

技術力不是經營者的必備條件!

2023-06-25 簡煥然

我在泵浦產業超過 30 載，眼看著一身十八般武藝的技術專家型經營者無法挽救逐漸沒落的泵浦廠，這樣的困境連經營者都無法理解，也對未來的前景喪失信心，尤其在節能減碳的龐大商機下完全無法掌握這樣的機會：我估計至少有 500 億台幣待更新的商機，卻甚少有泵浦廠站出來取得商機。

我認為其中的關鍵在觀念的轉變，必須由專注個人能力轉換為團隊能力的培養，想一想，30 年前的經營環境與法規的要求相對於今天是完全不同，當年靠著經營者日以繼夜的努力就可以確保公司存活，而這樣的成功經驗也讓經營者陷入一種困境，就是在尋找幹部時希望能找到像自己一樣的幹才—技術專家型幹才，並能聚集這樣的幹才再創泵浦廠的輝煌，可惜這樣的期望要落空了。協磁泵浦、河見泵浦、大井泵浦、泉溢泵浦，這些都是國內知名泵浦廠，領軍者都是商科出身，雖然以上各家公司都還有各自問題尚未解決，但經營績效名列前茅，為何如此？，顯然技術專家型的經營者已經面臨瓶頸。河見泵浦把馬達專家也是資深幹部陳建民先生納入董事，可見如何把團隊凝聚起來才是關鍵問題，而且，專門經營政府標案的泉溢泵浦也是納幹部們為重要股東並設立額外的獎勵辦法。

技術專家型的經營者認為自己的成功來自概括承受所有工作與責任，也就是認為幹部們也需要走自己相同的路才能成功，可惜現在的經營環境已非昔日可比擬，現在需要團隊速度，需要內部溝通無礙的條件，也就是如何凝聚團隊運作為一體才是解方，在無法確認責任區分下，數個幹才們也無法順利運作一個團隊，而且其下場往往會造成幹部們出走而不是團結一致爭取商機。

流程，是凝聚內部組織的關鍵，由流程才能辨認各部門權責進而由分工達成合作，部門主管的責任在培訓部門同仁的職能來滿足工作需求，這也是過去經營者所忽視與無法接受的觀念，只能期望這樣的觀念能被接受來為泵浦產業開創新局。