



推動事務，沒有雜音才怪

文·杜書伍

一個組織必須不斷的改善提升，才能跟得上外在環境的改變、同業對手的競爭、上游廠家的要求、下游客戶的需求...，所以，不斷因應環境變化推動新事物，是組織生存的必要條件。

然而，組織中不同人有不同看法，認知的差距是必然存在的；再加上人會有安逸、惰性、私利.....等等人性的弱點，所以，任何新的改善做法，即使做了充分的說明與溝通，還是會有人不贊同。

事實上，所有新事物必然有其正向效益，也絕對會有負面影響；不過長遠而言絕對是正向效益遠大於負面影響，否則不會笨到去推動。

一般而言，推動任何事物的過程中，雖然贊同與反對的聲音皆有，但不贊同的聲音必然會特別大！因為贊同的人不會出聲，但是反對的人會利用各種方式，直接、間接的表達反對，或是假借「很多人都反對」的說法來「加重表達」，擴大渲染負面的影響，甚至散播恐慌預期。結果便容易造成主管的誤判，導致猶豫而不敢積極推動。

因此，做為主管除平時就得建立信任的部門文化外，也必須認知，任何事物的推動即使是再好的事物，有20%的人反對都很正常；企求大家都贊成，那是不切實際、沒有經驗的主管的迷思。

所以，雜音是必然存在，這就是主管的擔當。

(本文取材自「聯強觀念短語」，為聯強國際集團內部管理課程主題)

### 杜書伍學長小檔案

聯強國際總裁兼執行長，交通大學控制與計算工程系，1976年進神通電腦任研發工程師，歷任聯通電子總經理、神通集團副總經理。1988年，聯通電子改組成立聯強國際，並擔任總經理。2003年，聯強營業額突破千億，成為亞太區最大資訊通路商。

