



## 留一片「基礎」省思的空間 (一)

◎本社編輯部

四十年的光陰，可使一位哇哇落地的初生兒，茁長為體魄強健，思緒成熟的壯年人；也可使初植的樹種碩長成枝葉茂密的大樹……而……

四十年來的基礎道場，在老前人辛勤地灌溉栽培下，如今也堪稱大業根生，枝葉茂密了，但我們要捫心細思的是，我們成熟了嗎？幾十年來，老前人的默默耕耘，一直努力著「向下紮根」的工作，如今也意識到，該是修枝剪葉，「向上發展」的時候了，否則大而不當，或是忙亂無章都不是我們所樂見的。

一個好的雕刻家或藝術家，在創作作品的過程，一定都會兼顧整體的造形，以免造成遺憾；美國前總統雷根，每有重大決策時，經常會召集專業的幕僚官員，共商國是；日本有名的企業家，松下幸之助則是利用組織群及智囊團擴展國際企業；國內大企業家王永慶，更是運用組織制度的高手，反觀古今中外，政經各界的領導人都深諳組織運作之「道」。特別是當前人心世局層巒疊嶂，

道場上強力的組織及制度的規劃，來輔助英明的領導，是我們因應變局最重要的工作。

台灣的中小企業老闆特別多，好的人才都想獨立發揮，一展所長，道場的情形，也常有這種現象；而各展所長雖可按照個人理想目標發展，然若忽略了「和之道」——分工必須合作的原則，必會事倍功半，到最後甚至有的會精疲力盡而適得其反。故目前為了讓基礎道務「更上一層」，除了積極辦道渡人之外，從整體組織的落實運作，以健全道務的發展，因應社會風潮，方是基礎道場當務之急。

整個社會結構層，越來越多元化，然也越來越細膩，在科學昌明的現代生活，講究的是專業知識；要當「全能人才」已是不太可能了。道場人才的「量才適用」是我們必須突破的一點，如何藉道中人才的专业知識，各司其職，而後集其大成，就必須靠整體「組織」的運作，加以規劃，才能事半功倍。而組織規劃的要件，在於下列三點事項：

### (一) 健全的編制

自從基礎管理委員會設立以來，老前人帶領著各前輩們著實奠定了基礎組織的模式，並且也藉此作了些重大的決策方案，諸如籌建總壇，設立法人團體；等等，然基礎道務長久以來，各前輩們各自負責一方的道務責任繁重，不論在時間、精神及體力，都無力不從心之感，故今應以前輩們的「行道經驗」及德高望重之威信，處於最高「決策層」；而計劃、編審、評估、執行則或可在各委員組別之下，召集相關專業人才，從事策劃性工作，將一切整體規劃方案，由各組進行評訂後，逐級向上呈報，最後由管理委員會決議，交付各組確實執行，方能真正達到組織分層負責之效。以目前管理委員會組織體系（參考基礎雜誌第二期第八頁），分別有人事、道務、總務、公關、學術、財務等組，各司其職，直系架構比照一般行政組織，應無異議，然各個組之間，亦須橫向地串連，或許可以增設建設處（或企劃組、秘書室），以整體直向橫向的作業串連，使整個道務的進展有前瞻性、整體性，融通會合運作，則委員會的組織便能在健全的體制下，穩定中求發展。

### （二）職能的分明

領導統御的重要原則之一，就是要明確

地劃分職能。一個團體的發展，在於人人有參與感，甚至人人有事作；因為一個人，無論能力再好，若不能在上級的指示下充分地給予發展空間，最後便會產生「多作多錯，少作少錯」的心態，於是上下之間的惡性循環，便產生了道務中消極地辦道觀念，是故，領導者的鼓勵後進，任才適用，並充分的授職是發展道務的第一要務。

### （三）貫徹承上啓下的道中倫理

道中不乏許多優秀的人才，也確實為道務貢獻良多，然若在少數人自恃才深學廣，而亢高自大的心態下，不能安住本位，順從領導前輩指示，亦非道中之福。須知今日道脈承傳，乃繫自師尊師母及前人點傳師之一貫天命金線，此道中倫理，理應為辦道人員所謹守，承上啓下之責，更應在道場中貫徹流行。此即「正道」之下必先「尊師」之意耳。總之，道場的前景，雖上天事，亦須盡人事，若無上下一心一德，互相體諒共識，雖萬事俱備，亦難成其大事，如今我基礎道場，在大環境之下，應如何尋找整體組織強化的契機，及在老前人的帷幄運籌之下，另開創出一片璀璨的天空，是當前我們在繁忙的道務進展中，應駐足沈思的重要課題之一。