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-IMC 社歌追往~專訪林永雄教授 6
■創社長的話~老朋友 10
■社長的話-制度、組織與文化的影響 11
■學者看管理-化古老為神奇和新台幣 13
■象牙塔小語-組織變革管理 15

/社友專欄/
■登山會心得-在新竹市東南郊被擁抱 社長 潘東豫 22
■領導者情緒智力之建立 全國事務主委周宇倫 23
■社友介紹 蔡政宗、楊炤文、曾美琴 30
■金筆獎/壽星祝福/社務活動樂捐 35
■第三屆 5 月份社務會計收支月報表 36
■第三屆 6 月份社務會計收支月報表 37
■第三屆 6 月份資產負債表 38
■社友出席月例會暨繳納社費狀況一覽表 39
■活動花絮 40

/附 錄/
■104 年 07 月份專題演講暨講師介紹 41
■104 年 08 月份專題演講暨講師介紹 42
■104 年 6~7 月活動執行表、8 月活動預定表 43
■新竹 IMC 高爾夫球聯誼會 44
103 年度(第三屆)月例賽排程表

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

作曲：Arthur Seymour Sullivan

作詞：林春暉

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 i | i — 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 i 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 i 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 7 | 6 5 | 1 2 | 3 3 | 4 3 | 2 1 | 4 3 | 2 |
我 | 們會 | 食同 | 心感 | 謝,— | 粥— | 飯來 | 處不 | 易。 |
1 | 2 3 | 2 1 | 6 7 | 1 5 | 3 1 | 2 4 | 3 2 | 1 ‖
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

七月份的月刊編輯很特別,社長潘東豫博士走訪 IMC 社歌作詞林春輝先生的長公子-林永雄教授，寫了一篇社歌歌詞創作的背景、動機與過程。潘社長特別整理後，付梓出刊，我們 IMC 的家人都該了解 IMC 先進前輩的用心，努力鞭策自己。

其次，學者的話中，熊教授的一篇“化古老為神奇 和新台幣”小品，利用數位輸出設備，結合故宮博物院的文化典藏，經過整體輸出後，產生經濟效益，將傳統文化和現實生活之間的時空距離，作了有意義的連結。對台灣文創產業經濟的加值，帶來很多創意發想空間。值得一讀！

這次創社長的「老朋友」的心裡話，說出 IMC 的核心價值，也刻劃出 IMC 優質的學習性社團特色！因此,她對新竹 IMC 的期許,要以傳承 IMC 核心價值為職志的勉勵，令人感動！

社長的話裡，了解甚麼叫作「人造災害」,災難的產生與結果，很難與「自然」發生畫上等號，相反的人類社會制度、組織與文化的影響，卻往往是「災難」發生的緣由。社長利用時下的時勢，點出未來台灣社會的發展路徑，以及對 IMC 的啟示，值得大家讀讀。

象牙塔小語中,社長以目前新竹 IMC 碰到的管理問題,利用組織變革的學理與案例，說出未來新竹 IMC 應該注意的地方與問題,頗具學習性與知識性,值得看看與學習。

NMA 翻譯小品，這期編輯小組成員周宇倫譯自美國國家管理協會(NMA)的一篇「領導者情緒智力之建立」的管理小品，闡述現在職場的壓力，已經不是來自技術能力的問題，而是來自情緒智力的問題！文中說明領導者有關情緒智力的建立的方法，可以協助我們了解如何在組織中，建立情緒智力，很好的一篇管理小品。

登山會十八尖山登山活動，富有很深的文化與人情味，社長的一篇“在新竹東南郊被擁抱”，描繪十八尖山擁抱新竹東南郊,蜿蜒 7、8 里,恰好環抱新竹市東、南郊，恰如登山會擁抱 IMC 的人慶位氛圍。

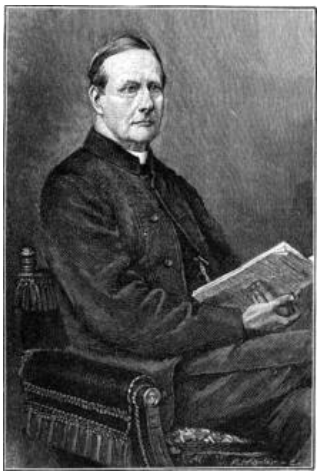
最後，我們有三位新社友的加入與自我介紹，謝謝社長潘教授的推薦，他們三位分別是台灣企銀竹東襄理蔡政宗、新竹縣竹北市民代表曾美琴與新竹縣社區學習照顧服務協會理事長楊炤文，他們同時也都是潘社長在中國科大的企管碩士學生，我們很高興 IMC 新竹能逐漸邀請到如此優質的企業經營者、民意代表與社會公益企業的菁英！歡迎他們！

前輩的叮嚀　　**IMC 社歌追往**

~專訪 IMC 社歌作詞林春輝先生公子：林永雄教授

採訪者：
台北社 偕進益 所長
(前 YMCA 台北所)
新竹社 潘東豫 社長
時間：2015 年 1 月 20 日

作者：巴林古（ Sabine Baring-Gould, 1834-1924）
作曲：沙利文（Arthur S. Sullivan, 1842-1900）
IMC 社歌作詞: 林春暉 先生



Sabine Baring-Gould



Arthur S. Sullivan



林永雄教授

社歌歌詞作者林春暉生生生平：

林春暉先生係台灣早期遠赴大陸求學並任國府公職之優秀台籍青年，於台灣光復後，奉令前來台灣任高雄地區之接收官員，負責高雄地區政府資源接管任務。前輩為人處事誠正不阿，一介不取，於公職任務結束後，即棄公從商，創立「春豐食品公司」，從事蘿蔔乾的外銷貿易事業，其後因業務發展需要，產品線擴及紅薑外銷，係台灣早期從事國際貿易的食品產業先驅。

前輩經營事業成功有成，為了事業成長的需要，旋即於高雄地區購置土地增設廠房，向下整合原物料生產端的資源，轉投資製造，有效結合上端的貿易銷售與下端的生產製造，架構企業資源整合與內部管理事權專一的機制，可以說是台灣早期食品製造產業的成功典範，具有前瞻性企業家的風範。

前輩一生謹守「守一」的做人處事原則，重視「源頭」管理。嘗云：「人不想抽煙，若第一根不抽，以後就永遠不會抽」為例，勉力後輩晚生，持守原則，勿貪一時之利，經不起環境的試煉，在一切事物的「源頭」即敗下陣來，得過且過。

社歌作詞背景

鑒於早期 IMC 與 YMCA 之間的關係，部分 IMC 先進有感於 YMCA 都有社歌，闢如聯青社是以芬蘭國歌為社歌，那為什麼 IMC 沒有呢？由於大家對社歌乃 IMC 核心價值的共識，於是遂有 IMC 社歌創作發起之緣由！

IMC 社歌是前輩在 IMC 高雄社之後才開始試圖創作，鑒於前輩基督徒的背景，以及 YMCA 環境影響的關係，前輩遂擷取英國詩人巴林古作詞與英國作曲家沙利文的一首「基督精兵」詩歌為主體，取其歌調，填入中文歌詞。於撥放後，獲吳金川 高雄社社長之讚賞而定案。此為 IMC 社歌創作之過程！



◎後記

總算圓了自己一個心願，見到了 IMC 社歌作詞林春暉前輩的兒子-林永雄教授，彼此暢談社歌作曲與作詞的背景、動機、過程與目的。希望能夠對 IMC 先進草創初期的願景與用心，藉著這次訪談，而能充分掌握其精神，達到傳承的目的。

雖然林春暉前輩已經於 1987 年安息主懷，但是，他的兒子現任真理大學企管系教授與國際聯青社台灣總會（Y'SMEN'S International Taiwan Region)北區總監的林永雄博士，卻以極清晰與輕鬆的概念，緬懷他父親創作社歌的始末，並針對我探訪的需求， 用了幾乎三個小時的時間，就其記憶所及，一字一字的講述林春暉前輩的為人處事，以及其棄公從商的經過。毫無疑問的，一個以人的品性作為產品的品質之基礎，且以獲利為員工福利為目標，最並將經營典範歸功於神的社歌創作者，你會想他的為人會是什麼模式呢？

有關此次專訪，希望能為 IMC 留下一些珍貴的資產！下圖照片中為林春暉先生公子林永雄教授、協助安排的前 YMCA 台北城中會所所長偕兄長！我一併在此感謝！

附錄一：
社歌「基督精兵」原創創作背景

巴林古（Sabine Baring-Gould)是英國維多利亞女王時代最有文字恩賜的傳道人。他祖父是海軍上將，父親是鄉紳，擁有三千英畝莊園。巴林古早年曾遍遊歐陸，在法、德居留多年，返英後在劍橋攻讀，以榮譽成績，獲碩士學位，1865 年受聖公會封牧。巴林古雖身為貴族，卻極其平民化，他曾在礦場及紡織工廠地區，牧會多年，並為工人們開辦夜校，自任教師。

1867 年在一次洪水泛濫時，他奮不顧身營救災民。被他救起的一名少女願以身相許，但因雙方學識程度相差甚巨，他先送她入學，俟她學成後，二人才結婚，他們育有十五個子女。 1881 年巴林古繼承他父親的爵位，隱居在其莊園，從事寫作。他共出版了八十五本書，包括宗教、歷史、詩歌、傳記、遊記、小說等。但流傳迄今的卻是這首「信徒如同精兵」。他也儘量利用他的財富和地位，來推廣傳福音的事工。

1865 年，復活節後的第七個主日是聖靈降臨節，巴林古帶領他主日學的學生步行數里，到鄰村參加主日學聯會。臨行前夕，他想找一首聖詩進行曲助陣，遍找無著。最後他根據提摩太後書 2:3「你要和我同受苦難，好像基督耶穌的精兵」這首詩，並將海頓 D 調交響樂第十五號慢板改成譜。次晨，他帶領學生持旗列隊前行，邊走邊唱，秩序井然，精神抖擻，學生們興奮唱著，忘了旅途的辛勞和遙遠。

六年後，英國著名的作曲家沙利文（Arthur S. Sullivan, 1842-1900）在作客時，應女主人之請，為此詩按當時最流行的絢麗體式譜成進行曲，被譽為「無法取代的配曲」，自此引用迄今。

第一次世界大戰時，軍隊最愛唱這首聖詩。1912 年，美國總統羅斯福在社會改進運動時，以此詩為戰歌。民國時代，馮玉祥將軍也以此詩歌作為他軍隊的軍歌。

1.
前進！基督精兵，前進！如出征；十架旌旗高撐，隨主向前行。
前進！走上疆場，進攻諸幽冥；必將仇敵掃蕩，若聽主號令。
(副)
前進！基督精兵，前進！如出征；十架旌旗高撐，隨主向前行。
2.
一聞耶穌大名，魔軍必竄逃；所以基督精兵，向前將敵剿。
若肯高聲讚頌，陰間必動搖；所以親愛弟兄，讚頌聲要高。

3.
基督召會出征，勢如大軍隊：古聖在前先行，我們在後隨；
並非分成兩起，古聖與我們；乃是一靈、一體、一望並一信。

4.
王位終必摧毀，邦國興而衰；惟有基督召會，永遠必存在。
陰間權勢雖兇，不能勝召會；召會隨主進攻，必能毀魔鬼。

5.
前進！蒙恩聖徒，響應主召會；跟隨召會步武，必奏凱歌歸。
榮耀、尊貴、頌揚，歸給得勝王；聖徒天使合唱，頌揚永無疆

考考資料:
1. 中華民國國際工商經營研究社聯合會社務手冊，2010 年 12 月
2. Arthur_Sullivan，https://en.wikipedia.org/wiki/Arthur_Sullivan。

創社長的話　　~ 老朋友 -

創社長 陳美仁



今天早上接到美國 IMC 羅傑博士的電話(目前 IMC 的美國母社已經被美國的 NMA 給併購)，他在美國深夜時間稍來祝福，我很是感動，IMC 在新竹如果不創社，我不會認識這位老朋友，IMC 在新竹不開張，我也不會認識今天的所有社友好朋友，思念間，倏忽想到：有這些老友真好!!

幾年來在 IMC 的學習經歷，了解老朋友才真是這個社團唯一的價值。談老朋友免不了談交情，談交情免不了看友誼深度，看友誼深度免不了端倪個人性格上的偏好，看個人性格上的個人偏好，免不了撿東撿西，喜歡這喜歡那，如果說 IMC 是老友群聚的地方，那 IMC 也真是你我味道相投的場所，每個人都美、都好、都是值得我細細了解的！

一般人談老朋友，常說：老朋友數量可以不多，可以談談心事、談談人生挫折、談談歲月無情、或說東說西，能談就好；但是，在 IMC 我有不一樣的感覺。
首先，在 IMC 結交的朋友不一定是老的年紀，新竹社才約略成立三年整，這期間充其量跟大家認識不過兩三年、以及不多次的相聚與相談，按常人定義應該是新朋友，不是老朋友。不過，IMC 的魅力即在此，三年下來，每當大夥見面，就像去蕪存菁的濃縮果汁，滴滴鮮明，甜潤可口又營養，嚐宴後，吮指回味樂無窮，比老朋友還老朋友。

其次，我們這些老朋友不胡謅，不說陳年往事、八卦，說的都是跟企業經營、社團經營、人際關係等有關的話題，知識性的多，談天說地的較少(不能說沒有)，所以相當符合 IMC 的創社宗旨，是以學習性的組織為優勢。特別是，當聯合會成立的四大委員會相繼發揮功效，展現功力，我每次參加開會、工商參訪、經營研究座談等，都有學不完的功課。都是老朋友教我的。

最後，老朋友跟老沒關係，跟年齡也無關，我小女子一個，四月分邀約黃德成理事長來新竹社演講，我跟在黃前理事長身旁，形同親身向長輩相處學習，想來真是三生有幸，能在年輕的時候，可以跟許多前輩學習，這是用錢買不到的特權。IMC 有這樣子的機會。

當然，IMC 提供了這麼多老朋友給我們，那我們又能提供甚麼給這些老朋友呢？新竹 IMC 的每位家人應該要深切提醒自己！我相信 IMC 的這些老朋友，要的不是我們的酒、不是我們的肉，他要的是新竹 IMC 能夠堅持 IMC 學習性社團的宗旨，傳承 IMC 的核心價值：關懷、學習、誠信、尊重、盡責與奉獻等六大信條，努力經營好新竹 IMC，我想這才是 IMC 老朋友最歡喜、最滿意的話題吧！

跟老朋友分享我這個月的感覺!

社長的話

~制度、組織與文化的影響~

社長　潘東豫



六月，台灣哭了！八仙樂園派對粉塵爆炸事故，共造成 5 死 493 傷，213 人更界定為性命垂危，這是繼 1999 年 921 大地震以來臺灣受傷人數最多的意外！

意外發生後，有許多歐美針對類似事件的說明與應變影片，廣泛的在網路流傳，我看看很是感慨。我的孩子在美國接受幼稚園養成教育，那段時間就親身經歷了美式教育的嘆為觀止，特別是當孩子從學校，帶回消防員的塑膠鋼盔，以角色扮演的方式地上爬行，實地演練對於災難的應變，寓玩樂中教學，很不一樣。

當然，原因癥結也多方的被探討出來，政府難辭其咎。一個失序的台灣，其實，每一天都在上演著「人造災害」，說是「人造災害」，一點都不為過。廠商使用具潛在爆炸危險且會傷害消費者的彩色粉塵，形同賣出不出不該賣的產品，在「賣」與「非賣」之間的規範為何？政府當然要負責；其次，學校教育缺乏對孩子進行災難應變教導，政府也脫不了關係；還有，年輕人休閒的價值觀，在現今台灣的社會裡，學西式的派對，卻缺乏西式社會教育認知的架構為支撐，政府的責任在哪裡？

人類的歷史顯示，災難的產生與結果，很難與「自然」發生畫上等號，人類對「自然」的掌握，雖然有其限制，但是，人類疏於從生活經歷中，尋求教訓，卻是不爭的事實。台灣的風災水災、食安風暴、高雄氣爆等造成的災害，都說出未能「防範於未然」的人為疏失。

著名的災難社會學學者 Eric Klinenberg 在其《熱浪：芝加哥災難的社會剖析》一書中便呈現出相當重要的觀點。書中說出“災難的發生、規模以至於災後的控制與治理，皆與社會文化及組織運作密切相關”，他說 1995 年芝加哥熱浪的侵襲，造成 700 多人高溫中暑死亡的災難，其原因不在於老年人身體先天本質上的虛弱而已，乃是在於社區治安欠佳、美國文化的個人主義崇拜與老人缺乏社會參與等社會問題，所導致大量獨居老人死於家中的災難。

隨著社會制度、組織與文化的發展，災難可能導致的影響更為劇烈。同樣地，台

灣近年來的災難，與其說是意外，不如說是台灣的社會文化與組織運作的問題。Klinenberg 的研究給了我很大的啟示。制度、文化與組織運作，其實就是「人造災害」的代名詞。

其實，企業組織的近期發展也是一樣。看看台灣企業發展的過程，你會發現現今的企業，已不是純然以獲利為主，經營者會逐漸重視組織文化與制度的建立，來達到社會責任目標，其實，這是可喜的現象與發展。可是，利用組織文化與制度的建立，來達到社會責任目標的發展，還是從西方發展的複製，我們要問的問題是：台灣的組織文化與制度，能夠支撐企業的社會責任發展嗎？如果能的話，商人和政府間的規範，應該不會有問題；人民對災難的應變因應，也不會流於膚淺。總之，傷亡不會大，眼淚也不會流的這麼多！

把社會制度、組織與文化與災難發生的概念，縮小到我們的家庭，甚至我們新竹 IMC 的經營上，道理也是一樣。

在企業管理學界待了 10 年多了，最深切的感觸就是企管是一種概念，是一種社會科學，它教育的重點不是在那些文字的詮釋，而乃是如何利用所學的概念，去做實際組織運作的轉換，使概念變成實際的運作。台灣缺的是這個概念轉換的實際，它是跟台灣的文化、社會制度與組織有關，要改，一下子可未能馬上見效。

五月的全國訓練營，幾位講師針對政府政策的糾舉，以及六月我們邀請的月例會講師-以色列經濟處處長，針對猶太文化與台灣文化差異的詮釋，不啻說明了台灣要不再流淚，唯有在社會制度、組織與文化上著手才有功效，否則「人造災害」是免不了的！

新竹 IMC 為新創組織，制度、組織與文化上著手要愈快愈好，若是全體社友都能有此共識，則 IMC 組織運作自然上軌，學習性的組織焉然於生。和大家共勉!!!

祝大家

平安喜樂

學者的話

化古老為神奇 和新台幣

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
摘錄自蘋果日報專欄，2012 年 02 月 15 日
熊 秉 元



我曾兩度造訪香港城市大學，學校裡有一特殊單位，名為「中國文化中心」。這個中心編製教材，而且提供諸多相關課堂，學生畢業前必須修習 4 學分。我十分好奇，華人文化悠久豐饒；可是，在傳統文化和現實生活之間，如何跨越時空，作有意義的連結呢？

無論在智識或實務上，這個問題都很有挑戰性。可是，雖然我曾記下困惑（「跨越時空的連結」，2010 年 10 月 13 日《熊出沒注意》），卻一直找不到著力點。有天校外參觀，這家公司有台灣規模最大的數位輸出設備；很多大廈外的大型廣告、捷運站牆壁上的幾米漫畫等，都是這家公司的產品。負責人指著天花板上整面的羅馬壁畫：如果能取得故宮的授權，把國畫先數位化、再整體輸出，相信會得到很多消費者的喜好。當時腦中靈光一閃，「答案在此」！

台北的故宮博物院，公認是世界上最重要的博物館之一。如果能透過授權，把收藏轉化為各式產品，成為生活的一部分，將是重大而極有意義的工程，而且在文化傳承上有里程碑的地位。和歐美文化相比，華人文化近兩世紀以來，幾乎有斷層的危機：八國聯軍、中日甲午之戰、八年抗戰、國共內戰、國府遷台、文化大革命；這一連串的波折，對文化的延續造成重大的殘害。因此，如果能藉著故宮的收藏，透過文創產業的發展，就可能修復和找回某些已經消逝的文化基因。

當然，故宮收藏的市場化和現代化，涉及的部門和層級很可觀，所牽動的社會資源非常廣泛。以大學而言，首當其衝的是和規劃設計相關的系所；透過教學和習作，他們能培養出一批批的人才，把故宮收藏轉化為各種生活用品。其次，電子資訊科系，不但可以參與故宮典藏的數位化，還可以協助材料鑑定等流程。還有，針對商品的市場化，商管等科系可以提供課程，使產品有更充實的文化涵意。一言以蔽之，以一個具體的目標為指導原則，大學系所可以具體地設計課程、培養人才。

除此之外，「故宮典藏商品化」的政治意涵，自然也該考慮。基於不同立場，政治上可以有不同的解讀：「愛台灣，也愛新台幣」—對於有價值的資產，為什麼不開發利用呢？純粹由經濟的角度著眼，就像開發地底下的礦產石油一樣，把故宮收藏看成是一種資源，當然值得利用。另一方面，大陸在世界各地廣設「孔子學院」，相形之下「台灣書院」在內容和吸引力上，都相形見絀。

然而，如果以故宮典藏為基礎，發展出相當規模的「華人文化產業」；那麼，台灣不但有正統的繁體字，還有唐宋元明清以降、活生生的文化內容。和中國大陸相比，不但可以平起平坐，而且讓事實來說話，誰更能傳承和發揚華人文化？

發展華人文化產業

事實上，只要經過幾年的努力，台灣一旦發展出「故宮典藏現代化」這個產業，自然會吸引眾多陸生來台學習；顯而易見地，台灣將成為華人文化的中心，吸引大批歐美等外籍學生。對於台灣潛在的政治經濟效益，真是難以估量。而且，在現實的政治上，兩岸之間還有諸多疙瘩糾結不清；透過老祖宗文化資產上的交流，反而容易形成友善的競爭，共存共榮！

對於「一個中國、各自表述」，容或還有爭議；但是，台北和北京「兩個故宮，各自發展」，卻是不爭的事實。對台灣而言，如果能發展出「故宮典藏現代化」的產業，將是化古老文化為神奇、和新台幣／人民幣／美金／歐元等；而且，對於「一個中華，兩個民國」的發展方向，提供了最強而有力的基礎！

＜熊出沒注意＞
作者為中國科技大學管理學院講座教授、浙江大學經濟學院講座教授

象牙塔小語　　~組織變革管理~

中國科技大學企管系　潘東豫教授

問題背景



日前在跟創社長與下屆社長針對未來團隊的組織，以及未來社團經營方向等議題交換意見時，我們彼此都發現現行新竹 IMC 有許多應有的制度闕如，導致在有些規範與制度的建立與執行之時機上，有不同的看法。也就是說，社團經營團隊的任用制度應該如何？如何產生？如何教育訓練？目前的社團經營團隊需要規範嗎？如果不規範，那如何面對不符資格的質疑？如果規範，那現任社團經營團隊又要如何產生？

前述問題顯示出一個非常現實的問題，那就是新組織與規範的建立，會同時影響到「新、舊利害關係人」的權益。譬如就「舊利害關係人」來說，他們從組織新創開始，就習慣於在就有沒有規範的組織中生活，所以他應該有一些他自己的利益存在，於是，如果一個新的規範即將被建立，那就是必會影響到他現有的利益！這裡可以看出，從「舊利害關係人」的角度來看，他是不願意有新的組織規範被建立！如果要建立也可以，不過，最好不要影響「舊利害關係人」的利益，也就是說，新的組織規範不要用在我身上，最好從「新利害關係人」哪裡開始建立！此乃組織變革在過渡期間的第一個衝突，也是阻力產生的緣由。

那對「新利害關係人」來說呢？其實，情形是一樣的。「新利害關係人」會認為，我哪是「新利害關係人」啊？還有人比我晚進到組織，他們才算是新的，我應該比照老員工，享受「舊利害關係人」待遇，新的規範請從比我晚的員工開始。從這點來看，如何定義「新利害關係人」，會受到建立新規範的時間點而有爭論。誰新？誰舊？既然「新舊利害關係人」可以享受沒有規範的權益，那為什麼他必須被規範呢？那他以後也還有新的啊，可以去規範他們啊！此外，對「新利害關係人」來說，要建立新的規範可以，那就要從現在開始，對「舊利害關係人」也要涵括在裡面！此乃組織變革在過渡期間的第二個衝突，也是阻力產生的緣由。

如此「新、舊利害關係人」對新規範的組織建立，所產生類似的阻力，這就是組織變革中，非常普遍的現象。所以，組織變革的理論與實務，就是在強調排「除阻力、強化助力」的原則。然而，如何排除「除阻力、強化助力」，其實是一個毫無標準答案的燙手問題。

問題描述

鑒於前述問題背景，我們發現新任團隊的任用，在新竹社已經的第三屆與第四屆的交接時，發生了如何設定規範的問題，這些問題包括：

1、是否要制定規範？何時制定規範？
2、規範的制定要如何不影響「新、舊利害關係人」的權益？

組織變革

所謂的「組織變革」就是當企業面臨內外部環境的變化，使企業資源的整合發生變動，而帶來了機遇與挑戰，此時其組織必須做一些因應的措施，此乃「組織變革」。

於是，「組織變革」的定義，即是指運用行為科學和相關管理方法，對組織的權利結構、組織規模、溝通渠道、角色設定、組織與其他組織之間的關係，以及對組織成員的觀念、態度和行為，成員之間的合作精神等進行有目的的、系統的調整和革新，以適應組織所處的內外環境、技術特徵和組織任務等方面的變化，好提高組織效能。

組織變革的原因

一般來說，組織變革的原因在於：

1. 企業外部經營環境變化：

諸如國民經濟增長速度的變化、產業結構的調整、政府經濟政策的調整、科學技術的發展引起產品和工藝的變革等。企業組織結構是實現企業戰略目標的手段，企業外部環境的變化必然要求企業組織結構做出適應性的調整。

2. 企業內部管理環境變化：

企業內部管理的變化主要包括：

（1）技術條件的變化，如企業實行技術改造，引進新的設備要求技術服務部門的加強以及技術、生產、營銷等部門的調整。

（2）人員條件的變化，如人員結構和人員素質的提高等管理條件的變化，如實行電腦輔助管理，實行優化組合等。

3. **企業本身成長的要求：**

即企業處於不同的生命周期時，會對組織結構的有不同的要求。如小企業成長為中型或大型企業的過程、或單一品種企業成長為多品種企業、或單廠企業成為企業集團等。

組織變革的徵兆

一般來說，企業中的組織變革是一項“軟任務”，即有時候組織結構不改變，企業仿佛也能運轉下去，但如果要等到企業無法運轉時，再進行組織結構的變革就為時已晚了。因此，企業管理者必須抓住組織變革的徵兆，及時進行組織變革。組織結構需要變革的徵兆有：

1. 企業經營成績的下降，如市場占有率下降，產品質量下降，消耗和浪費嚴重，企業資金周轉不靈等。
2. 企業生產經營缺乏創新，如企業缺乏新的戰略和適應性措施，缺乏新的產品和技術更新，沒有新的管理辦法或新的管理辦法推行起來困難等。
3. 組織機構本身病癥的顯露，如決策遲緩，指揮不靈，信息交流不暢，機構臃腫，職責重疊，管理幅度過大，扯皮增多，人事糾紛增多，管理效率下降等。
4. 職工士氣低落，不滿情緒增加，如管理人員離職率增加，員工曠工率，病、事假率增加等。

當一個企業出現以上徵兆時，應及時進行組織診斷，用以判定企業組織結構是否有加以變革的必要

組織變革策略

組織變革是一個系統工程，涉及到許多面向的關係，因此必須講究策略。組織變革的策略主要包括三方面的策略：變革方針的策略、變革方法的策略、應對阻力的策略。

1. **變革的方針策略主要指：**

（1）積極慎重的方針。即要作好調查，做好宣傳，積極推行。

（2）綜合治理的方針。即組織變革工作要和其它工作配合進行，這主要是指組織的任務變革、組織的技術變革、組織的人員變革。

2. 組織變革的方法策略主要包括：

(1) 改良式的變革，這種變革方式主要是在原有的組織結構基礎上修修補補，變動較小。它的優點是阻力較小，易於實施，缺點是缺乏總體規劃、頭痛醫頭，腳痛醫腳，帶有權宜之計的性質。

(2) 爆破式的變革。這種變革方式往往涉及公司組織結構重大的，以致根本性質的改變，且變革期限較短。一般來說，爆破式的變革適用於比較極端的情況，除非是非常時期，如公司經營狀況嚴重惡化，一定要慎用這種變革方式，因為爆破式的變革會給公司帶來非常大的衝擊。

(3) 計劃式的變革。這種變革方式是通過對企業組織結構的系統研究，制訂出理想的改革方案，然後結合各個時期的工作重點，有步驟，有計劃的加以實施。這種方式的優點是：有戰略規劃、適合公司組織長期發展的要求；組織結構的變革可以同人員培訓，管理方法的改進同步進行；員工有較長時間的思想準備，阻力較小。為了有計劃的進行組織變革，應該做到以下幾點：專家診斷，制定長期規劃，員工參加。

3. 組織變革的阻力

(1) 組織變革的阻力

個人阻力：利益上的、心理上的
團體阻力：組織結構變動的影響、人際關係調整的影響

(2) 消除組織變革阻力的管理對策

(3) 客觀分析變革推力和阻力的強弱

(4) 創新組織文化

(5) 創新策略方法和手段

組織變革的反對現象

組織變革常常會遇到來自各個方面的抵制和反對。常見的抵制現象有：

1. 生產量，銷售量和經濟效益持續下降。
2. 消極怠工、辦事拖拉、等待
3. 離職人數增加
4. 發生爭吵與敵對行為，人事糾紛增多

5. 提出許多似是而非的反對變革的理由，等等。組織變革阻力產生的原因在於人們害怕變革的風險，認為變革不符合公司的最佳利益或是害怕變革給自己的利益帶來衝擊。

針對這些現象和原因，我們可以制定出一些應對變革阻力的策略。

1. 做好宣傳，與員工進行溝通，廣泛地聽取員工的意見。
2. 讓員工參與到組織變革的決策中去。
3. 大力推行與組織變革相適應的人才培訓計劃，大膽起用具有開拓創新精神的人才
4. 採取優惠政策，妥善安排被精簡人員的工作生活和出路。
5. 在必要的時候顯示變革的果敢決心，並採取強硬措施。

組織變革的挑戰

著名管理大師彼得·聖吉在《變革之舞》一書中總結了組織變革遇到的十大挑戰。

1. **無暇顧及：**

   變革者沒有充裕時間對變革產生的重大問題進行思考併進行反覆實踐。

2. **缺乏幫助：**

   變革沒有得到上級與有關方面必要的支持與幫助，也缺乏必要的培訓、輔導與協助。

3. **毫不相干：**

   組織成員看不到變革計劃能對企業、部門及個人帶來好處。

4. 言行不一：

   變革者所倡導的新價值觀、新工作行為、新領導風格與他們的行動格格不入。

5. **焦慮恐懼：**

   變革者擔心提出的變革措施由於可能會觸及方方面面的利益，從而最終會影響自己的地位、前途及與他人的關係。

6. **此路不通：**

   由於企業沒能採取恰當的方法與程式測量變革所取得的進步，甚至對變革的結果做出負面評價，導致組織成員得出“變革之路不通”的結論。

7. **傲慢孤立:**

組織的其他成員對變革者心存抵觸情緒，甚至拒絕配合，使變革者陷入孤立無援的境地。

8. **無人負責:**

變革者要求更多的自主權，但是上級擔心權力失控而不願分權，結果造成變革者不願承擔責任。

9. **原地踏步:**

組織沒能及時溝通變革的信息，導致變革的經驗無法推廣，組織還是依然故我。

10. **走向何方:**

組織向何處發展、有哪些新目標不明確?由於企業的未來有許多不確定性，組織成員充滿焦慮與不安。

(摘自 MBA Lib.com)

非營利組織的變革背景

前述提及的大都是企業營利組織的變革管理，但是，文獻中也多有提及非營利組織面臨組織變革的探討。其中，多以非營利組織面臨組織變革的時機點，比較偏向在組織發展生命周期時的不同階段需求。譬如，許多台灣早期非營利組織在創立初期，體制不完整、資源缺乏等因素，促使組織草創期的制度規範，無法因應成長期時的環境需求，以及內部管理等變動，因此需要進行組織變革。

另外，非營利組織會由於長期沒有制度規範，形成人治，導致組織發展過程，因襲傳統，形成潛規則的現象。這也是促使非營利組織面臨組織變革的時機。

非營利組織的「組織變革管理」

瞭解了非營利組織面臨組織變革的背景後，接著我們來看看非營利組織面對變革時應該的作為：

1. 要了解非營利組織的本質
2. 認清非營利組織與營利組織的差異性
3. 要認清非營利組織管理的要項

(1)使命

(2)公益性

(3)信任
(4)認同與承諾
(5)創新與永續
(6)社會網絡
(7)自我管理
(8)志願工作
(摘自郭登聰,「台灣第三部門:回顧與前瞻」學術研討會，100 年 12 月)

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有關組織變革管理的原則等定義與特性說明後，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。

鑒於非營利組織具有較高的理想性，社會大眾投入非營利組織是因為該組織的理念與使命是相符的，所以在投入後對組織也有較高的期待，所以，以新竹 IMC 一個新創社團，在組織發展生命階段，針對社同經營團隊選任所發生的問題，實有必要加以思考研究，問題盧列如下：

1. IMC 新創社團的組織遭遇那些外在環境衝擊？為了生存與發展，內在環境又有哪些需要必須實施組織變革？
2. IMC 新創社團組織要推動組織變革，最重要的催化因素為何？
3. IMC 新創社團的初期環境，是否使社友畏懼改變，要如何去除社友畏懼改變心態，避免成為事實組織變革只主力？
4. IMC 新創社團應如何建立制度化環境，降低人治色彩？
5. IMC 新創社團組織應如何建立人力資源制度，與組織變革密切結合，發揮相輔相成效果？

在新竹市東南郊被環抱

社長 潘東豫



十八尖山「山不在高有仙則靈、水不在深有龍則靈」，古人看山不是山，看水不是水，看自然不在於它的外表，乃是在於它內在隱瞞的價值，這番人生處世哲學，富有很深的哲理。

新竹十八尖山不高，但我看新竹十八尖山，卻富有相當的人情味。這次應本社次團登山會會長詹成兄長的邀請，能夠在大夥的相聚下健行，除了氣吁吁的有氧運動感覺外，更有在一起相處的人情味，其中，沿途看到登山朋友的社區化，也說出十八尖山內涵所隱藏的價值。我全程走完後，深有此感！

早在登山會成立間，會長詹成兄長即不斷地邀約我前往參加，我非常感激他的熱誠，可是礙於家中父母的照顧，一下子也挪不出時間共襄盛舉，常常向他致歉，心裡很過意不去，不過他卻常常安慰我，要我用心照顧家中長者，所以我非常的感激他。這次能成功的安排登上十八尖山，詹成會長特別安排在下午時段，對我的方便，我冷暖在心頭，謝謝詹成會長以及所有登山會的朋友！

這是十八尖山的活動，也許也說出會長贊成兄的用心，還真是看似十八尖山的活動，實際上卻有參觀最傳統的阿興木炭的燒窯、以及寶山社區觀光產業的爆漿饅頭的機會，也是一頓豐富的文化之旅，所以你說他是登山，我看倒是富有人情溫暖的意味。

登上會過去在詹成會長領導的一年來，對 IMC 有極高的貢獻，豐富 IMC 學習型組織的休閑與團隊學習內容，使 IMC 不會被認為是書呆子，只學習工商經營研究。回憶過去一年，登山會除了舉辦定期的爬山活動外，也完成了登玉山的壯舉，詹成會長的辛勤耕耘，除了深深的維繫了社友之間的感情外，更替社團創造了無比的價值，對社團母體性的尊重，完整的詮釋了次團為社團帶動的風範，本人代表社團感謝他。

“新竹十八尖山自新竹縣北郊迤邐而南，略呈「新月形」，恰好環抱新竹市東、南郊。這十八尖山的得名，據云確有 18 個山頭”，這是對十八尖山的導覽。所以，此次的登山活動，除了豐富我對新竹的鄉土認知，更將新竹地區文化活動帶進我的視野，使我浸潤在知識與社友人情溫暖的聚會中。登山會再一次成功的突顯出 IMC 社團的價值。收穫滿滿！

最後，這次活動也在及歡樂的氣氛下，選出了下屆會長議德兄來領導大家，我也感謝義德從創社來，即對 IMC 的付出，有云：議德邀約的社友已有到第四代的了，感激不盡。

末了，祝大家平安喜樂 康狀有活力!

Building Emotional Competencies In Our Leadership

Over the past decade or so, there have been numerous studies and books that have helped us to better appreciate the emotional nature of successful leadership, a fact that has helped to bring about a transformation in leadership attitudes from the old command-and-control approach to one that's more outward-focused and collaborative.

Unfortunately, while we've become more aware about the importance of emotional intelligence in today's leadership, the truth is many of us continue to grapple with this issue and in the past few years, it has only become worse thanks to the changing realities of leading in today's faster-paced, 24/7 work environment.

It's an issue that I've addressed in some of the talks I've given this year, where I discussed the challenge leaders face of how to balance the increasing pull to simply get things done against that critical need to build and nurture a workplace environment that brings out the best in those they lead.

The necessity and importance of addressing this balancing act can be best appreciated when we consider the findings of a recent American Management Association (AMA) study which found that stress in the workplace is fast becoming the most critical issue organizations face today, with more than 50% of the study's respondents stating that their organization suffers from above-average stress levels.

The major challenge this workplace issue presents comes from the fact that our ability to address workplace stress depends not on our technical capabilities, but on the emotional competencies we bring to our leadership.

After all, creating an environment where employees thrive is an emotional construct, not a technical one.

It's also why in today's current workplace environment, where all of us are being bombarded with increasing demands on our time and attention, we can't afford to let what gets our attention to determine what we focus on and where we put most of our efforts. Rather, what we need to do is build our emotional competencies to ensure that we are promoting an organizational culture that ensures our collective success, growth, and evolution.

So how can we build our emotional competencies in order to be more successful in guiding our employees towards achieving our vision or shared purpose?

The first critical step we need to take is to gain a better understanding for how we show up in those daily interactions with those we lead.

Specifically, when we walk into those meetings, or when we have those impromptu conversations with our employees, do we have a genuine interest to listen, learn and understand? And do we have that presence of mind to recognize what our current emotional state is and how that colours how we interpret and respond to what our employees are telling us?

Now to better understand why this is so critical to building our emotional competencies, we have to remember two things. The first thing is that emotions are contagious – something that's becoming easier for us to appreciate in this social media age where ideas, videos, and even photographs can become viral events because of the emotions they give rise to.

The second thing we need to be aware of is that our brains are hard-wired to subconsciously pick up the non-verbal cues we all give off in our everyday encounters with those around us. What this means is that the minute you walk into that meeting room, your employees will have read those non-verbal cues you're giving off and that will serve as the point of reference from which they will interpret everything you say and do.

The impact these two neurological factors have on our employees can be best appreciated in the findings made by researchers from Simon Fraser University. These researchers found that when managers felt stressed, exhausted or had a negative outlook about their work, their emotional state gave rise to negative work attitudes among their employees, leading to increased levels of employee burn-out in their organization.

Conversely, when managers had a positive work life, they were more energetic and engaging in how they approached their roles, and this positive mood also impacted their employees. In this case, however, the manager's positive emotional state lead to both higher engagement levels and overall productivity.

In yet another study, researchers found that within those areas of our brain that deal with emotions, there's a neurological circuit that's involved in playfulness and when this circuit is activated, we're able to discover creative combinations between disparate items.

What this means is that if we go into those meetings or conversations with our employees with a positive emotional state, we'll actually be able to prime this neurological circuit in their brains which will facilitate their ability to discover novel ideas or solutions.

What these studies reveal is the importance of us having a clearer understanding of our emotional state and how we show up in those daily interactions. That as leaders, we need to recognize the power our emotions have on shaping our employees' realities.

With this greater level of mindfulness for our emotional state and how it impacts those we lead, the next thing we need to do to build our emotional competencies is to gain a better understanding for what matters to our employees.

Two years ago, I collaborated on a study with Phillips North America where we looked at workplace engagement and employee attitudes about work. One of the more interesting findings that came out of that study was how over half of the respondents said they'd be willing to take a pay cut so they could do meaningful work.

When asked what differences doing meaningful work would have on their performance, over 90% of the study's participants said it would motivate them to work harder, that they would care more about their work, that it would reduce their stress levels, and it would make them feel more successful.

What these findings demonstrate is just how important it is for us to understand what matters to our employees so we can create opportunities for them to contribute in a meaningful fashion to our organization. It also reinforces the fact that to be successful in our collective efforts, we have to care about what matters to those we lead.

We need to have a greater awareness for what would compel our employees to commit their talents, creativity, and insights to our shared purpose. And we need to understand what would encourage them to see the obstacles they face as an opportunity to stretch themselves, something that we can only discover by building emotional competencies in our leadership.

By becoming more mindful of how we show up in those daily interactions, of how much we're really paying attention to better understand what matters to our employees, we can ensure that we're not simply working on the things that get our attention, but on creating those opportunities where our employees can do work that matters, not just for our organization, but for our employees as well.

Granted, most of us tend to think we have good relationships with the majority of our employees. But in light of the increasing demands and distractions we face in our workday, it's easy to put relationship-building on the back-burner in favour of dealing with those tasks or responsibilities that garner a greater sense of urgency and importance.

However, as the study by the AMA reveals, workplace stress is becoming a critical obstacle in our workplace not only in terms of improving productivity, but also to our ability to tap into the native talents, experiences, and insights of those under our care.

And for those who might think that their employees are fine with this reduction in their leader's efforts to nurture relationships with those they lead, consider the findings of a recent Ken Blanchard Company study that found that more than 70% of employees stated that they want to have conversations with their bosses to discuss their future goals and career aspirations. And yet, less than 30% of leaders actually make the time and effort to have these conversations with those they lead.

What's more, this study also revealed that more than 80% of leaders were criticized by their employees for not listening to them.

Taken together, these findings reveal that today's employees – regardless of what generation they belong to – are not motivated or driven to excel in their performance by leaders who focus more on the various tasks or processes they have to oversee or are responsible for.

Rather, what drives us to succeed is knowing that what we do matters; that it makes a difference and creates a sense of value and meaning, both for ourselves and for those who benefit from our collective efforts.

Ultimately, what these numerous studies on emotional intelligence, employee engagement, and improving workplace productivity reveal is that the key to being successful in our leadership roles stems not from our technical knowledge or abilities.

Rather, the key to our success lies in how well we're able to understand the emotional environment we create in our organization and how much that serves to fuel the collective efforts of those we lead to bring their full selves to the work they do.

領導者情緒智力的建立

例會規劃主委 周宇倫



在過去的十年左右的時間，已經有不少的研究幫助我們針對成功領導者的「情緒智力」有更深入的理解，這樣的特質把舊式指揮控制的領導態度轉變成一個更外向和互助合作的方式。

然而，雖然大家已經漸漸意識到有關「情商」在今日領導上的重要性，且很多人也都正在與此問題博鬥中，但事實上，過去的幾年中領導食物的發展，已經改變了工作環境現況，使情商問題越來越糟。

這是一個近幾年來我都會一直提到的問題，在這裡我所討論的是去挑戰領導者，如何把事情用簡單壓迫的方式完成，或者是去建立一個自然的職場環境，引導員工最好的一面出來。

對此，可以參照美國管理學會(AMA)近期的研究，可知職場壓力已經快速的成為最關鍵的組織內部問題，約有超過50%的研究參與者表示他們組織遭受到高於一般壓力的影響。其中，這個最主要的挑戰就是職場工作壓力不是來自於我們的技術能力，而是在「情緒智力」。畢竟，創造讓員工茁壯成長的環境是一種情感結構，不是技術結構。

這也是為何身處現在職場環境，我們的時間和注意力，並不是放在未來決定什麼、我們要做的是甚麼、以及哪裡是我們最需要努力的等議題上，反而是不斷的被要求：如何建立我們的「情緒智力」，以確保並推廣組織的文化，也確保我們的共同成功、成長和進化。那麼怎樣建立「情緒智力」，來成功的指導員工實現我們的願景或共同目標呢？

我們需要採取的第一個關鍵步驟，就是對於如何每日和我們員工做互動，並有更全面的理解！

具體來說，就當我們走進那些會議時，或是我們與員工隨便聊聊時，我們是否真的想學、想聽或想了解? 還有我們能否冷靜下來，認清我們現在的情緒，以及怎樣的表情和怎樣的解釋，來應對員工所告訴我們的事情?

現在對於如何建立我們的「情緒智力」有更好的理解，我們必須要記住兩件事。第一就是情緒是會傳染的－如病毒般傳染的社交媒體時代，無論想法、影片甚至照片，都會變成讓我們對一些事情更具理解能力，當然，情緒的感染也是跑不掉的。

其次，需要了解的第二件事情，就是人類大腦是以本能的下意識，來判斷每天身旁人所發出的非語言訊號。亦即，當你走進會議室時，你的員工們已經感覺到你所發出的非語言訊號,而且這些訊號會被當成他們解讀你所說所做的每一件事情的參考。

在 Simon Fraser 大學的研究發現中得到對於這兩個神經性因素的影響最好的解釋。這個研究發現當管理者感到壓力、疲憊或者對他們工作有負面想法時，他們的情緒狀態會引起員工消極的工作態度，導致組織裡的員工身心俱疲。

相反的，當管理者有正面的工作態度，員工們則會更有活力且努力扮演好自己的角色，而且這樣正面的情緒也會影響這些員工。在這裡是說，管理者的正面情緒狀態會帶來高參與度和整體生產力。

在另一項研究中，研究人員發現在大腦中處理情緒的那些地方內有一個神經迴路，當它被啟動時我們就能夠發現一些完全截然不同的創意組合。

這就是說，假如我們是隨著正面情緒狀態去和員工開會或是談話，當我就能真正的啟動他們大腦裡神經迴路，這將有助於他們發現新的想法或解決方案的能力

這些研究告訴我們對情緒狀態有更好了解的重要性，而且如何使用在每天的互動上面。身為領導者，我們需要認清楚影響員工的力量

隨著這種更高層次的情緒正念如何影響我們的員工，下一件事情我們需要做的就是建立起自己的情緒本能去更了解什麼事情會影響到員工

兩年前我和北美飛利浦共同合作一項研究，我們觀察職場參與度和員工工作態度。其中一項引人注目的發現就是約超過半數的受訪者表示他們願意降薪以換取做更有意義的工作。

當問起去做有意義的工作對他們的表現有何差異時，約超過 90%的參與者表示，這樣將激勵他們更加努力地工作，將更關心他們的工作，將減少他們的壓力水平，而且將使他們覺得自己更成功

這些研究的發現讓我們知道什麼對員工有意義是非常重要的，因而能創造機會讓他們以一種有意義的方式為我們的組織作出貢獻。這也強化了在我們共同努力下的成功裡，我們必須關心什麼是對員工有意義的。

我們需要更知道什麼會激起員工來針對共同的目標上貢獻他們的天賦、創造力和遠見，而且我們需要知道什麼會鼓舞他們去看到未來所要面對的障礙，將其轉變為機會來伸展自己，有時我們只能藉由領導上建立情感本能來發現。

藉由更重視我們去表現那些每天的互動，我們專注在什麼事情對員工真的有意義，我們確定不只是簡單的只做有興趣的事務，而是創造那些員工可以做有意義工作的機會，不只是對組織而是也同時對員工。

的確，大多數的我們都認為我們和大部份的員工擁有良好的關係；但是因為不斷增長的需求和我們工作時所面臨的分心，我們常常會把關係建立暫時擱置一旁以應付那些更急迫性和更重要性的任務或職責。

然而，如 AMA 研究表示，職場的壓力正在成為我們的工作場所的關鍵障礙，不僅在提高生產力方面，也是我們進軍本地人才和經驗。

一個 Ken Blanchard 公司近期的研究發現超過 70%的員工表示他們想和老闆討論未來的目標和職業抱負。然而卻只有少於 30%的領導者真正花時間和精力去和他們的員工討論這些。

另外，這項研究還顯示超過 80%的領導者被他們的員工批評不聽其言。

總之,這些調查結果表明今日的員工 – 無論他們是屬於哪個世代 – 並不會被那些專注在任務和過程的領導者所激勵或驅動因而去超越以往的成就

相反的說,什麼驅使我們邁向成功就是去了解我們做什麼有意義 ; 就是同時為自己和那些從我們共同利益中穫益的人創造的價值觀和意義感。

最終，在大量的情緒智商、員工敬業度和提高職場生產力的研究中顯示，要成為成功的領導者角色的關鍵不在於技術知識或能力。

相反的，我們成功的關鍵在於我們如何的去理解在組織中創造的情感環境，以及如何助長那些在我們領導下能充分的自我發揮的人。

新社友 蔡政宗

◎介紹

100th ANNIVERSARY 臺灣企銀 TAIWAN BUSINESS BANK 100 －中小企業跨世紀的好夥伴與後盾

臺灣企銀的前身係民國 4 年於台北市設立「臺灣無盡株式會社」及台南市設立「大正無盡株式會社」之民間合會儲蓄組織，歷經合併改組、更名並於民國 65 年改制成為今日的臺灣中小企業銀行，為臺灣第一家以提供中小企業融資與輔導為宗旨的專業銀行，近年對於支持文創產業及創新創業發展也相當積極。臺灣企銀成立至今走過一世紀，幫助無數的中小企業業主成功打造專屬的夢想，長久以來均秉持『追求業務績效、提升員工附加價值、重視股東權益、善盡企業社會責任』的經營理念，勇於接受挑戰，群策群力，為臺灣中小企業跨世紀的好夥伴與後盾。

社友：蔡政宗

民國 86 年 12 月進入臺灣中小企業銀行至今已有 17 餘年，目前擔任竹東分行徵授信襄理一職，服務過上百家中小企業，融資輔導是我的專長也是我的工作，很高興能進入 IMC 這個大家庭，希望我的加入能對 IMC 有所幫助。





新社友 楊炤文

照顧服務員暨托育人員職業訓練心得報告



小弟於知心會長任內(第 4、5 屆)協助紅十字會新竹縣支會照顧服務員訓練(湖口鄉樂齡學習中心)，並籌組「新竹縣社區學習照顧服務協會」，而於民國 99 年 5 月成立，3 個月後並開辦照顧服務員職業訓練(每年辦理迄今)，民國 100 年辦理「單親家庭子女課後輔導」及「單親家庭子女照顧服務」2 計畫，復於 103 年 8 月開辦托育人員職業訓練 1 班，104 年申請補助各 2 班訓練(核准補助各乙班)已完成 104 年第 1 班之訓練，另於 104 年 6 月 19 日揭牌成立社區照顧關懷站(邀請 潘東豫教授講授非營利組織願景)，茲做下列 SWOT 之分析。

S 優勢(內部)：

1. 訓練計畫使用湖口鄉老人文康中心樂齡教室(知心會委託管理老湖口樂齡學習中心)。
2. 教師經驗豐富，熱心教導，與學員打成一片。
3. 學員多為當地中老年人或工業區在職員工，參加職業訓練企圖心強，素質好。
4. 場地寬廣、停車方便、設施齊全、光線充足，以及消防安全。
5. 位於中山高速公路及旁鄰近省 1 號公路，位置適中、交通便利。





W 劣勢(內部)：

1. 使用湖口鄉老人文康中心樂齡教室需繳費，致職業訓練補助班外，無辦理意願。
2. 教師多為兼職，課程時間時有變更，配合度難以提高，致核銷時間拉長。
3. 學員家務繁忙、趕攤宴會，在職員工又時有請假，影響考試成績。
4. 中心管理員未能有效管理停車(被住戶占用)致停車費時，影響口碑。
5. 活動中心無明顯指標，居民無法指示正確位置，致外人常放棄參與。

社友入社宣誓流程表

監誓人：當屆社長擔任
宣誓人先在台前就位（右） 理監事歡迎團隊(含前輩先進）就位（左）
1.司儀：
（1）宣誓人上台就位
（2）監誓人上台就位

2.司儀：
宣誓人一分鐘自我介紹（各社視需要）

3.司儀：
（1）宣誓儀式開始
（2）社友請起立
（3）請宣誓人舉右手
（4）監誓人(社長)引導開始宣誓
（5）宣誓人代表在場中央麥克風處宣讀入社宣誓書
（6）其它宣誓人一同宣誓
註：場地布置：麥克風置台中央

4.宣誓人：
（1）誓詞宣讀完畢--
（2）宣誓人(新社友)宣讀自己名字結尾

5.監誓人：
社長唸”監誓人***
再一同唸中華民國 某年 某月 某日

6.司儀：
（1）新社友入社宣誓完畢
（2）社友請坐
（3）請社長頒贈 IMC 錦旗為入社認証
（4）全體理監事團隊 歷任社長歡迎

金筆獎：

潘東豫 蔡政宗、楊炤文

7 月壽星： 3 位

姓名	月	日
劉義磊	07	25
周宇倫	07	27
陳慶文	07	30



社務活動樂捐奉獻芳名錄

姓名	職位	贊助金額	樂捐明細
潘東豫	社長“	$5,400.00	贊助 5/30 全國訓練營餐費。
潘東豫		$9,000.00	歡迎 IMC66 騎鐵環台，贊助參加的新竹社社友吃飯 2 桌。
潘東豫		$10,080.00	贊助 0628 當晚登山社餐費。
潘東豫		$ 2,500.00	第十次理監事會議 社友鄭俊源餐廳餐費飲料。
陳美仁	創社長	$8,000.00	歡迎 IMC66 騎鐵環台，贊助綠豆湯、香蕉、西瓜、芒果。
李秋燕	全國事務主委		提供場地召開第九次理監事會議、提供礦泉水。
陳慶文	社友發展主委	$3,000.00	歡迎 IMC66 騎鐵環台，各項器材的出借。
王棟用	新竹社社友		歡迎 IMC66 騎鐵環台，出借桌子及贊助免洗杯。
曾玉慧	新竹社社友		歡迎 IMC66 騎鐵環台，贊助特別製作的涼巾。
陳潤洋	輔導社長		歡迎 IMC66 騎鐵環台，夫人黃秀卿扶輪社的礦泉水。
林坤鴻	總幹事	$1,250.00	贊助登山社啤酒飲料。
鄭詹成	康樂理事	$1,530.00	贊助登山社爆漿饅頭。

第三屆 5 月份社務會計收支月報表

新竹 I.M.C. 第三屆五月份社務會計收支月報表

104年05月01日至104年05月31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	鄭俊源5,000，曾玉慧4,000，黃唯洲4,000	13,000	708,000	1,200,000	59%
		2.入社費收入	鄭俊源5,000，曾玉慧5,000，黃唯洲5,000	15,000	75,000	150,000	50%
		3.樂捐/活動收入	講師黃德成樂捐	6,000	94,700	0	0
		4.廣告費收入			140,000	200,000	70%
		5.來賓餐費收入	來賓餐費600	600	2,400	0	0
		6.利息收入	定存息504，存款息245	749	5,171	3,500	148%
		合計		35,349	1,025,271	1,553,500	66%
支出	秘書處	人事支出	秘書5月薪資12,000	12,000	99,000	156,000	63%
		行政支出	姓名貼1份100，四月電話費997，寄友社月刊郵資260，影印225	1,582	100,795	191,400	53%
		次團支出			0	17,000	0%
	社務發展部	例會節目	講師費6,000，餐費9,000	15,000	98,180	219,740	45%
		社刊編輯	5月月刊2,400+660	3,060	129,454	223,000	58%
		工商觀摩			9,644	33,160	29%
		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	生日蛋糕585，金筆獎及生日禮物700	1,285	14,706	35,000	42%
		康樂活動			33,476	88,000	38%
	研究發展部	創新創業			0	18,540	0%
		經營研究	便當40份3,000，豐邑京站場租1,500，識別證7個56，講師費3,600，	8,156	15,381	36,000	43%
		學術研究			0	5,000	0%
	產業發展部	全國事務	匯費30	30	314,060	388,000	81%
		國際事務			0	10,000	0%
	資訊發展部	資訊規劃			10,460	19,500	54%
		預備金			0	53,160	0%
		活動樂捐支出			0	0	0
		合計		41,113	825,156	1,553,500	53%
本期結餘				(5,764)	200,115	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 6 月份社務會計收支月報表

新竹 I.M.C. 第三屆六月份社務會計收支月報表

104年06月01日至104年06月30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	楊紹文3,000，曾美琴3,000，蔡政宗3,000，	9,000	717,000	1,200,000	60%
		2.入社費收入	楊紹文5,000，曾美琴5,000，蔡政宗5,000	15,000	90,000	150,000	60%
		3.樂捐/活動收入	魏智明樂捐2,000，楊紹文樂捐轉社費(6,000)	(4,000)	90,700	0	0
		4.廣告費收入			140,000	200,000	70%
		5.來賓餐費收入			2,400	0	0
		6.利息收入	定存息504+245、存款息187-18	918	6,089	3,500	174%
		合計		**20,918**	**1,046,189**	**1,553,500**	**67%**
支出	秘書處	人事支出	秘書6月薪資12,000	12,000	111,000	156,000	71%
		行政支出	籌備會紙本20，5月電話費843，LumixG照相機座充249，	1,112	101,907	191,400	53%
		次團支出			0	17,000	0%
	社務發展部	例會節目	月例會餐費四桌12,000，講師費6,000	18,000	116,180	219,740	53%
		社刊編輯	社刊70本1,400	1,400	130,854	223,000	59%
		工商觀摩			9,644	33,160	29%
		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			14,706	35,000	42%
		康樂活動			33,476	88,000	38%
	研究發展部	創新創業			0	18,540	0%
		經營研究			15,381	36,000	43%
		學術研究			0	5,000	0%
	產業發展部	全國事務			314,060	388,000	81%
		國際事務			0	10,000	0%
	資訊發展部	資訊規劃			10,460	19,500	54%
		預備金			0	53,160	0%
		活動樂捐支出			0	0	0
		合計		**32,512**	**857,668**	**1,553,500**	**55%**
本期結餘				(11,594)	188,521	**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 6 月份資產負債表

新竹 I.M.C 第三屆社務會計			
資產負債表			
104年06月30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)	41,057	應付費用	-
庫存現金		暫 收 款	-
銀行存款-活儲	90,069		
應收票據		流動負債合計	-
流動資產合計	131,126		
		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	188,521
存出保證金	16,000	累積餘絀合計	188,521
資產總計	930,904	負債及累積餘絀總計	930,904
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.固定資產分別爲相機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爲16,000元。
3.社務發展基金(準備金)：第一屆結餘742,383元。

社友出席月例會暨繳納社費狀況一覽表

第三屆社友出席月例會暨繳納社費狀況一覽表

	姓名	電話	月例會 10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	繳納社費
	社務本部：潘東豫社長(8人)														
1	潘東豫	0923-223675	○	-	○	○		○	○	○	○				10/5
2	梁政炎	0935-369099	○	-	-	-									10/5
3	王清財	0937-202839	○	-	-	○									1/15
4	陳美仁	0977-222352	○	-	○	○		○	○	○	○				10/5
5	陳潤洋	0960-158291	○	-	-	-		○	○						1/12
6	謝昌寶	0928-332246	○	-	○	○		○	○	○	○				10/5
7	劉盈樂	0932-277781	○	-	○	○		○	○	○	○				10/5
8	陳基曜	0933-262180	○	-	○	○			○	○	○				12/4
	第一組-例會規劃：曹孟淳理事、周宇倫主委(4人)														
9	曹孟淳	0932-113669	○	-	○	○		○			○				11/13
10	周宇倫	0933-818666	○	-	○	○			○	○	○				10/5
11	蕭吉錞	0937-151343	-	-	○	○									12/18
12	石　恩	0932-019110	-	-	-	-									12/22
	第二組-工商觀摩：林懷亮理事(4人)														
13	林懷亮	0928-060092	○	-	○	○		○	○						10/5
14	唐明良	0931-421248	○	-	○	-			○						10/5
15	陳佳瑩	0988-103313	○	-	○	○									1/15
16	魏智明	0921-381489	○	-	○	-		○							1/15
	第三組-公共關係：趙仲勳理事、林文秀主委(4人)														
17	趙仲勳	0921-178080	○	-	-	○									10/5
18	盧偉岸	0919-109133	-	-	-	○		○		○					12/24
19	宋智達	0933-030457	○	-	-	-					○				10/30
20	莊家卉	0932-377808	-	-	-	○									12/22
	第四組-社刊編輯：張堂軒理事(4人)														
21	張堂軒	0923-176692	○	-	○	○		○	○	○					10/5
22	林清期	0928-210038	-	-	-	-									11/24
23	謝議德	0933-977977	○	-	○	○		○	○	○					10/5
24	邢有敬	0932-838477	○	-	-	-									10/5
	第五組-社友發展：劉義磊理事、陳慶文主委(4人)														
25	劉義磊	0911-338486	○	-	○	○		○	○						10/7
26	陳慶文	0911-835967	○	-	-	○		○							10/5
27	牛豫珍	0932-651151	○	-	○	-									10/5
28	陳貞秀	0955-197085	-	-	-	○			○						11/17
	第六組-親善敦睦：陳莉容理事、劉平主委(4人)														
29	陳莉容	0982-580348	-	-	-	○		○	○	○	○				12/6
30	劉　平	0920-492345	-	-	-	-			○						10/15
31	林壯成	0932-613090	-	-	○	-									10/5
32	何志倫	0976-550456	-	-	-	-									12/18

	姓名	電話	月例會 10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	繳納社費	
	第七組-康樂活動：鄭詹成理事、陳峰憲主委(5人)															
33	鄭詹成	0937-132666	○	-	○	○		○	○	○	○				10/5	33
34	陳峰憲	0932-283898	○	-	○	-			○						10/5	34
35	劉燕飛	0910-500562	○	-	-	-									10/5	35
36	張曉筠	0926-686248	○	-	○	○		○	○	○					10/5	36
37	黃怡聖	0932-786146	○	-	○	○		○	○	○	○				10/5	37
	第八組-創新創業：張少滕理事、黃恆星主委(4人)															
38	張少滕	0931-353149	○	-	-	○									11/12	38
39	黃恆星	0926-960964	-	-	-	○									1/10	39
40	曾貽連	0935-8901635	-	-	-	-									1/10	40
41	林坤鴻	0960-533950	○	-	○	○		○	○	○	○				10/5	41
	第九組-經營研究：彭肇財理事、張昇正(4人)															
42	彭肇財	0936-672697	○	-	○	○		○	○	○					10/5	42
43	張昇正	0921-179658	-	-	-	-									1/28	43
44	林煌鈞	0928-023293	-	-	-	○									11/12	44
45	譚佳生	0932-118411	○	-	○	○		○	○						12/18	45
	第十組-學術研究：賴加媚理事、賴澄如主委(4人)															
46	賴加媚	0972-719509	○	-	○	○									12/18	46
47	賴澄如	0919-676712	○	-	○	-									10/5	47
48	汪晨暄	0930-770399	-	-	-	-									10/5	48
49	李宗蔚	0927-007000	○		○	-			○						1/12	49
	第十一組-全國事務：賴重佑理事、李秋燕主委(4人)															
50	賴重佑	0933-623193	○	-	○	○		○	○	○	○				11/12	50
51	李秋燕	0921-214117	○	-	○	-		○	○	○					10/5	51
52	鄒立本	0955-831444	○	-	-	-									10/5	52
53	林文祥	0933-723385	○	-	○	○		○		○	○				10/5	53
	第十二組-資訊規劃：王昭元理事、劉康壎主委(7人)															
54	王昭元	0953-048873	○	-	○	○		○	○	○					10/5	54
55	劉康壎	0938-045783	○	-	○	○		○	○	○					10/5	55
56	呂紹文	0918-231133	-	-	-	○									11/13	56
57	江宗甫	0910-098922	○	-	-	-									11/27	57
58	王棟用	0910-094386							○	○	○				2015/4/16	58
59	楊永章	0936-770525							○	○	○				2015/4/17	59
60	鄭俊源	0932-11605													2015/5/8	60
61	曾玉慧	0928-804830								○	○				2015/5/22	61
62	黃唯洲	9887-82876								○					2015/5/25	62
63	曾美琴	0932-113492									○				2015/6/24	63
64	蔡政宗	0930-447171									○				2015/6/24	64
65	楊紹文	0972-242865									○				2015/6/24	65

活動花絮


登十八尖山


月例會活動


以色列駐台經貿處長 Doron Hemo



演講



台中社 50-51 交接



新竹社參加台中交接

IMC66 騎鐵環台慈善行





2015 年 07 月份專題演講暨講師介紹

李家同　教授



日期：2015 年 07 月 16 日(星期四)

時間：19:00~21:00

地點：新竹縣文化局演奏廳

(新竹縣竹北市縣政九路 146 號)

講師：李家同 教授

講題：人類面臨的重大問題

演講大綱：

1. 道德淪落:全世界各地的社會問題（黑金問題、青少年犯案）層出不窮。
2. 種族歧視:人有不同待遇。
3. 自然資源快速流失:資源快速消耗消失，我們應該未雨綢繆。
4. 污染問題:地球的溫室效應，環境改變。
5. 貧富不均:自由經濟下的後遺症-富人越來越富有，窮人越來越窮。
6. 軍備競賽:發展武器有利經濟，但是若將軍備費用，作為他途必可造福人類。
7. 資本家壟斷科技:科技落入資本家手中，將危害人類安全幸福。
8. 科技控制我們:科技不能照顧人類幸福，僅僅刺激經濟，後遺症就是消耗自然資源。
9. 人類的當務之急:消滅仇恨及貧困。
10. 舊的思維，新的主義:自由、平等、博愛。

講師簡介：

李家同是台灣資訊學者與作家，出生於上海市，其父李國珹為經濟學家，為李鴻章長兄李瀚章之孫。 據說與李鴻章同日出生，故取名為「家同」。曾任國立清華大學代理校長、靜宜大學與國立暨南國際大學校長、暨大資訊工程學系及資訊管理學系教授。於 2008 年 5 月 31 日卸下暨南大學教授職務退休。

2015 年 8 月份專題講師暨講師介紹

李 濤 先生



日期：2015 年 08 月 20 日(星期四)

時間：19:00~21:00

地點：新竹縣文化局演奏廳

（新竹縣竹北市縣政九路 146 號）

講師：李　濤

講題：*幸福一念間－我看見真正美麗的台灣*

演講大綱：

李濤從 2100 全民開講，嗆辣犀利的主持風格，引領「政論節目」call in 的潮流，到現在退居幕後，踏遍台灣窮鄉僻壤，，深入報導默默為台灣這塊土地付出的一群〝小人物〞的故事。不論是堅持無毒的窮困小農、患有腦部麻痺卻有天使心長的母親、甚至無私奉獻的山區教師們，是這樣無數個單純的善念在台灣的土地上流竄著。李濤，要讓鄉民們檢視“是非對錯”的同時，也能看見台灣的「生命力正在旺盛的燃燒。」

在這塊溫暖友情的土地上，住著一群又一群憑著一股傻勁，勇敢朝夢想前進，執著行善的憨人。現在，您是否跟我一樣，已經感覺到一股暖流緩緩的醞釀著，準備好一同聆聽用生命編織而成一幕幕動人的故事呢？

邀請您一起來看見美麗的台灣。

講師簡介：

現任 TVBS 關懷台灣文教基金會董事長（喜歡自稱為：終身志工）
1995 年～2012 年 4 月 1 日，出任 TVBS 總經理。
1984 年第 19 屆金鐘獎 採訪《中共留學生心態剖析報導》。
1989 年第 24 屆金鐘獎　新聞節目主持人《華視新聞廣場》　。
著作：李濤寓言<1、2、3 集>；親愛關係<I、II>（與李艷秋合著）等書

指導單位：新竹縣政府文化局、竹北市政府。

104 年 6 月活動表

活動項目	時間	地點	活動內容
高爾夫球聯誼會	104/06/05(五)	八里球場 (新北市林口區寶斗厝坑 91 號)	高爾夫球 6 月月例賽
理監事會議	104/06/11(四)	有時家具 (新竹縣竹北市成功六街 231 號)	第九次理監事會議
IMC66 騎鐵環台慈善行 迎接	104/06/23	新竹市、新竹縣政府前廣場	新竹社迎接
月例會	104/06/25(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、用餐、慶生 2.專題演講 講師：韓德榮 講題：以色列經貿環境
台中社年會	104/06/26(五)	台中全國大飯店	台中社第 50、51 屆社長交接暨理監事就職典禮
登山社	104/06/28(日)	十八尖山	十八尖山踏青、社友聯誼

104 年 07 月活動表

活動項目	時間	地點	活動內容
理監事會議	104/07/02(四)	香草河畔 (新竹縣竹北市勝利七街一段 222 號)	第十次理監事會議
高爾夫球聯誼會	104/07/03(五)	八里球場 (新北市林口區寶斗厝坑 91 號)	高爾夫球 7 月月例賽
7 月月例會 第四屆第一次會員大會暨理監事選舉	104/07/16(四)	新竹縣文化局 演奏廳 (新竹縣竹北市縣政九路 146 號)	1.報到、用餐、慶生 2.專題演講 講師：李家同 教授 講題:人類面臨的重大問題

104 年 08 月活動預定表

活動項目	時間	地點	活動內容
慶祝父親節活動	104/08/02(日)		慶祝父親節活動
理監事會	104/08/06(四)	華韻典藏 (竹北市勝利五路 210 號 2 樓)	第十一次理監事會議
高爾夫球聯誼會	104/08/07(五)	揚昇球場 or 東方林口球場	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
經營研究	104/08/13(四)	TBD	TBD
8 月月例會	104/08/20(四)	新竹縣文化局 演奏廳 (新竹縣竹北市縣政九路 146 號)	1.報到、用餐、慶生 2.專題演講 講師：李濤 先生 講題：幸福一念間~我看見真正美麗的台灣

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	
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