/ 目 錄 /

CONTENTS

- IMC願景、宗旨、使命、核心價值 2
- 社歌、謝飯歌 3
- 發行資訊 4
- 編者的話 5
- 前輩的叮嚀 6
- 創社長的話 14
- 社長的話 15
- 學者看管理 17
- 象牙塔小語 19

/社友專欄/

- 重生人生-談藝術家李永謨的樹皮人生 社長 潘東豫 26
- 台中工商參訪踩線心得感想 秘書 陳淑芬 27
- 資訊研習講座心得 資訊規劃理事 王昭元 29
- 第三屆第二次工商觀摩心得節錄 30
- 7個讓你的工作更上一層樓 31
  翻譯 例會規劃主委周宇倫
- 台中一日遊心得 例會規劃主委 周宇倫 36
- 翡翠的投資價值 經營研究理事 彭肇財 37
- 金筆獎/壽星祝福/社務活動樂捐 39
- 第三屆二月份社務會計收支月報表 40
- 第三屆三月份社務會計收支月報表 41
- 第三屆三月份資產負債表 42
- 社友出席月例會暨繳納社費狀況一覽表 43
- 新竹國際工商經營研究社第1~3屆社友名錄 44
- 活動花絮 45

/附錄/

- 104年04月份專題演講暨講師介紹 46
- 104年3~4月活動執行表、5月活動預定表 47
- 新竹IMC高爾夫球聯誼會 48
  103年度(第三屆)月例賽排程表

Be Humble While Learning
Be Steady While Marching

IMC

宗旨、使命、願景、核心價值



願景 成為首選的優質國際工商社團。

宗旨
1.增進工商界人士之友誼，建立互助合作之精神。
2.研究與進修工商經營管理上之各項問題。
3.培養健全人格與領導才能，支持社會福利事業。

使命
1.培養工商界領導人才，增進研發創新能力，提昇企業國際競爭力。
2.塑造幸福家庭楷模，建造祥和美滿社會。

核心價值 以關懷、學習、誠信、尊重、盡責、奉獻為本社核心價值。

IMC 社 歌

降E調 4/4

5	5	5	5	5·6	5	—	|	2	2	1	2	3	—	—	— |
我	們	工	經	社	友			都	有	好	品	行			
我	們	工	經	社	友			都	有	好	模	範			
我	們	工	經	社	友			都	有	好	榜	樣			
1	3	5	1̇	1̇	—	7	— |	6	6	3	#4	5	—	—	— |
德	智	體	群	四		育		日	日	勤	培	鍊			
禮	義	廉	恥	四		維		時	時	要	實	行			
食	衣	住	行	生		活		天	天	要	檢	點			
2	2	5	2	3·4	3	—	|	5	5	1̇	5	6	—	—	— |
凡	是	有	利	工		商		大	家	齊	研	究			
科	學	設	備	創		新		勞	資	齊	努	力			
太	空	時	代	民		生		手	腦	齊	並	用			
6	5	4	5	6	5	4	5 |	6	5	4	3	2	—	—	— |
必	將	品	質	至		善		國	際	市	歡	迎			
員	工	福	利	增		進		業	務	必	繁	榮			
所	做	事	業	發		展		榮	耀	歸	真	神			
1	1	1	1	1	7	6	7 |	2	2	2	1·2	3	—	—	— |
我	當	工	經	社		友		總	有	好	信	用			
5	5	1̇	7	1	—	5	— |	4	3	2·1		1	—	—	— |
經	營	各	種	企		業		都	蒸	蒸	日	上			

IMC 謝 飯 歌

降A調 2/2

1 |	1	7̇ |	6̇	5̇ |	1	2 |	3̇	3 |	4	3 |	2	1 |	4	3 |	2̇ |
我	們	會	食	同	心	感	謝,	—	粥	—	飯	來	處	不	易。
1 |	2	3 |	2	1 |	6̇	7̇ |	1̇	5 |	3	1 |	2	4 |	3	2 |	1̇ |
上	帝	恩	賜	同	胞	汗	血,	誠	心	領	受	為	人	服	役。

發行資訊

編輯公告

本刊為公開園地，歡迎社友踴躍投稿，每月 5 日前截稿，舉凡工商經營及研究心得、專業分享、創新實務心得、月例會專題演講心得、各項活動感言等，主題及篇幅不限，除農曆過年及全國年會（11 月）外，每月發行一次，每屆計發行 10 次。提醒投稿之社友們務必尊重他人之智慧財產權，以免造成不必要之困擾。

發行人		潘東豫
輔導社長		陳美仁 陳潤洋
第一副社長		謝昌寶
資訊發展	資訊規劃理事	王昭元
人力發展	社友發展理事	劉義磊
	親善敦睦理事	陳莉容
	康樂活動理事	鄭詹成
社務發展	例會規劃理事	曹孟淳
	工商觀摩理事	林懷亮
	公共關係理事	趙仲勳
	社刊編輯理事	張堂軒
第二副社長		劉盈欒
產業發展	全國事務理事	賴重佑
研究發展	創新創業理事	張少滕
	經營研究理事	彭肇財
	學術研究理事	賴加媚
行政秘書	秘書長	陳基曜
	副秘書長	盧偉岸
	秘書	陳淑芬
	總幹事	林坤鴻
	財務長	張曉筠
監事會	常務監事	林文祥
	監事	謝議德 蕭吉錚

社團資訊

社址：新竹縣湖口鄉仁和路 136-1 號
電話：03-5986365
傳真：03-5986039
Email：hcimcorg@gmail.com
銀行名稱：台灣土地銀行新工分行
銀行代號：005
戶名：新竹縣國際工商經營研究社
帳號：118-001-01678-5
統編：3782-7622

印刷

超越廣告、鼎峰企業
總編輯：潘東豫、陳基曜、陳淑芬
地址：新竹縣新豐鄉新興路 26 號
電話：03-5573862
傳真：03-5579263
Email：ctj58@ms42.hinet.net

編者的話

三月份，新竹社的活動相當豐富，相繼辦了月例會、工商觀摩、資訊講座與次團登山會的台中一日遊。月例會我們邀請到李永謨講師，分享樹皮的重生之美，相當感人，給我們上了一堂人生之美的課！工商觀摩，也相繼參訪台中母社三位成功企業經營者的事業，看到經營者如何掌握旁人不容易看到的市場，締造成功企業典範的案例。而資訊講座，則由陳誼峰產品總監帶來O2O黃金方程式、Facebook與Line的行銷方法，相當精彩。另，台中一日遊的精心企劃，也使社友高聲讚嘆！所以，編輯群分別邀請社長東豫兄、例會規劃主委宇倫兄、資訊理事昭元兄、經營研究理事肇財兄與淑芬等社友撰寫心得的分享，跟大家分享。

此次，前輩的話，我們特別向年度IMC 社務創新獎得主-台北社二副吳永泰兄長邀稿，他以個人在IMC的長期經營，並以長期參與IMC 月例會的高度，已獲獎專題創作，跟它加分享，為我們後輩提出許多發人深省的觀念，值得我們新創社團用心學習！

其次，學者的話中，熊教授的一篇“人為財死的邏輯?”小品，供社友品味。熊教授首先以「鳥為食亡，人為財死」生活裡常用的諺語，發出疑問。認為沒有食物，鳥非死不可，為爭食物而傷亡，也合於情理；但，對人類而言，財物不是必需品，為什麼人們卻往往為之粉身碎骨，甚至家破人亡呢？普天之下，絕大部分的人都愛「錢」，為什麼？然後，他從經濟學貨幣的角度，來說明貨幣的發明與性質，使金錢等於財富；所以，當金錢累積之後，就是財富。因此，人會為財而死，是因為貨幣／金錢／財富的特殊性。原來，人類文明的進展，直由貨幣所衍生出的財富，卻悄然地帶來“人為財死”新的問題。值得大家品味！

這次創社長的「為母則強、為父則柔」的勸勉，巧妙的利用她自己親身創立IMC 的感覺，以及對大家的期待，利用父母輔育子女的心情，來鼓勵我們學習為團隊緣故的自我成長與修正。語重心長，值得我們新竹IMC全體社友日後要努力的目標。使新竹IMC札根札的好，以母社為榜樣！

社長的話裡，看到從盲人視力的問題，看到導盲犬的導航幫助者角色，從導盲犬的導航幫助者角色，我們看到"人都有他自己的盲點"，若是能夠有一個導盲的幫助者，能多與有夢想有理念的人為友，自然能激發培養不同的經營氣度，使我們不但在「視力」上有長進，看見一些我以前看不見的課題，更在「視野」上，有深入寬廣的實務體驗。若此，則可以擴張我們的視野，而視野就是我們的胸懷和願景，IMC提供了許多多樣化的空間與視野，給我們許多學習的機會，這是難得可貴的。

象牙塔小語中，社長以學者的角度，從管理的構面，近距離的觀察IMC 新創社團的盲點，同時，藉組織生命週期理論，指出新創非營利組織的招募問題與理論依據，值得我們學習。

最後，本期美國國家管理協會(NMA)摘自蘋果賈伯斯的一篇「7個讓你工作更上一層樓」的創業經驗談，很是發人深省！此次編輯群新增宇倫主委為生力軍，親自操刀，與全國事務主委秋燕合作完成，說出有七個步驟，可以成為我們經營企業的良言。

前輩的叮嚀

2011吳永泰台北IMC月例會運作淺見


台北社 吳永泰

IMC 2011全國創新報告書　　創新名稱標題：活力熱情、卓越創新、幸福100
代表社：C　創新類別：社務創新　　姓　名：吳永泰 月例會理事

摘　　要

『月例會』是一個社團的運作主軸，對一個已經51年歷史的社團來說，已經有一個固定的模式，今年李黃婷婷社長對月例會有不一樣的期許，她希望今年要來得更有特色，更具有創新力，要讓一個51歲的中年社團像二十幾歲的年輕小伙子『充滿活力熱情』、『卓越創新』、『幸福100』。

為了執行婷婷社長今年的主題：活力熱情、卓越創新、幸福100的目標，月例會委員會提前四個月做了一些歷年來的「SWOT」分析，並且訂立「PDCA」，製作詳細工作計劃書，堅持百分百的執行力，每個月做檢討與修訂，透過我們的活力熱情與創新，讓社友在個人及事業上能有卓越的成長及幸福100。

我們以舉辦社長交接及周年慶的規格來舉辦每個月的月例會，這可是歷年來的一項創舉，當然要投入不少人力，在此也要感謝邱主委及全體16位委員充滿活力熱情的付出，一起來創造這幸福100!

在優質講師的推薦，節目安排上，餐費年繳的文宣，電腦化聯絡統計社友出席狀況，月例會與社友擴展委員會做連結，社友與貴賓的接待，桌次的安排，這些都是今年社務創新的項目。

經由團隊的腦力激盪，得到共識及可執行方案，大家決定努力往前衝，社團充滿活力熱情不斷的創新與卓越，讓幸福100跟隨一生，身為團隊成員之一的我也享受其中，感謝團隊所有成員的付出，大家的辛苦是值得的。

壹、動機與目的：

動機：為了讓台北IMC成為更優質、更有吸引力、更有活力的社團，也希望能做為IMC各社的楷模，因此台北IMC必須不斷的進步及創新，才能繼續保持領頭羊的角色。

目的：今年月例會的創新，主要著重在講師的滿意度，社友的出席率，社友聯絡作業電腦化，社友餐費年繳率，委員與社友之間的互動，委員之間的熟悉度及成就感，月例會的溫馨度。

貳、創意導入前狀況與問題分析：

月例會的運作，在不離IMC的宗旨及目的之下，希望能做到讓大多數的社友感到滿意、有收穫、有成長。讓社友覺得IMC是這一生最有意義的一個社團。

台北IMC月例會目前的狀況，在此做一個SWOT的分析:

※S(Strengths)優勢(內部因素):

1.台北IMC有51年的歷史，人才濟濟，運作平穩。

2.眾多前社長是台北IMC的寶，個個學養經驗豐富，謙虛活躍，且能不吝奉獻自己，指導後進。

3.聚會場所及用餐環境佳。

4.社友素質高
5.位在台北市，資訊豐富。

※W(Weaknesses)弱勢(內部因素)：

1.社友因工作忙碌，月例會出席率不夠踴躍。
2.全民拼經濟，參與的社友個個都是大忙人，出席不易掌控。
3.餐費年繳率不高，影響財務運作。
4.月例會委員與連絡的社友之間的互動不足
5.月例會委員因為沒有成就感，連絡社友熱忱無法持續一整年。
6.整個委員會的凝聚力及成就感不足。
7.台北IMC有51年的歷史，要避免有吸引力的講師重複被邀請。
8.講師演講費偏低，有時難免邀請不到中意的講師
9.月例會委員會的運作缺乏正式的傳承。
10.社團老化，易墨守成規，創新不易

※O(Opportunities)機會(外部因素)：

1.運用社長、前社長、理監事、社友的關係，來邀請知名及有吸引力的講師。
2.講師演講費請社長做彈性調整。
3.提供各種表演舞台給社友，以增加出席率及成就感。
4.運用輕鬆的場合，例如：登山委員會、合唱團委員會，凝聚社友之間的感情。
5.建立歷年來邀請過的講師的資料庫。
6.利用餐費年繳優惠方案，增進社友出席意願。
7.創造溫馨的環境，讓社友感覺賓至如歸。
8.增進委員與社友之間的熟悉度，以便能精確掌控社友出席狀況。
9.電腦化的作業，可以方便連絡委員去關心社友狀況。
10.委員定期聚會，彼此交換心得，增進凝聚力及持續力。

※T(Threats)威脅(外部因素)：

1.知名講師，演講費要求高，有限的經費，難免請不起。
2.外面可選擇的社團眾多，競爭激烈，如不能符合社友的期待，容易流失。
3.經濟不景氣，社友忙於事業，無心把時間花在社團上。
4.產業外移，社友必須國內外來回奔波，影響出席。
5.選舉太多，造成政黨惡鬥嚴重，色彩鮮明的社友，容易造成社團的不和諧。
6.政治色彩鮮明的優秀講師，有些社友會選擇不出席。

參、創意內容與特色：

1. 在講師邀請上，以知名度與吸引力為主。

※P(Plan)計畫：我們計劃在社長交接時邀請重量級的講師立法院長王金平來演講。

※D(Do)實施：

邀請重量級的講師立法院長王金平來演講，是一項很大的挑戰，因為立法院長的職務繁忙，時間常不確定，變化很多，萬一臨時又有重大事情，很可能開天窗，所以壓力蠻大的。

我運用了老丈人是他高中同學，運用了前社長是他老朋友的關係，透過他的秘書做安排，希望能把時間定下來。

※C(Check)核對：

不斷的與其秘書做聯繫，但始終無法得到確定的答案，直到月刊刊登前都無法得到確定的回覆，因此也做了最壞的打算，另找一個備案講師，但是備案講師也是要給其尊重及準備，總不能臨時通知，因此可說是傷透腦筋。

※A(Action)行動：

為了解決這個不確定性，我們開了創意會議，集思廣益，尋求有效的方法，找他的朋友楊前社長培塔到聚會場所親自邀請他，找了他高中同學我老丈人親自打電話給他，不斷的到立法院去找他的秘書，希望無論如何都要把時間確認下來，皇天不負苦心人，經過二個月的折騰，在社長交接的前一個星期終於敲定日期。

2.在節目安排上，以溫馨感動為主。

※P(Plan)計畫：用餐時間輕鬆影音放映

※D(Do)實施：

台北IMC有幾個愛好旅遊攝影的高手，我們希望能夠商請他們貢獻其作品，在每個月月例會用餐時放映，讓社友增廣見聞。

※C(Check)核對：

經由與社長討論，決定請邵前社長義勝奉獻其旅遊攝影，邵前社長也一口答應，今年全年每個月月例會用餐時放映其旅遊攝影作品。

※A(Action)行動：

邵前社長義勝把其旅遊攝影作品剪接成每個月一片DVD，每個月有不同的國外旅遊作品供大家欣賞，其用心實在令人感動。

3.在社友與貴賓接待上：感動服務+我想認識您。

※P(Plan)計畫：在各個入口迎接社友參加月例會，新社友幫舊社友戴上名片。

※D(Do)實施：

安排月例會委員在各個入口迎接社友，表達歡迎，讓社友覺得有人招呼，有賓至如歸的感覺。同樣是戴名牌，但是由新社友親自幫您戴上名牌，可增加新社友快速認識老社友，也可增進新社友對IMC的認同感。

※C(Check)核對：確認迎接社友的委員及位置，確認新社友人選及服務的方法。

※A(Action)行動：

每個月月例會委員提前1個小時到會場開個會前會，指派任務，安排迎接社友前來參加月例會，

不但委員覺得與社友互動有參與感，而且社友也覺得受重視，有歸屬感。安排一位新社友負責幫報到社友戴上名牌，並且自我介紹，讓新社友很快的融入IMC的大家庭。

4.在記錄與講師 獻花上：歡喜做，甘願受。

※P(Plan)計畫： 演講記錄與講師獻花為同一人

※D(Do)實施：

演講記錄為一件苦差事，大部分社友都不太願意承接，我們經過腦力激盪，決定給其一些誘因，以獻花給講師，並且把與講師合照的照片刊登在月刊上做為犒賞。

※C(Check)核對：尋找文筆佳且有意願的社友，提前一個月做確認。

※A(Action)行動：

社友著盛裝代表本社獻花歡迎講師，跟講師合影，社友本身覺得有榮譽感，做起記錄也特別有勁。

5.在桌次安排上：發揮母雞帶小雞之溫暖與照顧精神

※P(Plan)計畫：讓社友有更多聯誼機會

※D(Do)實施：每桌安排一個前社長及理監事，負責該桌之聯誼。

※C(Check)核對：每個月請月例會委員確認每桌前社長及理監事位置。

※A(Action)行動：

讓前社長及理監事發揮領導的才能，增進與社友之間的互動，讓社友覺得這是一個溫暖且有人關懷照顧的大家庭。

6.在餐費年繳率上： 財源與出席率一兼二顧

※P(Plan)計畫：提供優惠方案，增進餐費年繳的意願，鞏固收支平衡。

※D(Do)實施： 支持IMC！年繳餐費更便宜！製作推廣文宣，主動尋求社友繳交意願。

※C(Check)核對：由社長、全體顧問、委員共同確認文宣內容及推廣的期限。

※A(Action)行動：

為了鞏固收支平衡及社友主動參加月例會的意願，請每個委員利用各種社友活動的場合，主動邀請社友餐費年繳。



月例會委員會 吳永泰 理事 + 邱玉琤 主委 + 16位委員　　誠摯邀請您!

7.在出席率統計上： 讓IMC走上e化

※P(Plan)計畫：讓月例會委員精確掌握所連絡社友的出席狀況。

※D(Do)實施：

研擬每個委員每月所能負擔的社友連絡人數，採用電腦化作業，自動統計及了解社友每月出席狀況。

※C(Check)核對：確認每個委員的e-mail及電腦使用情況都沒問題。

※A(Action)行動：

製作全體社友名錄輸入電腦，每個委員分配10位社友，固定與這10位社友交朋友，了解關懷社友生活及工作情況，充分掌握社友每月出席月例會的狀況。

肆、創意導入後狀況分析與前後差異比較：

創意導入前的狀況	創意導入後的狀況
社友因工作忙碌，月例會出席率不夠踴躍。	出席意願增加，每個委員固定連絡 10 位社友，建立情誼。
全民拼經濟，參與的社友個個都是大忙人，出席不易掌控。	能充分掌握社友狀況，運用電腦化統計作業，每位委員都能充分了解社友出席狀況。
餐費年繳率不高，影響財務運作。	餐費年繳增加 15%，運用餐費年繳優惠文宣，鼓勵社友年繳。
月例會委員與連絡的社友之間的互動不足	互動增加，因連絡人數不多且固定，容易有較多時間做互動及寒暄。
月例會委員因為沒有成就感，連絡社友熱忱無法持續一整年。	至今為止，委員覺得比以往有成就感，將繼續運用各種激勵方式來加強委員的熱忱
整個委員會的凝聚力及成就感不足	至今為止，整個委員會的凝聚力及成就感增加，社長、理事、主委都有重視此狀況。
台北 IMC 有 51 年的歷史，有吸引力的講師很難避免重複被邀請	目前為止，5 年內來過的講師尚未重複被邀請。
講師演講費偏低，有時難免邀請不到中意的講師	目前為止，想邀請的講師都能如願以償。運用社長及前社長的資源與幫忙。
月例會委員會的運作缺乏正式的傳承	目前已完成月例會運作參考範本，可以傳承給下一屆。
社團老化，易墨守成規，創新不易	近期的講師一直提到創意創新的重要性,大家也都能接受

伍、創意執行方法：

1. 工作計劃書的擬定：在每年社長交接前四個月即開始開會運作。
2. 優質講師的選擇：知名度、學經歷、表達力為優先考量，與社長充分討論後做最後確認。
3. 講題的建議：70%為工商經營研究，30%為健康、心靈、理財、藝術等方面題材。
4. 增加出席率的做法：優惠年繳餐費方案、知名講師、委員熱情的邀請、給出席率低的社友任務、與社友擴展委員會做連結、增加新社友曝光率。
5. 社友聯絡方式的設定：每個委員每個月固定聯絡今年所設定的十位社友，充分掌握每個社友出席狀況及建立友誼。
6. 司儀的設定：以有經驗的社友搭配沒經驗或新社友，可讓新社友有成長的機會及培養司儀人才。

7. 迎賓的設定：由委員在幾個重要入口招待、引導社友，讓社友有互動有人招呼，增進親切感。
8. 委員的凝聚力增進方式：每個月月例會前聚會分享，每年兩次聚餐慰勞。
9. 獻花與記錄的設定：紀錄是一件幕後的苦差事，搭配獻花給講師可增加其意願。
10.社友出席統計方式：採用電腦化的自動統計方式，除了方便之外，委員可同時了解及關心社友每個月出席狀況。
11.例會溫馨度的增進方式：用餐時間由邵前社長提供的影音欣賞，委員分桌接待社友，設幸福廣播電台報導喜事。

陸、創意可行性評估：

創意項目	可行性評估	預計達成
優質講師的設定	有知名度、有吸引力的講師	9 次
講題設定	工商經營研究主題	6 次
月例會出席人數	＞110 人/每月	11 次
餐費年繳人數	＞50 人	50 人
獻花與記錄的設定	同一人	9 次
用餐時間影音欣賞	由社友及邵前社長提供	9 次
委員例會前聚會聯誼	由主委理事召集，社長列席	9 次
幸福廣播電台	報導喜事	11 次
電腦化人數統計	社友每個月出席狀況掌握	12 次
輔導桃園社成立	婷婷社長 統籌月例會人數	300 人

柒、創意成效評估及考評機制：

本社今年月例會已經辦了6次，成效可由統計表看出：

創意項目	可行性評估	預計達成	成效評估	考評機制
優質講師的設定	有知名度、有吸引力的講師	9 次	6 次	請社友填寫問卷來考核
講題設定	工商經營研究主題	6 次	3 次	每個月做檢討
月例會出席人數	＞110 人/每月	11 次	6 次	每月理監事會報告
餐費年繳人數	＞50 人	50 人	50 人	詳閱統計報告
獻花與記錄的設定	同一人	9 次	5 次	每月月刊呈現
用餐時間影音欣賞	由社友及邵前社長提供	9 次	4 次	每月與邵前社長做確認
委員例會前聚會聯誼	由主委理事召集，社長列席	9 次	5 次	每月檢討
幸福廣播電台	報導喜事	11 次	5 次	每月檢討
電腦化人數統計	社友每個月出席狀況掌握	12 次	6 次	每月檢討
輔導桃園社成立	婷婷社長 統籌月例會人數	300 人	310 人	與桃園社做確認

台北IMC 第48/49/50/51屆餐費年繳人數統計表

48 屆餐費年繳人數	27 人
49 屆餐費年繳人數	28 人
50 屆餐費年繳人數	29 人
51 屆餐費年繳人數	50 人

台北IMC 第49/50/51屆月例會出席率統計表

月份	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月
48 屆社友人數 158 人	251 人 (社長交接)	85 人	86 人	87 人	88 人	87 人
49 屆社友人數 160 人	265 人 (社長交接)	95 人	96 人	94 人	97 人	96 人
50 屆社友人數 165 人	291 人 (社長交接)	104 人	109 人	104 人	223 人 (台北 IMC 50 周年慶)	103 人
51 屆社友人數 166 人	346 人 (社長交接)	114 人	113 人	114 人	115 人	115 人

捌、結論：

台北IMC月例會運作已經51年，但是這幾年來在講師滿意度，社友出席率，餐費入不敷出，無法精確掌握社友出席狀況，一直以來問題都存在，令人相當頭疼，經由今年的創新突破，提昇委員會運作的規格，藉由集體的腦力激盪創意會議，集合熱忱且肯付出的主委及委員們，樹立了一個可依循的典範，可做為接手的理事及各友社月例會運作的一個參考範本。

台北IMC月例會今年運用社長、前社長、理監事、社友的關係，來邀請知名及有吸引力的講師，講師演講費請社長做彈性調整，以增加想要邀請名師的機會，提供各種表演舞台給社友，以增加社友出席率及成就感，運用輕鬆的場合，例如：登山委員會、合唱團委員會，凝聚社友之間的感情，建立歷年來邀請過的講師資料庫，利用優惠方案，增進社友出席意願，創造溫馨的環境，讓社友感覺賓至如歸，增進委員與社友之間的熟悉度，精確掌控社友出席狀況，電腦化的作業，方便委員連絡與關心社友

狀況，委員定期聚會，彼此交換心得，增進凝聚力及持續力，這些做法在今年有顯著的成效。

他山之石，可以攻錯，雖然台北IMC月例會每一屆都有特色及優缺點，各友社都有自己運作特色及優缺點，但是都無法做有效的交流及執行記錄文稿的參考，事在人為，如果大家多做SWOT的分析去了解本身的優劣勢及外在的機會與威脅，善用PDCA持續的做改善，只要有創新的理念與方法，有企圖心，肯做及充分的準備，是可以不斷的突破與超越，此套運作範本希望有拋磚引玉的作用，期盼未來台北IMC及各友社能提出類似的文稿供大家參考，互相交流與勉力，讓IMC永遠領先群倫。



創社長的話



為母則強 為父則溫

創社長　陳美仁

古諺：「為母則強 為父則溫」，原文：“婦人弱也，而為母則強；男人剛也，為父則溫”，說出女人的身體柔弱，但當她有了孩子以後，因為天性的母愛，常常會發揮出令人難以想像的意志力。男人身體強健，性格剛毅，但有了孩子之後，因為父愛的關係，常常有極其溫柔的柔軟性情。三個月前，我因著籌備第三家新店，早上4點就得起床監工，忙得焦頭爛額，而且必須全年無休，我常常在想為了甚麼？要把自己操勞成這樣，其實，我們不都是為了我們所孕育的下一代，希望將來能有更好的選項，更好的將來，才抓住得來不易的機會，辛苦的拼博嗎！

新竹IMC也是我的心愛的那一位，那時為了創社時，沒日沒夜認真邀約親朋好友入社的年日，希望所有我認識的、不認識的優質企業家，都能來參加新竹社的打拼努力，我作夢也沒想到，我竟然能夠達成梁前理事長交代的目標，我真的很感謝造物主，上天造人，就是要使我們柔弱的母親要變強，剛毅的父親也要變柔，而不為別的，都是為著心愛的下一代！

所以我立刻聯想到，新竹IMC，這個在台中母社梁政炎前理事長，王清財創社輔導社長，唐明良創社秘書長，以及所有前輩的努力下所催生的小嬰孩，他長的怎麼樣了？變高了？長壯了?懂事了?成熟了?很多問題，伴隨著很多期待，蜂湧而出！原來，隨著日子的逝去，IMC的未來，是我最念茲在茲的!

這兩年半來，新竹IMC享受到IMC這個大家庭的很多資源，這些體會我相信大家都感同身受，但是，大家是否有靜下心來想想，接下來我們要往哪裡去?社團形形色色，各有千秋，我們新竹社的每一個成員，每一位社友，都要想想，我們能為新竹IMC做甚麼?如果大家都能為新竹IMC想想的話，那作母親的與做父親的心情就會湧上來。

你們準備好了接下新竹IMC這個棒子了嗎?答案若是肯定的，那你若是柔弱的，那你就必須剛強放膽，承擔責任，不要逃避；你若是剛毅的性格，那請你為了IMC，要柔軟！我這樣說，不為別的，乃是想要提醒大家，問問自己：過去兩年來在新竹IMC的薰陶下，長的怎麼樣了？變高了？長壯了?懂事了?成熟了?

父母是我們的天，是我們的地，但我們不可能一輩子當嬰孩，我們有一天也要為父為母，當那一天來臨的時候，我希望每一個新竹IMC的社友，都能勇敢承接棒子，以合適的態度與性格，將IMC優良的傳統與價值，傳承下去！

感謝新竹IMC全體家人的付出，使我在IMC裡面感覺更加豐富，我感謝您們！也祝福每一個社友，都能勇敢得出來承擔社理的每一個職務，每一個活動，讓我們更美好！

最後 祝大家　　平安喜樂 身體健康

社長的話



視力與視野

社長　潘東豫

日前搭捷運，遇見盲胞攜導盲犬隨行，不覺想起在加拿大那段為孩子拼搏的日子。其中，在公車上巧遇導盲犬的經歷，有很深刻的印象！

狗是人類忠實的朋友，大家應都不陌生，養狗也非難事，人人都有經驗。但是，親身目睹狗的溫馴、機敏與穩重，還能成為盲胞的導航幫助者，卻是我生來首見。斯時，家中也養狗，但是，總覺得缺乏訓練，養狗成了負擔，所以，兩相比較下，導盲犬的進退有據，穩健專注，看了，很是感動！

多年前有部導盲犬電影《再見了，可魯》，看後，反思：可魯！你真偉大！對於可魯功成身退後的晚年，很不捨、很難過。狗確實是人類的最好朋友！

導盲犬導的是失去視力的盲胞，但失去「視力」，不表示失去「智慧」。在台灣，有排灣族盲人詩人莫那能，他朗誦起作品〈失去青春的山〉，誰說他盲！在美國，19世紀女盲胞詩人芬妮.考斯比，一生創作1000多首詩，其中，有一首"blessed　Assurance(確信的祝福)"是我最喜歡唱的詩歌，詩歌滿了喜樂讚美與盼望，比正常人還不盲！歷史上就從沒把她當盲人看！

這些盲胞「視盲、心不盲」，「無視力、有智慧」，比起許多「有視力　無智慧」的人，強多了！有智慧的人，心眼是開的，可以「看見看不見」，能看到旁人看不到的，這是創新的源頭，這是企業經營獲利的關鍵，不是每個人都有；但，卻是每個企業經營者都該學習的觀念！

這個月，新竹IMC 相繼參訪台中母社三位成功企業經營者的事業，無論是恭勤化工的王董事長、亞克科技的翁董事長、以及順集科技的洪董事長等經營者，都是在自己的努力中，掌握住旁人不容易看到的市場，締造了成功的企業典範。這是典型的「智慧」問題，與「視力」無關！

新竹社創社社友新竹縣議員陳栢維，日前在臉書上登載一篇「視力」與「視野」的小品，文章提到「視力」是短視的代名詞，「視野」是與宏觀同義，一針見地。導盲犬導的是沒有視力的人，但是盲胞失去「視力」，並不表示他們失去「視野」；企業經營者失去「利潤」，並不表示失去「未來」。有些時候有「視力」卻缺乏「視野」的人，問題才大！而有的時候著眼現實的利益，但缺乏未來的願景規劃，問題更大！彰化社交接講師-中美矽晶盧董事長-的一席「成長銳變 浴火鳳凰」講說，對台灣企業真是語重心腸！

管理學中，有關企業組織發展的「視野」議題，道理相仿。沒有「視野」的領導者，當

然也領不出有「視野」的組織！不過，「視野」是可以訓練的，栢維PO文末了，殷殷告誡管理者，若能與有夢想有理念的人為友，自然能激發培養不同的經營氣度。相反的，常處於平庸且安於現狀自滿氛圍的經營者，同樣了無新意，不過是有「視力　無視野」的寫照！

那，什麼樣的人可以提供我「視野」胸懷的訓練呢？今年第二次的工商觀摩，翁前社長金昭董事長贈送的「The Secret of the Power」一書，作者載明那些具有正向積極的人，往往就是提供自己正能量的好朋友！且書中引諾貝爾文學獎得主蕭伯納(George Bernard Shaw)：

「創造始於想像，你想像自己所渴望的一切，並下定決心要得到，最後你就能創造出你決意要得到的一切！」

什麼樣的人讀什麼樣的書，從翁社長身上，還真看到一個渾身散發積極正向的經營者！這點還真該學著點！

新竹IMC第三屆已步入尾聲的後半年，期間雖走走跌跌，但是，反思過去IMC提供給我們的學習，不正是導引我們具有更寬廣「視野」的平台，不就是我們的導航幫助者嗎？而當我們在茫茫大海中，迷失在工商經營管理的迷霧中時，這IMC還真是提供了許多值得研究與發揮的課題，一步步的導引著我，添我智慧，擴我胸襟，使我在「視力」與「視野」之間，培養了更深層次的智慧，昂然進入了一個截然不同的「視野」！

就以個人而言，參加IMC與不參加IMC的前後差異，在於我對工商經營管理的「盲與不盲」的關鍵，未參加前我如「盲胞」，連「視力」都構不上；但是，參加後這兩年來，我對台灣中小企業的了解與深入，不但在「視力」上有長進，看見一些我以前看不見的課題，更在「視野」上，有深入寬廣的實務體驗，IMC真是我的導航幫助者，參加IMC真是不虛此行。

最後，謹以個人在這個月裡的經歷，與大家分享，也企盼全體社友都能虛心學習，巧妙利用IMC導航平台，能在「視力」之外，學習思考有智慧，培養「視野」的胸懷，創造「利社、利他與利己」的三利願景！

學者看管理



人為財死的邏輯？

熊秉元
浙江大學法律與經濟研究忠講座教授
台灣大學經濟系教授

摘錄自經濟學了沒：熊秉元帶你解讀社會百態，商周出版

對於貨幣，人們幾乎已經形成一種本能般的反應；只要涉及錢，潛意識立刻啟動因應的機制。

「鳥為食亡，人為財死」，是生活裡常用的諺語。然而，稍微琢磨就能發現，這句諺語有個小問題：沒有食物，鳥非死不可；為爭食物而傷亡，合於情理。可是，對人類而言，財物不是必需品，為什麼人們卻往往為之粉身碎骨，甚至家破人亡呢？兩者相提並論，似乎有點錯誤類比！

不過，人為財死，確實是精確而深刻的描述。為什麼呢？問題看來簡單，要找到理直氣壯的答案，似乎並不容易。也許，由一個相關的問題著手，要清楚一些：普天之下，絕大部分的人都愛「錢」，為什麼？

談到「錢」，經濟學者當然有話說。任何一本《經濟學原理》裡，都詳細列舉貨幣的四大功能：錢是計數的單位，可以標示出一塊、兩塊、三塊等。錢是交易的媒介，取代了以物易物的諸多不便。錢可以用來儲藏價值——番茄五天之後就腐壞，貨幣經得起時間的考驗；只要通貨膨脹不嚴重，齧咬紙幣的蟲類不多。最後一點，錢是支付債務的工具，所以，交易毋需現買現賣，而可以先享受後付款。

然而，了解教科書裡四平八穩的定義，還是無法聯想錢為什麼如此重要。也許，先追本溯源，再回到當下，更能體會到貨幣的重要。在古老的原始社會裡，沒有現代的紙鈔硬幣，也沒有貝殼羽毛等等原始貨幣。人們打魚狩獵為生，生活裡最重要的，是謀生的工具，弓箭刀矢之類。對人們而言，不只是帝力於我何有哉，貨幣也是如此——貨幣無關生存繁衍，也無關生活起居，何必重視!

相形之下，現代生活裡，貨幣的身影幾乎無所不在。對絕大多數人而言，貨幣隱含著行為上的「可能性」，也意味著諸多的「限制」：有了貨幣，可以買食物玩具、汽車洋房等等；無論是必需品或奢侈品，有錢才能享受。另一方面，每個人大概多少都有類似的經驗：口袋裡硬幣剛好差一、兩塊錢，所以買不了礦泉水或上不了公車，不得不先換錢或提錢，折騰之後才動得了身。而且，看到媒體上無所不在的名車豪宅，更能體會到自己阮囊羞澀。因此，生活裡的點點滴滴，日積月累之後，慢慢雕塑出人們對於錢的概念。和其他東西相比，貨幣的地位獨特而無與倫比。對於貨幣，人們幾乎已經形成一種本能般的反應；只要涉及錢，潛意識立刻啟動因應的機制。或者小心守護，避免減損

；或者勉力爭取，希望增添。

由這種角度考量，或許可以解釋許多常見的現象：在餐館裡點菜或在超市買東西時，往往盯著價格看，即使價格之間的差別，遠遠比不上口味差別來得重要。親兄弟明算帳，即使手足之情無可替代。笑貧不笑娼，因為娼所代表的可能是服飾光鮮、手頭闊綽，而安貧樂道是一種價值，卻不容易長久堅持。還有，很多時候，為了數額不大的金錢，往往啟動生理和心理大規模的反應，金額大小和反應強弱，經常不成比例，社會新聞裡，很多鬥毆凶殺的原因，正是為了微不足道的金錢。

由貨幣的性質，可以了解金錢的重要；而金錢和財富，只是一線之隔：金錢累積之後，就是財富。因此，追根究柢，人會為財而死，是因為貨幣／金錢／財富的特殊性。由演化的角度著眼，貨幣是人類最重要的發明之一。有了貨幣之後，大幅地擴充了經濟活動的空間。人類文明的進展，直接間接都和貨幣有關。然而，由貨幣所衍生出的財富，卻悄然無息地帶來新的問題。

人為財死，大概就是這些問題比較極端的註腳吧！



象牙塔小語



非營利事業組織的社友招募

中國科技大學企管系
潘東豫 博士

新竹IMC創設初期，有關社友招募的部分，是依據召集人梁前理事長的108位社友心願為標準，然後交於新竹社的陳美仁創社長執行，於是，創社長即刻面臨招募社友的問題，也就是如何在半年時間，招募到108位社友。期間，我們參與創社籌畫的幹部都很清楚，那時創社長幾乎馬不停蹄，手不離機，就在2014年10月5日成立大會那天，總計126位社友加入，達成了召集人的創社心願，且更上層樓，不辱使命。

這裡我們看到，當組織有成立目標後，那接著組織運作的人力需求，即應運而生，這個問題與發生步驟，在管理學的規劃、組織、任用、指揮與管制等五大職能之中，位列在第三位，也就是當企業上層有了規劃目標與策略，接著就是編組成團隊，然後開始「招募」適當人才，使組織進入戰鬥位置。前述新竹IMC的創社經過，就是如此。有關IMC規劃面與組織面的問題，前面均已經探討過，此次，探討任用部分，也就是人力資源管理領域所謂的「招募(Recruit)」。

新竹社創設初期，第一屆126位社友，第二屆降至71位社友，第三屆(即本屆)交接時(103年10月5日)，再降至36位社友，經過半年努力，目前(104年4月16日止)新竹社社友57位，可見社友流動率相當高。有關社友流動數量影響IMC組織結構設計的問題，作者三月月刊已有探討，但是，社友流動率高對「招募」上所產生的影響是哪些?以及新創社團的「招募」策略為何?等問題，在將在以下詳細討論。這是IMC新創社團未來應該值得關注的問題。

問題背景與問題描述

問題發生的緣由，在於第三屆籌備會期間的時候，我開始在創社長的協助下，針對第三屆團隊籌組，一一查訪諮詢71位社友意見，作業期間，發現兩個問題：1)　繳費不見得參與社務：第二屆71位是繳費登記社友，但真正參與的社友約三分之一左右，也就是大概20多位，所以顯示繳費與實際參與社務的社友數量不能等同相待；2)理監事會團隊難以選才成立：由於參與社務社友人數有限，所以在新團隊的功能性職務安排上，人選捉襟見拙，導致末了，從人力資源管理觀點來看，「有心的不見得有力、有力的不見得有心」，而「有心又有力」的社友少之又少。

上述兩個問題顯示，非營利事業組織新創社團「招募」，似乎跟營利事業組織的「招募」不同，那接下的問題來了，非營利事業組織的「招募」應該如何？且育成中的非營利事業組織新創社團又當如何「招募」？

基於前述背景與問題，這裡將探討組織「招募」的相關理論與實務，然後，配合新創社團的個案，來分析如何因應。

招募的原則

一、營利事業的招募

招募(Recruitment)」係人力資源管理(Human Resource Management)中相當重要的功能。當企業面臨部門未來的人力需求時(人員是否短缺或過剩)，管理者就必須根據這些需求，擬定「招募」的策略與作法。實務上的作業過程應是，首先企業內有職位空缺的發生，然後管理者就會按工作分析所獲得的資訊，形成「招募」需求，來進行「招募」，直到尋找到適當和足夠的人才為止，俾滿足組織當前及未來持續發展的需要，並提供長期的貢獻。可見，「招募」是企業透過專業職位分析後，利用各種不同的獲得管道，尋找適當的人才，滿足企業用人的需求。此為營利事業「招募」的發生緣由與過程的簡單描述。

全球勞工聯盟(Industrial Workers of the World, IWW)認為：企業若要成長，就必須「招募」新血，否則就是等死(If no recruit then the organizations are not Growing but Dying)，這裡更將「招募」的工作引入企業創新相關的境界，IWW認為「招募」不僅僅是彌補作業人力的需求，也是注入新的人才智識，可以獲得更多創意來源，以及多樣化的技術種類，可以創造企業新的創新價值。

故按管理學的理論，營利組織招募的人力需求，來自於作業需要，也就是組織需要哪方面專業的人才，人事部門才會依據專業部門的需求去招募。而新竹IMC的招募，是創社長個人的魅力與人脈，且組織設計階段的理監事會職位說明，並無特殊作業技術的要求，因此，顯然也無專業需求的發生，故，新竹IMC的招募不是因著作業目的，而是因著創社長個人的人脈。將營利事業與非營利事業組兩相比較，顯然有不同的操作模式，不一樣就是不一樣，留下許多探討的空間！

由於招募不是按著組織功能性需求來的，所以社友流動率高，卻又衍生了另一個問題：創社長個人魅力能影響多久？創社長/社長不能連任，是否就是社友流動率高的原因？那應該如何因應?亦即，有關非營利事業組織的召募原則，又是什麼呢？

二、非營利事業的招募

依據非營利事業組織的定義與發起的過程，非營利事業組織大部分都是從事與社會工作有關的組織，因此，一般來說，非營利事業組織的作業，大部分都是靠一些志工，也有就是所謂的義工來工作，這些志工/義工基本上是不支付薪資的。

不過，有些非營利事業組織中，有一部分的員工必須支付薪資的。就以美國國家管理協會的組織為例來說，美國國家管理協會的董事會（理監事會）成員是不支付薪資的義工，但是，董事會下轄有一個執行長的經營團隊，成員包括：總裁(President)、財務、行銷、總務、以及附屬的Jakson大學等功能性群組，都是以營運獲利為目的，所以，都是有給職。

雖然這個經營團隊裡面的成員是以營利為目的，但所獲利潤一樣，都必須依法辦理，不可以跟營利事業一樣同時，將利潤據為私有。同時，在經營團隊裡面的每一位成員，也都是NMA的社友，也都是曾經在董事會或理監事會工作過的義工。

因此，總的來說，非營利事業組織的招募，基本上是以該組織的理念與核心價值作為招募的關鍵，譬如：有人認同弱勢族群、有人認同外配在台的第三代而組成的新移民關懷協會等，都是案例！這與營利事業組織的召募原則，相當不同。

組織生命週期論-嬰兒期組織的招募

前面我們詳細說明了營利組織與非營利組織在招募策略與特性上的差異後，接下來，我們就必須盡到組織生命週期理論的領域，一窺嬰兒期(也就是新創社團)的招募策略問題。

組織生命週期理論認為，企業組織同人一樣具有生命週期，有它的童年、青年、壯年和老年時期，也就是嬰兒期、成長期、成熟期和衰退期四個階段。美國著名管理學家伊查克・愛迪斯在《企業生命週期》一書中“把企業生命週期分為十個階段，即：孕育期、嬰兒期、學步期、青春期、壯年期、穩定期、貴族期、官僚化早期、官僚期、死亡期”。但大部分國內有學者還是以企業的發展要經歷四個階段：出生階段、成長階段、成熟階段、與衰退等四個階段。

人才為中興之本，人才在知識經濟時代，被視為智識資本，因此，人力資源是企業的核心資源，依據組織生命週期各階段特性，不管企業處處於何發展階段，都應當重視人力資源的管理。同時，人力資源管理又必須適應企業發展的需要，在企業發展的不同階段，不同的規模、產品、市場等情境，當然所面臨的人力資源管理問題也不同，故，處此不同企業組織發展階段，對人力資源管理的策略要求，也有不同。所以，此時企業應當根據不同階段的不同特點，採用適合的人力資源管理策略，對人力資源管理方式方法、側重點等做出相應調整。此乃招募發生在企業組織不同階段，也應具有不同的特性與策略。

以下將針對企也組織發展的四個階段，探討人力資源管理的策略與特性：

嬰兒期階段：生存靠能人，實行“人治”

第一階段好比人的嬰兒時期，是指企業發展的早期，即初創期、進入階段、初級階段、吃飯階段。這一階段企業規模較小，人數不多；經營業務比較單一；組織機構簡單，管理層次少；職能專業化程度較低，分工不明顯；管理工作量小；決策權集中在「創業者」手中，管理主要依靠「創業者」等核心人才，即“能人”；規章制度不健全，企業文化尚未形成，主要依靠個人經驗進行管理。

此階段企業剛剛成立，生存是第一目標，也就是首先要解決“吃飯”的問題，企業的首要任務是市場開拓，儘快佔領市場、增加市場份額，企業的發展和績效主要依靠核心人才的能力和創業激情。這一階段要採取“人盯人”的人力資源管理策略，也就是我們通常所說的“人治”。“人盯人”策略簡單粗放，和企業第一階段的情況是相適應的，它最大的優點是管理成本低、決策效率高，適應了企業環境快速變化的需要：

1.這一階段由於規章制度和管理機制尚不成熟，不可能實行規範化和系統化的管理，企業一般採用的是直線制組織結構，主要依靠核心人才維持企業運作。

2.這一階段人力資源的核心是招募選人，要以發現和培養核心人才，並充分發揮他們的作用，為企業的發展奠定人才基礎。

3.優秀人才主要靠從外部獲取，在選拔人才時，應把豐富的工作經驗和工作業績作為選擇的首要指標。

4.除了依靠優厚的物質報酬來吸引人才以外，良好的職業前景、工作挑戰性等成為吸引人才的主要手段，同時還要建立鼓勵創業的激勵機制，營造出創業的工作氛圍，刺激全體員工的創業意識，把員工的利益與企業的利益有機結合起來。

縱觀國內外眾多著名企業的發展史，我們不難看出，這些企業在早期剛剛創立的時候，都有一些非常“厲害”的英難人物，在他們身上至今還流傳著很多被人津津樂道的管理軼事，比如微軟的比爾·蓋茨、海爾的張瑞敏、聯想的柳傳志、國美的黃光裕等等。這些企業正是在這些“能人”的帶領下，一步一步走向輝煌。

成長階段：發展靠制度，實行“法治”

第二階段好比人的青年時期，即企業的成長期、中級階段、致富階段。這一階段企業規模擴大，人數增加，競爭性增強；經營業務範圍不斷拓展，業務量增大；組織機構也隨著相應擴大，管理層次增加；內部分工越來越細，專業化程度提高；管理工作量大，日趨複雜，單純依靠經營者個人能力維持企業運行的粗放型管理已經不再適應企業發展，一方面經營者個人的時間和精力不允許，另一方面經營者的專業知識和能力也難以滿足日益複雜化和專業化的管理需要，決策權由高度集中逐漸向分權轉變，職業經理人進入角色，開始發揮作用；企業規章制度不斷建立和健全，開始進行規範化、系統化的管理，企業文化逐漸形成。

這一階段企業快速發展壯大，競爭越來越激烈，各種資源全面緊張，企業必須依靠提升企業管理水準來求得發展，首要任務是制度建設，即“法治”。這一時期，人力資源管理的主要策略是：

1.構建適應企業發展需要的組織架構，一般採用直線職能制或矩陣式的組織結構；

2.設置建立科學合理的崗位體系，開展工作分析，明晰各部門職能以及各崗位的工作職責及工作標準；

3.建立健全各項規章制度，特別是培訓　制度、績效考評和薪酬激勵制度，充分調動員工的工作積極性，為企業各項工作的順利進行奠定基礎；

4.建立健全人力資源開發管理系統，包括人力資源規劃、招聘錄用、人事選拔、任用以及培訓開發等；

5.企業人力資源管理要具有一定的前瞻性，通過進行人力資源需求預測，制定人力資源規劃，滿足企業快速發展對人力資源數量和品質的需要。

6.加強對員工的培訓，通過不斷的、多樣化的培訓提高員工的崗位技能和素質，滿足企業發展需要。

俗話說無規矩不成方圓，企業發展到了第二階段，必須建立規範的管理制度來進行管理，海爾的成功就是一個很好的例證。1984年張瑞敏就任青島電冰箱廠（海爾的前身），親自製定了13條管理規章，而最重要的一條管理“指令”是：不準在車間隨地大小便。正是在這些制度規範的作

用下，海爾從一個破敗凋零的虧損小廠逐漸走上正軌。後來海爾又總結出了“OEC”管理法，現在已經成為中國現代企業管理典範。

成熟階段：繁榮靠文化，實行“德治”

第三階段是指企業的壯年期、成熟期、高級階段、體面階段。這一階段，企業規模進一步擴大，人數不斷增加；經營業務範圍進一步拓展，更加多樣化和專業化，有的企業甚至開始多元化的發展；組織機構龐大，管理層次繼續增加；內部分工更加精細，專業化程度進一步提高；管理工作十分複雜，對人力資源管理提出越來越高的要求；分權模式走上正軌，職業經理人越來越發揮關鍵作用；企業規章制度健全規範；企業文化發展成熟，開始進行人性化的管理。

第三階段是企業發展的黃金時期、顛峰時期、繁榮時期。進入這一階段，企業的靈活性、成長性及競爭性達到了均衡狀態，其發展方向有三，一是經過短暫的繁榮後進入第四階段，即老化、衰退階段，這是企業最不願看到的；二是企業不斷進行微調，盡可能延長這一階段；三是企業積極而穩妥地推進企業內部變革，進入到新一輪增長期。在這個階段，人力資源管理應當實行“德治”或者說“無為而治”。無為而治不是不為不治，而是要有所為以達到有所治，人力資源管理的重點應轉移到長期性的、著眼于企業可持續發展能力的方面，通過構建企業文化來保持企業發展的活力：

1.企業應根據公司發展戰略、歷史使命逐步提煉出公司的發展願景，根據企業發展戰略制定相應的人力資源戰略規劃，並從政策、制度與措施等不同層面加以具體化，為企業的發展提供充分的人才支援。

2.要通過對企業中行之有效的管理理念、管理制度、管理方法等總結提煉，形成企業獨特的、健康的為廣大員工普遍認同的行為規範和工作準則，即企業文化。並通過對企業各級員工的培訓，使企業員工認同企業的價值觀，認同企業的發展願景，並將企業行為規範和工作準則內化為自己的處世規則，把進入企業的員工培養成真正的“企業人”，實現企業與員工的共同發展。

3.推動組織變革，激發創新意識，保持企業活力：大力提倡創新文化和危機教育，塑造創新型企業文化，加強創新技能培訓與開發，培養創新人才隊伍；嚴格控制人員進入，要調整用人標準，突出創新要求，積極引進具有創新才能的高級人才；完善績效考評，增加考評指標體系的創新指標的權重；建立創新的職業生涯管理模式，使善於創新的人才有暢通的晉陞通道。

“企業文化對弘揚企業精神，提高職工整體素質，樹立企業形象，增強企業的凝聚力等方面越來越顯示出難以替代的作用，成為企業賴以生存和發展的基石。”企業界曾流傳一句這樣的話：“三流企業管理靠能人，二流企業管理靠制度，一流企業管理靠文化”，生動地指出了企業文化對企業發展的巨大影響。世界上所有成功的大型企業，都有著自己獨特的企業文化。

此處可以大陸著名家電大廠海爾為例說明：“如果你曾經到過海爾，或者曾經關注過海爾，你就會發現，海爾有非常獨到的企業文化。你走進海爾的任何一個地方，它處處都透著海爾文化。在海爾流傳著一個故事：有一位姑娘在海爾的洗衣機一分廠工作，她19歲的時候走進海爾集團，這個姑娘的名字叫王俊晟。她接受3年海爾文化的洗禮，3年之後得了疾病，被診斷為白血病。就在

她將要離開人間的時候，她跟她的親人提出她最後的一個願望：她要最後再看一眼她所工作的海爾。就在她去世之後，她的家人讓她的靈車在海爾的大門口整整停了15分鐘。這説明瞭什麼呢？只有一點，就是海爾文化的魅力使得海爾人這樣熱愛這個集體。”

衰退階段：重生靠改革，實行“整治”

第四階段是企業發展的老年期、衰退期、老化階段，是企業生命週期的最後階段。企業規模開始萎縮；企業向心力減弱，離心力增強，人心不穩，核心人才流失失嚴重，一般人員嚴重過剩；企業失去活力，內部缺乏創造性，官僚風氣濃厚，制度繁雜，卻缺乏有效執行，互相推脱責任的情況經常發生；產品競爭力減弱，市場佔有率和贏利能力全面下降，危機開始出現。

企業進入第四階段並不意味著它的生命已經走到最後，如果及時進行改革，還可以“起死回生”，“輪迴轉世”，進入新的發展期。從上述分析這一階段的特點説明，企業舊有的那些管理“套路”不再適合企業的發展，企業正在走下坡路，必須改變過去不合理的管理機制、制度、方式和方法。這時，企業發展的目標是尋求企業重整和再造，使企業獲得新生。企業的核心任務是改革，大力進行整治，企業人力資源管理的主要策略是：

1.企業要極力地“甩掉包袱”，輕裝上陣，妥善裁減多餘人員，嚴格控制人工成本，以提高企業運行效率，，避免人浮於事，進而提高效益；

2.加強人力資源成本控制：實行高彈性薪酬模式並拉大內部差距；嚴格績效考核，把個人收入與個人貢獻和能力緊密結合起來，多勞多得；科學控制人力開支，處處精打細算，提高成本效益。

3.要調整人事政策，實行能者上，庸者下，以貢獻論英雄，吸引並留住核心人才，有時甚至要到競爭對手那裏去“挖人“，尋找“空降兵”來“救火”，為企業重整，延長企業壽命、尋求企業重生創造條件。

1996年蘋果電腦公司的銷售收入下降了17億美元，但其庫存成品的價值卻高達7億美元。一方面，公司的新產品脱銷，使得電腦的分銷商感到十分被動，大量的客戶轉向了競爭對手；而另一方面，公司的其他產品卻嚴重過剩，大量的成品存貨不得不大幅度降價出售，公司處於一種無利潤銷售的狀況之中。蘋果電腦當時的股票價格已經跌至13美元一股，公司奄奄一息。1997年蘋果電腦公司請回了公司當初的創始人史蒂夫・喬布斯作為公司新的領導。喬布斯上任後從康柏公司把其核心領導成員之一的逖莫菲・庫克挖到了蘋果電腦，並由他負責整個公司的供應鏈系統的改革。不久，蘋果電腦就在市場上投放了叫做iMac的家用☒品，並獲得了相當的成功，蘋果電腦起死回生。

綜上所述，無論是哪一家企業，在不同的發展階段所採取的人力資源管理策略都要和企業的發展階段相適應，才能促進企業的不斷進步和發展。但不同的企業，因其所處的行業、地域、歷史時期和社會環境不同，發展情況不能一概而論，還必鬚根據其具體的實際情況來進行人力資源管理。

（引自：環球人力資源智庫：http://www.ghrlib.com/hrm/4929）

IMC新創社團的審思

基於前述背景與問題、營利事業與非營利事業招募的原則、以及招募在企業組織不同階段的不同策略與特性說明後，這裡讓我試著從一個IMC新創非營利社團個案的角度，來分析如何面臨可能的問題與因應策略。

新竹IMC事一個新創社團，在組織發展生命階段，應該是在嬰兒期，故，依據前述組織生命週期在嬰兒期的組織特性，這個時候應該是「創業者」個人魅力領導與治理的階段，然後在於諸般生存條件符合後，才開始逐漸進入制度研訂的法治階段，也就是第二階段，那麼新竹IMC發展到目前第三屆，可以看到以下幾點問題：

1.「創業者」是誰？是創社的招集人？母社的輔導社長？還是新竹社的創社長?

2.「創業者」應該擔任多少年?每年一任?可否顯示出「人治」的功效?

3.新竹社的生存是否穩定無慮?是否可已邁入第二階段的法治階段?從何是邁入？

第二屆嗎?第三屆嗎?...

4.嬰兒期的新竹IMC憑甚麼來招募新社友? 憑「創業者」個人魅力?還是IMC的使命?

IMC的理念?IMC的核心價值?

上述的問題，相當程度的闡明新創非營利事業組織有關招募的重要性，新竹IMC是一個新創組織，也是一個非營利組織，所以兼有體質幼小、非營利組織特性與核心價值的堅持等問題，所以如何應用學理，並參考前人的智慧，引領新創非營利組織邁向穩健之路，是新竹IMC當前應該努力的地方。以下僅提供幾點方向，供大家參考：

1.新竹IMC現在是在嬰兒期階段嗎?

2.新創社團的「創業者」為創社長嗎？

3.母社孵育的程度如何?時間長短如何?

4.新創社團的招募應該是以理念與核心價值？還是「創業者」個人魅力?

還是每屆社長的個人人脈?





重生人生-談藝術家李永謨的樹皮人生

社長 潘東豫

看的是樹藝，談的是樹皮；看的是樹皮，談的是樹；看的是樹，談的是人生；從樹藝到樹皮、到樹，從樹到人生；從生活生命的原生之憾，到藝術創作的再生之美；原來樹皮有生命，樹葉也有生命，且是可保存不枯萎的永遠生命！從樹皮看人生，永謨兄長的一席演講，還真是屬靈!!!

樹皮樹葉帶著生命，是被忽略的生命，它不如樹幹實用，不如樹幹有價值，樹鋸下來，去葉去皮，方可用，葉呢？皮呢？知道的不多！有啟示的更少！人看樹幹價值，遠高於樹皮樹葉，樹幹價值高，榮耀的很，丟棄在旁的樹葉樹皮，卑微不說，可能都進了回收場！

然而，造物者奇妙的制作，樹皮看是樹皮，樹葉看是樹葉，但樹皮內隱藏的永不枯乾的生命，樹葉內堅韌纖維支架，可承受曲壓而不毀壞的生命，在永謨藝術家的巧手下，有了再生之美！

希臘文裡詮釋生命，很深但很地道，人有外在身體的「體生命」、有內在精神的「魂生命」、也有更深層的「靈生命」。「體生命」有病痛，有去的一天；「魂生命」也有病痛，也有癡呆的一天；但死了進了「靈堂」，才頓然發覺，原來人有不死的「靈生命」!!!太晚了點!!!

樹生命去樹皮生命，樹皮生命有兩層，再去了外層生命，留下的內層生命，那才是永遠不朽的生命。聽完永謨兄長的樹皮人生演講後，我有兩點啟示：

一、神藉著萬物，向我們啟示永遠的生命，人要快快的去認識這來自於神的永遠生命；

二、人的生命，不過是「體生命」與「魂生命」，都會過去，都不完美。所以，要謙卑的看待世人，他人不完美的生命，不就是自己不完美生命的返照，沒甚麼了不起。

易經64卦，沒有大好的卦，也沒有壞卦，都是好壞並存；其中一卦算是六爻皆吉的，叫「謙卦」；經上有言：“敗壞之先，人心高傲；尊榮以前，必有謙卑(箴18:12)”。感謝主！樹皮人生，給我上了一堂重生之美的課!!!

謝謝永謨兄長贈送的再生之美，以及羊作品!



台中工商參訪踩線心得感想

秘書 陳淑芬

一大早，一副寶哥、工商觀摩懷亮理事與我三人一同從新竹出發，前往27號要去台中進行工商參訪的三家公司，分別來作踩線與拜碼頭，心理既是緊張又期待，期盼今天踩線能夠很順利與圓滿。

首先，來到了位於台中工業區的恭勤化工。王明宇理事很客氣，一見面就開口微笑的說：「恭勤是個小公司，怕沒有東西給我們學習。」王理事隨行不但很謹慎，除了確認參予的人數，協助當天我們大概的行程安排，規劃停留在工廠的時間之外，也怕我們回新竹太晚，協助懷亮理事提醒時間的留意。之後，王董事長也跟我們一起喝茶，聊聊參訪的重點，並介紹恭勤生產的產品。令我很訝異的是，王董事長在言談中，很注重其商譽，針對辦公室門口上所掛的40年老招牌“恭勤化學公司”還特別介紹，因為其不但代表恭勤化工的精神，也代表其對品質的堅持。也因此，讓原本就是很不起眼的家庭用商品，例如：吸水拖把，也能夠在現今台灣工人成本高、面對西進大陸市場，還能夠堅持〝Made in Taiwan〞，進而創新出許多附加價值的產品，例如：爬山或天氣炎熱時可擦汗的科技毛巾、發泡好的吸水拖把…等等。然而，在創新中，王董事長也不諱言的說也曾碰到對手”好神托”的競爭，但如何克服與堅持才能夠擁有今天，這個過程絕不是三言兩語就可以道完。之後，王理事帶我們稍微走一下工廠路線，就與我們一同前往下一站-亞克。

一到亞克，翁前社長就像媽媽一樣出來給個很大、很熱情的招呼，不但提醒員工將一副寶哥的箱型車稍微整理一下，換雨刷、擦擋風玻璃外，還頻頻跟我們說不好意思來參訪亞克這小公司…等等種種的小動作，都讓人覺得〝就甘心〞。之後，翁前社長就與我們分享其亞克的開創歷程。在言談中，令我印象最深刻的就是翁前社長分享了這一段話：「在sars期間，翁前社長看到了僅管環境變壞，但天上高掛的月亮依然還是很明晰。因此，翁前社長告訴自己：市場一直在變化，但不能等，不能回頭，路還是要往前走的。人都會遇到不如意與挫折，但是所有的發生都會有最好的發生，從事情中體會要讓你得到或學到什麼，用正向的心態來面對。只要我們擁有”熱情、生命、願意”沒什麼事情不可能做不到，因為，在生命裡，只要有舞台，就不要放棄。」當下，讓我覺得翁前社長真的很不容易，願意用自己的‘態度’來影響週遭同伴。翁前社長也分享如何利用社團來經營公司，如何讓社團與公司可以互相互惠。另外，我也發現亞克的員工有偏年輕化的趨勢，且每一個員工都很有朝氣，我想或許這就是翁前社長扮演領頭羊的角色，其散發出正向、陽光、喜樂的氛圍，感染了這一群小羊吧！頓時，覺得在這邊工作的員工好幸福喔!!

中午，劉燕飛前社長與翁前社長宴請我們去吃霧峰有名的羊肉，讓我們一行人飽餐一頓，有好體力再出發。接著，我們前往最後一站順集科技公司做拜訪。

一到順集，洪董市長就出來迎接我們，並且很客氣的說明自己也是個小公司，待一副寶哥、懷亮理事說明來意之後，洪董事長很認真的幫我們規劃參訪內容。順集原本是個生產傳統起軸製造，例如：摩托車的馬達，進而轉型變成生產LED照明的公司，會有這樣的一個歷程轉變，洪董事長提起了是因為美國前副總統高爾曾在＜不願面對的真相＞紀錄片中說：關鍵2度C，也就是因應全球暖化，造成水位上升，小島會不見，因此愛地球，做環保，給光明，才會做LED照明。令我印象最深刻的是，在參訪的會議室中有放一個LED的發展趨勢圖，洪董事長說明了LED從2002年開始，2009年研究LED趨勢，14W即可照明1000流明，到了2015年，LED5W就可照明1000流明…在在的証明洪董事長的堅持是有科學數據依據的，絕不是隨市場起鬨。另外，面對LED市場的競爭，洪董事長也指出執行給顧客的承諾絕不妥協，給顧客三包：包修、包換、包退，讓顧客滿意。洪董事長為了能夠讓我們遠道而來的新竹訪客能夠獲得更多資訊，期間還頻頻詢問我們還需要什麼參訪內容，希望我們新竹社友當天來能夠獲得更多有意義的收穫，也因為透過洪董事長的說明，讓我對LED這綠能產業有了一番不同的見解。

今天的踩線與拜碼頭，讓我發現這三家公司有幾項共同的特徵：

1.做事謹慎、謙虛。每個老闆都很謙虛，稱自己是小公司，且為了給遠道而來的訪客更多的收穫，對於行程的規劃、內容的安排、時間的調配都很謹慎，不斷的協助懷亮理事，讓人感受到他們做事的用心與誠懇。

2.經營者態度的影響。聯合會前理事長許叙銘曾說：格局決定結局，態度決定高度。恭勤有對40年堅持的態度、亞克有正向、陽光的態度、順集有創新、環保的態度，看到他們這些經營者的努力維護自己的商譽，心中由衷的敬佩。

3.創新與改變。就如翁前社長說的：只要在危機裡找生機，就是創新。這三家公司的經營型態不同，但是儘管面對現今台灣大環境的窘境，看到他們仍是很積極的去向外拓展，接觸國際貿易的觸角，從中找到生機。

最後，很感謝我們新竹社潘社長的授權以及今天一路上同行的王理事、懷亮理事還有一副寶哥一路上辛苦的開車與準備伴手禮，完成了今天的踩線。對我而言，真是上了一堂寶貴的課，尤其是從這些前輩的身上學到了其經營公司的精神與做事情的態度，讓我更告訴自己要更加謙虛，多聽、多看、多學，且不斷的吸收別人的好處及成功的態度，好好的建設自己的能量，期待自己將來也有機會做出更多的回饋與付出！



資訊規劃理事 王昭元

資訊研習講座心得

今年新竹IMC邁入第三屆，很榮幸能連續2擔任二屆的資訊理事，感謝各位社友讓我有這個機會學習及服務大家。每次的資訊講座總是讓我思考，怎樣的講題能引起社友們的興趣以及實質在工作上有所啟發，提升在事業經營的績效，由於近年來網路的發展，使得資訊更容易傳播與取得，大大的改變了以往在經營企業與行銷通路的傳統模式，若要讓企業永續的發展就需要不斷地創新，而創意來自於學習，有新的思維與格局，事業才能有再創高峰的機會，而FB與Line是現今二大通訊主流，但大多使用者普遍是用來聊天與發佈分享個人訊息，但唯有懂得如何使用這2項工具的人才能從中獲利，這次的資訊研習講座邀請到我的多年好友陳誼峰產品總監來擔任講師，他在數位媒體與網路行銷這領域頗有研究，由他來與社友們分享O2O黃金方程式，如何整合現在最強大的社群媒體Facebook與Line，以及大數據雲端訂位系統E-Booking，來了解你的客戶輪廓，並打造自己事業的虛實整合策略，最後也提到了如何使用E-Booking系統及Line@在吸引顧客的方法，很可惜時間不足，無法將所有的內容分享給大家，最後感謝所有參與的幹部與社友，因為有大家的投入才使得講座圓滿落幕。





第三屆第二次工商觀摩心得節錄

時間：2015.03.27 (五)

參訪地點：恭勤化學工業股份有限公司、亞克科技開發股份有限公司、順集科技股份有限公司

社友-黃怡聖

1.恭勤，接公共工程的分享，轉換的機會，隨當時代的優勢、時代的改變、處新調整走向專業與客製化的生存之道。利用原物料的特性研發新產品。國際語言：英文的重要。

2.亞克：經營者心態正能量的領導。

3.潘社長給予每個案例都做很棒的分享。

來賓-呂學德

今日參訪三間公司，每間公司都有自己獨特的生存之道，底下列出參訪每一間的心得：

1.恭勤化工：

一間公司能存活40年是非常不容易，掌握PVA配方搭配簡單的製程，讓公司在業界之間有一席之地，而觸角深入到半導體業的設備清潔部份，讓公司更穩定成長，重點是”掌握技術”、”產品立基點”。

2.亞克科技：

活潑、熱情是亞克很鮮明的特色，古語說：上行下效，翁董”不怕困難、勇敢向前衝”的個性，成為員工很好的學習對象。重點是，”對客人熱情”，”懂得利用差異性的行銷手法讓公司成長”。

3.順集科技：

LED的散熱技術是公司生存之道，如何在這一片紅海中如何擴大出海口，我以為是公司重要課題，佩服董事長投入此事業的初衷，讓環境變得更好，很棒！

來賓-鄧欽樺

首先感謝社長、亮兄及相關人員辛苦的籌劃安排，讓我們有這個機會能夠聽不同行業不同領域的台灣在地中小企業主奮鬥的過程及成功的故事。

今天雖然參訪了3個不同企業，但感覺他們都有個共通點，就是：順應潮流，勇於改變，接受挑戰，也順利克服萬難，搶進新市場、新產品，我想這些道理不只應用於企業經營管理，對於每個人的事業經營及生活態度都有很大的啟發，總之，受益良多呀。

7個讓你工作更上一層樓的賈伯斯名言

翻譯 例會規劃主委周宇倫

7 Inspirational Steve Jobs Quotes That Will Take Your Career to the Next Level

By Jeff Haden of Inc.

He came, he saw, he conquered...and he left behind some words to live by:

1. "I'm convinced that about half of what separates successful entrepreneurs from the non-successful ones is pure perseverance."

Everyone says they go the extra mile. Almost no one actually does. Most people who do go there think, "Wait...no one else is here...why am I doing this?" And they leave, never to return.

That's why the extra mile is such a lonely place.

That's also why the extra mile is a place filled with opportunities.

Be early. Stay late. Make the extra phone call. Send the extra email. Do the extra research. Help a customer unload or unpack a shipment.

Don't wait to be asked—offer. Don't just tell employees what to do—show them what to do, and work beside them.

Every time you do something, think of one extra thing you can do, especially if other people aren't doing that extra thing.

Sure, it's hard. But that's what will make you different. And over time, that's what will make you incredibly successful.

2. "My favorite things in life don't cost any money. It's really clear that the most precious resource we all have is time."

Deadlines and time frames establish parameters, but usually not in a good way. Most people given two weeks to complete a task will instinctively adjust their effort so it actually takes two weeks—even if it shouldn't.

So forget deadlines, at least as a way to manage your activity. Tasks should only take as long as they need to take. Do everything as quickly and effectively as you can. Then, use your "free" time to get other things done just as quickly and effectively.

Average people allow time to impose its will on them; exceptional people impose their will on their time.

3. "My model for business is The Beatles. They were four guys who kept each other's kind of negative tendencies in check. They balanced each other, and the total was greater than the sum of the parts. That's how I see business: Great things in business are never done by one person, they're done by a team of people."

Some of your employees drive you nuts. Some of your customers are obnoxious. Some of your friends are selfish, all-about-me jerks.

Stop whining. You chose them.

If the people around you make you unhappy, it's not their fault. It's your fault. They're in your professional or personal life because you drew them to you—and you let them remain.

Think about the type of people you want to work with. Think about the types of customers you would enjoy serving. Think about the friends you want to have.

Then change what you do so you can start attracting those people. Hardworking people want to work with hardworking people. Kind people like to associate with kind people. Exceptional employees want to work for exceptional bosses.

Be the best you can be, and work to surround yourself with people who are even better.

4. "Sometimes when you innovate, you make mistakes. It is best to admit them quickly, and get on with improving your other innovations."

Ask most people why they have been successful. Their answers will be filled with personal pronouns like "I" and "me." Only occasionally will you hear "we."

Then ask them why they failed. Most will revert to childhood and instinctively distance themselves, like a kid who says, "My toy got broken..." instead of, "I broke my toy." They'll say the economy tanked. They'll say the market wasn't ready. They'll say their suppliers couldn't keep up.

They'll say it was someone or something else.

And by distancing themselves, they don't learn from their failures.

Occasionally, something completely outside our control will cause us to fail. Most of the time, though, it's us. And that's OK. Every successful person has failed. Numerous times. Most of them have failed a lot more often than we have. That's why they're successful now.

Embrace every failure. Own it, learn from it, and take full responsibility for making sure that next time, things will turn out differently.

5. "Your work is going to fill a large part of your life, and the only way to be truly satisfied is to do what you believe is great work. And the only way to do great work is to love what you do. If you haven't found it yet, keep looking. Don't settle. As with all matters of the heart, you'll know when you find it."

Don't know what you're passionate about? No problem. Pick something interesting. Pick something financially viable—something people will pay you to do or provide.

Then work hard. Improve your skills, whether at managing, selling, creating, implementing...whatever expertise your business requires. The satisfaction and fulfillment of small victories will give you the motivation to keep working hard. Small victories will motivate you to further develop your skills.

The satisfaction of achieving one level of success will spur you on to gain the skills to reach the next level, and the next, and the next.

And one day, you will wake up feeling incredibly fulfilled—because you're doing great work, work you've grown to love.

6. "Innovation distinguishes between a leader and a follower."

Ideas without action aren't ideas.

They're regrets.

Every day, most people let hesitation and uncertainty stop them from acting on an idea. (Fear of the unknown and fear of failure are often what stop me, and they may be what stop you, too.)

Think about a few of the ideas you've had, whether for a new business, a new career, or even just a part-time job.

In retrospect, how many of your ideas could have turned out well, especially if you had given it your absolute best? Would a decent percentage have turned out well?

My guess is, probably so—so start trusting your analysis, your judgment, and even your instincts a little more.

You certainly won't get it right all the time, but if you do nothing and allow your ideas to become regrets...you will always get it wrong.

7. "Bottom line is, I didn't return to Apple to make a fortune. I've been very lucky in my life and already have one. When I was 25, my net worth was $100 million or so. I decided then that I wasn't going to let it ruin my life. There's no way you could ever spend it all, and I don't view wealth as something that validates my intelligence."

Money is important. Money does a lot of things. (One of the most important is to create choices.)

But after a certain point, money doesn't make people happier. After about $75,000 a year, money doesn't buy more (or less) happiness. "Beyond $75,000...higher income is neither the road to experience happiness nor the road to relief of unhappiness or stress," says a study published in the Proceedings of the National Academy of Sciences.

And if you don't buy that, here's another take: "The materialistic drive and satisfaction with life are negatively related." (In layman's terms, "Chasing possessions tends to make you less happy.")

Think of it as the bigger house syndrome. You want a bigger house. You need a bigger house. (Not really, but it sure feels like you do.) So you buy it. Life is good...until a couple months later, when your bigger house is now just your house.

New always becomes the new normal.

That's because "things" only provide momentary bursts of happiness. To be happier, don't chase as many things. Chase experiences.

Someday you won't remember what you had, but you'll never forget what you did.

7個讓你工作更上一層樓的賈伯斯名言

By Jeff Haden of Inc.

1.我相信成功與不成功企業家之間的差別有一半原因在於單純的『堅持』

每個人都說他自己能堅持走得更長遠，但幾乎沒人真的做到。大部份的人都是走到差不多時，就會說”等一下，這兒都沒人，那我到底在做什麼”，然後就直接調頭離開了。

這也說明了為何更長遠的路上充滿了寂寞，卻也充滿了機會。

早到晚退，多打起通電話，多送幾封mail，多做些研究，甚至幫客戶將貨品搬下車然後幫忙打開等。別等著被要求，別只是告訴員工該做什麼，而是做給他們看，和他們並肩而做。

當你在做每件事情時多想點，特別是他人沒想到的部份。這當然很困難，但這就是你跟別人不同的地方，過段時間後你將有意想不到的成就

2.我最喜愛的事並不花費我任何一毛錢，我們都擁有最珍貴的資源就是時間

規定最後期限及大約日期並不是個好的方式。大部份的人即使可以在兩星期內完成任務，也會因為有兩星期的時間，而拖到最後期限。

因此把最後期限忘掉吧！至少這也是一個自我管理的方法。就依照正常時間來完成任務，以自己最快最有效率的方式完成每一件事。另外，也善用自己的閒暇時間來完成其它事情，這樣既快又有效率。

一般人被時間所控制，而優秀的人則控制時間。

3.我的事業模式就像是披頭士樂隊，他們雖各有不足卻互相幫補，三個臭皮將勝過一個諸葛亮。這也是我看待事業的方式。偉大的事業絕不是一個人能單獨造就的，它需要靠團隊完成。

有些員工會把你搞瘋，有些客戶會令你厭煩，有些朋友則是自私又自我的渾蛋。但是請不要再抱怨，因為那是你自己選擇的。

假如在你身旁的人讓你不高興的話，那並不是他們的錯，而是你的錯! 因為是你讓他們和你一起工作或介入你的私生活。

你想要和誰一起工作，想要什麼樣的客戶，想交什麼樣的朋友，再來改變你的行為模式，這樣你就會開始吸引這些人。認真的人就喜歡和認真的人一起工作，仁慈的人就會喜歡和仁慈的人在一起，當然，優秀的員工就會想替卓越的老闆工作。盡可能的做到最好，在工作環境中，讓你身邊圍繞的都是比你優秀的人。

4.當你創新時，難免會犯錯。最好的做法是快速承認錯誤，然後著手其他的改革。

詢問大多數人為何成功，他們的答案幾乎都是”我”或者是”自己”，只有偶然間會聽到”我們”。然而，再問他們為何會失敗，大多數的人則是歸咎於小時候或者本能的撇清責任，就像小孩說”我的玩具壞了”，而不是”我弄壞玩具了”。大多數人會說經濟不景氣，市場還沒起色，供應商無法跟上等因素。重點是，他們都會說這是因為別人或者別件事情而導致的。也就因為規避責任，他們無法從失敗中學習。

偶爾，有些事情因無法掌控而導致失敗，然而每個成功的人都會經歷失敗，並且是好幾次的失敗，

大多數會比我們失敗的次數多更多，這也就是為何他們現在能夠成功。擁抱每一個失敗，面對並從中學習，並且下次要以完全負責認的心態應對，那麼事情到最後就翻轉。

5.工作佔據人生中的一大部分，而能夠讓你真正滿意的只有做你認為偉大的工作，而偉大的工作只有是你真正熱愛的工作。如果你還沒有找到，繼續尋找，不要停來，當你全心全意投入時你就會發現。

不知道你的熱情在哪? 沒問題! 挑件有興趣的事，或是可以得到財務支援的事去做。再來就是要認真工作，增進自己的技能，不管在管理、銷售、創新、執行上，或是你的專業等等，這小小的成功所帶來的滿足和成就感會給你動力繼續努力工作。而這小小的成功也會激勵你使你的技能不斷的精進，並往下一個階段邁進，直到某天，你會突然感覺到這些不可思議的成就 - 那是因為你正在做偉大的工作，而你也愛上了你的工作。

6.創新是決定成為領導者或是跟隨者的關鍵

缺乏行動的想法不算想法

他們後悔了

大部份的人因為猶豫及不確定性而裹足不前，(未知的恐懼及失敗的恐懼最常讓我們停下腳步，也可能讓你停下腳步) 想一想你曾經有的想法，不管是新的生意，新的職業，甚至是一個兼職的工作，現在回想起來，當你真的盡全力去做了之後，那不知有多少想法會被實現?！

我猜想的應該沒錯，所以請開始相信你自己的分析、判斷力和多一點直覺

你當然不會每次都對，但假如你沒做任何事再來後悔，那麼你就一定是錯的。

7.最後，我並不是為了賺錢才回去蘋果。很幸運的，25歲那年，我就擁有了1億美元的資產。當時就很清楚，我不會被金錢所奴役。因為你絕對不可能將這筆錢花光，而且我也不以財富來驗證我的智慧

錢很重要，錢可以做很多事 (其中一個最重要的是有選擇機會)

但是在某個程度之後，錢就無法讓人更開心，大約是在美金75,000/年，錢無法買到更多的幸福。”超過美金75,000/年後，更高的收入既不會讓你感覺更幸福，也不能讓你紓解壓力或不開心”，收錄於美國國家科學院的研究。

然而假如你不信，有另一個看法是”物質的滿足和生活的滿意度並不成正相關”（一般來說就是“追逐財富往往讓你不快樂”）

就把這想成是大房子症候群。你想要更大的房子，你需要更大的房子(這並不是真的，但好像是真的) 所以你信了，生活是美好的…直到幾個月後，當你發現即使再大的房子也不過就是房子。

新的事物終究會成為常態。



台中一日遊心得

月例規劃主委 周宇倫

由於星期六的台中一日遊是排在星期五的工廠參觀後，原本以為會很累人，沒想到一整天下來輕鬆且親子的行程，反而成了另一種的休息。

第一站去到新社古堡，原以為會是人擠人的景象，但是除了旅客不是太多之外，天氣還非常的好，因此有機會拍到許多照片留念；面對壯觀的湖景及古堡，站在制高點俯瞰整個莊園，美麗的湖景都盡收眼底，彷彿置身在歐洲的莊園裡，跟大家一起閒話家常，互相分享及交流許多事情，感覺既是玩樂又是學習。

第二站百菇園，我個人不是那種很愛跟團買名產的人，但是在這邊我也了解到各種菇類所生長的環境等等知識，也了解到各種菇類所可以做成食物的可能性，另外香氣四溢的香菇魯肉飯，整個挑起我中餐的食慾，幸好五分鐘後馬上可以接連到中餐。

第三站則是東豐綠色走廊，這是全國第一條由廢棄鐵道改建而成的自行車專用道，沿途風光明媚景色宜人，田園及樹蔭相伴，沒有車輛干擾，充滿了踩踏單車的樂趣.，邊騎邊聊天；騎到12　公里的盡頭處，火車軌道出現在路旁，本以為是廢棄的軌道，沒想到竟然還是有在使用的；更酷的是，竟然還有一台冒著煙的蒸汽小火車..駛過身邊，感覺蠻震撼的。

最後，由於時間緊迫無法再有更多的時間參觀石岡水壩及騎到更遠更不一樣的地方，如果下次還有機會再來這裡，肯定要一天才足夠探索。

當然還有晚餐的客家料理，除了讓大家大塊朵頤之外，也為這個豐富的一日遊畫下句號，更為下一次的出遊增添一番期待。



經營研究理事 彭肇財

翡翠的投資價值

綜觀近十年珠寶界最瘋狂的翡翠，如圖1所示：其價格不止三級跳，而是N級跳（15.24～279.03，N　>10）；反觀黃金價格，如圖2所示：已從2011年的1920.3高點滑落至1200左右，近期以橫盤，震盪整理為主，難讓人有所期待。

翡翠上漲的趨還會繼續嗎？翡翠有沒有投資的價值呢？讓我們來分析、探討一下。



圖1



圖2

翡翠是玉石之王

翡翠為美而生，相較其他珠寶更加多姿多彩，被譽為『玉石之王』。從審美角度上看，翡翠美於色，綠色蔥翠、紫色溫暖、翡紅熱情、冰種靜謐，各色搭配起來更是俏麗；翡翠美於質，溫潤且玲瓏剔透；翡翠美其藝，每件翡翠雕件都是藝術品，有立體圖畫、山水花鳥人物、飛禽走獸、、、等，都給人美的享受。

中國7000年的玉石文化講的都是閃玉，以和闐玉（羊脂白玉）為主，還有出名的酒泉玉和蛇紋石作成雕件及月光杯，更有水沫子充當白翡；翡翠是明末清初由緬甸傳入中國，到現在也不過500年左右，但以其艷麗而豐富的色彩、玲瓏剔透的美感、堅韌耐久的質地，壓倒所有玉器品種，受到人們普遍青睞，並逐漸取代新疆和闐玉的位置，將中國玉石文化的歷史，由閃玉而推進至輝玉（翡翠）。

緬甸翡翠公盤饑餓營銷

2011年以前緬甸翡翠公盤交易每年都會舉2-4次；2012年因政治改革暫停1年半；2013年緬甸翡翠公盤重開，但變成了1年1次。

翡翠原料漲不停

2003上半年受非典影響，翡翠價格便宜了一些，到下半年10月份後，出貨量大幅增加，價格回升很快。

2004年到2008年穩中有升

由圖1（緬甸政府過往拍賣翡翠原料成交額）更可以看出，從2007年～2011年，翡翠原料的成交價除了2009年因2008年的金融海嘯稍稍回檔外，至少都是穩中有升。

2010年是翡翠原料價格上漲幅度最高的一次，高檔翡翠的價格創歷史新高。

2012年緬甸翡翠原料的年產量減少10439噸，價格又進一步上漲。

2013年緬甸開始按翡翠的重量和質地徵收翡翠稅，進一步推升價格。2014年翡翠的價格將持續升高，漲幅預計在30%以上。

緬甸翡翠稅徵收辦法

類別	A級	B級	C級	D級
玉鐲類(每個)	6美元	3.5美元	0.6美元	0.35美元
玉片類(每公斤)	25美元	12美元	2.5美元	
毛料切(每克)	0.235美元	0.118美元	玉珠和雕刻類均按公斤徵繳稅收	

圖3

翡翠零售價升值不斷 (請參考圖3及圖4)

投資翡翠也是一種選擇，由於翡翠資源稀缺，愛好人群廣泛，近年升值不斷。對於不了解翡翠投資的人來說，會感覺翡翠市場有較高的知識門檻，其實任何投資都有其基本面可分析，翡翠投資的基本面就是翡翠的供需關係。

高檔翡翠近年零售價走勢

年份	滿色珠鏈	玻璃種蛋面	墨翠蛋面
2007年	300萬元	2萬元	3萬元
2008年	500萬元	4萬元	5萬元
2009年	800萬元	6萬元	8萬元
2010年	1,200萬元	10萬元	15萬元
2011年	2,000萬元	15萬元	30萬元
單位：人民幣			資料來源：香港珠寶學院

圖3

2012 年秋奢侈品成交價格前20名

	拍賣名稱	成交額(RMB)	拍賣公司	拍賣日期
1	天然翡翠手鐲	33,350,000	北京保利	2012-12-8
2	足色金黃鑽石項鏈，NIRAV MODI	32,605,480	香港蘇富比	2012-10-9
3	緬甸天然特色紅寶石項鏈	32,127,140	香港佳士得	2012-11-27
4	約 23.34 及 23.18 克拉頂等天然特色紅寶石配鑽耳墜	26,710,240	香港佳士得	2012-11-27
5	足色金黃鑽石	26,192,350	香港蘇富比	2012-10-9
6	老坑滿綠手鐲	24,150,000	中貿圣佳	2012-12-16
7	8.88 及 8.88 克拉 D.F/L Type IIa（版代切割，打磨近比例）鑽形	23,099,980	香港佳士得	2012-11-27
8	鑽石（一對）	22,197,240	香港佳士得	2012-11-27
9	約 8.59 克拉长方形哥伦红色 VS2 鑽石戒指	21,153,480	香港蘇富比	2012-10-9
10	紅宝石配鑽石戒指，CARTIER，NEW YORK，年份約 1956	20,391,800	香港佳士得	2012-11-28
11	百达翡丽，珍特，莫奥及李克琴君，18K 金錶式双面表无折表	20,237,320	香港蘇富比	2012-10-9
12	哥伦红色钻石配钻石戒指	19,489,280	香港佳士得	2012-11-27
13	約 5.05 及 5.01 克拉缅甸天然特色红宝石耳坠	18,400,000	北京保利	2012-12-5
14	天然翡翠配鑽石，天然紅寶石項鏈	17,945,920	香港蘇富比	2012-10-9
15	足色金黃鑽石戒指	16,780,200	香港佳士得	2012-11-27
16	鑽石項链、耳环及手链套装	15,640,000	北京艺通	2012-11-19
17	玻璃种翡翠蛋面项链配鑽石（版代打磨及比例） 吊坠项链	14,975,480	香港佳士得	2012-11-27
18	33.88 克拉斯里兰卡无烧钻石配钻石“大明之辉”项链	14,950,000	北京保利	2012-12-5
19	紅宝石配鑽石项链及耳环套装 - JAMES W. CURRENS - FABERGE	13,824,200	香港蘇富比	2012-10-9
20	铂鑽戒指	13,800,000	北京艺通	2012-11-19

圖4

翡翠的價格，從數千到數億都有，從搭配穿著到收藏、投資、把玩、傳承、、、端看個人的財力和喜好程度而定，相信每一個人都可

以找到自己喜歡的翡翠。從經濟學角度來說，價格由市場供需關來決定，從某種程上來說，翡翠市場是整個社會經濟狀況的溫度計，除非全球發生重大的金融風暴，翡翠短期內要回歸5年、10 年前的價位，那真是阿婆仔生子，想都別想了。

金筆獎

潘東豫、彭肇財、王昭元、周宇倫、陳淑芬

壽星祝福

APRIL						
S	M	T	W	T	F	S
			1 曹孟淳	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15 賴瀅如	16	17 盧偉岸	18
19	20 黃怡聖	21	22	23	24	25 陳佳瑩
26	27	28 陳莉容	29 刑有敬	30 江宗甫		



社務活動樂捐奉獻芳名錄

姓 名	職 位	樂捐金額	樂捐明細
潘東豫	新竹社社長	$680	招待03/27新竹社工商觀摩早餐肉包與高麗菜包各一顆$680，飲料2箱。拌手禮10份
		$2000	台中社50周年慶樂捐
		$2000	台北吳主席盃高爾夫球賽樂捐
王萬玉	恭勤化工公司董事長		贈送03/27新竹社工商觀摩每人一份該公司的產品。
梁政炎	台中社第38屆社長		贈送03/27新竹社工商觀摩每人一盒哲生綠豆黃。
許民衛 張良鎰	台中第39屆社長 台中第43屆社長		合贈03/27新竹社工商觀摩每人一份水果。
劉燕飛	台中社輔導社長		招待03/27新竹社工商觀摩中餐(霧峰田媽媽議廬餐廳)。
翁金昭	台中社第41屆社長		贈送03/27新竹社工商觀摩每人一包3公斤霧峰白米及力量(power)書1本。
張語全	台中第45屆社長	$2720	贊助03/27新竹社工商觀摩的晚餐便當。
劉偉中	副總	$3600	02/26經營研究，講師費樂捐。

第三屆二月份社務會計收支月報表

104年02月01日至02月28日

科目			摘要	本月金額	累計金額	預算	達成率
收入		1.年社費收入	陳潤洋12,000	12,000	684,000	1,200,000	57%
		2.入社費收入			45,000	150,000	30%
		3.樂捐/活動收入	劉偉中講師費3,600	3,600	88,700	0	0
		4.廣告費收入			140,000	200,000	70%
		5.來賓餐費收入			1,800	0	0
		6.利息收入	定存息504，存款息245	749	2,924	3,500	84%
		合計		**16,349**	**962,424**	**1,553,500**	**62%**
支出	秘書處	人事支出	前秘書王岳瑞2月薪資6,000(2/1~2/16)，前秘書王岳瑞年終5,000，陳淑芬秘書2月(2/17-2/28)薪資6,000	17,000	63,000	156,000	40%
		行政支出	影印雜支230(180+50)，1月電話費支出962，郵資費550(37+513)	1,742	93,440	191,400	49%
		次團支出			0	17,000	0%
	社務發展部	例會節目			52,850	219,740	24%
		社刊編輯	第五次理監事會議議程250，感謝狀15，講師海報150	415	108,549	223,000	49%
		工商觀摩			119	33,160	0%
		公共關係			0	30,000	0%
	人力發展部	社友發展			0	30,000	0%
		親善敦睦			8,706	35,000	25%
		康樂活動	2/28陳家農場餐費12,000(3,000*4)，大樂透彩券2,250(45*50)	14,250	14,250	88,000	16%
	研究發展部	創新創業			0	18,540	0%
		經營研究	2/26竹北京站場租1,500，便當2,125(25*85))，劉偉中講師費3,600	7,225	7,225	36,000	20%
		學術研究			0	5,000	0%
	產業發展部	全國事務	聯合會常年會費30,000(100位*300)，匯費30	30,030	301,970	388,000	78%
		國際事務			0	10,000	0%
	資訊發展部	資訊規劃			0	19,500	0%
		預備金			0	53,160	0%
		活動樂捐支出			0	0	0
		合計		**70,662**	**650,109**	**1,553,500**	**42%**
本期結餘				(54,313)	**312,315**	**0**	

社長：潘東豫　　常務監事：林文祥　　財務長：張曉筠　　製表：陳淑芬

第三屆三月份資產負債表

104年03月01日至03月31日

新竹 I.M.C 第三屆社務會計			
資產負債表			
104年03月31日			
資　　產		負　債　及　累　積　餘　絀	
科　　目	金　　額	科　　目	金　　額
流動資產		**流動負債**	
零 用 金-(秘書/財務長)	35,534	應付費用	53,131
庫存現金		暫 收 款	-
銀行存款-活儲	176,853		
應收票據		**流動負債合計**	**53,131**
流動資產合計	**212,387**		
		社務發展準備金	**742,383**
固定資產	**41,500**		
		累積餘絀	
社務發展基金-定存	**742,278**	前期累積餘絀	0
		本期餘絀	216,651
存出保證金	**16,000**	**累積餘絀合計**	**216,651**
資產總計	**1,012,165**	**負債及累積餘絀總計**	**1,012,165**
社長：潘東豫　　常務監事：林文祥　　財務長：張曉筠　　製表：陳淑芬			

備註:
1.固定資產分別為相機16,500元及筆電25,000元。
2.存出保證金係豐邑京站會議室一年期押金為16,000元。
3.社務發展基金(準備金)：第一屆結餘742,383元。

新竹國際工商經營研究社第1~3屆社友名錄

NO.	姓名	行動電話	NO	姓名	行動電話	NO	姓名	行動電話
1	李雪美	0912-533820	44	蕭煥興	0952-180298	87	陳民霏	0918-341827
2	張登凱	0933-556554	45	陳淑媛	0936-812814	88	陳成珍	0921-980011
3	李盈潔	0932-377303	46	周玟妡	0938-552828	89	彭惠珠	0932-117887
4	陳春蘭	0933-975379	47	李懷珠	0926-937017	90	卜子洋	0928-332168
5	陳國連	0935-404185	48	練駿宏	0911-809211	91	張雲凱	0963-157591
6	余秋鳳	0937-138801	49	官明哲	0933-265361	92	林維濯	0930-059998
7	陳碧戀	0985-956659	50	巫禹宗	0910-792208	93	廖曼鈞	0911-858663
8	黃略育	0981-333116	51	黃才丕	0919-732656	94	王寶菘	0932-288922
9	王文志	0987-468756	52	蔣美戎	0935-219796	95	曾清美	0937-153415
10	張語全	0932-516072	53	何享憫	0919-200730	96	蕭義生	0988-775558
11	盧進享	0932-645990	54	黃龍生	0910-175555	97	蕭惠玲	0921-868848
12	林秋美	0933-454012	55	廖貽祥	0926-088427	98	徐玉綺	0920-222020
13	李仲立	0932-551822	56	邱從輝	0910-156277	99	林宸佑	0931-200611
14	賴建文	0939-236132	57	陳迪福	0936-484292	100	周政達	0937-537518
15	徐玉貞	0914-099141	58	林照揚	0985-777282	101	謝東曉	0937-536336
16	廖偵伶	0930-035600	59	陳鼎為	0961-210870	102	黃楷茗	0921-321885
17	李宗鍵	0987-007000	60	倪淑芬	0922-100318	103	陳炫丰	0928-542923
18	張湘辰	0935-191280	61	王佑民	0926-668635	104	簡榮源	0937-535698
19	田維正	0930-890393	62	張文政	0932-613465	105	陳曉雲	0912-256255
20	沈彥男	0972-891128	63	李啟泰	0960-540729	106	賴旻羚	0952-722251
21	林敏方	0952-879887	64	林璟光	0988-960829	107	宋樹人	0931-557799
22	洪家駿	0935-293085	65	吳宗勳	0911-637258	108	呂採雪	0932-561749
23	許惠鈞	0910-698651	66	廖秀蘭	0926-956605	109	黃鈺馨	0932-616975
24	林和蒨	0955-101787	67	王正忠	0918-370052	110	林敬傑	
25	林士圳	0915-963303	68	方誌明	0982-820617	111	張自強	0910-052632
26	張小群	0955-923878	69	邱靜君	0937-536767	112	黃玲穗	0937-697157
27	趙政峰	0933-170456	70	楊宗桓	0976-503748	113	李卉馨	0913-812387
28	許亦達	0988-068173	71	徐惠如	0936-363650	114	柯柏瑋	0920-157189
29	林文秀	0932-527587	72	毛 丹	0958-620290	115	周志留	0919-365899
30	黃秀卿	0937-996719	73	劉家萱	0938-851016	116	陳錦龍	0910-172088
31	張逢政	0933-980991	74	洪光民	0983-118912	117	陳國華	0975-705519
32	田明港	0932-117247	75	胡巧鈴	0932-119997	118	陳竹筠	0970-540119
33	嚴啟夢	0925-332136	76	吳春瑞	0922-370908	119	游忠倫	0936-537412
34	彭金琴	0919-246483	77	陳栢維	0937-133520	120	吳勝凱	0939-464666
35	朱良忠	0910-932145	78	廖文仁	0921-113921	121	劉煒中	0911-028957
36	廖建明	0935-680596	79	蕭道良	0955-598903	122	劉曉華	0936-066860
37	呂慈洋	0922-216012	80	吳亞倫	0988-028796	123	李文呈	
38	方逸誠	0928-633363	81	廖安娜	0913-193322	124	徐立莉	
39	周至遠	0986-150598	82	許美惠	0938-217116	125	翁義兆	0932-712488
40	林娟娟	0930-119127	83	葉聰敏	0953-555822	126	張一介	0988-572167
41	蔡鴻洲	0933-087274	84	劉遠忠	0922-348508	127	賴瀅如	0919-676712
42	易揚華	0913-738991	85	陳志豪	0933-352163			
43	鄭孟仁	0932-670031	86	彭旭田	0930-882292			

活動花絮


月例會李永謨老師合照



與台中社社長及前社長們、恭勤王董事長合影


亞克翁董事長與新竹社一副


李永謨講師介紹樹葉的奇妙


壽星切蛋糕


贈送梁社長禮物


參觀順集


壽星同樂



參訪恭勤化工



參訪順集科技股份有限公司


田媽媽餐廳用餐


20150328台中新社古堡春季一日遊



參訪亞克科技


亞克翁董事長歡迎新竹社

Be Humble While Learning
Be Steady While Marching

2015年04月份專題演講暨講師介紹

陳永安 教授

日　　期：2015年04月16日(星期四)
時　　間：19:00-21:00
地　　點：饌巴黎大飯店
　　(新竹縣竹北市光明六路東一段181號)
講　　師：陳永安　教授
講　　題：領導風範與軟實力



演講大綱：
1. 第一眼印象的重要性
2. 商務場合之得體穿著
3. 席次座位與餐桌禮儀
4. 溝通聯繫的禮節

簡　　介：
1. 廣西財經學院客座教授
2. 國立中山大學推廣教育講座.
3. 廈門大學管理學院EMBA講座
4. 國立高雄大學通識教育中心兼任講師
5. 高雄市政府社會局及民政局國際禮儀講師
6. 高雄市進出口公會國際禮儀、會議規範講師
7. 扶輪社、獅子會、同濟會、青商會及其他社團國際禮儀、會議規範講師

社團經歷：
1. 高雄國際工商經營研究社社長
2. 高雄國際青商會會長
3. 高雄北區扶輪社社長
4. 中華民國國際工商經營研究社聯合會理事長



104年3月活動執行表

活動項目	時間	地點	活動內容
高爾夫球聯誼會	104/03/06(五)	南峰球場 (南投市鳳山路336-1號)	高爾夫球3月月例賽
資訊研習	104/03/12(四)	竹北豐邑京站 (新竹縣竹北市復興一街251~253號)	講師：群洋數位產品陳誼峰總監 主題：O2O黃金方程式 - 利用FACEBOOK + LINE 打造你的虛實整合策略
理監事會/月例會	104/03/19(四)	饌巴黎大飯店 (新竹縣竹北市光明六路東一段181號)	1.報到、聯誼、用餐、慶生 2.專題演講 講師：李永謨 講題：生命的障礙在 生命的再生
工商觀摩	104/03/27(五)	台中工商觀摩 （恭勤化學工業股份有限公司、 亞克科技開發股份有限公司、 順集科技股份有限公司）	工商參訪
台中新社古堡 春季一日遊	104/03/28(六)	新社、東豐綠色隧道	騎腳踏車、聯誼、踏青

104年4月活動執行表

活動項目	時間	地點	活動內容
高爾夫球聯誼會	104/04/10(五)	台中豐原球場	高爾夫球4月月例賽
台中50周年慶	104/04/10(五)	全國大飯店/B1國際廳 (台中市館前路57號)	參與台中社 50周年慶祝會
彰化社交接	104/04/11(六)	全國麗園 (彰化縣花壇鄉橋頭村花南路33號)	參加彰化社 第27、28屆社長交接
理監事/月例會	104/04/16(四)	饌巴黎大飯店 (新竹縣竹北市光明六路東一段181號)	1.報到、聯誼、用餐、慶生 2.專題演講 講師：陳永安 講題：領導風範與軟實力
吳主席盃	104/04/17(五)	台北高爾夫球場 (桃園縣蘆竹鄉坑子村赤塗崎34之1號)	增進各社之友誼，並促進高爾夫球運動切磋球技健康身心
觀音山爬山活動	104/04/26(日)	觀音山(暫定)	促進社友間情誼、 鍛練體力

104年5月活動預定表

活動項目	時間	地點	活動內容
桃園社年會	104/05/01(五)	富城閣宴會莊園(宴會廳)	第4.5屆社長交接暨理監事就職典禮
高爾夫球聯誼會	104/05/08(五)	老爺球場 （新竹縣關西鎮玉山里一鄰赤柯山1號）	高爾夫球月例賽
第二次經營研究	104/05/07(四)	竹北豐邑京站 （新竹縣竹北市復興一街251-253號）	講師：桃園社-陳麗華 講題：主動出擊、真心款待 ，視才適所、食全食美
慶祝母親節活動	104/05/11(一)		
理監事/月例會	104/05/21(四)	饌巴黎大飯店 (新竹縣竹北市光明六路東一段181號)	1.報到、聯誼、用餐、慶生 2.專題演講 講師：黃德成
全國訓練營	104/05/30~31	劍潭青年活動中心青年會館 （台北市士林區中山北路四段16號）	1.名稱： IMC第34期全國訓練營 2.主題：人文.科技.衝突. 和諧

新竹IMC高爾夫聯誼會
103年度（第三屆）月例賽排程表

日期	球場	時間	備註	
103/11/07 (五)	長庚球場	10:30報到 11:00開球	第一次季賽	333桃園縣龜山鄉 舊路村大埔23-4號
103/12/05 (五)	美麗華球場	11:00報到 11:30開球		244新北市林口區 下福路9號
104/01/09 (五)	全國球場	11:00報到 11:30開球		358苗栗縣苑裡鎮 石鎮里1鄰1-1號
104/02/06 (五)	CCK球場	11:00報到 11:30開球		436台中市豐原區 陽東清泉崗高爾夫球場
104/03/06 (五)	南峰球場	10:30報到 11:00開球	第二次季賽	540南投市鳳山路 336-1號
104/04/10 (五)	豐原球場	11:00報到 11:30開球	因為恰逢台中50周年慶 改在台中舉行	420台中市豐原區 水源路坪頂巷23號
104/05/08 (五)	老爺球場	11:00報到 11:30開球		306新竹縣關西鎮 玉山里一鄰赤柯山1號
104/06/05 (五)	八里球場	11:00報到 11:30開球		244新北市林口區 寶斗厝坑91號
104/07/03 (五)	老林口球場	10:30報到 11:00開球	第三次季賽	244新北市林口區 湖北村後湖50-1號
104/08/07 (五)	揚昇球場or 東方林口球場	11:00報到 11:30開球		326桃園縣楊梅鎮 楊昇路256號 333桃園縣龜山鄉 東方球場路100號
104/09/04 (五)	林口第一球場	11:00報到 11:30開球		338桃園縣蘆竹鄉 坑子村貓尾崎50號
104/10/02 (五)	礁溪球場	11:00報到 11:30開球	會長盃 (住礁溪和風飯店)	262宜蘭縣礁溪鄉 林美村林尾路156號
104/10/03 (六)	老淡水球場	10:30報到 11:00開球	第四次季賽	251新北市淡水區 中正路一段6巷32號