



不系統化管理部門，是主管怠惰

文·杜書伍

主管管理一個部門要完整，必須有一套系統化的方法，才能將部門管理的方方面面都兼顧到，不會因為疏於檢核，形成不作為甚至藏污納垢，等到出現問題，將可能對部門甚至公司帶來很大的影響。

不能系統化管理部門的主管，除不願、不習慣去學習如何「系統化管理」外，最主要是習慣於「憑感覺做事情」，也就是「想到甚麼才去管甚麼」。所以，當很多地方沒想到時，就不會去管；等到出現問題了，他才會去管。

漸漸的，當各種問題陸續出現，主管就忙於處理問題；回過頭來，原先有注意的方面變成無暇關注，導致原來沒問題的地方也變成有問題...，漸漸的演變成被問題追著跑，一邊解決了、另一邊又生出新的問題。因此，這樣的主管就形成無法「主導性的全面管理部門」；而是像救火隊一樣「被動性的被問題追著跑」，完全被問題控制他的行為，主導他的時間分配。

久而久之，我們就會發現這樣的部門因為到處是問題，主管對有些問題便無暇處理、無力處理，變成不處理的、擺著爛...。緊接著，便連帶影響其他協同運作的單位...。當然，這種問題重重的部門，對於上級要求推動執行的事物，怎麼可能會有好的執行成效？

以上這種問題部門的典型現象，源頭便出在主管是靠感覺、即興式的管理模式。這種部門的主管，其人格特質本身也屬於自律性差、低自我期許、不思積極提升；即便將一個體質健全的部門交給他，終究也會每況愈下，淪為問題部門。

所以，一個主管不願自我要求學習建立「系統化管理」部門的模式方法，不但是主管怠惰，也將變成不適任的問題主管。同理，同仁對於自身的工作內容，若不建立系統化管理的模式與習慣，同樣也會處於掛一漏萬、忘東忘西、窮於應付工作的窘境，必然是一個效率不彰且頻出紕漏的問題員工，遲早要被淘汰。

(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。

