從e化到AI化：
用學習力與熱情，與集團一起成長，共創未來

文／聯華神通集團 董事長 苗豐強

> Pressure is Pleasure，不是說工作沒有壓力，而是當我們開始享受解決問題、突破自己的過程，壓力也可以變成成就感。



聯華神通集團 董事長
Chairman of MiTAC-Synnex Group
Matthew Miau

各位集團的夥伴，大家好。最近整理舊資料時，我翻到了一份「2001年策略導航委員會議總結」。看著這份25年前的報告，心裡有很多感觸。

那時候，我每半年會和公司的總經理，大家坐下來，好好談談公司未來要往哪裡走。2001年，正逢網路泡沫化、景氣低迷，我們一起定下了「全面e化」、「知識管理」與「N次方網路組織架構（N-dimensional Networked Organization）」等方向。

回頭來看，當時談的很多事情，現在都已經成為我們日常工作的一部分。更重要的是，那個時候大家沒有太多花俏的口號，就是一步一腳印，把事情做好，把一家公司、一項事業慢慢做起來。今天集團能有這樣的規模，正是靠著一代又一代同仁的努力，一點一滴累積起來的。

轉眼間，已經來到2026年。

今天的世界，和25年前又完全不同了。地緣政治、全球供應鏈、產業變化，讓我們面對的環境更加複雜；AI與新科技的發展，更是快得讓人有時候跟不上。我常引用《雙城記》裡的一句話：「這是最好的時代，也是最壞的時代。」這句話放在今天，依然很貼切。

環境的確充滿挑戰，但同時也有很多新的機會。過去帶領我們走到今天的方法，不能丟掉，但也必須跟著時代往前走。藉著這次在《掌訊》和大家聊聊的機會，我想分享幾個我認為很重要的想法。希望我們一起面對變化，也一起找到下一個成長的機會。

把過去的「e化」，全面升級爲「AI化」

過去，我們花了很多力氣推動內部系統「e化」。那時候我們很清楚，企業要生存、要成長，就要用最少的投入，創造最大的產出。e化幫助我們提升效率，也讓我們在市場競爭中贏得了很重要的優勢－「速度」。

但今天，光有e化已經不夠了。我們現在要做的，是把過去的e化進一步升級成「AI化」。

我認為，AI不是來取代人的，而是來幫助人的。把那些重複、瑣碎、花時間的工作交給AI，讓我們把更多時間放在需要經驗、判斷、創意與溝通的事情上。

AI也可以成為我們身邊很好的「超級幕僚」。面對大量的資料，它可以幫我們找出過去不容易看到的問題，提供不同的角度；在評估市場、風險與做決策時，我們也多了一個可以討論的對象。在生產製造與物流現場，AI同樣可以幫助我們減少錯誤、改善流程、提高效率。

所以，我們不要把AI想得太複雜。重點不是AI有多厲害，而是我們能不能把它用在工作上。我期待未來大家遇到問題時，可以多問自己一句：「這件事情，有沒有可能讓AI幫我做得更快、更好？」

表一、迎接2026的智能躍升期

發展維度	2001 數位墊基期	2026 智能躍升期
核心驅動力	全面E化	**全面AI化**
競爭優勢	速度與效率	**洞察與適應力**
智力資產	知識管理	**學習型組織**
員工角色	流程執行者	**創意與決策者**
試錯成本	高成本、長週期	**成本低、快速迭代**

從e化走到AI化，改變的不只是工具，更是我們做事的方法與腦袋裡的思維。

不只要懂知識管理，更要成爲「學習型組織」

過去，我們很重視知識管理，也曾推動「（K+M）s」的概念，把大家的知識（Knowledge）、技術（Technology）與管理（Management）經驗，透過分享（Share）留下來、傳下去。這件事情到今天仍然重要。

但現在有一個新的問題：知識翻新的速度太快了。

以前一套好的方法，可能可以用五年、十年；現在新的技術、新的工具一直出現，有些做法可能才剛學會，就已經有更好的方法出現。所以，我們不能只是把過去的經驗保存下來，更要有不斷學新東西、嘗試新方法的習慣。

我希望我們每家公司、每個部門，都能成為一個願意學習、願意嘗試的團隊（Learning Organization）。看到新的東西，就去了解；覺得有用，就試著去做；發現不適合，就趕快調整。不要因為怕做錯，就什麼都不做。

尤其現在有了AI，很多事情的嘗試成本比過去低很多。以前可能要花幾天、幾個星期摸索，現在有些事情半天就可以先跑出一個版本。

更重要的是，一個人學會了，就分享給同事；一個部門試成功了，就讓其他部門也知道，甚至推廣到兄弟公司。好的方法不要只留在一個人的手上，而要讓更多人用得上。這樣一來，我們就不只是把知識存起來，而是真的把它活學活用。

我認為，未來真正重要的，不是誰知道得最多，而是誰學得快、改得快，也能把學到的東西用起來。只要我們一直保持這樣的學習力，就不用害怕大環境怎麼改變。

轉個念，讓壓力變成工作裡的樂趣（Pressure is Pleasure）

這幾年大家的壓力都不小。新科技一直來、競爭越來越激烈，市場變化也越來越快，很多時候一件事情還沒完全熟悉，下一個挑戰就已經來了。

但我想請大家換個角度想：壓力，也可以是讓我們進步的動力。就像練功一樣，如果每件事情都很簡單，我們也很難有所突破。

遇到不會的事情，不妨先試試看：能不能問AI？能不能找同事一起想？能不能換個方法再做一次？很多工作最有成就感的時候，不就是原本覺得很難，最後卻把它做出來的那一刻嗎？

一個困擾很久的問題終於解決了，一件原本很花時間的工作變快了，一個原本覺得做不到的目標最後達成了。那種「原來我做得到」的感覺，其實就是工作的樂趣。

所以，我希望大家不要只是想著怎麼把壓力降到最低，也可以試著把壓力當作挑戰，把挑戰變成一次讓自己進步的機會。

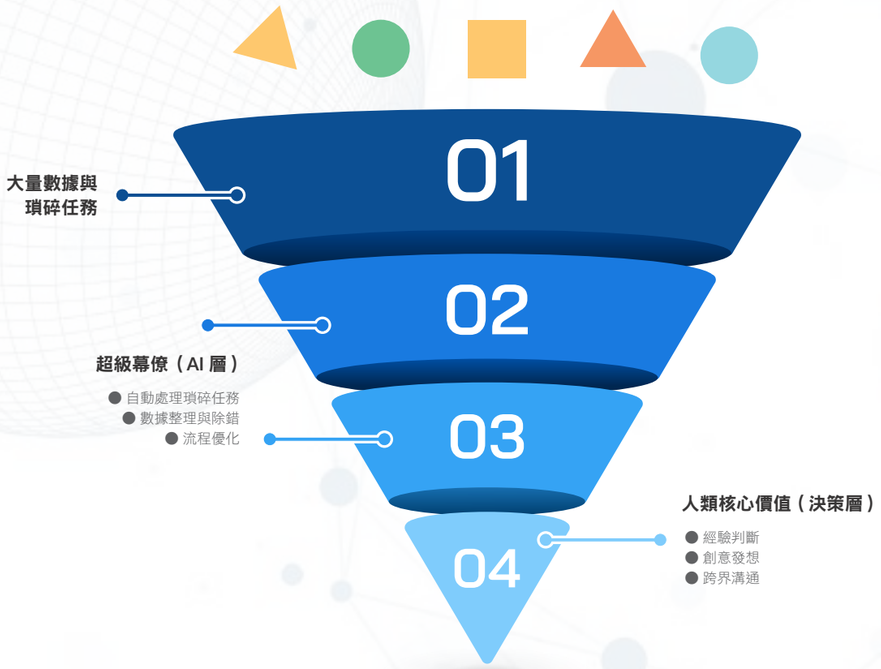
Pressure is Pleasure，不是說工作沒有壓力，而是當我們開始享受解決問題、突破自己的過程，壓力也可以變成成就感。工作不可能永遠輕鬆，但如果我們能在工作中找到一點挑戰、一點樂趣，也就會有更多往前走的力量。

兄弟登山，各自努力，但也別忘了互相拉一把

我們的集團很大，橫跨電腦、消費電子、IT通路、系統整合、軟體研發、石油化學、工業氣體、運輸物流及食品等許多產業。每家公司都有自己的專業、目標與經營方式，也都有自己的戰場。

所以，我一直認為「兄弟登山，各自努力」。每家公司都要把自己的本業做好，把專業做到最好，在自己的領域裡拚出成績。但在各自努力的同時，也別忘了，我們是一家人。

過去我們曾提倡「彼此像磁鐵般吸引，又有自己一片天空」的合作模式。我覺得這個想法到今天仍然很重要。



未來遇到問題時，請多問自己一句：
「這件事情，有沒有可能讓 AI 幫我做得更好、更快？」

一家公司的技術，也許可以解決另一家公司的問題；一家公司的客戶，也許可以和另一家公司的服務產生連結；一家公司的新想法，也可能成為另一家公司的新機會。很多時候，集團的綜效不是不存在，而是需要有人主動把彼此連起來。

所以，我希望大家多跨一步：不要只看自己的公司，也多看看集團裡的其他兄弟公司；不要只想著自己能做什麼，也想想我們可以一起做什麼。

在這方面，育秀教育基金會也可以發揮很重要的作用。育秀不只是做公益，也可以成為匯聚集團力量的平台，把各公司的資源、專業與熱情集合起來，讓大家一起做更有意義、也更有影響力的事情。這樣的投入，幫助的不只是社會，也能凝聚同仁的認同，累積社會對集團的信任，讓集團的力量被更多人看見。

一家公司能做的事情有限，但大家一起，就能做得更大。外面的環境永遠會變，但只要每家公司把自己的事情做好，在需要的時候也願意伸手拉兄弟公司一把，我相信，我們一定可以走得更穩、更遠。

最後，別忘了「成長的智慧」

說了這麼多，最後我還是想用「成長的智慧」來提醒大家。不管科技怎麼進步，AI 帶來多少新的機會，我們做事的基本功不能丟，穩健經營的底氣更不能忘。對每一位同仁來說，這代表著資源要用在刀口上、成本好好管控，把該做的事情做好，也把答應的事情做到位。

聯華神通集團能走過這幾十年的風雨，靠的從來不是運氣，而是每一位同仁一步一腳印的努力與堅持。

站在 2026 年這個新的起點，我鼓勵大家放心擁抱 AI、勇敢面對挑戰。遇到問題，一起想辦法；看到機會，一起把握；各自把自己的事情做好，也別忘了彼此拉一把。穩中求進、持續學習、勇於改變，這就是我們的「成長的智慧」。

未來還有很多新的挑戰，也一定會有新的機會。讓我們一起努力，帶著學習力與熱情，和集團一起成長，共創未來！

掃碼看原文：神通集團 2001 年策略導航委員會議總結

