



## 莫等待

李志明 香港印刷資源中心有限公司營運總監

上月中，與一印刷廠的老闆晚飯閒聊，說到現今人才難求，後生的經驗不足又沒有責任心；有經驗的，或是退休，或是轉行，如能找到一位經驗老到的師傅，那就好了。近日，我重閱韓非子著作《難勢》及《顯學》兩篇文章，篇中寫及對人才和管理的看法：

「假如說：好馬堅車讓奴僕駕馭就被人笑，讓王良（古代駕車能手）駕馭就可以日行千里，我不認為這話是對的。這好比等待善於游水的越國人來援救溺水的北方中原人一樣，越國人固然是善於游水，但是等他到來時，掉在水裡的北方人卻沒有救了。要是說等待古代的王良來駕馭現在的馬，也就像等待越國人來救中原溺水的人的說法一樣，行不通就很明顯了。假使好馬堅車，每隔五十里設一個驛站，使中等的御者來駕馭，要馬跑得快跑得遠，照樣可以辦得到，而千里的遙遠路途，仍然可以一天到達，何必一定要等待古時的王良呢？」《難勢》

「一定要靠天生就筆直的竹子來造箭，一百代也造不成箭；一定要靠天生就渾圓的木材來造車輪，一千代也不會有車輪。雖然偶而也有天生就很直的竹子、很圓的木材，但好的工匠並不看重它！為甚麼呢？因為坐車的不止一個人，射箭的也不止發一枝箭。雖然也有不必依靠賞罰就能自己做好的百姓，但賢明的君主並不看重他，為甚麼呢？因為要管理的不止一人。」《顯學》

以上文章所論述的，我理解為，作為企業的負責人，不要崇拜於個人的才能如何了得，更不應只懂埋怨現今人才的不濟，我們應著眼如何制定一套完善的培訓和管理系統，借助現今自動化的先進設備，減少依賴個人的技巧，並將技工們培育為技師級的水平（技工用力，技師用腦）。當大家的水準都平均一致時，企業便可永續發展。畢竟，企業不能單靠一個人。（三國時代的孔明，就是個好例子，他死後，蜀國就滅亡。）

期望如管仲、孔明等，極端的能者出現來輔助企業發展，倒不如制定一套行之有效，中等之才也可迅速勝任的管理體系，還來得實際呢！ 🍀