

"对事不对人" --皇帝的新装！

我们可以只是讨论事情而不涉及对当事人的评论吗？

—

当我们讨论一件事情的时候，一定有对当事人的评价，而且这个评价作为了你的预设！只是我们通常没有自我主动反省这个预设，即分布视角之一。而主张对事不对人，其实是一种二元思维模式！

通常我们把这个对人隐藏在心里，不说而已！这其实是中国人的"和谐"智慧。

大家思考一下:同样都是战争，死了千万人

1.二战，希特勒，斯大林

2.中国内战，毛 ze 东，蒋 jie 石

我们是不是对事不对人呢？

文 ge 的事情，有人说毛有错误，有人说他被人利用。这些都是告诉我们，对事情的解释和对人的评价预设早就是分不开的！

就事论事就是只讨论事情的三视角，但是论人就是对人的真善美评价;论事，即对人的知情意的某一个讨论,二者之间是无法分开的。

也就是我们对一个人的信望爱预设，就会影响我们对他的知情意的定性，即真善美的评定。比如文 ge 的事情，我们如果预设毛是好心的，就会说这个事情是下面的人利用毛搞的，其解释也不一样了。

二

人的九宫格

真善美

知情意

信望爱

真是奥秘无穷!

我们对一个人的信望爱是有预设的,这个预设影响着我们对一个人的所做所为的评价,即他的知情意的本质定性,即他的人格,即真善美的定性.大部分时候,我们把它隐藏起来了。

所以完全的就事论事,对事不对人,其实只是皇帝的新装而已!真正的是你说出来,还是隐藏着!

是不是我们发现了皇帝的新装,就能随意对人的真善美进行定性呢?比如根据孩子的一件事情,或者一句话,或者一个发怒?

不是的!

恰恰相反,我们要仔细地思考我们对孩子的信望爱的预设是否正确!告诉我们要真正去明白孩子行为的动机!这样我们就不会根据一件事情就进行人格定性!

很多时候,即使一个人反复做某件事情,也不一定能够说明他的真善美!因为信望爱的预设是一个重要因素!

也就是说我们不能从变化视角直接归纳总结出对比视角!一定不能离开分布视角!事实上,我们从来不会离开的!只是我们不会去反思而已!

三

所以归纳法不是从具体到抽象的思考,而是在一定的分布视角下,从具体,即变化视角到抽象,即对比视角的总结!正确的归纳法不能离开分布视角!

所以如果我们把对事不对人当成一条机械真理,我们家长和老师就无法对孩子进行教育了!

只有应用三视角智慧才能真正揭开这些看起来正确的皇帝的新装！而对事不对人则提醒我们要三视角讨论一件事情，不要随意进行归纳推理！

鼓励大家应用三视角智慧对这些"常识真理"进行分析检查！很多情况下，他们只是皇帝的新装！

三视角不是三个视角而已，而是互相影响，互相支持，互相透视彼此的三个视角体系！比如一个事物的对比视角，一定是另一事物的变化视角，也是第三个不同事物的分布视角！

红色是事物"红旗"的对比特征之一,这里就预设了其他颜色的存在. 所以红色就是事物"颜色"的变化视角。如果没有其他颜色的存在，红色就不能成为红旗的对比特征之一!所以对比视角一定预设了变化视角的存在！

对比也会预设了分布视角！比如上面就预设了事物之间有共性:都有颜色！

四

（学员:以前在企业管理中，常常用到“对事不对人”的管理方式来处理问题，现在看来要重新认识了。）这就是二元管理思维的局限！

二元管理思维带来的局限就是:把完成事情和员工的生命成长隔离了!把人异化成为机械了！

这种企业管理其实是工作的控制完成而已!不是现代管理!今天的知识经济企业，这种管理很快就会进入死胡同的!

如何成为很好的领导者和管理者？

只有:

- 1.如果你想成为很好的领导，你一定要成为众人的仆人！
- 2.如果你想很好地管理众人，你一定要与人分享你的生命!

今天企业的员工的主体意识觉醒了,再用控制模式进行管理的企业一定存活不久的!中国现在的企业平均存活年龄少于3年!大部分是因为缺少管理!

德鲁克的现代管理思想对于中国的企业家是很不可思议的!德鲁克的管理思想基于一个核心:人的价值在于服务他人!

中华文化的价值观与此不一样!我们的是今生的福气最为重要的!我们的很多国画都是此岸的艺术!所以即使经过了差不多100年的"为人民服务"精神的洗礼,我们的骨子里没有服务他人的价值观。

五

常识使我们觉得安全,但是真正的学习是超越常识!就像今天的"对事不对人"的三视角剖析一样的!学习就是一个建构和解构的交互过程!

刚刚找到了三视角思维的大脑科学证据

- 1.左脑处理细节
- 2.右脑将细节放在处境里
- 3.额叶进行二者的综合调节

面对同一信息,大脑进行三个视角的同时处理,互相交流,说左脑处理语言和计算,右脑处理直觉和创造性是完全的错误!

学习的本质

Apprendre 1



【法】安德烈·焦尔当 著
杭零 译
裴新宁 审校



华东师范大学出版社