

如何治療台灣人的組織系統不耐症？

2023-03-25 簡煥然

我過去也有注意一些管理方法，但我確實漏掉 OKR 這個方法而沒有涉獵，雖然平衡計分（卡）法的 KPI 被嚴重誤用濫用，導致平衡計分法被扭曲，其實平衡計分法也是需要經營者拿出經營目標來說服幹部團隊，這樣的管理方法對熟悉代工的台灣經營者簡直是重大挑戰，台灣的經營者通常不敢給足夠承諾與指出目標，卻又要求幹部們自動自發把工作完成又有令經營者滿意的收益，這簡直是說夢話。

OKR 就更直接的指出用目標來說服幹部們是經營者的本份工作，而驗收方法是經由三個左右的關鍵成果的達成來驗收，這個方法是需要大量密集的溝通，簡直違反經營者的本性，又要有對等分潤更是要跟經營者割肉。

在歐美通用的方法背後都有一個完整組織架構，因為組織架構是他們文化的基礎，所以不會再提出說明，如同他們推廣 ISO9000 一般，但對於台灣人，以個體獨立努力卻是文化根基，直到長大成人，初任職企業才第一次接收到組織運作的觀念，在文化與教育上我們相對貧乏與落伍，至今台灣的大企業仍然只能做硬體代工，遠遠落後中國早已出現的軟體作業系統，超大型電商系統，而且系統類的員工薪資遠超過台灣薪資。