**[高階主管的迷思-主管角色篇](http://uni-pros.blogspot.tw/2010/08/www.uni-pros.com)**

http://uni-pros.blogspot.tw/2010/08/blog-post.html

奇異(GE)公司創造『百年驚奇』的前CEO 傑克威爾許Jack Welch, 說:『我既不會製造，也不會設計，我唯一能做的事：打造GE最核心的菁英人才(團隊)，以確保公司競爭性和對手的差異性』。
簡單卻是重要的問題:
1、 找對人 2、放對位置 3、協助他作對的事
他的部屬問說: 「這件事不做，會有甚麼後果? 」
他回答: 如果不能掌握核心人才，就會成為別人(對手)的核心幹部。

**※迷思一：主管安於現狀，睜一隻眼閉一隻眼**
在組織中往往並非所有的人都是在對的位置上，或每一個組織成員都是「白貓型」的員工，但主管往往會因為懶得變動或者這個人”動不得”等問題，姑息養了幾隻組織中的「黑貓」。這些黑貓也許不會興風作浪，只是怠忽職守，或是工作積極度不夠，但長期下來不但會影響部屬士氣，還是會影響組織競爭力，讓部門中的白貓也跟著怠惰，連帶造成惡性循環，而讓整個組織成為黑貓俱樂部。

***事實上：主管的角色在於「溝通」及「培育部屬」***
主管需要常常與員工溝通，不只是溝通公司的理念、政策，更要了解每一個員工是否都適才適所。溝通公司理念在於建立員工向心力，激發員工的工作動機，強化員工對組織的承諾;了解員工工作內容則是為了將員工放在對的位置，作對的事;進而培育部屬更上一層樓，打造自己的核心團隊。

**※迷思二：高階主管往往認為自己是對的。**
傑克威爾許Jack Welch曾說過：「當我作一個決定，而沒有任何一個人反對時，我絕對不會執行這個決定。」當主管過於自信自滿甚至自傲時，便是危機浮現的開始。

***事實上：三個臭皮匠勝個一個諸葛亮***
唐太宗之所以可以成就貞觀之治，源自於他願聽魏徵的忠言逆耳;朱元璋之所以可以建立明朝，因為他屢屢採用劉基(劉伯溫)之建言良策。企業高階領導者，必須要不斷的學習，善用蒐集不同資訊，評估各種解決問題解的可行方案，能不斷自我省思，尋求別人的回饋以提高決策的品質，做下明快與正確的決定。把追求企業核心價值的核心幹部凝結起來，彼此鼓勵、互相督促、從周圍的人身上找出最佳典範，不要畫地自限。最好的學習對象是從員工而來，他們每天在公司工作，擁有許多讓公司更進步的好點子(Idea)，問問他們有何想法？承認不是甚麼事自己都懂，相信我，你將會對他們所提供的智慧驚奇。

要達到經營上的卓越沒有容易的道路，在過去筆者在許多企業所執顧問案的生涯中，面對許多優秀的主管，往往在這一項迷思上跌倒，***凡事都可行，但不都有益處; 凡事都可行，但不都造就人***。相信上帝為著你所將要經歷的學習給予無限的祝福，好叫我們心意更新變化，使企業經營更上一層樓。