

# 中道管理 —— 養生心法

侯堂柱 / 著



業强出版社 發行

F2  
H4

中道管理  
養生心法

侯堂柱 / 著

業強出版社

現代企管新知 113

# 中道管理養生心法

著者：侯堂柱

主編：陳希芳

編輯：李文茹

美編：郭國堂·江正義

發行部：崔湘山

發行人：陳春雄

出版者：業強出版社

地址：台北市中華路2段163巷6號6樓

電話：(02) 3041312·3041313

郵撥：0743812-9

承印者：永美印刷公司

定價：新台幣120元整

新聞局登記證版台業字第3220號

1985年3月初版

■版權所有·翻印必究■

(如有缺頁或破損，請寄回本社更換)

## 序

一、本書計分三大部份：中道管理心法及中道養生心法，各十餘篇文章，係作者撰寫「行由中道」這方面之短篇文字編撰而成。後部格言精句，係精選古代、現代有關管理、養生方面之格言、精句編輯而成，並於此對古今名士、先賢致謝及感懷。

二、修養、養生與管理，三者相輔相成，修養及養生實係利於事業經營、管理之根基。而良好的品德修養及健康身體，則為事業發達之泉源。

三、日日是人生，人生是經營，經營須管理，管理講效率、重人性。常見企業經營，祇求達到目的，不擇手段，漠視了人性及社會責任感。本書撰編之文章、格言精句，皆係健康，利己而不害他，利他而不損己，符合中道精神，是以「中道」為本書之書名。

四、作者才疏學淺，疏漏之處在所難免，尚祈學者專家、社會賢達人士不吝賜教，不勝感激。

侯堂柱謹識

七十四年二月

《現代企管新知》

101	領導指揮訓練	160
102	商業創意	120
103	經營者指引	80
104	一分鐘銷售員	80
105	圖解管理思考200則	140

106	一秒之差	130
107	人際關係 晉升高位	150
108	至善至美的管理	120
109	掌握管理數字	100
110	掌握收支平衡	90

111	面對挑戰的經營哲學	140
112	實用文書管理例則	140
113	中道管理養生心法	120
114	管理聯語	80

001	愛·你·我	100
002	人·人生·人性	100
006	無聲的語言	140
008	中國饕餮故事	130

《業強叢書》

HW339/02

# 目錄

## 壹、中道管理篇

一、談「致中和」的藝術	2
二、團隊精神	4
三、漫談「形象」	7
四、障——時間管理心法	10
五、企業如何推動研究發展工作	12
六、「家際管理」玉機談	16
七、旅長與班長	20
八、人際關係的均衡	22
九、「競」而不「爭」	24
十、參加「全面提高生產力漫畫標語頒獎典禮」記後感	28
十一、煙、煙	30
十二、電腦與資訊	33

十三、廠頌之一	.....	35
十四、廠頌之二	.....	37
十五、如何建立一個富而知恥的社會	.....	40

貳、中道養生篇

一、中道養生心法	.....	53
二、健康要訣	.....	58
三、談五味與養生	.....	61
四、青山常在·綠水常流	.....	65
五、勤心·定心	.....	67
六、微笑的價值	.....	69
七、笑的力量	.....	70
八、湯頭拾翠——中國餐館症候群	.....	71
九、談葉綠素的功用	.....	73
十、六三禁煙前夕 談速死坑之害	.....	75

參、管理嘉言拾翠

一、經營者「格致」篇	.....	78
------------	-------	----



肆、養生醫藥保健嘉言拾翠

二、經營者「修身」篇	84
三、經營者「健康」篇	97
四、經營者「齊家」篇	100
五、經營者「管理」篇	107
六、經營者「人際關係」篇	152
七、經營者「治國」篇	167
八、經營者「平天下」篇	170
九、活在肯定中的「人」	172
嘉言錄	176

壹、中道管理篇

## 一、談「致中和」的藝術

中庸上說：「喜怒哀樂之未發，謂之中；發而皆中節，謂之和。」致中和，天地安，居正位，萬物順遂生長。

我國人生哲學講求天人合一，視人體組織爲一小天地。過與不及皆非所宜。一切病變的發生，都是由於陰陽失去了平衡，生理及心理上產生了「太過」與「不及」失調之變態。孤陽則不生，獨陰則不長；亢則害，承迺制。萬物各有偏勝，無不偏之藥，則無統治之方，故以偏濟其偏，虛者補之，實者瀉之；熱者寒之，涼者溫之，使致中和，陰平陽秘，精神乃治。爲政之道亦然，君剛臣柔，君柔臣剛，剛柔相濟，相得益彰。

昔之賢者，自處力求恬淡，待人講求渾厚，處處要爲自己留後步，事事要爲人留餘



均 衡

地，所謂「話不可說盡，事不可做絕」。事事要留個有餘不盡，造物便不能忌我，鬼神不能損我。語云：滿遭損，謙受益。因為花忌全開，日忌全圓；月盈則虧，日晦則明；太熱的東西，容易熔；太滿的東西，容易傾；太高的東西容易倒；太好的感情，容易破裂。我們對於本身以外的事物與人，必須保持適當的距離。人與人之間，保持適當的空間距離，有時也是必要的。因為「水清則無魚，人易察則無情；近之則不遜，遠之則怨」。適可而止，是處世的藝術：兩個空拳握古今，握住了還當放手；一條竹杖挑風月，挑到時也要息肩；趨炎雖暖，暖後更覺寒威；食蔗味甘，甘後便生苦趣；何以養志於清修，而炎涼不涉；棲心於淡泊，而甘苦俱忘，其自得爲更多矣。

明代大儒崔後渠有謂六然：「自處超然，待人藹然，處事果然，無事澄然，得意澹然，失意泰然。」頗有「花落訟庭閒」之雅趣。某藥王（神農氏）祀廟前有對楹聯道：「名場、利場，無非戲場，寒熱虛實多少之間；冷藥、熱藥，盡是良藥，醫不盡遍地之炎涼。」一語道破混沌世態。放鬆、寬解是今日工業社會人們最需要的心理藥劑，讓我們用一杯清水把它送下去吧！

## 一、團隊精神

任何團體的成長與進步，無不依賴團體內各成員間之竭誠合作與協調配合，亦即是團隊精神的發揮，企業經營尤屬如此。

工作的基本要求，需要企業內每一份子竭智盡慮地貢獻他的力量，充分運用他待人處事的經驗與能力，去擔任一個和諧的角色。

然而，即使個人盡了最大的努力，也未必能獲致團體最大的績效，因為團體最高績效的達成，尚須要組織內每一個成員的協力合作。在一場球賽中，前鋒固須合作無間地齊力向前推進，而後衛及中鋒亦必須迅速地配合前進。在企業組織中，類似球賽的這種協力合作亦是不可缺少的。合作能使各個部門達成良好績效，並促進公司的成長、進步



倘若一個單位內有部份成員每天下班後仍須繼續趕辦公務，而另外一些人則天天按時下班離開，這必定是主管工作分派不當的結果。或者，也可能是各同仁間工作能力顯著差異之緣故。同仁倘如存有「我已完成了我份內應作的工作，其他同事爲他未處理完的工作忙碌，與我何干？」的話，即顯示缺乏團隊精神。同仁間瀰漫「各掃門前雪」的氣氛，這個單位將不會進步。

譬如說，倘如業務人員訪問客戶時，聞及同部門其他同僚經辦之業務消息時，不予轉達而迅即淡忘，如這一單位的成員皆是如此缺乏合作精神的話，這單位就不可能有何工作成效可言。當一個單位正在擴充之際，此類情事尤易發生。倘若單位內的每一個份子在任何環境之下都能誠心貢獻心力，攜手共同推動工作，就是再大的障礙與危機，亦必能順利克服。

和諧的團隊工作，並不表示個人必須完全捨棄自我，而盲目依循他人意見；真正的合作，是須要各個成員充分體認到他所擔任的角色，積極地履行他的職責，並能體察他人的立場，坦誠地表達自我的看法，這就是和諧團結的基礎。人人須有「和諧、毋我」的胸襟。

當然，這是說來容易，做來困難的事。人是難以避免犯錯的，尤其是愈積極工作，愈容易有所錯誤。最重要的，不在於錯誤的產生，而是在於對錯誤作何反應，及事後如何處置。

我經常告訴我的同仁：「當你發覺你已犯了錯誤時，即刻向你的主管呼救。」在工作中犯了錯，這不僅是當事人的問題，同時也是工作單位共同潛在的問題，倘當事人試圖掩飾錯誤，則潛在問題的危機即刻加劇。假如當事人能承認錯誤而要求幫助，當必能動員全體之力量，在錯誤未趨嚴重前及時處理，使公司避免遭受更大損失。

當然，要一個人能大聲呼救使別人知道他犯了錯，確是需要很大的勇氣的。

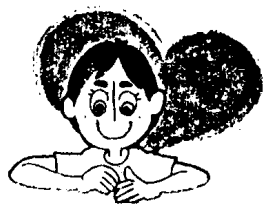
要每位員工有如此的觀念與做法，必須在平時即養成這種環境，使員工一旦犯錯，即能很自然地要求主管幫忙，這種風氣的培養，有賴於以相互信任為基礎的團隊精神。在部門內，塑造此種環境，乃是主管的重要職責。部屬只要對主管信賴與尊敬，自必能坦誠地將困難問題相告，這些都有賴於平時團隊精神之建立，有了團隊精神，組織即能更爲堅實、茁壯。

### 三、漫談「形象」

人們常可聽到這些豪語：「我們是中鋼人」、「××××」、「龍的傳人」……，以做為該團體的一份子為傲。如此這般，無非自己想塑造一個共識的意念與形識，讓他人品賞其獨特的風格（Style）及讚同此一良好的「形象」。

此種良好的「形象」，為團體中團隊精神的凝聚力量。論語謂「剛毅木訥近於仁」，「仁」是理想的男人「形象」；而塑造公務人員、警察人員、稅務人員……的「新」形象，則其有鞭策及鼓勵的雙重意義。良好「形象」的建立，可從「自發性」及「他動性」兩方面而言：

(一) 自發性：



愛心・熱心



良好「形象」的塑造——要獲得人們的歡喜，首先須得純潔自己的心地及努力工作。不做作、不掩飾、坦率真誠，讓別人看到你的本來面目。

取合理的利潤，為顧客作適時、適量、適質送貨到家的服務，何畏同業惡性競爭，建立客戶對我們的新「形象」。

「某某市政府，你好！」「某某公司，你好！」這是電話總機接線員的基本禮貌，也是一個機關對外「形象」被認識的第一道關卡。又如「請」、「對不起」、「謝謝」經常掛在嘴邊，對良好人際關係「形象」的建立很有幫助。

#### (二) 他動性：

正確的「情報資訊系統」輸入，產生正確、理性的「形象」回饋；而「遠來的和尚較會唸經」、「士別三日，即當刮目相看」——這是對他人部份錯誤「形象」的造成。左傳云：「忌則怨多」，這是對他人錯誤「形象」的固定，因為偏見只會引起更大的偏見。

由於「資訊系統」所提供之情報不正確，容易造成「不成熟」的決策及指示，也是錯誤「偏見」與「形象」造成的主要原因之一。各單位工作進行中倘有偶發或不可抗拒之特殊原因，須即時於報告、資料中將原因詳予說明，以免日後事過境遷，不易說明、