



打著和諧，和稀泥，吃大鍋飯

文·杜書伍

和諧是社群順暢、和睦相處非常重要的元素，也是團隊合作、同心合力去達成任務的關鍵。

但是組織永遠不是完美的！因為人性弱點的存在，組織中總是有人想占人便宜；惟有主管不怕破壞和諧去糾正制止，讓想占人便宜混水摸魚的人，認知不可行而不敢行，才不會招致其他人的不滿，造成組織的不和諧。所以，**敢於去糾正與制止破壞和諧的人，才是真正的維護和諧。**

另則，同仁間對事物總是會有不同看法，針對不同看法的溝通甚至爭辯，會縮短觀念、意見的差距，也是群體間互相學習、促進了解的必要過程，俗話說「不打不相識」、「真理越辯越明」，就是這個道理。而這種「積極討論文化」的形成，過程中看似產生短暫的不和諧，實質上反而形塑了最佳的默契，並且鼓舞同仁愈加積極去激盪創意、解決問題，不僅獲致共同的成就感，更帶來愈形緊密的「革命情感」。

但是，有人不求甚解，打著和諧的口號，不積極針對不同意見去溝通討論、尋求共識，反過來將意見不同形成的不滿暗藏心中，長期累積的心結，最終形成部門對立這種不和諧的結果。或是，只是維持表面上的和諧，但私底下卻勾心鬥角、不相往來這種的「假和諧」的虛假行為。

一般同仁應理解和諧的真諦，針對不同看法應主動討論、積極溝通，不要被和諧誤導了；否則就是打著和諧的名號，實際是掩飾自己的畏縮與不願積極任事。而主管假若有「強調和諧，而陷入假和諧」者，其部門必然是呈現組織氛圍不佳，最終導致部門戰力不足的結果。

真和諧的認知不會不容易懂！我的經驗告訴我，大都是「打著和諧，和稀泥、吃大鍋飯」。

(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。

