

經濟日報叢書

經營極短篇

陳啓明等著



經濟日報叢書

經營極短篇

陳啓明等著



經濟日報叢書

經營極短篇

著者 陳 啓 明 等

發行人 王 必 立

出版者 經濟日報社

新聞局登記證局版臺報字〇〇二七號

總經理 聯經出版事業公司

臺北市忠孝東路四段五六一號

郵政劃撥帳戶〇一〇〇五五九一三號

電話：七 六 八 三 七 〇 八

印刷者 世和印製企業有限公司

定價：新臺幣一〇〇元

中華民國七十六年四月初版

中華民國七十六年八月第二次印行

印翻禁・權版有

目錄

目錄

企業連體嬰	陳啓明	1
IE的未來	陳啓明	3
深結善緣	陳啓明	5
大家都吃得好	陳啓明	7
朝九晚五人	陳啓明	9
預留退路	陳啓明	10
二則小故事	陳啓明	12
專業銀行	陳啓明	14
建立健康心態	陳啓明	16
創新與革心	陳啓明	18
多聽少說	陳啓明	19

被屬下駁倒	陳啓明	20
魔鬼訓練	陳啓明	21
企業家要有骨氣	陳啓明	22
受民族意識驅使	陳啓明	23
台灣是學習指標	陳啓明	24
徹底了解	陳啓明	25
學習不限程度	陳啓明	27
九六——辛苦	陳啓明	29
觀念錯不得	陳啓明	30
論語造就李秉喆	陳啓明	31
零售業新契機	黃淑麗	33

服務業與服務觀念 黃淑麗 35

小才棒 官如玉 37

信佛養性 黃韻珊 39

機器人趕集 黃韻珊 41

龍頭的方法 董吏安 43

參展的功能 王鈺 44

淺出易懂 周白雲 46

手力激盪 周白雲 48

達章建築 周可 49

好，還要更好 周可 52

擇善固執 周可 54

奪標 周可 55

誰是贏家 周可 57

王永慶對保 周可 58

誰掛帥 周可 59

促銷 周可 61

勿爲小惡 周可 62

小氣與大方 周正 64

激發 楊望遠 66

不好對付？ 楊望遠 68

節約通話 楊望遠 70

弱點 楊望遠 72

工作精神 楊望遠 74

頒獎與效尤 楊望遠 76

「年年如意、歲歲平安」新解 楊望遠 78

顧小失大 楊望遠 80

茶與咖啡 楊望遠 82

全天候鬥士 楊望遠 84

己所欲施於人	楊望遠	86
跳槽有罪	楊望遠	88
三個諸葛亮・一個臭皮匠	楊望遠	90
負責爲服從之本	楊望遠	91
特效藥	楊望遠	93
誰助我成長	楊望遠	95
殺雞取卵	楊望遠	97
欲要佛法興・唯有僧讚僧	楊望遠	100
授權要得當	楊望遠	103
照顧管理	楊望遠	105
夕子能養爸	楊望遠	107
莫以己度人	楊望遠	108
廠訓	楊望遠	110
自救管理	楊望遠	112

死店活人開	楊望遠	114
衆人即聖人	楊望遠	115
過目才負責	楊望遠	116
做「好」事不容易	楊望遠	118
成功過程重於結果	楊望遠	119
龍與蚯蚓	楊望遠	121
走動管理	楊望遠	123
用到老學到老	楊望遠	125
目標管理	楊望遠	127
十吃賺沒吃	楊望遠	129
風水之鑑	青君	131
信心那裡來?	青君	134
禿子莫跟月亮走	青君	136
生意契機	西簾	138

社會成本	西	簾	140
政場如商場	西	簾	142
非IQ之功	西	簾	143
因材施教	錦	雄	145
以變制變	錦	雄	147
釣	錦	雄	149
吝小惠吃大虧	錦	雄	150
市場決定論	夏	侯川	151
取捨之間	夏	侯川	153
開會種種	夏	侯川	155
人人品管	夏	侯川	157
價格藏玄機	陳	清桂	159
態度	陳	清桂	162
紅豆餅	陳	清桂	164

人的問題	陳	清桂	166
問題點	陳	清桂	168
平實常青·浮華易凋	湛	明暉	169
私心與動力	湛	明暉	171
月曆的啓示	竹	中子	174
制服	竹	中子	176
差不多先生	履	銘	178
外來和尚會唸經	履	銘	180
接受批評	黃	勝雄	182
企業家的哲學素養	蘇	鎮安	184
松下幸之助的哲學	蘇	鎮安	186
老闆與伙計	陳	雙鳳	188
四力	陳	金鎮	190
人際溝通分析術	李	明	192

人無艱苦過難得世間財	忙碌是福	創新	賣花人
吳連榮	林碧榕	陳俊興	徐鑫輝
200	198	196	195

誰握金鑰匙	越賣越貴	水清無魚
沐春	沐春	李善榮
206	204	202

企業連體嬰

陳啓明

連體嬰張忠仁最近又三度住院接受手術，以矯正日益嚴重的脊柱側彎。連體嬰的成長之路真是充滿了艱難苦楚，生命的燭火遠比常人來得微弱。

在企業界，也有企業連體嬰的產生，祇是一般人一時還沒有發現其嚴重性而已。

企業連體嬰的產生原因有二，其一是公司間相互保證，其二是公司間相互作票據背書。海關、銀行或其他債權人為確保稅收、債權或轉嫁風險，要求公司提供其他公司作保證或票據背書，因而形成公司間為貪圖方便或為互相協助，而產生相互保證及相互票據背書的行動。這貪圖一時方便的作法導致公司間財務互相牽扯，其中一家若有難，則會影響到別的公司。

當然，在經濟環境良好時，不會產生惡劣情況，但在經濟環境惡化時，祇要有一家公司財務不穩，就會連累到別的公司，甚至引發集團危機，擴大成為嚴重的社會問題。

人類連體嬰的防止，還有待醫學界的努力；但企業連體嬰的產生，應該是企業界能事先防範的。從今天起，企業界對互相保證、背書的事是否能自我設限一下？

I E的未來

陳啓明

工業工程博士汪守仁最近向一群企業家的第二代介紹工業工程對企業的功能，他特別指出工業工程是隨時代的需求而變化的：「工業工程（Industrial Engineering）英文第一字『I』，在未來可能變得更有意義，『I』可代表Integration（整合）、Information（資訊）、Imagination（幻想）、Interdisciplinary（多知識、行業整合）、Idea（理想）和International（國際）。」他說，所以工業工程的內涵也有變動，由「工業」進入「資訊」，由「傳統工業」進入「高科技」、由「國家經濟」進入「世界經濟」、由「短期」進入「長期」、由「中央集權」進入「地方分權」、由「代議制」進入「參與制」、由「階級組織」進入「網路組織」、由「二選一」進入「多項選擇」。

而未來的工業工程師可扮演的角色更為廣泛，例如可扮演高階層的顧問、長程計畫的規劃者、

更具幻想的專業者、整合系統的設計者及管理者、多專長方法的促成者、新組織結構的創造者、導致高度「透明」制度的支持者、直接功能的改善者等。

工業工程在我國，本不受重視，自從中鋼運用工業工程師大收績效後，工業工程師在我國企業已普受重視。汪守仁現在對工業工程未來的這一番描述，使人益覺工業工程師前途未可限量！

深結善緣

陳啓明

日本人對優秀的外國留學生，是非常重視的。在留學時期，日本政府和民間固然予以各種生活上、學業上的協助；在其學成歸國後，也經由各種管道保持雙方的密切聯繫。

日本扶輪社對外國留學生的照顧，正是協助日本政府在文化、外交和經濟上廣結、而且深結善緣的大好事例。

日本扶輪社一位社員米山發起頒發獎學金給優秀的外國留學生，其做法是深入而細緻的。得到米山獎學金的外國留學生，除出席演講餐會，與扶輪社社員認識、交談外，還得到社員的熱情接待，如買好車票或飛機票，安排好行程，請外國留學生深入參觀日本的文化建設、風景名勝，並經由接待家庭瞭解日本的風土民情。

外國留學生如在學業上有需要，扶輪社社員也是儘力協助，如文化大學商學院院長林彩梅在

撰寫博士論文時，就得到扶輪社社員協助，陪伴她前往日本企業進行深入調查。林彩梅的博士論文進行調查時間約為一年，一共訪問了二百多家日本企業，日本扶輪社社員都毫不厭煩地輪流陪她前往拜訪及調查。

拿過米山獎學金的我國留學生，返國後都有很傑出的表現，除前述林彩梅曾一口氣得到四年獎學金外，中國生產力中心總經理石滋宜博士、統一超商負責人徐重仁、銘公司負責人莊耿銘博士、以及在中國生產力中心負責教育訓練的劉成基博士……等，在我國各界都是中堅份子。我國的工商社團如扶輪社、青商會、獅子會、青創會等，對前來我國留學的外國留學生及返國的僑生，不知是否也有一套縝密的協助方法，為我國深結善緣，厚植政治、經濟影響力。

大家都吃得好

陳啓明

「大家都有飯吃」，是物質匱乏時代的人民的願望。

但在今天，「大家都有飯吃」已不能滿足需求了！人類的慾望是不斷上升的，在溫飽滿足之際，會產生飲食美味、精緻的要求，在此一要求得到滿足，又會冀求更高層次的事物，如居室精美、名車代步……以至受表揚、受尊敬……等。

「大家都有飯吃」或「大家都吃得好」，這兩個層次，似乎可以分兩點來探討。

第一點，在政府與大眾方面，應該創造一個使「大家都有飯吃」或「大家都吃得好」的大環境，讓大家能憑藉才能和勤勞，達成目標。第二點，大家應團結起來，以迅速達成不但大家都有飯吃，而且都吃得好的目標。

但，反觀目前許多行業似乎正朝著「大家都吃不好」，甚至「大家都快沒飯吃」的方向前進。

大家都吃得好

許多行業互相惡性競爭，形成被外商牽著鼻子走的情況，固然是多年未能解決的問題。近年來，又出現另一現象，這就是當某一企業突破惡性循環，改善管理、降低成本，而能以價廉物美的產品爭取訂單時，會遭受同業攻擊，認為這是惡性競爭，卻沒有自我檢討本身是否管理不夠精良，這正是自己吃不好，也不許別人吃得好的情形。

假如大家能互作讓步，如管理良好的工廠肯開放讓同業參觀，而同業也能自我檢討、虛心學習，那麼，「大家都吃得好」這一境界不難迅速達成，當「大家都吃得好」時，我們才有能力在國際經濟舞台上與其他國家一較長短，求取更大的進步和榮耀。

朝九晚五人

陳啓明

「朝九晚五人」(nine to five people)就是早上九點上班，下午五點下班的白領階級的別稱。

有人形容標準的「朝九晚五人」，是對公司不關心，不積極參與，以準時上下班，把上司交代的事辦完為滿足，從不想主動貢獻意見，或主動做事。

其實，「朝九晚五人」並非天生如此，大多是後天養成，而其中企業也要負大部分責任。企業除了要不斷訓練、教育員工，還應提供相當的環境讓員工共同參與、發揮能力，才不會在不知不覺中把員工養成「朝九晚五人」。

新年伊始，企業主持人不妨盤點一下人力，假如發現有「朝九晚五人」，則要趕快設法加強訓練，使人人都變為主動、積極的「企業人」！