организации выполнения бизнес-плана на выполнение, чтобы повысить эффективность предприятия и заложить прочный фундамент.

Во всем процессе управления проектом наш коммерческий персонал должен хорошо выполнять свою работу, закладывая фундамент для будущего управления; своевременно, объективно и точно завершать составление строительной сметы, в соответствии с контрактом подавать заявки на промежуточные платежи Стороне, на изменения в визах и т.д.; выполнение субпоставщиком ежемесячной расчетной работы, быстро фиксировать субпоставщика на окончательную расчетную сумму, чтобы быстро зафиксировать стоимость проекта для быстрого урегулирования проекта на хорошем фундаменте. Заложите хороший фундамент для быстрого урегулирования проекта.

В настоящее время рыночная конкуренция в строительной отрасли является жесткой, а требования к условиям контрактов — строгими. Претензии по визам могут помочь нам создать преимущества и уменьшить потери. Прежде всего, наш коммерческий персонал должен быть хорошо знаком с инициацией и процессом предъявления визовых требований, и всегда следовать принципу «старательная виза, точное требование» в этом процессе. Если стоимость строительства увеличивается по вине Стороны А в процессе строительства, мы должны сначала подать заявку на получение визы, а если виза не получена, мы должны немедленно приступить к процедуре предъявления претензий. При предъявлении претензий по инженерным вопросам мы должны всеми силами стараться решить проблему в виде виз, уменьшить количество претензий и снизить общую частоту возникновения претензий. Во-вторых, в процессе строительства проекта мы должны уделять внимание сбору доказательств и данных, включая переписку, визы, изменения в проекте и протоколы совещаний. В процессе истребования виз неизбежно возникнет ситуация, когда «не могу подписать, не хочу подписывать». Как строи-

тельная компания, мы не должны отказываться или уступать ради выгоды предприятия. При планировании, оформлении виз и претензий коммерческий персонал должен не только активно взаимодействовать с внутренними отделами, но и поддерживать связь со всеми сторонами — это также очень важно. Благодаря общению мы можем быть в курсе перемещений владельцев, руководителей и проектных подразделений и заложить основу для последующей работы. Хотя мы столкнемся со многими трудностями, мы должны встретить их с духом самосовершенствования и бросить им вызов. В то же время, мы должны превратить эти трудности в опыт, чтобы в будущем успешно решать подобные проблемы.

(iv) Основные моменты коммерческой работы на этапе урегулирования проекта

В коммерческой работе на этапе расчетов по проекту коммерческий персонал должен работать прагматично, строго и своевременно фиксировать стоимость, фиксированные выгоды, в соответствии со строительным контрактом, чертежами, организационным проектом (программой) строительства и т.д., своевременно готовить завершение расчетов, а также обеспечить, чтобы расчеты были полными и точными, метод ценообразования должен соответствовать требованиям контрактного соглашения, расчет объема работ должен соответствовать требованиям правил расчетов, будьте внимательны, чтобы не было опусканий, группировки цен необоснованной и так далее, обобщите и уточните и представьте стороне А. После обобщения и уточнения он будет представлен стороне А. Конечно, в процессе проверки расчетов обязательно возникнут споры. Обе стороны спорную часть должны разрешить путем консультации, при необходимости можно сначала подтвердить отсутствие спора, спорную часть договорного соглашения, соответствующие законы и нормативные акты, а затем провести дальнейшие переговоры. После того, как завершение проекта будет проверено и окончательно оформле-

но, необходимо проанализировать состав и процент прибыли по проекту, чтобы заложить прочный фундамент для будущей расчетной работы.

РЕЗЮМЕ

Будучи неотъемлемой частью деятельности Группы, отдел коммерческого управления, руководствуясь стремлением Группы «создать надежное столетнее строительное предприятие», вместе с Группой вносит вклад в развитие общества, помогает сотрудникам реализовать свою ценность, создает ценность для клиентов и повышает ценность Компании. Как деловому человеку, нам следует, прежде всего, повысить уровень осведомленности по трем направлениям: осведомленность об управлении, осведомленность о рынке и осведомленность о рисках. Исходя из четких обязанностей и полномочий, мы должны совершенствовать свое чувство ответственности и ставить интересы Группы на первое место. Во-вторых, мы должны поставить развитие бизнеса Группы в центр нашей работы и добиться «трех объективных подходов», т.е. объективного отношения к вещам, объективного отношения к себе и объективного отношения к другим, на основе которых мы сможем делать все правильно, добиваться результата и добиваться хорошего результата. Мы верим, что под единым руководством Группы работа бизнеса достигнет большего прогресса и улучшений.

9 ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ — ГЛАВА «ИНЖЕНЕРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Ядро культуры “Чжунчэнтоу” (中诚投) — это «центр» культуры “Чжунчэнтоу” (中诚投), который заключается в том, чтобы «учиться на вещах, быть искренним и честным и стремиться к самосовершенствованию». Как строительное предприятие, проект — это тело предприятия. В настоящее время сформированы «планирование», «технология», «качество», «безопасность» и «труд». Пять функциональных линий «труда» призваны обеспечить нормальную работу пяти «органов» «тела». «Человеческое тело двухмерно, в нем сочетаются физическое и психическое; сердце порождает мудрость, тело формирует организм». Перед лицом разнообразного и сложного управления инженерными системами мы должны постичь душу культуры и тесно соединить ее с нашей работой, научиться применять, знать и делать.

МУДРОСТЬ В РАЗУМЕ — РУКОВОДСТВОВАТЬСЯ ПЛАНОМ

«Сердце — властелин формы, и повелитель богов, и вне порядка без приказа». Сердце в китайской медицине используется двояко: главные кровеносные сосуды, скрывающие богов. Инженерный план — это процесс с замкнутым циклом, он будет последовательно реализовывать фазу проекта по целям, через принцип PDCA, стимулировать выполнение процесса жизнедеятельности катализатора работы для достижения цели в течение всей продолжительности проекта. Он является источником энергии для устойчивого развития предприятия.

Инженерный план имеет два значения, а именно: составление плана и выполнение плана.

Составление планов означает «мудрость», т.е. ясность мышления, постановку целей, установление логических связей и рабочих узлов. «Самосовершенствование» в культуре предприятия — это дух опоры на собственный талант и силу, и никогда не сдаваться, пока цель не будет достигнута в работе и карьере. Контроль хода выполнения проекта использует механизм целевой оценки, определяя общий план контроля проекта на весь срок действия контракта, а затем разбивая общий план контроля на годовой, месячный и другие поэтапные планы. Для проектов средней и высокой степени риска с жестким графиком и тяжелыми задачами также необходимо согласовывать научные и обоснованные целевые планы на еженедельной и ежедневной основе.

Выполнение программы, или «действие», — это постоянное регулирование и облегчение процесса выполнения программы для достижения целевого и ответного состояния. Оно включает в себя реализацию программы, мониторинг программы и коррекцию результатов.

1. Реализация плана. «Не трудно знать, но трудно делать». Легко спланировать любую работу, но нелегко безошибочно осуществить ее. Мы руководствуемся поэтапной программой и развертываем людей, материалы и машины после учета различных факторов риска, которые могут сдерживать эффективность выполнения программы.

2. Проверка (оценка) плана. В ходе реализации проекта проводятся периодические проверки (оценки) выполнения плана на месте, чтобы побудить проекты к эффективной работе. Важно обеспечить жесткость проверки (оценки) плана и не допустить, чтобы она превратилась в простую формальность. С этой целью мы регулярно проводим совещания по прогрессу, на которых информируем о ситуации с проверкой, даем советы по трудностям реализации и проводим четкое различие между поощрениями и наказаниями в процессе реализации. Для про-

ектов с отличными результатами оценки применяются такие поощрения, как продвижение по службе и корректировка показателей; для проектов, плохо выполняющих плановые показатели, определяются болевые точки и наказываются, чтобы проекты могли учиться у конкурентов и усиливать конкуренцию в процессе конкуренции.

3. Корректировка результатов. Отклонения неизбежны при выполнении программы. По этой причине компания регулярно проводит статистику по проектам с задержкой сроков и ранжирует проекты по степени задержки. Для проектов с низкой и средней степенью риска от проектного отдела требуется улучшить корректирующую программу и побудить его исправить отклонение в строгом соответствии с программой; для проектов с высокой степенью риска компания будет ежедневно проводить онлайн-совещания по корректировке хода выполнения и при необходимости оказывать помощь на месте, пока риск отставания не будет устранен. «Урок, извлеченный из прошлого, — это руководство для будущего». После исправления отклонения весь процесс анализа события, связанного с отклонением, будет повторяться для подведения итогов достижений и потерь, чтобы постоянно обновлять существующие принципы и методы и идти в ногу со временем в непрерывном совершенствовании. Конечно, в дополнение к традиционному инженерному плану проекта, принцип управления рабочим планом также остается прежним. Он руководствуется циклическими целями компании и показателями данных, собирает сердца и умы людей, чтобы катализировать эффективность работы каждого функционального отдела для достижения постоянного прогресса и прорыва в результатах работы. Она является всеобъемлющей, чтобы все всегда было последовательно и гладко.

НОВОЕ В ЛЕГКИХ — ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ

Легкие выдыхают и транспортируют кислород через кровообращение к различным системам и органам тела для

окислительных реакций и выработки энергии при удалении замутненного воздуха. Он является источником энергии для ускорения клеточного метаболизма в организме. «Наука и техника — первые производительные силы». В последние годы, с непрерывным развитием индустриализации строительства и постоянным повышением уровня интеллекта, строительство проектов постепенно превратилось из традиционно грубого трудоемкого в передовое и тонкотехнологичное. Технологические инновации — это основная конкурентоспособность предприятия. В процессе управления проектами «самосовершенствование и постоянное улучшение» может быть достигнуто только путем постоянного подведения итогов выполненных программ, на основе глубокого изучения и исследования, решительного отказа от старых и отсталых процессов, ускорения технологических инноваций и продвижения технологических инноваций.

«Есть конец вещам и есть конец вещам; важно планировать, прежде чем двигаться, и знать, когда остановиться и когда набрать». Это необходимое условие для технологических инноваций, а также «знание вещей». «Изучать вещи» означает исследовать объективные законы всех вещей. «Один лист заслоняет глаза, и мы не можем увидеть гору Тайшань». Очень часто мы легко поддаемся влиянию собственного опыта, поэтому мы должны иметь решимость «сломать форму и задавать вопросы до конца». На этапе подготовки к строительству, на основе хорошего изучения и исследования, следует выявить ключевые факторы и связи, которые могут повлиять на безопасность, качество и ход реализации проекта, и в соответствии с результатами выявления подготовить список управления и контроля рисков и план программы; а затем в соответствии с соответствующим планом завершить проектирование строительной организации и специальную программу строительства. Безусловно, основной корпус «Геджу» не должен быть единым, после формирования первого проекта соответствующих документов весь персонал оценит основное содержание программы,

организуем социальных экспертов для проверки специальной программы, которая достигает уровня сверхопасности или использует «четыре новые» технологии, и проведет обширный сбор мнений, чтобы убедиться, что «Геджу» — это не единый корпус, а основное содержание программы. Для обеспечения объективности и точности результатов «Геджу» следует организовать социальных экспертов для проверки специальной программы, которая достигает уровня сверхопасной или внедряет «четыре новые» технологии, и широко собрать мнения. Перед началом строительства соответствующих подпроектов строго реализуется система «двухуровневого представления» сверху вниз, с учетом ключевых моментов и трудностей программы, чтобы все было сделано и все было сдано.

«Постигнуть существо вещей» означает извлечь опыт из результатов «доведение знания до конца» и достичь совершенного понимания вещей. После завершения реализации преимущества и недостатки, адаптивность и уместность выполнения программы строительства подпроектов анализируются с разных точек зрения и на разных уровнях, чтобы обобщить опыт и потери, и формируется сводный технический отчет. Исходя из этого, технические специалисты должны осмелиться задавать вопросы и задавать больше вопросов обо всем, что является началом инноваций, и нежелательно применять опыт предшественников. Путем смелых предположений и тщательной проверки технические специалисты должны подавать заявки на патенты и декларировать рабочие места на те технологии и процессы, которые могут быть оптимизированы в плане, чтобы противостоять объективности и соответствовать объективности.

Кроме того, мы будем продолжать осуществлять регулярные меры технического контроля, такие как общее представление данных, проверка чертежей, управление инструментами и оборудованием. В соответствии с ситуацией, сложившейся в компании, мы будем творчески пробовать новые методы, такие как генеральное планирование стро-

ительства и применение ВІМ, чтобы постоянно повышать комплексную эффективность.

УКРЕПЛЕНИЕ СЕЛЕЗЕНКИ — СОЗДАНИЕ ПРЕВОСХОДНОГО КАЧЕСТВА

В китайской медицине селезенка отвечает за передачу и распределение сущности, за ци и кровь, а также за внешний вид лица. Являясь всасывающей станцией пищеварительной системы, селезенка переваривает и поглощает поступившую пищу, а затем распространяет ее по всему телу посредством восходящих и очищающих движений, чтобы питать пять органов и шесть кишечника. Если селезенка здорова, то и сущность, и личность также прекрасны. Качество — это жизнь предприятия. Применительно к строительным проектам, говоря о качестве, многие думают о качестве инженерного строительства, то есть о протекании крыши, отваливании плитки наружной стены, оседании дороги, прыжке головы моста и других проблемах качества. Несомненно, это часть проблем качества. В условиях культивирования на предприятии культуры «обучения на практике» качество, о котором думают люди из компании «Чжунчэнтоу» (中诚投), не только включает в себя качество инженерного строительства, но и проявляется в хорошем выполнении каждой работы, тщательном контроле каждого ключевого процесса, подробной регистрации всех данных мониторинга и т.д. Кроме того, оно также включает в себя эффект от каждой работы, отношение к обслуживанию, удовлетворенность соответствующих кооперативных подразделений, а также качество обслуживания в течение гарантийного срока строительного объекта, ответный визит пользователя, рассмотрение жалобы пользователя и другие этапы использования услуги. Короче говоря, это управление качеством на протяжении всего жизненного цикла. В настоящее время рыночная конкуренция становится все более и более интенсивной, и отечественные строительные предприятия сталкиваются с беспрецедентным давлением в борь-

бе за выживание и развитие. Качество определяет ценность; бренд определяет выживание. Единственный способ достичь цели «Создать качественную компанию» — это взять владельца в центр, начать с «трех руководящих принципов», «укрепить селезенку и закрепить фундамент», улучшить качество продукции и усилить эффект бренда. Только так мы сможем успешно реализовать прекрасное видение «создания заслуживающего доверия столетнего строительного предприятия».

1. Правильное выполнение работ, т.е. выполнение правильных действий, напрямую связано с успехом или неудачей работы. Ознакомьтесь с требованиями контракта и проектной документацией до начала строительства, четко сформулируйте цели в области качества, ознакомьтесь с важными и трудными моментами проекта и стандартами качества, которые должны быть достигнуты. Например, обычное подземное инженерное водонепроницаемое сооружение содержит четыре уровня, на каждом уровне стандарты суждения сильно отличаются. Незнание строительных чертежей, непонимание специфических условий, основанное только на многолетнем опыте слепого строительства, с большой вероятностью вызовет впоследствии ремонт или возврат к работе, что приведет к убыткам и увеличению затрат.

2. «Доведение дел до конца» фокусируется на предварительном контроле. Управление качеством — это не пассивное решение проблем качества, оно требует предварительного планирования качества и предварительного контроля качества процесса. Ориентируясь на общие проблемы качества, слабые места в конструкции, ключевые детали и процессы, мы заранее составляем программы предварительного контроля качества и анализируем причины проблем качества с точки зрения пяти аспектов: «человек, машина, материал, метод и окружающая среда». В процессе работы мы продолжаем совершенствовать «красную линию качества», «стандартизацию качества» и другие атласы, а также продолжаем придерживаться базовой системы оценки целевой ответственности за

качество, технической поставки, трех проверок, руководства образцами, фактических измерений, помощи по качеству, поощрений и наказаний со стороны КК и инспекции качества и т.д. Мы будем продолжать повышать качество проекта. В зависимости от последующего развития, со временем могут быть введены новые системы, такие как «точка остановки» и оценка после поставки. Начиная с компании и заканчивая проектом, мы будем постепенно создавать систему активного контроля качества, основанную на принципах «системность, остановка заранее, с четкими поощрениями и наказаниями».

3. Получение результатов — это шаг вперед по сравнению с их достижением. Мы никогда не будем удовлетворены лишь выполнением основного требования «приемлемого качества». Мы не удовлетворимся лишь основным требованием «проходного качества». «Мы не устали жить в этом мире, но мы верны в своих действиях». Для того чтобы совершить скачок в развитии бренда, нам также необходимо иметь дух «самосовершенствования». Для создания высококачественных проектов мы опираемся на передовой опыт «Руководства по совершенствованию гражданского строительства провинции Сычуань» и активно претендуем на различные награды за качество, такие как Кубок Гибискуса, Кубок Тяньфу, Национальная награда за высокое качество инженерных работ, Награда Лубань и т.д. Постоянно совершенствуя цель создания совершенства, мы будем продолжать повышать качество наших проектов и наилучшим образом использовать наши ресурсы. Благодаря постоянному совершенствованию цели создания совершенства (прорыв) и постоянному совершенствованию комплексной силы конкурирующих подразделений (прорыв), мы сможем расти в борьбе, чтобы качество продукции всегда было на передовых позициях в отрасли.

Конечно, большинство современных технологий строительства все еще требуют ручного труда, и с точки зрения «трех объективных методов лечения» дефекты качества также существуют объективно. «Крошечная оплошность может

привести к ошибке на тысячу миль». Дефектов качества и проблем не стоит бояться, но больше всего мы опасаемся, что они останутся без контроля. Выдача каждого уведомления об устранении скрытых проблем качества и безопасности свидетельствует о решимости блокировать риск; анализ ситуации с устранением дефектов после ответа «один на один» реализует изначальный замысел «Честность завоевывает мир, а мастерство создает блеск».

«Все, что находится под солнцем, должно быть сделано в деталях». Нам также необходимо сосредоточиться на мельчайших деталях, чтобы качество каждого процесса соответствовало требованиям спецификаций и проектной документации, от мала до велика, взаимосвязанных между собой, и стремиться к совершенству.

ДЕТОКСИКАЦИЯ ПЕЧЕНИ – ПРОФИЛАКТИКА И КОНТРОЛЬ БЕЗОПАСНОСТИ

Печень инактивирует и выводит из организма вредные вещества, образующиеся в процессе метаболизма пищи, расщепляя, окисляя и соединяя их. Она является детоксикатором организма. Строительная отрасль классифицируется как одна из шести отраслей с высоким уровнем риска из-за сложных условий работы и влияния окружающей среды. Безопасность — это состояние взаимной выгоды и гармонии между людьми и ресурсами среды обитания, и это тот детонатор, который устраняет риски, поддерживает стабильность и гарантирует нормальный порядок в строительстве.

Безопасность начинается с деталей. С небольшой точки зрения, возникновение многих несчастных случаев, прослеживаемых до первопричины, вытекает из производственного процесса по мелочам: сварщики не надели защитные маски и обгорели, водосборные колодцы без защиты и упали, монтажники не пристегнули ремень безопасности и упали ... Как только происходит несчастный случай в области техники безопасности, он угрожает не только жизни отдельного че-

ловека, но и оказывает серьезное влияние на его/ее семью, предприятие и даже общество, что связано с выживанием предприятия. Это требует от менеджеров на всех уровнях всесторонней, непрерывной, чтобы хорошо выполнять работу по «детоксикации и деэксплуатации». Как же тогда ее реализовать?

1. «Искренность и правильность ума», с правильным мышлением и без отвлекающих факторов. Не обманывайте других, не говоря уже о самообмане. В отличие от физического качества продукции, работа по обеспечению безопасности — это динамичная и временная гарантийная работа, направленная на выполнение условий безопасности на определенном этапе эксплуатации конструкции. «Предприятие — это корабль, культура — это парус». Формирование культуры безопасности — важная часть управления безопасностью, и это главное средство для расширения представлений людей о безопасности и реализации перехода от «я хочу быть в безопасности» к «я хочу быть в безопасности». Настоящие внушающие фразы, привлекающие внимание вывески, простые двухмерные коды, а также образовательная и развлекательная зона ... Каждая частичка интерпретирует коннотацию культуры безопасности.

2. Действия «основанные на законе, четкие полномочия и ответственность, многосторонний подход, каждая конструкция должна быть превосходной».

(1) На основе закона.

«Нельзя сделать круг без правил». Закон — это источник энергии для развития человечества, и цивилизация не может быть достигнута без хороших законов и хорошего управления. Основываясь на «Законе о безопасности труда Китайской Народной Республики», административных и местных законах и постановлениях, а также правилах управления безопасностью труда на всех уровнях и руководствуясь соответствующими нормами и правилами безопасности, мы сформулировали «Руководство по управлению безопасностью»,

«Стандартизированный атлас безопасности и цивилизации», «Логотип VI предприятия» и другие системы управления безопасностью на предприятии с характеристиками «Чжунчэнтоу» и «дружелюбия» в соответствии с реальной ситуацией в компании. Чжунчэнтоу» характеристики, такие как «Руководство по управлению безопасностью», «Атлас стандартизации безопасности и цивилизации», «Логотип предприятия VI» и т.д. перед реализацией новых проектов. Перед реализацией нового проекта, на основе глубокого изучения проекта, мы подписали «Книгу целевой ответственности» и заполнили «Книгу планирования безопасности проекта». Вместе они составляют юридический барьер работы по обеспечению безопасности проекта, который является предпосылкой точной «детонации», а также внутренней причиной хорошего безопасного производства.

(2) Четко определенные полномочия и обязанности. Равенство прав и обязанностей — один из основных принципов закона. Для реализации политики «безопасность превыше всего, профилактика превыше всего и комплексное управление» компания создала руководящие группы по безопасности производства на всех уровнях. Сверху донизу компания всегда придерживается принципа «ответственность на каждом уровне, профессиональная ответственность, партия и правительство несут равную ответственность», энергично внедряет систему ответственности за безопасность производства, записывает и конкретизирует ответственность за безопасность производства каждой должности в этой системе. «Компания установила правила и нормы и исправляет нарушителей, а также усилила механизм ответственности за проблемы безопасности при внедрении системы, придерживаясь при их решении принципа «четыре не жалеть» и никогда ничего не делать».

«Мистер Хороший Парень». (3) Многосторонний подход. Эффективность закона заключается в линии, фокус линии — в предварительном контроле риска. Противоречия имеют

главные и второстепенные различия, риск также имеет ядро и общие моменты. Делать все правильно — значит улавливать основные противоречия, контролировать основные риски, и никогда не может быть бороды и бровей, самозабвения. Реализация проекта до составления строительных чертежей, подготовка списка идентификации опасностей, оценка риска проекта. В проектах с высокой степенью риска основное внимание уделяется контролю. На этапе реализации проекта рейтинг регулярно пересматривается с целью корректировки ритма контроля в соответствии с такими факторами, как конфигурация системы штатного расписания и ситуация реализации.

Как только направление станет ясным, мы сможем применить многосторонний подход, основанный на законе, и всеми силами предотвращать и контролировать риски, связанные с безопасностью. Мы настаиваем на системе инструктажа по технике безопасности и обучения технике безопасности на производстве, берем людей в качестве прорыва, позволяем концепции «руководство должно управлять безопасностью, каждый — ответственный за безопасность» глубоко укорениться в сознании людей; продолжаем укреплять и совершенствовать управление информационными технологиями, управление кредитным рейтингом, управление опасными проектами, исследование скрытой опасности машин и оборудования, различные виды проверок безопасности, обучение перед сменой, инструктаж по технике безопасности, поощрения и наказания за безопасность и другие средства контроля для устранения скрытых проблем во всех аспектах и со всех сторон, с тем чтобы исключить несчастные случаи. Постоянно консолидировать и совершенствовать управление информацией, управление кредитным рейтингом, управление опасными проектами, проверку машин и оборудования на скрытую опасность, различные виды проверок безопасности, предсменное обучение, инструктаж по технике безопасности, поощрения и наказания за нарушение техники

безопасности и другие средства контроля для устранения скрытых опасностей во всех аспектах и со всех сторон, чтобы ликвидировать несчастные случаи в зародыше.

(4) Каждая конструкция должна быть превосходной. Помимо хорошей работы по предотвращению рисков для безопасности и контролю основных работ, мы неуклонно придерживаемся принципа «каждое строительство должно быть превосходным». На основе обеспечения эффективного использования основных мер по защите безопасности и цивилизованного строительства мы увеличили объем средств, направляемых на повышение уровня безопасности. Взяв за основу «План безопасности», все проекты, отвечающие требованиям, должны создать безопасную и цивилизованную стандартизированную площадку; проекты, достигшие основных целей, должны и дальше повышать уровень стандартизации, не останавливаясь на достигнутом.

ВНУТРЕННЯЯ СТАБИЛЬНОСТЬ В ПОЧКАХ — БАЛАНС ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ

Почка скрывает врожденную сущность и является основой инь и ян во внутренних органах. Она регулирует водный, электролитный и кислотно-основной баланс в организме и следит за тем, чтобы объем жидкостей в организме, осмотическое давление и концентрация ионов всегда находились в стабильном состоянии.

Управление трудовыми ресурсами — это диализная машина в условиях строительства. С одной стороны, оно всегда нацелено на контроль рисков, принимает многочисленные меры, отбирает трудовые субподрядные единицы на основе заслуг, создает механизм оценки трудовых коллективов, совершенствует базу данных высококачественных трудовых ресурсов и т.д., чтобы контролировать затраты на проект, гарантировать баланс доходов и расходов предприятия и добиться стабильного денежного потока; с другой стороны, оно всегда ориентировано на людей, строит платформу для

системы реальных имен, отслеживает распределение заработной платы государственных служащих по принципу «равный-равному», оперативно рассматривает жалобы и трудовые споры. С другой стороны, всегда ориентироваться на людей, строить платформу с реальными именами, отслеживать выплату заработной платы от точки к точке, своевременно рассматривать жалобы на труд и трудовые споры, максимально защищать законные права и интересы работников и гарантировать стабильную обстановку в проекте. В управлении трудом придерживайтесь концепции затрат, строгой правовой системы, затем людей и, затем внутренней стабильности, тогда все пройдет!

1. Перспектива затрат. Это квалифицированный менеджер по труду должен обладать основными качествами. Стоимость проекта подразделяется на прямые и косвенные затраты, прямые затраты составляют основную часть стоимости проекта и играют решающую роль в себестоимости. По сравнению со стоимостью материалов и оборудования, на стоимость рабочей силы легко влияют многие факторы, такие как масштаб проекта, региональные различия и т.д., и она более изменчива. По этой причине персонал, занимающийся управлением трудовыми ресурсами, должен обладать сильной концепцией затрат, начиная с выбора источника кооперативных единиц и заканчивая управлением процессом работы трудового коллектива, и эффективно применять на практике контроль трудовых затрат. Снижение затрат означает увеличение прибыли и повышение способности противостоять риску, каждый шаг предприятия будет более стабильным.

2. Управление людьми по закону. Достижение контролируемых затрат и обеспечение прав и интересов работников — это цель трудовой деятельности, а наличие доказательств, на которые можно опереться, — это средство, гарантирующее достижение цели. Для управления трудовой деятельностью процесс важнее результата, в сочетании с относительно низким культурным уровнем аудиторией, сталкивающейся с тру-

довой деятельностью, на процесс трудовой системы и другие процессы не обращают внимания, поэтому мы должны больше заниматься процессом трудовой системы на местах. Формулирование системного потока — это не одномоментный процесс, а циклический процесс исследования, подготовки, оценки, пробного внедрения, анализа и пересмотра. Основываясь на «Положении о защите заработной платы сельских работников» Государственного Совета и соответствующих законах и административных правилах, мы формулируем систему управления трудом, соответствующую реальной ситуации в «Дружбе», на основе глубокого исследования требований проекта. В процессе внедрения мы в любое время выходим на передовую, чтобы узнать мнения и проблемы, и регулярно оптимизируем и корректируем систему, чтобы она шла в ногу со временем.

3. гармония с другими. Подразделение субконтракции — это объект надзора и обслуживания Министерства труда, а также главный орган, определяющий стабильность внутренней среды. «Гармония» — самая важная из всех. «Гармония» в управлении трудом должна быть не прилагательным гармонии, а глаголом интеграции.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ

В последние годы, в условиях все более насыщенного рынка в строительной отрасли, рыночная конкуренция из простой ценовой войны превратилась в многомерную войну за бренд. Предприятия хотят построить столетний магазин, у нас должно быть чувство беспокойства. «Дорога вперед не может быть гладкой, чем ярче перспективы, тем больше нужно быть готовым к опасности». Мудрость в сердце — руководствоваться планом; новизна в легких — технологические инновации; сила и здоровье в селезенке — совершенство качества; печень — десять тысяч ядов, профилактика и контроль безопасности; внутренняя стабильность в почках — баланс труда и управления Стабильность труда — это

предпосылка, технология — фундамент, контроль качества и безопасности — ядро, для того чтобы их цели были согласованы, сплоченность неотделима от поддержки плана. Предприятие подобно человеческому организму, где все функциональные отделы интегрированы, а здоровье и безопасность всего жизненного цикла предприятия гарантируются через нервный «центр». Они взаимно ограничивают и координируют друг друга; они взаимосвязаны и взаимозависимы. Когда они находятся в противоречии друг с другом, только постигнув «центр» культуры, они могут быть интегрированы и жить дальше!

10 ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ — ГЛАВА «ПРАВОВОЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Корпоративная культура — это уникальный культурный образ компании, состоящий из ее ценностей, убеждений, ритуалов, символов, способов ведения дел и т.д. Она постепенно формируется в процессе производства и функционирования предприятия, согласовывается и соблюдается всеми сотрудниками, включая миссию и видение организации,

Цель и философия бизнеса.» Чжунчэнтоу» (далее — компания) корпоративной культуры компании от вклада всего персонала в письменный релиз, а затем всего персонала в реализацию, эффективное внедрение всего процесса, представляет собой различные функциональные подразделения компании в корпоративной культуре под импульсом ведомственной корректировки, оптимизации и укрепления их собственного процесса построения и управления, но также и позиции персонала по корпоративной культуре участия, понимания и глубокого изучения процесса продвижения.

Как гласит старая поговорка: «Трудно сделать кулак изнутри, но не снаружи, и трудно сделать технику снаружи, но не внутри». Для управления и построения работы юридического отдела компании, также под руководством корпоративной культуры, специализируются представители различных профессий, каждый по-своему. Внутри компании, через укрепление идеологического сознания и профессионального качества персонала юридической должности, и других подразделений компании, общее служение в производственной и операционной деятельности предприятия; снаружи, сосре-

доточьтесь на укреплении управления юридическим отделом и наиболее тесно связанным с двумя основными органами, от оптимизации стандартов оценки команды внешних юристов до мойки юридических услуг в проектном отделе, внутренне-го и внешнего выращивания, и работайте в унисон.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА – ЭТО ВНУТРЕННЯЯ ДВИЖУЩАЯ СИЛА ПРАВОВОГО УПРАВЛЕНИЯ И ПОСТРОЕНИЯ

1) Предмет внутреннего привода корпоративного юридического менеджмента

Когда мы говорим о внедрении корпоративной культуры на местах, о чем конкретно идет речь? Мы считаем, что наиболее критичным моментом является основная часть внедрения. Культурный десант бывает звучным или бездыханным, в зависимости от субъекта принятия и практики культуры. Несомненно, основным телом юридического менеджмента предприятия и построения юридической службы предприятия профессионалы, будь то специалист по праву или менеджер по праву, в корпоративной культуре компании, «материальные знания, искренность и праведность, самосовершенствование», под пропагандой должностных обязанностей в уме, строгая самодисциплина, стандартизированное поведение.

2) Самостоятельная работа юридического персонала предприятия

Как говорится, железу нужна своя твердость. Юридический персонал как основной орган правового управления и строительства предприятия, в процессе непрерывного обучения и укрепления понимания корпоративной культуры, всегда придерживается «трех объективных подходов» как стандарта поведения, «трех руководящих принципов» как образа действий, от формирования идеологического сознания и профессиональной способности к повышению непрерывного поиска, постоянных прорывов. В процессе непрерывного об-

учения и укрепления понимания корпоративной культуры мы всегда настаиваем на «трех объективных методах лечения» как стандарте поведения и на «трех правилах поведения» как способе действия, постоянно исследуем и совершаем прорывы, начиная с формирования идеологического сознания и повышения профессиональных способностей.

1. Формирование идеологии юридического персонала

При формировании идеологического сознания юридического персонала юридический отдел следует принципу «знай, прежде чем действовать, и действуй всегда». Руководители отдела придерживаются таких основных принципов корпоративной культуры, как «знание вещей, искренность и праведность, самосовершенствование», и активно пропагандируют и практикуют правильное и позитивное юридическое мышление, и стандарты правовой оценки. Они активно пропагандируют и практикуют правильное и позитивное юридическое мышление, и стандарты правовой оценки, интегрируют профессию юриста со строительной отраслью, добросовестно относятся ко всем объективным вещам, внедряют правильное мышление во все рабочие моменты, объединяют знания и действия, придают большое значение построению ведомственной идеологии, особенно глубокому культивированию чувства предприимчивости и ответственности. В то же время мы регулярно организуем обмен опытом и знаниями в области корпоративной культуры внутри отдела, чтобы изучить совместное продвижение должностных обязанностей и корпоративной культуры с профессиональной точки зрения, а также чтобы мотивировать сотрудников отдела быть более искренними, серьезно подходить к делу и вести себя честно.

2. Повышение профессионализма юридического персонала

Укрепляя идеологическое сознание, юридический персонал предприятия также постоянно повышает свое професси-

ональное качество под руководством культуры предприятия. Во-первых, отдел серьезно занимается изучением Гражданского кодекса КНР, Строительного законодательства КНР, Толкования Верховного народного суда о применении закона при рассмотрении дел о спорах по строительным контрактам и т.д., и благодаря толкованию и анализу типичных дел отдел получил глубокое понимание трудностей, возникающих в процессе производства и эксплуатации строительных предприятий, и стратегий их преодоления, а также извлек уроки из опыта предприятий того же типа. Читая и анализируя типичные случаи, мы сможем извлечь уроки из опыта аналогичных предприятий, соблюдать закон, строго придерживаться нижней границы закона, выполнять обещание о честности и принимать меры предосторожности; во-вторых, мы обобщим опыт проектов, в которых произошли случаи, проанализируем факторы, вызвавшие эти случаи, а затем сформируем аналитический отчет и передадим его на уровень принятия решений в компании для ознакомления, чтобы заранее предвидеть и предотвратить повторение рисков в процессе переговоров или сотрудничества с новыми проектами.

3. Переосмысление функций юридического отдела Исходя из собственных обязанностей юридического отдела, юридический отдел предприятия в основном выполняет следующие пять основных обязанностей: Во-первых, анализ договоров; Во-вторых, основные вопросы для предоставления предварительных юридических консультаций; В-третьих, ведение дел, связанных с судебными исками, решениями и ответами; В-четвертых, анализ системы; В-пятых, продвижение права и юридическое обучение. Учитывая вышеуказанные пять основных обязанностей, Юридический отдел, руководствуясь политикой «объективного отношения к вещам, объективного отношения к себе и объективного отношения к другим», переосмыслил вышеуказанные функции в своей повседневной работе, и в частности, задумался о следующих

двух функциях. Во-первых, в области анализа договоров, сосредоточиться на анализе широко используемых в компании типовых договоров, кратко изложить суть спора в договоре по делу, начиная с этапа подготовки договора, добросовестно, придерживаясь духа договора, участвовать в рыночных сделках и конкуренции, защищать свои законные права и интересы законным и соответствующим требованиям образом; во-вторых, в области анализа системы, участвовать в пересмотре системы управления компании, которая была публично опубликована, анализировать содержание новой системы или подхода к управлению, чтобы улучшить систему управления предприятия и сделать систему управления предприятия более эффективной, а также обеспечить более эффективную систему управления компании. Во-вторых, что касается пересмотра систем, то мы участвуем в пересмотре различных систем управления, которые были публично опубликованы Компанией, и рассматриваем содержание новых систем или методов управления, чтобы убедиться в том, что системы управления Компании соответствуют требованиям законности и соответствия законам или административным регламентам.

3) Создание механизма синергетических связей

Вторым воплощением внутреннего драйва корпоративной культуры в продвижении управления и построения корпоративной юридической деятельности является построение механизма синергетической связи между юридическим отделом и другими подразделениями компании. С одной стороны, это способность юридического отдела и других функциональных подразделений компании решать споры по конкретным проектам или делам, а с другой стороны, это профессиональные консультации, предоставляемые сотрудниками юридического отдела по возможным рискам и контрамерам в процессе переговоров по проекту и выполнения контракта.

1. Эффективные механизмы разрешения юридических споров на предприятиях

В судебной практике существует большое количество споров, связанных с договорами строительного подряда, которые часто и много разбираются в суде. Что касается судебных дел, то в процессе исполнения строительных контрактов споры или правовые риски, с которыми сталкиваются строительные подразделения, бесконечны и становятся все более интенсивными, но что касается компании, то, полагаясь на значение «искренности» и «правильности», поддерживаемое культурой предприятия, она построила режим ведения юридических споров по принципу «предупреждение заранее, общение в процессе и заключение после завершения процесса». Однако Компания, опираясь на значение «искренности» и «праведности», пропагандируемых корпоративной культурой, построила режим работы с юридическими спорами по принципу «предупреждение заранее, общение в процессе и заключение после завершения процесса». В частности, во-первых, после того, как проект получает письмо юриста или рабочее контактное письмо напоминающего характера, юридический отдел незамедлительно делает напоминание о рисках по данному проекту, будет общаться с финансовым отделом с целью оптимизации или корректировки плана платежей компании-цели и постарается избежать превращения письма юриста в конкретный случай в рамках согласованных в договоре условий оплаты; во-вторых, после возникновения случая судебного разбирательства и вынесения решения юридический отдел совместно с финансовым отделом компании, отделом контроля успеха и финансовым отделом компании примет решение по судебному спору в первый раз. Совместно с финансовым отделом компании, отделом контроля успеха, отделом технологии производства и другими отделами, создается специальная группа по изучению дела, проекта или другой компании, с целью сбора и обобщения, под руководством

профессиональных юристов, ключевой информации, в качестве доказательств, для защиты законных прав и интересов компании; В-третьих, в конкретном случае получения документов о вступившем в силу решении, юридический отдел будет основываться на причинах решения, с указанием на В-третьих, после получения документа о вступившем в силу решении по конкретному делу, юридический отдел, основываясь на причинах решения, с указанием на них предложит конкретным функциональным подразделениям компании план оптимизации определенного вопроса и звена, чтобы избежать последующих аналогичных случаев.

2. Механизмы совместной работы, основанные на проектах

Являясь важным отделом по предотвращению и контролю рисков в процессе работы и управления компанией, юридический отдел в начале переговоров по проекту, с одной стороны, участвует или организует профессиональную команду для проведения due diligence investigation и проводит ряд исследований активов и обязательств целевой компании, ее деятельности и финансового положения, юридических отношений, а также подлинности проекта сотрудничества, перспектив, возможностей и потенциальных рисков; с другой стороны, он осуществляет определенную степень понимания проекта. С другой стороны, мы осуществляем определенную степень понимания проекта, например, котируется ли он на торговой площадке публичных ресурсов, получил ли он разрешение на реализацию проекта, и оцениваем риски проекта в свете фактического положения компании, особенно условия оплаты, узлы оплаты, источники средств, необходимость авансирования средств или пропорции авансов, владельца проекта и другую информацию, и сотрудничаем с персоналом по развитию рынка при контроле предварительного заключения договора о сотрудничестве путем проведения due diligence-исследования заранее.

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЮРИДИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Если внутренний драйв — это ген корпоративной культуры в юридическом управлении и строительстве, то влияние — это ее пульс, посредством безостановочной коррекции и самокоррекции корпоративная культура будет перенесена на порог внешнего юридического управления и строительства, так что корпоративная культура выйдет из дверей компании, в слиянии и закалке, чтобы придать ей больше коннотации и определения. В частности, внешним объектом правового управления предприятием является, главным образом, команда внешних юристов или юридическая фирма, а также проектные отделы компании.

1) Управление внешними консультантами со стороны корпоративной юридической службы

Юридические фирмы или адвокаты являются первым объектом правового управления предприятия, а также ключевым звеном во внешнем управлении юридическими делами предприятия. Исходя из этого, юридический отдел берет за отправную точку «сознание управления, сознание рынка и сознание риска», пропагандируемое культурой предприятия, настаивает на «концепции затрат и концепции качества» и исследует систему управления внешними юридическими фирмами или адвокатами, представленную системой оценки дел и системой списков юридических фирм. Мы изучили систему управления внешними юридическими фирмами или адвокатами, представленную системой оценки дел и системой списков юридических фирм.

1. Комплексное управление юридическими заключениями

Предприятиям, осуществляющим производственную и операционную деятельность, для гражданской деятельности, которая может иметь риски, необходимо, чтобы юристы выдавали профессиональные юридические консультации для принятия решений на уровне рекомендаций. При управле-

нии юридическими консультациями юридический персонал предприятия всегда исходит из интересов компании, объективного отношения к конкурентной среде и риску компании, в процессе выдачи юристом юридических консультаций, полноценного общения, играет хорошую роль связующего звена. В то же время необходимо также тщательно проверять, нет ли конфликта между конкретной программой юридической консультации и интересами компании, и не преувеличивают ли юристы под флагом защиты интересов компании риски и не создают ли они беспокойство при выдаче юридических консультаций для достижения личных интересов. Благодаря вышеупомянутому общению и проверке юридических заключений, мы придерживаемся принципа «интересы компании превыше всего» в нашей корпоративной культуре и делаем хорошую работу в области корпоративного правового управления и контроля юридических рисков компании.

2. Создание механизма входа и выхода юридических фирм или команд юристов Для управления командами юристов или юридическими фирмами юридический отдел изучил и сформировал программу управления в соответствии со стилем компании, основанную на четырех измерениях «концепции времени, стоимости, качества и безопасности», и создал «систему черного и белого списка юридических фирм» для команд или фирм, предоставляющих профессиональные юридические услуги компании в связи с судебными и арбитражными делами или не связанными с судебными разбирательствами делами. Мы создали «Систему инвентаризации и черных и белых списков юридических фирм», для команд или юридических фирм, предоставляющих компании профессиональные юридические услуги в связи с судебными и арбитражными делами или бизнесом, не связанным с судебными разбирательствами, они будут занесены в информационную базу данных, и им будет предоставлен приоритет на использование услуг на тех же условиях, когда им понадобятся профессиональные услуги в будущем, но для тех, кто не выполняет требования компании

или имеет проблемы с программой в процессе предоставления услуг, им будет предоставлен приоритет на использование информационной базы данных. Однако в отношении тех, кто не выполняет требования компании или чьи решения противоречат соответствующим положениям действующих законов и нормативных актов в процессе оказания услуг, отдел по правовым вопросам проведет предварительное всестороннее рассмотрение и оценку с точки зрения четырех вышеуказанных аспектов и сообщит предварительные мнения руководителям компании, которые обсудят, будет ли определенная юридическая фирма или команда не участвовать в рассмотрении дел в течение определенного периода времени или же непосредственно выйдет из информационной базы данных юридических фирм предприятия.

2) Погружение в управление проектом отдела корпоративных юридических вопросов

Будучи первой линией реализации проектов компании, проектный отдел является также первой линией предотвращения и контроля рисков в процессе производства и работы компании. Научное и эффективное управление проектным отделом — это эффективное средство, позволяющее в значительной степени избежать рисков, связанных с качеством, безопасностью, нарушением контракта, претензиями и другими юридическими рисками. Что касается юридического отдела компании, то управление проектным отделом в основном воплощается в создании специальной системы связи с контактными лицами, своевременном и удобном предоставлении юридических консультационных услуг и внимании к трем основным аспектам юридической подготовки проектного отдела.

1. Система связи с выделенным координатором

С увеличением количества разнообразных проектов в компании грубый метод управления проектами перестал соответствовать потребностям управления проектным отделом. Руко-

водствуясь корпоративной культурой «делать все правильно, делать все хорошо, делать все качественно», компания создала специальную систему связи с контактными лицами для юридического управления проектным отделом. Если проектный отдел может столкнуться с юридическими спорами или рисками, специальное контактное лицо, чтобы понять ситуацию после сортировки, своевременно связывается с юридическим отделом, чтобы пресечь спор в зародыше; если в проекте произошли случаи, юридический отдел обращается в проектный отдел для сбора доказательных материалов, чаще всего доказательные материалы разбросаны в управлении проектного отдела, затем могут быть непосредственно ответственны за специальное контактное лицо, чтобы сопоставить или представить, в ходе дела, связь с юридическим отделом. В процессе рассмотрения дела своевременно сообщайте о ходе его рассмотрения, чтобы уловить тенденцию, чтобы одновременно повысить эффективность, но и сделать все более организованным, более правильным.

2. Открытие своевременных и удобных каналов для получения юридических консультаций

Из-за различий в профессиональном разделении труда проектному отделу трудно самостоятельно судить или предлагать решения, когда он сталкивается со специальными юридическими проблемами. В связи с этим Компания придает большое значение своевременному и удобному построению юридической консультации для проектного отдела. Контактная информация юридического отдела раскрывается на первоначальной встрече с проектом, а также отображается на единой онлайн-платформе управления компании. Когда проект сталкивается с трудными проблемами, с юридическим отделом можно связаться по нескольким каналам, и юридический отдел своевременно даст ответ на соответствующую юридическую консультацию в течение установленного компанией времени и запишет его. Юридический отдел ответит

и запишет соответствующую юридическую консультацию в течение времени, указанного компанией. В случае возникновения сложных проблем юридический отдел доложит руководителям, выслушает мнения руководителей и даст ответ консультантам в сочетании с юридической консультацией.

3. Упор на юридическое обучение проектных отделов

Подобно тому, как корпоративная культура нуждается в пропаганде после ее формирования, вновь принятые или измененные законы и нормативные акты также нуждаются в изучении. Поэтому в рамках регулярного юридического обучения проектного отдела юридический отдел добился хорошего эффекта от обучения, организовав ключевых руководителей проектного отдела, особенно членов отделов с высокими юридическими рисками, для обмена опытом и обсуждения общих и распространенных проблем в форме специальных тем. В то же время юридический отдел также задумался о том, как усилить широту и глубину обучения, и разработал следующую реализуемую и высокоэффективную модель обучения для проектного отдела. Объект юридического обучения больше не ограничивается юрисконсультами компании, и для чтения лекций проектному отделу приглашаются специалисты из других профессиональных областей судебной практики. Например, прокуроры и адвокаты приглашаются для чтения лекций о должностных преступлениях и их предупреждении, чтобы повысить бдительность в отношении чистоты работы; содержание обучения больше не ограничивается строительной отраслью, а постепенно расширяется до области основного права. Например, юридический отдел читает лекции по основным гражданским и уголовным процедурам и объясняет основное содержание Гражданского кодекса Китайской Народной Республики, чтобы сотрудники проекта хорошо понимали основные юридические знания и юридические процедуры Китая, чтобы они могли извлекать юридические

положения и защищать свои законные права и интересы в случае возникновения каких-либо проблем в производстве и жизни проекта в будущем.

Корпоративное управление требует, чтобы корпоративная культура и правила и нормы компании дополняли друг друга, при этом подтекст корпоративной культуры для наполнения соответствующим содержанием ослаблен высокой степенью конденсированности правил и норм. Будучи важным подразделением, отвечающим за предотвращение и контроль рисков и рассмотрение дел, юридический отдел должен не только владеть всеми видами действующих законов и правил, но и стандартизировать и контролировать риски в условиях жестких требований закона, а также внедрять в повседневную работу концепции и понимание, проповедуемые корпоративной культурой, и осуществлять гибкое управление и строительство, чтобы справляться с постоянно меняющимися рисками и спорами с неизменным подтекстом корпоративной культуры и помочь компании построить прекрасное видение столетнего предприятия, сочетая жесткость и гибкость. Прекрасная амбиция компании — построить столетнее предприятие.

ПОСТСКРИПТУМ

Каждое предприятие практически имеет свою собственную корпоративную культуру, на протяжении всего процесса производства и функционирования предприятия. Товарищ Дуань Чанпин, будучи руководителем предприятия, много лет назад уделял большое внимание корпоративной культуре. Поскольку он хорошо учится и много думает, он неоднократно изучал традиционную культуру и передовые западные концепции управления, стоял на философской высоте марксизма и сформировал набор уникальных концепций управления предприятием, исходя из мировоззрения и позиции старого члена Коммунистической партии.

Собственная история роста товарища Дуань Чанпина определяет отправную точку и направление его мышления и решения проблем. Управление предприятием должно быть направлено на содействие его развитию и защиту прав и интересов его сотрудников. Поэтому, когда в начале 1990-х годов он был директором завода 420 в г. Чэнду Министерства авиации и аэронавтики, он вместе с сотрудниками формировал культуру предприятия, которая заключалась в том, чтобы «быть независимым, отстаивать инновации, стремиться к качеству и служить». Следует сказать, что этот план формирования культуры предприятия соответствовал реалиям развития социально-экономического строительства того времени, а также требованиям развития завода 420. В процессе формирования культуры предприятия он объединил мышление более 20 000 сотрудников завода 420, полностью мобилизовал энтузиазм большинства сотрудников и рабочих, позволил заводу всего за три года выйти из затруднительного положения и превратить убытки в прибыль, что спасло и оживило завод 420. Успешная практика предприятия заставила товарища

Дуань Чанпина глубже понять, что формирование культуры предприятия играет незаменимую роль в управленческой деятельности.

Строительная группа «Чжунчэнтоу» (中诚投) — это частное строительное предприятие. Г-н Го Дайцзюнь, председатель совета директоров, также как и товарищ Дуань Чанпин, был очень озабочен культурой предприятия, поэтому он поручил товарищу Дуань Чанпину сформировать культуру предприятия, соответствующую особенностям его компании. После всестороннего и полного изучения сферы деятельности, организационной структуры, положения персонала и исторического развития предприятия, в группе быстро началось формирование корпоративной культуры. Формирование культуры способствует прогрессу предприятия. За последние несколько лет предприятие постепенно росло от силы к силе и стало выдающимся строительным предприятием в провинции Сычуань. Книга «Культура на предприятии» является важным достижением «Чжунчэнтоу» в формировании культуры предприятия. Книга «Культура на предприятии» не только раскрывает смысл культуры предприятия Строительной Группы «Чжунчэнтоу» (中诚投), в основе которой лежит концепция «стремление к знаниям через материализм»; в то же время она разъясняет статус и роль культуры предприятия в производственной и операционной деятельности, а также то, как формировать свою собственную культуру предприятия. В то же время она разъясняет положение и роль культуры предприятия в производственной и операционной деятельности, а также то, как формировать свою собственную культуру предприятия. Культура предприятия определяет направление и путь предприятия, а также определяет менталитет и поведение каждого сотрудника, который будет вести себя в соответствии с «тремя объективными установками», руководствуясь принципом «искренности и правильности сердца», чтобы идеология и моральные качества каждого улучшались вместе с предприятием. Придерживаясь этой культурной концепции,

производственная и операционная деятельность компании не пойдет по неверному пути, будет меньше обходных путей и избежит подрывных рисков.

Как глагол, китайский слово «Хуа» (化) в «Культуре на предприятии» (Китайское произношение : Цие Вэньхуа) имеет значение химической цепной реакции, которая представляет собой процесс от количественных изменений к качественным. Пусть «культура» проникнет в сознание каждого сотрудника и будет «преобразована» в почву работы, чтобы строительство культуры предприятия укоренилось, проросло, окрепло и принесло плоды.

Товарищ Дуань Чанпин опубликовал три книги. Первая — это его автобиография, в которой он рассказывает о своем опыте перед выходом на пенсию, а вторая — о своих чувствах по поводу прошлой жизни. Вторая книга, «Ядро и сердце — не забывая о разуме новичка», написана о его переживаниях по поводу своей прошлой жизни. Он выдвигает «Три бесконечности», а именно: «познание и использование природы человеческими существами бесконечно, эволюция человеческих существ в процессе познания и использования природы бесконечна, и продвигать эти две бесконечности — это бесконечное стремление человеческих существ к прекрасной жизни», и это то, чему он научился. Таково его мировоззрение». Он выдвинул «три объективных подхода», т.е. «объективное отношение к вещам, объективное отношение к себе и объективное отношение к другим», что является его взглядом на жизнь. Он предложил делать все в соответствии с «тремя руководящими принципами», т.е. «делать все правильно, делать все хорошо, делать все хорошо», что является его ценностью. Книга «Культура на предприятиях» написана товарищем Дуань Чанпином совместно с книгой “Чжунчэнтю”(中诚投), и эти три книги написаны в одном ключе — от практики к сублимации, а затем снова к практике, так что эта книга представляет собой идеальный замкнутый цикл карьеры товарища Дуань Чанпина.

Проект книги неоднократно обсуждался и пересматривался всеми сотрудниками, был разослан многим людям для получения мнений, и только после того, как все они получили принципиальное согласие, мы решили официально опубликовать эту книгу, чтобы коллеги могли учиться и обращаться к ней.

Как помощник товарища Дуань Чанпина, я участвовал во всем процессе написания книги и восхищался его духом самосовершенствования и его стилем «три старика и четыре строгих». Я обнаружил, что понимание и применение товарищем Дуань Чанпином управления предприятием превратилось в набор систем, является простым, из плоти и крови, это нечто, уходящее корнями в землю. Конфуций говорил: «Семьдесят и от сердца, не выходи за рамки правил». Товарищ Дуань Чанпин — уже почтенный старец, это то, что он делал в прошлом, чтобы быть в состоянии спокойно и естественно, на кончиках ваших пальцев. Путь прост, важна практическая работа, простые и понятные слова в этой книге — истинное отражение его превратностей.

На этот раз мне выпала честь написать послесловие к этой книге, простите, что мое неглубокое познание не может быть сопереживанием жизненному опыту товарища Дуань Чанпина, но также не может быть более точным, глубоким пониманием его философии управления. К счастью, как и у каждого человека, рядом есть такой мудрый человек, который подскажет нам дорогу, что бывает очень редко и поэтому особенно ценно.

Помощник Дуань Чанпина

Ван Сяньпин
март 2023 г.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Шесть лет назад я пришел в строительной группе “Чжунчэнтоу” (中诚投) в качестве консультанта, председатель совета директоров Го Дайцзюнь поручил мне уделять внимание производству и работе компании и отвечать за идеологическую работу персонала. В конце каждого года мне приходится по очереди находить сотрудников органов компании для беседы, постепенно вникать в управление производством и деятельностью компании, в мышление сотрудников и условия их работы, что позволяет мне понять, что выживание и развитие компании должно начинаться с корпоративной культуры. Потому что, тридцать лет назад, когда я возглавил 420-й завод, директор сформировал «независимую линию, инновации Чанга, качество, сервис» в качестве опыта управления культурой предприятия, эта статья получила в авиационной промышленности политическую идеологическую работу второй премии. 420-й завод более чем 20.000 сотрудников придерживались этого девиза и добились хороших результатов. Это укрепляет мою уверенность в том, что строительной группе “Чжунчэнтоу” (中诚投) сможет сформировать корпоративную культуру. Эта идея была одобрена и поддержана председателем совета директоров Го Дайцзюнем, другими руководителями и сотрудниками компании, и вскоре была создана исследовательская группа по формированию корпоративной культуры. В течение почти двух лет формирование корпоративной культуры как важной темы исследования, мои идеи и идеи руководителей компании, сотрудников взаимодействовали и смешивались. На этой основе у меня возникла идея издать книгу о собственной корпоративной культуре. В этот период я потратил более двух лет на чтение некоторых книг по традиционной культуре родины, китайской и западной корпоративной культуре, а также своего прошло-

го опыта управления бизнесом, поэтому написал две статьи: «В искренности инвестиций в культуру разведки», «В искренности инвестиций в культуру фокусной точки», одновременно с этим Восемь руководителей и сотрудников компании организовали вокруг этих двух статей восемь связанных с культурой и управлением бизнес-сектора, и эти статьи, тщательно рассмотренные всеми руководителями, составили книгу «Культура на предприятии» (Название книги на китайском языке), так что эта книга — слепок “Чжунчэнтоу” (中诚投), формирующий кристаллизацию корпоративной культуры. Поэтому автором книги являюсь не я лично, а все сотрудники компании, следует быть благодарным им, одновременно благодаря эту рукопись книги за топорную правку друзей.

Эта книга написана бывшим министром аэрокосмической промышленности при госсовете КНР Линь Цзунтаном; бывшим председателем корпорации авиационной промышленности Линь Цзуомином и председателем корпорации искренних инвестиций Го Дайцзюнем; моим помощником Ван Сяньпином написано послесловие; одновременно ею же по всему содержанию книги и тексту сделана корректура. Я искренне благодарю их.

Эта книга была опубликована Китайский издательский дом «Экономическая газета» в КНР, искренняя благодарность издательству и главному редактору Хао Цзе. Книга получила большое внимание со стороны заинтересованных лиц и была хорошо принята обществом.

Книга была настолько хорошо принята товарищами из всех слоев общества в России, что мы решили издать ее русский вариант в России под названием «Наука побеждать». Мы очень благодарны Редакционному совету Общества мировой политической экономии за перевод книги, а также Российскому издательству «Родина» за издание и распространение книги. В связи с этим сердечная благодарность международным друзьям России!

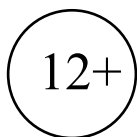
Дуань Чанпин
31 августа 2023 г.

Историко-публицистическое издание

ДУАНЬ ЧАНПИН

**НАУКА ПОБЕЖДАТЬ:
ЗНАЧЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
В КИТАЙСКОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ**

Художник Б.Б. Протопопов



Смотрите книжные новинки на сайте <https://Rodina-kniga.ru>

ООО «Издательство Родина»

Оптовая торговля:

ООО «Издательство Родина» +7 (495) 617-0825, 617-0952

Сайт: Rodina-kniga.ru

Электронная почта: info@rodina-kniga.ru

Сдано в набор 24.10.23. Подписано в печать 25.11.23.

Формат 84X108 1/32. Печать цифровая