

03 2016 JAN

明昌園地

明昌智庫文摘





Index

1	總管理處主管的心旅思維	P04
2	社會賢達講談	P16
3	打造新樂園 - 綠野香波 (續)	P32
4	公司願景與員工發展永續策略 (留才計劃)	P36
5	ANPS 精實生產管理	P44
6	通過 ISO13485 醫療器材品質管理系統驗證	P48
7	員工休息區	P52
8	2015 年度計畫	P56
9	2015 運動大會精彩集錦	P62
10	教育訓練 - 執行落地模型課程	P68
11	常州廠優秀員工來台訓練與旅遊	P76
12	歡笑與汗水交織的年度活動	P80
13	部門聯誼趣聞	P100
14	愛與關懷	P110
15	我們都是明昌人 - 人物特寫	P114
16	年度優秀員工專題	P120
17	退休員工關懷	P128
18	新知論壇	P130

Machan
MACHAN INTERNATIONAL CO., LTD.

發行人 張秋龍 / 張庭維
總編輯 畢美桂
副總編輯 鄭一吟
主編 杜建騰
攝影 王建忠
編輯製作 明昌團隊



01 總管理處主管 的心旅思維

◎大家長的勉勵語

撰文 董事長 / 張秋龍

每年的歲末時節，看著大家忙碌為新的一年做計劃準備時，總會發現這個多變的年代，一年比一年更替的速度愈來愈快了，而這種新經濟模式，就連原本以為自己的歲數，應屬於網路絕緣體的人，都開始認真的學習起來，否則很難在社群團體中與人聯繫，同時也發現透過手機 Line 等...的介面使用，不只是溝通用途，還有更多的是知識訊息的分享，這是在 10 年前都很難想像的畫面，如今卻成為生活須知，所以未來科技的演進，如無人駕駛車、人工智慧機器人都將很快融入我們的生活中。

為什麼會有這麼強烈的感受呢？因為所有的企業發展也必須隨著做調整，來因應新的環境趨勢，否則若以為運用原來的優勢，就可以長治久安，那可能會陷入極大的危險，因為就連知名大企業如柯達、諾基亞.....都敗陣下來，所以在快速變化的世局中，若不能學習更多新的因應策略與方法，都將很快的被淘汰出局。

過去我們明昌的發展也經歷無數次的變革，在眾多明昌人的共同奮鬥下，讓公司體質與核心競爭力不斷強化，才能有今天亮眼的成績。我除了感謝大家的齊心努力外，同時也要提醒與勉勵，如何能在詭譎萬變的環境中持續勝出，管理者需要學習迅速果斷地掌握機會，因為原來的競爭優勢已不可能持久時，所有的競爭地



點、競爭方式、致勝方法都會截然不用，我們必須跳脫傳統框架，根據新的先進技術迅速利用並切換優勢策略。最卓越的企業會坦率的面對現實，不斷自我檢討、思考下次如何做得更好，他們乘著一波波的競爭優勢而起，不會待在浪頭上太久，因為每波浪潮終究會消退，但是他們鞭策自己，永遠在尋找下一波的浪潮，因此我們明昌團隊應該以最新的世界動態為基準，不斷致力學習新的思維與策略，朝向卓越目標而前進。

工業 4.0 是現在許多國際政府都在推動的第四次工業革命，這是一個製造業遊戲規則全面翻轉的新時代，驅動此次變革的新科技，只要所有雲端、物聯網相關應用，都能在製造業環節上發揮作用，讓每個機器都能彼此對話，協助人類做智慧化決策。聽起來真的非常不簡單，目前台灣企業已成功做到的，可能也是屈指可數，但有愈來愈多企業也開始意識到，這將是未來生死存亡的關鍵要素，所以這個趨勢已成為製造業刻不容緩的事情。我們公司從去年推動 TPS 以來，雖然執行上不斷在努力突破瓶頸，但我也發現由總管理處帶領的團隊，卻有愈戰愈勇的決心，正加速規劃與導入，從最底層的工廠設備自動化、到高階的物聯網串聯雲端，期待成為智慧生產管理工廠。這是一條長遠艱辛的路，卻不是所有製造廠都有實力可以投入的，我很慶幸明昌人過去多年打拼所累積的果實，可以成為堅強的靠山，更感恩目前團隊擁有的高瞻遠見與挑戰勇氣。

要成功需要的是每一位明昌人的共同努力，我希望大家能學習「雁行理論」，中野雁的團隊智慧，因為如果每隻野雁都只用自己的翅膀飛行，則沒有任何一隻可以飛的很高。因為當每隻雁鳥展翅拍打時，其他雁鳥會立刻跟進，整個鳥群也會一起抬升，並排成 V 字型的隊伍，藉著 V 字隊形，整個雁群一起飛的速度比每隻雁鳥單獨飛來得快，至少增加 71% 的飛行距離，此外，如果有一隻野雁脫隊時，該野雁也會立即感受到獨自飛行是較為遲緩和吃力，所以這隻單飛的雁鳥很快便又回到隊形

中，繼續利用前一隻鳥所造成的浮力，來提升其飛行效率。相對地，當領隊的野雁疲倦時，他會依照野雁共同的「習性」，退到側翼，由另一隻野雁接替他的「任務」，飛在隊形的最前端，而飛行在其後的野雁則會利用叫聲，鼓勵前面的同伴，並藉此保持整體隊伍繼續前進的速度。這是多麼聰明的團隊行為智慧啊！因此若能與擁有相同目標的人同行，則因為能彼此互相推動，又能相互扶持，同心協力的發揮所長，一起創造整體的工作價值，必定能更快速的邁向共同願景。明昌人加油吧！相信你們一定可以做到！！

總管理處 董事長

張秋龍



面對紅色供應鏈，我們的應對之策

撰文 副董事長 / 張庭維

即將邁入 2016 年，回顧 2015 年全球經濟處於低迷、股市瀰漫動盪不安、7 月中國股災、世界各國景氣亮起藍燈，出口下滑，亞洲各國均以貨幣貶值來救出口，台灣許多企業也面臨業績嚴重下滑，不過值得安慰的是我們今年還能逆向小幅成長。雖然明昌團隊多年來不斷的在力求突破，讓每年營運目標均能穩定成長，但也有感在面對外部經濟嚴峻考驗，大陸的一帶一路政策、紅色供應鏈、中國製造 2025 口號，中國大陸更將逐漸落實「全球工廠」的地位目標，因此我們明昌也意識到這個問題了，在 2014 年聘請了台灣精實生產管理第一把交椅的顧問師，許文治老師帶領我們開始做 ANPS (精實生產管理)，明昌國際開始了科學化的管理。我們強力執行『一個流的生產方式』，努力減少人員、縮短製程時間等消除浪費的改善。2015 年明昌公司更是啟動了設備更新，努力的往“省力化”、“手離化”、“標準化”、“模組化”、“彈性化”來設計我們新的生產設備和生產線，朝著『流線化生產』、『安定化生產』、『平穩化生產』、『超市化生產』前進，最終的目標『即時生產』。我們致力塑造一個高效率、穩定且即時的生產工作環境，讓在一線的生產伙伴可以在科學化的佈線下，有效率的達成生產績效；讓生產線的幹部不再只處理突發的異常，而是專注在製

程的改善和人員的管理；對客戶，我們要提供精品式的產品，我們要提供更即時且更彈性的生產服務。

同時，我們也努力改善我們的生產環境，打造一個比較舒適、比較人性化的生產工作環境，我們期待更多年輕的伙伴加入我們的團隊，為團隊帶來新的想法和活力；我們期待讓人來解決創新的問題，讓人來解決決策、管理的問題，讓機器來解決品質的問題，讓機器來解決效率的問題。但，要往這一目標前進，不是只有明昌自己往前走，而是要所有明昌的夥伴一起前進。

2015 年，台灣經濟成長率由樂觀看好，轉變為悲觀保守！除了大環境景氣的問題外，被討論最多的就是“紅色供應鏈”的崛起！關於紅色供應鏈，或許電子業今年才受到比較大的衝擊，而引起大家的注意！但，傳統的製造業卻是早在十幾年前，就開始面對大陸的紅色供應鏈的挑戰！我在大陸的時間很長，對紅色供應鏈的崛起有相當深的感受！大陸不規範的工廠很多，我們就不討論了！關於紅色供應鏈的崛起，成因很多，我想就兩個我感受比較深的方面來分享：第一、全球的訂單高度往大陸集中，因為經濟規模生產，也讓大陸的生產工藝迅速的累

積生產技術，並且因為大量生產而有成本較低且完整的供應鏈，產品只要量大的，台灣很難和大陸競爭。

第二、大陸的國際化。許許多多的國際公司在大陸設立公司、工廠，也帶進來許多先進的管理人員和方法，而且大陸的老闆面對大陸內部強烈的競爭，對於創新求變的慾望也很強，所以國際化的人才、科學化的管理在大陸快速的複製。

紅色供應鏈具有許多優勢，那我們該怎麼應對！？明昌雖然兩岸都有工廠，但我們有我們很明確的定位和方向。大陸明昌，服務採購量大且對價格比較敏感的客戶，並且努力經營大陸本地市場。而台灣明昌我們的定位就是往更精密、更個性、更利基的市場前進，這也是我們還能持續領先紅色供應鏈的唯一一條道路！一直以來，面對台灣大環境的改變，面對紅色供應鏈的挑戰，政府和專家一直告訴我們要做產業升級！但，產業升級應該怎麼做？往哪裡升級？我想一直是很多企業主和高階經理人在疑惑在思考的。我要負責任的說：要做產業升級，必須先做管理升級！沒有生產管理的升級，談產業升級是緣木求魚，不切實際！

我印象很深刻的是在九月份和創業楷模聯誼會的楷模朋友們去參訪耀億企業，這是一家也有40年歷史的公司，做的是傳統的尼龍線和編織線，但，在董事長的經營理念下，不斷挑戰更困難、更新的製程，讓他們的產品有著多樣性的變化，並且在性能方面絕對超越對手！並且以自己的核心生產力結合日本的技術，也開始從原本的運動用品市場拓展到居家生活的市場。王董事長很驕傲的分享：沒有夕



陽的產業，只有夕陽的管理！所以，明昌公司在2015年開始內部的生產管理升級，按照許老師教給我們的ANPS的精神，持續改善！在2016年，我們將開始和我們的核心供應鏈的伙伴分享我們的改善和成果，帶著明昌的核心伙伴升級生產管理，並且也將ANPS的核心精神灌注到整個明昌的生產體系和供應鏈體系，我們要做產業升級，就必須先升級我們整個供應體系。我也有信心，明昌公司將和供應鏈的伙伴一起進步和成長，成為對客戶有價值的高附加價值工廠，成為對手無法取代的彈性化、即時化供應鏈。此外，明昌公司也將持續強化研發和設計，以我們的核心能力，培養新的工藝和製造能力，為明昌體系的團隊找尋白地市場，拉開和紅色供應鏈的距離，為未來鋪路。

各位明昌的夥伴，整個世界的局勢改變，各區域的經濟體在整合而台灣無法參與、紅色供應鏈崛起、商品個性化、通路商對渠道的控制、電商改變消費習慣...等等一連串的危機和改變，我們沒辦法坐以待斃，因為我們每個公司都還負擔著好幾個家庭！請你們開始改變過往的思維，過去成功的經驗可能會讓我們在未來失敗！接受創新的思想，接受改變的挑戰！我將帶著整個明昌團隊和夥伴，從現在開始為未來的十年、二十年，開始改變、開始奠定基礎，我們要邀請你跟著我們一起改變，改變我們現有的工作思維，改變我們對於品質的態度和管理辦法，改變我們對於生產工藝和流程的管理，一起前進，一起成長！！只要你相信自己、相信我們的團隊，我們一定可以衝破紅色供應鏈的挑戰，讓產業再升級，為自己，為團隊再打下下一個十年的基礎！讓我們一起加油！！

總管理處 副董事長

張庭維



培養『當責』的能力

撰文 總經理 / 畢美桂

有朋友看到我在明昌年刊第 2 集中，紀錄了 25 年的經歷感想文，問我有如此動力與毅力，最重要的秘訣是什麼？我認為其中很重要的關鍵要素，是培養具有「當責」的態度與能力。而什麼是「當責」？與「負責」有什麼不同？我認為其中有很大的差距。

簡單的說：「當責」是成果導向，無論面對多少困難，不斷思考解決對策，勢必交出成果！「負責」只是任務導向，只管做了，但不管結果如何，就認為沒有功勞也有苦勞。因為心態上的不同，處理問題的對策，其思考層面的高度與寬度也會不一樣，最重要的是當面對困難挫折時，當責者不會陷入「受害者」的角色，而淪浸在推卸與抱怨的情緒中，而是可以很快的正視問題，不斷的尋找更好的解決方法。所以擁有當責者心態的人，往往可以從困境中破繭而出，並且從中獲得很好的成長經驗，展現愈挫愈勇的耐力精神。

看過一篇文章很有意思，分享給大家：有 4 個人分別叫做所有人 (Everybody)，某個人 (Somebody)，任何人 (Anybody)，和沒有人 (Nobody)。公司有一件重要工作需要完成，「所有人」都被要求去做。「所有人」很確定「某個人」會去做，而且「任何人」也可以做，但是卻「沒有人」把工作完成。於是，「某個人」很生氣，因為這是「所有人」的工作。「所有人」認為「任何人」也可以做，但是「沒有人」了解，「所有人」是不會去做的。最後，「所有人」指責「某個人」，卻「沒有人」去



做「任何人」都可以做的事。

這是很多組織或企業中常出現的場景，尤其是許多的政府單位，人們經常不自覺地陷入上述此種相互推卸責任的惡性循環。好比一場跨部門的 rain-storming (腦力激盪會議)，一不小心就變成瘋狂的 blame-storming (指責、批鬥大會)。所以文章中特別強調，只會推卸責任的組織，絕不可能擁有高績效和執行力，企業更迫切需要的是勇於承擔全責的「當責者」。而願意培養「當責者」心態的人，潛力往往超出自己的想像，企業若能有更多「當責者」，自然能在景氣亂流中，依然能夠堅定壯大。

我很慶幸身邊有多位擁有「當責者」特質的明昌人，從公司各階段的轉型與昇級的辛苦過程中，共同承擔突破困境、茁壯成長。隨著多年來明昌組織成員不斷增加，能否複製培養出更多擁有此態度的人，更是當務之急。面對愈加嚴峻的景氣環境，人員培訓的力道更必須加強。今年 2015 我們已經展開的第一屆菁英留才計畫的執行，已為同仁做好未來的退休規劃的準備金，提前幫大家未雨綢繆，降低老年時生活的風險擔憂，但更重要的是讓大家在無後顧之憂下，全力增強每個人的實力貢獻度，因此未來兩年內我們將推動人才戰力培育計劃體系，這是一套整合公司發展與個人發展的設計流程，從職能建構為開始，展開完整的培訓地圖與人才養成計劃，讓整體組織成員更具堅強的戰鬥實力，也更樂見明昌的菁英留才計劃

基金，造福更多「當責者」的明昌人。

明昌的傳承在積極延續「當責者」的態度文化時，身為領導者更必須同時找出正確的長期戰略，但目前面對詭譎多變的年代，卻也發現自己有更多的不足，需要再補充養份與能量。今年起我開始就讀東海大學 EMBA 第一屆的 CEO 組，透過基礎理論與實例研討，在有系統的課程編排下，開啟了一段有深度、有廣度的學習之旅，並且在各產業、各領域的菁英共同分享交流下，能互相教學相長、彼此激勵，相信這兩年將會收穫滿滿。也誠如教授們授課中所傳達的期許，身為 CEO 必須不斷增強領導者的風範與智慧，培養出見微知著的未來判斷力，還有動態思維的應變能力，才能讓企業的生命力可以延展，可以強化抗體力。因此我們不畏將來的任何挑戰，因為從明昌每年年刊中的點滴紀錄裏，將會出現更多「當責者」的精彩身影。

總管理處 總經理

畢美桂





逆風迎戰，轉動致勝

撰文 副總經理 / 吳文海

近年來，全球市場的不景氣，高度競爭壓力下，讓企業經營者危機四起，不斷積極來改造現有狀況，不管是強者、適者才有生存的空間權力，每個人都得重塑新時代競爭力，才不會被現今社會淘汰，改變，必然帶來痛苦與掙扎，但往往也會開創出新的契機與視野；順勢應變或逆勢拒變，亦將演繹出截然不同的情景，改變新思維”逆風迎戰，轉動致勝”。

1. 讓員工參與改革

“培養員工獨立思考，分析判斷處理能力”。傳統改革管理做法，都是管理者先設定目標，由上往下層層執行。這樣或許可以節省時間，但也忽略了一個重點：我們自己做決定的時候，才會有為決定負責的擔當。必須讓員工自覺性改革也是自己的責任，才會產生動力去推動改革。改採高度參與的做法，不要只是下令叫員工照辦，而是對他們說明你想解決的問題，問他們會如何處理。在這個討論的過程中，讓員工自己真正思索，應該如何推動改革。或許過程固然費時費力，但卻能帶來意想不到的豐碩成果。員工的敏銳觀察，是功不可沒，全體員工願意思考、發言並付諸行動，從各組織改造下手，把每位同仁都推到幕前，讓同仁都以熱情來主導行動，讓員工各種創意提案都能實現，滿足員工的榮譽心，更珍惜得來不易的成就感。例如員工休息室、全員 IE 團隊、職能考試等，讓我們看到員工同心協力，來完成每一件事情，更讓我們看到員工滿足的

笑容。讓管理者和員工親身體驗解決問題的過程，要比培訓學習和目睹問題更能激起員工改變的願望。並促進員工積極參與活動，而是讓她們快樂、和諧、可持續，達到“精實生產”的精神。這是一種轉化率最高的改善、改革之心境培養。

2. 產學合作交流 培育創意人才

明昌針對創意人才教育，默默深根培植，從大甲高工建教生到目前勤益旗艦雙軌，讓學子盡情發揮創意，表達創新想法，並與市場趨勢接軌。同時期許將打造成產學交流合作平台，發揮人才培育、產學合作、創新育成、跨業合作四大功能，明昌不斷地投入資金並鼓勵研究發展，目地就是為了讓工業設計人才，可以在所學領域裡發揮。培育創意人才，是讓企業的義務責任，持續不斷的激發創造力，讓更多的工業設計學校進行產學交流，讓創意人才可以透過培育，學以致用，找到真正屬於自己方向，站上發揮的舞台。

3. 自動化設備 作業員與技術員的關係

工業 4.0 革命的出現，也迫使人類社會必須開始思考「超人際」關係，未來機器化不僅可以陪伴人，也必將與人類搶食工作，來取代成本高漲的勞動力生產。人們如何與機器建立「亦友亦敵」的關係，將是明昌團隊未來重要工作之一，然而明昌所成立“設備團隊”，也將面臨長期改造的壓力，迫使現狀的生產方式

改自動化生產，將作業員提升技術員，讓繁雜的生產製造流程，交給設備團隊整合，藉此可以融合真實和虛擬環境，對供應鏈進行優化。通過為產品開發到生產製造過程賦予「智慧」，提高生產效率、整合速度、靈活駕馭讓傳產工業升級。

4. 換個角度看事情，人生也就因此改變

情景背後藏著改變，這件事不斷提醒我的危機感。回憶學生時代，遇見一位老阿伯打著赤膊，付出體力認真辛苦的工作，盡心盡力完成他任務，這是他的態度，當下的我一直在問我自己，我的人生態度是甚麼，伴隨而來的日子，是不斷的讓我選擇與決定。訪談員工過程中，總是愛提起當時看見老阿伯的心情，來分享勉勵員工，愛在當下積極面對，換個角度看事情，人生也就因此改變。

用愛凝聚力量，用心灌注活力，用愛來觀察事情，用心來處理問題。人與人之間的相處，多付出一點關心與互助，多一點熱情與活力，讓真心創造自我無限的價值，”用愛凝聚力量，用心灌注活力”明昌人共勉。

總管理處 副總經理

吳文海



打造全方位行銷

撰文 副總經理 / 張華真



2015 全球經濟進入了新平庸時代，經濟走勢趨緩，主要原因：

1. 中國大陸紅色供應鏈的崛起，中國大陸廠商一旦大規模切入某個產業領域，就會造成該產業產能過剩，對產業帶來致命性的傷害，供過於求導致產品價格急劇下跌，不僅中國大陸廠商沒有賺到錢，其他廠商也因此面臨經營上的風險。

2. 自 2014 年下半年開始國際原油出現急劇走跌現象，原油下跌有助全球消費者與企業減少支出，挹注全球多數地區的經濟成長，反之將惡化產油國經濟與財政收支，同時衝擊著能源產業與再生能源產業，導致再生能源相關產業出現倒閉或併購潮。



3. 美國成長難以獨撐大局，也因此造成美元貨幣獨強，其他主要市場經濟體貨幣走貶，進而對實體經濟產生干擾。

2015 年對明昌整體銷售來說，多角化經營讓我們能把風險降到最低，整體成長率也有 10% ~15%。

業務團隊今年也積極地在開發一些本身較陌生的市場，如：中南美洲，中東，東南亞...，藉由展覽及與客人接觸，能讓我們更深入地去瞭解各國市場狀況及規劃銷售方式，也希望未來在這些新興市場能有亮眼的成績。同時在產品上，我們除了有手工具推車，今年也推出系統櫃組合，及醫療電腦車，除了打進新的市場也更提升產品的附加價值。

業務團隊除了不斷與研發團隊思考產品的推陳出新，也因網路媒體發展日新月異，隨時都有新的社群媒體竄起，所以，必須不斷動腦改變銷售方式。

數位式行銷 - 1 投資手機應用程式 2 投放更多廣告預算於社群媒體 3 內容為王，內容仍然主導一切 4 社群影像 5 拓展 Facebook 以外的網路平台。

擁有前瞻性的視野，不但要對整體市場有充分瞭解，還需隨時注意競爭對手的動態，數位式行銷 - 將是我們業務團隊積極著手執行的另一個突破，尤其是作為品牌行銷人員。

雖然全球經濟不景氣，但我們相信只要用積極態度與正向思考去面對所有的問題，我們相信，機會 - 是自己創造出來的，所以，不管大環境的好與壞，對於未來，我們還是充滿信心。

總管理處 副總經理

張華真





02

社會賢達講談



台灣手工工具產業的回顧與未來展望

撰文 台灣手工工具工業同業公會理事長 / 吳傳福

前言

前年(103年)1月4日我代表本公會應邀參加明昌國際工業(股)公司39週年慶,看到明昌公司在張董事長、副董事長、畢總經理及各部門主管領導下,處處充滿活力,又自行編輯『明昌園地』、推動『明昌學苑』,這是台灣手工工具同業的第一家,更是典範公司,尤其是对員工的照顧、對社會之貢獻,令人欽佩。

回顧

台灣手工工具的發展,要溯從二次大戰後的民國40年起,那時勤奮的台灣人發揮智慧,在欠缺廠房、技術與材料下就地取材;利用戰後廢料生產鐵鎚、鉗子、螺絲起子與鋸子等簡單手工工具販售營生。

本產業真正蓬勃發展是在1955年~1975年美軍為因應越戰,大量從亞洲國家購買手工工具產品(剗子、十字鋤..),規模與產量持續擴大,並為海外企業進行OEM代工。產業歷史至今已走了超過60年。目前手工工具仍是台灣重要的金屬產業之一,成品家數約836家,包括各協力廠商在內,帶動就業人口約48,000人;產業群聚在大台中地區占70%,周邊協力體系完整,多為中小企業且營運靈活、產品皆以出口為導向。

在過去的15年來我們一直處於輝煌期,民國87年~91年間台灣也曾創下連續數年出口金額蟬聯全球第一的輝煌紀錄,讓台灣從此享有「手工工具王國」美譽。不過從民國92年起,中國大陸挾其低成本優勢、眾多生產家數(約6000家),因此出口金額急遽增加,已成為

全球第一大手具出口國。2014 年中國大陸手工工具的產值約美金 150 億元，出口值約美金 115 億元。中國大陸雖然穩坐全球第一大手工工具生產國寶座，但在外觀、內在品質、生產技術、研發創新上，仍然落後台灣。

根據臺灣經濟研究院的統計資料，2014 年臺灣手工工具總出口值達 1016.7 億元，較 2013 年成長 6.2%，而去年（2015 年）國際經濟環境險惡，全球供需失衡下，但我們手工工具業仍不斷持續精進、續造佳績。2015 年 1~5 月，根據金屬中心統計，出口值仍較去年同期成長 2.6%。又 2015 年 11 月 20 日中鋼公司與本公會舉行的 105 年 /1Q「產銷聯誼會」引用我國海關進出口資料：104 年 1~10 月比去年同期增加 3%，殊屬不易。

雖然大環境不佳，但整體台灣手工工具產業仍是相當值得期待，這從 103 年起的「臺灣五金展」連續三年移到台中市舉辦，參展廠商從 300 家，增加到 382 家 (+27.3%)，國外買主從 3,248 人次，增加到 3,769 人次 (+16%)。可見「臺灣手工工具」產品外銷世界各國，一直皆以『高品質、高創新能力、高 CP 值』，獲得國際買主肯定。尤其是這 5 年來，部份國際買主紛紛再回流到台灣購買，看中的就是上述價值。



未來展望

在兩岸處於高度競爭下，台灣手工工具業亟需繼續轉型升級：從『產品面』、『技術面』、『管理面』、『製程面』分頭提升，產業升級將成為傳產屹立不搖最重要的原因，也是台灣手工工具業未來唯一出路。

一、『產品面』：研發新產品

為了跳脫產業輪迴宿命，更要免於外移消失的命運，台灣手工工具業必須重新定位，速從 DIY 級，轉型升級為「專業級、工業級」。方法：

- (1) 透過研發教育課程：學習 TRIZ 理論、智財知識，以達到產品結構升級及產業升級。
- (2) 經由產學合作，將研發成果作技術移轉。

二、『技術面』：厚實基本功

藉由師徒制教育學習，提昇每一段製程的實力，並製作 SOP 傳承。包括：模具設計、鍛造、機械加工、熱處理（金相）、表面處理、檢測與分析能力。

三、『管理面』：不斷學習與精進各項管理工具

諸如：「ISO、精實管理 (TPS)、ERP、APS、MES、PLM、看板管理 (E-KANBAN SYSTEM)、現場報工系統」。

四、『製程面』：導入智慧自動化，面對下一世代的競爭

藉助與輔導機構或產學合作方式，一步步導入智慧自動化，可以達到有效率地提昇產值，解決將來「3K 製造業缺工」的難題。

- (1) 自動化生產加工技術。
- (2) 產品自動化管理。
- (3) 自動化人才培育。

『沒有夕陽產業，只有夕陽產品；沒有不景氣，只怕不爭氣』。

面對國際市場競爭日益激烈的情況下，唯有「化挑戰為機會，化危機為轉機」隨時保有危機意識，敏銳因應時局，在原有厚實的生產及行銷基礎上，進行產業的持續升級，並不斷研發創新，設計具高附加價值的產品，持續發展自有品牌，開拓新市場通路，才能作為永續經營之道，恭賀貴公司已朝此邁進中。

本人謹代表本公會，祝福 明昌國際工業(股)公司，2016 業績鼎盛、年年創高峰。

台灣手工工具工業同業公會理事長

吳傳福



璀璨甲工，技職翹楚

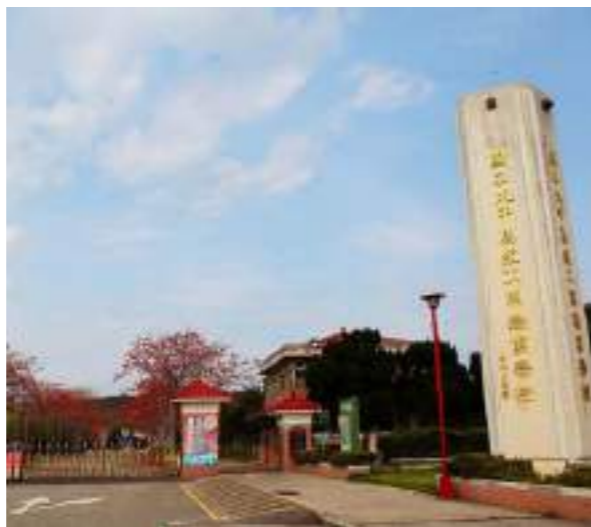
撰文 國立大甲高工校長 / 周江賜



教育的目的在培養孩子知識技能外，希望他們可以擁有健全的人格，將來出社會後能夠貢獻所學。現代的知識一直在翻新，今天學習的高科技，明天可能就落伍。根據研究，1960 年到 1980 年知識的累積是過去 2000 年的總和；而 1980 年到現在的知識又翻了一倍，知識變得又新又快，人類總是不斷的在推翻以前舊有的知識。因此，學校根本不太可能教孩子所有的知識，學校要教的應該是基本的知識，提供學生一個學習新知識的鷹架 (scaffolding)；一個人只要肯學，他就有一生的時間去學習他所需要的知識。最重要的是，教育的本質是在培養學生正確的價值觀，在社會上知所進退，做一個良好的公民，可以獨立思考，重視團隊，能夠照顧自己及家人，貢獻社會幫助別人。

國立大甲高工自民國二十六年創校至今，已走過七十八個年頭，因應國家教育政策及產業人才的需求，期間歷經了多次的改制；從最早的初級農業學校發展成一所獨立而完整的精緻高職，已培育了數萬名校友（明昌國際集團張董事長秋龍就是甲工的傑出校友），為我國經建發展提供相當大的貢獻。學校現有土地面積廣達二十公頃，可連結國道一、三號高速公路、東西向快速道路，交通便捷，社區資源豐富，秉承過去前輩先賢所創建的優良傳統，甲工有許多全國唯一的特色，校園規劃完善、生態豐富，有如公園般的景緻；日校設有機械科、製圖科、資訊

科、電子科、電機科、建築科及綜和職能科；進修學校則有建築科、機械修護科、微電腦修護科、電機修護科等四科學生總計約 1500 名，都是我們國家重點類科，培育出畢業生也都是產業界最需要的人才。師資方面，教職員工 200 位，近半數擁有碩博士學位，研究所 40 學分班和各職類專業技術士證照，各個學有專精且都有高度的教育愛和熱誠。軟硬體設施方面，六個類科各有自己專屬實習工場、新穎現代的尊師及勤學教學大樓、圖書館、活動中心、400 公尺標準 PU 運動跑道和籃排、網球場、探索體驗場，另有電腦教室、語言教室、音樂教室及視聽教室。



十二年國教的核心理念就是「適性揚才」，而技職教育提供學生多元學習的機會，讓學生有充分的機會進行職業試探，更能夠展現「適性揚才」的成效。面對少子化的衝擊，大甲高工以「精緻的社區學校」為發展模式，每年僅招收 400 名左右優秀的國中生就讀。本校除了重視職業教育原本強調的實務能力，也積極輔導學生能夠進入理想的優質科大繼續深造，每年有將近 6 成以上的學生可以考上國立大學，包含臺灣大學、臺灣科大、臺北科大、臺灣師大等名校。

我們也積極引進各項創新的課程，例如：創造發明課程、機器人專業課程、體驗教育課程、創意專題製作課程、產學合作課程、自行車專題課程。具體成果是連續兩年代表國家參加 2013 年、2014 年 ITEX 馬來西亞世界發明展，並奪得 3 金 1 銀的優秀成績，為國爭光，也幫助得獎的同學以技優推甄的管道如願考上臺灣科大。在課外活動方面，除了原有的管樂社、童軍社、糾察儀隊社、少獅社、田徑隊、手球隊等，近來也成立許多的特色社團，例如：茶藝社、創造發明社、鐵道研究社、遙控模型社、生態保育社、體驗教育社，聘請社區所在的專業師資，提供學生多元學習與生涯探索的機會，並培養會

唸書、會動腦也能夠動手做的新世紀人才。

時代潮流不停地往前，知識日新月異，面對二十一世紀「國際化」的浪潮及「全球化」的競爭，具有高瞻視野的國際觀，是一個優秀人才不可或缺的條件。大甲高工校本特色就是：培育學生有足夠的專業知識和實務技能，還要有良好的品德、生活態度和人文修涵養，人文與科技兼備的活力、健康、創新的青少年。高職是專業技術教育的養成，其內容即著重在技術專精與業界實作，本校經過多年的努力，已發展代表在地文化和產業結盟的獨特課程，再加上和高等技職教育、業界多方面產學合作。甲工具體願景就是希望能夠建構一個高科技與人文兼顧的校園環境，培養以人才為本且能與全球接軌的 e 世代人才，形塑一個能讓學生快樂學習、教師擁有專業尊嚴、教學環境卓越的學習園；不僅能在少子化、多元化的客觀環境下找出超越競爭的藍海策略，更是學校永續發展、成功轉型的重要契機。

國立大甲高工校長

周江賜



易經與企業經營管理

撰文 台灣發展研究院易學中心主任 / 王工文
研究員 / 童麗靜

易經中的八卦可以從多方面來取象，易經周流六虛，義理圓融，涵蓋乾坤（天、地），不僅為吾人安身立命之指南，亦可作為企業經營管理之借鏡。可將企業經營管理的重要功能與八卦結合在一起，作為企業主管建立其管理哲學與經營之道的營運模式。管理之道，經緯萬端，唯有建立一個完整但又精簡的營運模式，將管理學之精髓深植於企業家之腦海中，方能使其臨機應變，運用自如，發揮管理綜合效果。八卦以先天伏羲八卦和後天的文王八卦來表示其方位，宋儒邵雍認為先天八卦所表示是來自說卦傳：「天地定位、山澤通氣、雷風相薄、水火不相射，八卦相錯。」現代地圖的方位是右東、左西、上北、下南與傳統的先天與後天八卦圖在方位的位置上恰恰相反。



伏羲先天八卦



文王後天八卦

生活中多加觀察周圍的一切事物，其實不難了解它粗細無不俱到，可繩之以古，準之以公。小者一事一物的措置之方，大者亦可運用到天下國家治理之道，無不可周易中找到指導的原則。

在繫辭傳中：「易有太極，是生兩儀，兩儀生四象，四象生八卦」。易經之體為陰陽位分之體，稱之為太極，而謂易道為太極之道。即可解釋為無始無境的混沌之極，或是造化之元。兩儀即是陰陽，在宇宙萬物中，只有正反

兩大類，亦象徵兩股相對待、相吸引、相平衡、相發展的兩大結構。如從道相來看，陰陽為太極之兩面（一體之兩面），不可分離。從道用來說，陰陽相互為用。乾卦爻辭：「用九見群龍无首，吉」。坤卦爻辭：「用六，利永貞」。坤卦小象曰：「用六，永貞，以六終也」。陰陽作用有下列三種涵義 (1) 獨陽不長，孤陰不生：從調和律來看陰陽具有不可分性。(2) 陽極而生陰，陰極而生陽：這是根據「物極必反律」來談的。(三)「陽」中帶陰，「陽」才能作用，同理「陰」中帶陽，「陰」才能作用：這是說明陰陽相輔相成之作用。總之，萬物是靠太極之道的陰陽作用而生生不息並以道為本。宇宙是整體和諧，一切由道而展現。因此企業經營管理以陰陽之道為本，從整體觀著眼，使企業的目的達到「止於至善」的境界。

易經認為管理意義即是一種內聖外王的過程。內聖是一種修己功夫，也是進德之義，而外王在於治人，安人，亦是一種修業之終極。何謂「修業」呢？易經繫辭上傳第五章：「富有之為大業。日新之為盛德。」進德修業的先決條件。進德在於砥礪品德。不斷充

(表一)

三才	天	人(聖王)	地
直線組織	高層	中層幹部	基層員工
職責	決策	協調	執行
企業體	股東	員工	顧客(市場)
成功三要素	天時	人和	地利

從(表一)格中，三者之間是互動的，三位一體視為有機體。天、地、人三者彼此息息相關，人位於天地(天覆地載)之間，天之德為大公無私，地之德為有容乃大，人要養育天地之正氣，與天地「合」其德，與日月「合」其明，才能稱為聖人。聖人之為人和之極至。如聖人為王，稱為聖人。其中所為「合」不是指「雜合」而是「融合」，天地有好生之德與日月之貞明。這是三分法之精義。又如企業體而言，它是由顧客、員工與股東三者組合之三分法，而不是由股東與員工構成二分法。因為企業如只有股東與員工而無市場，則產品到底要銷到何處呢？誰來購買呢？因此，股東、員工、顧客三者密不可分 (1) 股東瞭解社會意願提供資金與生產理念 (2) 員工提供技術與工作能力 (3) 顧客代表市場所需求之產品，三位一體才能組成健全的公司。

實自己。創造自我。進德之極便是盛德。由盛德推己及人，己利利人，己達達人，創造眾生福澤大利稱為大業。因此，管理也可說是一種進德修業的過程。易經管理之精神在於先把自己管理好，然後再去管別人。因此，易經管理在於彰顯仁道，從訓練自己做起，貴在言行一致。

陰是一種無限之用(大用之用)，陽是屬於有限之用(有用之用)。易經之精華在於用於用無限之大用來彰顯有效之用。因此，易經的管理方式採取「剛柔並濟」、「以退為進」、「以虛御實」、「能屈能伸」...等方式其中所謂「剛柔並濟」是表示「以柔克剛」之義，使剛中帶柔、柔中帶剛、剛柔互用，促使管理有效化，提高工作效率。

易經管理方法是整「合」法，注重「合」的重要性，以方便法門來說，即是三分法，而不是二分法。易經繫辭下傳第十章：「易之為書也，廣大悉備，有天道焉，有人道焉，有地道焉。兼三才而兩之，故六，六者非它也三才之道也。」

現列表說明於(表一)：

以台灣工具機產業最近幾年所推動的三位一體活動 TPM、TPS、TQM 的企業再造體質精實活動，廣受企業界重視及大力推廣，其因在於強調組織內的上下人員共同研討、及持續改善活動。不論是管理階層、幕僚組織，乃至基層員工皆積極投入推動全體體質再造活動，人的工作圈是組織的核心。提高工作效率對公司成長很大。易經繫辭上傳第五章：「生生謂之易。」產品是工作的成果，而工作的富有在於賦予生命創造力，做出績效，提高生產力。因此，工作的完成與健全的組織息息相關。

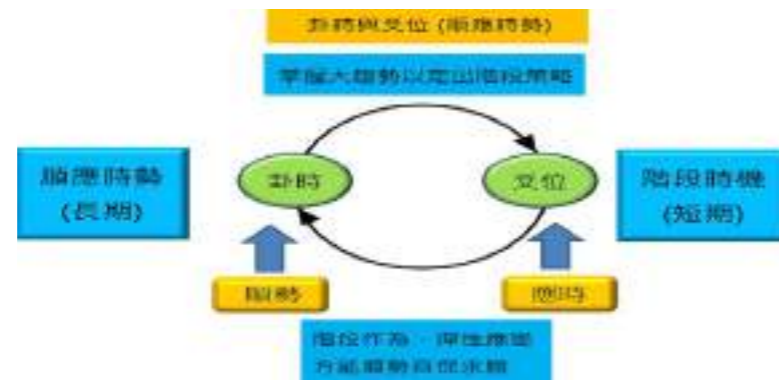
1	乾卦	☰乾(天)	三四陽爻，代表天，有剛健的德行。	計劃、領導和創造。
2	兌卦	☱兌(澤)	一陰在上，代表湖澤，悅也。有愉悅、溝通和學習之義。	人才養成、人力資源
3	離卦	☲離(火)	一陰居中，有火外明而內暗之象，有光明、奮鬥之義。	廣義、升遷、制度
4	震卦	☳震(雷)	一陽在下，象徵春雷初動，有震動、發聲創造之義。	研發創新
5	巽卦	☴巽(風)	一陰出於下，代表風，風靡而無形，有無所不入之義。	產品推廣行銷
6	坎卦	☵坎(水)	一陽陷於二陰之中，有水之外柔而、有險、險之義。	溝通及活動大型作業，使業績突破。
7	艮卦	☶艮(山)	一陽在上，不動如山，有靜止之義。	財務、財富和資產。
8	坤卦	☷坤(地)	三陰陰爻，代表大地，有柔順之美德。	執行實施和存儲生產製造服務。



管理學大師彼得杜拉克說：「企業最大目的在於創造利潤。」公司的成功是利潤的提高。易經繫辭上傳第十二章：「是故形而上者謂之道。形而下者謂之器。化而裁謂之變。舉而錯天下之民謂之事業。」易經的管理理想利人利己、兼善天下。利是以義為界線，不取不義之財。企業體是社會之一員，取之於社會，當然要用之於社會，一位卓越的企業家本著同胞愛，創造利潤回饋社會，造福人群，美化人生。

易經管理是一種創造性的人性管理，站在情、理、法的立場下，創造人性光輝，從人格平等出發，講求互惠互利。它對現代企業經營管理的貢獻有三：(1) 危機意識的警惕：凡事皆順利時，便要留意，不可以掉以輕心。(2) 時間觀念之重視：掌握時機，知時而不失時，才知人、知天，化危機為契機，立於不敗之地。(3) 倫理文化發揚，使企業生命綿延不已。

易經八卦：乾、兌、離、震、巽、坎、艮、坤與經營管理功能之間的對應關係：



企業經營管理五管影響因素				
生產	業務行銷	人資	研發	財務
成本對品質	拓展服務對當前銷售	員工紀律對創新應變	市場需求對研發速度	營收對獲利
品質對交期	鞏固原有對開發新客源	績效考核對員工士氣	價值提升對成本壓力	企業成長對年度目標
提高產能對員工壓力	佈建通路對業績達成	員工培育對營運成本	功能對外形	顧客價值對股東權益
稱產機種對業務需求	訂價對成本	人力需求對作業效率	產品週期對顧客偏好	目標達成對費用控管
交期對庫存	適當顧客對競爭力產品	福利對發展	創新應變對品質穩定	年度目標對部門績效

台灣發展研究院易學中心主任

王正文



◎ 竝立法律事務所

自 100 年 7 月起在台中市大甲區順天路 164 號 2 樓開業，由所長蔡其展律師主持，本身就是大甲子弟的蔡律師，初期是在台中市區執業，但深覺海線鄉親同樣需要律師協助主張權利，因此毅然決定返鄉，提供優質的法律服務，將自己所學貢獻鄉里，不讓海線鄉親成為法律的次等公民。

車禍法律 ABC

撰文 竝立法律事務所律師 / 蔡其展

在日常生活中，汽機車是我們最常使用的通勤工具，而因駕駛不慎致發生車禍，亦時有所聞。一旦不幸發生車禍，受害者究竟有哪些事項要特別留意？以下就處理順序逐一分析，供諸位讀者參考：

一、 報警

車禍發生時，除非雙方當事者均表示互不請求，否則仍應即時報警，其用意在於釐清雙方之肇事責任，另外就是辦理保險理賠的需求，而在警方到場前，建議先以手機將車輛四周清楚拍攝，以利未來究責時，如警方拍攝之現場照片不足，可以作為補充。另警方繪製之現場圖，應確認無誤後，才能簽名，以免未來被當作對我方不利之證物。若選擇報警處理，在警方到場前，一般而言，雙方當事者通常會保持現場不動，然而，此一作法，卻有可能因此受罰！依道路交通管理處罰條例之規定，在「無人傷亡」之情況下，如肇事車輛尚能行駛，卻不儘速將車輛位置標繪，移置路邊，致妨礙交



通時，駕駛人會被處以新臺幣 600 元～1,800 元罰鍰。但如果是「有人傷亡」時，則除經雙方當事者同意，並已將車輛位置標繪完成外，不得任意移動肇事車輛，否則，會被處以新臺幣 3,000 元～9,000 元罰鍰。

二、 蒐證

已經發生的事情，就不可能再重來一次，唯有透過監視錄影畫面，才能還原現場。因此，不幸發生車禍時，應先觀察現場周遭有無設置監視器，或對方車內是否有裝設行車紀錄器，如有發現，於警方到場時，應立即請員警查扣該錄影畫面，以方便釐清車禍經過。

三、 留在現場

發生車禍，如有人員傷亡時，肇事者應留在現場，等待警方到達，如任意離開現場，恐將構成刑法肇事逃逸罪（得處 1 年以上 7 年以下有期徒刑），即便是肇事者對車禍之發生無過失，亦同。因此，在審判實務上，經常發生肇事者自認自己沒有過失，就逕自離開現場（此一情形在肇事者無照駕駛時，尤為常見），結果遭對方提出肇事逃逸告訴，導致最終反需賠償對方，以換取較輕之刑度。如肇事者確有急事等不及警方到場即需離開，則建議先詢問對方手機電話號碼，並以自己之手機當場撥打對方電話，確認電話撥通無誤後，再行離開，如此即可避免遭指責為逃逸。

四、 刑事責任

如因車禍致人死傷時，被害人或其他法定告訴權人（如被害人之法定代理人、配偶等）得對肇事者提出過失傷害、過失致死等告訴，而提出告訴之管道有警察局或檢察署。應特別注意的是，因過失傷害屬告訴乃論之罪（需被害人提出告訴，司法機關才能偵查、審判），故告訴期間只有 6 個月（自車禍發生之日起算），一旦超過告訴期間，就不能再對肇事者提出告訴。

五、 民事責任

發生車禍，有所損傷在所難免，嚴重者，甚至致死，如真有上開憾事，則受害者究竟可向肇事者請求何種賠償？

（一）發生死亡結果

為死者支出醫療費用、增加生活上需要之費用（如醫療器材、看護費用）或殯葬費之人，得請求肇事者賠償上開費用、對死者有法定扶養請求權之人，得請求賠償扶養費、死者之父、母、子、女及配偶得請求賠償精神上損害（慰撫金）。

（二）發生傷害結果

受害者得向肇事者請求賠償醫療費用、增加生活上需要之費用（如醫療器材、看護費用）、薪資損失、勞動能力之喪失或減少（如截肢、割除內臟）及精神上損害（慰撫金）。

（三）連帶賠償

如肇事者是在執行業務中（如貨車駕駛）發生車禍，則受害者除可向肇事者本人求償外，另外也可以向僱用人（公司）請求與肇事者連帶負賠償責任。

六、 職業傷害

如車禍是發生在上下班通勤途中（日常居、住處所往返就業場所），則依勞工保險職業傷害審查準則係視為職業傷害，勞工因車禍受傷以致不能工作，而未能取得原有薪資，經住院或門診治療達 4 日以上者，得自不能工作第 4 日起，向勞工保險局請領職業傷害傷病給付（6 個月平均月投保薪資 70%）。





打造幸福方程式

撰文 中華幸福小棧社區關懷協會主任 / 江婷琦

在親密關係中，兩個人的個性、喜好、價值觀、信仰、溝通與處理衝突的技巧...，都不一樣，雖說這世上沒有一個完美的幸福方程式。但是如果研究那些能夠長期相愛的人，卻有著一些共同點值得我們參考。透過九種方式，打造屬於自己的幸福方程式，不僅幫助我們能夠維繫感情，並且讓關係更好、更緊密。

一、堅守承諾、用心維繫

許多人剛開始談戀愛或結婚時，會很珍惜彼此的感情或婚姻，對於彼此的情感有著強烈的承諾，但經過一段時間，就容易輕忽彼此的關係。可能是因為工作、小孩或一些花費時間的嗜好，而忽略了彼此。但在健康的情感發展中，是需要兩個人承諾 - 願意無論遇到任何情境壓力或衝突，仍將維繫感情的承諾擺在第一。因為擁有一段好感情，是要靠兩個人共同努力。親密關係裡各種問題都有可能發生，兩個人必須能夠互相協調、彼此付出和調適，才可能達到新的共識，讓關係更上層樓。遇到問題，不要假裝沒有問題發生，反而要透過共同解決的過程，幫助彼此更有承擔力。

二、把對方當成你最好的朋友

能夠長期相處的情侶或夫妻，通常他們也是彼此的好朋友。共同參與彼此的活動、一起完成任務、把對方當成你的最佳戰友。也享受彼此的陪伴與關心，快樂時開心分享、難過時互相扶持。

兩個人的地位是相對等的，沒有誰一定要對誰比較好，誰一定要全部聽對方的，雙方可以自由平等的對談溝通。

奠基在良好友誼基礎下的愛情，才能夠長長久久。

三、看重對方優點、也接納對方缺點，不要想改造對方。

沒有人是完美的，每個人都有優點也有缺點，專注於發掘對方的優點，可以滋潤你們的關係、讓你們學會感恩，專注於缺點，則會讓你感到挫折。

曾經，我的先生對我說過一段話，讓我很感動。他說：『雖然你的缺點不少，就像夜晚的星星那麼多，但是當太陽一出來，所有的缺點就不見了，你就是我生命中的太陽，溫暖地照亮了我的心。』

沒有錯，每個人都有許多缺點，但是當你專注在哪裡，就會得到哪種後果。

四、視對方為相對等的夥伴

每個人有不一樣的特質與擅長的角色，有人擅長做規劃，可以讓事情順利地推展，有人個性活潑、充滿活力，很會創造樂趣、讓生活更豐富。

不管扮演何種角色，彼此都能夠互相尊重，看重對方的角色與貢獻，並且視對方為地位對等的重要的伙伴，沒有人的觀點、興趣或需要，比另外一個人更重要，都是一樣重要，都需要被看重。

培養這種平等關係的最佳方式，就是保持一顆願意傾聽的心，常常徵詢對方的意見，特別是跟兩個人都有關係的事情上，要記得先溝通，有共識後再決定。

五、學習好的溝通技巧

大部分情感瀕臨破裂的最主要原因之一，就是溝通不良。你講的話我聽不懂，我講的話你聽不下去，老是雞同鴨講，日子一久，就懶得跟對方說話，因為話不投機，講兩三句就可能吵起來，不如不講，還比較安靜些。如果我們能夠學到好的溝通技巧，能夠清楚地表達自己內心的感受與需要，幫助對方聽得懂你所表達的，瞭解你的心，這樣就可拉近彼此的距離。

願意花時間聽對方說話是很重要的，如果每天都可以撥出 20 分鐘的時間，專注地跟對方說話，就能促進感情中的親密感，拉近心與心的距離。研究發現，感情好的情侶或夫妻，他們也比較願意給彼此讚美、支持或鼓勵的話語。

六、擴展交友圈，建立支持系統

一個好的關係，不僅幫助你們拓展交友圈，也豐富生命的視野與寬廣度。當你們關係遇到瓶頸或困境時，有合適的同伴可以諮詢，或是支持、陪伴你們度過困境。透過參與一些社團活動、運動團隊、宗教活動...，用正向的方法找到同質性相近、有類似生活價值觀、樂觀正面的好朋友。

七、用建設性的方式來處理紛爭

爭吵是難免的，就算是最堅強的感情關係裡，也難免會有爭吵。如何將爭吵成為兩人關係中的助力，而非阻力或絆腳石？就考驗雙方的耐性與智慧。健康的吵架可以幫助雙方澄清不同觀點，看到彼此的差異，發展出新的共識。要記得，爭吵時不做人身攻擊，因為這會摧毀你們彼此的信任感，或是消磨彼此被愛和被重視的感受。所以在爭吵時，不管你當下的感受如何，是否沮喪難過，要將溝通的目標放在所討論的議題上，而非爭論是誰對或誰錯，也不說貶低對方的話。因為，就算一方吵贏了，卻弄得兩個人都不愉快，輸掉了感情，兩個人都會是輸家。



八、讓雙方保有一些私人空間

談戀愛的初期，許多情侶每天最想做事情，就是可以常常黏在一起，吃飯在一起、看書在一起、逛街在一起...，做每件事情都希望跟對方在一起。時間久了，你會發現這樣的互動模式，會牽制你的生活範圍與學習效率，大部分的時間都在等待對方的過程中，悄悄地流逝。我們需要保持有點黏又不太黏的狀態，有人說：小別勝新婚。有時候，短暫的分開，會讓你們的關係更緊密、更加愛對方、珍惜對方。也讓你們的情感有所喘息、呼吸的空間。



九、創造一些屬於你們的新傳統

每個關係緊密的家庭，都有一些屬於他們家庭的特別傳統，在這些傳統中，傳承家庭成員間的關係，讓彼此的感情連結更深。

有些家庭每天一定要共進晚餐，有些喜歡週末出去玩、每年要去海外家庭旅遊，或是在節日時安排特別的家庭活動。

主動創造一些新習慣、新傳統。這將幫助你們關係更緊密，成為一種專屬你們的情感膠水，緊緊地黏住彼此。

另外，要記得持續地約會，約會不僅是在結婚前，更要在結婚後，如果你有小孩，也可以和孩子安排約會，有個別的精進時刻。



幸福小棧成立兩年以來，去過一百多個社區、企業、學校、機構推廣家庭教育，幫助超過一萬多人，學習如何『在愛裡溝通』。因著課程中的操練，學會正向的溝通與表達技巧，許多人的親密關係與人際關係大大改善。很高興看到學員們生命與家庭的轉化，期待未來有更多人參與在我們傳遞幸福的行列，共同完成協會『建立幸福家庭、打造快樂城市』的宗旨目標。



幸福小棧粉絲頁



幸福時光 LINE

江婷琦

現任：

中華幸福小棧社區關懷協會 主任

台中市沐風關懷協會 理事

美國 FOCCUS 愛家基金會亞洲區婚前輔導認證

中國心理諮詢師國家職業資格認證（二級）

台灣教育部家庭教育專業人員認證

曾於加拿大專修內在生命醫治輔導課程

具有近 15 年的婚戀輔導諮詢及培訓經驗

想要瞭解更多幸福法則

歡迎關注 < 幸福小棧粉絲頁 > www.facebook.com/blessinghut/

< 幸福時光 LINE@ > <https://goo.gl/Cym7Cm>



03

打造新樂園 - 綠野香波『續』

『朝九忙碌尋悠閒，自然生態見環保』

撰文 主任 / 張麗貞



明昌人的秘密景點，經過一年多董事長的親自規劃與監工督導，在 2015 年 2 月，龍園裡多了新景觀，那就是充滿田野風及渡假風的小木屋。雖稱為小木屋，卻擁有挑高宴客廳、吧台區、1 間主臥、2 間客房、2 間和室，全部以紮實的南方松骨架，搭配香杉木材，建造出美觀、堅固、香芬的原味建築，屋後還貼心設置一座超大型的溜滑梯，及小朋友最愛的戲沙池，站在小木屋前，一眼望去那片綠油油的綠地，充滿香野純淨的氣息，鳥叫蟲鳴，原始的風貌加上後天的植入，一切彷彿置身於具有浪漫風的渡假村，舒服悠哉讓人忘掉一切煩惱。

隨著龍園整體建設完工後，大家似乎有志一同的聞風而至。2015 的農曆年假較短，公司同事們幾乎把龍園當作此次假期必遊之景點，竟不約而同齊聚於此。還記得初四我們攜家帶眷一同去參觀，一踏進大門就被那顆「龍園」巨石所吸引，再沿著步道，所有的風情景象，讓兩個小孩不斷的拍手稱讚，園內「哇、哇、哇」的聲音此起彼落，無論水裡遊的、水上飄、路上走的、天上飛的許多生物.....都來湊熱鬧，還有成群結隊不怕生的公雞會跟隨者

您逛大街呢！逛呀逛就來到了小木屋，一踏進就被那濃濃的木頭香氣所薰陶，讓人心神氣爽，不知不覺就愉悅了起來，而坐在木屋的鄉村風吧台區，再加上有機現採的香草茶香、咖啡香、小點心，真讓人口水直流，心情也浪漫輕鬆了起來，一付就是賴著呆著也不想走的神態！回家後我家那倆個聰明小傢伙，竟馬上詢問再到龍園渡假的時間呢！一整個年假裏，董事長夫妻都親自鎮守在龍園裏，熱情招呼並分享所有朋友，如何體驗大自然的奧妙與樂趣。

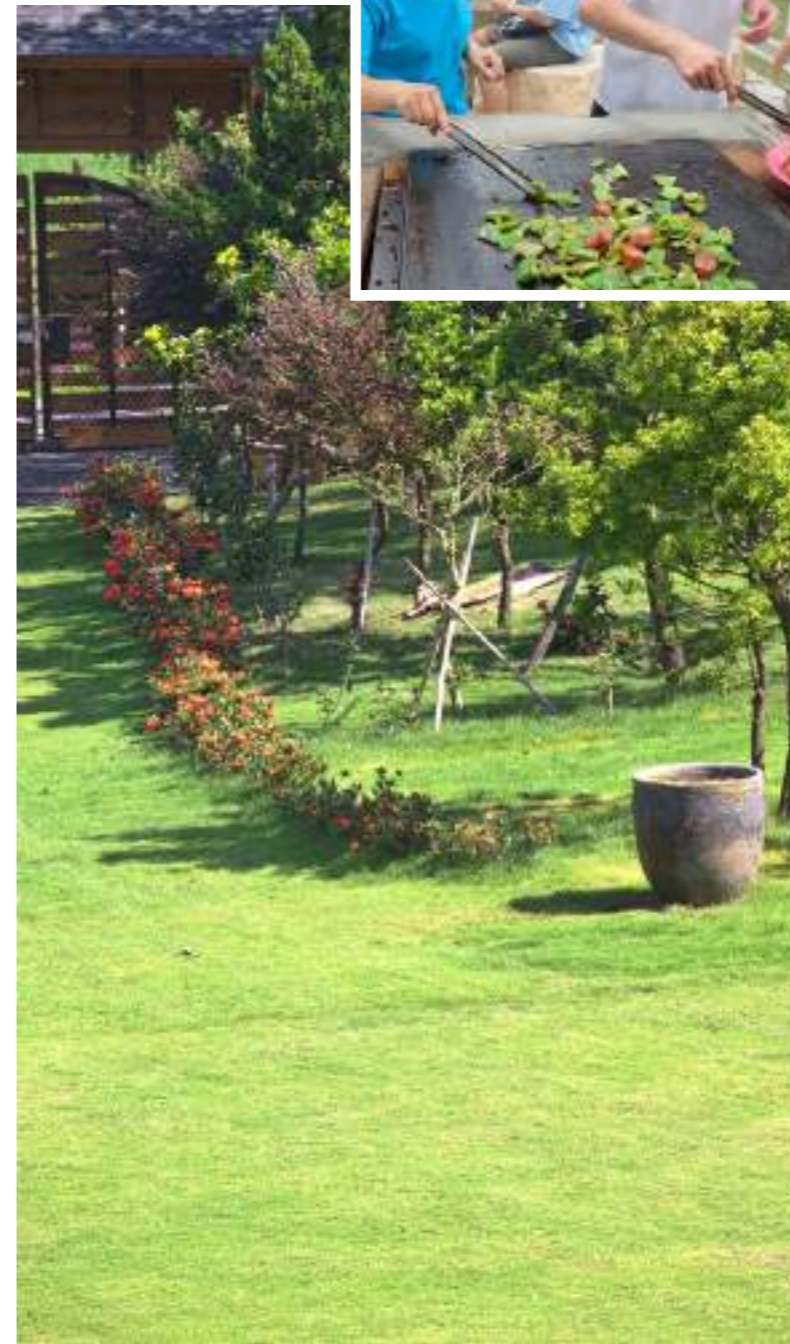
這一年來有許多朋友紛紛來木屋參觀或者辦活動，有中區創業楷模的夏至音樂饗宴，伴隨著悠閒鳥鳴的自然曲，有外埔獅子會的中秋聯歡，透著微風徐徐的賞月烤肉香，身為明昌的一員的我們，當然也不能錯過這麼好的休閒密境，所以管理部就籌劃了一場跨部門聯誼，來個烤前大會烤，呼朋引伴齊聚於龍園，伴隨者烤肉味、歡笑聲、蟬鳴音，享受一份精彩的盛夏之美。



雖然今年夏天歷經了蘇迪樂、杜鵑兩個強度颱風的摧殘，有些樹木花草及菜園，經不起颱風一夜瘋狂的吹掃破壞，憔悴模樣真的讓人好心疼，但在董事長號召下，加以整頓維護後，又恢復它的自然面貌，董事長對這片樂園的用心不遺餘力，更是樂於與人分享這份大自然反饋的感動。歡迎各位有空來這走走，去感受四季之美，去感受不同季節下，花草樹木所帶來之各種不一樣的自我展現，來一趟與大自然身心靈融為一體之旅，你將會更有活力與衝勁，若夠幸運的話，還會有意外的驚喜哦！那就是可品嚐到董娘親自烹調，有機菜園所種植的無毒蔬食餐，暨健康又養生，絕對讓人流連往返。

當我們放慢腳步廣結善緣時，才能品味人生中分享的樂趣，當我們吸收芬多精的滋養時，才能體會保留大自然的珍貴。過去砍伐森林情況嚴重，造成氣候變遷、水源不足，以巴西為

例目前正面臨 80 年來最嚴重的乾旱問題，而亞馬遜熱帶雨林面積不斷的在縮減，全球暖化形成的熱島效應、極端氣候，也正逐步擴大中，如果我們再不加緊腳步，來共同維護地球資源，那麼下一代將承受什麼樣的浩劫，真的讓我們不敢想像，這也是董事長經常宣導的廣種林木、綠能減碳觀念，真正落實在「龍園」後，希望給朋友與同仁們最好的啟發與體驗。





04

公司願景與員工
發展永續策略
『留才計劃』

近年來，在經濟全球化的風潮與人口結構的轉變下，關鍵人才在大環境中供不應求，難以尋覓，同時台灣人才流失與人才斷層已成為台灣經濟與企業發展一大隱憂；人才流失不僅衍生招募甄選、訓練培育等有形成本，同時企業得面臨替代人力難尋、工作接軌前陣痛期等無形成本，更突顯留才的重要性。

企業之命脈就在於人才，人才是公司執行策略與達成目標的重要競爭優勢，是有價值、稀少、又難以模仿的資源，如何留住關鍵人才成為公司現今重要的課題。

有鑒於此，畢總經理於 2012 年主導推動成立「人力資源培育委員會」健全接班人計劃與推動「留才計畫」，擘劃明昌百年大計！

總經理推動「留才計畫」包含菁英留才計劃、菁英長任獎勵計劃與員工認股辦法三大部分以下簡略說明：

一、菁英留才計劃為留住關鍵人才，凡符合資格者經人培會委員推薦評比包含：年資、考核、長期發展意願、態度專業創新領導潛力等綜合指標，人培會決選後授予 10 年期留才獎酬財務規劃。

二、菁英長任獎勵計劃為獎勵藍領階級認同公司努力投入所長的助理與作業員，經人培會委員推薦評比決選後，授予 10 年期高額留才獎金。

三、員工認股辦法為讓優秀員工分享公司經營成果，激勵員工更加投注心力於工作上，認同公司以達到企業永續經營，經人培會委員推薦評比決選後開放員工認股。

為建立幸福企業文化、以人為本惟才適用、留住關鍵人才，明昌將持續推動留才計畫，持續健全人力資源管理制度，一方面延攬「適合」的優秀人才，一方面穩住「有潛力」的關鍵人才，為因應公司未來發展長遠計畫預先準備。





撰文 協理 / 廖靖宜

加入明昌大家庭，轉眼間已邁入第7個年頭。回想2008年底剛加入明昌，擔任國外業務經理的工作，負責公司新部門 - 醫療推車品牌 Bailida (二廠) 業務及產品的開發推廣。團隊之間共同努力奮鬥的革命情感，從少數客戶到目前已銷售超過60個國家的辛苦開發過程，一步步達成目標的成就感，都還歷歷在目。感謝明昌總公司的信任授權，在工作上給我很大的發揮空間，能夠跳脫傳統的品牌行銷，將品牌 Bailida 清楚定位為「醫院收納設備的專家」，廣獲國際客戶的支持。

明昌公司近年快速成長，需要不同優秀人才的加入，公司朝著幸福企業的方向發展，體恤員工的辛苦付出，在惜才留才的考量下，今年提出「明昌留才計劃」，為優秀員工規劃不同保額的長期保單(10~13年)，並由公司支付每年保費，被保人需保持每年對公司的貢獻度及達到考績標準。在保單到期時，此保單保額將轉給個人，可以自由支配。公司對優秀員工衡量的指標，包括年資、考績、態度、專業、創新、領導、潛力、執行力及願意長期(10~13年)與公司一起成長的意願，選出第一屆的人員共34名，很榮幸靖宜也列在此次的執行名單上，讓我在市場上衝鋒陷陣的同時，對於未來的規劃，多了一個保障，更珍惜這個機會。

謝謝明昌的貼心安排，這是一個很好的激勵方式，可以強化對公司的向心力，並肯定員工的努力與貢獻。對於需要不斷面對市場快速變化及各種挑戰壓力的大家，會擁有更大的動力，持續工作的熱情及全心投入，發揮更好的績效。



撰文 協理 / 宋佩璋

還記得在很久之前參加公司外訓的課程中，當時的授課老師就曾說到這麼一句話：如果，哪家公司的員工福利是真正的能讓員工們在退休後還能過上好的生活，那這家公司一定是一家好公司。當時的我聽到這句話，心中只有著一種呵呵的想法：在公司內部都是要有了好的成績之後才会有相對應的福利；而員工退休後，能有退休金養老就已經很不錯了，還要能過上好的生活？還是努力點買大樂透比較實際吧！

我的這種想法，在畢總宣佈公司將要推行「精英留才計劃」的當下，就徹底的被顛覆了，再加上聽了畢總對這項公司福利內容的說明之後，更是讓我的內心激動萬分；原來，這個世界上真的有會幫員工們考慮退休後還能過上好的生活的公司，而這個公司就是我現在所任職的公司！

很榮幸的，我入選了第一批精英留才計劃的獲獎人員；開心的情緒，是言語所不足以表達

的；而且透過公司這次的福利政策，我也把我家的一家人一起加入了保障；所以，我不僅是不用擔心我們夫妻倆退休後的生活，連我一對女兒們的成長過程，也都有了基本的保證；這樣一來，才是真正的福及三代啊。

十年前的一通電話，我離鄉背景的來到了陌生的常州，從一個人，到一家人；經過高高低低的起伏變動，從低谷一直到進入公司的決策核心，最後能入選到公司這項跨時代福利的成員之一，幫助過我的人實在太多，要感謝的人更是多不勝數；公司從員工的生活、員工家庭的生活、一直到員工退休後生活的周全考慮，更是讓我們在工作之餘沒有一絲絲的後顧之憂，能夠在這個世界級的大舞台上盡情的展現出最好的自己。

屬於我的第一個十年，最多只能算是到達了一個中繼站；往後，還有更多的十年，等著我，等著你們；各位明昌的伙伴們，屬於這個大家庭中的我們，讓我們一起努力，一起成長，一起進步，一起笑，一起哭，一起在明昌還要走很久的歷史之中，畫下屬於我們的一筆！



撰文 副理 / 莊竣吉

公司願景：為世界專業場所的工作者，提供安全且高效率的解決方案，成為人類最信賴的空間應用創造家。

明昌經營理念的永續策略：將明昌的精神、明昌的文化、明昌的企業、不斷壯大，傳承永續。明昌，總是往前看!! 成為工具箱的標竿企業!! 公司已勾劃出願景與永續發展的策略，而最重要

的是要如何執行，而執行就是要靠「人」來做! 「留才」，不單只是留人，亦不是劣幣逐良幣，而是真正留住對公司有貢獻、或是未來具發展潛力、或是具備創新與新發能力、或是具宏觀的人!!!

你是人才、亦或人材、還是人裁!!

明昌深知，未來是軟實力的競爭，亦即人才掌控公司是成長還是退步的關鍵，故總管理處針對是人才的你，特別提出「留才計劃」，讓明昌能在瞬息萬變的時代，佔有全球競爭的一席之地。

誰說留才只發生在科技電子業，身為傳統產業的明昌國際，總是「Next Step」，為的就是留住人才，不計較成本，就是要「好的」、「對的」人才皆能在明昌有發揮所長。明昌國際求才若渴，誠如楚漢相爭之「蕭何月下追韓信」，讓劉邦文依蕭何，武靠韓信，爭奪天下；劉備「三顧茅廬」請出諸葛亮，統合眾人所長，建立蜀漢。

公司與國家建立一樣，都需要各有所長的人才，才能讓組織運作與前進，為了讓公司永續發展，軟實力的培養，已是刻不容緩的策略，而總管理處就是看中這一點，特別提出優於業界的「留才計劃」，讓自認為才藝雙全的你，有一個發揮、貢獻的舞台!!

明昌，成為標竿企業不只是喊口號而已，而是讓它成為一種新動力!



如何留住人才？

張庭瑜

出生：1978

學歷：逢甲大學 電機工程系

經歷：美商德州儀器 產品工程師

明昌國際－研發部，五金部，新創部

現任：明昌國際工業股份有限公司

副董事長特助



撰文 董事長特助 / 張庭瑜

人才難尋，留住人才更難。人才是企業最重要的資產，卻也是忠誠度最低的資產。你費盡千辛萬苦尋找到適合的人才，正要上手的時候他卻又另謀高就，一切從頭開始。該用什麼方法才能留得住人，加薪？升遷？更有挑戰性的工作？又或者是，到底該不該留人？近年來國內經濟環境遭遇衝擊，許多公司面臨前所未有的考驗，加上電子 & 資訊業蓬勃發展，以相當優渥的報酬條件吸引人才，挖角、跳槽之聲此起彼落，在這場「人才保衛戰」中，企業如果沒有一套整體性的留才策略與制度，恐怕只能徒留「新兵訓練中心」的無奈與悲哀，在這場人才爭奪戰中，如何留下優秀人才協助員工發展，的確是傳統產業最大的挑戰。

◎ KPI 績效制度

員工是否願意留在一家公司，很重要的兩大關鍵是績效制度與主管的領導風格。績效制度的設計必須符合公平原則。另一個更重要的因素則是，主管是否能有效的授權。

如今的工作是以專業為導向，知識價值的提高，更容易跨公司運用。但企業給付薪資的成長速度卻遠不如個人知識累積的速度，組織又有一定的薪資結構，不可能大幅度調薪，個人加薪最好的方法只有跳槽，而且知識累積愈快的人，愈容易跳槽。員工不再忠於公司，而是忠於自己的專業。現在的工作者追求的是“需求”，也就是社會、尊重、與自我實現等內在滿足。對企業而言，除了薪資福利等金錢獎酬之外，

如果無法提供員工非金錢獎酬，例如有挑戰性的工作、參與決策的機會、良好的工作環境和教育訓練.....等，滿足員工較高層次的需求，即使提供再高的薪水，也很難留住人才。2007年開始，我們公司已開始導入企業關鍵績效指標(KPI: Key Performance Indicator)，一種目標式量化管理目標，使部門主管明確部門的主要責任，並以此為基礎，明確部門人員的業績衡量指標，建立明確的切實可行的KPI體系，每個年度會透過數據分析，針對體制/規模/部門性質/企業目標，不斷更新KPI制度，以滿足當時的狀況，更容易分析及了解每個員工的狀況，做出適時/適宜的獎勵，甚至部門的調整~!!



◎滿溢的薪資

金錢與非金錢獎勵哪一個重要？事實上，金錢與非金錢獎勵是同等重要，這兩項因素應該是相乘的效果，而非相加。兩者愈平衡愈好（ $5 \times 5 = 25$ ），過於偏向任何一項因素都無法達到相同的效果（ $9 \times 1 = 9 < 25$ ）。而且只要任何一個因素是零，激勵效果就是零。

薪資管理的目標在於建立薪資策略以延攬公司所需人才。維持可競爭人力資源並激勵士氣，進而完成企業的目標。但錢要花在刀口上，在薪資管理上，大家都想知道給的薪水到底合不合理，而薪資制度應具備公平、合理與提昇效率的作用，雖然大家都瞭解，但在公司「資源有限，慾望無窮」的情況下，且面對外界不斷挖角的壓力，的確相當不容易。

從1977年建立開始，我們公司總是配合時代/物價/趨勢年年調高員工薪資幅度，總是比業界平均更高一點，甚至在員工達成目標時，也會給予另人激勵的獎勵，以達到薪資與獎勵的平衡狀態~!!

◎數不清的福利

福利制度雖然只是公司經營管理中的一個小配角，但隨著時代轉變，企業福利已經變成一個令人注目的角色。員工福利，是指在薪資以外對員工的報酬，不同於工資及獎勵，福利通常與員工的績效無關，這是一種用來提升員工福祉 & 促進企業發展的管理策略。企業的福利制度長久以來都不太受到傳統產業的重視，但如果企業肯提供完善的福利措施，不但可以降低流動率且對於維持勞動力有相當大的助益。

1. 法定福利項目：勞工保險 / 勞工退休準備金 / 勞工退休金條例 / 職工福利金制度 / 職工福委會...以上這些法律所規定的企業福利項目，我們公司從建立之初，就一直落實至今，從2012年開始，所有的職工福利金一律由公司本身直接撥出給100%員工自組的職工福委會規劃使用！

2. 非法定福利項目：員工住宅的提供、貸款與補助；員工的福利社、餐廳、制服、獎學金、生活指導等的提供；衛生、保健及安全設施、



人員和措施的充實；文化、娛樂、體育及訓練活動的舉辦；婚喪喜慶費用的補助.....以上這些非法定的企業福利項目，我們公司從建立至今，就一直不停的再增加，本勞 & 外勞的員工宿舍，協助員工以低利率取得貸款買房；員工伙食費的增加超出業界便當水準且皆由公司提撥；員工每年必做身體健檢，絕不輕忽，就像是公司子女般的同等對待；員工子女獎學金制度，每年都超額發放；員工的三節禮金 & 婚喪喜慶費用的補助都超過勞基法的規定；與上市櫃公司相同的51員工運動會 & 員工海內外旅遊 & 年底慰勞員工的尾牙，都廣邀員工眷屬熱情參與，甚至給予全額補助!!

3. 伴隨著勞動力構成的高齡化、流動化以及員工需求的多樣化，因此積極開發新的福利制度和保障項目有其必要性，故今日除了傳統的福利項目外，我們公司也聘請百萬名師來教育全體員工提高能力，更提供教育資助來提升員工專業技能和甚至協助及教導員工制做財務計畫或利用公司體制協助員工取得更好的優惠利率來降低理財成本等等，以便滿足不同勞動力的需求。

4. 為增進員工身心健康，提供其鍛練及抒壓管道，我們公司成立了多元化的社團，包括：韻律舞蹈社、瑜珈社、羽球社、烹飪社、保齡球社、登山社、自行車社及讀書社等，社團經費依個

別預算需求補助 3 萬至 10 萬元不等，定期舉辦各項社團活動，員工除了積極參與社團活動，也勞工運動會中有傑出的表現，充份展現明昌國的員工活力。

5. 我們公司為了留住優秀員工，增進勞資和諧，透過具分期繳、年金特性的「留才保單」機制，為優秀員工規劃留才方案，藉由增加獎酬規劃的多元福利選項，留住公司一般績優員工或是悉心培養的核心幹部、高階委任經理人，以提升企業經營效率。此方案除了在法令保障福利外，另可提高員工福利，且保單也可提供員工職災撫卹規劃，更可提供員工基本保障。

6. 我們在台灣共有三個廠區，各廠區對於員工的照顧均秉持著「尊重、愛與關懷」三大核心，並積極建構「友善、安全、舒適」的生活環境，除了一般基礎設備外，更進一步積極規劃體育活動中心、閱覽室、健身房、撞球室、多媒體教室、交誼廳等附加運動/休閒設施，讓員工可就近享受舒適、方便、快捷的各項服務，徹底消除工作中產生的疲勞與壓力，讓工作與生活能得到一個良好的平衡。



7. 我們公司會定期表揚績效優異同仁、鼓勵員工追求卓越，以嘉許員工永續服務。每年由單位內推舉選出的「傑出員工」，除了可以獲得免費國外旅遊的實質獎勵外，獲獎事蹟會發布於公司網站/年刊、由董事長親自頒發榮譽證書，同時也會邀請獲獎同仁家屬共同參與頒獎典禮，除了分享或獎的喜悅，更至上最誠摯的謝意對同仁與公司的支持。



◎我們都愛念書

人才是推動公司自主創新 & 提升核心競爭力最重要的力量，我們公司現已建置一套穩固的「全員學習」教育訓練體系 - 明昌學苑，致力於協助員工職涯的「永續成長」，使員工素質與公司長期經營目標一同不斷提升。目前訓練體系可分為以下幾類：

新人教育訓練

除了環境、規章制度介紹，我們更貼心地安排了基本技能訓練，使新進員工能有效率地獲取工作上必要的技能；更導入輔導員機制，透過主動關懷及價值觀轉移，使其融入團隊生活、認同組織文化。

專業教育訓練

培養員工達到職務知識與技術的專業水平，更結合檢驗制度，使各階層、各職位的員工都能勝任其工作，並有效率地執行其工作責任。同時也致力於培養員工的第二專業技能，使其有機會在不同專業領域實現其價值，使其個人及組織都能夠是具備專業與彈性的「多能工」。

管理職能訓練

主要目的在培養專業的經營管理團隊，以落實公司政策為目標，建立管理階層的共同語言及溝通模式，以使公司上下都能專注於持續的企業實力成長。

我們公司的教育訓練模式，除了傳統的課堂教學和在職訓練以外，也聘請外部專業講師、實施移地訓練（包括赴大陸受訓）、導入內部講師制度、培養員工第二專業等等，不拘任何形式，專注在落實全員學習、永續成長的訓練目標上。唯有不斷提升員工的素質，滿足員工學習成長的需求，才能真正讓員工理解公司對其價值的尊重及肯定，進而促使員工對公司的經營理念及核心價值產生高度認同，把這一份工作視為自己的事業去經營，不斷成長、自我實現！

◎心裡面的公司

管理大師彼得·杜拉克預言：「薪資再也買不到員工的忠誠了，未來的組織必須向知識員工

證明，組織能夠提供他們最好的發揮機會。」的確，員工越來越重視企業競爭力、企業文化及發展前景等整體性的問題，如果能營造一個提供員工盡情發揮的經營策略並密切與人力資源連結，將更有效發揮留才的效用。而願景所代表的是公司與員工中共同持有的意象，這種意象會使大家產生一體感，進而產生一種拉力，把員工們拉向真正想實現的目標。「我們想要創造什麼？」我們公司的願景：“為世界專業場所的工作者，提供安全且高效率的解決方案，成為人類最信賴的空間應用創造家~!!”我相信只要公司的願景能落實到每個員工的心中，一定可以改變員工與公司間的關係，使員工心中不再是「別人的公司」，而是「自己的公司」。

◎“Jack Chang” 40 年的老品牌

「公司就像一架飛機，沒有了燃料，引擎無法運轉就會墜機，飛機要能持續飛行，就必須有足夠的燃料。」

而再好的產品也必須依靠好的行銷，才能成功的銷售出去。許多公司都忽略了內部行銷，公司的經營績效或許很好，但是這和員工有什麼關聯？員工不知道繼續留在這家公司有什麼好處？為了讓明昌國際成為人們心目中最優的工作場所，潛在員工願意來這裡工作，現有員工也願意繼續留在公司工作，我們公司總是持續不斷地告訴員工，他的未來在哪裡。制訂了短/中/長期(5/10/15年)的公司計畫!! 讓員工知道3或5年後他可以做到什麼位置、薪資待遇如何! 公司會幫助他培養哪些重要的能力、透過哪些方式或管道幫助他達成期望的職涯目標!

明昌國際建立的「雇主品牌」，在人力資源市場上始終是良好的品牌形象，在業界 & 在當地都一直是人們心目中最優的工作場所!!



05

ANPS
精實生產管理

撰文 課長 / 陳政鴻

ANPS 是啥？聽都沒聽過！TPS(豐田式管理) 大家都還比較耳熟能詳點；原來是顧問老師，長時間跟隨日本 TPS 的老師身邊，做學習而將之改良的一個自創專有名辭；叫 ANPS。 啥米！明昌要導入 ANPS 精實生產，消除生產制程贅肉，精確紮實的生產制程。聽起來蠻不錯的一個製程改善指標課程。真該好好感謝公司的遠見，讓員工們在工作中，能夠再提升自我能力。 在第一次蔡添水老師到來授課，自我介紹完顯赫的履歷；台灣 PHILLPE 副總經理退休，啊！這一聲妥當ㄟ，這麼大的全球性公司副總，來幫我們明昌上課，要好好的拉起耳朵聽下去。一大堆的專有名詞術語，課堂上一個一個浮現，第一個自主研究登記表，第二個價值流程圖，第三個時間測定表，第四個作業人員配分表，第五個標準作業票，第六個自主研改善成果表，第七個每小時生產管理表。以上的 7 大主題發表完，滿天的星星問號？就讓您有得瞧了..... 而且環環相扣，有了第一個自主研登記表後，再按順序製作其它的表格，您才會知道您是在做什麼！不了解盲目的為了作業而寫作業，那真的很累，還會產生不良的負面結果。

第一個自主研究登記表，先把現況做登錄，再把想要的目標放上去，就像我們的年度計劃一樣，看是要提高勞動生產力、降低人力、提升產能，把目標放上去，才有改變的元素。

第二個價值流程圖，將所有製作一個完整的成品，依照製作的順序提列出所產生的每一道工序，一一的列出清楚的工序，全部把它做成一份圖表展現出

來。讓接觸到的人能很容易清楚製程，順序與現有狀態。

第三個時間測定表，故名思義，就是針對每一道工序所產生工時，在顧問公司所分發的表格上，做一個詳細的記錄，表 1：移動箱體到產線上，設備 2 枱推車，使用人數 1 人，人工時 12.8 秒 HT，機器加工時間 0，重疊時間 0，製程時間 12.8，搬運批量 1 只（又稱手持工作量），1 個工作站，單站工時 12.8 秒，HT 欄為人力所產生工時 MT 機器設備運轉所產生工時 OT 人力及機器重疊的時間。依照每一工序所產生的工時，測 5 次抓中間值做為測定標準值。（依各自主事人員判別做認定）。



表 1：

人數	人工時	機台	重疊	製程	搬運批量	工作站	單站工時	加工量
n/N	HT	MT	OT	PT	PBS	m/M	CTi	TBS
1	12.8	0	0	12.8	1	1	12.8	1

第四個作業人員配分表，顛覆了舊有傳統製作觀念（一工序一個工站 / 一人觀念），有了時間測定表後，將數據加以取之運用，每一製程所產生之秒測，皆應適當做一調整分配，不可能每一工序 = 每一工序 = TT 產距所產生的時間，這時候就要以我們所測定出來的時間做適當調配，才能讓 TT 產距得到適當秒數，也造就了多能工這名辭，尤其是做後面工序的人，一定要具備協助前一工序人員的能力才能讓線上人員適得其所，產線順暢。達成生產目標值。（最主要是要打消舊生產觀念，人員與工站接續所產生的等待工時問題。）

第五個標準作業票，有了以上的 4 個程序，這第五個程序，也是這 ANPS 很重要的一環，才能將以上所做的事情做到平準化，人腦記憶力是有限度的，把生產現況做成一張平面圖，人員站立位置，工序標示出來，設備位置，待加工料件位置，把所有有關的生產現況，全部放在一張平面圖上。就好比說排開陣勢陣圖，指揮的人只要拿到這張票，就能很輕易的把這一張訂單完成。

依造作業票操作即可，並不會因為換了幹部，就影響到訂單完成時間 & 效率的問題。

第六個自主研改善成果表，制程中的改善，如何改善，得到什麼樣的結果，要做一記錄分析，才能經由成果表，發現改善的好，好在那裏，作為持續改善的強力支撐。

第七個每小時生產管理表，用了每小時生產管理表，才能更貼近工作，每小時的達成率，掌握生產進度，每天有表定的生產進度目標，工作的效率績效一目了然，訂單管理才好掌控。

以上的 7 大表格生產管理手法，讓現場單位更清楚明白做事。主要還是需要人們的投入提出，讓改善再改善，不要停留在舊觀念做事，數據化、圖表化、平準化，讓工作能夠得到掌控，不是皆大歡喜！在改善的手法上，有相當多的方式，唯一不變的觀念就是保持新鮮，庫存是萬惡的跟源，摒持觀念持續思考下去吧！



撰文 副課長 / 徐志成

9 月 29 日對於剛到公司沒多久的我是蠻衝擊的一天，什麼是 ANPS? 整個腦子裡一大堆問號？也還好幸運的有參加了這樣的課程。瞭解了何謂不必要的浪費及如何降低成本有效的提升廠內生產效率。下面就說說 ANPS 如何改變了我們大發廠生產線的生產方式：

一個新的廠房，當時的我分派到這個廠區，接收到一個需要 41 人工工序才能作業的產品要轉產到新設立大發廠的任務。現實狀況是 19 個人... 沒那麼多人力！該如何生產？真是個很大的難題。一開始我們還是用傳統的作業方式，人不夠就先前置作業再分階段生產。雖然時產量每小時 19 人產出 10 台，跟原先 41 人產出 13 台，相較之下好像有不錯的產出值，但光前置時間就用掉了 20 個小時，及一些無法計算的搬運時間未計算。浪費！參加了 ANPS 課程，才發現這些都是無形中的浪費成本。過去總認為是所謂的做出了不良品，還是用壞了工具或是東西，物料沒用完就丟才叫浪費成本。這些我們認為必要的前置作業、物件、物料的二次的囤積，搬運加工作業方式，才是節省浪費成本最需要改善的地方，也是傳統組裝線最需要也最難改善的地方。

一個流生產線方式，活生生的將我們大發廠壯觀的 65 米的組裝線縮短成 27 米，減少了抽屜、門片及側邊蓋的前置作業，轉而直接與主要組件同步生產。一開始組員對這樣新的作業方式不習慣，每小時產量真的慘到令人擔心 --- 1 個小時 3 台，但換個方向想，我這不就立刻多了 20 個小時（前置）能生產了嗎？也減掉了半成品的疊放及搬運的無法統計的時間，漸漸

的組員們也開始習慣了這樣的作業方式，產量也慢慢地提升了。整個 ANPS 一個流作業方式施行了一段時間，與傳統的組裝先做了些平均值的比較，傳統的作業方式平均一人作業一機，產出時間需要 3.15 小時，目前平均一人一機的作業時間為 2.9 小時，明顯地的提升產出效率。

整個 ANPS 精實作業，一路下來就像課堂上提到的具有心（觀念）、技（技法）及體（實踐）的完整做法使能具體實現，當你如果沒那個心，就不知道手法，去實踐整個課程要表現的意義了。





06

通過 ISO13485
醫療器材品質管理
系統驗證

撰文 陳文金



明昌原以生產工具箱為主，近年因醫療器材需求與日俱增及董事長高瞻遠矚主導下，成立醫療事業體（二廠），起初產品以醫療推車為主，後來產品多元化，品質也向上提升，畢竟醫療必須確保其使用之安全性，針對產品之設計、開發、生產、安裝與服務進行全面品質管理，以確保醫療器材之安全性、功效性與品質一致性。而如何達到安全品質認證，讓客戶安心使用公司產品，需有一套品質管理系統，而 ISO 13485 就是醫療器材行業中的品質管理系統，簡介如下：

ISO 13485 醫療器材品質管理系統專屬於醫療器材行業中的品質管理系統，係由 ISO/TC 210 醫療器材品質管理技術委員會所編擬，為國際認可的標準，條文中明確的指出廠商在品質管理系統中所需要達到的標準，使其醫療器材以及其相關的服務是一貫地符合客戶及法規的要求。目前世界各國多依此規範審核產品輸入，若能通過此標準之認證，表示您的產品已得到客戶的信任，在歐盟、日本和加拿大等國都是以這種系統化

管理的概念來設計其醫療器材管理制度。

因此明昌二廠在高層人員主導下，於2014年5月14日開始接受塑膠中心范顧問師輔導，經歷三次教育訓練(醫療器材法規/ISO 13485條文訓練·風險管理·內部稽核)及無數次各部門作業流程文件檢討及修改，2014年11月28日進行內部稽核，2015年1月5日進行管理審查會議，2015年1月8日通過SGS文件審查，最後於2015年1月15日經過SGS認證通過，一次取得ISO 9001及ISO 13485兩張證書，雖然過程中遇到無數挫折，只有參於其中的人才能體會，但經過這次歷練，相信大家品質及管理觀念都大幅度進步。

有一句話說：陽光總是在風雨過後，就是最好寫照，雖然這次認證通過，不代表永遠通過，大家還是需依標準作業，才能持續維持品質系統改善及進行。



◎ ISO9001 認證



◎ ISO13485 認證





07

員工休息區



◎大發廠

撰文 徐志成

當我在 104 年剛進入明昌，常聽到的一句話。～創造幸福企業～
剛開始認為又是一句口號而已～

但是.....待了一段時間過後，生日禮金的加碼及三節禮金的加碼還有等等的福利提升。感覺到公司要給員工有一個歸屬感的這個方面做了很大的努力。

幸福企業～不是口號而是個方向和行動。

就在今年七月，一個會議決議，針對員工休息時間有了一個突破性的想法，要給員工一個休息的空間，員工休息區，而且還要有員工參與一起動手做。當時的想法，說真的不就 10 分鐘的休息時間！哪來的時間？有必要嗎？

一堆懷疑的想法，排斥跟質疑.....

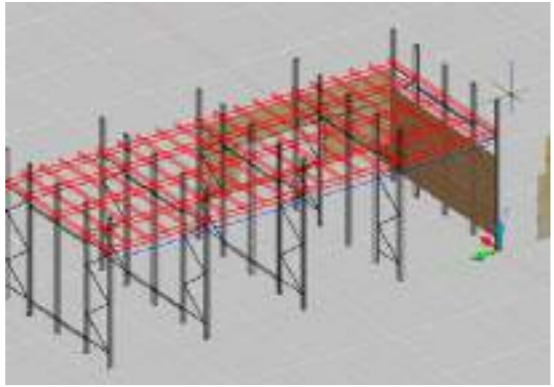
剛開始，找了幾個現場人員討論，出乎意料每個人幾乎都希望有個像樣的休息空間，因為我們大發廠是個新成立的廠區，成員也才 10 幾個，原本的休息用餐空間就只有在積層架下，簡單的幾張桌子，就成了我們廠內員工用餐的餐廳了。所以現場人員，也積極的提供了很多的想法，也讓我有了動力開始著手員工休息區的規劃。

對於規劃有想法，但用多少材料？什麼材料？需要多少金額？完全沒有概念的我只好土法煉鋼了。先用 CAD 畫出我們大發廠的積層架，討論出我們想要的風格及能做到的想法，就這樣雛型出來，開始決定我們要的材料，也就是「南方松木」及所需的數量，我們

大發廠專有的員工休息區就開始動工啦！

也許剛好有木工經驗，也或許是我們的設計是走簡約風，整個作業過程中並沒有太多的血淚與感慨，只是在作業過程中，現場人員又提供了小小意見，希望有個小桌子放便當，又加碼說有個書架可以放個幾本書，供員工休息時間能夠做一些閱讀.....

幾天後～員工餐廳休息區，就從原本死板板的積層架隔間，轉變成松木板隔間，多了原木桌增加了書架。在我們吳副理的積極爭取下，我們的休息區也有了一個小冰箱，員工們也認養了植物盆栽，整個空間也變得柔和多了。從一開始對這計畫的排斥跟質疑，一直到完成後的成就感跟滿足。員工休息時間在休息區裡聊天的嘻笑聲中，我才發現.....原來他們要的就真的怎麼簡單，就一個感覺而已.....原來10分鐘真的是哪麼的重要。



之軀的人呢！但明昌有認知到企業是需永續經營的，需展現出以人為本的企業文化和企業對員工的關懷，讓員工把公司當作家，公司也要把員工的休息區域佈置的舒舒服服的，讓員工們在忙碌的工作之餘有放鬆心情的地方。鑒於通勤耗時、工時過長、日夜趕工、雙薪家庭效應等多重壓力，而使得員工累得不支倒地，所以明昌公司員工休息室的策劃是要讓員工可在不受干擾的情況下安心休息，甚至小歇片刻充電的員工後續表現將更出色，基於以上想法，其實當初在規劃這休

閒空間時，大家可說是腦力激盪、想法互相衝擊出的構思，更結合自家工具箱產品，規劃出讓員工可在忙碌之餘還可舒解壓力的小天地，規劃完成之餘更讓人有種幸福的感覺，正所謂“員工的健康與幸福是明昌大家庭的福氣。

◎二廠

撰文 謝嚴欣

"員工的健康，企業的福氣"

許多美國、日本地區的企業，意識到企業的節流之道是在員工健康，因企業若能積極維持員工的健康，不僅可提升員工工作品質、效率與現場活力，還可減低醫療保險費的負擔，從而使企業更加健全成長與發展。為此，明昌就連員工休息十分鐘的休息室都精心規劃佈置，讓員工在短短的十分鐘都可充分休息放鬆、舒解壓力，甚至小歇片刻充電，故重視休閒與健康可說是一種明昌企業經營上的雙贏策略。

一家公司的休息室對員工的生產力來說是非常重要的，反觀台灣的企業，目前大部分的企業與老闆並不在意員工的健康情況，不用說員工休息室，就連中途休息十分鐘的小確幸都無認同，將員工當成機器人用，不眠不休的工作，長期下來就算是機器人也有沒電的時候，更何況是血肉



◎一廠

撰文 康劉閔

一開始聽到公司說，要給我們員工有個舒適的休息環境，也就是所謂的“員工休息區”時，心情感到非常的澎湃與期待。因為要開設員工休息區，必須要找個適合的地方，光是找這個地方就長達一個禮拜，接著開始規劃要怎麼設計，要怎麼擺設，要有那些東西時....每個人都毫無頭緒，畢竟沒有人懂室內設計這塊專長，所以腦袋一片空白，不知道該從何下手。

幸好員工們都有自己構思及想法，提供給我們做為參考，從製作到成品，所花費的時間非常的久.....畢竟一方面要趕著出貨，一方面又要在期限時間內完成休息區。所幸員工都自願加班來協助完成，才能趕在評比之前交出成品。當然沒想到我們的休息區居然得到第一，這也是讓我感到高興，因為這是上面給的肯定，讓員工對自己更有信心，在未來碰到相關的工作也更加的有自信。





08

2015 年度計劃

擬訂計劃與目標，不代表一定可完成計劃與達成目標，不擬訂計畫與目標，那代表有極大機率是失敗！

擬定新年度的計劃與目標，並制定出具有挑戰性與達到目標的計劃，這是每個人都需要自行思考的一個項目，進而可能須與其他部門團隊有著合作關連。

明瞭公司的年度目標為何？進而擬定計劃：由上而下的思考方式，可以清楚知道目標，進而開始研擬計劃，計劃的擬定是需具有挑戰性，但千萬不要訂定過高，過高的目標可能在會作業執行中，屢屢受到挫折與失敗，可能會影響到個人的信心與執行力。這樣反爾會無法順利完成公司的目標！個人與團隊的合作，可能在執行當中，必須藉由其他部門的能量，才能共同商討出一項可行性的計劃與執行方案，團隊合作的關係更是非常重要。

2015 年度計劃：

目標：協助整個團隊可以達到年度銷售目標
計劃：

一、產品資料：

a：製作產品資料明細，製作表格以便建立詳細資料。

b：逐步修改現有系統內資料，以改善說明不足部分，使產品說明更加明確 & 清楚。

二、產品需求：

a：依客戶需求尋找適當的產品，進而提高客戶採購率。

b：自主新產品開發，提供客戶有更多的產品選擇，增加產品項目與更新汰換舊品，進而提高公司銷售率。

c：包裝方式的修改與新樣式的增加，材質的修改。

三、人員教育：

a：藉由本身的專長，來引導同事學習更多的產品知識，產品開發與搜尋能力，以產品的正確名稱從網路上尋找，藉由供應商關係，詢問出所需產品或與供應商共同開發品。



撰文 經理 / 王延嘉

b：不良品的原因分析，以實際發生的案例來共同進行研討與推斷出不良原因與分析，進而從中學習到產品特性。

四、提高效率：

a：從旁了解正在進行的各項事務，以便明確知道所遇到的困難，從中共同研擬改善作業方式，以便有效提高作業效率。

目標是一個大方向，一旦確立目前是正確無誤，便即是要徹底的執行。但整個的計劃與執行過程，是可以隨時環境與突發因素，隨時進行修改與調整，並非是計劃一訂定後無法調整與變動。

※ 生活小語與大家共勉之 ~

雞蛋 從外打破是食物，但從內打破是生命。

人生 從外打破是壓力，但從內打破是成長。



撰文 業務 / 楊翔妃



時光荏苒，歲月如梭，轉眼間一年又過去了。離年度計畫的腳步越來越接近，我的心不禁就跟著蹦蹦跳...心跳加快了起來。年度計畫各組人馬，如火如荼的展開進場口號及表演動作的練習。有時晚上 8 點，9 點還有各組人馬積極努力的練習著，我坐在二樓的辦公室加班時，聽著樓上其他隊伍練習的腳步聲及操演的口號，不禁替我們“叭嘿隊”著急著，雖然明知道我們這隊的人員個性是最安靜的，其實需要很多的努力，但是我們的隊長鄭經理，每次都信誓旦旦地說我們絕對會贏，其實是在幫大家心理建設，也給大家一點信心，每次我在二樓也吹噓著我們絕對會贏，其實也是自己在鼓勵著自己（因為明知道...哈哈..）。

等到當天的來臨，確實震撼了我，每一隊都表演得相當好，很有創意，尤其讓我見識到鬼才李國士的厲害 - 水蜘蛛八隻腳，這種口號及道具他也想得出來，不禁讓我印象深刻。其實這次的組員來自不同的單位，從這幾次的練習中拉近了彼此的距離，也從原本的不認識到彼此互相幫忙，加油打氣。雖然中間也有磨合期，但是也讓我們更認識彼此，更團結！叭嘿隊的組員們，感謝您們的陪伴，讓我在人生的回憶中更加精采。

新的一年總有新的願景與目標，Facebook 的創辦人 - Mark 左克伯，他每年都有個人的年度計劃，2014 年他每天寫著一張“感謝卡”，讓自己隨時保有感恩的心，2013 年他規定每天必須認識一位新朋友，來擴展生活領域。而我自己對 2015 年的目標是學好日文，當然在業績及開發新客人的目標是一定要的啦，自己對於 2015 年的目標，邁開腳步，勇往直前。

在這次的年度計劃，讓我更認識其他二廠及三廠的員工，也讓我了解每一個人在報告上都有自己的特色。最後最令我震撼的是研發部卓經理及謝副理的落髮，讓我很不捨.....也不禁讓我落下眼淚。自己心中百感交集，自己也檢討了自己，是不是在與研發合作的過程中能夠多一份同理心，多一點互相幫忙。柏拉圖曾經說過，“我以為小鳥飛不過滄海，是因為小鳥沒有飛過滄海的勇氣。10 年後才發現，不是小鳥飛不過，而是滄海的那一頭，早已沒有了等待”。佩服研發的落髮勇氣，或許他們也掙扎過，但是敢飛過滄海，相信在 2015 更能夠達標，2015 可以更加進步。





撰文 管理部 / 陳麗如

今年的年度計劃分組將有別於往年的模式，相關細節敬請期待，當在管理部會議聽到經理此番報告時，一種既期待又怕受傷害的感覺油然而生，到底會是怎樣的模式呢？

“名單出來了，你們那組看起來很有冠軍相哦！”有人這樣告訴我的當下，我才知道組員是哪些人。研發、品保、業務、廠務、一廠二廠的人員通通都在名單中，有幾位的確是老經驗的高手，果然是績優 + 潛力股，也難怪大家都看好。當然我們這組也是幾位隊長最想抽到的組合之一，本人心中的自信心頓時驟增。

從第一次集合開始就總是有人沒辦法準時出席，大家對於年度計劃評分的重點也都各有理解各自有不同的想法，還有小部份的人只是默默地坐在一旁看著別人發表意見... 幾次集合後還是卡卡不見進度。忽然間，不太理解大家認為我們這組很強到底是強在哪裏？太多有實力的人組合在一起可能也不是件好事吧！但也許是頂著大家期待光環的壓力，我們開始對彼此精神喊話“我們一定可以的，冠軍一定會是我們”；大家相互督促、磨合、激勵，漸漸地開始有了些許進展。不認真的人會受到指責，不熟練的動作台詞無限次重來，每個人想方設法把被分配到的道具做到無敵，每一次的練習總是修正再修正；到了最後一週，幾乎都是每晚踏著月色，伴著冷風最後一組離開公司的。真的很累！但我們心理是踏實的，因為我們都知道我們的努力一定會有成果！

終於到了出場那一刻，雖然只是短短的三五分鐘上場，卻是大伙集一兩週心力之大成，各隊無所不用其極展現出最強的攻勢。當然，我們超級瑪莉也是輸人不輸陣的，“嘿，嘿，嘿，嘿，叭啦叭啦...” 創新式的唱跳入場，中段以話劇演繹出精實生產的主題，“創意、活力、福利、滿意...” 再以整齊精神的口號搭配傘花律動表現出明昌人的活力做結尾，一氣呵成貫穿整個 2014 年度計劃的訴求。雖說拿冠軍是人人有信心，個個沒把握；但在那個當下，我卻實實在在從伙伴們的臉上看到了信心 + 把握。

YES！當畢總宣布超級瑪莉為年度計劃競賽冠軍時，心中真的是無比開心。因為我們相信，所以我們做到。這個冠軍對我們而言當之無愧，獎金當然也受之有理。運用公司頒發的高額獎金，我們安排了一個高級美食饗宴犒賞自己，雖然在這次競賽的過程中大家偶有抱怨、有指責、有不甘、有 OOX...，但這一切的一切終將伴隨著入口即化的牛排下肚，取而代之的是在明昌旅程中一段美好的回憶。“超級瑪莉，超級滿意”！



撰文 常州廠 / 柯任鴻

回首過去二年多的時間，內心不禁感慨萬千，這二年多雖然沒有什沒轟轟烈烈的成果，但也算是經歷了一段段不平凡的考驗與磨礪。

2014 年所發生的事，也許對於其它公司來說它是平凡與平淡的，但對於“常州明昌”來說它是具有著很多不平凡的意義所在的，因為在這一年裡“常州明昌”又邁進了更高跟穩的一個臺階。常州明昌在吳副總指導下和宋協理的帶領下、以及各位同事的支持與努力下更加的規範了，但同時也還有很多的不足之處是需要改變的。逆境求變，居安思危是我們生活中普遍的，也是耳熟能詳的詞語。但是，工作中僅僅只是這樣是不夠的，還必須有順境思變，居安思變的意識。無論是工作中，還是生活中，處於順境畢竟都是一件好事，但往往舒適日子過多了，反而會適得其反；“變則通，通則久。”在逆境中求變，是被動的變，在順境中的“變”，則是主動的變，這是一種進步，是更高層次的變，只有這種主動更高層次的不斷“思變”，我們才能不斷完善，少走彎路，少受挫折，才能更好更快的發展、壯大。

從 2014 年 9 月份第一次上課，聽的也不太了解，這樣的生產方式，可以說是以秒在計算各工序的工時，很難做的到的是不可能的。經過三天的課程下來，我自己也思考的很多，本身自己心中的舊有的觀念還存在，怎麼接受現在新的生產模式，直到第二次上課換另一個許老師，實際在現場操做改善，讓我真正了解到原來現場的線可以縮到這麼短就可以生產了，之前的線 50 幾米長都可以分成兩條線，一個人怎麼操做多工序及互助的工作，也實際看到了省下的人力及做一些沒有價值的工作。現場的生產方式改變很大，體會很深刻，在精實生產的課程中，讓我充分了解到，如何減少現場空間的浪費，減少人員等待換線及物料的時間。依實測各工序時間做合理調整，讓生產線各工序平衡生產，提高生產效率。

我們要有一顆感恩的心，只有感恩，才會珍惜；只有珍惜，才會愛護；只有愛護，才會付出。感謝父母，因他們給了你生命；感謝朋友，因為他們給了你幫助；感謝你的敵人，因為他們磨練了你的意志，增加了你的智慧，寬廣了你的心胸；感謝公司，因為公司才是我們安身立命的地方。在企業中，忠誠和感恩是分不開的。只有銘記忠誠，我們才能感受工作的內涵。才能體會到公司的付出和自身的職責。一個有著感恩之心的員工，會把對公司的感激，轉化為孜孜以求、兢兢業業、積極進取的實際行動。一個有著感恩之心的員工，常常會關心他人，關心公司，和公司同成長同進步。





09

2015 運動大會 精彩集錦

撰文 經理 / 卓奮成

第三屆明昌運動大會

明昌運動大會！是的！就是明昌國際台灣四個廠的聯合運動會。

今年是第三屆，這次由小編當攝影手幫各位捕捉分享一些運動會的精采細節。每個運動會都有一群幕後的策劃小組，非常感謝福委會的用心承辦，讓每年活動都有不同的新鮮與話題。明昌的福委會成員都是各單位挑選的菁英喔！

© 104 年度明昌國際運動大會



運動會當天大家都集合的很早，各隊練習開幕式的運動會隊呼進場，讓進場活動可以活力四射，增加團隊的凝聚力！這次分 12 組隊伍進場，剛好運用 12 生肖的排序，依序為 1 (飛鼠) · 2 (金牛) · 3 (猛虎) · 4 (玉兔) · 5 (神龍) · 6 (靈蛇) · 7 (天馬) · 8 (山羊) · 9 (金剛) · 10 (洛基) · 11 (獒犬) · 12 (野豬)。緊接著去展現各隊的風格與準備。

運動員宣誓，由鄭一吟主委帶領大家對活動宣示，展現運動家精神。經過董事長致詞後，在明昌之歌的活力帶動下，大家也開始熱身運動去開始全體大競走，董事長帶領我們一直向前走！每年都持續增加人數的運動會，讓明昌活力像大樹綠葉般的茂盛茁壯。



◎大隊接力

是明昌運動會每年必辦的活動項目，可以展現各組的團隊活動爆發力！也是運動家精神表現最好的時刻。今年的運動選手真的很不錯喔，都全力衝刺交棒給下一個選手。



◎呼拉圈接力

重點在選手腰力與運動協調的搭配，看到了嗎？我們鄭主委也是深藏不露的高手。快速旋轉、敏捷完成這個項目。看到大家快樂地完成接力，真是輕鬆愉快的活動！



◎足球定點傳球

是去年底掀起足球熱的比賽，讓選手像是未來的貝克漢一樣，考驗用腳盤球的穩定性與傳球的專注力。小選手們也玩的十分歡樂，隊友之間的加油聲此起彼落。



◎背對背夾球

是兩人一組的活動，考驗兩人的默契與快速。活動中兩人的互動與動作要一致，否則就會被隊友拉著跑，非常有趣！



◎10人11腳

是團隊運動協調一致，也是最需要時間練習的一個項目。為了讓大家可以練習，所以讓團隊預備練習後再開始比賽，最快時間內到達終點，即可勝出！看起來簡單的活動卻需要練習與團隊的默契。



◎大跳繩

精神在於揮繩者與隊員的安排篩選，當然～是需要練習的。跳躍次數最多即獲勝！看到一次又一次的跳躍，失敗再重來的畫面，象徵著明昌人不怕失敗的精神。



◎親子競賽

是讓大人與小孩同樂的活動，不需要太多的技巧與體力負荷，唯一需要親子一起去完成的活動。讓親子之間的感情與默契可以加溫，就像明昌是個大家庭一樣，這是運動會溫馨的一面。



◎拔河比賽

最後的壓軸，也是第一次出現在明昌運動大會的項目。爆發力絕對不是其他項目可比，為了避免危險，福委會也針對人員安全有明確的規範，在安全第一下，讓大家體驗到拔河的樂趣！看到大家奮力的模樣，揮灑著汗水，讓整個運動大會達到最高潮！



◎頒獎

是讓活動有個目標，大家也有努力的方向。既然是比賽，總有輸贏！發表一下 ~~~~~



精神總錦標 "洛基隊"

第四名 "猛虎隊"

第三名 "獒犬隊"



第二名 "靈蛇隊"

第一名 "金剛隊"

今年的運動會是活動安排最緊湊、活動項目最豐富的一次。也讓每位選手體驗運動的樂趣，在達到員工的身心健康之餘，也增添了幾分新奇！各位期待明年的運動會吧 ~~~~~





10 教育訓練 - 執行落地模型課程

撰文 研發 / 葉家銘

執行力就是不折不扣的拿到成果！沒有任何藉口，在課程一開始老師給我們第一個觀念是「相信是萬能的開始」讓我體會到一生中只要有堅決的信念去做任何一件事，成功就會出現在我面前，有了信念還要具備有正面的焦點，沒有最糟糕的事情，只怕我有最糟糕的焦點思想，我的人生成功與失敗取決於我決定要面對的焦點，改變我內在的焦點，就能改變我外在的人生。

人生中要不斷學習，不斷學習是讓我能職場上站穩的前提。在學習中一定要專注、投入、不分心、無雜念，只要秉持「一心所在，無所不在，一心所達，無所不達」的精神我相信在學習中我會得到更大的收穫。

執行力分為兩大方向：1. 任務型（屬於被動式的等待）2. 成果型（屬於主動式的出擊），做任何事凡事都要主動出擊，被動不會有任何收穫，在檢視執行力又可分為做了與做到兩種，我們經常為了 20% 的成果，卻輸掉了 80% 的努力，過程好是說明努力的態度，成果好才是彰顯能力的證據。

執行模式的九大步驟：挑選執行人、明確成果、明確的期限、制定措施、明確檢查人、明確獎懲、補充措施、共識及承諾、執行備忘錄。

執行人一定要信守承諾，敢於在公眾承

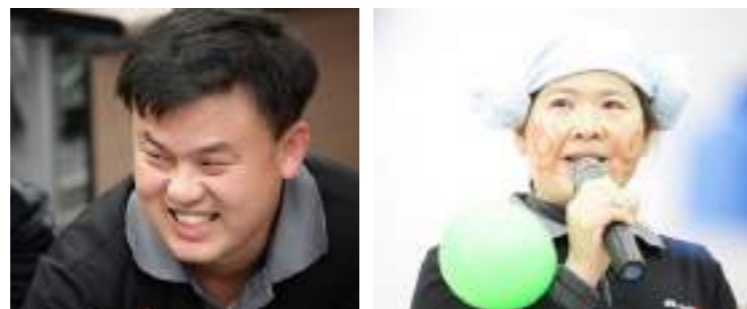


諾自己的目標，堅守自己的目標，讓團隊形成上下一致的執行慣性。下屬敢於信守承諾，上級就會把責任交給你，上級敢於信守承諾，下屬就會把生命託付給你。

再自訂明確成果時成果須要有挑戰性，沒有挑戰性的事情叫重複和熟練，有困難的事情叫成長和鍛鍊。永遠不要改變和下降既定的成果，而要持續不斷的增加措施，70%的人沒有目標(人裁)、20%的人有目標但模糊(人材)、7%的人目標清晰(人才)、3%的人把目標寫下來(人財)，我們要常思考自我是屬於哪種人才，沒有目標的人是在為有目標的人實現目標，沒有夢想的人是在為有夢想的人實現夢想，沒有規劃的人必將成為別人規劃裡的一顆棋子。

在執行落地三大觀念(1)沒有條件(2)沒有藉口(3)沒有不可能，很多事情不是因為難以辦到才失去信心，而是因為我們先失去信心才難以辦到。

課程最後的紅心與黑桃遊戲中，讓大家領悟到把自己當成別人，把別人當成自己的道理，在工作職場上各部門都會自我保護所屬的部門，不管是人與人之間或是部門與部門之間一定要溝通，溝通是相互瞭解彼此想法的第一步，有了良好的溝通就能取得彼此的信賴，在工作職場上就能創造雙贏的結局。



撰文 研發 / 陳正群

“執行 - 就是不折不扣的拿到成果！”

這門課程，就是在學習如何正確有效率的執行上級所交辦的工作，以達到甚至超過所預期的目標；在以成果為導向的趨勢底下，往往忽略掉如何正確而以效率的執行，甚至會不知道該如何來執行；對於我來說，找尋並學習執行的方法是一件很重要的事，因為這在學校裡面是學習不到的，只能靠自己一步步地摸索並學習。

執行模式的九大步驟：挑選執行人、明確成果、明確的期限、制定措施、明確檢查人、明確獎懲、補充措施、共識及承諾、執行備忘錄。

如何制定措施？正確的措施執行起來是有效率的，一個措施裡面需要有明確的執行人、明確的執行目標、以及明確的執行期限；有措施，有成果，上級交辦的事情即可明確的表達出來，以淺顯易懂的方式讓人了解最後達成目標的關卡在哪。永遠不要改變和下降已經訂定的目標與成果，如果發現目前的措施無法達到，則是必須不斷的增加補充措施，來達成已訂定的目標。

為了正確的執行目標，就必須要動力；每個人都需要找尋自己奮鬥的泉源、自己的夢想又是什麼？！大成功者都是大夢想家，沒有目標的人，是在為有目標的人完成目標、沒有夢想的人，是在為有夢想的人完成夢想、沒有規劃的人，必定將成為別人規劃裡面的一粒旗子；所以，必須快速的找到自己的夢想，並且不被他人偷走自己的夢想；敢作夢，就有動力；有了動力，就會慢慢地朝著目標前進。

執行落地的三大條件：

1. 沒有條件：滿足一個提條件的人，就是打擊一群無條件的優秀執行者，同時激發一群人提條件。
2. 沒有藉口。
3. 沒有不可能。

很多事情看似困難或不可完成，一但我們去做了，立刻會發現它很簡單。很多事情不是因為難以辦到才失去信心，而是我們先失去信心才難以辦到。理性永遠創造不了奇蹟。課程最後的紅心遊戲，讓大家了解到，就算是每個分開的部門，都有不可分割的關係，每個部門都息息相關，不是只有自己好就行；學習要達到大家都好、大家都成功才是公司裡面最重要的事，互相幫助與扶持更是不可或缺的一部份，希望大家共勉之。



撰文 高玉嬌



光陰荏苒，日月如梭，2014年12月的第二個周五我們再次迎來了每年公司都會安排的年度計劃培訓課程，相比往年，這次有了些許改變，相信都給大家留下了深刻的印像：

改變1，不再是光一個部門的同事組隊聽課，而是把每個部門的人員都打散，抽籤決定了分別屬於哪個隊

改變2，分組後競選隊長爭奪冠亞季軍，每個人都可以上台競選，票數高者會成為隊長，由隊長帶領隊員爭奪冠軍。那麼，對於最後奪冠的小隊，會有什麼榮譽呢？當當當~~金燦燦的冠軍獎杯！所以，一等老師宣布完畢，很快地，每個小隊都有了統一的作戰目標，每個成員也都摩拳擦掌，希望可以為自己所在的隊伍拿到總冠軍。

此次課程對於我本人來說也是一個比較特殊的經驗，在常州廠和台灣廠我都爭取並當上了小隊隊長，且最終奪冠，這樣的結果是離不開我所在小隊的所有同事之間的積極配合的。例如在常州廠我們第二天會有小隊進場展示競賽，有熱心的財務同事連夜給每個隊員制作出來了美麗的紗裙背心；在台灣廠每當老師提供加分的機會，有積極的業務同事，不管是否被“嫌棄話多”，仍然搶著上台演講。等等這些經歷讓我成長了許多，也深深地體會到了同事間的友愛互助。

那麼，是什麼內在動力令我不止一次的站上舞台與其他同事一起競爭少數的隊長名額的呢？那就是石儉老師開場拋出的第一個內容——相信是萬能的開始，相信自己可以擔任隊長，即使有可能落選，爭取過就不會有遺憾；相信我們的隊伍可以奪得冠軍，我們積極地回答老師的問題，不去擔心答錯了是否會被其他同事取笑。

在生活或者工作中，我們都會有抱怨和迷惘的時候，我們需要學會用積極的信念去突破排除消極思想帶來的逆境，這樣才能擁有快樂健康的生活。相信通過自己的不斷努力能夠改變一切不利局面，並且最終走向圓滿！

再次引用甘地的話作為結束語：你的信念成為你的思想，你的思想成為你的話語，你的話語成為你的行動，你的行動成為你的習慣，你的習慣成為你的價值觀，你的價值觀成為你的命運。



撰文 業務 / 王珮瑜

上課前就像回到學生時代，坐在教室等待老師，我心裡想著這會不會又是千篇一律的課程，拜託周公可別來找我下棋才好！但殊不知迎接我的是令人印象深刻且滿載而歸的兩天課程。

課程開始了，老師講述的或許是人人明白的論點，但每一點都像正中紅心般的告訴我：只有明白是不夠的，必須靠著不斷的閱讀、檢視自己、砥礪自己，除了明白，更要把本來就懂的事情記住，這樣才有可能看見不一樣的自己。

課程來到較為輕鬆的遊戲分組時間，老師尋求自願擔任隊長的老同學上台，並且說明想擔任隊長原因，而我在部門使用猜圈失敗後代表爭取，並且承蒙同事們的愛戴中選了隊長，因為強大隊員的無私付出、努力與團結，才得以讓我們在此次競賽拿下冠軍；我從中學習的是要擔任領導並不容易，需要靠智慧來管理整合團隊。

「哇，這位講師講話好有自信！」這是我對石儉老師最深刻的印象，也是我自認為我最缺乏的，而課程中最讓我印象深刻的正是老師所提的：「如果連你都不相信自己，那麼還會有誰相信你！」，這句話鼓勵了自信心不足的我，也要時常提醒自己，告訴自己要有自信！

來到明昌有許多的第一次，第一次參加年度計劃、第一次在台上述說自己的想法、第一次參加執行落地課程並擔任隊長，無數個「第一次」，帶給我的的是無數的震撼、感動、團隊精神，更是無形有形中的自我成長，期勉自己每天都會比昨天更進步！



品牌與客戶服務

日本經營之神松下幸之助曾說道：「企業最大的資產是人」！

這句話在明昌企業中莫不也是公司核心思想，而重要的是它不只是口號而是依實際各部門需求計劃性的執行人才培訓。

這次針對業務單位，公司也為了加強業務專業能力安排了一系列的訓練課程，藉由與講師的討論及經驗分享確實給予了許多新的觀念及能拓展業務行為的方法。

在課程中最讓我印象深刻的有兩點，其一是「想辦法讓客人賺錢而不只是賺客人的錢」，或許道理我們都知道但在省思自己每天做的工作後才驚覺並非如此。身為業務面臨業績壓力，都以爭取訂單賣更多的產品為目標，我相信目標沒錯但本質錯了，太單純的把接訂單及開發新產品想的理所當然，遇到沒處理的問題常會自以為的認為這是客戶不合理的要求，而忽略了去了解每一種產品被開發的目的是為了滿足消費者的何種需求及客人的銷售方式，所以勉勵自己在面對問題都該更客觀的以客戶的立場思考而非只是工廠的立場去侷限我們的發展才能創造真正的雙贏局面。

其二是老師舉例曾有消費者對某 A 知名品牌電腦公司的業務說你們家的電腦比 B 品牌貴 500 元，而 A 品牌公司的業務回應說我很震驚我們的產品居然只比 B 品牌貴 500 元？這個案例反映出我們對自己產品定位的認知是否等同於市場消費端的定位，在我們認為自己的產品應該有多少價值的當下，我們的客人我們的消費者是否願意付出相同金額來購買我們的產品？競爭者環伺，市場趨勢瞬息萬變，身為公司最前線的業務人員必須掌握時時追蹤這些市場動態，我們必須更自覺甚至更先覺。

公司安排這些課程都是一種隱形的投資，該如何透過這些案例分享擇善固執進而內化成自己的功力，則是接下來更重要的過程。



撰文 業務 / 陳媚如





11

常州廠優秀員工
來台訓練與旅遊

懷著期待的心情，終於迎來 2015 年 1 月 27 號，這一天是我和大陸明昌團 去台灣出發的日子，今天是我人生中兩個第一次，第一次做飛機在藍天飛翔，第一次持護照走出境外。充滿著期待 在 2015 年 1 月 27 號下午來到了台灣。在我下飛機的以後我感覺的台灣的空氣清新爽朗，特別讓我大開眼界的是台灣的環境。下面我就說說我的心得。

一、景點欣賞

二、公司參觀與學習

1. 標準的作業流程，使所有流程清晰可見，體現公司管理的嚴謹，科學，增加參觀客人對明昌公司的信心。

2. 物品存放井然有序，明確標示，線條通道暢通，體現了物料倉儲管理的嚴格，順暢，5S 整理，整頓的落實到位。物品分類明確，分區存放，回收方便，員工良好習慣的養成，體現人員素質的高低。當我們走在嬉鬧的夜市街道上，發現偌大的夜市地面沒有隨意的垃圾，整個夜市干淨的讓我們感嘆，國民教育與素質，習慣的養成，有如此大的差異。

3. 活力，激情洋溢的尾牙，員工積極參與，自編，自備，自導，自演，場面勝似大型演出，體現明昌公司的濃厚企業文化和員工愉悅的心情。讓在場的官員，嘉賓，贊嘆不已。

祝福各位同仁，讓我們用 100% 的付出，來完成 2015 年的目標，不折不扣的拿到成果，力爭優秀員工，能在 2016 年讓我們也能帶著家屬一起來分享台灣之旅所帶來的樂趣，祝願大家在新的一年裡實現夢想。

撰文 胡軍委





撰文 沈玉維

進入明昌公司已有 8 年多的時間，首先很感謝明昌領導給予的機會，也很榮幸的能參加公司組織的國外旅游。在聽說能去台灣旅游，心中有無比的歡快，說不出的高興。在去之前我查了很多有關台灣的習俗、小吃、文化歷史等，為此次的旅游做足了準備。

1月27日踏上去機場的大巴，開始了8天7夜的旅程。當到達台灣的那一剎那，讓我感覺不一樣的環境，台灣的建築物仍然保留著濃厚的文化氣息，很多名宅看起來老老舊舊的，但高雄就比較令人心曠神怡；還有台灣給我印像最深的就是：1、台灣人的素質很高，講話輕聲細語，謝謝、不客氣都掛在嘴邊；2、馬路上到處是摩托車亂竄，但亂中有序，無人亂闖紅綠燈；3、在台灣的每個夜市上，小吃街均一字排開，小吃品種繁多，令人目不暇接：龍鳳腿、大腸包小腸、鐵蛋、冬瓜茶等，台灣素有水果之鄉的美譽，在夜市上讓我大開眼見，見到了各式各樣的水果，如：蘋果香蕉、芭樂等，整個小吃街香味撲鼻，令人垂涎；4、台灣的环境，讓人有一種舒服的感覺，地面上都是干干淨淨的，垃圾都是很有規律的扔在定位垃圾桶裡。

時間嗖的一下就過去了，很快就結束了這愉快的旅程，在寶島台灣這片土地上，給我留下了深深的印像，在這8天7夜裡也讓我深深的體會到很多，台灣有很多很好的文化習慣，我要慢慢的融入我們的平常工作中，讓我們明昌走的更遠，更上一層樓.....



撰文 胡萍

很榮幸也很有幸能夠第二次赴台，但兩次感受頗有不同，第一次多數是好奇與新鮮感，當然出來感受下不同的風土人情，感受最深的莫過於台灣服務業的熱情，這讓我感動至今；原本第二次我是不想過來的（因為私人原因），但終究我還是來了，因為還有世華的課程，學習的腳步是不能停下的，雖然在大陸已上過了，但還是想再次感受下與台灣同事共組團隊的氛圍。去時常州已是寒冬臘月，台灣的天氣卻總是給人很溫暖的感覺，讓我總是很向往，但我們到的這天卻下起了蒙蒙細雨，頗有詩意啊，不知是否台灣的天氣也是為了迎接我們才會這麼詩意呢？到達台灣時已是中午 PS：此次的航空公司比上次的服務要到位，因為這次是台灣的航空公司，空乘人員都好熱情的；下午的行程是野柳風景區，再次讓我們這種生長在江南水鄉的人好好的感受了一次海風的厲害 -- 可以把傘都吹跑了。冒著細雨，我們一路互相拍照嬉鬧（要是天氣再好一點或許會更好啊）。

行程第二天，天氣正常了，早上暖暖的陽光迎接著新的一天到來，開始我們兩天的世華課程，雖然在常州已感受到了老師課程的精華，我也在上次的課程中更放的開了，應該是說我更融入明昌了，也感受到了真正的團隊精神 --- 部門不同依然可以團結在一起，戰勝自己最好的方法就是放開自己；此次來台我原本也是覺得過來就是走個過場，再上一次課而已，但老師的熱情總讓我不能夠在上課時抱著走過場的心態。兩天的課程，與

台灣同事重新組隊，再次為自己設定了一個新目標，同時也再次感受到了老師的魔力，讓我們更團結了，這次讓我記憶猶新的是最後的遊戲環節，讓我再次領略到了只有團結再一起相互幫助才能解決問題，而不是只顧自己，這樣只會兩敗俱傷！伴隨著領獎拍照的嬉鬧聲我們結束了兩天的課程，此次的感受讓我愛上了明昌這個團隊！

接下來的幾天就是我們的開心時刻啦，果然天氣越來越好了，後面幾天都沒有下雨，讓我們很享受的完成了這次的寶島之旅！





12

歡笑與汗水交織
的年度活動

墾丁

國內
旅遊





台東 綠島

國內
旅遊



台東
綠島

國內
旅遊





浙江

國內
旅遊



歲末
聯歡



中秋
烤肉



歲末聯歡 / 心得分享



撰文 呂瑞珍

時間過得很快，又到了歲末聯歡的日子，每到此時又是公司感謝大家一整年來的辛勞，董娘特別精心挑選豐盛的佳餚給全體員工飽餐一頓了。

活動在鄭經理及卓經理的主持中展開序幕，首先進行了優秀員工子女獎助學金頒獎活動，看到台下的家長聽到自己小孩被唱名到台上領獎時那份驕傲的神情，父母親工作再怎麼辛苦也都值得了。接下來則是明昌優秀員工表揚，今年也同時邀請常洲廠的員工回台授獎，看到上台領獎的工作伙伴都是平常在工作上就非常盡心盡力的同事，獲獎真的是實至名歸啊。

此時，美味的佳餚也在廠外的煙火聲中陸續端上桌了，今年特別準備了海鮮還有大閘蟹出場，看得大家都快流口水了。餐會中，由明昌員工帶來的年度計畫表演：明昌之星、超級瑪莉、常州、5team、水蜘蛛、叭嘿、唯5獨尊，還有全員齊跳明昌之歌，都可一再的看出明昌全體員工團結一心的精神，難怪今年全事業集團在業績上都達標了，真的是值得大聲賀彩慶祝一番。

接下來邀請了小朋友們到台上一同跳“小蘋果”，由於上台都是年紀較小的，感覺爸爸媽媽陪在身邊帶動唱的樣子比小朋友還賣力呢！真的是親子同歡樂的最佳畫面。在正航公司的薩克斯風表演中，大家開心的享用每道美味的佳餚，大家也舉杯互道感謝這一年中的辛勞，希望明年再創更好的業績，一起加油！！

員工們經過一年辛勤的工作，期盼著歲末聯歡餐會的到來，過了這天離農曆新年就不遠了。相信大家一定都參與過很多次的尾牙餐會，但尾牙的由來卻不了解。農曆2月2日為土地公誕辰，祭祀活動稱為「頭牙」，爾後每逢初二、十六都要祭祀，於是農曆十二月十六日一年中最後一次的祭祀活動俗稱「尾牙」。在「尾牙」這天，商家們為了感謝土地公一年的照顧，都會準備豐富的祭品來酬謝土地公，而祭拜完的東西就會犒賞給員工們，這就是尾牙的由來。

明昌公司尾牙除了美食美酒外，與其他公司最大的差異就是員工們精彩的演出，今年的表演更勝以往，表演的元素包羅萬象，不再是一般表演的唱唱歌、跳跳舞。所有的表演都結合了創新以及團結的理念。明昌之星：精神口號搭配重踩的腳步，氣勢十分驚人，加上裝扮有如是冠軍的明星。5Team：以戰舞方式演出，藉由拍打身體，以及口號的呼喊，達到鼓舞士氣團結一心的精神。水蜘蛛：結合ANPS的概念設計出了表演，大蜘蛛的巨型道具，以及短而有力的口號令人印象深刻，口號朗朗上口。叭嘿：空手道的方式演出武術表演，突然接上輕快的舞蹈，兩者衝突性演出，出乎觀眾意料。唯5獨尊：以2015年為主軸，結合創新的理念，設計表演，其中以蛇舞搭配LED燈飾的演出令人驚呼連連。聽到以上的表演是否覺得缺席明昌的歲末餐會是一件非常可的事呢？有機會參與的各位，請把握每次的機會。



撰文 蔡仁凱

中秋烤肉 / 心得分享

隨著中秋節的腳步愈來愈近，只要是週末的晚上，街頭巷尾隨處可見“夯肉”的景象，撲鼻而來的香味，更讓僅僅只是路過的我心癢難耐，巴不得能立馬加入戰場，大烤特烤一番，心裡也更期待公司舉辦的烤肉趴快快來！

你一定會好奇，到底明昌的烤肉趴是有多麼特別，為什麼會讓我這麼期待吧。其實也就是一般公司行號自行舉辦的烤肉活動，只是比其他人多了三個多：食材多、人多、歡樂多；每年烤肉活動公司都誠摯的邀請員工眷屬一同參與，並且藉由福委會精心設計許多小遊戲，讓每位參與烤肉趴的大人及小孩都能在遊戲中得到最大的歡樂！！

今年的分組，共分成23組，合計256位同仁及眷屬參與烤肉趴，為了避免大家在等待升火的前置作業時感到飢餓，所以除了原有的豐盛食材外，福委會也貼心的事先準備料多味美的炒飯、炒麵、肉羹湯、紅茶...等熟食，預先讓大家取用，稍稍的填一下肚子，等待即將上場的烤肉美食。

[卡拉OK歌唱大賽]

為了讓PARTY不枯燥乏味，能更有聲有色，本屆的福委會委員們也在會場架起卡拉OK音響，讓優揚的音樂聲整晚伴隨著烤肉活動，在PARTY開始不久後，也率先來個“明昌好聲音”之卡拉OK歌唱大賽，評分標準除了歌聲的好壞之外，若能搭配其他道具或表演，炒High全場氣氛者，也更能幫助拔得頭籌，取得高額競賽獎金，所以各組人員莫不搬出私家道具、重妝出場或有友情相挺的“搞笑舞者”把看家本領全數使盡！！

[大風吹][踩氣球]

現場的活動除了大朋友可以參加外，為讓小朋友及外籍同仁也有參與感，所以福委會也特別設計了二個淺顯易參加的古早味活動“大風吹”及“踩氣球”，讓大家可以玩的盡興，為公平比賽，故將大朋友、小朋友 & 男生、女生分開比賽，“大風吹，吹什麼.....”當主持人唸起這段你我都熟悉的話語時，一時間，大家都放開來玩了，彷彿回到小時候，那個不須顧慮太多雜事，最純真的自己，笑的真心，玩的也開心，就這樣~~歡樂的笑聲持續不斷的迴盪在活動現場，直到這次的烤肉趴結束！

讓我們待期明年度更精彩的烤肉趴吧，明年見~我的好友們！



撰文 王琇滢



撰文 林姿萍

墾丁二日遊

噹啷～一年一度最期待的員工旅遊在選在 6 月份舉辦。這次行程綠島 (三日遊) 及墾丁 (二日遊) 擇一。會暈船的我，完全沒有考慮直接選擇墾丁；在跟廠商連絡事宜時，偶然提到要去墾丁員工旅遊兩天，被笑說墾丁隨時都可以去，怎麼不選擇綠島暈個一下下就好了阿。當下還猶豫了一下，因為墾丁真的隨時可以去但綠島說去就去的機率卻不高。不過還好，決定沒有被動搖到，因為.....這次墾丁行雖然是養豬行程，但真的好好玩...帶著非常輕鬆的腳步拖著小粉紅行李箱到公司集合準備養豬行程二部曲。

第一部：

一路上看著冰原歷險記嘻嘻哈哈吃著旅行社準備的大飯捲，就這樣從外埔晃阿晃聊阿聊的，默默的第一站 - (嘉義) 檳意生活村，然後第二站 - (台南) 奇美公園，但時間似乎抓的不太好，才剛下車就被可怕的太陽給折磨到不行，快速定點拍照證明真的有去過，又快速上車去躲太陽，胖子真的怕熱，不適合這種天氣。都說是養豬行程，當然吃飯時間很準時也準備的...嗯...可以吃的粗飽啦；嘿嘿，終於，吃完飯要前往這趟旅行的主要目標 - 夏都，又一路晃阿晃搖阿搖，陽光～沙灘～比基尼～夏都我們來囉。夏都的沙灘，真的是沙灘，連著大海，躲在樹蔭下發呆個半天是絕對沒問題的；玩水的過程，直接省略。

第二部：

第二天一早的行程，旅行社給了幾個選擇，但直接就放棄了，來到夏都當然是要好好享受悠閒時光，不趕車不趕行程；享用完附贈的早餐之後，又逛到沙灘上；坐著樹下的搖椅看著大海，希望時間可以先暫停，海真的好美...。看完海玩完沙，接著，準備前進這兩天一夜最後一個行程 - (屏東) 六堆客家文化園區，一樣時間抓的不是很好，又是頂著大太陽快速定點拍照，不過...還好，因為是園區，很多地方可以躲太陽，走一走逛一逛，真的要回程了。兩天下來，心得是...這趟旅程真的是上車睡覺下車吃飯尿尿，完完全全的養豬行程無誤；回到家之後，心根本還留在夏都沙灘上阿其實；雖然員工旅遊才剛結束，已經開始期待明年的這個時候了。

最後，要特別謝謝吳副總家的兩個小公主，讓這趟旅程不無聊...。

墾丁二日遊

好久沒放自己假期，輕輕鬆鬆的大玩特玩一下，明昌大老闆為了體恤員工們的辛勞，在暑假期間舉辦了“自強活動-員工旅遊”，這真是太幸福了啊！開始期待這一天的到來，話說距離上次來墾丁遊玩的時間已有兩年了，每次來的心情感覺，與人事物均大不相同，而且這次公司福委會安排的行程，入住的飯店有“夏都沙灘酒店”，一看到行程表就心理 OS 說：『奈架好康內！』，因為自己來遊玩墾丁所住的幾乎都是民宿，不然就是墾丁青年活動中心，很少會住這麼高檔的五星級飯店，而且還有私人的沙灘！終於到員工旅遊要出發的這天，內心的愉悅全表露出來，到公司集合跟公司的同事們打聲招呼後，放完行李就上車開始我們這兩天一夜的墾丁 HIGH 之旅，一上車我們這車導遊 ---SO SO, 自介完後就決定要一路看電影看到南台灣，而我們這些 HIGH 咖當然不免投反對票囉~~ 說要唱歌，所以導遊就只好聽從我們的指令，放歌讓我們大家好好的發洩，一路哀嚎到墾丁！

過了幾個小時後，終於經過了幾個休息區及觀光景點，最後抵達我們今晚要入住的夏都酒店，映入眼簾的景觀真是美不勝收啊，不僅飯店的設施完善，最主要還是美麗到了極點的海灘，一放完行李，滾完床後，小朋友就吵著要去沙灘玩沙挖砂子，一踏上沙灘，沙子踩起來真是舒服，過了幾分鐘後，還在沉醉中耳邊就聽到一個慘叫聲音：『爸爸！我的挖土工具被沖到海裡了，幫我撿啦~~』，我也只好乖乖地下水去撿~~ 快到用餐時間只好先跟寶貝兒子說該上去洗澡吃晚餐囉~~ 晚餐用餐完後，導遊說他們有準備一個團康活動提供小朋友參加，我們就帶小朋友去參加，結果竟然是救國團每次必玩得無聊遊戲 - 拜火神，早知道就不浪費時間參加活動，但看小朋友們玩得那麼開心就算了！後來看看還有時間，就跑去逛墾丁大街，街上 PUB 有人妖表演及鋼管辣妹及猛男秀，結果剛好看到有 PUB 業者為了招攬顧客，施放煙火及人妖秀表演，YA! 免錢的表演，真是太...太...太 LUCKY~~~

回到飯店，帶著疲累的身軀，躺在舒服的床一下子就睡著囉~~ 隔天起床，吃完美味早餐，離開飯店就又出發去跑行程，最後就回來公司然後就跟大家說掰掰~~ 回來可愛的小窩！最後要跟老闆還有福委會的同事說聲謝謝，謝謝你們提供這麼好的行程給我們~~ 內心非常感謝以及開心！



撰文 易聯福



決定參加公司旅遊的那一刻起，每天滿心歡喜的期待著，就像每次已經訂好出遊的日期一樣，這次也是拿了可愛顏色的色筆，在月曆上寫下「旅行」的字眼，還在月曆前猶豫了很久，想著究竟要不要畫顆愛心呢？但因為自己已經嫁為人婦，「好像不適合再做這麼可愛的事」的念頭，徹底的將那顆愛心抵制在念頭之外。話說回來，其實就算不特別在月曆上備註，也根本不可能會忘記，因為誰會忘記一個能到風光明媚的異地，徹底的釋放出真實的自己的日子呢？

員工旅遊當天早上，鬧鐘透早就響起了，但今天並沒有想把鬧鐘摔爛的念頭，反而心情愉悅的起床，精神抖擻的出發！從小居住在北部的我，沒有多少機會能欣賞到南迴公路的風光，所以這次在旅行前就打算好，在遊覽車上達成絕不闔眼的任務！我要把這碧海藍天全收入我眼底，一飽我這枯渴乾涸的雙眼。果然，太平洋沿岸的風光，並沒有讓我失望，但可能是一大早集合，還是讓我在遊覽車上睡死了，只有偶爾「喬位置」時，會逼自己向窗外看個兩眼，就像考前沒讀書的孩子，心虛的在考試前三分鐘硬要背幾個單字一樣無謂。經過長途的車程洗禮，中午時分飽餐一頓後，帶著愉快的心情，之後就隨波逐浪的登上綠島！

踏上這座島嶼，彷彿時間因我的心沉澱而靜止，身體隨著海風的帶領而舞動，思緒隨著海鳴的指引而遠走。綠島的夜晚以滿天星斗歡迎旅人的到來，

台東、綠島三日遊

撰文 施利旻

再派出綠島可愛的小生物陪伴我們，度過一個充滿回憶的夜晚。而綠島的白天，我們騎著機車徜徉環島，眼前盡收火山岩奇景，可愛的睡美人、哈巴狗和牛頭山，還真有七分相似；在海邊踏踏水，看看礁岩縫隙的海洋生物也不失童趣。這兩天在綠島的時光，美的在我心中儼然已成為一幅幅美麗的畫，即使在烈日下，仍蒸發不了對綠島美景的讚嘆！

台東池上一米的故鄉，前往傳說中的大坡池，一瞥孕育出一片金黃稻穗的源頭；熱愛米食的我，確實該向金黃飽滿的稻穗致敬，隔天透早，迅速的享受飯店早餐後，迫不及待地騎著電動腳踏車，興沖沖的往伯朗大道前進囉！順帶一提，我絕不是要看甚麼金城武樹喔！對我來說，那只是一棵樹罷了，除非金城武本人佇立在那兒，否則對我來說，真正偉大的是伴隨在一旁的、那一片片的稻田呀！果然，伯朗大道真的太美、太芬芳了，稻田被風吹的彷彿金黃海浪般，波動我的心呀！

在這，忘情的看了很久，心想，假使少了金城武樹的風采，因台灣島嶼民族的浪漫，熱愛大自然的情懷，這片稻海永遠不會孤單，旅人貪戀美景，即便是地理位置遙遠的這，也會一直的為眼前的這片稻海，來回徘徊！

旅程終究會畫下句點，但每一次的結束，也意味著下一次旅程的開始，雖然短短的三天兩夜，身心靈滿載而歸！充滿電力持續在工作崗位上奮鬥，感謝公司與福委會的用心安排規劃，期待下一次的出發～



撰文 王雅禎

台東、綠島三日遊

台東、綠島，長那麼大從來沒有去過，今年決定跟著大家去渡假。

懷著滿心的期待，那天終於到來，初夏，渡假的起點，放下平時的工作壓力，去感受早起也是一件那麼好的事。一路向南整整7個鐘頭的路程，終於抵達台灣後山，台東，此時大家都已經飢腸轆轆，但是因為時間緊迫，需要趕上前往綠島的船班，中餐就迅速扒個幾口，好不容易準時抵達富岡碼頭，準備出發火燒島！綠島在台東外海約45分鐘的航程，我們可說是非常幸運，海平面看過去萬里晴空，誰也料想不到風浪與天氣完全沒關係，生平第一次體驗到坐船也跟雲霄飛車一樣，一路上，不！是一海上，船艙裡嘔吐交響曲的環繞音效如臨現場，至今依然記憶猶新，幸好我有萬全的準備才沒加入這個大樂團。雖然還只是初夏，但太陽公公很賞臉，一路陪伴我們，真的只有一個字可以形容我們的感受，“熱”，稱之為火燒島當之無愧啊，這當然不是火燒島的由來！

行囊放下稍作休息後，緊接著就是環島之旅，此

時已經下午三四點了，依然非常炎熱，大家騎著摩托車來到了綠島燈塔、傳說中大哥大監獄、將軍岩、睡美人與哈巴狗，沿途一路看風景拍拍照，其實綠島並不大，但是一個個景點逛過，時間也一分分過去，終於到了晚餐BBQ時間，一天折騰下來，大家也餓了，當然是拼命吃啦！

夜間還有個自由行程，夜遊，雖然我還年輕，但今天我的體力已經耗盡！吃飽當然是要回旅館休息啊！休息完就是三五好友自由活動時間，逛逛綠島小街，品嚐當地小吃等等，結束第一天充實的行程。

第二天起了個大早，今天是各自選擇行程，本來選擇半潛艇玻璃船的我們，因為昨日風浪的洗禮，所以我們打退堂鼓了！進行我們的綠島自由行，綠島行程到此告一段落，要與這短暫相處一天的炙熱島嶼說再見了！

回到了台東時間已是下午，接著我們到了東河之水往上流，為什麼水會往上流？！聽說是由於路旁景物傾斜度大於路面產生的視覺錯覺，雖說是錯覺，但也讓這個景點夯了好多年，這也算是個美麗的錯誤吧！緊接著抵達第二站台東森林公園，綠水橋連接著原木棧道，兩旁茂密成林的木麻黃，微風徐徐吹來，在這炎熱的天氣裡好像顯得不那麼熱，裡面有片湖，因形狀恰似琵琶，所以取名為琵琶湖，琵琶湖為一天然湖泊，由潮汐調解因素自然形成，是一個河口海濱溼地，由卑南溪地下泉湧不斷冒出所形成，湖水清澈見底怎麼拍怎麼美，以這片美麗的湖做第二天戶外行程的結尾。

一路我們到了池上，今晚落腳的地方-台東日暉國際渡假村，房裡陽台看過去的景色彷彿置身國外，傍晚走出房間在飯店內走走看看，漸漸的夜幕掛上，晚上的夜景更是美麗。

第三天一早填飽肚子後，決定騎著自行車到附近的伯朗大道和金城武樹去看看，這個景點之前就很有名了，加上廣告的關係，之後取名為伯朗大道，來這邊朝聖的人更多了，剛好這時大概是一期稻作快要收割之時，晴朗的天一望無際的稻田和看似無止盡的道路連著遙遠的山，這畫面只曾經刻畫在腦海裡，今日終於親眼見到。三天的假期也到了尾聲，大家收拾了行囊也收拾了心，踏上回家的路程，帶著充實的心繼續努力。



浙江二日遊

2015年9月18、19日，公司組織了浙江兩日遊，我們玩的非常開心而且難忘，感謝公司讓我們擁有了快樂的兩天。這是第一次跟同事集體去旅遊，就這樣，這兩日的旅行開始了。

當我們坐了幾小時的車後到了目的地，去了錦繡風水洞，進入此洞口，沿著石階一直走，偶爾會有水滴灑落在身上，看著洞裡的自然景色，感受到了大自然帶給我們的一切美好。下午去了神龍川風景旅遊度假區，爬了山，由於路程較短，故很快就下山了。

第二天，我們一起去爬了“浙江小黃山”之稱的大明山，好久沒有這樣運動了，起初興致高昂，連跑帶爬很帶勁，沒過多久就不行了，汗出來了，喘著氣爬著，陌生的路讓人心裡沒了底，因為想不到前面的路還有我多遠，開始追問下山的人路還有多遠，他們總會說不遠了，自己也就有了信心，堅定了信念，一定要親自爬上去看到那美麗的風景，就這樣我們堅持了下來。雖然感覺有點累，不過還是很開心，也有點小感觸。在未知的路上，永遠不知道前面有什麼，只有自己走過了才會明白。就像人生的路一樣，青年時的生命正在漸行漸遠，這時對人生充滿了歡笑和期待，面對形狀怪異，奇峰聳拔的高山自有一種征服的欲望，並為著這欲望而激情滿懷，奮力攀登！而壯年卻是一個人生命過程中的鼎盛時期，無限風光，在頂峰”，這時的你已拼盡全力登上了山頂，飽覽了山頂的風光，盡收了山野的美色，陶醉在美景的懷抱之中！但千萬別沉醉，這時的你已逐漸步入了人生的衰老期，山頂風光，固然美麗，值得留念，然而下山的路依然難行，懂得適時放棄，又何嘗不是一種明智的美麗呢？路途中遇到很多人，聽到很多的有趣故事，上山的人要是問下山的人這路還有多遠，下山的人總會說不遠了，結果自己爬上去的時候總覺得很遠，最後到終點的時候覺得也沒多遠，通過這次爬山，大自然給我的啟示很多，我愛大自然。

雖然團隊活動結束了，但團隊協作與團結的重要性卻深刻的印記在我心裡，我知道在今後的工作或生活中，團結、協作都將是我們進步或成功的必要因素。今天的體驗與感受將使我一生受益。經過這兩天的旅遊，一解工作的壓力，同時也體驗到很久沒接觸的大自然，這次的旅行是值得去的，學到了很多東西，也樂在其中，並且使久違的自由和心情的放鬆。身心得到了放鬆，接下來是努力的工作，把那種堅持和團結的精神放到工作中去。



撰文 張琳

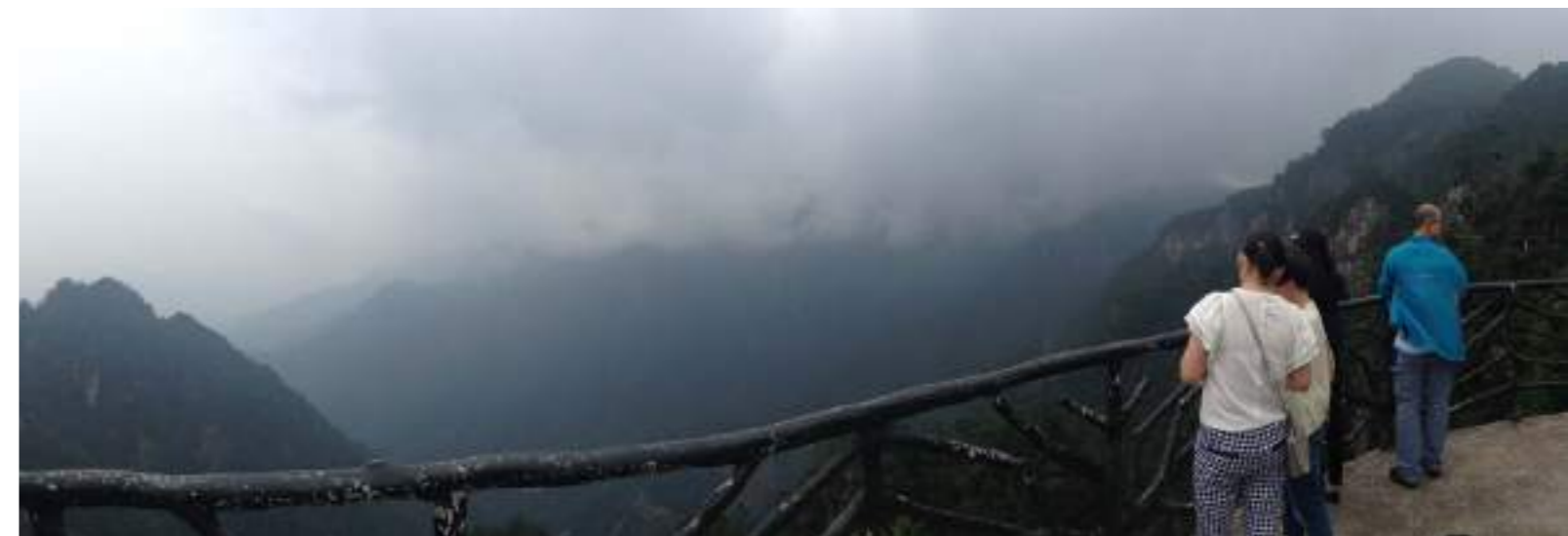
浙江二日遊

撰文 郭艷

進入山區，乘上景區專用中巴車沿著蜿蜒的盤山公路曲折而上，蜿蜒曲折的盤山公路好比“九路十八彎”有過之而無不及，隨時而來的一百八十度急轉彎給人以刺激感，人坐在車上隨著中巴士的左拐右彎也不時的左右搖擺，不時有人發出尖叫聲，大呼過癮，比坐過山車還給力，讓人不禁感慨！

經過約二十分鐘的“轉圈”，到了海拔500米的地方，然後拾級而上，開始登上朱元璋當年作為屯兵蓄銳之所的“大明山”。

一眼望去，山腳下能看到賣竹仗等登山輔助工具的，但是我們沒有買，全都豪情壯志的準備不靠任何輔助工具登山，雖然一個個滿頭大汗的，但是沒有一個人退縮，登得快的在前面且行且等，還為後面的人加油鼓勁，後面登得慢的人也奮起直追，沿途有供遊客休息的石凳，但沒有人顧得上休息，形成了一股你追我趕，勇登山頂積極向上的精神。





浙江二日遊

大家滿懷期待的公司團隊游在 2015 年 9 月 18~19 日兩天展開，共三站—錦繡風水洞，神龍川，大明山。9 月 18 日早上 6 點半左右我們一行人浩浩蕩蕩，共兩輛大巴車從公司出發了。一路上大家情緒激昂，伴隨著各種歡聲笑語，更是玩起了“成語接龍”，“猜謎語”，“腦筋急轉彎”，“勵志小故事”等，歷經大約 4 個小時的車程，來到了旅遊的第一站—錦繡風水洞。

錦繡風水洞屬於石灰岩景觀的溶洞，在洞外，感覺是很普通的山村景觀，可入了洞，便別有洞天，而且在洞中特別的涼快，這可苦了穿著超級涼爽的小伙伴們了，剛開始凍的直哆嗦，不過依舊阻擋不了大家觀景的熱情。一路上上下下，洞裡的燈光與奇異的構造很讓人驚嘆，緊隨著導游姐姐的身後認真地聽她解說：

第一個景觀“盤古裂谷”，兩邊峭壁夾著一條小小的通道，順著那潺潺的流水聲，慢慢的向前，沿路可以非常細致地觀賞鐘乳石的紋理，想像它們經過了多少個千年的“修煉”。第二個景觀“風花雪月”，順著近千個鐵鑄的階梯盤旋而上，只見半空中有一塊“雲母石”，上面照射著紅色的光，很是奇異。洞內還有高達 116 米的“九天飛龍”石壁被專家稱之謂“天下第一九龍壁”，除此之外，還有遍布溶洞的石花，石珊瑚，石絨球和像動物形狀的鐘乳石，其中有一個像一只大像，導游姐姐解說它寓意著“吉祥如意平安”，大家都紛紛在“大像”鐘乳石前拍照留念。最有特色的算是“舟行龍脈”通道，按一下鈴，不用多久就會有司機開車過來，我們乘免費的水上小火車出洞啦，那長長的通道宛如龍脊，我們便是從龍肚中穿洞而出。小火車一排三座，開動時會濺起些水花，出洞時，司機先生還事先跟我們定好了“暗號”-- 只要他一鳴笛，我們就要俯身低頭，左邊的靠右，右邊的靠左，因為龍身狹窄，不靠緊就撞上了，在地勢較低處，司機先生在前面喊“趴下趴下”，哈哈，我立刻想到《士兵突



撰文 仇淑珍

擊》或者是抗戰游擊隊埋伏的時候也有這樣的場景~~~，出了洞，部分去看洞中國家二級保護動物大鯢，別稱“娃娃魚”的同事還未到，先到的同事便在洞外玩起了蕩秋千和蹺蹺板，甚是開心。聚齊之後，我們一行人又來到了第二站，位於浙江臨安市太湖源生態示範區的景點-- 神龍川。據導游介紹，神龍川主要有四個特點：一是空氣特別好，可稱之為天然氧吧；二是蝴蝶蜻蜓特別多，野生蜂蜜也比較正宗，不過此行並未見到此景，或許夏天會比較多吧；三是中草藥品種齊全；四是山水資源豐富，也很神奇，這一點無法用言語描繪的出來，或許需要親自去感受才得其中奧妙。

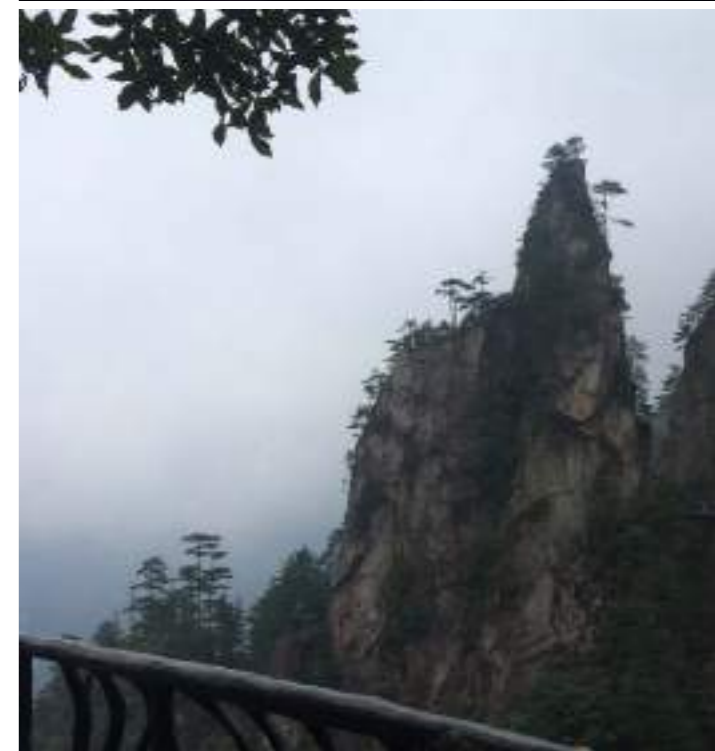
神龍川頂有個大水池，有的小朋友拿著水槍玩水嬉戲，還有的大汗淋漓的用水一個勁兒的扇風。四下環顧，同事們坐在一邊的亭子裡稍事休息為下山儲備體力呢。下山之後我們欣賞了當年《封神榜》中“土行孫”的飾演者余華東的表演，當時的他作為“土行孫”的形像被廣大觀眾認可接受後，被很多媒體關注，也被稱為遠東第一矮星”、“中國最著名矮星”等等稱號，可謂深入人心，可因為身體的缺陷，現在境況欠佳，但是從他與主持人對的台詞和他的表演中感覺到心酸的同時，也被他內心的強大所感染著，身體的缺陷並不代表心靈的缺陷，我們要做的就是尊重他們的一切，不論怎樣，都要保持一種積極樂觀向上的情懷.....

晚上返程入住臨安市區的快捷酒店，酒店設備齊全，環境衛生還算不錯，有的房間內還設有麻將桌，雖然經歷了一天的旅行之後很是疲憊，不過在快捷酒店的房間內設有麻將桌，也讓我們小小激動了一下，洗漱之後很 high 的玩起了“80 分”，房間內時時傳來同事們的歡聲笑語，當然我們業務部的美女們也不例外，O(∩_∩)O 哈哈~

第二天一早我們又乘大巴車歷經 40 分鐘左右來到了最後一個景點—大明山，當然也算是此行的重頭戲。大明山素有“浙江小黃山”之稱，雖然它沒有黃山之奇觀，泰山之雄偉，華山之險峻，真山真水真空氣是它獨具一格的魅力。大明山有三奇，一奇海拔 1100 多米的高山草甸，二奇如刀如削的峰林奇觀，三奇高山流水，叢林茂密。必游的主要景點：龍門瀑布和索橋，懸空棧道；千畝草甸；七妃峰；龍門瀑布和索橋 - 地形高差達一千余米，山高谷深，層巒疊嶂，溪水長流，溪水在高山盆地中輕輕流淌，一旦進入花崗岩區，便飛流直下，形成千姿百態的瀑布。現場看，龍門飛渡的瀑布很壯觀，景色也很不錯，可謂高山流水，從海拔 1100 多米的千畝田直下。懸空棧道和七妃峰 -- 浮在雲中，平均海拔千余米，長 1200 米，一邊是絕壁，一邊是萬丈深淵，走在上面，刺激至極。站在棧道上，對面可以看到雄偉壯觀，峰峰秀麗，不是黃山勝似黃山的七妃峰，業務部的美女們齊聲對著大山高聲呼喊，在長嘯中讓心靈得到一次洗滌，心中也倍感暢快。千畝草甸，俗稱千畝田，據說朱元璋曾在此墾荒練兵。當看到超級滑滑梯的時候，證明已經到達山頂。到達山頂，可以選擇坐纜車，也可以選擇超級滑滑梯下山，所謂的超級滑滑梯也就是大明山的旱滑道，滑道蜿蜒盤旋，曲曲折折，因為纜車在很多景點都會有，最終我們選擇了體驗旱滑道，必備裝備：手套，袖套，簡易護臀褲。

大明山的旱滑道也是江南目前海拔最高，長度最長，坡度最大的高山滑道，第一次玩旱滑道，過程中有一種飛翔的感覺，前後同事之間在滑道內最常說到的詞便是“加速”，“剎車”，否則前後會有碰撞，各種歡聲笑語和緊張交織在一起，很是刺激，很是過癮。

吃完中飯，我們便開始坐上大巴回程，這也代表著兩天的行程告一段落，雖然行程很短，但是能夠開闊我們的視野，且愉悅了身心，在游覽的過程中也促進了同事之間的交流，理解，特別是在上下山的過程中，同事們互相鼓勵，互相加油，互相幫助，最後順利完成了上下山的全過程。真心為能夠在這樣一個和諧的團隊中工作感到自豪，開心，正是這種氣氛和凝聚力讓大家不計較你我，心無旁騖，全身心的投入到工作中。相信在後續的工作中，大家會更加齊心努力，為工作加油，努力。





2015年9月18日早上六點我們開始了浙江臨安二日游，陰沉沉的天，絲毫不影響大家的心情。在大巴的行進過程中，大家都暫時拋下了工作的壓力，吃著零食、聊著天、玩著小遊戲，一路上歡身笑語。

歷時三個多小時，我們到達了中國特大型水陸兼備的溶洞之一的錦繡風水洞。沿著旋轉式的樓梯走上去，上方岩石上偶爾會有水滴下來。走上台階，看到是形形色色的鐘乳石，讓人目不暇接。最後，我們乘小火車，順著龍脊的方向回到了洞外。

吃過午飯，接著趕往下一站，神龍川。沿著台階往上走，兩邊不時有工人在修建。兩邊有茂密的竹葉，還能聽到嘩嘩的流水聲。大家一直快速的往上趕，也沒來得及欣賞兩邊的風景，有點小小的遺憾。爬到一大半的時候，我已經體力不支，可能是平時不鍛煉的原因，在李琴的幫助下，我也爬到了山頂，累並快樂著。接著到山下，休息的同時，觀看著精彩的表演。

累了一天，來到休息的酒店，迫不及待的想要洗洗睡覺。白天太累了，就連認床的我也是一夜好眠。

第二天，吃過早飯，我們就趕往了有“小黃山”之稱的大明山。因為前一天爬山已經累壞了，這次我們選擇了坐纜車上山，到達頂端時，大明山的風景一覽無余。悠閒漫步，喂喂金魚，沿著空中棧道欣賞仙境般的大明山景，遠離城市的喧囂，享受著這愜意的時光...下山是順著旱滑道滑下去的，一開始因為緊張，不能很好的掌控，滑起來很是費勁，後來在小鄒的指導下，逐漸掌握了技巧，享受著滑到帶來的刺激。

從大明山出來，到附近的農家樂吃過午飯，踏上了回家的旅程，在歡聲笑語中大家都漸入夢鄉...



撰文 賁玉慧



撰文 周意娟

3月21日期待已久的2015春酒開始了！開場前一個小時大家陸續來到春酒會場，在改編“小蘋果”的音樂聲中，大家都熱切的打招呼聊天合影，每個人的心中都充滿了喜悅，喜悅中帶著一種淡淡的溫馨，現場一片歡樂期待著春酒的開始。從春酒前的一個月大家就開始緊鑼密鼓的為活動做準備，從節目的編排到排練直至演出，每個人都付出了很多，與往年相比，服裝與造型更精美，主持團隊更豐富。

我對這次春酒的感觸最深的就是精彩紛呈，開場舞的明昌向前衝，業務部的舞蹈一路驚喜，管理部的民謠串燒，廠務部的小品皇帝選妃，特別是董事長和各位領導歌曲秀都將現場的氛圍推上了一個又一個的高潮，每每遇到精彩處，都能聽到台下一片叫好聲，伴隨著熱情激烈的鼓掌聲。

在春酒活動上最令人激動最值得關注的當然是公司非常多的抽獎活動，每次抽獎的結果出現在大屏幕上，台下都是一片歡呼聲，這是公司對我們員工的一種認可，也說明了我們只要有了辛勤的付出就會有回報，在奉獻中擁有。

今年的春酒還特別邀請了一年以上員工家屬，讓更多的家屬參與公司的活動，了解公司的文化，以後更加支持家人的工作，也讓員工們更增強了對公司的歸屬感。春酒讓公司的員工之間的距離更近了，讓我們對公司的了解更深了，也讓我們在前進道路上的步伐邁的更堅定有力了！

雖然2015年的春酒活動已經結束了，但是卻留給我們無限的嚮往，活動中的一幕幕那麼令人難忘，讓人忍不住更加期待下一年的春酒。



13

各部門聯誼趣聞

一廠研發國貿聯誼 撰文 研發 / 李國士

這天的聚餐吃得很開心，也喝得很開心。全海岸的菜色雖然不算多，但幾乎沒什麼地雷，每樣都很好吃，難怪小志說從這家餐廳開幕以來，幾乎是天天客滿，不早点訂位還吃不到溜。

不過我想這家餐廳最大的吸引力之一，再配上一些爽口的啤酒，很容易就吃得賓主盡歡哪~真的好蝦!!!

最後，因為拍照拍到酒了，照例來個警語：
喝酒有害身心健康~喝酒不開車喔~



一廠管理部聯誼

撰文 管理部 / 陳雅慧

5月1日~專屬勞工的日子，這天我們擁有了比假日更加快樂的時光，可以盡情享受屬於自己時間的日子~當父母的，可以在8個小時裡捨棄上學中的孩子，好好的放鬆自己，好好規劃沒有壓力的8小時；單身的，可以享受一天悠閒的時光，只要是勞工，我們都可享受這樣的一天~這天~老天爺對我們非常的照顧，出了個大大的太陽，對於我們今天的活動真是大大的加分，天氣好心情也好。由管理部主導的跨部門聚會，我們選在這天，讓大家拋棄工作聚在一起好好的吃~好好的玩。分配到工作的同事們，起了個大早，有的上街買菜，有的到總部大樓準備中午烤肉用的竹筍湯，其他的同事10點就陸續集合到董事長提供的優質農場開始準備烤肉的一切活動囉~~

農場~真是個地廣空氣好的地方~董事長用心經營了這個地方，提供專屬明昌人可用來集會聚餐的好地方，種著新鮮無農藥的蔬菜，養著放在田野中熱情奔放的雞，還有一小片屬於小小孩的沙地，所以不論大大小小只要來到這，都可盡情的享受~

準備好食材後，這時有空的伙伴們就開始著手快樂時光的開始囉~~烤肉了....

不論男生女生，大家都開始動手烤肉了，負責食材的同事們用心的準備了30-40人的食材，有青紅黃白各式各樣的擺在桌面上，讓烤肉的人員可隨意的取用來烤給大伙們吃，還有同事特別準備了一桶自製的桂花茶，解油膩又健康~啾甘心。

活動的時間裡，大家盡情的聊天、打鬧、談八卦....有帶小小孩來的同事們，就帶著小小孩到屬於他們的天堂~沙地~裡去盡情的玩耍；而在這廣闊的農場裡，吃飽了還可以小小的散步一下，消化一下吃撐了的肚子。不知不覺中時間就這樣流逝了，在一片歡笑中度過了快樂的一天，我們期待下一次再聚囉~~





撰文 業務 / 董俊程

二廠研發國貿聯誼

二廠的業務和研發可說是「唇齒相依」的單位，不論參與新產品開發，與客戶討論細節或參與國外秀展，都可以深深感受到研發的設計及品質，是業務推廣產品與接單的重要力量。平日我們需要研發協助設計打樣、鑑別評估，研發也藉由業務這個平台，將成果呈現給客戶，同時不斷改進產品。我們一同解決客戶的問題，也一同爭取訂單的機會。

這次我們研發和業務聚會挑選了沙鹿的梅子餐廳。因我也是個土生土長的沙鹿人，經和長輩聊天得知，「梅子」一名緣為創辦人的妻子的喜歡釀作梅子，故「梅子餐廳」因而得名。梅子餐廳原為沙鹿一家路邊快炒攤子，現由第二代三兄弟接手後重新裝潢，加上細心研究海鮮創新菜色，在海線餐廳界可說是獨樹一格。

難得的聚餐，我們也特別邀請副董事長、畢總經理、吳副總經理、吳協理一同參與，平常超級忙碌的大家，在下班後聚在一起，輕鬆享受超級澎派的海鮮佳餚，主管同事間聊聊廠內平常聽不到的特色人事物及風花雪月。大伙談笑

風生，享受上班繁忙之餘的快樂時光，在無形中也凝聚了研發和業務的向心力。

為了這次難得的機會，團隊一起大合照時，副董事長高喊「百利達！讚！」，下半年大伙一同努力衝刺，也祈願今年二廠醫療業績順利達標。

快樂 BOXO 向前走

撰文 業務 / 黃淑慧

我們是一群年輕的團體，或許年紀不是很輕，但觀念行動都很有年輕的活力！

我們是一群熱情的團體，或許外表看起來不是很熱，但開會起來討論沸點都很高！

我們是一群有共識的團體，或許很年輕很沖，嗓門很大很激烈，但對於最終的共識，大家都會盡心盡力試著去達成！

每次活動的時候，都會有種特別的感動。在工作上，每個單位會因為立場不同，有很多的爭執與堅持，有時候會因為一個異常，單位間互相的討論解決方案，有時候會讓場面很僵，臉色很鐵青。但團隊聚餐或活動時，大家彷彿都把這個芥蒂放在腦後，攜家帶眷，談天說地，大家呵呵大笑... 這時候，真的覺得我們的團隊很像個大家庭。爭執沒有忘，忘的是那種不愉快的感覺，記得的是最終結果的改善，大家要的就是確認方向繼續前進。

每次部門的活動，參與率都很高，認識同事的家屬，也讓同事及家屬認識彼此。雖然有時候活動只是單純的烤肉，幾個小時的時間，有人當著專業香腸伯，有人當著賢慧小廚娘，有人追著奔跑的小孩，有人自願當起小保姆來玩遊戲，讓許多生動的畫面，和諧地平衡在一起。吆喝著一起來合照，四面八方集結來的大小



小，按下快門留下活動一張張的表情。連不常接觸的廠務人員，他們具有的勇氣，也常常讓我們刮目相看。大夥要一起跳的舞，是這麼不顧形象牽著小孩就衝了！就是這種感動，不計較，享受活動中的快樂，跟一起創造出來的美好記憶！

就是團隊一起活動！享受著快樂跟生活，充滿活力的向前走！BOXO 團隊讓我們創造獨特的 for life 獻給每個獨特的你！





一廠廠務部聯誼 撰文 廠務 / 何信賢

公司每年上下半年度，都會請幹部去吃吃喝喝一番！體恤幹部的辛勞付出，公司聚餐表面上看似花錢，但實際上，凝聚的向心力卻難以衡量，其實公司辦一些這樣的活動也蠻好的，因為在茫茫人海中大家能相遇在一起自是有緣，尤其在各種公司林立的大千世界中，我們能相聚在一個公司裏共事上班，那更是一種修來的緣份。平時大家忙於工作上的一些事情！而沒有時間坐下來一起吃個飯聊聊天，有時間的時候就應該好好的聚一聚，既可以放鬆心情，把工作中的一些煩惱拋於腦後，又可以增進彼此之間的工作情感，活躍一下氣氛，拉近同事間的關係，讓每個人都能彼此的了解、溝通，不會產生隔閡。

還記得上半年度聚餐訂於大安的海鮮餐廳，因為我們人數還蠻多的，所以乾脆就直接訂包廂，我們那天一邊吃還一邊唱卡拉 OK 氣氛很好，很 HIGH! 原來我們公司的幹部都是臥虎藏龍，黑研裝醬油，歌聲美的沒話說！應該可以參加歌唱選秀了，呵呵！當天出的菜不會太油膩，調味得很好，菜色看起來也很高級！主管也感覺很有面子（有被重視的感覺，哈哈）。

下半年度是到豐原日式石頭燒肉店！當天下班後相約在門口集合，魚貫進入就座後，就開始忙碌的點食材及飲料，大家真不愧是平時的工作夥伴，合作起來默契十足，各式各樣的烤肉美食從肉片、香腸、蝦子、雞翅、牡蠣、青椒...等等，迅速滿足了大家的胃，酒足飯飽之後（其實是飲料），大家臉上都掛著滿足燦爛的笑容（從照片中可看出端倪），雖然這只是同事間短暫的相聚，但快樂的情緒卻是源遠流長的，深厚的友誼、同事更是人生不可或缺的一部分。這兩次的部門聯誼，讓我深刻體會到公司的同事不只是同事，很高興有你們這些前輩跟後進的日子，讓我覺得明昌不只是公司，還是溫暖的家。

快樂工作開心生活！是每個人都嚮往的生活與工作環境，由其是我們這些年齡階層的更是深感受心，感謝公司每年撥冗為我們舉辦聚餐活動！這一刻我們真正感受了總管理處的用心良苦，體會了如同一家人的溫暖，今天雖說我們不能為公司創造特別的卓越貢獻，但是只要我們有著相同的信念，我們必定可以創造屬於我們的非凡奇蹟，今天我因加入明昌而深感自豪，同時我深刻的堅信，通過我們自身不斷的努力與不斷得學習，明天公司會因為我們而更加的壯大。



撰文 常州廠 / 張琳

 常州西太湖郊游

2015 年 5 月 24 日 星期天 多雲 / 東南風 3 級

早晨九點，環城高架，倆部車，十一個人，我和同事們已經奔行在去西太湖的路上。

“天上飄著些微雲，地上吹著些微風，.....”廣播裡揚起應景的旋律。車裡人的熱切心情卻是那微風也不能平息，O(∩_∩)O 哈哈~，因為今天是周末，因為我們相約周末郊游。背岸面湖，在岸堤綠蔭下選了一處扎營。扎營後，開始今天第一項集體娛樂活動——撲克大賽。

此次大賽，賽況激烈至極，堪稱慘烈！每局輸者可以選擇“面部貼紙”或者“伏地挺身”。（賽後統計：部分同事做伏地挺身超過 200 個）

嘿嘿，請看現場的記錄圖片：這邊大賽正激烈，那邊有人組隊去摘枇杷了。請允許我吐槽下攝影師，你說你拍人家爬樹摘枇杷，好好拍就是咯。你拍個背影，這般銷魂，是鬧哪般？翻拍《中華英雄》？

午餐後，大家散開，開始環湖騎行。快樂的時光，總是過的飛快。

看著活動結束時的合影，我想，正是這些在一起的工作，在一起的活動，把我們每一個人磨

礪的相互間更契合，更有凝聚力。我們是明昌研發 / 工程部，感謝公司的活動贊助，期待下次的團隊活動！
我們的口號是：愛明昌、愛生活！





安徽旅遊

撰文 常州廠 / 周意娟

活動：業務部旅遊
地點：安徽石台牯牛降、九華天池
時間：2015.05.30--2015.05.31
參與人員：Eva, Susan, Yuki, Judy, Cherry, Sherry 及小朋友 1 名；

非常感謝公司在經費上的支持，讓大家能暫時放下手邊的工作，好好享受周末，美美滴享受大自然的擁抱。這場旅行，籌備得比較倉促；而且第一天陰天還有零星的小雨，儘管如此，絲毫不影響我們的熱情。出發的大巴車上，看著沿途的風景，吃得零食聊天，歡笑聲沒心沒肺，都能讓我們暫時忘卻城市的喧囂，工作的壓力，生活的煩惱...

第一天的行程：石台牯牛降、秋浦河漂流

石台-安徽一個很小的縣城，中國原生態最美山鄉；牯牛降-華東地區最後一篇原始森林、國家級野生動植物自然保護區。牯牛降以雄、奇、險著稱，是黃山山脈向西延伸的主體，古稱“西黃山”，因其山形酷似一頭牯牛頂天而立，故而得名。

到了景區，景觀車沿著盤山公路前行，我們的眼前就豁然開朗，心境猶如被重新洗刷了，呼吸著清新的空氣，不禁感嘆在混凝土成林的城市中竟然有這樣美麗如畫的風景。青山綠水，岩壁陡峭，險峻中見溫柔，秀美中見恬靜，環境極為優美；而且，這裡人傑地靈，有著濃厚的文化底蘊和光榮

的革命傳統，我們參觀了嚴家古村，典型的徽州民居古建築保存完好，村中有老磨房、古祠堂和寫著紅軍北上抗日直至大躍進、文化大革命等各個時期標語的“標語牆”.. 沿途領略了“四疊飛瀑”的秀美壯觀，猶如一匹碩大的四疊白練直掛崖壁，如雪似玉，曲折回環，像是從天上降下來一般... 令人不得不感嘆大自然的魔力，大家紛紛拿起相機，將這美麗的景色定格在鏡頭之中，大家相互合影顯得尤其親近，湖水倒映著大家的張張笑臉。



秋浦河皮筏漂流，讓我們大飽眼福，河水清澈碧綠見底，河道曲折回環；兩岸風景如畫，空氣異常清新。大家齊心協力滑動手裡的木漿，皮筏順著水流歡快的前進，我們就像一個和諧的大家庭，團結，緊密，向前進...

晚上我們一行入住安徽池州五星級酒店 -- 碧桂園鳳凰酒店，周邊環境優美，而且裝修豪華，設施齊全，住得很舒服。旅途的乏累一下子無影無蹤.. 精力充沛的我們還玩起來了“鬥地主”，房間裡不時傳出我們的陣陣笑聲，哈哈...

第二天的行程：九華天池

說到九華天池大家就會想到九華山，九華天池景區與九華山風水一脈，天韻相承；景區四面環山，景觀奇特，有峽谷，溪流，飛瀑，巨石，古樹，竹海.. 石谷間生態植被保存完好，林木蔥蘢，通幽曲徑；在這裡，只有你想不到的風景，石谷間樹石相抱、古藤纏繞，形成了巨型的天然盆景；地下河暗流湧動，別有洞天，洞洞相連，泉水清澈見底，大家忍不住駐足洗臉，洗手，陣陣涼意傳遍全身，把炎熱趕得無影無蹤；沿途，我們還乘坐游船，盡情



欣賞天池全景，用相機將美景記錄下來... 接著我們欣賞了島上的“矮人表演”，儘管有身體缺陷，還是懷著感恩的心，聽著歌聲，忽然間感覺特別心酸，我們能做的就是尊重他們，也尊重他們的謀生方式.. 從山上徒步下來，且天氣炎熱，加上平時缺少運動，大家明顯體力跟不上，但是我們相互照應，相互鼓勵，花了 1 個多小時的時間，終於全部勝利下山。

兩天的旅行告一段落，雖然時間很短，但是開闊了我們的視野，身心也得到了放鬆，很值得。希望我們的團隊能有更多這樣的機會，大家像家人一樣聚在一起，不分你我，在工作之余放鬆身心，享受大自然的怡人風光。這樣的團結，和諧會讓大家以更高的熱情投入到以後的工作中。我也為自己能處於這樣一個有默契的團隊而感到榮幸。我相信，無論我們接下來會面臨怎樣的困難，我們都能夠手牽著手共同去克服，加油！



廠務聚餐

撰文 常州廠 / 廠務

2015 年 5 月 29 日晚上我們廠務部所有組課長開心的聚集在了一起，我們來到了位於太湖路上的“田園肥牛”，當我們踏進飯店的那一剎那，被飯店的豪華裝修給吸引了，特別是那一盞盞漂亮的水晶燈，照著整個人的心情都非常的愉快。在晚餐中，我們大家聊著工作上的事情（有開心也有不開心），各自講述著自己工作的不足之處，需要後續改善的地方，做自我檢討；但我們大家都有著共同的目標：那就是想改善做好精實生產的專案，完成 2015 年產值目標，提高生產效率，降低成本，達成我們廠務今年的目標；同樣大家都分享了每個人的目標，每個人生活中的點點滴滴（胡軍委神采奕奕的講述著他整個買房的經歷；沈玉維一臉笑容聊著他兒子在學校的趣聞；李騰飛和顏靜小夫妻兩講述著兒子馬上可以在這邊上學的喜悅等），看著大家臉上洋溢的笑容，忽然間所有的一切都變的那麼的不值一提。

愉快放鬆的時間總是那麼的短暫，但我們相信此時此刻的相聚會永遠留在我們的記憶裡，因為那是美好的。它將成為我們每一個人心底裡最難忘的相聚。





南京旅遊

撰文 常州廠 / 郭艷

4月4日早上我們雷鳴閃電風雨交加，早早的起床列隊出發，經過一個小時的轉程我們到達了參觀的第一站：南京大屠殺紀念館。這是我們第一次來到這裡，對於三十萬個亡靈來說，這是一個遲到的紀念今天雖然不是明星的演唱會，不是什麼綜藝節目，但是參觀的人依然絡繹不絕，隨著默默的人留在展品前移動，歷史在復制逼真的畫面中復活，我的心被一下撕開，血在沸騰，淚在哽咽.....

充盈我視線的是累累的白骨，在陰森森的“紀念館”裡，參觀者那一雙雙詫異的憤恨的和潮濕的眼睛，普遍表達了人類的善在大惡面前最真實最無奈的心態萬人廣場由“冤魂的吶喊”的主題雕塑、災難之牆、十字架和警世鐘等組成，極具衝擊力和震撼力。

巨型雕塑《和平》用手托和平鴿的母親與期盼和平的兒童組成的《和平》雕塑，真實表達了中華民族永遠追求和平，期盼人類美好未來的善良願望.....

經過簡單的吃完午飯後接著來到了參觀的

第二站 - 南京中山陵

在經過一系列以後我們開始參觀中山陵，陵墓入口直立一座高大的花崗石牌坊，抬頭仰望，孫中山親手寫的《博愛》兩個字，在陽光普照寫，閃閃發光。

路過石坊，沿著長長的墓道，邊走邊看，兩旁是翠綠的樹木，到了陵門，陵門頂部蓋著青色玻璃瓦，中門橫額上刻著“天下為公”看著這四個字，表達了孫中山為國民的博大胸懷。在往上走是碑亭，爬山高高陡峭的花崗石台階，到達仿宮殿式的祭堂，祭堂有三扇門，分別寫著“民族”、“民權”、“民生”。門楣上刻有孫中山手寫書“天地正氣”四個字，表達了他奮鬥的理想。祭堂中有孫中山的大理石塑像，逼真生動，四周有反應孫中山革命事跡的浮雕，牆壁上刻有孫中山的《建國大綱》，表示他對中華獨立，富強而努力奮鬥的一生！！陵墓周圍郁郁蔥蔥，景色優美，陵墓的建築壯麗宏偉，孫中山雖然與世長辭，但是他的浩氣長存，永遠為世人所敬仰。



釣龍蝦

撰文 常州廠 / 賈玉慧

連續幾的陰雨天氣，終於迎來陽光明媚的一天～

部門的領導為組織這次集體活動設計了幾套方案，主要是考量方便家屬們一同參與。經過一番開會討論後大家一致決定——去近郊龍蝦城釣龍蝦，這樣既不會因長途跋涉而旅途勞頓，也可以和家人一起放松的享受下假日的時光。公司組織這樣的集體活動主要的目的就是希望在繁忙的工作之余能讓大家有個身心放松的過程體驗，既體現了公司對我們員工的關懷，也增進了同事們的感情及團隊的凝聚力。早上8點15分我們在黃河路上的小松公司門口集合，等大家到齊後一起出發了。大概花了20分鐘左右的車程，我們就到了目的地-----湯莊龍蝦城。

長滿綠綠水草和蘆葦的小河，龍蝦城吸引了很多游客來垂釣～小朋友們玩得不亦樂乎，擺個POSE來張釣龍蝦的照片～

“這只大龍蝦是我釣到的，快來看啊！”孩子歡切的叫聲是最動聽的。這只應該是今天的龍蝦王了～

這個天氣和孩子們出來享受假日的時光特別輕鬆快樂～我還不會釣龍蝦呢，就讓我拿著釣魚竿和媽媽來張合影吧～要幫我們拍的美美的哦～雖然龍蝦的收貨不多但是我們還有其他收貨呢，看一網兜的魚.....

意猶未盡～臨走前大家一起留個影。期待下一次的集體活動，大家一起參與吧。





14

愛與關懷

◎明昌人寒冬送暖 — 冬令救助與捐助紀事



撰文 主任 / 張麗貞

離過年的時間一天一天逼近，家家戶戶都忙著採購年貨，當然明昌人也開始投票一起來響應創世基金會的為獨居老人(失能、失智、失依)辦年菜的活動。這是明昌人持續好多年的年度活動之一。

今天特別與外埔創世基金會何站長連繫，想一同參與送年菜活動，一同將同仁之愛心親自送到急須關懷的老人手中，更加的有意義。

2/11 日下午這天，明昌人跟隨著何站長一同展開了一趟愛心送暖活動，我們拜訪了外埔在地多位長輩們，發現在地急須幫忙支助的對象真得比我們想像的還多呢！看到長輩生活上的困苦，同行的我們真的感慨萬千！親自送上年菜，每個老人家都非常高興，充滿感恩心，創世基金會也體貼設想老人家，年菜以調理包之方式，省去老人家之料理麻煩，近來天氣多變化，也準備了圍巾、保暖襪讓此寒冬送暖更加有感覺！

途中，也與站長了解了外埔站的守護個案及服務，讓同行的我們更加了解，我們的重要及這麼有愛心的天使站一定要有人持續及長期支助，藉由明昌文教基金會之成立及運作，讓我們一同來感染所有的明昌人及我們週遭朋友，持續來關懷厝邊的弱勢長輩們！一同散播愛的種子！一同響應【幫助一個站，守護 100 個老人】，讓社會溫馨持續加溫。

優秀子女教育獎助學金感言

撰文 紀建宏(紀順益之子)

在我大一(102年)那一年第二學期結束後，我回到家中休息並且整理一些從學校帶回書籍及個人物品。有一天從學校寄回了一封學期成績單，打開一看覺得該修學分及分數都不錯，就將學期成績單放置在家中客廳辦公桌上，待爸爸上班回家後再做一次評語。

當爸爸看完了我大一第二學期成績單，頭一句話便是稱讚我要我再好好努力學習、用功，接著便跟我說，他們公司去年剛成立一個【明昌文教基金會】，而我的學期成績分數，都有在他們公司所制定申請辦法範圍之中，因此叫我把學生證及學期成績單去各影印一份，好讓他帶去公司做獎學金申請事宜。原本我是不太想要申請，怕有很多學子都想要申請而有落空。但是爸爸鼓勵我要去申請爭取這一項榮譽。因此我便去做學生證及學期成績單影印，讓我爸爸帶著相關資料去公司幫我申請獎學金。而我很榮幸在【明昌文教基金會】，第二、第三屆大學組都爭取得到獎學金此項榮譽。

我很高興能連續兩屆獲得大學組獎學金，能得到此項榮譽我感到非常榮幸，在科大就讀(休閒觀光管理系)這個領域裡，我會一直不斷的努力學習及吸取一些經驗，因為之前我是一個不太喜歡讀書學生，但在我身邊得到許多師長鼓勵及教誨。更讓我感到欣慰而要感謝是一路陪伴我走過來的家人、師長及朋友。不斷在我身邊支持我，讓我變得更加有自信及成熟，因此我相信只要自己認真努力學習，一樣可以闖出屬於自己的一片天地。這是在我得到獎學金後一些感想。



撰文 吳至峰(陳慧君之子)



好	媽	師	的	公	司	明	昌	的	教	育	是	最	重	的	我	要	謝	謝	媽	媽	的	公	司	明	昌	的	獎	學	金	。我	覺	得	這	是	我	一	次	在	媽	媽	的	公	司	明	昌	得	到	這	個	獎	學	金	，	我	覺	得	非	常	榮	幸	。
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



撰文 何語薰(何信賢之女)

以	得	獎	為	榮，	希	望	爸	媽	也	能	以	我	為	榮。
---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

明日

撰文 陳竺瑩(陳勝強之女)



這次能領取到獎學金，我覺得很感動，感覺我平時的努力受到了肯定與表揚，能在讀書的同時，也能夠分擔一些父母的經濟重擔，在學習的同時，不用擔心什麼，所更能夠全心投入的努力學習，我一直相信勤能補拙，而現在我覺得我證明了這一點，期許在未來，我能持續的努力，也再一次受到肯定，再一次的領取這樣的獎學金。



15

我們都是明昌人 人物特寫



撰文 劉柏君

明昌人管理部 - 劉柏君

來到明昌也兩年多了，從一張白紙慢慢的染上各種顏色，在這大環境中，我學會了與人相處的模式，還有溝通的技巧。一個因緣巧合的時間點，我從二廠調到了一廠，開始接觸不同領域的工作、不同的人，從考勤、訂單到出貨、加上帳款整理，可以學習到這麼多東西，我覺得我好幸運也好幸福。

另外，在某人的激勵下，我又開始接手採購工作，不管大發廠有多單純，我還是會擔心做不好，但沒有跨出第一步，我永遠都在逃避中度過，所以非常謝謝給我機會的大家，我會努力學習，做到完美，也很感謝在我遇到難題時替我解答的人，有些事不去試怎麼知道自己不行呢，對吧？

明昌人研發部 - 邱志瀉

撰文 邱志瀉

我，是個建教生，沒錯我是一個建教生，不過我可不是來打工的，不是來等領薪水的，非常謝謝明昌給我這個機會來這裡學習，來到明昌也快一年了，我所屬的部門，研發，在這個部門裡能學到的真的用說的也說不完，非常的多，也非常的充實，雖然工作量總是有點負荷不來，但每完成一件就相當有成就感，雖然只是一件樣品，但在過程中我所學到的不會只有一兩樣，這就是經驗，這就是我們努力想學習的，累積我們的經驗，謝謝明昌給我們這些建教生這個機會。



明昌人常州管理部 - 巢海英

撰文 副理 / 巢海英

不知不覺來到明昌已有快八年了，再回首，感慨亦多，收穫頗多，剛到明昌時的經歷與成長仿佛就在眼前.....。

記得 2007 年 10 月剛接手明昌財務時，所看到的與我以前的原則性做事風格落差較大，整個流程有些混亂—單據不全、內外帳不統一、帳目不清.....。我最初的一個想法就是要改變眼前存在的問題，用我的經驗和原則去改善現狀，讓明昌的財務規範化、制度化。幸好畢總經理 11 月來大陸開年度計畫，瞭解情況後連夜趕工給了常州明昌一套正航流程改善的方案並上課指導。各部門必須按新流

程做，每個關卡卡死，避免因個人權限過大走捷徑而產生問題。當然我作為財務最後一關作最終的審核關卡至關重要，必須執行力要強，按流程辦，並在一次次出現問題時不斷地想對策處理，讓流程順暢地走下去，並形成慣例不再違反。財務制度面同步按制度規則執行，並改變一些以前不合理的做法，以提升效率為前提，讓流程簡化並提高準確性。中間過程當然避免不了一些老員工的不理解，以前的習慣一下子要改變不是那麼快，當時的大陸副總也常鼓勵我按原則辦，不要管以前的不正規做法，到財務關卡必須卡住。那一年經常加班加點，每天都很忙，但“忙並收穫著，累並快樂著”成了我心中的主旋律，不會因忙和累有抱怨，而當每件事迎刃而解時，更會有一股繼續向前沖的勁頭。

我很感恩我現在的財務團隊，能一直堅持下去，需要本身團隊的支援，我希望我財務團隊每個成員如同一部機器裡的每個零件一樣，發揮其最大的功效，整個部門工作需要大家的密切配合，成功靠的是團隊而不是個人，我很幸運我現在擁有這麼一支優秀的團隊。一路走來，最要感謝的是我的主管鄭副理，她給了我很多的觀念和指導，讓我在明昌財務能夠大膽放手地去做，给了我繼續前行的力量。進入公司以來也遇過迷茫，但只要時時調整好心態，做好自己就無怨無悔，我們每個人走出一小步，就是公司跨出一大步。在明昌每個員工都有體現自我價值和展示才華的地方，只要你肯付出，更堅持。在明昌的大家庭中每個人都可以獲得成長的財富，讓我們期待明天會更好！



明昌人常州業務部 - 張元霞

撰文 張元霞

大家好，終於有機會來寫下對明昌的感恩，當收到郵件要求我寫這篇“明昌人”時，那一瞬間充滿了自信，不是我的寫作水平有多高，而是我有太多的真實感悟想要表達，進入明昌快要接近五年了，部門溫暖的氣氛，公司積極向上的暖人心的制度與福利，讓我的一顆心終於定下來，現在我有兩個家，一個家有愛人，一個家有伙伴！

真的很感謝當初招聘我進來的業務部主管，如果不是有機會被招聘進來，根本就不會有機會能夠跟隨著有著傳承文化的明昌公司一起進步，一起成長，在進入明昌之前的一家公司，給我的感受是老板只是在賺錢，在做生意，而進入明昌發現是用一種“誠信、關懷、積極、創未來”精神蘊涵在管理每一位員工，讓我真切的感受到了企業是在經營著一種文化，並且給每一位員工提供了很好的學習平台。剛開始我是對外貿是零基礎，但部門的同事都願意教我，主管帶頭學習，很快就進入了狀態，嚴師必出高徒，開始真的很不習慣領導嚴苛的監管，每天工作都很忙碌，而且要加班，有時都想退縮，但堅持下來就會發現自己已經不知不覺的成長收穫了好多，現在對業務上面的技能很熟

練，而且忙碌的很充實，以前是一上班就想放假，現在是一放假就想上班！

管理規範的公司讓人上班有一種愉悅的心態，還記得頭幾年，每天都要擔心出貨接到異常電話，經常是夜裡睡覺中，接到電話告知出貨有問題，夜裡就要去協調，所以工作也很累，但經過公司上層領導的調控以及車間經理的管控，現在出貨順心很多，所以說制度雖然嚴格，但最終受惠的還是咱們員工自己，明昌的領導沒有助理，沒有秘書，他們承擔的責任比普通員工更多，做的工作也更多，使我不得不更加敬重他們，除了要學習他們的專業能力，更加要學習的是包容、熱情以及飽含責任心的品質！

有人文關懷的公司更加讓人忠心，公司不僅提倡我們節約的精神，教導我們做人的道理，還為我們準備了運動操的視頻，每天可以鍛煉半小時，真的是做到了身心二者兼愉悅；以前的我性格很內向不喜歡與人交際，在這裡我變的越來越活潑了，每年部門都會組織旅游，本是異鄉人，現在完全融入了明昌的生活氛圍，在此，我要說出我的明昌夢，我要跟隨明昌領導規劃的藍圖，用企業的文化熏陶自己，讓自己變得更加幸福！把大家公認為簡單的事情千百遍都做對，就是不簡單；把大家公認的非常容易的事情認真地做好，就是不容易，而我就是要堅持用工作中的成就實現自己的人生價值。

加油！Better and better！



撰文 蘇俊源

明昌人研發部 - 蘇俊源

彷彿是最佳損友，還是什麼的電影，由劉德華主演，裡面有一句話大概是這樣的、【當辦公桌上面越多的私人物品，表示這個人越有以廠為家的心】是的就是這樣一句話，讓我體悟了，當

你認同了他的時候，你會把他當家人一樣對待。使命感、熱情、感恩心..... 這是明昌人待人處事的態度寫照，不管是身處於哪一個位置，即使小到如螺絲釘，大到是 CPU 都是一個不可或缺的部份，都需要有全力以赴，做到最好的使命感，對工作、對家人、對朋友、對萬事萬物都充滿熱情、同時也不要忘了感恩的心，這樣的生活態度，可以讓生活更快樂，日子更充實。

在這樣的一個大環境底下，生活態度的淺移默化，做事的由心而發，不需要特別叮嚀，自然而然把『使命感、熱情、感恩心』體現在日常生活中，這樣的生活品質，正是我想要的。很慶幸的，明昌公司就是這樣一個氛圍的公司，而我剛好就在明昌服務，所以我可以大聲的說出.....我是明昌人啦！

明昌人常州業務部 - 仝麗

進入明昌第十年了，當初跟隨老公來到常州這個陌生的城市，沒有親戚沒有朋友，是明昌給了我歸屬感。在這裡有了自己的朋友圈，雖然同事們也是來來去去但時常的問候與關心依然讓我生活的很溫暖；直到現在帶出了一個穩定的團隊，給了我更多的能量。很榮幸在我人生最美好的十年與明昌共同走過，共同面對來自客人與市場的各種挑戰，共同成長！感謝明昌給我提供了一個可以自由發揮，展現自我，向上成長的舞台。

感謝張總及各主管一路走來的不斷提攜；更感謝曾經及現在正在支持協助我的伙伴們，尤其是業務部的美女們；還有我的家人更是我溫暖的依靠！熱情和夢想讓我們繼續在明昌奮鬥，相信在明昌我們將會走的更穩走的更遠！



撰文 仝麗

明昌人業務部 - 陳歆儒

撰文 陳歆儒

我是明昌人，對於還是新人的我，老實說不知該從何寫起，因為想跳脫一個人守著辦公室的安逸工作型態，讓自己在貿易領域能再提昇經驗，鼓起勇氣離開待了 5 年的公司，也很幸運來到明昌。

初步來到明昌這大家庭，剛好遇到公司執行落地的教育訓練，有很多新事物和新思維衝擊著我，以往工作環境總是自己獨自守著電腦與國外客人靜靜地 e-mail 往來，從沒在眾目睽睽下講話，又要與很多同事互動，覺得同事們都好優秀，感到自己很多不足，頓時也失去信心。擔心自己無法勝任工作，浪費公司的培育，但我的兩位直屬主管，給我很多鼓勵，也指導我很多業務上無論是英文書信或與客人的交涉技巧，及如何與廠內相關部門溝通，提醒自己對於一件事能多角度全面性思考，縮短我獨自摸索的時間。



雖然自己來到明昌時間不長，但可以感受到這兒的每位明昌人對份內工作的執著與投入，大家齊心完成任務的團結精神，令我感動，整個事業體積極創新，應變全球市場變化的腳步馬不停蹄，期許自己能跟得上公司腳步，全心投入公司未來每個階段的願景目標。我是明昌人不單僅有榮耀，在這想必有更多的蛻變與感動豐富你我的幸福人生。



明昌人廠務部 - 詹碧珠

撰文 詹碧珠

時間過的真快，回想剛開始到明昌工作的時候什麼都不懂，對於公司的產品更是陌生，而又怎麼能想的到一待如今已經第十一年了！在公司我從事的是品管部門（現場品檢），而每項產品出去的品質都代表公司在外的形象以及

對客戶端的負責，因此，對我來說這不是項容以怠懈的工作。說到這裡不禁回憶湧進，十一年的時光不算短，對於現在的職業婦女來說，公司如同第二個家，特別想要感謝公司的同事們，隨著工作朝夕相處同進退，大家的好友誼就像是兄弟姐妹間不分你我，令人窩心。

此外，特別要提到我兩個孩子，十一年前他們才小學一年級和三年級，而現在都長大了！他們倆都曾利用暑假期間來公司打工、賺零用錢，但對於我來說，這是一個非常好的學習機會，讓孩子體會平時父母工作的辛勞，也讓他們了解用自己的雙手賺取自己想得到的東西是不容易的。

明昌是一間替員工設想周全的公司，每年也有舉辦許多活動來增進同事間的希望，下一個十一年請大家多多照顧。



16

年度優秀員工專題

年度優秀員工獎共有卓越主管獎、績優廠管獎、優秀業務獎、最佳新人獎、傑出創意獎、最佳技術王、最佳奉獻獎、熱忱服務獎、優異表現獎 9 個獎項。入圍人選是由年度考績 A 與 A+ 者，年資超過一年，由各主管提名後，經總管理處決議後選出。共有 9 個獎項，每位得主都可以得到國外旅遊卷，由公司招待免費國外旅遊一次！

◎卓越主管獎

為表彰 2014 年度管理績效卓越部門主管，積極任事領導有方，達成各項 KPI 與管理目標。

協理 / 宋佩璋

總管理處協理宋佩璋，帶領常州明昌鋼具研發廠務團隊屢創佳績，管理績效卓越，並達成各項指標堪稱主管表率。



◎績優廠管獎

此獎項為肯定生產管理績效卓越廠務主管，改善生產效率、縮短交貨時間、降低異常損失成本，績效卓越廠務主管。

經理 / 柯任鴻

柯任鴻經理擔任常州廠廠務主管表現傑出，落實 ANPS 降低生產異常，主動改善各項生產問題，提高生產產值屢創佳績。



◎優秀業務獎

表彰優秀業務人員，達成年度目標績效卓著，深耕品牌佈局全球，客戶滿意度高，突破業績足堪業務表率。

副理 / 孫明典

孫明典副理負責工具箱事業部業務主管，業績表現傑出，用心開發新客戶屢創佳績，部門各項銷售 KPI 皆能達成目標，足堪業務部門主管之表率！

主任 / 陳麗梅

陳麗梅主任擔任工具箱事業部業務，年度業績超出目標表現傑出，達成各項銷售目標，負責客戶維持度與滿意度佳，表現卓越！

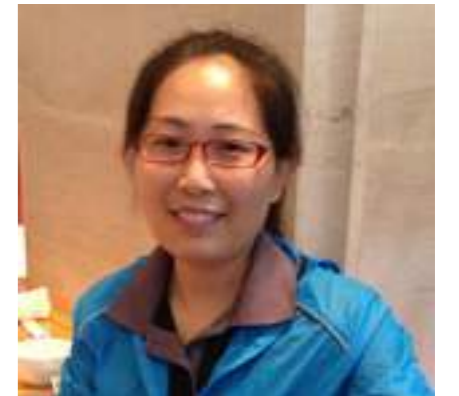


經理 / 黃淑慧

黃淑慧經理為五金事業部業務主管表現傑出，成功開發多家新客戶，達成年度業績目標，各項 KPI 皆能達成，為業務主管之表率！

副理 / 仝麗

仝麗副理為常州明昌業務主管表現傑出，負責客戶滿意度高，溝通協調力強，達成年度各項 KPI 目標，表現卓越！



◎最佳新人獎

為表彰新進同仁，工作表現突出優異，融入公司文化，足為新進人員之表率。

副主任 / 蔡仁凱

蔡仁凱副主任擔任五金品保，認真盡職，落實品質管控，異常管理與功勞簿執行落實，異常控管表現傑出。



業務 / 楊翔妃

楊翔妃業務為工具箱事業部業務新人，負責歐洲市場屢創佳績超越年度目標，表現傑出值得嘉許。



◎傑出創意獎

為表彰研發設計傑出人員，創新思維提升公司產品形象與競爭力，獎勵產品創意設計有功人員。

經理 / 葉家銘

葉家銘經理擔任醫療研發團隊主管表現傑出，達成各項新品開發改善專案，針對客戶與業務所提之樣品開發案如期達成，成本控制與品質滿意度高，為研發人員之表率！

副課長 / 謝復文

謝復文副課長負責整廠設備研發開發打樣工作，執行各項產品專案皆能符合客戶與業務時效與品質滿意度，積極任事態度值得表揚！

副理 / 郭祥偉

郭祥偉副理負責常州明昌研發團隊主管表現傑出，達成各項新品開發改善專案，針對客戶與業務所提之樣品開發案如期達成！



◎最佳技術王

表彰優秀研發技術人員，經驗累積發揮整合加工技術能力提升產品技術層次，達成客戶需求，提升公司競爭力。

經理 / 陳勝強

陳勝強經理負責公司新產品開發設計與改善專案工作，專精模具開發技術與成本控制經驗豐富，今年度在教育市場產品開發與改善負責盡職，為研發人員表率。



◎最佳奉獻獎

此獎項為肯定無私付出默默耕耘犧牲奉獻的明昌人，富團隊榮譽高使命感。

主任 / 黃運昇

黃運昇主任擔任管理部總務工作，執行維修消防環保與各項工程監督工作負責盡職，配合總管理推動公司各項活動，無私奉獻完成各項任務！



◎熱忱服務獎

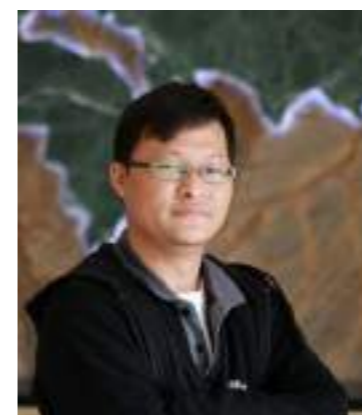
本獎項肯定奉獻個人熱忱，全心投入公司服務工作，不計辛勞與回報，表現優異達成任務足以為表率者。

副理 / 巢海英

常州明昌財務部巢海英副理，熱心服務盡心盡力，擔任財務主管工作任勞任怨，不假推辭皆能完成主管交付工作，工作態度正面積極！

副理 / 張二臨

常州明昌總務張二臨副理負責盡職，配合公司推動各項活動，無私奉獻完成各項任務，不計辛勞與回報，表現優異！



◎優異表現獎

為肯定年度績效卓越員工，經評定工作表現配合度及功勞簿相關事蹟優異，評選最佳表現員工經評審核定事蹟特頒發「優異表現獎」。

陳凌宏

一廠製二課裝配組陳凌宏作業員，配合度高，在工作上主動回報生產問題，降低異常成本控管品質，年度功勞簿評比優異，足堪所有作業員之表率！

王美華

一廠王美華負責備料領料作業認真盡職，為包裝前置作業的品質與數量管控得宜，降低失誤成本，配合度高，年度功勞簿評比優異。

陳淑惠

一廠制一課沖床組作業員陳淑惠工作盡職，配合度高，做事積極主動，能主動尋找解決問題的方法表現優異。

副組長 / 曾塔尼

一廠製二課裝配組曾塔尼副組長，在工作上主動提報IE改善問題，減少工時與降低成本品質異常，年度功勞簿評比優異，足堪所有員工之表率！

詹碧珠

一廠品保部成檢員詹碧珠多次獲得各季功勞簿優秀員工表揚，在工作上主動回報成品檢驗生產異常問題，降低異常成本控管品質，年度功勞簿評比優異，足堪員工之表率！

專員 / 葉佳哲

工具箱事業部研發專員葉佳哲，負責一廠研發開發打樣工作，執行各項產品專案皆能符合業務時效與品質滿意度，積極任事態度值得表揚！

◎優異表現獎

為肯定年度績效卓越員工，經評定工作表現配合度及功勞簿相關事蹟優異，評選最佳表現員工經評審核定事蹟特頒發「優異表現獎」。

組長 / 鄭全佑

二廠沖床組鄭全佑組長，認真盡職，配合度高，工作表現突出，交辦事項如期完成，值得表揚！

廖彩如

廖彩如為二廠裝配組備料人員，落實ANPS表現優異，於工作主動發現並回報異常，降低失誤成本，提升與控管品質，年度功勞簿評比優異，足堪所有作業員之表率！

蕭芳玲

蕭芳玲為二廠塗裝組作業員，加班配合度高，於工作主動發現並回報異常，降低失誤成本，提升與控管品質，年度功勞簿評比優異，足堪所有作業員之表率！

副課長 / 陳基俊

二廠塗裝副課長陳基俊，少量多樣多色的複雜塗裝管理落實，配合度高，帶領二廠塗裝團隊表現傑出足為表率。

組長 / 紀順益

紀順益組長負責二廠倉庫管理，認真盡職，倉庫儲位、定容定量管理落實，收貨領料及時生產配合得宜。

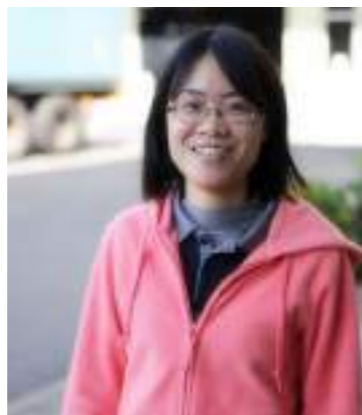
徐湘芸

管理部二廠業助徐湘芸，工作上屢獲業務及廠務稱許，各項統計資料都能準時交付，負責二廠出貨管控得宜與訂單核對細心，表現傑出！



吳景雯

管理部五金採購吳景雯，做事認真盡責，採購進度能主動回覆業務，工作皆能符合五金作業要求，表現優異值得嘉許！



◎優異表現獎

為肯定年度績效卓越員工，經評定工作表現配合度及功勞簿相關事蹟優異，評選最佳表現員工經評審核定事蹟特頒發「優異表現獎」。



副理 / 李琴

常州明昌廠務部生管李琴副理，生產計劃與委外管理落實。

副廠長 / 王家松

常州明昌王家松副廠長，管理常州廠務團隊績效卓越，產值達成目標與異常控制傑出。

課長 / 胡軍委

常州廠製一課胡軍委課長，管理績效卓越，配合度高，做事積極主動，能主動尋找解決問題的方法表現優異！

課長 / 沈玉維

常州倉庫沈玉維課長，認真盡職，倉庫儲位、定容定量管理落實，工作表現突出，交辦事項如期完成，值得表揚！

課長 / 王永

王永課長負責常州IE改善，透過生產工程IE改善手法，主動提案降低生產異常浪費與工序，節省材料與加工成本績效卓越。

課長 / 胡萍

胡萍擔任常州廠管理部採購課長，透過議價技巧針對各項採購物料降低成本並依據市場物料波動進行成本控制與採購規劃降低成本績效優異倍受肯定！

副課長 / 鄒冬梅

常州明昌研發部副課長鄒冬梅，負責常州廠研發開發工作，執行各項產品專案皆能符合客戶與業務時效與品質滿意度，積極任事態度值得表揚！

業務 / 高玉嬌

常州明昌業務高玉嬌，年度業績超出目標表現傑出，各項銷售KPI達成目標，負責客戶維持度與滿意度佳，卓越表現為業務之表率！

得獎心得分享

作為優秀員工，感到榮幸，也激動。優秀員工的榮譽不僅是獲得這個獎的個人，也是屬於所有團隊人，感謝公司關心和支援，沒有團隊一起努力，也沒有優秀員工，所有人的榮譽離不開團隊。公司給我們足夠的舞台去表現自我，也實現自身價值。

自進公司工作，在工作氛圍中，團隊幫助支持下，從不瞭解產品人員到業務人員，坦白而言是腳踏實地、克盡職責的做好自己的本職工作，盡自己最大的努力去完成每一項任務，並提高自我與提高自身綜合素質。在不斷經驗成長，從經驗中學習，盡量將自己的工作一次比一次做得更快更好，盡可能的提高工作效率與工作品質，與同事們和睦相處，達成 Team work。雖然如此，但付出得到公司的肯定與認可，深感榮幸，公司評優也向每位員工傳達與說明有付出，腳踏實地的做好自己的工作，就會有回報。

一個人工作上優秀與否，並非取決於你的工作有多重要、貢獻有多大；而在於你是否兢兢業業地工作，完成工作，如果你能，那你就是優秀的；無論負責哪項工作都能夠同樣做到這樣，那就是優秀。優秀員工應該起到表率作用，認真負責，默默地奉獻光和熱；務實態度面對工作，勤懇地做好本職工作，暖暖而內含光而非半瓶水響叮噹，愛於展現，高調隨時展現自己的工作成果，這樣隨時都會造成團隊失誤。

榮譽代表過去歷史，重要的是我們以後怎麼做？將戒驕戒躁，發揚團隊精神，一起努力，讓團隊成功而傳承盡善盡美。

◎ 孫明典

進入明昌已經十一年的我，能獲得明昌優秀員工獎這榮譽，讓我有被肯定的感覺甚至也讓自己激發出要在更努力為明昌多近一份心力，我很感謝明昌給我學習的機會也非常感謝明昌給我們員工最真誠的關懷和照顧，也不定時舉辦員工旅遊與社團活動慰勞我們，甚至還會照顧我們家人給予員工子女獎學金，我能進明昌為公司近一份心力是我多大的殊榮，也很開心我能夠成為明昌的一份子，然而我在明昌中有此成就不僅歸功於明昌給我的機會還有這群陪伴我同甘共苦的同事們，因為我們擁有為明昌貢獻的向心力，在接下來的日子我會堅定信念與明昌攜手共創未來。。

◎ 王美華

明昌，就像我出生的家庭，剛出社會的我，就像嬰兒般懵懂，在這裡受到的照顧與教導，使我成長茁壯。主管與前輩所教授的專業知識，使我可以發揮創造力，並且實踐實現。

兩年前剛退伍，在因緣際會下來到明昌，憑著三腳貓的功夫，開始在研發部門學習，過程中有成功有失敗，一路走來有著主管指導，才有今天的成果。工作時最大的成就感莫過於創造新的事物，並且實現成果，每當靠自己的雙手創作出來的作品，就是從工作中尋找到喜悅，雖然並不是每一次都是美好並成功的，但接受失敗的挫折也是經驗的一環。

◎ 謝復文

今年獲得優秀員工表揚，真的讓我又驚又喜，在工作方面一直秉著自己的本分該做的事，盡力完成的信念，所以拿這個獎，著實有點不好意思，但也因為這個肯定，我告訴自己要像海綿一樣，嘗試不同的工作領域，吸收更多的技能，使自己更加成長，新的年度我也會更加努力學習。

◎ 徐湘芸

剛到明昌的時候，是一個自己完全陌生沒接觸過的作業，懵懵懂懂的，沒想太多別人說的做就對了，經過一段時間發現，自己對機台慢慢引發了興趣，想去了解更多問題，增進自我知識，來明昌也做了很多改變，從只會一直做到慢慢會開始改變和改善，主要還是要感謝願意教導我的同事和幹部，讓我變成一個不只是會做的我。

◎ 鄭全佑

一轉眼在明昌已經5年了，記得10年剛畢業的時候出來找工作，投了幾份簡歷都因為沒有工作經驗被退回，當時心中很不平，誰不是先要有單位進去工作了之後才能有工作經驗呢？後來投給了明昌，過了幾天給我來了電話讓我去面試，我當時真的很開心。我一直很感激明昌能給機會，讓我能有機會學習。剛開始我真的什麼都不會，所以我每天下班後都留下來自學軟件，碰到不會的我就上網查如何操作，結構上不會我就問幾個老員工和大師傅。然後一段時間之後我就能處理新的事務，慢慢的擴展自己的工作範圍。我一直認為，只要你付出了，收穫總歸會有的。今天我在明昌成長，學習，同時也在不斷的收穫。我希望將來在明昌我會有更多的收穫。

◎ 鄒冬梅

獲評年度傑出創意獎，是公司對我工作的肯定，更是對我的激勵。我想，一個人工作是否優秀，並不取決於工作的重要程度和貢獻的大小，而在於你是否腳踏實地、兢兢業業。希望明昌團隊能夠誕生更多更優秀的傑出創意獎得主。這次獲獎，讓我更堅信：在明昌，我們付出的每一分努力和汗水，都會收穫成長和感動。榮譽是暫時的，努力是一生的。來吧！讓我們在一起，全力以赴，創造新的佳績！

◎ 郭祥偉

很榮幸能成為公司年度優秀員工。首先，感謝公司領導給我這次評選優秀員工的機會，感謝宋協理和同事們在工作中給予我的支持和幫助。時間過得真快，轉眼在公司9年零36天了，明昌工作不僅有樂趣更有家的溫暖，所以我的選擇是對的。一路走來從普通操作工做到工程師使我感到了成就感和榮譽感。開始做IE改善和專案開發時，感覺很吃力，當然壓力也很大。通過公司的培養、教育和我的不斷學習努力，我成功了。

工作對我來說不僅是工作這麼簡單，它更是一種責任和擔當。一份耕耘，一份收穫。我深信只有不斷的進取才會接近成功，在工作中我學會了最重要的一點，就是讓我知道如何安排時間及如何與人溝通。溝通創造價值，所以溝通是很重要的。少點磨擦，多點寬容，這樣同事、部門間的工作才能協調配合的更好。

◎ 王永

歲月如梭，時間過得很快，一眨眼的功夫在明昌已有3年多的時間了，在明昌的每一天都有著想不到的意外與驚喜，有著無限的快樂，3年多時間裡的悲喜一幕幕猶如就在眼前一樣。

我很喜歡明昌這個大家庭的氛圍，同時也很喜歡明昌的企業文化，在這個大家庭裡讓我學會了如何更好的與人溝通協調，如何更好的管控生產等好多好多，在明昌3年比我在之前公司10年還學的更多更多，更要感謝明昌領導給予的每一次機會及默默的無私付出，在我每次遇到困難及挫折的時候，總能耐心的教導給予幫助與關心。明昌是一個值得讓人去信賴，去付出努力拼搏的公司。

我相信一個人只要堅持夢想，堅信自己能成功，那麼成功就離你不遠了，成功永遠屬於有夢想有準備的人。

◎ 李琴





17

退休員工回憶錄



撰文 陳輝煌

明昌國際關係工業公司是我們的張董事長秋龍先生白手起家，一手創立的。他憑著一步一腳印的精神先後成立了明昌一廠、五金廠、大陸明昌廠、明昌二廠、大發廠等公司，在他努力經營下，每家公司都非常健全。因為我們的張董事長他對企業經營有正確的觀念、有正確的理念、有正確的目標，以致在他旗下的公司都是在國際上赫赫有名的自產自銷的公司。

本來成立明昌公司是以內銷為主，當我民國 73 年 6 月 1 日進入公司，那時已轉型為外銷生產 DIY 工具箱，那時候的機械和環境，比起現在差上幾倍，每個部門工作都用人力來取代，所以工作起來都非常辛苦，可是再怎麼辛苦，大家都做得無怨無悔，等到貨櫃車將產品運走，大家有了成就感，都覺得不亦樂乎！民國 (82) 年轉型生產高級工具箱，民國 (98) 年又成立明昌二廠專門生產醫療工具箱，幾次來的轉型雖然有陣痛期，但是我們還是度過來。

當時在公司，我被編入塗裝部門，本來誠惶誠恐，唯恐無法勝任此工作，後來自己想想就告訴自己，只要能刻苦耐勞去學習，俗語：天下無難事，只怕有心人！每種工作只要多聽、多看、多問、多學，每件事都難不倒你！我祈望諸位也能有此精神，不畏工作如何困難，都能在困難中求生存，縱然你們只是一支小小的螺絲，但是沒有你們這支小螺絲，怎麼好的機器沒有你們固定，再好的機器也無法運轉。張董事長體恤各位辛苦，公司也在計劃要成為自動化公司，大家工作上一定會更舒適、更美好！

這是我卅十年來對公司的看法，公司掌舵者目標正確也一直在進步，股票即將上市，盼望大家也能跟著公司腳步走，將來你們的前途一定無可限量。

謹此

祝： 明昌國際關係工業 鴻圖大展，股票上市。
並祝： 諸位同仁家庭幸福美滿、身體健康、萬事如意。



18 新知論壇

企業管理另一章 - 『向上管理』

做好向上管理，如何讓老闆喜歡你(妳)?

大綱：

- 一、前言
- 二、老闆(上司)的風格類型與說服策略
- 三、理解上司與部屬溝通的鴻溝與落差
- 四、向上成功溝通與說服的關鍵與技巧：
- 五、向上管理的建議
- 六、結論



撰文 明昌顧問 / 孫若凌

一、前言

在一般人的成長過程中，剛開始接觸「管理」這門學問，幾乎都是從大學教育開始，而目前管理相關教科書內，管理向來都是一種「由上而下」的管理觀念；這種傳統的模式，畢業後，並不適用；尤當企業一貫習於由上級指揮下級的運作模式，在工作環境中，總是等待上級交辦才其完成，員工採取「等待被管理」之心態工作，就會形同是一台被動式的機器。這種心態往往只有單向溝通，不僅讓組織僵化，個人實力亦無法完全發揮，工作效率也難以提昇，企業問題也就叢生不窮，在現今充滿競爭的環境中是很容易被淘汰的。

二十世紀末期，管理界掀起「向上管理」之風，顧名思義，就是由員工來管理老闆，也就是由下而上的運作模式。換言之，要由員工自己當成每個案件的主導者，來主動影響工作控案件進度；而老闆也樂於接受下級部屬的建議與做法，這也就是向上管理的真諦。職場上真正的強者，沒有一個是採用被動式心態工作的；真正成功的人，在工作上能得到別人的讚美，當其來有自；如果你掌握了向上管理，就能在職位上主動出擊、積極表現，成為一位在工作上、事業上的成功人士。

當員工瞭解向上管理的真諦，在沒有工作時，他會主動問老闆有沒有未完成的工作需要幫忙；而不是將手上的工作完成後，即等待老闆分派下一份工作。當他接到一個工作時，他會將這份工作當成自己的事，主動去想要

如何做才能將工作做到最好，盡可能搜集各方面的資訊，以利工作完成。倘遇到困難時，也會主動找主管討論，在完成工作之後，會自己檢討該工作是否尚有改進之處。因此當上下建立「雙向溝通」，員工成功說服老闆，「為何這樣做，如何做得好」；那無論他在哪一間公司，擔任何種職位，都能夠是一個稱職的部屬，無論在什麼地方，都能得到極高的評。因此，向上管理此對於上下長官部屬，都是非常重要與有用的。宣導向上管理的理念，不但讓人力資源貢獻擴大，企業的競爭力也會相對升高。對於業主及員工而言，是雙贏的局面。但「下屬要成功說服上級」，是項艱鉅的挑戰！

二、老闆(上司)的風格類型與溝通說服的策略

很多人都「怕」老闆，提案打回票、資源沒批准、意見不被重視，問題到底出在哪裡？其實老闆非常需要你提供意見，幫助他釐清思考的盲點，做出正確的決策。因此順著老闆的管理風格說服才有效，當下屬要成功說服上級，就是要因應老闆不同的決策風格，隨之調整你的說服策略。美國學者蓋瑞·威廉斯經過兩年的研究，觀察 1,684 位來自不同產業的高階主管的決策模式，最後他歸納出 5 種決策風格與溝通說服策略：

1. 魅力型：

他們很容易被新的想法或是概念所吸引，並快速的吸收大量的資訊。不過，他們也相當的務實，除非得到相關的事實證明，否則原先的熱情就會急速的冷卻。他們非常重視執行的層面，特別是執行過程的細節以及財務面的實質結果；因此在說服過程中必須加強這一方面的說明。不過，魅力型的老闆通常比較沒有耐性，注意力持續的時間非常短暫，所以在一開始的時候就要說出重點，說話要簡短直接，不要拐彎抹角。

2. 思考型：

這是最難以理解、最難被說服的類型。他們對於「控制」的重視遠超過創新的需求，而且對於風險的接受度偏低，因此喜歡不斷的提問，尤其是一再確認可能面臨的風險或是負面結果。他們常常為了做一個決定，要求閱讀各種市場



調查、消費者調查、成功案例研究、成本效益分析等專業報告，希望能參考不同角度的分析與觀點。因此，他們需要較長的時間去思考，自己決定哪一種方式才是最可行的，所以最好不要自行為他們下結論或是提出任何的建議，否則就會被認為是過度熱心、不可靠的。

3. 懷疑型：

他們對於任何的資訊都抱持著懷疑的態度，喜歡與人爭辯。與思考型不同的是，前者通常是對事不對人，但是懷疑型的老闆則偏愛針對個人。思考型的老闆通常不輕易表露自己的想法，懷疑型的老闆則會毫不掩飾地大聲說出自己的意見。在說服懷疑型老闆時，最重要的就是個人的信用。這類型的老闆通常比較信任與他們有相似背景的人，例如同一所大學畢業的，或是曾經共事過的工作夥伴。你可以尋求具有類似背景的人為你背書。不過，這類型的老闆有一個好處，一旦他們確認這些想法出自於他們所信任的人，通常會很快就做出決定。

4. 追隨型：

他們傾向於根據過去的經驗或是其他人的做法來做決定，深怕自己做出錯誤的決策。雖然追隨型的老闆態度較為謹慎，但並不多疑猜忌，他們只是希望有人幫助他了解自己不熟悉的事情。與其他類型的老闆相較，追隨型的老闆是最容易被說服的。要能成功說服他們關鍵在於，你必須提出成功的案例作為證明，增加老闆的決策信心。

5. 控制型：

控制型的老闆厭惡不確定性以及模糊性，他們是理性的、精確的、客觀的，絕不感情用事。他們通常只從自己的角度出發，不像追隨型的老闆可以站在其他人的角度思考。他們總認為自己才是最優秀的專家，因此不太能接受別人給予的意見。你唯一能做的就是盡可能提供詳細的資料分析，然後由他們自行做出決定。通常他們內心的恐懼以及不安全感會左右他們的決定，而且會透過特定的行為掩飾自己的不安，例如過度注意流程的細節等。所以，要說服這類型的老闆，就像是在玩貓捉老鼠的遊戲，你必須從他的問題中搜尋他不安的線索。

◎老闆(上司)的風格類型與溝通說服的策略

風格類型	人格特質	溝通說服策略
1. 魅力型	喜歡新的想法或是概念引，能快速的吸收大量的資訊。相當的務實節測，注重執行細節作為與效果，但較無耐心。	說出建議重點，說話要簡明扼要，不要拐彎抹角，授權後要馬上執行，按階段提出執行進度。
2. 思考型	「控制」重視遠超過創新需求，風險的接受度偏低，喜歡提問，尤其可能面臨的風險與損失。通常為了做一個決定，要求各種市場調查報告、成功案例研究、成本效益分析等，希望能參考不同角度的分析與觀點；們需要較長的時間去思考。	提出各類的資料，耐心的教育其進入狀況，不輕易提出方案建議，邀等待時機提出，尤其隨時報告進度。
3. 懷疑型	任何的資訊都抱持著懷疑，喜歡與人爭辯，偏愛針對個人。會毫不掩飾地說出己見。在說服懷疑型老闆時，最重要的就是個人的信任；通常比較信任與相似背景的人。	一旦他們對你產生信任，通常會很快就做出決定。但建立其心中「信任」，需要長遠不斷的經營。
4. 追隨型	態度較為謹慎，但並不多疑猜忌，傾向於根據過去經驗做決定，深怕自己做出錯誤的決策。他們只是希望有人幫助他了解自己不熟悉的事情。	成功說服關鍵在於，提出成功的案例作為佐證，增加老闆的決策信心。
5. 控制型	厭惡不確定性與模糊性，傾向理性、精確、客觀；不感情用事。喜歡從自己的角度出發，忽略站在其他人的角度思考。總認為自己才是最優秀的專家，因此不太能接受別人給予的意見。通常他們內心的恐懼以及不安全感會左右他們的決定。	盡可能提供詳細的資料分析，從他的問題中搜尋他不安的線索，給瑜分析，然後由其自行做出決定。

總之，「在面對老闆時，我們都過於強調能否達成老闆的要求，卻忘了自己也有權力影響老闆的決定。」如果你真的對自己的工作結果負責，溝通說服老闆就是你不可逃避的責任，你的目的只有一個，就是要讓工作能「更順利、更有效果」的完成。

三、理解上司與部屬溝通的鴻溝與落差

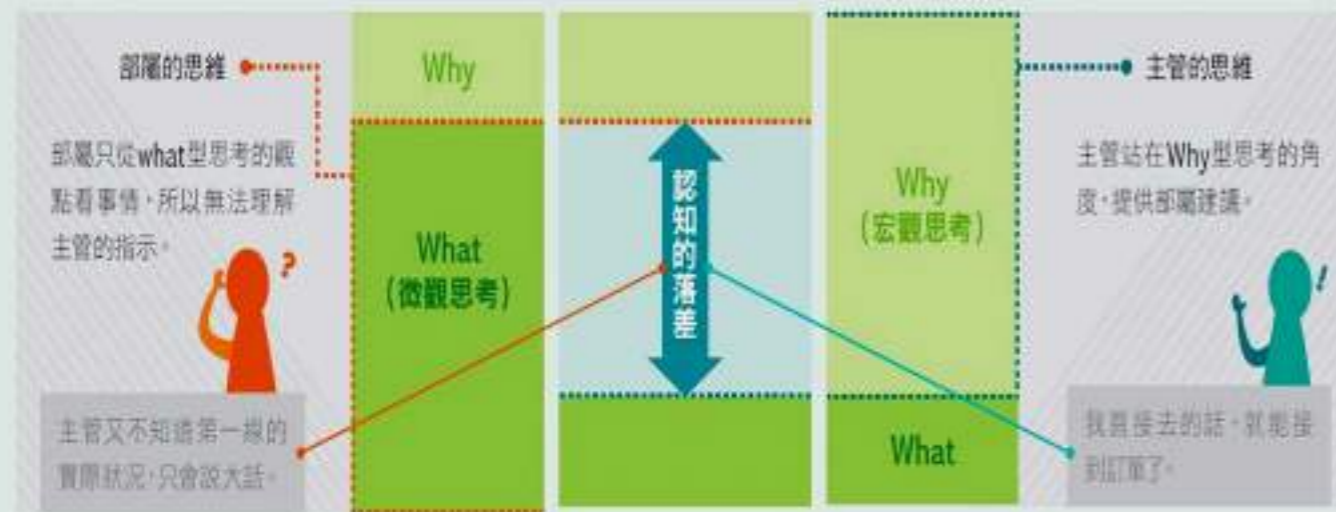
上司與部屬溝通最常發生是「有聽沒有懂」，下級交出來的成果總是與的期待有些落差！真正的原因，可能是出在彼此的思考方式不同。日本知名管理顧問細谷功，將人們的思考類型區分成「What 型」與「Why 型」兩大類（參見下圖表 1）：What 型思考的人看到的是「直接面對的表象」；Why 型人關注的是「問題背後的真正原因與發生背景」。

習慣 What 型思考的人，喜歡維持現狀、遵守既有規則，總是模仿與複製成功經驗，以避免失敗。由於不擅長提問，因此別人說什麼就照著做；解決問題時，答案只求有一個能夠交差就好了。相反地，擅長 Why 型思考的人，喜

歡突破現狀（但並非不遵守規則），對於成功經驗並非照單全收，而是搭配現況改良應用，相信失敗為成功之母；善於藉由提問進一步思考別人所說的事情，並不會人云亦云。習慣自己主動發現問題、定義問題並且解決問題。一般來說，部屬比較偏向 What 型思考，習慣從微觀的角度看事情，容易只看表面、卻忽略背後的意義或真正的原因，處理事情時比較容易見樹不見林。不過，What 型思考者的優點是，他們通常會比主管更清楚發生在第一線（現場）的個別現象。另一方面，上司多以 Why 型思考，也就是站在整體、長期與策略思考的宏觀立場，思考表象背後的意義與問題的成因，但是比較缺乏來自第一線現場的 What 型資訊與細節。

圖表1: 職場溝通不良成因示意圖: 理解上司和部屬為何雞同鴨講?

Why型思考與What型思考造成的認知落差，是導致主管和部屬溝通不良的禍首。



請細細品味下個案例，進一步分析上司和部屬之間為什麼會出現溝通落差：

- 林課長：「小李，你最近怎麼了？訂單很少啊。」
- 小李：「我很拚命跑客戶，但是現在景氣這麼差，生意實在很難做。」
- 林課長：「你有仔細聽客戶說些什麼，或是了解他們需要什麼嗎？你該不會去客戶那邊晃兩下就回公司了吧？」
- 小李：「課長您千交代、萬交代的事，我怎麼敢忘記？就是接不到訂單啊。」

- 林課長：「是喔？跟客戶聊天，一定要死纏爛打才有用。」
- 小李：「到底要怎麼做才對呢？每個客戶的個性跟狀況都不一樣啊，而且，我覺得自己很認真在跟客戶聊天。」

分析：

林課長雖然沒有直接點明小李的缺失，但是他心想：「我看小李只是問一問客戶『最近有什麼需求嗎？』，客戶說『沒有』，他也不追問下去就回來了。如果我去拜訪客戶，絕對會

不一樣...。」→是 Why 的思維；身為部屬的小李則心想：「甚麼？這麼認真跑客戶也挨罵，課長都在辦公室吹冷氣，明明早就脫離第一線，就只會在那裡講一堆大道理...。」→是 What 的思維。當然，在現實的職場中，並非所有的主管都是 Why 型思考，也絕非所有部屬都是 What 型思考，因此也就增加了上下溝通的複雜性。想要消除上司和部屬之間「溝通不良」的問題，因此提出以下建議：

- 了解上司和部屬的思考方式不同，造成認知落差，導致雞同鴨講。
- 身為上司，不能只是指出部屬的思考方式太過天真，或是只追究做事不周到的地方，應該仔細問出「第一線」的現場資訊，結合 Why 型思考的整體觀點，提供部屬建議。
- 身為部屬，應該認清自己思考方式太過注重表面的弱點，將自己直接看到或聽到的現象如實傳達給主管，並且請教主管如何從較高的宏觀角度思考。當你不認同主管的決策、看法時，你會怎麼做？是聽命行事？或是據理力爭，提出你認為更好的方法，結果卻讓主管覺得你愛唱反調，懷疑你想和他爭權？

四、向上成功溝通與說服的關鍵與技巧：

如何說明你的內容、強化說服力，其實與內容的邏輯性與合理性是同等的重要。「一般人都太過注重說明的內容，卻沒有注意到如何運用技巧，強化自己的說服力。」米勒威廉斯顧客研究公司 (Miller-Williams Incorporated) 執行長蓋瑞·威廉斯 (Gary A. Williams) 說道。

要能強化說服力，必須掌握以下 4 大關鍵：

一、建立個人的信用。

根據康格爾多年的觀察以及研究顯示，在說服時，多數人都過度高估了自己的信用。在工作上，個人的信用來自於兩方面：專業度以及人際關係。(1). 專業度代表的是你在某個領域所具備的專業知識，這可以從你過去所表現出來的具體成績得到證明；另一方面，在說服過程中，你是否表現出對問題的深入了解，並對各種可能影響事前做好完整的分析。(2). 至於人際關係的信用度，指的是個人的合群度。老闆是否相信你是一位願意接受他人意見、容易溝通的人，而非堅持己見、不容易妥協的人；你不是為了

自己利益，而是為了部門或是組織整體利益著想；你是誠實、穩定、而可靠的人，不是情緒起伏不定、工作表現大起大落的人。

二、運用生動的語言。

你的說明內容必定會牽涉比較抽象的概念或是大量的數據，最好運用實際的例子，或是生活中所熟悉的事物作為類比，才能讓資料產生意義，同時讓老闆能快速的理理解。舉例來說，「增加 xxx 的營業額，相當於多銷售 xxx 套產品」、「這套全新研發的資料庫軟體就好比是你的私人管理顧問，不僅可以即刻提供你需要的資料，更具備了資料比對分析的功能。」

三、考量老闆的立場。

我們時常感覺身為老闆的人總是性格保守，對於許多事情都抱持著否定的態度，似乎他唯一的目的就是反對。事實上，老闆在行事作風上所表現出的保守傾向，多半時候是為了顧及不同的需求，必須在相互衝突的期望之間尋求最大公約數。「當你處在組織的愈高層，就被愈多不同的勢力所拉扯，無法自由的依據自己的喜好或是行為模式做事，」哈佛大學甘迺迪政府學院的領導教育計劃主持人羅納德·海菲茲 (Ronald A. Heifetz) 說道。

你的老闆所面對的是更廣大的組織網絡，他所要解決的不只是工作的問題而已，更多時候他必須處理複雜的人際關係。這是在說服時必須考量到的。

四、不宜過度感性。

你必須表現出對於自己的提議或是報告內容的熱情與信心，但是也不要過度的感性，以免顯得有些感情用事、不夠專業。另一方面在說服的過程中，最好能在陳述意見的同時，仔細觀察老闆的情緒狀態，隨時調整說話的語氣。歐洲管理學院 (INSEAD) 教授安德烈·羅倫特 (Andre Laurent) 說道。事實上，一位真正優秀的主管，不僅只是一位有效率的執行者，還必須是一位值得老闆信任的忠告者。此外心理學家、曾任 IBM 等知名企業顧問的彼得·科曼 (Peter T. Coleman) 與羅伯特·弗格森 (Robert Ferguson) 建議，部屬在對主管表達「異見」時，一方面要爭取上司認同自己；另一方面也要試著減輕雙方的「意見衝突」可能帶給上司的負面感受。

以下是有助於建立良好意見交流的 5 個技巧。

1. 事先安排伏筆，減輕上司的抗拒心態：

如果主管有意將某項任務交給 B 同事，但是你想說服主管 A 同事更合適。你可以在平日會議上就經常提到 A 同事的優點（分析能力強、重視細節等等），這樣當你提出不同的人選建議時，主管就比較能接受。

2. 帶著解決方案去反映問題：

假設你要跟主管討論今年營收目標可能無法達成時，不要只是強調今年景氣不好，還要讓主管知道你準備如何因應。另外也要記得，不要讓主管面臨「不選甲案就只能選乙案」的情境，應該多提供幾種增加營收的方法，供大家商議。

3. 拉攏同盟，增加交涉籌碼：

如果你想給主管的建議，挑戰了主管的決策，你可以先蒐集同事看法，再帶著具體數據和建議去說服主管。表達時，務必強調團隊的整體感，避免凸顯主管與部屬的對立。你可以說「這項專案不符合我們的年度目標」，千萬不要說「大家都覺得你的堅持沒有意義」。

4. 替上司緩頰、找台階下：

主管偶爾也會做錯事，例如，在會議上亂發

脾氣。你可以私下先安慰被罵的同事「別太在意，主管只是累壞了」，等大家下班後，再提醒主管不要打擊士氣。甚至，下次在開會前，你可以先詢問主管當時累不累。如果狀況不好，可以取消會議，避免他再度失常。

5. 陷入僵局時，設法修補關係：

當你委婉指正主管，卻惹毛他時，應該立刻設法解開僵局。你可以約個時間向他坦白：「我想為上次的事道歉，我不是有意要讓你不愉快、讓你有壓力。」



五、向上管理的綜合建議

根據多年在職場上的經驗，有關向上管理提出以下務實性的作法與建議：

◆讓老闆有效能、有成績、也符合本身的利益...

◆老闆在世界上沒有完全一樣的人...找出老闆的需要，並能了解甚麼是老闆的瓶頸與阻礙...(如老闆長於行銷，拙於財務分析...)

◆讓老闆了解所有狀況...讓老闆知道你在努力作甚麼。

◆技巧不漏痕跡地，教育老闆，提升其能力...

◆跟老闆慎選溝通方式，不要太長，也不能過於簡略...

◆不要一昧的討好老闆，而忽略帶來整個組織負面的影響（打小報告的影響...）

◆不要讓老闆太吃驚 - 大出意料之外，會減低信任感...不要低估老闆，因為只有高估，才不會有風險...

◆私下的交情要慎重，任何老闆都知道表相公正是優良的...如果...(後果請發揮想像力...)

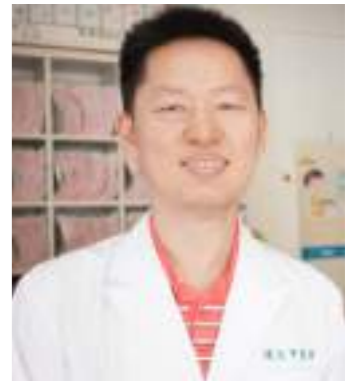
六、結語

優秀的部屬必須忠於老闆的，教育老闆想法（不留痕跡），「功成不居功」，把光芒全歸給老闆；適時為老闆扛責任、扮黑臉、分憂解勞、協調紛爭，也是向上管理所必要做的事。老闆在領導統御上，往往需要各種不同類型部屬，有時老闆不方便出面時，得需要一位「分身」去善後，安撫內部情緒，傳達老闆的意志。因此對老闆指令，不論是公事或私事，都會全力以赴、使命必達，這幾乎是所有老闆最在意的，會讓老闆喜歡你（妳），也是成就為「老闆愛將」的極致表現。



好好呼吸，快樂生活

撰文 大甲力倫診所醫師 / 陳力平



快快快，快來不及了；衝衝衝，慢了就搶不到特惠品了；叭叭叭，這真是一台烏龜車，快點超過他。快速的步調是現代生活的特徵，凡事求快幾乎是每個人的生活準則了。似乎慢一點，我們就會輸給別人；似乎慢一點，我們的生活就會因此而走樣了。

但在快速的生活步調下，我們有得也有失。許多研究追根究底後發現，快速的生活帶來了壓力，雖然適當壓力有幫助個人與團體的成長，但過多的壓力卻會導致許多的問題，譬如最常見的身心症問題，煩躁，心慌，心悸，胸口悶，暴飲暴食，晚上睡不著覺...等。更有一些研究指出，壓力會減低我們的免疫力，導致較常生病。雖然近年來有許多新藥出現，如安眠藥，抗焦慮藥，抗憂鬱藥...等，對身心症有一定的治療效果，但也多少都有一定的副作用。那怎麼辦才好呢？

深呼吸一口氣吧！這是最簡易有效的治療方式，沒錯，就是好好的呼吸。許多的研究告訴我們，

適當的呼吸可以改善身心症狀，甚至改善部分的慢性疾病。但呼吸是如何的改善我們的身心的呢？主要是透過改善自律神經系統。我們人體的自律神經系統掌管我們的睡眠，吸收消化，心跳血壓等等諸多生理現象。自律神經可分成交感神經和副交感神經兩大類，交感神經讓我們可以面對外面的壓力去反應，副交感神經讓我們身體能夠休息和再生，有如中醫上所提的陽和陰。壓力過大會讓我們自律神經失調，也就是陰陽失調，產生諸多的健康問題。壓力大的時候會使得我們喘不過氣來，進而加快呼吸頻率，甚至造成過度換氣。有趣的是，研究告訴我們如果我們好好呼吸，緩慢的呼吸，就有減輕壓力的效果，進而達成平衡自律神經，讓陰陽平衡，促進健康。廣泛而言，對身心症，疼痛症，慢性疾病，過動症等均具有調和的作用。

所謂好的呼吸指的又是什麼呢？就是四個字：細、慢、勻、長。微細的，也就是不打呼的，聲音不大的；慢指的是頻率；勻是說不要忽快忽慢，忽大忽小；長和慢是相近的，但更為直接告訴我們呼吸要拉長。但頻率要多少？呼吸要拉多長？一般我們的呼吸每分鐘大約在 12 下到 18 下，這沒有治療的效果。目前認為如果呼吸能在每分鐘達到 5~6 下，那就有很好的療效。但這是個過程，我們可以慢慢調整到每分鐘 10 下。習慣了，再慢慢地調到 8 下，然後再到 6 下。有空就可以練習，也沒有特定的

時間限制，但請不要在有危險工作時，又分心來練習這樣的活動，這樣就危險了。運動的時候，也不建議練習。每天持之以恆的練習是最重要，也許十分鐘，也許半個小時，甚至一個小時都很好；或許連續，或許分成幾個小時段也都可以。緩慢呼吸的效果是很快的，你可以做個實驗，在做緩慢呼吸的前後各量個血壓和心跳，通常之後的血壓與心跳會比較平穩。

從古至今，有許多不同的呼吸方式，如正呼吸，逆呼吸，武式呼吸，腹式呼吸，諧振式呼吸，阻抗式呼吸，導引呼吸...等。有空有興趣都可以去了解，但知道不等於做到，唯有做到才能真正得到。(如對預防保健有興趣的人，可以參考楊定一的三本書。)



瑜珈陪您到老都有幸福人生

撰文 瑜珈指導老師 / 黎慧卿



2015 下半年，接了明昌國際公司所辦的瑜珈班社團，感到非常榮幸。剛接觸時，就可感到學員的親切和向心力，這是學習瑜珈的好態度。但上課後就可以發現，每位學員身體上的壓力，總是避免不掉的肩頸僵硬、脊椎側彎、內分泌失調、情緒起伏大及便秘.....等現代病。這不自在的毛病，說重不嚴重，但它就隱藏在您身上。在當你抵抗力下降時，就大肆攻擊你，惹得你心理、生理都不對勁。所以～首先從支配者心與身的自律神經改善。自律神經一旦失去功能，從內臟神經到身體的各部位，都會發生變化。唯有強化，才能使身體常保健康，充滿生氣，並且保持心情暢快。

練習瑜珈沒有年齡的限制，但須注意幾點：

一、不勉強

身體累積的負擔，要逐漸除去，才有益您的健康。不可一開始就逞強，超負荷地彎曲身體。

二、空腹練習

胃有食物時，會堆積大量血液，阻礙血液在

全身的循環，且空腹練習不是餓肚子，請在練習瑜珈前後一小時以上不進食，避免消化不良。

三、練習腹式呼吸

擴胸後彎時吸氣，前彎時吐氣。當然注意的事項不只三點，但把握大方向，就能避免不必要的傷害。持續性的練習瑜珈，能夠改變您的人生，使您消除疾病，恢復健康。瑜珈又從控制呼吸中，使人背脊挺直，保持正常體態，改善身體的不平衡。訓練自律神經，以便把氧氣帶入體內，淨化血液，解除您身心的煩惱與緊張。

瑜珈陪您從年輕到老，都有著幸福的人生。

明昌國際營運總部落成祭典於2013年11月18日，
以傳統民俗技藝「抓米龍」靈現神龍飛騰鴻圖大展

