

誠信務實，改善創新，原來就在.....

每個民族都有自己的神話故事，也衍生出每個國族的文化。每個家族也有自己的歌謠與理念，白山黑水的豪放，雲夢大澤的浪漫，黃土地上的質樸，西北路上的勇悍與豁達，不同的區域文化也建構出自己不同的種族或家族的文化。當然，企業的價值理念也凝聚起一個企業的文化與靈魂。

連展的四大理念最後的兩個，原本打算分開兩期來寫，不過，看著最近我們的LED獲獎，看著景氣回升之下，各大企業的佈局與策略，看著我們自己，我決定試著去一氣呵成這一篇文章的思緒。

【以人為本】是連展企業價值理念的核心，相對於誠信務實這一個理念的展開，【誠信】是從人的角度上來闡釋，可以分別論述【誠】與【信】，【務實】則是從事的角度來闡述。

任何一個組織、企業，不管是營利事業體或者是非營利事業體，人就是組織的基礎，也是組織是否能順利運轉、成長、提升的最基本元素，更是組織能否基業長青的靈魂。以誠待人、發自內心的尊重自己更尊重他人，攜手同心的去創建合諧互動的團隊環境，從上到下無論尊卑，信守對自己的承諾、信守對員工的承諾、信守對股東的承諾、信守對社會的承諾，信實的遵循制度的運作，讓人治的一言以決天下事，成為制度組織的運作，從而建立起百年基業。

觀諸歷史，我們不難發現裡史上朝代的更迭，從信史上令人激賞的八百多年的王朝 --- 周朝，在這個朝代裡，先聖先賢制定了中華文化的禮儀制度典章，也灌注了中華文化的靈魂，其影響直到今天，儒家、法家的精神與典籍精義互為表裡，塑造中華文化所及之地成為禮義之邦。

但是，魏晉南北朝期間，宋齊梁陳卻為何殺伐之聲不絕於途，朝代更替竟如此之迅速呢？五代十國又為何多是短命的朝代呢？梁唐晉漢周的後漢自劉知遠建國歷任其子劉承祐，前後兩朝僅四年之國祚。為什麼僅僅短促到只有四年呢？就連柴世宗也無法傳世而更替成宋朝。據傳說，當年的陳搏老祖在華山之巔聽聞趙匡胤黃袍加身，歡喜得從驢背上摔了下來，只說道“天下從此安矣！”這又為什麼呢？

西周一朝告終於幽王為搏褒姒一笑，濫用烽火台而終至犬戎入侵；隨後周平王雖然離鎬京而東遷，畢竟制度大傷，國力大傷，王令不出於京成。終至春秋五霸並立戰國七雄竄起；然而，體制畢竟還是發揮了一定的約制效果。因此，天子依舊有其尊榮，連三家分晉的諸侯也不敢大張旗鼓的宣揚。在典章制度的心理約束之

下，凡是僭越者，凡是篡竊者，凡是不尊禮制者，都害怕孔子述春秋之際，被記上一筆。都害怕被註記為「獨夫」，害怕被註記為【亂臣賊子】，因此，這樣的禮義典章制度，自從周公制訂從個人修身齊家知道乃至於制定運轉國家的典章制度，甚至是朝儀之後，被遵循了幾近六百年。一直到楚莊王問鼎中原的心態出現，終於開始瓦解，失去合諧運作的組織架構，導致彼此的攻伐殺戮，制度瓦解也讓黃土地上的人民動輒被坑殺數十萬，直到秦始皇的統一天下。

然而，這個震古鑠今的王朝並沒有依照瀛政的期待，永世的持續下去，反而很快的崩解，原因恐怕就因為秦始皇的獨斷，所專注的地方都在外強勢的硬件，用剛性的制度或要求來強加諸各國，忽略了六國並非近悅遠來而是被武力統一，換句現代化的語言，算是被惡意購併吧！當六國剛剛被秦王朝統一，沉浸在統一王朝的始皇帝，顯然沒有注意跨文化衝擊的副作用，在軟實力沒有建立的狀況下，強加的制度終於導致整體制度的失靈。

隨後繼起的漢王朝，在叔孫通與蕭何等的通力合作之下，重新導入周禮，重新把老莊、儒家、法家的精義融合在三公六部與郡縣制的合作之中，整個王朝長達四百多年之久，更讓西域各國傾心傾慕，讓我們後代子孫都被稱為【漢民族】，更沉澱成爲一個可長可久傳世幾千年的【漢文化】。

尊重彼此的不同，求同存異的融合，用最大的誠意與虛心，以大事小，用仁；以小事大，用智。如烹小鮮般的用心，這不就是晉商五百年的領導學嗎？這不就是胡琴雖然來自西域，卻變成中華文化之下的主樂器。不過，名稱可還是叫做『胡琴，或二胡』呀！從個人魅力到靠制度運轉，這不就是 Fortune 100 大裡面的百年常青企業的經營文化嗎？IBM 如此！杜邦如此！連展更應該如此！因爲，連展就是要【連續發展】！

組織就像是一個人，所以，也通稱之爲「法人」。組織本身的各項功能組織就像是一個「自然人」一樣，也需要健康、和諧的運作才能更上層樓，才能基業長青。當機會財來了，憑著機運可以賺到第一桶金，這時候通常都是因爲研發或者生產佔了優勢，所以，冒出了頭站上了灘頭堡。但是，隨著越來越多的產業內競爭者的出現，原本的創新變成大宗商品，獲利也落入紅海式的殺戮戰場；這時候可以憑藉著原本積磊的財務體質繼續翻新優勢而存活。但是，當產業外的競爭者或者替代品出現，加上買方與賣方的談判立的拉鋸戰；孰料原本號稱日本第一的日本國，無論在技藝或者生產上都是一流水平的經濟體，怎麼會產生長達二十年的經濟低潮呢？反而又讓美國重新站上領先的位置，而且無論在科技、創新、管理上都越拉越遠。這樣的問題真是值得深思！

假如創新與價值創造只有著眼在工藝、生產等水平，毫無疑問的日本表現都在

世界一流的水準之上，相對於歐美的粗放，日本著實細緻很多，但是，日本的轉型是基於日本文化的細緻，可以在小處繼續鑽研，新的創新卻大多數都值基於歐美 SCI 文獻上所發表的新知識，進而產出 Application Research，至於管理文化卻依舊是日本的家族式政治領導體的文化，因此，管理的拖延讓日本的進步延遲，終於導致自民黨五十年政權的崩盤，出現鳩山的接班。

歐美則同時擁有 SCI 與 SSCI 的基礎研發，SCI 充實了自然科學的不足；SSCI 則補充了社會科學的不足。觀諸 AMJ(Academy of Management Journal)的分類就不難發現美國的強盛，根基是建築在這樣細緻的管理分類之上。從學院的出發，讓企業界與整個社會得以健全的發展，終於造就今日的國力。雖然有些財經人才的貪婪造成今天的衝擊(Economic Crisis)，但是，這樣的風暴終將過去。思考未來的因應才能創造價值與基業常青。

當組織可以在【以誠相待】的心靈文化層次結合制度規章的運轉，自然可以發揮組織互動的合諧與默契。當然，沒有人是完美的，沒有制度是不需要修正的，更沒有知識理論、產品可以永世長青。因此，“改善，改善，改善！”這樣的組織文化塑造出日本的产品成爲精品的代名詞。這樣的精神值得我們學習。當透過學習既有之案例而解析出成功或失敗的因子，可以讓下一步更穩健。當學習新的科技新知與管理新知，並將之融合與實踐，可以讓企業或者個人都有機會在每一次的衝擊之中，重新站穩腳步並往前邁進。

原來傳統的廟會，加以包裝上現代化的思維，可以變成電音三太子，可以站上世運的舞台。

原來技術傲慢的鐵達尼號，在失卻管理的協調性之後，只剩下一部淒美的電影，而且傑克還是凍死的喔。

原來自大的人類總以爲人定勝天，創造的科技居然是一種自我毀滅的機制，當地球暖化變成警訊，我們還真的認爲科技可以戰勝一切嗎？

原來鋼琴的主奏雖然好聽，但是，少了其他樂器的搭配，竟然沒有辦法創造出氣勢磅礴的交響樂。

原來工廠的水泥森林裡，多了綠意、多了鳥語、多了些生命的軟性氣息，可以讓生活在這裡面的人改變氣質。

原來雷電屬火，雨雪屬水，這樣如此兩極不同的屬性居然可以在合諧的衝擊之後，創造出美麗的雪景，創造出一片生氣蓬勃的大地。但是，當衝擊變成劇烈的時候，原來可以是這麼劇烈的災難出現在眼前。

原來彼此尊重的文化就是以人爲本；

原來合諧的組織才能創造價值；

原來認識自己、踏實的做事，就可以深耕一片誠信務實的土地。

原來不掩飾錯誤，不爭功諉過，不自認自己的技術才是最重要的，本著誠信務實

的心態去面對自己、面對事情，才能改善創新。

但願合諧的美可以在大自然界長存，但願合諧的美可以在每一個人的心裡滋長，但願『笨』這個字眼可以成爲一種座右銘，以竹爲本，學習虛心，用海納百川的心態，創造長遠的價值。