

## 自然療法專欄

# 高血壓到底是怎麼一會事？

王大衛

——

如果您是一個高血壓的病人，而且是一個正在服用高血壓的病人，特別是一個已經服用高血壓藥多年的病人，一定聽過醫生跟您說過這樣的話：高血壓藥是不能停的，要吃，就要吃它一輩子。真的是這樣嗎？

其實，高血壓雖然是一種病，但它不應該是一種和“一輩子”連在一起的病。因為，當人遇見了緊急的事件，或經受巨大壓力的時候，血壓會相對地升高；當事件平和的時候，血壓就自然的降了下來。一個正常的人，本來應該具有這種隨機應變，根據具體需要隨時調節血壓的功能。

人體這種自動調整自身血壓的功

能。就像海洋裏的潮汐一樣，有漲潮的時候，也有退潮的時候。

一旦這種功能被阻，喪失了平衡，那麼，我們就要盡力幫助身體重新恢復到與自然同步的狀況，血壓自然就進退自如，該高的時候就會上，該低的時候就能退。

否則，一味地使用降壓藥，就像只准潮水退，不讓潮水漲。長期這樣一路走下去，這“一輩子”還能有正常的日子過嗎？

雖然，由於現代人經受越來越多的精神壓力，加上過量地食用各種強酸性的食物，進一步破壞了細胞的平衡環境，從而造成了越來越多的高血壓患者，但是，這種局面並非不能改變，也不是非與降壓藥終身結伴不可。

關鍵在於，您知道怎樣去重新奪回血壓的平衡嗎？以及，您願意為自己的健康和新生付出代價嗎？許多時候，這種所謂的付出，可能不限於時間與金錢上，而是牽連到整個生活習慣、飲食模式的改變。

如果您的答案是“YES”，可以想進一步詳情的話，可向佳值自然療法中心查詢。TEL：（800）356-1371

## 2006 年非法移民問題(之三)

### 馬大維

——

上個月在華盛頓，一批美國國內最有智慧和頭腦的學者，政論家聚集在一起討論了月前在美國各地非法移民的遊行示威。他們在會上所發表的意見將令大家感到震驚。特別是迪克。

藍姆（前克羅拉度州的州長）的演說特別尖銳和生動。他的題目是：如何毀滅美國！？”

他舉出 8 個方法。他說，如果您覺得美國太污濁，太自滿，太富有，那末讓我們來毀滅美國。那并不太難。

歷史告訴我們沒有一個國家可以勝過時間的摧殘。著名的歷史學家阿

的危機。

他們的少數民族要求自治。巴基斯坦和賽布魯斯就因為如此而分裂。尼及利亞不斷地壓制他們內部的一個少數民族的叛亂。法國內部的巴士戈、布列墩和柯思肯民族都時常發生暴動。

毀滅美國的第二步就是鼓勵多種文化和鼓勵新移民保存他們自己的文化。同時鼓吹所有文化同等論；把黑種人和西班牙人因學習不及格而被踢出學校是因為受到主流民族的歧視。

第三：把美國變成西班牙的“寇北克”。要點是慶賀多元化而貶低合一團結。提倡用“沙拉大碗”來代替傳統的“大熔爐”的思想；重要的是不斷鼓動在美國強化他們的差異和不同，而不要強調他們的相同點。

### 教育問題

### 劉儷

前次曾和讀者分享到教養兒女有 3 T，就是告知（Tell）、教導（Teach）、訓練（Train），今天還有 8 個 T 要與您分享：

關注孩子的言行舉止及生活所需（Tacking Notice）

舉凡孩子的衣著、髮型、舉止、對人的態度、所交的朋友，所聽的音樂，所看的電影、電視、書籍、漫畫，所打的遊戲，等等，只要是和孩子有關的，父母親都應該注意，但這並不是干涉和挾制，只是我們需要了解並與以指引。

常與孩子談心（Talking）

現在的父母親和孩子說話的內容大部分是交代事情，或是質問功課做完沒？不然就是指責和埋怨，很少跟孩子談心，了解孩子其實也有他的歡愉和苦悶。常常以一雙聆聽的耳，一張慈慈的口，一顆溫柔的心來親近孩子，會給孩子帶來終生幸福的回憶。

將真理教給孩子（Truth）

真理就是你的信仰，也包括了你的價值觀和道德觀。

# 勞資糾紛中的歧視待遇(1)

### 鄭博士

在各種行業當中，勞資糾紛是常有的事，其中又以所謂歧視待遇最為普遍，不論華人或華裔勞方或資方都應了解在什麼情況之下會構成法律上的歧視待遇與相對責任，單單是這一項勞資糾紛就有林林總總不同個案。

在法律上，歧視待遇可分為差別待遇與異質衝擊二種模式。前者著重在資方（無論是在聘雇或工作上）具有歧視的意圖或動機，後者則著重在資

方是否運用若干條件或標準來衡量某特定族群的勞工。而且不論資方是否有真正歧視的意圖或動機，資方無法以增加工作效率或獲益來支持該項條件或標準者為準。

差別待遇--(Disparate treatment)
在這項歧視待遇中，一般可分為個別差別待遇與集體性差別待遇二種。茲暫且先討論個別差別待遇一項。在這項目標，最容易了解的不外乎資方因種族、膚色、宗教、性別或出生地、國籍等因素而以不同的待遇

### 法律信箱

#### 楊檢察官

指稱辛普森是因其陪審團為大多數非裔所構成而被判無罪，這種立場並不缺根據。當判決在全美實況轉播的時候，其反應因膚色而異。造成不可思議的社會現象。在非裔佔壓倒性之大多數的法學院，Howard University，聚集在學校大廳的上百人突然有爆發性的歡呼。同時，在其他的校園，大多數白裔法學生的失望表情亦顯而易見。由此可引申，不同的民族，面對同樣的證據，可能會有不同的見解。

### 商業文書顧問

**問：**在寫商業書信時，應如何分段？

**答：**商業書信最需要注意的是內容簡潔有力，千萬不可拖拉。所需溝通重點務必使讀者一目了然。在現今時間即是金錢的 e 世代, 大部分人如果在 30 秒內不能瞭解書信內容，信件即被擱置一旁，等下次再拿起來研究已不知多久之後了。所以如何將信按內容分段，達到簡明扼要之效果是不可忽略的。

### 上班族信箱

#### 譚工專欄

不少公司的文員發現，他們有永遠做不完的事，總是無法按時完成工作。因此有人抱怨工作太多。

但仔細檢查就會發現，同樣的工作量，有些文員卻早早就做完了。正如在大學時，同樣的功課，總有人是在交作業的最後期限的前一晚熬通宵趕出來的。總是無法按期完成工作，

# 從辛普森一案來看美國司法（二）

固然有不少專家指出在洛城市中心，非裔所構成的陪審團判非裔被告者謀殺有罪。是天天發生的事情。不過，在這些案件裡，受害者幾乎都是少數民族，使案情缺少了辛普森案所暗流的種族情節。再者，辛普森並非市井小民，而是給非裔社區帶來驕傲的民族英雄。此等受敬愛的人物，難免會被同族的陪審員給予特別待遇。檢察官面臨類似案情時（非裔被告，白人受害），很容易在篩選陪審員時，陷入種族考量。

對於這樣的問題，聯邦最高法院在

Batson 一案解釋憲法第十四校正時，宣佈其“確保平等”條款禁止檢察官在篩選陪審員時，採用種族或膚色為排除人選的理由。最高法院聲明，憲法第六校正保證被告有權接受與他處境或背景相似的社區成員裁判其罪。此等制度是為預防濫權政府以不當的手段用沒有說服力的證據來獲得判決。若單以膚色相同的理由來懷疑陪審人選的公正，並加以排除，便觸犯第六校正的人權保障。而且，構成對少數民族的歧視，觸犯第十四校正之“確保平等”條款。

# 商業書信問答

通常一封信可簡略分為三大段落。第一段可先用簡短友善的開場白，接著馬上步入正題。第二段落則是將理由

陸續帶出，闡述寫信目的及其重要性。視情況而定，此段落又可分為幾個小段落詳加說明要點。最後結尾段落可再次重申寫信之目的，並附上自己聯絡資料。

如果您有任何疑問或意見，歡迎來電諮詢文博商業書信顧問楊小姐 at (626)534-1409 或參觀我們的網站 [www. MyDocuServe.com](http://www.MyDocuServe.com).

# 準時完成工作的六個建議

有時是不良工作習慣造成的，結果平白讓自己背上了沉重的心理壓力。

以下是專家給出的七個改良習慣的建議，不妨一試。

1. 端莊態度。
大部分人都不喜歡日繁瑣的工作，也不喜歡有壓力，但除非可以退休了，上那都的幹活，何不就幹好現在這一份工呢?端正了態度，就等於有一個好的開

始。

2. 設立目標。

以提前兩個工作量的時間為目標，提前完成工作後的空余時間，作為對自己的獎勵。

3. 列出清單，

將要做的事列出清單，並註明完成所需的時間，以倒數記時的方式列出每樣工作必須開始的時間。

4. 立刻行動，

### 創業走廊

#### 山行

美國的市場競爭激烈，廣告費高昂，員工的薪資成本大，員工的福利費用高。大公司可以承受得起高額的廣告費，可以給員工高薪，提供好的員工福利留住想要的人，因此，在市場競爭中佔有優勢，而小型公司，特別是新成立的小型公司在這些方面可說是一無是處，顯然在市場拓展方面大受限制，小成本的廣告根本就起不了作用，低薪資和低福利，幾乎對人才毫無吸引力，加上小型公司的生存不易，使小型公司一出生就進入內外交困的境地。

但是小型公司有機會揚長避短，盡量減少對小型公司的不利因素的影響，發揮小型公司的固有長處，在激烈的市場中生存，發展，最後可以達到足以與大公司相抗衡，共分市場的利潤。

實際上，有許多策略是適合小型企業使用的，本文從企業文化角度出發，介紹一種以文化為策略的企業管理方法。

小型企業的特點是企業內從上至下都非常瞭解，無論是老闆還是老闆的家人，無論是員工還是管理人員，都有相當程度的瞭解，如果企業主刻意在這種狀況下建立起有家庭氣氛的企業文化即培養員工對企業的工作的態度是：他們是生活在公司，而不僅僅是工作在公司。如果工作是作為員工生活的一部分，他們就不會厭煩工作，他們就會樂意工作，甚至不計報酬加班，他們雖然還會斤斤計較(正象家中的弟兄相爭一般)，但他們還是樂意將他們的最好的才智、勤奮和毅力貢獻給他們的家庭，公司是他們的一部分，他們就不會輕易離開公司，隨便就被其他公司用高少許的薪水拉走，公司如果將員工的智力、精力和勞力捧成一股力量，公司的業務和市場必然有一番新的天地。

形成家庭氣氛式企業文化的關鍵

關鍵 1，形成家庭式企業文化的關鍵在於企業的老闆或是主管，正如一家之主一般，必須關懷和愛護作為家庭成員的員工，必須有些行動，不但也有節假日的統一活動和度假，更要在個別員工有困難時，發動大家一齊幫助。即在對待員工上，基本點是朋友和家人，而不是雇員和被養活的人。

## 培養家庭氣氛式的企業文化

關鍵 2，公司經營的焦點放在企業文化的培養上，而不是產品上，這一點讓人很困惑。因為作生意當然為利潤，焦點應該在產品上才對，焦點在企業文化上是本末倒置。

實際上，如果企業將焦點放在產品上，勢必忽視了對員工的注意，因為小型企業規模小，任何老闆對員工的輕視，誓必讓員工感受到，從而對老闆產生不信任的情感。他們會自動減少對公司產品的專注，並不會將公司的利潤放在心上，而公司規模小，產品的市場也不大，產品也不會特別出眾和特別便宜，而美國市場的文化是，客戶對公司和產品的忠誠度低，只要有合適的，價格更低或是服務更好的產品，顧客馬上就會放棄原有的產品，小型企業可能無法在價格上與大公司相爭，因為價格低利潤就薄，大公司因為銷量大，故還可以輕易達到盈虧點，而小型公司市場小，薄利就很難把成本賺回。

因此小型公司必須在服務上做得更好，這也是小型公司的優點，因為大公司的顧客服務有點像是官僚式的，一個案子，客人每次打電話進來，都是不同的服務人員，客人每次都不得要領，而小型公司則不同了。但是顧客服務的質量是很難用管理的方法來達到的，方法可以規範服務方式，可是難於達到最好效果，因為顧客服務是用心做出來的，而要員工用心，就得讓企業用心在員工上。因此，如果企業用心培養家庭氣氛式的企業文化，員工做事就必然象做家事一樣用心，對外服務是有關企業形象，如果員工感到企業如家，則一定會顧及企業的形象，當然會用心做好服務工作，而客人感到他們被用心對待，自然會提高對公司產品的忠誠度，員工對公司的產品也就更有責任感，當然，產品的質量就會更上一層樓。

關鍵 3，小型公司對員工的態度要正面，但無標準。正如對家人一樣，家長心中對家庭成員的情況心中都有譜，誰聽話誰调皮，誰負責任，誰無能力，都是一清二楚，小型企業老闆基本上都可以做到對員工的瞭解，但是一般的老闆卻做不到一個家庭中家長對家庭成員的正面態度。因為家庭中無論是什麼樣的成員，家長基

本上是不會考慮將不喜歡的趕出去的，只有用鼓勵的方法，讓其上進。同時也不能用標

準，量度每個家庭成員，限時間讓他們達到標準。想在企業中培養家庭氣氛的企業主，就得仿效這種方法，這樣員工才不至於被看死，才有信心爭取上進。企業主心中有準則，如任人唯賢但眼中不能有標準，要以員工個人的生活為本，不知不覺中影響員工跟著老闆一起打拚，這也是小型企業的長處，因為在小型企業中，老闆和員工是一起上班，坐同一間辦公室，一起吃午餐等等，不象大公司有的員工工作了一輩子也不認得他們的老闆。

關鍵 4，不要輕易的給自己的企業貼上標籤。除了總統的家庭有“第一家庭”的標籤外，誰見過有人稱自己的家庭是“什麼什麼家庭”？沒有。不要學大公司樣，說什麼要把公司辦成如何如何，因為一貼標籤，就讓員工明白他們在的公司不是家，而是生意場，家庭氣氛就蕩然無存了。

關鍵 5，公司的結構要平實，對任何事都要有計劃。公司的結構基本上有兩個層次就夠了，老闆、員工，即家長與成員，老闆千萬不要用秘書，一用秘書就象家中有寵兒一般，破壞了成員間的平等關係。但是如果老闆採用這種兩層的管理結構但不用秘書，誓必使老闆被綁在公司業務上不能脫身，因為每一件事都得由家長決定。因應制法就是將公司平常的業務的應付方法讓員工一起討論，並將可能發生的狀況列出來，然後大家一齊決定一種方案。即如果 A 發生，則做 a；如果 B 發生，則做 b，等等。由於大家一齊討論，同意，一旦事情出現，任何一個員工不必請示就可以作出反映，其他員工也不會感到他在越權，因為這些員工做的是大家已經認同的，萬一出現不平常的，未經討論的事，再請示老闆。這樣老闆還是可以離開公司去辦事。

總之要認定人是最重要的，公司的老闆在對待公司內的員工時，不要因為他們是你的雇員，就失去了耐心和愛心，而應以對待公司外的朋友的態度來衡量。如果你是這樣對待員工，那麼員工到外面再找老闆，最好的結果也不過是和你一樣，他們就不會輕易離開了。

