08 2021 JAN
明昌智庫文摘

明昌園地

Machan Family

過去45年來，明昌歷經艱困的旅程，越過千山萬水，站穩市場，攀上第一座高峰，未來在新生代的帶領下，我們成長的決心比以往更強。我們已將目光投向下一座山峰，前進下一趟旅程。驅動了我們探索新的小徑，開拓全新的道路，搭載最新的科技。我們的創意突破框架，讓使我們每一天都在邁向下一座高峰。

Machan, Marching on.

MACHAN
MARCHING ON

INNOVATION

TOOL STORAGE

MACHAN
MARCHING ON
明昌國際工業股份有限公司
No. 354 Dama Rd., Waipu, Taichung City, 43856, TAIWAN www.machangroup.com
Tel: +886-426834666 Fax: +886-426834672
Mail: sales@machangroup.com.tw

明昌園地

明昌智庫文摘 No.08 *2021* January

p6 明昌智造，邁進之鑰

p30 明昌國際防疫國家隊

p16 建構智慧工廠，進化精實生產

p12 永遠不要浪費一場好危機

p46 明昌文化植入 DNA

6 **總管理處主管管理新思維**

明昌智造，邁進之鑰
永遠不要浪費一場好危機
建構智慧工廠，進化精實生產
明昌常州 18 年，茁壯成年

22 **年度榮耀**

榮獲中華品質學會 56 屆卓越品質三星獎
讓幸福走進員工心裡
明昌國際防疫國家隊

34 **部門紀事**

總管理處
業務處
技術處
製造處
品保處
生管處
BOXO

46 **明昌文化植入 DNA**

『共學』讀書會之我們 / 常州廠啟動讀書會
『利人利己』
『當責』小人物大力量，軟實力後盾
『創新 / 利人利己』一日臨時工的震撼教育
『共好 / 共富 / 共榮』我所認識的第二個家
『務實 / 執行』" 大 " 膽去闖 " 發 " 現光芒 " 廠 " 開胸膛

52 **終身學習作育英才**

政大創新與成長 Mini EMBA 專班
明昌共識營，明昌共事贏
天下武功唯快不破 -MPS 精實作業流程

66 **社會責任**

取之於社會，用之於社會
產學合作 - 東海 AI 國家隊、中科大

70 **職場新生活運動**

打造健康職場
打造安全職場
打造樂活職場
精神口號隊呼競賽
感恩惜福 - 明昌感恩日
年度優秀員工
優秀子女獎助學金專題

84 **社會賢達邀稿**

職場好關係從 " 心 " 出發

明昌國際工業股份有限公司發行
發行所：明昌國際工業
地址：台中市外埔區大馬路 354 號
電話：(04) 2683-4666
網址：www.machangroup.com.tw

發行人 張秋龍 / 張庭維
總編輯 陳琮仁
副總編輯 鍾亞軒
主編 杜建騰
副主編 邱湘雯
攝影 王建忠
編輯製作 明昌團隊

本刊圖文非經同意不得轉載

明昌智造，邁進之鑰

總管理處主管管理新思維

文 / 張庭維

【何為企業識別，CIS 對企業的重要性】

二十世紀以來，世界上大多數的市場由自由市場經濟逐漸走入現代市場經濟。市場競爭是每個企業所面臨的問題，如何在市場中屹立不搖，對企業來說是個極大的考驗。

二戰後國際經濟復甦，除了產品、服務品質與價格的競爭，企業經營者發現企業識別系統 (CIS) 的概念愈趨重要。企業識別設計可以為企業打造具有鮮明特色的獨特魅力，運用得宜時容易被廣泛傳播，有效傳達品牌的優勢進而影響消費者心理。

【什麼是 CIS 】

企業識別系統 (Corporate Identity System)，簡稱 CIS，又稱為企業形象設計系統，是目前在市場上建立有效且持久競爭優勢的常用工具之一。

主要包含三大部分：

• 理念識別 (Mind Identity，簡稱 MI)：
包含企業精神、企業文化、品牌標語、品牌故事，屬於企業經營理念層面，是企業識別系統的基本精神所在。

• 行為識別 (Behavior Identity，簡稱 BI)：
非視覺化動態的識別。對內是完善的企業管理與員工教育；對外則為各種活動、公共關係、公益與文化性活動等，提昇企業形象，強化識別能力，增強行銷利潤所做的一切活動。

• 視覺識別 (Visual Identity，簡稱 VI 或 VIS)：
指具體化、視覺化的傳達形式，項目最多、層面最廣。以標誌、標準字、標準色為核心展開的完整的、系統的視覺表達體系。將上述的企業理念、企業文化等抽象概念，轉換為具體符號展現。

這一概念包含了標誌和一系列配套設計。一套企業識別系統通常有特定的指引，用以指導和管理相關設計的使用，如標準色、字體、輔助圖形、頁面版型等一系列識別設計，以保持企業 / 品牌形象的視覺連續性與一致性。在規劃企業識別系統時需訂定詳細規範並有效管理，最重要的一點，企業的所有要素必須相互關聯且保持一致。

【CIS 的重要性】

當企業沒有企業識別系統就像是沒有統一的公司名稱，那消費者該如何判斷這間企業的性質、服務項目等等？若同時在一間企業接收多種不一致的品牌形象，那又如何相信這個品牌的產品或服務具有一定水準的品質和穩定性？

企業識別系統若運用得宜，將有助於創建一個可被社會大眾識別和記住的品牌。現今資訊的流通量大且快速，有 90% 的購買行為是受色彩等視覺因素的影響，即使在衝動性購物交易完成後，也要讓消費者有效回流與對品牌產生忠誠度，因此除了產品或服務本身的品質外，企業識別設計的完整度將在此產生影響力。

根據 Forbes 雜誌指出：「一個品牌如何使用色彩會影響到品牌的可見度，並強化品牌的識別度，最高可達 80%。」，因此，若錯誤使用色彩或圖形，可能造成消費者對企業識別辨識上產生混淆，以至於對企業無法產生共鳴。同時 Forbes 也提到：「與不一致的品牌相比，擁有一致性的品牌預計年收入將增加 23%。」。

經由企業識別系統塑造企業形象，不只能進而發現企業隱藏的價值，有效利用資源與優勢，更可以增加客戶的忠誠度，同時加強已經建立的關係。在全球化的世界潮流下，企業識別系統的載體與媒介仍然持續在發展與變化，如何保持它的一致性並給予新載體靈活運用的彈性，將是未來企業管理 CIS 的一大課題。

《引用 https://www.geberconsulting.com/tw/blog-cn/what-is-cis-and-importance-for-business-cn》

【明昌原有的 CIS】

明昌原有的 CIS 在理念、行為及視覺識別看起來似乎都有，但卻不完整且各自表述，並未相互連結形成一套完整的系統，以下是我們所面臨的問題：

【理念識別】明昌國際成立 45 年，以一個 45 年的企業來說肯定有屬於自有的企業精神。創辦人張秋龍先生是個懂得分享和重視教育的企業家，因此他個

人的精神也就成為了明昌的企業精神！45 年的時間明昌自然而然也發展出企業文化，它可能是個感受，也可能是個氛圍，但卻沒有人能清楚說明我們的文化與故事是什麼，這些看似都有但卻又不夠完美，未來該如何把明昌的故事說好並繼續說下去將會是個重點。

【行為識別】以管理行為來說，明昌的經營層和經理人可能對很多事情已經都內化了，知道遇到什麼事情該如何處理，行為上應該如何面對和應對。但能不能有效的往下傳遞讓部屬和所有員工都能有共同的「行為識別」，這就是另外一個課題了！尤其在很多新的經理人和年輕人加入明昌之後，這一個課題更顯得重要。

【視覺識別】原有 Logo 已使用了十多年，十多年前只認為明昌需要一個 Logo，所以展開 logo 設計專案，由設計公司設計 logo 後票選，但這個 Logo 跟公司的「理念識別」和「行為識別」上並沒有任何的連結，也無法具體地把我們的企業理念和企業文化傳遞出去。

【啟動 CIS 重新定位】

2019 年，明昌開始談企業文化重塑和核心價值觀，我就在思考明昌 CIS 的重新定義與規劃。起初的念頭很簡單，因為外部環境的改變，明昌的規模也在改變，我們所追求的企業形象也與以往不同，因此必須要有一個“新”的形象來面對不同世代的年輕人和客戶。更希望透過新的 CIS 重新定位明昌國際的形象，因此要重新釐清明昌的企業文化、了解內部員工與外部客戶對於明昌的看法、明昌未來的方向與目標，以及我們能為社會、客戶帶來何種的價值？

2019 年 8 月與行銷處進行了 CIS 重新定位的專案會議，目標在於重新設計明昌的 CIS，有別於原有 Logo 的概念，而是一套完整的企業形象識別系統，包含修改英文視覺識別；明昌的英文是「Machan」，很多國內外客戶無法第一時間就順利且正確的讀出「馬昌」，甚至會發出「馬肯」的音，所以必須更正客戶的發音；更有些客戶會狐疑的問：「你們公司不是叫「明昌」嗎？為什麼英文的讀音會是「馬昌」呢？」，我們必須跟客戶解釋不是很確定的故事，雖然能因此和客戶在公司的名字上多很多有趣的交流，但明昌若要繼續成長，勢必要建立完整的企業識別系統，讓客戶在短時間內認識與了解明昌。因此，想要修改英文視覺識別為「MIC」(Machan International Cooperation) 或「MI」(Machan International)。

經由行銷的主管 Kevin 一個月的比較與溝通，最後決定由薩巴卡瑪設計公司擔任此次專案，薩巴卡瑪是我 18 年前剛加入明昌公司時，配合設計明昌產品目錄的設計公司，老闆 Tony 是英國人，而且設計團隊也有來自歐洲的設計師，所以我對薩巴卡瑪並不陌生，並且有一定的默契和熟識，也就放心的把這個專案交給薩巴卡瑪的設計團隊。於是我們訂下了整個專案的進行流程，並在有限的時間內取得整個明昌團隊的共識，為公司找出新的定位和新的努力方向，專案分為品牌與商業設計：

【品牌】
- 內部稽核 (內部訪談)
- 外部稽核 (購買商訪談)
- 品牌定位 (品牌個性、價值、故事、標語)
- 公司命名 (英文)

【商業設計】
- 企業識別設計 (商標設計、品牌口號標準字設計、CIS 應用項目、品牌識別手冊)
- 品牌形象設計
- 公司簡介 (簡介手冊設計)

【探索品牌定位】

既然明昌想要創造新形象來面對不同世代的年輕人與客戶，也期待了解內部員工及外部客戶如何看待明昌，更期待明昌未來有更強大創造新價值的能力，於是透過內部訪談了解員工的想法便是形成內部共識的第一項重點工作，與各個階層的明昌人訪談後取得了以下共識：

- 明昌是不斷進化的收納系統領導製造商
- 公司組織正在進行改變
- OEM/ODM 生產是明昌的核心事業
- 明昌希望能夠提供多樣化產品
- 願意改變傳統、需要整裝出發且擁有巨大潛力的公司
- 希望從傳統走向創新
- 需要改變包裝自身的方式並多加宣導品牌

內部訪談期間，同時處理棘手的明昌英文“視覺辨識”是否改變的問題，原本以為這會是個討論很久的問題！但在薩巴卡瑪團隊的建議之下，我們團隊很快就有了共識，就是我們必須珍惜「Machan」這個品牌！原因有三：
- 已擁有一定的品牌知名度
- 兩字容易發音且易於讀寫
- 已完成註冊，若發想全新命名，屆時將難以註冊

透過外部訪談後，瞭解客戶是如何看明昌的特質和能力，另外客戶期待明昌未來還要具備哪些能力？我們應該往那個方向努力？我們也得到許多良善的回饋和建議。：

- 明昌買家使用不同搜尋供應商之方式
- 明昌買家非常產品導向
- 明昌是擁有優良設計及品質的友善公司
- 明昌必須行動快速
- 明昌需要更受注目，並需要在價格上多加注意
- 明昌在買家眼中被視為：值得信賴、品質與創新的公司
- 買家對於明昌表現皆非常滿意

透過內部及外部訪談，得到許多意想不到的資訊，讓我們更加了解公司。藉此，經營團隊收攏整併這些資訊，為明昌的品牌定位找出願景、承諾、感覺、價值、個性和標語。
- 品牌願景：形塑一個融合美學、功能和堅固性的世界
- 品牌承諾：品質 & 創新
- 品牌感覺：期望
- 品牌價值：品質 / 創新設計 / 解決方案
- 品牌個性：盡忠職守 / 雄心 / 與時俱進。

【打造全新 CIS，重新定義、全新定位】

為了解決「Machan」發音統一的問題，更為了讓客戶容易記住「Machan」的發音，我們賦予了它全新的意義：Machan. Marching on.。

更定義中文標語：【明昌智造，邁進之鑰】，意義是：「明昌團隊是團結有企圖心的，團隊的成員能夠互助並且攜手前進！」；明昌是客戶最值得信賴的夥伴，我們願意與時俱進的和客戶共同前進、成長！明昌團隊將全力投入智慧製造、智慧營運，成為產業和客戶繼續邁進的關鍵動力！也因此明昌給自己一個全新的品牌身份：金屬智造者 Metal creators 。

新的 CIS、新的定位、新的方向，這原本是要在明昌 45 週年暨傳承接班的感恩餐會上正式公佈，並說明新的企業領導人和領導團隊對未來的企圖心與使命，也讓客戶知道明昌是你們可以絕對信賴的伙伴，但疫情攪局之下無法順利實現，更在 2020 年上半年給新的經營團隊帶來不小的挑戰，但，我們成功渡過困難和挑戰！在 2020 年建立了明昌全新的 CIS，有著非凡的意義，因為這紛亂的一年，明昌聚焦並努力釐清了未來的定位，明確了未來要努力的方向。

然而，建立全新的 CIS 只是一個起點，明昌必須秉持品牌的承諾「品質 & 創新」和品牌的個性「盡忠職守、雄心、與時俱進」，持續創造品牌價值「品質、創新設計、解決方案」，讓客戶和明昌人永遠維持「期待」的品牌感覺，達成品牌願景：形塑一個融合美學、功能和堅固性的世界。

最後，與大家分享明昌的品牌故事：

品牌故事

我們在這裡誕生，深深扎根於台灣。
然而，這無法阻止我們的目光越過山岳、立於天空之上。
身為製造商，我們知道到達頂點需要付出多少血汗。
我們花費數十年、歷經艱困的旅程，才達到現在的境界，
一路上，我們面對、接受無數挑戰，
我們已然越過千山萬水，而前方還有漫長的道路。
但在明昌，我們從不放棄、為了目標全心投入，
在明昌，我們全體都有著這份成功的決心，而只有齊心協力之下才能到達巔峰。
在新生代的帶領下，我們的決心比以往更強，
驅動了我們探索新的小徑、開拓全新的道路，我們的創意沒有了框架。
搭載最新科技的我們將穿越雲端，
結合智能軟硬體不只讓我們的精度更高，同時使我們的切割、彎曲和組裝都比以往都更有效率。每一天，我們都在邁向更高之處。
僅有在到達旅途終點的那一刻，我們才會驕傲地回首望向這齊心完成的成就。
接著，我們便會將目光投向下一座山峰，下一趟旅程。

明昌智造，邁進之鑰

We are born here and our feet are deeply rooted in Taiwan.
However, this doesn’ t stop us from having our eyes fixed on the sky above, beyond the mountains.
As a manufacturer, we know how much effort it takes to reach for the top.
To get where we are, it has been an arduous journey; And it has taken us decades.
Along the way, we have faced -and taken on- many challenges.
We have climbed hundreds of hills, crossed many torrents and we still have a long road ahead.
But at Machan, we never give up; we are all committed to our goals.
All of us share this willingness to succeed and it is together that we will reach the summit.
Empowered by a new generation of leaders, we are more determined than ever.
Inspired, we explore new paths, open new roads, our creativity has no limit.
Equipped with the latest technologies, we will pass the clouds.
Integrated smart software and hardware not only increases our precision; it also means that we cut, bend and assemble more efficiently than ever. Everyday, we go higher.
And it is only at the end of our journey that we will look proudly at what we have achieved together.
And turn our eyes to the next peak, the next journey.

Machan. Marching on.

永遠不要浪費一場好危機

總管理處主管管理新思維

文 / 陳琮仁

註：明昌國際榮獲第七屆鄧白氏 - 中小企業菁英獎 MVP，由陳琮仁總經理接獲經濟部曾文生次長頒獎 , 2020 年 10 月 14 日

用「屋漏偏逢連夜雨」來描述 2020 年應該很貼切！今年初明昌完成經營層主管的世代傳承，雖然讓相關的利害關係人 (客戶、股東、供應商、員工...) 看到明昌永續經營的未來與企圖心，然而卻也憂心著新任掌舵者究竟是否有能力帶領明昌航向未來？更巨大的衝擊是，新冠肺炎 (Covid-19) 讓全世界的人們連正常呼吸都成為奢侈的願望，人們必須仰賴口罩來阻隔病毒，卻也阻礙了人與人之間的溝通與互動，世界各國進行史無前例地大規模封鎖，世界經濟同時癱瘓與衰退，彷彿進入了一段冬眠時期。新聞媒體大肆報導企業可能會面臨停工風險、斷鏈危機、消費萎縮、呆帳風險...等四大危機，明昌國際身為全球化營運的企業，自然都得面對這些挑戰。期間很不幸地有客戶的員工染疫，也有全體員工隔離在家上班，使得溝通變得困難、新產品的計畫延後時程；然而，明昌自疫情初期就展開各階段的持續營運計畫 (Business Continuity Plan, BCP)，佈署各項防疫物資與政策、妥善的供應鏈管理、協助客戶調整訂單需求、導入視訊會議與數位化專案管理工具，才能讓明昌維持正常營運，在此感謝所有客戶、供應商與員工們的幫忙與配合。

這場疫情就好像是暫時困住毛毛蟲 (明昌接班團隊) 的繭，毛毛蟲要蛻變成為蝴蝶之前，必需使盡全力才能夠將全身的體液擠向翅膀，長成一副強壯的翅膀來破繭飛翔。面對這一場看不到盡頭的疫情，多數企業厲行樽節成本措施；明昌卻是利用這段時間加碼投資研發、行銷與教育訓練，因為琮仁相信強壯的能力就是在一連串的鍛鍊之中長成的 。藉由本文和各位朋友分享明昌的蛻變：

1. 順勢研發防疫產品：

明昌旗下醫療品牌 Bailida 已經佈局十多年，今年初台灣遭逢疫情襲擊，明昌很榮幸有能力與台灣幾位執業的醫師們 (曾毓淇、劉天仁、魏智偉) 協同開發了移動式檢查屏風 (FORTRISS 系列)，並且優先供給國內的醫院使用，明昌更與新光鋼、亞護聯合慷慨捐贈給衛福部疾管署和部立醫院共 156 座，價值共約 360 萬元，協助醫護人員在採檢時，減少救護衣的耗量，並降低院內交叉感染的風險。接著，Bailida 也開發了一系列的防疫相關產品，例如：醫療屏風 (適用加護病房與急診病房)、耳鼻喉保護隔板 (適用耳鼻喉科診療)、插管隔離保護罩、遠距醫療教學車...等等，這些努力都是為了保護醫護人員在採檢、看診、照顧病患、醫學教學時，能獲得完整的保護屏障，畢竟守住第一線的醫療體系，有助於避免醫療崩潰、群聚感染，才能守住國民的健康。

2. 從關燈工廠邁向關門企業：

(1) 提高 QCD(品質 / 成本效率 / 交期) 永遠是製造型企業追求的目標，造就了這幾年自動化工廠、數位工廠、智慧工廠、關燈工廠的蓬勃發展，關燈工廠的目標是 - 以機器人 (Robot) 與電腦控制設備 (CNC) 取代人的作業，且以感測器取代人的眼睛來監測設備與製品，配合機器學習型設備來自動優化、自我維護和智能生產狀態監控系統。今年以來，明昌對於設備自動化的升級持續地投入，而設備聯網IIOT、AI設備壽命預警、AI 品質瑕疵檢測、電子工單與 MES(製造執行系統)、數位管理看板 (BI) 持續地投資與推動；甚至成立了自動化工程課專責單位，加速推進高效的智慧工廠。

(2)”關門企業”的標題雖然很聳動，但今年企業普遍遇到的困境是 - 疫情隔離了國界，如何在關閉國門之際，持續拓展業務？因為沒有訂單與貨品的流動，工廠就真的要熄燈打烊了。幸運的是，明昌旗下 BOXO 品牌在美國投資了幾年的社群媒體行銷與網路下單系統，在 2020 年疫情期間營收逆勢成長 60%，振奮了 BOXO 團隊，終於見到數位行銷的成效。因此明昌加碼投資多媒體行銷與社群媒體，以生動的影片讓客戶輕易地認識產品；並且正在以最新的網頁技術改版網站，預計 2 月份會以嶄新的風貌與各位朋友見面，期望明昌新網站成為 24 小時不間斷的跨國業務員。

3. 加碼投資人才培育，強化學習型組織：

明昌的願景是要「成為全世界最值得信賴的空間應用家，邁向幸福企業」，為了要逐步實踐願景，明昌除了大力投資研發與行銷之外，也計畫 2021 年投資興建智慧廠房，預計 2 年完成之後，

企圖挑戰成為世界第一的工具箱製造商！偉大的計畫需要一群志同道合的夥伴才能夠實踐，今年明昌所投入的教育訓練時數與經費是歷年之最，不僅持續舉辦內部的讀書會，更重金禮聘多位管理顧問師教導員工的工作技能與管理訓練：

(1) 舉辦「團隊共識營、明昌共事贏」的體驗式學習課程：明昌的主管們在繁忙的工作日放下手邊的工作，前往埔里鯉魚潭風景區參與兩天一夜的戶外教育課程，在專業引導師的帶領之下，透過一連串的團體活動讓學員理解到團隊運作時有不同的角色、互動時會遇到的窘境，一起反省與思考、溝通與對話、情感融煉與凝聚學習團隊協作的能力。尤其在最後的「自力造筏」活動當中，團隊學員必需運用竹竿、浮筒、繩索 .. 等有限的資源來徒手造筏，沒有設計圖、物料表、更沒有施工圖，學員們透過討論尋求共識，再根據任務分配每個人的任務，過程中沒有人袖手旁觀，因為只要有一條繩索沒綁好，船就可能解體翻覆；當全體學員坐上手工打造的竹筏航向目標時，我內心的感動澎湃不已，因為只有船上每個人都盡了全力，出力方向與節奏一致，船才能以最快速度到達目的，這正是團隊合作的真諦。

(2) 舉辦「政大創新與成長 Mini EMBA」課程：政大 EMBA 向來是國內頂尖企業人才趨之若鶩的學程，更是年年孕育出無數企業菁英的搖籃。在張庭維董事長的規劃與號召之下，今年明昌國際與台中精機、野寶科技、共茂工業、醫電鼎眾等五家企業，聯合邀請政大堅強的教授群來到台中授課，規劃了「策略行銷分析、策略人才管理、銷售與顧客關係管理、財報分析、大數據供應鏈、策略管理」等六個學程，在學術與實務兼備的教授帶領之下，超過 60 位學員透過個案教學、小組討論、異業觀摩，刺激學員的思考、深化學員的專業、拓展學員的視野與思維，更藉由跨部門員工的專題演練與發表，加深了彼此的交流與互動，有了共同的語言更能形成經營的共識，有共同的目標更能團結全心投入！

4. 營造健康安全樂活的幸福職場：

企業的「企」拆開來看就是「人願意留下來 (止) 打拚」，自張秋龍先生創辦公司以來，一直就將「員工」視為公司最大的資產，長年致力於打造幸福企業，很榮幸今年明昌首次參賽台中市「幸福職場評選」活動，就在競爭激烈中脫穎而出，獲選為「幸福職場三星獎」的肯定。簡要分享推動的項目：

(1) 健康職場：專聘護理師，並定時派駐醫師，提供健康諮詢、設置 AED、舉行 CPR 訓練課程、年度健康檢查、擴大癌症篩檢、推行減重競賽、舉辦紓壓課程、提供低 GI 健康餐盒，增進員工的健康。明昌首次參賽台中市「職要您健康」競賽活動，也很榮幸獲得「職場健康企業獎」。

(2) 安全職場：成立環安衛生管理室為專責單位、推動職業安全衛生委員會、設置並推行個人防護器具 (PPE)、舉辦消防與交通安全講習、強化 7S 運作體制，為了就是營造安全的職場，讓員工安心地上班。

(3) 樂活職場：員工與同事相處的時間大過於家人，然而非法侵害或職場霸凌等惡質的新聞卻時有所聞；為了照顧員工的身心健康，琮仁親自帶頭舉辦員工座談會、推行員工意見信箱，收集第一線員工的心聲再來推動改善。並且，擴推動社團活動 (保齡球社、壘球社、韻律舞社)、創設感恩卡活動，讓員工在緊繃的工作之餘，增添同事相處的情誼。

今年的新冠肺炎已經使全球超過 8000 萬人確診、170 萬人死亡，隨著冬天來臨、第二波疫情的爆發，這些令人鼻酸的數字肯定持續增加，在沒有疫苗與特效藥發明之前，這場公衛與經濟危機恐怕是無法落幕！而且，美元貶值與東亞區域政治動盪，使得投資熱錢湧入台灣，台幣強力升值，匯率 28 字頭成為了新常態；再加上近期的原物料大漲、運費大漲，對於出口導向的企業而言，這都是雪上加霜！然而，英國前首相邱吉爾曾說「永遠不要浪費一場好危機」，明昌經過這一年的鍛鍊，不論是組織的敏捷反應能力、產品研發速度、創新行銷手法、數位管理工具、精實生產基礎，都較以往增強許多，展望 2021 年，明昌人準備破繭而出，飛向美好的彩虹。

建構智慧工廠『進化精實生產』

總管理處主管管理新思維

文 / 吳文海 , 陳家範 , 賴嘉豪

明昌國際將於 2021 年至 2023 年規劃並打造未來的生產總部，在政府提倡輔導科技發展，提升國際競爭力政策下，經歷 10 年變更計畫，歷經各部會單位奔走與協助，由經濟部核定變更編定丁種建築用地興辦事業計畫在案，期盼能放眼世界、深耕臺灣。建構未來生產總部，期待**「建構智慧工廠、進化精實生產」**，展現經營層傳承企業文化、延續企業生命力及永續經營的決心。

本案由陳家範建築師與賴嘉豪設計師擔綱執刀，歷經多次探討與思索，將設計理念結合企業需求，創造具有明昌生命力與文化力的人文空間，打造具有國際觀與前瞻性的建築外觀。

總部基地位於臺中市外埔區大馬路上，鄰近國道 3 號大甲交流道，交通便捷，地理位置條件極佳，將利用此優勢將建築物地上六層設置廠務研發中心，透過細膩的空間營造，讓高速公路景觀盡收眼底，賦予企業新的氣象與空間尺度，讓視野無限寬闊的極佳環境，企求激起研發部門的思考能量與創作能量，且凝聚企業員工向心力。

【建構智慧工廠，進化精實生產】

近年來因土地取得困難，建築量體垂直延伸提高了建築高度與份量，因此興建地上六層生產總部，地上層利用鋼骨構造創造大跨距與挑高的彈性生產空間，達到容積、建蔽最佳化的設計模式；未來生產總部將實現一條龍的生產模式，從傳統製造走向數位製造，利用自動化倉儲與生產製程結合，垂直整合人力與解除水平化設計思想，集結專家團隊經驗及專業精算坪效，最佳車輛動線、最大化貨櫃碼頭數量及棧板效率，排列組合後創造最佳 Layout，創造擺脫傳統工廠的刻板印象，透過智慧製造、數位製造及精實生產，結合國自動倉儲、鈑金設備、烤漆設備等.....，持續專注深耕多產業佈局，優化工程技術能力，以進行多元化與多工種之工程整合服務，積極深耕以期達到顧客需求與滿意度，更充分展現企業對未來營運的企圖心。

【綠意盎然，攀爬高峰】

外觀設計以企業商標概念【山】作為概念發展的基礎，企圖在立面上創造安如磐石，穩如泰山；動如雲海，不斷創新突破的意象。

整體量體以白灰色調為主，在各面向反轉廠辦常見的吊裝平台的外觀缺點，以山型切口的方式，轉化成立面量體變化的特色所在；配合平台植栽的配置，形成有如磐石狹縫中的盎然綠意，展現無比的生命力。正立面更透過山海雲意象的轉換，以模矩化的方式進行面材及窗帶的跳色處理，在沉穩的量體中，創造雲河舞動的效果；所謂靜中有動，動中有靜，動靜相宜，行之千里，以此同時象徵企業的堅持及不斷創新的精神。外牆材料以不鏽鋼浪板為主，三明治板為輔，透過量體、色彩、線條、比例等元素的巧妙搭配，以簡約而優雅的方式展現，突破傳統浪板材料給人既有的外觀印象，在美學與經濟之間取得一個適當的平衡。

開窗呼應了外在物理環境因子，東西向以細條矮窗進行配置，降低熱所造成的室內空調負擔，並同時排除直射光對內部產線作業人員的不舒適感；南北向則以大面玻璃幃幕配置，以達舒適的光環境空間。

入口及中央廣場的景觀設計延續建築外觀山海雲的概念，以石為山，以水為海、以綠為雲，在定雲止水中，鶯飛魚躍，創造多層次的景觀綠帶。基地周圍更以多層次植栽取代實體圍牆，以達友善環境的企業理念。

【收藏自然，漫步人文】

總部周邊環境皆為農業用地，以綠為概念，利用退縮呈現山水氣度與環境樞紐之區位性格。每個建築案都有其不同的基地背景與特色，每個案子也是建築師發揮夢想與創作的原石，期望將人與空間達到和諧，讓科技在使用上將空間發揮到極致，更期望在嚴謹的工作環境下，有舒壓的休閒空間與舒適的戶外景觀庭園。

本案結合智慧建築與綠建築設計，以綠建築九大指標、智慧建築八大指標所強調「與環境共生、共榮、共存」、「追求永續發展」的建築理念，融合資訊通訊主動控制技術整合，達到安全、健康、便利、舒適、節能等重要機能，創造人

性化的生活與空間為目標。使得建築物以舒適性、自然調和健康及環保三大構面進行發展；以陽光、空氣、水、樹木作為主要構築的元素，讓元素包圍建築物，拉近人與自然環境共存的關係，並運用科技智慧建築改變新生活，大量使用綠意樹木包圍基地將成為興辦的主要重點。

在空間的設計，注重人文與環境的互動，除了最先進的研發中心、實驗室、設備與自動倉儲系統之外，還規劃了中央廚房、餐廳、運動場館、教育訓練中心與員工宿舍；員工是公司最重要的資產，明昌在追求穩定營收及利潤同時，也盡力往照顧好員工及員工的家庭的方向努力，因此除了提供友善的工作環境，也將建造自有宿舍來提供給外籍勞工、產學合作的學生與外地工作的本籍勞工，希望員工進了公司、回到宿舍就像是回到自己的家一樣，宿舍將分層規劃與管理，1 樓打造為休憩的公共空間，有用餐區、商店舖及活動區，2 至 6 樓則為獨立的住宿區，每個樓層都設有茶水間，每個房間規劃設有獨立衛浴、空調、洗衣機及洗曬空間，除了擁有屬於自己的空間外也能有同儕之間的陪伴與照顧；另外也預計規劃家庭房，提供外地的員工能安心於明昌任職並照顧到家庭；希望對待員工就像是家人一樣不會只是淪為一個口號，因為公司將打造一個舒適的辦公、用餐、運動舒壓、學習與休憩的環境提供給員工，並賦予每個公共空間專屬的細膩生命力，打造明昌 A+ 人文環境。

隨著 3 年後興辦計畫的完成，展望明昌將提供客戶更優質的服務，並達到顧客需求為目標來努力。讓全體員工在更舒適且安全的工作空間，齊心努力往前邁進，邁向建構智慧數位製造，實現精實生產。敬請期待 ~ 待續 .....

© Copyright by BOXO

明昌常州 18 年『茁壯成年』

總管理處主管管理新思維

文 / 宋佩璋

在經過了瘋狂又令人難忘的 2020 年，常州明昌開心的迎來了 18 歲的生日；十八，是人生的過程中一個重要的數字，也是由青澀走向成熟的轉折點；而常州明昌在經過了 18 年的努力淬煉，也一點一點的成長收獲，有了一群年輕又充滿熱情的同伴，有了齊心努力奮鬥的目標，有了美好充滿期待的未來；對此，我深表感謝！

常州明昌 18 年來的成長與壯大，絕對是離不開所有好夥伴的大力支持和幫忙，是你們為常州明昌創造了良好的優質工作平台、一步一步增强了常州明昌的軟硬實力；一路上陪著我們共同成長及相互扶持的你們，更是常州明昌永續經營的力量泉源，是你們與常州明昌同甘、共苦、同享榮耀、共渡患難，爲常州明昌的發展獻計獻策、添磚加瓦，這群得來不易的夥伴，是常州明昌永遠的自豪與驕傲。

2020 年後，很多人原本的生活方式都會有著重大的改變，但為常州明昌的所有好夥伴們帶來更好生活的唯一目標，卻是永遠不變；未來，更聰明的生產設備、更優質的工作環境、更快速的核心決策、更滿意的薪資福利、更期待的美麗未來；都是我們齊心努力的方向和目標；明天，常州明昌將向著希望無限的未來道路上繼續奮勇前行。無論途中會經歷多少風雨，常州明昌都無所畏懼，因爲在努力奮進的路上，有你我扶持相伴！

與志趣相投的人，盡自己最大的努力，做共同喜歡的事情，朝向期待的未來努力，是所有常州明昌人的夢想；18 歲，常州明昌的未來才剛開始；18 歲，褪去稚嫩氣息的常州明昌，正青春！

主管的話

2020 年的春節，猝不及防的新型冠狀病毒肺炎，打亂了很多人的生活，也改變了很多事物原來的模樣；還記得 1 年前懷抱著不安的心情從台灣返回常州工廠，經歷了復工復產、召回員工、國外疫情的爆發、全球的疫情失控.....，一直到現在，整個世界的運轉節奏，仍還處在一個很微妙的階段，什麼時候會是終點？這個答案，仍是個未知數。後疫情時代，怎麼適應新的世界？怎麼和病毒和平共處？是 2021 年的重要課題，希望常州廠的所有人員都能齊心協力，在這個不一樣的時代裡，也能創造出不一般的成績！

重要事蹟

1. 常州廠生管部 - 常州廠將落料加工由模具生產轉型爲雷射生產後，生管部雷射課的各級人員，快速且高效的完成了所有生產訂單的製程調整，在不到半年的時間裏，不僅把常規訂單的委外雷射加工生產比例降到 0%，更在廢料利用及雷射大板利用率的提升上有著明顯的進步，實屬不易；2021 年將在雷射大板的利用率和雷射設備的 OEE 上持續精進，不間斷的進行優化以提供更有競爭力的加工成本！
2. 常州廠生產部 - 機械替人方案持續進行，落料 + 成型工序已有超過 80% 的產品和流程改爲機械生產，大幅度的減少人爲操作所導致的公差及手法問題；於 2021 年將持續加重此方案，朝向自動上下料、自動堆垛等減少人力及增加設備生產時間稼動率等方向努力，並因應此項生產整改，也將持續調整人力，期待把生產部門原本以車間工人為主體的組織架構，透過生產方式、流程改造等方向，調整為以工程師為主體的組織架構。
3. 常州廠新創部 - 除了在工具車結合電子電控部件方面自主產品的持續開發和優化外，更配合發展大陸醫療設備市場的 OEM/ODM 產品的同時，引入更多傳統鈑金所沒有使用的工藝流程和結構設計；持續累積經驗，引導公司往更高階產品線的持續轉型。

常州廠動態

大陸和世界各國間的微妙變化，將使得這個原本的加工出口大國逐步轉型成爲自給大國，如何在這個外循環轉內循環的大餅中占有一席之地，並且開發出適合的產品及發展快速銷售的渠道，這也讓常州廠的執行團隊一直在改變原有的思路和想法：更貼進市場、由市場的角度來思考問題、以市場的需求爲工廠的需求、把市場的速度為工廠的速度...等，一直驅使著常州廠不斷進化，不停改變；2021 年，常州廠除了在原有領域持續深耕外，也會開始多角化的發展；在鈑金的其他產品上進行更深度的嘗試，期待能以工具箱為基礎，成為大陸鈑金行業的難波萬！

※ 38 婦女節授獎

※ 聖誕節合影

年度榮耀

榮獲中華品質學會 56 屆卓越品質三星獎

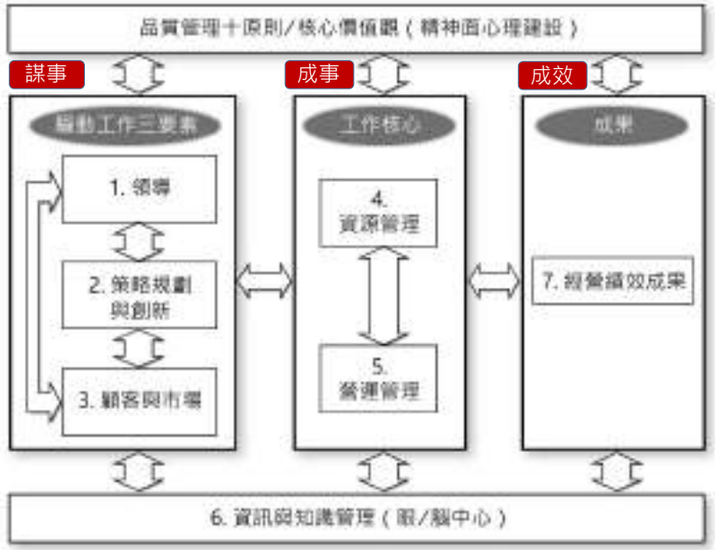
文 / 潘麗渝

2020 年全球到新冠肺炎 (Covid-19) 疫情影響，影響範圍從個人、公司、國家皆受到衝擊。明昌在此危機中，投入大量的軟性 / 剛性的教育課程及人才培育機制，目的就是增長個人專業實力及組織決策力。

於今年明昌也首度申獎外部機構 - 中華品質學會 - 卓越經營品質獎參賽。歷史悠久、公正的中華品質學會，成立於民國 53 年，李國鼎先生為第一屆理事長，學會致力於品質相關的理念、管理及技術之研究發展與推廣，促進國家經濟貿易發展，藉以提升國家社會整體品質經營水準為宗旨。

今年藉由中華品質學會 - 卓越經營績效模式 - 七大構面 + 品質管理十大原則進行內部自我評鑑，須歷經嚴謹的評審程序七大構面：領導、策略規劃與創新、顧客與市場、資源管理、營運管理、資訊與知識管理以及經營績效成果，來衡量整個組織經營的品質。經由組織資料的整合、組織檢討，等於做了一次徹底的診斷，內部可促進組織改善體質、共識，強化競爭力；外部有助於公司形象及業績的提升。

瞭解卓越經營績效模式七大構面



工作行事核心理念

品質管理 十 大原則
1. 前瞻性領導
2. 顧客為重
3. 全員許諾及學習
4. 過程導向
5. 系統方式管理
6. 機敏與創新
7. 依據事實決策
8. 團體合作/追根究柢/持續改進
9. 互利的利害相關者與人際關係
10. 誠信正直與社會責任

瞭解卓越經營績效模式七大構面

7大類(含27個中項)

過程與成果並重 (各佔50%)

01 領導
- 經營理念 / 願景及政策
- 領導承諾與作為
- 社會責任
- 風險管理

02 策略規劃與創新
- 目標設定
- 策略規劃與展開
- 創新與工具
- 管理工具/方法之應用

03 顧客與市場
- 顧客之了解
- 市場之開發
- 顧客關系與滿意

04 資源管理
- 人力資源管理
- 財力、技術與智力資源管理
- 基礎設施管理與工作環境管理

05 營運管理
- 營運規劃與管理
- 供應鏈與外包管理
- 整體品質管理系統
- 衡量、分析及改進

06 資訊與知識管理
- 資訊管理系統
- 資訊開發與應用
- 知識管理

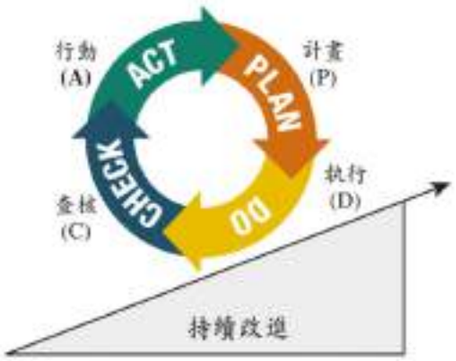
07 經營績效成果
- 領導成果
- 策略規劃與創新成果
- 顧客與市場成果
- 資源管理成果
- 營運管理成果
- 資訊與知識管理成果

對首度競賽的明昌而言，從開始報名至初審 - 繳交報告書，為期 1 個月的準備時間，組織高階董事長 / 總經理不僅給予高度支持特列為專案執行，且成立籌備小組，依評審要項進行分工整合；每周花時間審稿、校對及資料需配合組織優勢、特點完整呈現說明。此次競賽不僅融合各部門的專業人才，發揮所長外，更創造了團隊協作力，通過跨部門合作完成此項競賽。

明昌首度申獎，很榮幸地獲選為中華品質學會 56 屆「卓越品質獎 - 最高肯定 - 三星獎」，代表著整體的組織能力獲得肯定，這是全體主管與員工長期努力的成果。也非常感謝品質學會委員以客觀及專業的立場評出評審意見書，可做為明昌經營管理未來的改善依據，期待明昌持續超越巔峰，並且將成功的經驗分享給國內其它業者，共同交流學習，不負卓越經營品質獎的精神。

準備競賽過程中邏列了幾點核心與大家分享交流：

1. 邁向卓越領導，提升企業營運：重新審視其所具備的條件，使其強化缺失不足的地方，並突顯領導優勢之處，讓企業邁向卓越。
2. 顧客需求導向之重要性。
3. 重視過程與結果：所有活動都是有程序的，其過程的好或壞將影響產出結果。
4. 著重事實與未來：讓企業組織持續著重發展 / 創新及展望未來。
5. 全員參與改善活動，並創造跨組織關係。
6. 更重視組織學習。



鄧白氏中小企業菁英獎 MVP

「鄧白氏中小企業菁英獎」成立至今已邁入第七屆，更是臺灣中小企業年度盛事與經營追求指標，由美商鄧白氏透過全國中小企業出口數據以及鄧白氏獨有大數據資料庫比對，從付款紀錄、財務壓力指數、付款指數、採購力指數、出口成長率及出口級距等，以及比對最近兩年出口級距持平或成長且均無退票記錄、無負面訴訟消息，從國內超過 146 萬家中小企業中，評選出最具出口競爭力的 TOP 1000 家企業並給予表揚。

再參考德國隱形冠軍權威 Hermann Simon 評選方式，根據十大條件如企業目標、市場定位、全球化布局、客戶選擇、創新專利、驅動力、競爭策略、外部關係、員工文化、領導者特質等，從中評選出 MVP 隱形冠軍，今年僅五家企業獲此殊榮，獲獎企業可謂實至名歸，值得喝采！ 2020 年明昌國際榮獲第七屆鄧白氏中小企業菁英獎 MVP 首獎，可是全體主管與員工努力的成果。為了鼓勵中小企業創新經營，總統蔡英文特別以賀電傳達支持，期勉所有得獎企業持續與時俱進，設定前瞻卓越目標，強化高效經營管理，加速智慧科技鏈結，攜手為打造多元宏觀之國際化社會貢獻心力。

經濟部政務次長曾文生在致詞時表示，2020 年因為新冠肺炎疫情，出現了全球經濟衰退、負油價、台灣股市站上新高等歷史紀錄，我國信保基金在今年的保證額度更已超過六千億，超過過去三年總額，信保基金持續扮演協助中小企業的功能。由於台灣中小企業的韌性與彈性，才有了口罩國家隊，幫助我國有效控制疫情，展望未來，數位轉型與數位發展是產業發展重要的工作，政府將持續協助推動，協助企業找到適用的數位方法、面對轉型挑戰、持續增進競爭力！

美商鄧白氏台灣區總經理孫偉真分享， 在今年的 MVP 企業得主中，特別舉例三家金屬機械工業企業說明其優勢，其中就包含明昌國際，更說明「明昌國際工業從五金工具箱轉型高階醫療護理推車，自創 Boxo 及 Bailida 雙品牌，今年更將投資智慧廠房，實現工業 4.0 機台聯網目標。」。

2020 年全球企業面臨新冠肺炎衝擊，數位轉型已成為當務之急！企業數位轉型的四大階段，分別是數位化、流程優化、數位優化與數位轉型。企業唯有透過系統管理才算真正進入數位化；擁有系統後才能進行流程優化，減少無謂的報表製作，透過流程優化實現省時高效。要進入下一個階段數位優化，必須仰賴數位工具，善用 AI 等數位科技達到人機協同，經由機器學習搭配人類判斷，持續進行優化，然而數位轉型沒有終點，它是一個持續進化的旅程！讓我們一起努力「共創未來生態系，擁抱下個精彩十年」。

※ 出自今周刊報導

年度榮耀

讓幸福走進員工心裡

台中市幸福職場「明昌幸福滿分」

文 / 鍾亞軒

今年 8 月，我們積極準備參加台中市政府勞工局所舉辦的「109 年度臺中市幸福職場評選」活動，經由評審委員書面審查評核後，從 70 多家企業中脫穎而出，於 2020 年 11 月 24 日榮獲【三星獎】的肯定。評選項目除基本法令符合外，包含積極作為指標：「和諧」的勞資關係、「健康」的職場環境、「友善」的勞動制度、「共融」的無礙職場及「永續」的職涯發展等五大項目。

這次獲獎對我們而言意義重大；明昌位於外埔區，是台中市的邊陲地帶，地處偏遠是明昌爭取人才的極大劣勢。因此自張秋龍先生創辦公司以來，不斷的營造幸福友善的勞動環境，更在去年重塑文化時，將「邁向幸福企業」列為公司的發展願景；我們努力的目標是持續全面性關懷員工的「身心靈」健康，營造「友善、安全」的工作環境，達成「育才、攬才、留才」之成效，讓員工得以安心工作無後顧之憂，進而提高工作生產力、提升企業競爭力。

每個人對於「幸福」的定義大不相同，然而，要讓員工感到幸福，無非是縮短企業與員工期待之間的距離，讓員工感到滿足並提高對公司的歸屬感及認同感；因此，我們更致力於強化：

1. 建構健康安全的職場：積極推動職業安全衛生管理措施，規劃多元的健康促進活動 (包含減重競賽、高階健檢、CPR 與 AED 設置及教學等) ，每月邀請職業醫師臨場訪視、定期辦理心理衛教及宣導，保障員工身體及心理健康。

2. 打造友善的工作環境 : 推廣社團活動、員工聚餐補助、辦理員工親子活動等，鼓勵同仁邀請家人一同參與，增加親子互動，營造工作與生活平衡。

3. 重視員工訓練與發展：提供完善的教育訓練及升遷管道，鼓勵員工進修，持續提升工作專業技能與激發潛能學習第二專長，推廣多元自主的學習機制，以協助員工職涯發展。

4. 多元開放的溝通管道：公司重視員工的需求與聲音，建立開放的溝通文化與管道 (包含員工意見箱、伙食滿意回饋、提案改善單等) ，更推動高階主管與同仁直接對話，讓員工表達想法及提供建議，做為公司持續改善的目標。

獎狀
CERTIFICATE OF MERIT
明昌國際工業股份有限公司
三星獎
市長 盧秀燕
Shiow-Yen Lu

5. 落實優質薪資福利制度：公司每季發放生產獎金，每年固定調薪，目標 2025 年每人薪資達上市櫃 P50 以上水準，且不斷提高各項福利，讓員工能夠感受到「共好、共富、共榮」的經營理念。

知名人力資源學者指出，「幸福感是一種能最大限度地發揮個人改善和員工工作績效的寶貴工具。」，因此我們將持續強化前述作法，追求願景「邁向幸福企業」，落實經營理念「追求共好、共富、共榮」，以及展現核心價值觀「利人利己」，讓明昌不只是個工作，而是另一個「家」，讓員工以身為「明昌人」感到榮耀。

健康樂活【職場健康企業獎】

文 / 洪妘鈴

健康的員工是明昌最珍貴的資產，唯有增進員工的健康，才能提升員工的工作品質、效率與活力。

明昌國際在 108 年「職要您健康」-健康樂活職場癌症篩檢競賽活動中，獲得【職場健康企業獎】；更積極參與「健康職場認證」獲得健康促進標章，落實企業社會責任，營造健康職場，邁向公司幸福企業之願景。

衛生福利部國民健康署的資料顯示，每年有超過 10,000 人死於乳癌、子宮頸癌、大腸癌與口腔癌。篩檢可以早期發現癌症或其癌前病變，經治療後可以降低死亡率外，還可以阻斷癌前病變進展為癌症。目前政府補助四大癌症篩檢之政策與範圍如下：

1. 乳房 X 光攝影檢查：45-69 歲婦女、40-44 歲二等血親內曾罹患乳癌之婦女，每 2 年 1 次。
2. 子宮頸抹片檢查：30 歲以上婦女，建議每 3 年 1 次。
3. 糞便潛血檢查：50 至未滿 75 歲民眾，每 2 年 1 次。
4. 口腔黏膜檢查：30 歲以上有嚼檳榔（含已戒檳榔）或吸菸者、18 歲以上有嚼檳榔（含已戒檳榔）原住民，每 2 年 1 次。

公司每年辦理健康檢查，更積極主動與醫院配合子抹車、乳攝車到廠協助同仁做子宮頸癌、乳癌、大腸癌及口腔癌等四大癌症篩檢，提升職場員工篩檢之可近性及便利性，希望藉此能早期發現早期治療，有效降低癌症發生率及死亡率，同時也建立員工防癌認知與定期篩檢習慣，除此之外，109 年更啟動健康宣導活動、辦理健康飲食、運動、減壓、紓壓等課程，以及腹愁者聯盟減重競賽，灌輸同仁應當從日常生活中開始做起，並維持良好的生活習慣 (戒菸、戒酒) 及保持運動習慣；除了照顧員工生理，更顧及員工心理健康，未來公司健康促進活動將透過更全方位的設計，達到提升同仁生理工作環境、社會心理工作環境，提升健康、舒適之工作環境，期許明昌國際未來邁向幸福健康職場之楷模。

以「人」爲本【TTQS 銀牌】

文 / 邱湘雯

張秋龍先生創辦明昌國際已屆 46 年，對於人才的發展與培育不遺餘力，教育訓練的推廣也邁入第 43 年，隨著公司組織的發展與擴編，人才發展受到高層的重視，近年來更將教育訓練視為企業變革與文化落地的首要工具。

「員工是企業最重要的資產，更是企業永續成長的重要關鍵」，如何透過教育訓練提高員工價值、提升市場競爭力一直是公司積極努力的方向，為了達成育才與留才的目標，於 2010 年明昌正式導入人才發展品質管理系統，希望透過 PDDRO 管理迴圈與 ADDIE 模型建立一套完整且系統化管理的訓練體制，提升訓練的效能，厚植企業人力資本，創造明昌國際最大的競爭力，並於 2020 年 10 月經由勞動部勞動力發展署評核後獲得 TTQS【銀牌】的佳績。

Covid-19 這一疫挑戰與考驗了明昌的戰力、適應力與應變力，這一役也讓我們在這場全球風暴中不得不改變既有的銷售思維與經營型態，然而這樣的疫情與國際環境未來將會常態性的發生，加上市場的競爭白熱化，人員無法成為即戰力而導致流動率高，如何在未來於人才的培育與經驗的傳承上努力，並提升明昌抵禦外在病毒的抗體，接下來將會運用工作說明書的內涵展開職務知識、技能與態度面向，藉以投入訓練資源著重於基礎養成與技能培訓的推動，以提高員工留任率、提升生產力為目標努力，為員工、企業與股東創造三贏局面。

大量投入教育訓練對於現階段的夥伴來說是辛苦的，在工作與訓練當中如何平衡亦是我們必須面對的問題，但公司堅信「人才」是企業永續成長與前進的重要關鍵與動能，企業的競爭力取決於團隊中能力最弱的那一位，因此希望身為明昌的每一份子未來能一起投入於教育訓練，藉由各位的經驗、知識與能力的傳承，提升自我競爭力與價值外，並提升員工整體能力來達成企業目標，一起創造共好、共富、共榮，也借重明昌人共同的努力，朝著「國家人才發展獎」邁進。

年度榮耀

明昌國際防疫國家隊

文 / 潘奎名

還記得 2020 年剛過完農曆新年，2 月 10 日那晚，對於電視新聞播報著排隊搶購口罩的畫面感到不可思議時，手機那頭傳來了訊息通知的聲音，原來是總經理將新竹馬偕醫院曾毓淇醫師對採檢防護的構想圖傳了過來，立刻成立群組將研發、業務、行銷的夥伴都拉了進來。就這樣，從這一夜開始，我們竟成為了防疫國家隊的一員。

【快速整合，開發防疫屏風】

事情的源頭應該回朔到 2 月初，臺北馬偕耳鼻喉科資深主治醫師劉天仁醫師，在醫師群組的社群平台上看到曾醫師提出戶外採檢防護屏障的構想草圖，希望徵求醫療同業合資、委託廠商製作。而劉醫師有感於自己過去於第一線參與抗 SARS 的經驗於是便透過在北醫同窗 7 年的張華倫醫師，引介我們的張董事長及明昌的團隊，就這樣搭起了醫生和設備製造商之間的橋樑。當我們團隊北上與曾醫師開會討論設計時，曾醫師不斷告訴我們在前線負責篩檢的醫療人員非常辛苦，他們每天都要穿著悶不通風的全套防護裝備，頻繁的穿脫耗費他們很大的精神，也消耗了大量的醫護資源，因此他才不斷構思希望能解決這樣的難題。於是我們團隊的每個成員更覺得身負重任滿懷幹勁想要完成這個任務。

在進行開發的同時，位於梧棲的童綜合醫院也針對檢疫自行開發了一套採檢保護罩，劉醫師看到後，本著希望我們的開發能更順利且符合臨床，並能就近完成產品驗證，於是牽線與童醫院急診外科主任魏智偉醫師合作，魏主任無私地分享採檢經驗給我們，一起討論醫護人員如何安全的取得採檢樣本、採檢過程如何安置光源並在符合人體工學的原則下將所有的功能設定到位，以及清潔的流程…等等，藉此優化了我們原有設計。快速地釐清臨床的需求之後，在短短的兩周內，明昌團隊沒日沒夜地克服了許多困難開發完成了第一代的 FORTRISS 檢查屏風，同時間行銷團隊也拍攝記錄了整個開發過程，BAILIDA 也與童醫院共同召開產品發表記者會，讓大眾知道明昌 BAILIDA 也為防疫盡了一份心力

。檢查屏風只是 BAILIDA 發展感控產品的起點，後續 BAILIDA 持續與童綜合醫院合作開發「移動式插管隔離罩」，和大甲立倫診所的張華倫醫師合作開發「耳鼻喉 ENT 檢查屏風」，將防疫的應用場域從採檢延伸到插管隔離治療、鼻喉科治療，從大型醫院延伸到基層的家醫診所，這些產品開發的目的都是為了保護第一線的醫護人員，降低醫師在從事醫療行為時被患者感染的風險。

【捐贈佈署，獲得各界肯定】

「FORTRISS 檢查屏風」是全世界首創的產品，依照過往的經驗必須申請 TFDA 許可或認證才便於銷售，然而申請過程曠日廢時；新光鋼鐵粟董事長得知消息之後，熱心聯繫明昌願意以捐贈的方式來加速佈署在醫院，在取得主管機關 (衛福部疾管署) 的認可之下，由新光鋼鐵、明昌與 BAILIDA 的代理商 (亞護開發) 出資聯合捐贈 156 座檢查屏風給疾管署，再分配至全台的重點醫院，讓第一線的醫護人員有好的設備來保護他們，讓他們能安心、安全的為國人健康來把關。就在捐贈儀式的現場，台灣的防疫指揮官衛福部陳時中部長，更大讚 BAILIDA 的檢查屏風是他見過最完整最好的防護產品，部長的這席話振奮了 BAILIDA 團隊。

除此之外，台灣無疑是今年全球防疫最成功的國家，各國媒體爭相報導，尤

其童綜合醫院的魏醫師使用 BAILIDA 檢查屏風採集患者檢體的過程曾被美國 CNN 新聞報導，這更是讓 BAILIDA 團隊感到無比驕傲，原來我們做出了世界第一等的產品。(備註：FORTRISS 已於 2020 年 11 月取得 TFDA 免衛署許可的證明)

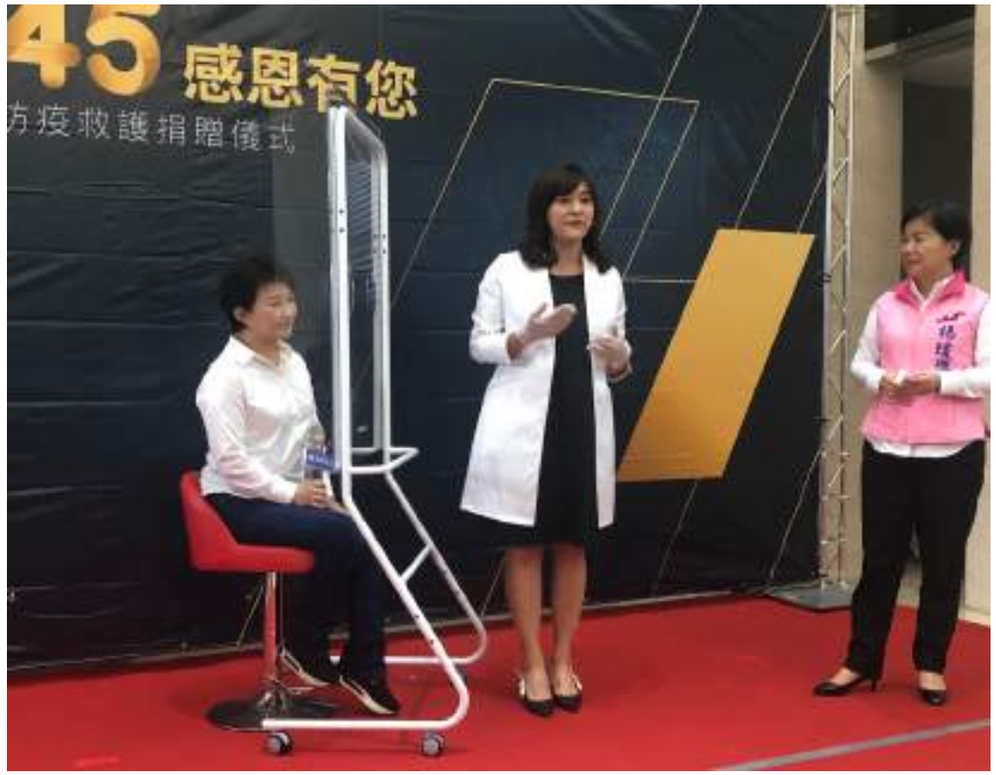
【加碼投資，遠距醫療教學載具】

下半年疫情持續發酵，國際間原在醫學院進行的教學都受到了阻礙，於是台北醫學大學的 Danil 醫師找上了我們，看到 BAILIDA 的 ES 推車非常現代時尚，希望以我們的推車為載體聯合其他公司的資源 (Acer、Google、遠傳電信、科風電子)，共同開發遠距醫療教育載具 Remote Clinical Presence System (RCPS)，讓醫師可以在手術室或看診室透過網路視訊教學，讓醫學院的學生可以醫院管制隔離的狀態持續受到良好的教育。在整個團隊的努力下我們成功的開發完成了這項產品，透過北醫醫院體系及 Acer 的推廣下，BAILIDA 也將逐步進軍全球遠距醫療教學市場上。

回首 2020 年在疫情的催化下，整個專案團隊化危機為轉機，開啟了與過往截然不同的開發模式，從業務、行銷、研發、採購、生產等各單位高度整合串聯，所有的訊息傳遞、決策都非常迅速，專案團隊的士氣更是高昂；在危難時期大家能有這樣的決心與鬥志，我想這也是明昌強大動能的實力展現。

【明昌 45，感恩有您，捐贈救護車】

今年適逢明昌 45 周年，也是董事長與總經理正式傳承交接的一年；因為疫情的關係，明昌取消了大型的慶祝活動；然而創辦人與董事長為了感謝地方政府、仕紳與各界朋友對於明昌的支持與愛戴，改以捐贈救護車及 ENT 檢查屏風給台中市消防局及衛生局的方式來慶祝明昌 45 周年廠慶。而這個活動主辦的重責大任便由行銷企劃部來主導，從場地規劃佈置、公關公司接洽、流程設定、邀請各方賢達人士觀禮、媒體邀約及最後捐贈的後續事宜無不一手包辦。當天台中市的大家長盧秀燕市長更率各局處的首長蒞臨現場，並上台擔任我們 ENT 檢查屏風的最佳代言人，讓整場捐贈儀式帶上了最高點。



部門紀事 總管理處

文 / 高玉玲

主管的話

全今年明昌邁進第 45 周年，突來的疫情打亂這個世局，一切都變得必須立刻加速往前衝，這是更嚴峻考驗與機會交叉的新起點。年底的 MPS 成果發表裡多個令人讚賞的優秀表現，讓人明顯感受到組織重新調整與引進生產新技術後的明昌，發散著加速進步的明快氣息，總管理處將持繼續保持這份變革衝勁，持續服務各單位並給予支持。因應國際局勢造成產業變化的趨勢，我們的數位轉型之路需要快、更快、再快進行，期待激勵大家加快腳步，朝著未來的那份美好前進。

重要事蹟

【防疫】

全球受 COVID-19 疫情肆虐，公司配合政府政策，有效且快速地因應及控制，使疫情對公司的影響降至最低，並維持正常的生產作業

【獲獎】

1. 獲選 109 年度「台中市幸福職場」三星獎
2. 榮獲中華民國品質學會「卓越經營品質」三星獎
3. 榮獲「職要您健康」- 健康樂活職場癌症篩檢 - 職場健康企業獎
4. 榮獲「健康職場認證」- 健康促進標章
5. 榮獲第七屆「鄧白氏中小企業菁英獎 MVP」
6. 再次榮獲行政院勞動部「人才發展品質管理系統」（TTQS）企業機構版銀牌認證
7. 間接部門效率化分科會專案「新品成本快速計算」榮獲 MPS 成果發表間接部門作業流程改善類「第一名」

【組織調整】

1. 資訊部增設自動化工程課，依功能分為下列三個課：
- 資訊維運課：負責硬體設備建置及維護
- 軟體工程課：負責資訊系統建置及維護
- 自動化工程課：負責 AI 整體架構建置及導入

2. 品質系統部併入 MPS 事務局，品質系統目的為企業制度標準的維持，MPS 為企業持續改善的推手，故將部門整合，隸屬經營層經營品質單位

【設備、系統】

1. 於各廠設置 AED 設置，並設置管理員
2. 建立 Moodle 數位教學平台，提高人員訓練與學習效率
3. 建立各廠的視訊會議軟硬體，提高跨廠區與客戶遠距會議的品質
4. 執行「台中市政府經濟發展局強化區域合作推動中南部智慧機械及航太產業升級計畫 - 金屬製品精密焊接製程自働化產線開發計畫」
5. 大發廠設備聯網即時監控 (包含點焊、沖床、折床、雷射切割) 系統
6.AI 瑕疵檢測系統新版規劃建置，2021 年 2 月正式上線
7. 製令無紙化已在大馬廠、BOXO 上線，預計 2021 年推展到大發廠、水美廠
8. 導入 Power BI 可視化系統報表建置，提供部門主管及經營層透過即時化數據分析，加速管理決策
9.MPS 主題課程導入 4 件、水平展開個案，實績 12 件；協助業務、業務行政、採購、品保多個部門進行間接部門效率化改善個案 13 件

【活動】

1. 辦理資安認知課程訓練
2. 辦理健康促進活動：腹愁者聯盟競賽、我的健康餐盤、職場不法侵害宣導暨防治、腰痛、腳痛 -- 通通遠離我、心理舒壓課程等等系列性課程
3. 辦理駐廠醫師臨場健康諮詢服務，每 1 個月 1 次，安排一對一健康諮詢
4. 辦理主管敏感度訓練，提高對於部屬異常行為的敏感度

部門動態

總管理處 2021 年提報的 OKR 眾多，其中加強的執行重點如下：

1. 接續間接部門作業流程改善優化與各管理系統盤點，加強資料流與數據流的標準化、正確性、透明度，去除無效、無價值、非標準化的工作流程，也即將導入文件管理系統、企業即時通訊與溝通協作 IM 系統、報表管理員 SSRS(SQL Server Reporting Services)，利用工具達到自動、快速、準確的方向努力。

2. 生產管理方面，除持續推動機械化與自動化設備之外，並加強聯網機台 AIOT、可視化管理與 AI 人工智慧應用，已規劃超過 10 項的生產自動化改善項目，例如：抽屜 AI 瑕疵自動檢測、設備數據採集與現場管理可視化看板、行動版生產報工 MES 系統、智慧排程 APS 系統、【AI 大數據】噴塗線模型建立、建置彈性生產 Robot 應用實驗室，朝省力化、自動化、智慧化進行改善。

3. 強化職安室的安全管理功能，增加顧問輔導、增加與培訓堅強能幹的環安管理幹部，為公司建置更加安全、快樂的職場。

部門紀事 業務處

文 / 林家慶 (Jason)

主管的話

全球產業在2020都經歷了COVID-19的大海嘯！結果是幾歡樂幾家愁，有人因為消費型態的改變以及彈性策略的支持而持續成長，也有人因為無法因應供應鏈的重組而慘敗收場，更多人是慘澹經營、苦撐待變。一年過去，除了台中五金展及CMEF醫療展之外，實體展會與客戶的親訪可以說是全數停擺。多數客人也因為當地疫情因素而在家辦公，導致相關的業務開展速度減緩，但業務同仁依然透過各項溝通方式與客戶保持密切聯繫，努力維持客戶關係並成功開發新客戶與維持接單順暢。

除此之外，美線市場是公司布下重兵資源要全力進攻的市場，為了更即時快速的服務客戶以及開發客戶，我們邀請了北美開發副總Vince Koehn作為北美部門的業務開發副總，憑藉其多年的工具箱業界經與人脈，在短期間內已經獲致豐碩成果；更帶來美式正規軍的作業風格，對我們既有的工作習慣帶來持續的刺激與精進。

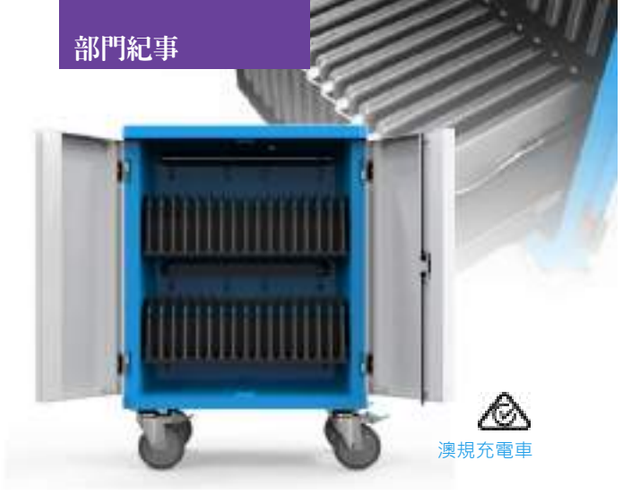
重要事蹟

- 參加台中五金展、上海CMEF展
- 美線新客戶持續開拓並成長
- 開發醫療屏風，響應政府防疫
- 充電車成功外銷日本、荷蘭、澳洲
- 全台郵局智取櫃完成出貨
- CMEF展覽：參加上海CMEF(中國國際醫療器械博覽會)推廣BAILIDA品牌，成功開發代理商。
- 插旗台灣：與亞護開發股份有限公司簽訂代理BAILIDA產品，包含急救車、、治療車、移動式檢查屏風、床邊桌、推車配件類。

部門動態

展望未來2021，因應疫情尚未穩定的狀況下，各式網路行銷工具的使用力道將會持續加強，不管是各類社群平台的經營甚至電子商務管道的嘗試，都是我們無可避免要持續鑽研的課題。雖然這跟與以往的客戶經營模式有巨大的差異，但是「每天走相同的路，不會看到不同的風景」。嘗試新的做法或許才有機會發現新大陸！業務處未來的重點工作方向跟大家分享，也需要大家群策群力，共同邁進2021：

- 擴大美線市場、深耕歐線工具箱、開展醫療產品線、發掘新創商機。
- 加強網路行銷力道與深度，並根據市場大數據制訂行銷策略。
- 落實功能型組織架構，並實施職務輪調及調整。



技術處

文 / 吳宗銘

主管的話

持續近兩年的中美貿易戰，讓客戶的訂單是越催越急，對產品的品質及 CP 值也越來越講究，面臨研發設計的創新以及市場嚴峻的競爭，該如何把產品做到最好讓顧客滿意，並針對市場的產品發展及客戶的開發時程要求，透過市場回饋機制、材質運用和模擬軟體進行產品結構分析，以達到客戶訴求的速度、品質、成本等需要，過程中必須不斷的嘗試並且尋求更創新的作法，讓複雜的事變得更簡單且有規則；如何轉換思維並突破重圍，讓明昌的設計更貼近市場需求，這對技術處所有成員而言，都是一種新的學習與挑戰。

重要事蹟

1. 研一部 - 工具箱因應中美貿易戰，積極協助業務處開發 26~72 吋美線工具箱市場，並與行銷處及業務處自主設計提案，化被動為主動的去了解更多市場產品的特性。
2. 研二部 - 因應 Covid-19 來襲，協助醫院防疫需求，在二週內完成防疫檢查隔離屏風，同時推出歐式二代輕量易清潔抗菌折疊屏風，並且在屏風產品取得多項專利。
3. 新創部 - 在教育市場及智能儲存櫃市場，新產業及市場不斷的尋覓與需求開發，創造不同需求物品空間儲存運用，並在平板充電儲放車產品中植入理線專利，Q2 也協助客戶順利在教育市場取得標案訂單。
4. 充電車取得澳規認證

部門動態

Covid-19 的來襲，讓公司舊有客戶業績下滑，但配合業務處的美線開發需求，研發團隊卻比往年更加忙碌，近兩年的中美貿易戰改變整個市場的供應鏈生態模式，這讓研發團隊重新思考該如何縮短開發流程避免作業中及溝通的浪費，如何在多變的市場中達到客戶的成本、速度及品質需求。

第三季嘗試運用矩陣式開發流程討論，從開案規格討論到新品產線導入過程結合各部門的溝通、權責分工、品質驗證及製程結構審查，讓整個流程在各關卡訊息交接更明確，讓產品開發過程不再只是研發與業務的雙向溝通，而是從業務、研發、品保、採購到產線的整個過程溝通串接，來降低開發過程溝通及規格不完善的重工損失，另外導入軟體摸擬分析，提前驗證結構強度及材質運用，必避免過度設計浪費及打樣重工，在研發、業務及其他部門夥伴共同的努力之下，美線產品在 Q4 開始陸續有不同客戶進行下單，然而後續該如何順應市場趨勢並推出更多元化的產品，需不斷學習及修正策略手法，這也是技術處同仁未來必須面對的課題。

製造處

主管的話

2020 年發生了很多大事，影響了整個世界，但因政府疫情控制得宜，台灣的生活很幸運幾乎沒有受到太嚴重的影響。中美貿易戰火持續延燒，疫情稍稍減緩，下半年度客戶的訂單來的又快又急，生產排程緊湊，但卻延遲出貨，投入更多的人力、設備與資源，訂單達交率卻沒有提升，結果交期還是延誤了，這些問題都是今年遇到的困擾。

資訊化時代來臨，智慧工廠將是未來趨勢，彈性接單、快速出貨，將是企業未來制勝關鍵！面對嚴苛的交期競爭，如何整合產銷計劃、收料入庫、備料組裝、生產報工及裝櫃出貨五大關鍵程序，達成訂單交期縮短、準時達交的任務，要如何強化競爭能力、提高營收，是製造部的首要目標。感謝製造部所有同仁今年來的辛勞，明年更要仰賴各位夥伴的傾囊相助，透過更有系統性的整頓來達到目標。

重要事蹟

1. 各廠於 Q3 導入手持非接觸式測膜儀，解決塗裝品質問題並提升良率 25%。
2. 第一屆 MPS 競賽榮獲第一名：改善主題「36 系列產能提升」，大發廠同仁透過七大浪費 ECRS 及 QC 七大手法進行改善，產能提升 31%。
3. Homedepot(客戶) 供應商評鑑 A 級：大發廠 2020 年 6 月通過評鑑，評鑑項目為交期穩定及品質穩定。
4. 導入 3 個自働化專案及 2 個半自働化專案，建立可追朔品質機制、提升生產效率。

部門動態

全球因 Covid-19 疫情影響，導致公司舊有客戶訂單驟減，在業務處以及研發同仁的努力之下，美線工具箱、日本充電車與澳洲充電車 (平板電腦) 終於開花結果，為了因應訂單的湧入，除了強化功能性組職，還打破舊有大馬廠 - 工具箱、水美廠 - 醫療、大發廠 - 美線的籬籬，讓每個廠區均能平行轉移，生產各式型號訂單，為了平均生產負荷，不僅增添設備，加強人員培訓與技術交流，設立相同單位幹部群組進行線上討論，找出問題並平行展開。並透過「當責」、「MPS」、「讀書會」、「共識營」等教育訓練，強化團隊身、心、靈以及心智模式，繼而不斷湧現創新的能量，維持產品的品質與價值，提高市場競爭力。明昌擁有完整的組織及領導者，而整個組織在領導者的規劃之下，不斷的學習與進化，並從學習型的模式前進，透過學習的轉化修正團隊知識的行為，明昌的組織是具有前瞻性的，每個階段都有相對應的措施，如「明昌讀書會」的成立，就是要透過個人學習，讓團隊學習的氛圍更加提升，使得組織能發揮出全部的能力，達成公司所設定的目標。

部門紀事 品保處

文 / 林志旻

主管的話

明昌成立至今已邁進 45 周年，針對國際化的發展趨勢，品保部門將更專注於品質技術的改進及研究發展技術之提昇以增進國際化的競爭能力。同時從技術研發、設計、製造、品管能力及供應商多方面進行品質監控，以滿足公司各部門業務和客戶的需要。

重要事蹟

1. 榮獲 ISO 9001:2015 認證
2. 榮獲美商 The Home Depot「A 級供應商」認證
3. 榮獲中華民國品質學會「卓越經營品質三星獎」
4. 以「降低塗裝橘皮不良」主題參加第一屆 MPS 年度改善競賽，榮獲第二名殊榮。

部門動態

1. 根據公司現狀，增修品保部門的品質管理計劃和目標，執行標準化的完善、維持，以及產品的標準管理、產品異常及怨訴處理等工作；並確保來料、生產過程檢驗和最終成品檢驗等符合檢驗標準，其保證檢驗結果的公正性、準確性和及時性，以提高工作效率和品質保證。

2. 可靠度實驗室 (ORT) 依測試計劃執行相關測試工作，確保產品能符合客戶在規定的壽命期間內 (保固期)，以及在運輸或儲存等所有環境下能保持產品功能。

3. 推動品管圈 (QCC) 活動，由工作性質相似或相關人員，共同組成一個小型團隊，藉由組員腦力激盪、運用各種改善手法及秉持著「持續改善」精神，以期對公司在 Q (品質)、C (成本)、D (交期)、M (士氣)、S (安全) 等績效，提供相當程度之貢獻。

4. 協助舉辦一年一度「供應商大會」，宣傳公司政策與管理方針，進而確保供應商物料及零組件能適時、適質、適價、適量交貨至明昌，並可有效掌握供應商之價格 (C)、品質 (Q)、交期 (D)，可使雙方創造雙贏效果。

生管處

文 / 卓淑敏

主管的話

2020 年是明昌傳承交棒的一年，傳承的目的就是永續發展；永續發展就如同逆水行舟，沒有前進就會被競爭對手一一超越，明昌所面臨的不止是中國，還有轉向東南亞設廠的新興廠家。如何讓訂單留在明昌，如何讓訂單能持續擴大，不僅僅是業務的責任，是所有明昌人的責任。成本要如何再節省？是否有工具或方法能幫助我減化工作提高效率？要怎麼和跨部門溝通協同合作，才能減少閤核，誤差，來達到目標？這是每個明昌人隨時都要叮嚀自己的話。

重要事蹟

- 辦理第一屆供應商大會：宣導數位化轉型 SCM 平台應用、採購政策報告與流程宣導、品質政策宣導以及頒發績優廠商，本次獲獎名單：得胜（腳輪供應商）、壹誠（紙箱供應商）及舜弘（五金零件供應商）。
- 2019 年供應商績效考核暨 2020 年考核方式訂定。
- 開發國內外新廠加入，降低供應不足風險，價格維持競爭力。
- 2020 年增加 9 家供應商使用 SCM 系統工具。
- 倉庫流程改善，導入收貨 IOT。
- 推動出庫扣帳流程，提高料帳準確率。

部門動態

今年的疫情打亂了許多計劃。在年後生管處很快速的調查了所有國外廠商的復工與交貨狀況，同時並找尋其它替代供應方案，將影響交貨程度降至最低。慶幸台灣防疫沒有失守，五月疫情漸緩之際，開始著手辦理供應商大會。藉由此次的供應商大會，讓廠商與明昌高層有了雙向交流的平台，除了讓廠商知道公司經營方向及未來發展之外，廠商也能有建議回饋交流。
倉庫也推動了多項改革，例如導入 PDA 收貨，發料，提高作業效率。另外取消倒沖，改以出庫扣帳方式作業，來提高料帳準確度，降低差異。

改善是持續不間斷。在明年度生管處除了在採購成本上維持穩定與降低外，生管也將與資訊合作，優化排程及看板系統，讓生產資訊通徹透明，加速資訊流增加溝通效率。

部門紀事

45年來的第一次『供應商大會』

文 / 卓淑敏

今年的疫情打亂了許多計劃。防疫政策讓國人無法出國，國外訪客也無法入境，因而延冗了開發進度，慶幸台灣防疫沒有失守，五月疫情漸緩之際，各項活動也開始進行。

去年和主管們討論供應商管理辦法時，便有了舉辦供應商大會的想法，主要目的在於讓廠商了解公司經營方向、未來發展及期望廠商能配合事項，終於在六月舉辦了此次的供應商大會，也是明昌歷經了四十五年來第一次舉辦。

本次大會邀請了五十家廠商，主要以交易占比高及部份新進潛力廠商為主；來訪人數達六十人，十分感謝廠商們積極看待且熱情參與，若不是防疫政策對人數有所限制，或許來訪人數會近百！

此次供應商大會主要講述未來與廠商合作間的重點，如下：

【永續發展】

2020 年是明昌傳承交棒的一年，傳承的目的就是永續發展；永續發展就如同逆水行舟，沒有前進就會被競爭對手一一超越，明昌所面臨的不止是中國，還有轉向東南亞設廠的新興廠家。如何讓訂單永遠留在明昌，這是我們現在就要一起努力的。

【誠信與感恩的心】

明昌能走過 45 年並持續向前邁進，廠商一路以來的支持不可獲缺，創辦人、董事長與明昌人都萬分感念！此外，明昌 45 年來堅持「誠信」原則；對員工與廠商，從未不準時支付薪資與貨款。這更是廠商能與明昌緊密合作至今的重要因素之一。

【數位化轉型】

藉由 SCM 平台應用，讓明昌的採購、進檢、倉庫作業便利，減少用人工去發單、催單、找單據等時間成本。

【採購政策報告】

1. 2019 年供應商績效考核成果暨 2020 年供應商績效考核方式說明，考核項目：品質 50%、交期 40%、成本 10%，加分項目：配合度 10%。
2. 今年的考核標準與往年的差異：交貨準時率除不能遲交外，也需降低早交次數，並納入交期評核項目中。此外，成本也納入評核考量，目前我們所面臨的是場成本硬戰，需靠各位廠商齊心努力。
3. 採購流程文件正確性宣導：從供應商落實採購訂單審查簽回，供應商出貨單 / 發票開立正確性要求，至出貨標準的標示方式等。

【品質政策宣導】

1. 品質目標：
客戶滿意度：目標 9.5 分以上
廠內異常件數每季 A 級件數：10 件以下
客戶怨訴每月 A 級件數：2 件以下
2. 2019 年來料異常主要問題點及改善對策。
3. 與供應商來料相關重大客訴案例與改善對策。
4. 有害物質管控說明 REACH，ROHS，加州 65。

【頒發績優廠商獎項】

獲獎名單：得胜（腳輪供應商）、壹誠（紙箱供應商）及舜弘（五金零件供應商）。

主要以去年度整年的交貨準時率與品質達成率進行評分，由 ERP 系統撈取數據與資料而來，過程完全公平。除了上述的真實數字外，在速度與服務上，就我與這三間廠商聯繫的經驗來看，他們能獲獎確實實致名歸。

本次會議後，陸續收到廠商的回饋，有自動報名要加入 SCM 平台的廠商、部份廠商詢問獲得 B 級的原因及改善方法？C 級廠商查詢了解自身的弱點在哪，也願意吐露他的心聲以及溝通要怎麼樣配合才能免除雙方困擾；藉由本場會議展開後了雙向溝通與回饋是個良好的開始。生管處內部也為擴大 SCM 的運用做了工作上的分工，以期加速擴大應用。大會結束後至十月，加入 SCM 平台的廠商增加十家左右，大會與經營層的加乘效果，果然有效！藉由此次的供應商大會，讓廠商與明昌高層有了雙向交流的平台，除了讓廠商知道公司經營方向及未來發展之外，廠商也能有意見回饋交流；這個活動也有其「永續發展」的必要性，明年再見！

再次感謝生管處所有組員，協助本次大會的計劃執行與聯絡廠商等等，也謝謝跨部門的夥伴拔刀相助，大馬廠協助停車指引，行銷部幫忙攝影拍照等，讓我深刻體會到團隊就是力量這句話！

部門紀事 BOXO

文 / 黃淑慧

主管的話

近幾年來真正開始學習用品牌經營的方式來做 BOXO。很多需要突破既有框架及思考方向，對每個成員都是一種學習與挑戰。品牌是區域型的競爭，專職專攻，深耕代理商，更貼近去了解市場脈動，共同面對與解決。

重要事蹟

1. BOXO usa:
BOXOusa 第二年。台灣與 BOXOusa 團隊共同學習成長，帶來很多新作法的啟發。
2. BOXO uk:
BOXOuk 元年，九月才開始上線，仍有許多調整成長空間，與代理商更緊密配合。
3. BOXO eu:
因為疫情關係，歐洲市場影響較深。主力仍以 OSM 為推廣重點，且加入公會拓展業務領域。

部門動態

透過 BOXOusa 分公司執行品牌推廣活動，讓整個團隊跟著品牌的腳步，一步一步學習新的知識、行銷手法與市場，進而開發許多新產品組合來迎合目前目標市場的需求。
美國分公司使用網路行銷的切入方式，主攻 25-35 歲的改裝車市場，藉由社群媒體行銷，主攻 Instagram 的推廣，一開始也繳過學費，走過冤枉路，嘗試了一年多，換了不合適的行銷公司，進行多方面推廣引導至網站消費，進而累計消費者行為數值，且慢慢調整行銷策略，讓 2020 年的業績預期有 60% 的成長。
線上行銷需要搭配線下的活動或話題來達到效果，BOXOusa 主力有下列幾項活動執行：

1. KOL: (Key Opinion Leader_ 關鍵意見領袖)
• 賽車手：甩尾，越野摩托車，SxS, etc.
• Youtuber
• 改裝車廠
• 改裝車相關電視節目
KOL 本身會有一群跟隨者及粉絲，透過 KOL 的演繹及解說，或許不一定會馬上在業績上有效益，但是對於品牌知名度一定會有成效。但選定 KOL，在類別差異及廣度上，需要特別注意，才能多方佈點插旗，慢慢由點到線，由線到面。

2. 雙品牌：
• Monster Energy 能量飲料品牌
• King of Hammers (KOH) UTV 賽事主辦單位
• Adam’s Polish 車用清潔用品品牌
雙品牌合作，都是屬於我們目標客群會接觸到的知名品牌或活動執行。藉由其品牌知名度及其客戶市場，慢慢滲入 BOXO 產品，增加曝光廣度及後續訂單效益。

3. 賽事贊助：
• 賽事贊助：King of Hammers, Trail Hero, etc.
除了個人賽車手贊助外，於 2020 年也成功與賽事主辦單位談定成為官方贊助廠商。除了本身有去參賽展覽外，也搭配賽事宣傳獲得更多的曝光機會，讓曝光機會拉更長更廣。

因為 BOXOusa 分公司的網路行銷，進而讓英國市場受惠，於 2020 年也投入 BOXOuk 的官網架設及相關社群媒體的行銷推廣。投入更多資源，產出更多共享素材運用，多方受惠。這讓傳統通路的歐洲代理也預計啟動規劃執行。

這次 Covid-19 的影響，雖讓 BOXO 主力的歐洲市場業績影響甚大，但也因為疫情關係，讓大家不得不慎重審視行銷手法的多元搭配，以及順應趨勢所趨帶來的改變。世界唯一不變的就是變！讓我們一起為 BOXO 努力！前進！

明昌文化植入 DNA

『共學』讀書會之我們／常州廠啓動讀書會

文 / 黃玉慧

書籍，是人類寶貴的精神財富；讀書，是我們重要的學習方式，更是我們進步的階梯。在這個日新月異的時代，我們由於種種原因，能夠靜下心來仔細閱讀一本書的機會已經越來越少了。公司向來注重企業文化建設，從 2019 年開始，公司精心策劃讀書會，開始推行跨部門的與部門內部的讀書會，這給予了我們一個提升自我文化素養的機會，一個與大家交流提升的平臺。透過分享一些好的文章，閱讀過後大家發散思維的進行交流討論，大家積極地表達自己的看法和觀點，每個人的參與度很高，當然從中也有一些收穫，學到更多的新知，這也是讀書會意義的體現之一。

記得在一次部門內部組織的讀書會裡，我和部門同事們一起閱讀了一篇文章 -《協作，絕非在一起這麼簡單》。這篇文章主要講的是，要有“我們”的態度，把我的事和你的事，變成我們的事；要以“我們”的態度要相互擁抱；協作，並非一起工作這麼簡單，而是一種態度，要從內心認同“我們”的觀點。文章中讓我記憶尤深的一句話就是「協作，就是把我的事和你的事，變成我們的事。」，讀完這篇文章後，討論其中一個問題就是「我們做到了嗎？」，這個問題引起大家的深思，開始回想之前的種種，繼而大家各抒己見，列舉做得好的以及有待提升的，並進行深度討論交流。

讀書會這個活動很好，可以從他人的角度來瞭解自己的優點與不足，繼而努力改變成為更好的自己，成為更好的團隊。通過這次讀書會，拓寬了我的思維，明白了要心懷「我們」的態度進行協作的重要性，處理事情不能光從自己的角度出發，而是要從我們的角度出發。

閱讀不能改變人生的長度，但它可以改變人生的寬度。相信伴隨著讀書會的不斷開辦，我們會不斷拓寬視野，在交流中精進，成為一個更成功的團隊。

『利人利己』改善工作生活平衡，邁向幸福企業

文 / 黃巧頻

科技的進步提升人們的工作步調，花更少時間就能把事情做完，但卻也用那些「多出來」的時間做了更多事，在快步調的現代中，我們每天都在和時間賽跑。科技也為我們帶來了通訊的便利性，在下班也有可能收到公司及主管的訊息、客戶的來信，上下班的時段越來越難區隔，導致工作時間變長，工作與生活的界線越趨模糊，尤其在明昌追求突破成長的現在，我們更容易沉迷於工作，然而忙碌的工作會讓人失去了生活，因此藉由讀書會，我們停下腳步，共同探尋工作與生活調和的方法。

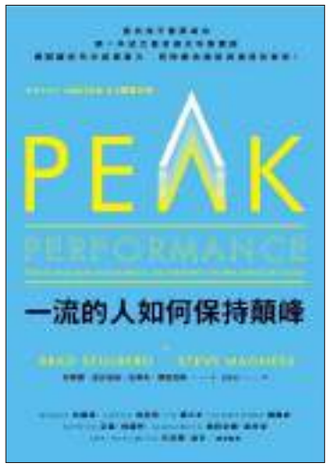
會議一直以來被視為消滅工作時間的兇手，但會議是企業經營的必要之惡，透過會議溝通及凝聚共識，讓每個人都能往同樣的方向及目標前進，故我們彙整開會前及開會後所需之準備及執行事項，遵循並秉持著「會而有議、議而有決、決而有行」的原則，即能有效透過會議協助工作運行。

我們只記得拼命工作，卻忘了精明工作。有限的不只是時間，我們的精力也是，無法獲得充分休息的大腦，是無法提供日常所需的精力讓我們得以做的更好、進步的更快。因此我們整理出工作的方法，包含有效溝通、確認細節再執行、提前安排工作順序、專注的完成工作、加班不等於努力工作，有需要時才加班、檢討改善工作情況、不斷提升自己和夥伴的工作效率等，以後我們都要精明的工作。

若長期讓自己習慣無法靜下心來休息時，大腦就沒有時間處理所吸收的知識，當正在處理一件明確的事情的時候，大腦的思考迴路就會被限縮在這個領域，等到空出腦袋，才是大腦把知識穩固並萌發想法的時候，因此在精實工作的同時，不可忽視放鬆休息及身體健康，最後我們整理出健康方法，鼓勵夥伴適度休假，讓自己紓解壓力也測試團隊的能耐，並跳脫自己熟悉的環境，創意將如湧泉浮現。持續運動也會改變體魄及抗壓性，鼓勵夥伴加入公司社團一起運動，遠離 3C 保護眼睛等做法，守護自己的健康，也才能守護家人。

這次讀書會我們藉由影片與文章的導引，再經由小組討論，最後歸納出上述工作與生活調和的方法，訂定成「明昌夥伴工作守則」，並張貼於顯眼位置時刻提醒，我們只有提早決定重要的事要在什麼時候完成，才能夠將生活調整成我們想要的樣子，期許每位夥伴能不斷提升自我，進而成就團隊效率，以達到工作與生活平衡，終而實現邁向幸福企業的願景。

參考資料：太努力，就是你失敗的原因 | 《一流的人如何保持巔峰》 | 文森說書



『當責』小人物大力量，軟實力後盾

明昌文化植入 DNA

文 / 施利旻

明昌總部大樓坐落於外埔區，在一望無際的田野間這高聳六層的大樓顯得非常醒目，高度落差的美感，值得「外埔101」之美稱。走進大廳，高挑寬敞的現代空間，頓時間彷彿來到五星飯店，與戶外的自然田園風光迥然不同，看似衝突，卻帶有和諧的趣味，我想這就是每位初訪明昌總部的貴賓都會有的感覺。

一群明昌人在這個大樓內共同努力奮鬥，繳交出無數漂亮成績單，年年為公司締造創新高的營業額！感謝業務、研發、生產、採購、總管理處以及感謝高層團隊領導！在歡慶屬於明昌人的榮耀中，有一位明昌人，不間斷地默默付出，從早到晚堅守不懈，努力維持明昌總部大樓的環境整潔。

每天早上八點鐘聲響起，惠如已全副武裝在大樓內不停穿梭的忙碌著，用她那 X 光機的慧眼，讓所有灰塵皆無所遁形！只有午休時間鐘聲響起，才見她停下來。曾經有一回，看見惠如正辛勤的反覆擦拭著會議桌，我好奇的問：「這會議桌剛剛不是已經擦過一次了嗎？」，惠如的手沒有停下來的回答：「擦一次不夠，從某些角度仍會有細微的灰塵！」，親切卻堅定的語氣，讓我真切地看見了對份內工作【當責】的態度！

清掃工作非常耗費體力，許多人往往會馬虎鬆懈的執行。但在每天一成不變的體力活當中，惠如仍展現智慧，激盪出【創新】的作法來為公司節省物資。舉例來說：每串衛生紙的外包裝，惠如都會愛惜的留下來，做為茶水間的垃圾袋，除了愛物惜物再次利用，也間接替公司省下費用；茶水間的洗碗精，用途大多洗杯子，但是常常小小力一按，份量仍不受控地湧出，需要用大量的水沖洗。惠如仔細地將每瓶洗碗精加上適量的水稀釋，省洗碗精又省水！

最讓我印象深刻的是有一年的過年前，寒流發威，辦公室的每個人無不包得緊緊的，只有惠如不畏寒冷，打著赤腳，一手拿著刷子，一手拿著水管，站在陽台刷洗窗戶。我走上前關心，惠如說：「要過年了，趕緊掃一掃，有新氣象，看起來也比較舒服。」，不禁令人打從心裡的尊敬！惠如每日細心勤勞的維護總部大樓的整潔，總是窗明几淨、一塵不染，乾淨程度絕對超越很多人的家！我們能在舒適的環境下辦公，真是幸福！不論職位高低，明昌文化的核心價值（當責、膽識、共學、創新、務實、執行、利人利己）潛移默化於明昌人心中且展現於平常，惠如就像一顆看似平凡卻能夠撐起工具箱的螺絲，默默地固守自己的崗位，讓明昌人無後顧之憂的發揮最大價值。從小細節處便能看見明昌文化，讓人不能忽視的軟實力後盾！惠如，謝謝您！有您真好！

『創新／利人利己』一日臨時工的震撼教育

文 / 陳媚如

人員調動支援

2020/8/8 第一次在裝配線上以工作者的身分與其他民間高手一同工作，也許是假日加班的因素，在非全員到齊的狀況下開線後，裝配線上的老手各個駕輕就熟的配合線上臨時安插的間接人員調整自己的工作，例：當裝訂紙箱的關卡由間接人員接替時，原本負責裝訂的人員即改變工作內容協助水蜘蛛備料供料。整個裝配組的線上人員都能即時且無縫接軌的補上短缺的人力，即使當天換線次數多也沒有影響整個裝配線上的流暢度。

【核心價值：每個人都知道自己要做什麼（當責）且落實（執行）】

間接人員上線

紙箱的裝訂機在開始接觸前其實有很多想像空間有點害怕，怕釘到手、怕漏釘、怕換釘針夾手，但看著老手在示範教學時，噠噠噠一氣呵成整個非常帥氣頓時信心大增。心想不求有十成功力但是也要有八成像，殊不知求好又要求快的實力真的需要時間、經驗的累積，看似簡單的動作但是角度的偏差就會影響整個紙箱地蓋成型的穩固性，加上牛五紙板折角的手勁更是影響整個裝釘速度的效率。所以很感謝這些現場前輩們不藏私的分享工作技巧且還會幫忙調整手勢步驟省掉多餘動作，只是「師父領進門，修行在個人」短時間內要抓到訣竅做到上手並能趕上現場作業的速度，加上沒有可以浪費的材料，所以只能全神貫注的把每一次動作都小心且確實的做到位。

【核心價值：嘗試未接觸過的新工作挑戰（膽識）；老手新手經驗傳承（共學）】

生產進度落後

2020/8/15 第二次到現場協助支援的工作內容為充電車的配電排插組裝，雖不屬於體力活但卻是必須眼到、手到、心到的手工活。若以公司一天要做 200 台為目標，一上午大夥賣力的成果卻仍是備感挫折的離目標很有距離，連 1/3 的進度都不到。所幸近中午時課長拿來了點焊組趕工特製的專用治具，真的讓人很有感的體會到「工欲善其事，必先利其器」的道理。有種秘密武器閃亮登場的效果，在治具的輔助下，下午的工作進度大有突破，截至到下班前大家齊力完成超越目標的 250 台，如果說這不是成就感那什麼才是呢？其實一整天下來最讓人感動的地方有兩點，除了課長為了提升效率無中生有的想出了治具並真的做出來，這點真的讓協助前置作業的我們覺得安心且有後盾；另一部分則是這一群「臨時工」，因為一整天不間斷的「手工活」讓在辦公室打電腦習慣的我們真的做到手指頭很痛，但是每一個關卡上的夥伴也沒人在當下因為疼痛而暫停作業，都是為了避免卡關一直朝著目標趕進度，我想大家心裡都是想著「要休息也是下班後的事」。所以在真的打卡下班後，大家的疲態才唉唉叫的分享出來，一邊笑還一邊互相安慰再順便問「下禮拜還來嗎？」。

【核心價值：自行發想創造出改善效率的治具（創新 / 利人利己）】

明昌文化植入 DNA

『共好／共富／共榮』我所認識的第二個家

文 / 黃永均

107 年 10 月 17 日，這天是我成為明昌人的第一天，猶然記得何廠長專程領著我認識大馬廠的每一個角落，詳細的說明生產製程、工站與工序，讓我在第一天就能認識了明昌。到了工作站後，看著主管因為人手不足而忙得不可開交，忙著兩台機台換線及協助現場工作夥伴操作生產外，還得想著分配工作讓我作業，這讓我感受到這位主管的【積極】與【當責】，等工作上線後，主管利用空閒的時間帶領我介紹板金部門的環境、機台以及簡易的操作，透過聊天的方式讓我不至於感受到沉重的壓力，也透過詢問我以往的工作經驗來安排工作讓我能較快融入公司。

鈑金課當時備有 NCT 數控轉塔沖床機、P2 多邊功能折彎機、半自動折床與雷射切割機，如此多樣的設備，主管透過系統性的訓練教導我上下料的操作、程式修改與故障排除異常裝置，依據每一台機器功能差異，程式數據也大不相同，每台機台的學習約兩至三週，內容複雜的讓我無法完全記得，但主管非常有耐心的教導並協助我排除操作上不懂得地方，讓我感受到公司的文化【追求共好、共富、共榮】以及【共學】，主管們總是藉著機會教育我避免在操作機台時發生危險，這是我覺得在明昌上班是會受到關心與注意的。

兩年的工作期間，每個月都會有外商到廠房驗廠參觀，讓我覺得公司能從無到有走上國際化是經歷了多少艱辛困難才能把明昌經營得如此成功，也很顧及員工的工作與生活，就像這次 Covid-19 導致台灣多數產業受到影響，更有工廠訂單縮減而放無薪假，但公司努力的讓大家能有工作做也能穩定的領取薪水，員工除了在職場受到照顧，就連生活也都受到照顧。感謝創辦人創立公司在地耕耘，讓我有機會在明昌工作，謝謝在這段期間照顧、教導我的各位主管前輩，謝謝你們，因為有你們才讓我在這份工作上小有成就；也謝謝每一位用心守護的同仁及幹部，希望公司未來能成為全台灣數一數二的大企業，更為台灣發揚光大，打造台灣獨立品牌。

今年度公司決定斥資數億新辦廠房，讓我感到十分期待，未來廠房一定是非常科技化且乾淨舒適的環境，也將帶來更多的就業機會，不論是新廠房、新產品或新客戶，都不斷的成長與發展，回想第一天上班的畫面，與現今相比是大有變化，明昌可不是停留原地而是持續前進發展，若有人問我這兩年來學到了什麼、看到了什麼、經歷了什麼，我想以上就能讓各位看到我的成長與公司的進步，不論是福利或制度都讓我感受到滿意，甚至讓員工公費參加課程與技能檢定，在明昌不單單只是上下班，還能進修到更多的經驗與技能，希望和我同樣是明昌人的你，能透過這邊文章讓你認識我所認識的明昌，和我一樣抱著感恩的心把明昌當成第二個家。

『務實／執行』『大』膽去闖『發』現光芒『廠』開胸膛

文 / 楊絜婷

「轟隆—轟隆—」的聲響，震撼的讓人心臟撲通撲通狂跳；一台台工具箱耀眼奪目；規律完善的自動化設備使我瞠目結舌；我踩著雀躍又忐忑的腳步，「上工了—」！
酒精毫不猶豫的大力噴灑在抹布上，右手賣力擦拭著箱體，一個接著一個，就像是一個面無表情的機器人般重複地做著，身旁還有無數道眼光盯著，我絲毫不敢歇下來，剛開始的階段最是煎熬難耐，總是忍不住伸手瞄手錶，滿腹期待卻又帶來無限失望，往往心裡覺得已經過了十分鐘了，時間卻又偏偏狡猾的只過了三分鐘。熬過第一個休息時間時，看到鏡子裡的自己，汗流浹背、滿臉通紅，頭髮更是凌亂，短暫的兩小時裡才方知工作的艱辛！午休時間短短五十分鐘，想睡個午覺都覺得奢侈，當我墜入夢鄉之際，刺耳的鈴聲卻惡劣的硬是把我叫醒，下午工作時總是昏昏欲睡，這時，腳底隱約感覺到陣陣痠痛，久站早已讓雙腿不堪承受，心裡默默的為自己加油打氣，這才第一天而已，一定要堅持下去！為了薪水，我一定要咬牙撐著！

一開始的幾天，無論是身體或心理都感到十分煎熬，每天早晨一睜眼，想到的都是又要上班了，臉上沒有欣喜的笑容，而是滿腹憂愁煩悶，那時的我，真的是跨不過心中的那道坎，看著朋友出遊玩樂的照片而暗自神傷，心裡埋怨著為什麼我要在這裡打工受累？內心的埋怨無限蔓延到我的腦海，但每當我想到這些，再看著身旁的外籍勞工們任勞任怨的上班，即使身處異鄉，面對迥然不同的風俗民情，他們仍然笑著繼續工作，看著他們，我便覺得我的痛苦疲憊微不足道！
其實，我身旁有很多叔叔、阿姨們會鼓勵著我，不厭其煩的教導我，也會有朋友陪我聊天解悶，那些在汗水淋漓下的愉悅，我仍歷歷在目，只是，我把痛苦憤怒一再的放大再放大，大到我看不見了快樂的事情，現在想起，真覺得當時的自己太過像溫室裡的花朵，經不起風吹雨淋！
但是，還好我撐下來了，兩個月的時間，透過身旁的工作夥伴，讓我看見了從業人員務實執行的工作態度，即使工作那樣的辛苦，也足夠我學會堅持忍耐。
領到薪水的那一刻，我才真正感到我所做的一切都值得了，甚至還收到了感謝卡，謝謝我們工讀生辛苦的支援，我想，我很是謝謝這一路上曾幫助過我的人，甚至能給我這個得來不易的機會打工，藉由這個暑假的歷練，我蛻變且成長，當我結束工讀的那一天，霎時間，我心中感到一陣空洞，彷彿這兩個月來只是一場夢，那麼的不真實，腦海中仍然能不時想起在工廠的一幕幕場景，時至今日，依然很懷念那段時光，我十九歲的暑假，是那樣的光彩亮眼！

政大創新與成長 Mini EMBA 專班

終身學習作育英才

文 / 鍾亞軒

2020 年 5 月 5 日正式展開第一屆「政大創新與成長 Mini EMBA 專班」開訓典禮，隨著公司持續不斷的前進與成長，去年度從事業群組織改為功能型組織後，中高階主管的定位重新調整，他們不再只需要具備管理能力及專業 (技術) 能力，必須更聚焦在跨部門的橫向串連、溝通協調等，並且在做每項決策時，都應以「企業策略」為構思、以未來做佈局，從企業最高主管的角度，思考如何在競爭的環境中，建構競爭優勢、實現企業目標的短中長期作法。然而，讓每位中高階主管能夠有效溝通的前提，必須先建立【企業共通語言】，讓彼此清楚了解對方的出發點，才能進一步討論想法與觀點，進而達成組織的目標。

本次課程由張庭維董事長以自身在政治大學 EMBA 就學經驗，商請商學院邱奕嘉副院長一同討論規劃，課程涵蓋策略行銷、銷售與顧客關係管理、財報分析、策略人才管理、大數據供應鏈以及策略管理等六大模組，整體課程規劃總計 84 小時，為期六個月。課程進行方式除講授外，也進行小組討論以及個案演練，讓學員能在短時間內掌握課程核心，形成有系統性的管理知識，打造全面性的思維能力，強化跨部門橫向溝通連結。

本屆學員除了明昌國際中高階主管外，也號召台中精機、野寶科技、共茂工業及醫電鼎眾等五家公司共同參與，互相共學、共享及跨產業經驗交流。

【爲何要推薦明昌國際上這 6 個模組課】

文 / 政治大學商學院 邱奕嘉 副院長

全球化及新興科技的興起，加快了產業的變動速度。過去成功的產品或經營模式，遇到前所未有的挑戰，經營者急需要找到下一個成長動能，才能再創事業的高峰。而這樣的轉型，不是只有經營者才需要成長，全公司的員工都要有一樣的思維邏輯，才能一起打拼。

這次「政大創新與成長 Mini EMBA 專班」的課程，涵蓋策略管理、人才管理、行銷、財務、創新等領域，具廣度的課程設計，有助於提升這些中高階主管的全方位能力，同時課程進行中，各模組授課老師以學理分析、小組討論及個案討論等多元教學方式進行授課，更能有效提升學員的學習效果。

更值得一提的是，在課程結束後，各小組還需要製作一個專題報告，將上課所學運用在專題報告裡。而小組在專題製作過程中，政大也安排老師們給予各小組諮詢建議，最後才完成報告進行成果發表。這樣一個學習歷程，讓教育訓練不僅只是單純的上課，而是一個公司改變的過程，也讓學習內化成學員的工作能力，這也正是政大商學院希望扮演的角色：成為公司轉型的最佳夥伴。

明昌共識營『明昌共事贏』

終身學習作育英才

明昌國際工業股份有限公司
MACHAN INTERNATIONAL CO., LTD.

團隊共識營，明昌共事贏

【董事長的勉勵】

給 明昌經理人：

今年因 COVID-19 帶來的國際政經衝擊，造成外部市場條件不佳及公司訂單下滑的劣勢處境下，公司為什麼要辦理團隊共識營呢？身為董事長的我，身為經理人的你們及身為主管的大家是否有思考過，公司舉辦共識營的目的是什麼呢？

從讀書會的共學、企業的文化、當責的觀念，溝通協調與衝突管理一連串的教育訓練，甚至是跨業結合 Mini EMBA 經理人課程，這是知識的滋養，也表達出公司十分重視人材的培育，值得鼓勵的是，不管是新加入明昌的經理人或是公司的骨幹，明顯個人的專業能力都是持續提升中；但組織的效能及敏捷反應卻未跟上，組織內部充斥著個人的思維/本位主義，這是我們需要互相提醒的地方，我期望透過 11/19-11/20 二日的團隊共識營，大家帶著開放的心自我認識與了解，透過體驗活動認識團隊彼此，破除高牆，相信團隊，建立歸屬感。我勉勵對知識充足的經理人而言，共識營帶來的觀念已了解，但需保持熱情，將自身經驗分享給共識營的夥伴，並且記住這個過程，因為內化至組織行為，才是最重要的關鍵！團隊共識營的活動中，我特地安排了「個人生命歷程的小故事」，無關工作，不分位階，純粹的分享每個人成長的經歷，如何面對每個轉彎處的抉擇及影響？呈現富有細膩的心及感情的故事，希望你們能認真準備，讓大家認識工作以外多面向的你，對於日後的溝通協調更有溫度，決策更有速度。

在今年我特別的重視團隊共識營，不管是因為 COVID-19 的衝擊，組織的傳承交接、空降經理人的加入及高階經理人的晉升，都影響著團隊共「識」& 共「事」 的能力。在 2021 年，我們得同時面對更多變的市場和持續在成長的公司，在這二大壓力下，我們真的需要讓公司的敏捷度更高，很誠懇的希望大家放開心胸，共同學習成長，化個人的能力為組織的行動力。最後謝謝大家這二日的參與，辛苦了。

祝 2020 年明昌團隊共識營活動順利，情感滿滿，回憶滿滿，收獲滿滿。

2020.11.18

文 / 邱湘雯

明昌歷經 2018 年的組織變革，2019 年的企業文化推動，2020 年的二代接班，這樣巨大的改變其實都是在考驗著企業與員工，為了順利推動改革，教育訓練被視為必要之改革工具之一。2020 這一年發生了太多預期之外的大事件，對於傳統製造業來說，是個不得不去面對「學習」的一年，今年明昌更投注了大量的教育訓練成本與資源，希望透過訓練的手段來協助員工提升專業知識與技能，更培養具有企業文化的態度。

2019 年，明昌導入 OKR 目標和關鍵成果管理，為了往下展開行動計畫，透過經副理級讀書會及部門讀書會的方式來傳達組織目標，並在今年度辦理 OKR 的相關訓練來引導員工觀念，將此管理由上而下傳達並水平展開與校對；企業文化推動的過程並不容易，除了理念的建構之外，還要把核心價值深化到每位員工行為態度面上，因此經營層除了以身作則之外，更辦理相關訓練來傳達企業文化，更邀請士藤管理顧問 Ming 老師講授共三梯次的「當責」訓練課程，導入 SOSD 的當責工具，讓大家都能從水平線下往水平線上發展，從負責走向當責；除了當責工具之外，也邀請林四海老師教授「職場夥伴關係與衝突管理」以及「問題反應與分析解決」訓練，讓管理人員重新審視領導風格與方式，更分析自己 DISC 人格特性，透過進一步的了解自己與他人，在雙向同理的狀況下讓管理變得簡單也有方法；然而在推動這一系列的訓練過程當中，仍然存在著部門間的穀倉效應，更有內化過程的不順利，因此，決定辦理共識營的活動，透過體驗式的學習來打破跨部門間的穀倉效應，增進彼此情感的

連結，進而提升教育訓練的效益。

2020 年教育訓練的重點是體驗式學習的主管共識營活動，活動分為 6 個計畫，各自有不同的學習內涵與定義，更將此活動命名為【明昌共識營，明昌共事贏】，就讓我們來了解活動與學習的內涵：

【關雲長鎮守華容道－建立信任的方法及步驟】

文 / 何銘壹

該關卡為雙人互助合作，在三角形木板上，2 人在木板上用身體重心互相支撐走完全程，當下我們有點輕視該活動，但隨著組內 2 位最高大的成員不斷失敗後，漸漸發現該關卡有許多細節是我們所忽略的：

1. 互信：活動中，夥伴彼此能叫出名字，但也僅止於工作上的”同事”，對彼此的不瞭解而產生害怕，走到三角形尾端時，2 位夥伴必須互相信任將自己的身體重心交給對方，進一步達到平衡，因此導致失敗不斷。
2. 溝通：甚麼時候該移動？甚麼時候該挪動重心？對方應該知道我要怎麼做？對方職位比我大，我該開口指揮嗎？我與其他人不熟，該怎麼辦？各種內心掙扎及緊張無法說出口。
3. 信心：最高大的 2 位夥伴不斷的失敗，組內有多位身高較嬌小的成員，如果嬌小的我們一起合作一定無法過關，該怎麼辦？
4. 堅強的後盾：過程中雖然相信夥伴，一起互相支撐的往前走，當距離越來越大的時候，還是會害怕摔倒，但不容忽視的是在我們執行過程中在底下保護我們的夥伴，讓我們免於擔心摔倒的困境，能放膽也安心的執行。

不斷累積失敗後，吳副總和秀慧的挑戰讓我們產生了不一樣的想法，他們屬於嬌小型，但從沒有把”做不到”與”不可能”放在嘴上，而是憑藉多年的溝通與信任，一步一步完成挑戰；大家才開始互相協調步伐與重心，並”開口”進行”溝通”，開始”信任”對方不會讓自己受傷，因為吳副總和秀慧的挑戰幫我們建立了”信心”。

平時工作與內部訓練，講師與主管都是教導大家要溝通，但當狀況發生當下，溝通卻變成一個很大的學問；如何讓我的語言與想法傳遞到他人身上，並互相回饋才有辦法完成各項挑戰與任務；法國作家雨果說：「語言就是力量」，而正確的言論可使人們信服，對我來說更是一把鋒利的利器，在問題發生的當下若能有效且”精準的溝通”，縮短處理的時間，進而達到團隊共識且建立”互信”，有解決問題達成目標的”信心”，更不用擔心過程中遇到困境時不知該如何是好的躊躇不前，因為組織能提供支援更是我們的後盾，讓我們更敢放膽的做；爾後，我會將此次所學持續應用於工作上，並分享給團隊，讓大家共好與進步。

【張翼德嚇斷長板橋－團隊有效溝通的模式】

文 / 高政義

該關卡為橋的兩側各有 8 位夥伴，目標是讓兩邊成員在不掉落到平衡木外的狀況下，進行位置交換。在這項活動中讓我感受到以下幾點的重要性：

1. 傳遞：團隊中，資訊透明與傳遞非常重要，第一手接到資訊與狀況時，迅速把訊息彙整好，且有效的傳送到所有成員手上，且確保每位成員的理解是相同的，才能同步面對並解決問題。
2. 功能性：團隊中每個成員體型不同就像是公司功能性部門，同一問題會因部門功能性不同而產生不同的應對作法，發揮各部門的功能針對問題提供解決的方案。
3. 信任：相信團隊會給予最有力的支持與協助，在兩兩交換位置的當下，適時的提出我需要協助，團隊就會伸出援手的拉你一把，或是有穩固的基礎讓成員可以依附，甚至攀附渡過難關解決問題。
4. 跳脫：問題狀況尚未找尋出解答時，可以嘗試跳出來框架外，正所謂當局者迷、旁觀者清，局外人的角度可以更全面來思考有效率的解決方案。
5. 尋求方法：面對問題時，答案與方法不會只有一個，多方面的思考或與團隊進行討論，找出多種解法。

這就像平時執行工作任務時，該如何有效溝通呢？這活動讓我收斂有效溝聽的兩大步驟，跟大家分享：

6. 給予時間：急不得，大家不落地才是關鍵！
7. 給予空間：讓個空間給要過來的人，建立雙向同理心，讓彼此了解立場。

【連環計火燒連環船－打破舊有的溝通模式】

文 / 羅晨翔

該該關卡是座翹翹板，目標是全體人員都必須上平衡木，但平衡木不能接觸到地板，這項活動讓我體會到溝通的重要性，更應突破舊思維，養成有效溝通的新習慣，了解自己的角色定位屬於正要上去的人、已經上去的人或是還沒有上去的人：

1. 正要上去：是否清楚表達需求與要求上去時須注意是否會造成平衡木瞬間傾斜而導致失衡，因此需兩側同時補人已達平衡狀態；如同業務接單、製造生產，當供需平衡時公司穩如泰山；當訂單與產量失衡，都將造成營運虧損。

2. 已經上去：是否協助釐清執行方需求與要求已經在上面的人必須穩住基礎，釐清正要上來的人的需求與要求，並給予相對的支持，就如同核心幹部鎮守於公司最重要的地方，穩住基本避免任何

突如其來的狀況撼動到公司的經營。

3. 還沒上去：是否做好正要上去的所有準備從旁看到最清楚的執行過程，當輪到你要上去時，是否準備好了呢？中央慢慢累積越來越多人，一開始穩坐中間的夥伴，只能被包在裡面看不見，只聽見外圍的吵雜聲音，無法做正確的判斷與決策，你知道目標，又該如何在達成目標的同時，讓中央的人能做正確的決策？

這個關卡是我們這組唯一沒有過關的，所以讓我體會與思考了更多：有別於其他的關卡，平衡木是唯一動態的教具，它會因為任何一個微小的重量而使得重心產生改變，更影響整個平衡木的狀態，就如同公司不論外在環境或是內部組織發生任何的改變 (制度 / 組織 / 新客戶 / 新產品...)，都會產生漣漪效應，更影響整個組織的發展與未來；為什麼其他的組別能順利通過而我們卻沒辦法呢？我想，若是我們能迅速的充分溝通加上快速的修正並貢獻自身的資源，定能成就團隊的目標。因為在不斷變化的環境與市場，唯有能在最短的時間內進行組織內部修正的企業，才能做出最快的反應，在這個變動的時代下勝出。

【暗渡陳倉－問題決策】

文 / 謝文斌

該關卡是三座小島，每座小島可以容納五 ~ 六人，每人都須通過三座小島完成任務，島與島之間需仰賴長短板過渡，只有島上的人可以觸碰木板，人員及木板碰到地板就算失敗，各個活動的目的在於發掘問題，當遇到問題時，我們的行動計劃及問題解決的關鍵是什麼？過程中讓讓我思考了幾個關鍵：

1. 問題釐清與狀況分析：首先須做問題釐清，並設立目標。
2. 策略的思考與評估：目標設立後，可先盤點現有資源，並進行分析、思考與評估。
3. 解決方案的執行與控管：確定策略後，擬定行動方案，並對此不定期進行相關的評估，若能有管控的計畫更好。
4. 檢討改進與標準化制度的建立：問題解決後，應針對執行過程進行檢討，持續的精進與改善，甚至能建立標準化的制度為佳，可供他人作為參考標準。

往往當我們面臨到問題的時候，許多人跟我一樣自己會開始上演內心戲，幻想著、推敲著，卻開始陷入執著問題發生的原因，誰該負責任？但問題已經發生了，如何解決快速有效的整合資源及改善發生的原因才是當務之急。在這活動中讓我學習到的是，必須先釐清問題的關鍵因素，又該如何解決，解決問題的方案全員清楚明瞭且可以有效的執行，期間需要做哪些提醒或預防來協助，團隊因為人數多，因此在一致性及溝通的順暢度會降低，但透過問題的檢討改進與標準化制度的建立，能形成後續可做為依循參考的資料，提升面對問題的解決能力及加速改善的速度。

【天羅地網－分享協助團隊成功，專注團隊信任關係】

文 / 張麗貞

天羅地網這一關是個完全信任夥伴的關卡，先在闖關之前引導員先作行前教育，倆倆一組，前面口令【準備倒下】、後面口令【確保完成】，前面口令【開始倒下】、後面口令【請】，接著前者動作向後躺，後者弓箭步確保安全接住前者躺下，學習互相信任，再來是 3 人一組，中間者放輕鬆完全由前者與後者推接，來隨著 3 人之間默契信任形成一種隨波逐流的輕鬆律動，在這行前信任的活動裡，由於我的動作未按照老師所教的 sop，弓箭步沒確實作好，造成我的華真副總伙伴在旁邊一直說：「妳讓我很不安」，經過這行程前的教育後，我們就帶隊前往挑戰天羅地網，它是一個半圓型的網子，中間已用線分成 16 個都不一樣大小的洞，所有隊員都得穿過對岸，每個洞只能允許一個人穿過，但上頭的洞不設限，這時我們就開始跟教練開始討價還價了起來，說那個洞太小，要求加大，但教練說這是經過設計的，絕對是可以過的，這時大家就開始討論依身高體重開始排定先後順序，誰先到對岸接隊友，這遊戲重點是「信任」及「團隊合作」，因為最上面的洞，意謂著，是要被隊友抬進抬出的，你要完全信任隊友，不抵抗不亂動才能讓隊友順利把你送至對岸，我們這組非常迅速就闖關完成了，並且也讓董事長這個觀察員享受從最高的洞被抬進抬出的感覺。

管理大師彼得．杜拉克曾說，「成功的領導者只有兩點共同的特質：他們都有許多追隨者；另外，他們都得到這些追隨者很大的信任。」，當所有追隨者信任領導者時，自然相信領導者所擘劃的願景不是遙不可及，才會願意將自己託付給領導者，誠心追隨、認真付出，這個遊戲裡，讓我體驗到信任的重要，所謂帶人要帶心，也就要讓團隊中互相信任，這樣團隊裡或組織裡就能有更強大的力量，組識的效能就會越強大。因為「信任」是團隊的基礎！沒有部屬的信任，再厲害的人也帶不好團隊。

【自力造筏 -We are the team】

文 / 陳俊廷

遊戲規則為採用竹竿、浮筒、繩索自製成一艘可乘載 16 人的竹筏並進行競賽，競賽內容包含物料採買的金額比較 (Cost)、成品完成速度 (Delivery Time) 比較及各組的竹筏競速 (Performance)，就如同明昌生產線，明昌團隊在跟競爭者比的「成本、交期、品質與安全」。活動中夥伴自動自發的利用自身專長組成相對應的小組 (Project Team)，當中分為設計組、採購組與生產組，工作任務及流程如下：

1. 設計組：確認浮筒承載值→構思竹筏組裝手法→設計確認→提供採購清單
2. 採購組：掌握物料售價→依採購清單採買→確認物料品質→物料換貨與緊急採買
3. 生產組：確認繩索打結方式→來料後試組裝→與設計組確認組裝手法→組裝生產

遊戲的目標就是「做出一艘能搭載全員的船，並滑向目標」，最重要的無非就是「團隊合作」的精神：

(1) 設計 / 採購 / 組裝 / 競速比賽的過程中，倘若團隊中缺乏完善的溝通，在不清楚團隊政策與目標的情況下，會造成不同分工的夥伴困惑與停滯，就會像多頭馬車一樣各自進行；因此不論是設計、採購、生產與品質，應具有良好的計畫與溝通及互相的合作，才能讓成本、交期、品質與安全都能達到目標、甚至於超越目標。

(2) 每個人都必須付出，若不出力將成為團隊的負擔，就像某一組為了降低成本而少買一個浮筒，少了這個浮筒恐怕無法讓全員搭上船；然而他們真的沒有全員坐上竹筏，而是讓部分的夥伴在水裡一起推著竹筏往前，不僅減少了船上的重量，更讓划船的人更省力，可以說是全員動起來。雖然遊走在規則的灰色地帶，但也確實用較低的成本完成任務。

(3) 遊戲的最高潮是最後將三艘船整併為一艘大船，就像是公司不同的部門，當我們突破了穀倉效應後，大家團結一致、目標一致的邁出的一步，那份感動著實讓人記憶深刻。

審視目前專案開發所忽略的細節 (Detail)，並清楚了解到前期的計畫、構想於後續帶來的重大影響。遊戲的過程強化了個人對於自身參與工作責任的認知，同時使團隊成員瞭解自己的行為所帶來的團隊結果，進而帶動整個團隊動力，可說是活動的核心價值，理論與實務皆可從此遊戲中獲得學習與驗證，實在收穫滿滿。

※ 遊戲過程中體驗到明確的分工與正確的產品開發流程的重要性 (如表所示)

流程	項目	課程行動	競賽
一、計畫、構想	研究調查	計算浮筒浮力、繩索理論用量...等。	前期的計畫、構想將影響到後續結果。
	基礎設計	產品 LAYOUT。	
二、設計、採購	確認設計	採購清單產出。	金額比較(Cost)
	清單購買	購買速度、是否買到重點物料。	
三、生產、品質	工序確認	組裝確認。	成品完成速度 (Delivery Time)
	品質確認	是否可浮於水面(搭載 16 人)。	
四、產品性能	終端使用	競速比賽	竹筏競速(Performance)

共識營的結束意味著 2020 年即將劃上句號，但這永遠都不會是結束，而是另外一個新的開始，期盼大家帶上這份感動繼續前行，帶著夥伴一起邁入未知的 2021 年，因為大環境唯一「不變」的就是「變」，然而在這不斷改變的洪流中，唯有持續的改善與精進才能因應瞬息萬變的環境，並讓企業得以永續發展，憑藉夥伴們的信任與努力，我們共同朝著「明昌共事贏」邁進，創造另一座只屬於明昌的高峰。

天下武功唯快不破『MPS 精實作業流程』

終身學習作育英才

文 / 陳琮仁、潘麗渝

近年來全球兩個的最大經濟體 (中國、美國) 相繼提高了關稅，興起了貿易戰爭，使得行之多年的全球化分工製造受到了嚴重的衝擊，國際供應鏈重整與遷徙幾乎成了美國進口企業的全民運動；然而，遇上了新冠肺炎 (Covid-19) 限制了人類的跨國移動，使得供應鏈重組一直是雷聲大雨點小。

明昌國際自 2016 年啟動精實生產活動 (MPS) 所追求的目的便是「為客戶創造價值」，幾乎同期張庭維董事長也提出了「三個近、三個快、三個深」的經營方針，其中三個快的涵義便是「設計速度加快、市場反應要快、生產要快」，才能讓設廠在台灣的明昌能走出國際，爭取歐美等先進國家的訂單。為了加速一連貫的作業流程，今年明昌 MPS 除了持續推動品質、設備與效率的改善之外，更將活動主軸放在「作業流程效率化」，鼓勵各部門破除「穀倉效應」，帶領員工一起鑽研如何用「減法」來讓組織的時間、資源、效率提升。

在劉聖文顧問的帶領之下，各個部門透過捲紙分析法、工作分解結構 (WBS, Work Breakdown Structure) 重新審視各部門之間的作業流程，選定 9 個主要流程 (研發管理、不合格品補料、接單作業、業務接單、應收帳款、應付帳款、倉庫作業、採購作業、新產品成本計算)，從中找出 95 個不具合 (狀況不好) 的項目，再運用 ECRS(取消 Eliminate、合併 Combine、調整順序 Rearrange、簡化 Simplify) 手法進行改善，搭配既有的數位工具優化 (ERP、EIP) 與新的數位工具 (資料視覺化軟體 Power BI、Moodle 數位教學平台)，一共完成了 66 個大大小小的專案，提高作業效率、降低部門之間因資訊落差而造成的重工損失。歸納主要的核心精神如下：

(1) 回歸工作的本質，刪除不必要的陋習：

以往認為“必要”的事務，只要當事人“想法改變”，一夕之間亦會變為不必要，因此必須檢討各項流程為何如此做，徹底追究各項事務的本質。隨著數位化工具的技術越臻成熟，很多人為的重複性任務已經能被軟體所取代，如果還是堅守著陋習，那麼人為的任務就成了企業內「不拉馬的兵」。例如：

① 會計同仁的本質在於付款給供應商，而不在「列印 / 郵寄支票」；今年將支票付款改為 EDI 電子匯款，便可省去繁鎖的檢查、列印及郵寄作業。

② 採購同仁的本質在於買到物美價廉的物料，而不在於「傳真請購單」；今年導入供應鏈 SCM 平台與收貨 IOT 系統，從訂單需求、採購交貨到付款的數位整合，不僅縮短收貨的檢驗作業，降低生產成本、提高庫存準確率與週轉天數，縮短客戶訂單交期。

③ 生管同仁工作的本質在於生產計劃展開與進度安排管理，而不在於「列印大量的生產工單」；今年在資訊部的努力之下，在 ERP 系統將生產憑單直接轉電子工單 (QR code)，可省去大量列印紙張 (無紙化)，讓生產同仁搭配平板電腦查詢，大幅降低人為查詢時間、列印成本。

④ 幕僚同仁的本質在於協助高階主管做有精準的決策，而不在於「重複輸入數字、製作報表」；今年資訊部及事務局合力推動專案，整合不同系統來源 (ERP/EIP/EXCEL) 的資料格式，再以資訊串流導入 BI 資料視覺圖表，讓高階主管隨時可得到即時化、正確性、歸納統計的報表，可從一大堆繁雜的「數字或資料」裡找到有用的「資訊」，做出正確的「決策與智慧」。過往，同仁必需先從 ERP 或 EIP 下載資料，再經過人為的過濾、判斷、整理，再使用 EXCEL 建立報表；導入 BI 軟體之後，降低同仁重複分析報表的時間，也降低人為作業時的錯誤，更重要的是增進高階主管決策的時效與品質。

(2) 刪簡工作流程的重覆性：

深究工作流程中有許多資訊必需輸入、傳送、輸出，因為各流程關卡之間的需求與格式不同，會導致不同流程之間需要重複的整理資料、審批、打單；如果可以將流程關卡的資訊結構化、標準化、數字化，便可透過資訊串流的方法，避免流程關卡之間人工重複的刪除、複製、貼上。例如：

① 業務同仁工作的本質在於服務客戶，而不在於「輸入訂單」；經過此次流程優化，以資訊串流的方式，在 ERP 系統將客戶訂單資訊直接轉廠內憑單，不用重複登打；且廢除紙本審核批准，改由電子簽核，便可省去訂單等待簽核的時間、人為的重複提醒。

② 生管同仁工作的本質在於生產計劃展開與進度安排管理，而不在於「輸入排程表的生產資訊」；經過此次流程優化，以資訊串流的方式，在 ERP 系統訂單資訊直接匯出排程表，不用重複登打，可避免人為複製貼上而造成錯誤，降低生產線因為交期錯誤、規格錯誤而造成不良重工。

(3) 降低資訊不同步的出錯率：

檢視製造業的工作流程之中，免不了會有資訊變更而需通知相關部門予以調整作業內容，倘若溝通的工具不良，便可能會導致接收指令的人來不及反應，造成等待、錯誤、重工、浪費。例如：客戶紙箱 LOGO 變更，業務同仁原由 Email 發起內部聯絡單，再由採購部通知供應商，由品保部通知生產線，看似合理的溝通管道，卻偶而因為同仁延遲收信、未即時歸檔、或未即時通知下一個流程，導致舊版紙箱流到生產線才發現不良，卻已造成重工損失或怨訴；經過此次流程改善，導入數位化的文件管制系統，搭配電子簽核流程，便可同步知會各相關單位最新的資訊，也可進一步串聯 SCM 平台發送給供應商最新的資訊，由系統管理取代人工管理，以提高時效、且降低作業的錯誤率。

2020 年 MPS 事務局推動了作業流程效率化的輔導與競賽活動，恭喜「新產品成本計算流程」榮獲第一名的殊榮、「應付帳款流程」與「研發管理流程」獲得第二名的肯定；然而活動只是改善的起點，各部門的種子教官已經透過課程訓練與主題演練提高了自身的改善動機、觀察能力與改善方法。展望未來，作業流程優化是一條永無止盡的路，期許各部門的改善提案能如雨後春筍般，源源不絕地提出，透過全員參與、持續改善、與時俱進，才能持續鍛鍊組織的內功，必定能夠提高反應速度，不論外部環境如何變遷，明昌都能永續地為客戶創造價值！

備註：「穀倉效應」是指企業內部因缺少溝通，部門間各自為政，只有垂直的指揮系統，沒有水平的協同機制，就像一個個的穀倉，各自擁有獨立的進出系統，但缺少了穀倉與穀倉之間的溝通和互動。這種情況下各部門之間未能建立共識而無法和諧運作。

社會責任

取之於社會，用之於社會

文 / 張庭瑜

「商人」在一般民眾的心裡多被當作是一群孳孳營利的人。事實上，也有些生意人一直努力開闢另一種觀感；他們從鼓鼓的荷包中，掏出一部份的錢，投入慈善與社會福利當中。明昌國際工自 1976 年由創辦人張秋龍先生創立至今，一路走來始終秉持企業公民之心，以「取之於社會，用之於社會」的理念，抱持著飲水思源、回饋社會的企業精神，關懷土地、關懷社會，每年固定的寒冬送暖、捐贈救護車回饋鄉里、愛護地球捲袖淨灘已及捐贈書籍打造閱讀環境等等，多年來熱心公益不遺餘力的為社會盡一份心力，無非希望透過這些活動拋磚引玉的帶動更有能力的企業一同來做社會做公益。

【書籍捐贈】「讓下一代人有涵養，是我們這一代的責任。」

現代人可使用電腦、平板獲取新知，但唯有書籍才能更穩定地培養孩子們的閱讀習慣，藉由一翻再翻、圖書收藏等行動，讓閱讀者能主動獲取知識。

『財團法人台灣閱讀文化基金會 - 流動書櫃』將滿滿的書與希望送到偏鄉社區 / 學校，藉由知識閱讀的力量，提升生活品質、改變生命。明昌國際持續提供經費，讓基金會可選擇提供閱讀的書籍，希望能開啟偏鄉孩子們閱讀的鑰匙，養成主動獲取知識的習慣，打造充滿書香的優質學習好環境。

【救護車捐贈】造福鄉里，捐贈高階救護車，提升救護品質。

醫學科技發達的現代，台灣城鄉之間的醫療資源仍有相當程度的落差，許多偏鄉地區的醫療急救設備仍嫌不足，或急需汰舊換新。「工欲善其事，必先利其器」，希望能有效提升救護人員於出勤時之安全和效率，明昌國際於今年捐贈第一部價值新台幣 500 萬元的高階救護車給故鄉台中市政府消防局外埔分隊，以期能回饋鄉里、善盡企業責任，將每一位需要緊急救護的鄉親安全送達醫療院所。

【淨灘】愛護地球，守護海洋，大家一起來！

為守護山林、愛護海洋，明昌國際工業今年首度結合台中市風景區管理所，共同響應國際淨灘日活動，由高階經營主管帶領企業志工約 50 人，於近 40 度豔陽下的台中大安海水浴場舉辦明昌企業第一次淨灘活動，望喚醒更多民眾從生活中改變使用塑膠產品的習慣，讓簡單的微小行為凝聚成一股力量，還給海洋清淨面貌、守護海洋生態及沿海環境。

環境守護是一個長期的生活實踐過程，每一個人、團體都可以是環境保護的參與者，明昌國際希望以身作則呼籲民眾對海洋環境與資源之重視，一同愛護地球，守護海洋，還給海灘一個乾淨的空間。

【寒冬送暖】歲末年終，寒冬送暖

台中市雖然是個大都會，但其實許多角落裡仍有貧困、弱勢族群，有很多邊緣戶的資格條件不符補助標準，無法領取物資及扶助金而生活無以為繼。

明昌國際長期參與慈善活動，感念政府社會福利資源有限，除了結合公益團體舉辦愛心年菜送到家的募款活動外，每年在年關將至前，都會舉辦寒冬送暖活動，由外埔區里長所提供未獲政府社會福利補助的邊緣戶，贈送每戶好幾千元慰問金，以實際行動關懷弱勢民眾，希望幫助他們能歡喜過好年。

明昌國際 40 多年來秉持初衷，用感恩、奉獻與回饋的經營理念，積極投身愛心公益、不忘企業社會使命，期盼持續為股東、客戶、員工及社會創造最大價值，更期盼從內到外將「善的循環、信念」永續深植企業，善盡企業社會責任。明昌國際以身作則的拋磚引玉，希望帶動其他團體與企業共同投身社會公益、回饋社會，讓愛的力量蔓延於社會的每個角落，幫助孩童、老人與環境，打造共好、共富、共榮的友善家園。

※ 書籍捐贈回饋卡片

※ 2020 台灣燈會捐款贊助

社會責任 產學合作心得

文 / 王佑強

到明昌實習的這段時間，是我第一次這麼近距離接觸到傳統產業，同時也發現到資訊系統帶來的便利性，在測試系統問題時，也發現到很多使用情境是我沒想到的，以前在學校開發的系統和實際上線的系統有著許多的不同，在這當中學習到很多以前開發時沒想過的問題點。
加入明昌實習的期間，參與了以下的專案：

1. 前期參與快速報價的資料整理。也接觸了很多目前明昌導入的資訊系統，例如 :APS 無紙化系統、收貨 PDA、SCM 以及目前的智能報工 APP...等。在這期間不只了解系統如何幫助公司生產的速度，也協助進行系統測試以及問題的回報，同時也到現場協助同仁排解系統上的問題。
2. 目前協助自動化部門開發現場設備資料的看板，有助於整合公司各設備系統。

在這期間也很感謝主管的指導，我也了解到很多不同開發系統使用技術，以及系統版本控制。更謝謝明昌給我這個實習的機會。

文 / 謝沛璇

來到明昌實習的期間，主要參與了 2 項專案：

1. 明昌目前正與廠商協同開發「生產智能報工 APP」，過程中要把各工序的流程圖製作好，並跟廠商一起到現場操作沖床的流程，蒐集需要更改的地方，再回報到 mantis；甚至也到現場詢問進料檢驗的組長，了解進料檢驗過程及數字規格，並把需求放到 Mantis 請廠商更改。過程中，讓我學習到智能報工可以即時生產資訊、異常狀態監控或生產預測，減少人力控管，但各操作工序都不一樣，而且各工序的運作流程也不太相同，所以各個工序的每個情境都要試過、更改，並隨時詢問現場的使用狀況。

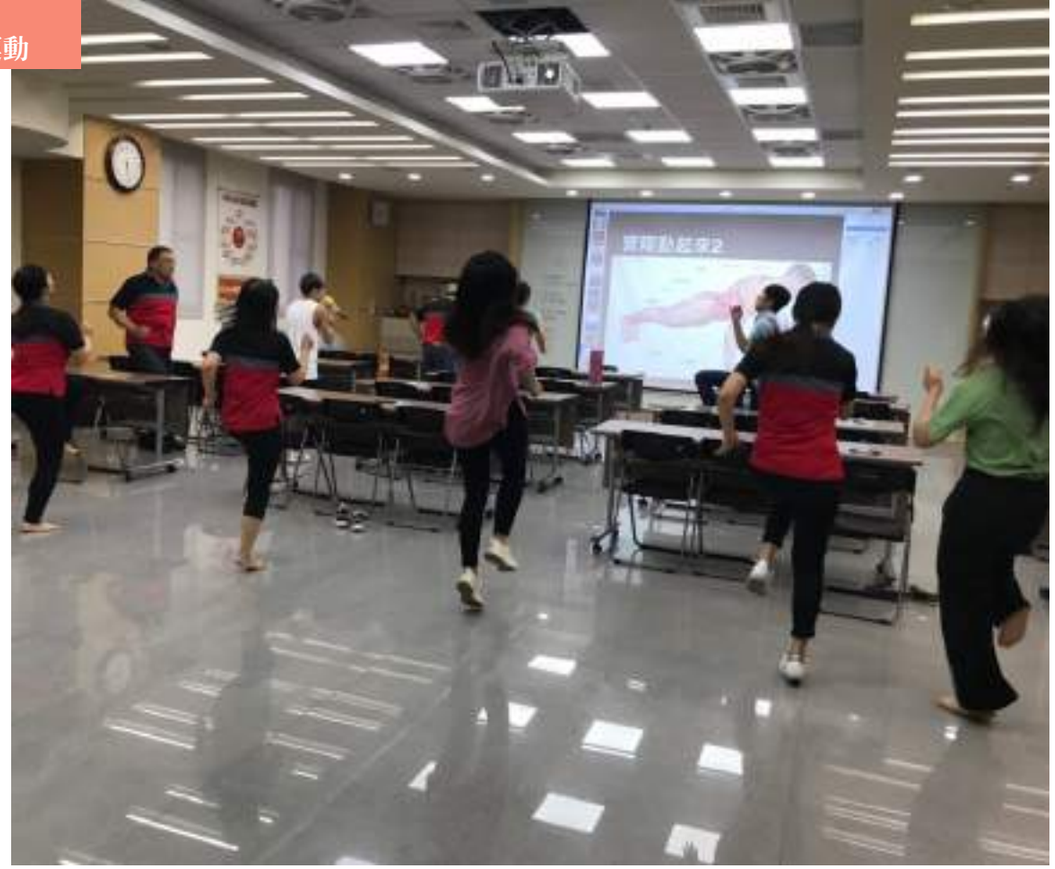
2. 第二項專案是「快速報價」為了要驗證有效性，將 ERP 的 BOM 成本資料庫導入到 Power BI 做試算，計算同樣型號產品的結果與原始資料庫的誤差，以驗證快速報價系統的效果。在這邊學到很多學校沒有教的實務經驗，謝謝學校跟公司。

文 / 鍾博霖

加入資訊維運課後，接觸到很多和以往不同的專業知識，印象最深刻的還是機房的管理，明昌的機房設備在每個廠區都有，各自負責的服務略有不同，維持著資產管理及自動報工等等的系統運作。
接觸了 RPA 流程機器人，通過 UiPath 以及一些開源軟體，學會了怎麼把重複性高且單調的流程，透過流程自動化的方式，節省人工介入的過程，既降低了資料錯誤率，也提升了效率，主要應用在公司資產詳細資料的傳輸及收集，利用網頁的方式將產生的報告檔案自動上傳。
在機器裡建立虛擬機，可以讓電腦資源得到合理的利用，也能更方便的管理每個虛擬機內的作業系統及服務，也讓網路的安全等級得到了把控，我也利用所學知識，架設了一個 Samba 檔案伺服器，供大家處理共享檔案。
另外也加入了 AD 網域系統導入的專案，從伺服器上架、環境驗證、內部測試，每個環節都很重要，其中需要先搜集所有人的郵件帳號及工號，創建安全密碼之後，再根據組織圖建立網域群組，最後才是把設備加入到網域裡的實機測試。
實習期間，不只是技術方面有所收穫，也了解到很多明昌在產業上的佈局和製造流程，以及部門的分工與製造工藝的知識。在明昌我獲得很多實戰經驗，各種資訊的系統和平台就讓我學的很滿足，在產線的控制、軟體、伺服器管理這幾方面，只要有心去做，也都能得到收穫，也非常感謝大家能讓我有這次寶貴的實習經驗！

打造健康職場

職場新生活運動



文 / 洪妘鈴

每位員工都是企業至關重要的小螺絲，但凡一顆螺絲沒有良好的狀態，便無法穩定整間企業，因此擁有健康幸福的環境，對企業發展是相當關鍵的基本要素。明昌國際經營層與高階主管明白且有此概念，致力於員工健康而努力，且促進其生理、心理、社會及組織層面的舒適與安全，強化掌控自我健康管理及改善策略，達成讓每個人更有活力、積極及滿足。

自 2020 年開始推動全體員工的健康促進計畫，並打造健康、優質的環境，希望透過提供計畫性的管理並結合相關部門共同營造企業幸福的氣氛，創造樂活健康與工作平衡的職場文化，讓員工在工作壓力之外，能有紓壓、發展興趣的管道，以達到身心靈平衡的幸福狀態。藉此讓員工家屬感受明昌對於員工及其家屬照顧的用心，進而支持並鼓勵家人在公司的工作表現。

【勞工健康服務護理人員及駐廠醫 師設置】

2020 年，公司正式聘僱專責專任廠護及廠醫進駐，藉由專業團隊提供職業健康全面的服務，透過配置勞工健康服務醫護等專業人員共同參與職場安全衛生推動，有助於預防職業災害及職業病的發生，更能維持與提升全體勞工的身心健康及工作效率，亦防止因工作條件而造成對健康不利的狀況。透過專業人員貼近勞工及工作場所，依照公司型態及勞工專屬需求擬定策略及提供服務，使勞工在最適合的環境下健康工作，目前已由傳統職業衛生危害預防機制逐步朝向建立身心健康的工作場所之健康服務策略邁進，逐步與國際接軌。

【AED 設立】

依據衛生福利部統計資料顯示，國人心血管疾病的發病平均年齡為 52 歲，基於員工健康的考量，總部大樓及各廠區共設置五台 AED，並同時要求全體員工皆需參與 CPR 操作訓練課程，亦配置 AED 管理員，當意外發生時能爭取關鍵時間搶救同仁的寶貴性命。

【年度健康檢查】

每年定期舉辦醫院駐點員工健檢，依照年資及職等做高階福利健康檢查，不僅照顧高層主管，也一同照護全體同仁，提供多項超出法規之檢查項目，諸如：最完整的肝、腎功能檢查及所全血球計數檢查，期許員工能受到更全面性的身體預防保護。

【健康促進活動】

廠內護理師依據健檢報告，追蹤公司前十大異常率，輔導有異常數值的員工進行改善；今年異常比例以血脂肪異常為第一名，然而腹部肥胖對與許多疾病具有高度關聯，因此職安室針對肥胖族群規劃系列性活動，只為公司降低肥胖率並迎接健康職場生活。

公司期盼藉由健康職場的推動，提供個人完善的健康資源、全面評估改善生理及社會心理與工作環境，並將此信念擴及員工眷屬、社區之企業社會參與層面，全面落實企業社會責任，共同齊心營造健康職場，建立健康的支持性工作環境。

打造安全職場

職場新生活運動

文 / 何信賢

工作場域的安全一直是製造業最大的痛點之一，政府根據工作場域的安全研擬並訂定規範，各式各樣的安全防護措施不斷被提出，但這些措施多屬於被動式的防護，工廠作業環境充斥著許多風險因子，例如：沖床機台、折床機台、堆高機、鐵板.... 等等，過去確保安全多採用被動式安全防護措施的傳統作法以及作業標準的 SOP，儘管 SOP 制訂的多麼詳細，但人員的作業紀律始終是影響成效的關鍵，也因為同仁對於工作場域的安全知識以及意識不足的情況下而形成防護的漏洞，造成工安的遺憾事件產生。

有鑒於以上問題！公司近年來，陸續推廣以下工作安全防護宣導與教育訓練，其目的是為了提高同仁警覺意識來消彌風險因子，以共同提升且營造安全及健康友善職場。

【消防演練】

為了加強消防知識的普及，讓同仁更加體認消防知識的重要性，每年都會舉辦兩次的應急消防疏散演練活動及講座。消防演練的目的是為了讓我們在火災來臨時可以更好地、本能地、鎮靜地去面對，並藉由自衛消防編組「通報班」、「滅火班」、「避難引導班」、「安全防護班」及「救護班」的實際操作演練，了解一些常識性的滅火器材運用、逃生方法、急救方法和措施。

【個人防護器具】

工作安全向來都是明昌高層要求的執行重點項目之一，公司屬於傳統金屬製造業，鐵板是主要原物料，因此割傷的工傷事件頻繁，因此幹部平常都會做教育訓練，進而從上而下，推行工作安全活動，從基本防護具推行到安全製造的改善，更是全員投入改善活動，並將防護意識逐漸植入到同仁們的日常生產活動。

防護器具其實是安全的最後一道防線，主要用於保護同仁在接觸化學藥劑、電動設備、人力設備、機械設備以及危險工作場域中能免於嚴重的工傷或疾病。除了面罩、安全帽、安全鞋以外，個人防護設備還包括了呼吸防護設備、防護服、護目鏡、聽覺保護器、安全手套、口罩和安全帶；但從工程控制著手才是可以真正阻斷發生源，因此推行安全工作先從建置硬體設備，並同時提升人員安全素養概念，並透過大家一起配合來推動工作安全環境。

【7S 活動】

7S 起源於日本，是指在生產現場中對人員、機器、材料、方法等生產要素進行有效地管理，包括整理（SEIRI）、整頓（SEITON）、清掃（SEISO）、清潔（SETKETSU）、素養（SHITSUKE）、安全（SAFETY）、標準 (STANDARD) 內容。7S 活動的目標就是要為職工創造一個乾淨、整潔、舒適、合理的工作場所和空間環境。7S 的主要作用：一是能提升企業形象，創造職工歸屬感，乾淨整潔的工作環境，會使顧客產生信賴感，吸引客戶、合作夥伴、官員、社會團體來觀摩，也能成為學習的榜樣。人人變成有素養的職工，職工就有成就感、滿足感，提高自身改善的意願。二是能夠減少浪費、保障安全及提升效率，也可以減少資金、人員、場所、效率、成本等方面的浪費，各種區域清晰明瞭，通道明確且暢通，不隨意擺放物品，一目了然的工作場所、好的工作氛圍、有素養的工作夥伴以及物品的擺放有序，都能為安全生產提供良好的保障。

今年增加 7S 活化運動，讓廠務與總部大樓夥伴互相稽查，也讓間接同仁可以了解現場環境與製程。經由活化運動提升同仁們對 7S 活動投入改善，也逐漸養成環境整理、整頓的好習慣，目前透過線上評分結合無紙化推動，讓夥伴們走到哪評到哪，考驗著公司無線網路佈線能力是否能與現場結合；推行 7S 活動以來也提升生產效率的展現，產線可以快速找到物料，便能節省相當多的時間，有了標準就可以維持品質，也能對品質進一步的做把關。

【職業安全衛生委員會】

工作安全、安全工作，為達成零災害目標，公司每年年底皆擬定年度職業安全衛生管理計劃，再依據計畫內容項目制訂詳細之執行計畫，並由事業單位依計畫時程和內容確實執行，再透過稽核制度發掘執行缺失，於每月之安全衛生委員會議，修正職業安全衛生管理計畫。年度時再依安全衛生委員會決議事項，訂定明年度之職業安全衛生管理計畫，再執行，再稽核、檢討、再修正計畫等，並宜充分運用 P-D-C-A 管理手法，對各項安全衛生工作予以「標準化、文件化、程序化」，透過規劃（Plan）、實施（Do）、查核（Check）及改進（Action）的循環過程，實現安全衛生管理目標，並藉由持續不斷的稽核發現問題，即時採取矯正及預防措施，亦即採取 ISO「說、寫、做」合一的精神，以提昇職業安全衛生管理績效。逐年降低危害風險，達成零災害最終目標。

職業安全衛生委員會的成立，是明昌針對職業安全進步的邁進，今年職安室正式成為一級單位，每月的安衛會討論著明昌職業安全的政策目標及執行方向，也針對職業災害做好預防，從危害辨識、工程控制、危害管理，慢慢依法執行相關事務，也已經從輕傷害管理、特殊危害健康檢查、健康促進活動、勞工健康保護四大計畫著手執行，期待能為員工做進一步的安全環境把關。

明昌推行職場安全衛生，一向不遺餘力，不斷持續向前精進，為的就是讓員工擁有最佳的職場環境與安全衛生守護，打造明昌人幸福安全的職場。

打造樂活職場

職場新生活運動

文 / 莊竣吉

人的一生，有一半的時間都是在工作，在明昌工作就像個大家庭，因為有員工反映的管道、社團活動及家庭日；休假想運動又不想曬太陽時，有室內活動可以選擇 (保齡球社)；想找一群志同道合的伙伴去戶外流個汗，也是有選擇的 (壘球社)；而在重要節慶也有家庭日 (中秋活動、五一運動會、尾牙感恩餐會)，能與夥伴、家人們一起聚聚。明昌這個大家庭充滿了歡樂，有各式各樣的活動可以參加，在工作之餘，更能培養身心健全。

【員工意見信箱】

這個信箱，上達天廳，直接由總經理指派人員處理。從今年設定後，一開始同仁們還抱持著看笑話的態度，因為不知道誰會來反應，但是這個活動總經理是玩真的，從第一件的反應事項，總經理就非常重視，在動員季會向同仁們說明處理項目與進度，讓大家了解公司重視員工心聲的態度，讓員工明白公司設有反應的管道，不是不處理，而是沒有接收到反應的事項，所以歡迎大家善加利用喔。

【保齡球社團】

是公司最常青的社團，現場同仁們都會參加，每月都有固定的比賽，大家聚在一起話家常，讓保齡球伙伴們，都可以盡情的享受親子時間與比賽的歡樂。

【壘球社團】

2020 年由一群充滿熱血及志同道合的伙伴們成立的戶外社團，在炎炎的陽光下，頂著烈日一起玩著壘球，天氣很熱，但隊員們的心更熱；想當初剛加入時，大家先試看看身手，公司董事長、副董、總經理...等也都滿懷少年時的棒球夢加入，第一次練習時，看到球從腳邊滾過來，想說應該很容易就接起來，誰知道「知易行難」，看著球跑過去後面，才發現手腳跟不上頭腦的想法，抬頭一看，原來大家都已經是「大叔」的年紀了。但沒關係，就從體力開始訓練，基礎功可是成長的養份。

這些大叔們經過幾個月的練習，不知道那裡來的信心，報名參加了大安盃，報名後的每個週日，都會有人自動找隊友們去球場自主練習，也因為大家的自主練習，讓第一次就參加比賽的壘球隊就取得了「第二名」的好成績。

明昌壘球隊，有個響亮的名字，就是「明昌獵豹隊」，還有專人設計過制服喔！明昌獵豹隊的隊員們，都會帶著家人們來參加，有讓兒子加入練習的，也有讓女兒一起來感受的，這個活動，可以培養與增加跟家人相處的時光，也改善了現代「父與子」的關係，增加了親子之間很多的話題。不得不說，壘球隊的伙伴們，流著一股熱血啊 !!

【中秋活動】

今年的中秋活動，是公司在 2020 年的第一個大型活動，從福委會的規劃開始，就朝著「今年要不一樣」來舉辦，果然今年不同以往的地方有：(1) 大馬廠、水美廠、大發廠都在同一個地方舉辦。(2) 高級好禮及高額獎金的摸彩活動。(3) 唱歌表演及現金一把抓。(4) 親子活動不倒翁。(5) 自助式多吃菜區。(6) 大型舞台伴唱區。

唱歌表演後的現金一把抓，真的是當天的熱門項目，一位接一位的上台歌唱，唱完之後抓起現金的笑容，真的是很美好。今年中秋活動現場超過 400 多人，大家享受著烤肉的香味時，也培養伙伴們之間的情感，這樣盛大的場面，每位同仁的臉上都有著笑容，讓人感受到明昌這個大家庭的溫暖。

明昌努力著辦理各式各樣的活動，希望在工作之餘也能安頓員工的身心靈，更能照顧員工的眷屬，更透過各種的活動與家庭日來讓員工眷屬了解明昌國際，能安心的讓家人在明昌長久的工作，讓人感受到明昌是我們的第二個家。

職場新生活運動

感恩惜福『明昌感恩日』

文 / 邱湘雯

2019 年 12 月，年度計劃後的餐會讓我印象十分深刻，伴隨著耶誕節的到來，搭上那年重啟感恩卡的活動，那晚的餐會以「感恩」為核心進行；當天收集了大家的感恩卡，在餐會上發下感恩卡並為感恩人贈上一份巧克力，這晚大家開放心胸的說著對彼此的感謝，把沒有說出口的話寫在感恩卡中，再由我一字一句的閱讀著，看似平淡的文字，透過簡單的述說方式，有種溫暖在胸口化開，這才了解到，原來一個不經意的行動、一句再稀鬆平常不過的話語，竟能起了這樣讓人覺得有依靠的感覺，感謝對於某些人而言真的難以啟齒，但感謝卻能為另一個人帶來莫大的滿足感甚或是成就感。

因此，明昌感恩日在這一天便順應而生；感恩日的目的在於培養員工感恩的心態，鼓勵員工以行動讚賞工作夥伴，使員工除工作成就感外，於內心亦有滿足感，帶領明昌邁向幸福企業的願景。歡迎全體同仁妥善運用感恩卡的活動，當您在日常生活中感受他人善意、關懷與幫助，工作中感受其他部門的協助並完成公司交派任務，讓大家往同一目標邁進，不分部門、級別與種族，想表達感謝之時，都可以運用感恩卡。經由人資部確認內容無誤後會由主管為您送上感恩卡及點心給受感恩人，感謝的內容可以是以下方向：

1. 企業文化：
建立企業文化的第一步，在於發自內心的真誠，真心對待每個人。

2. 關懷部屬：
每位員工都是企業成功不可或缺的因素，即便他是一個不起眼的角色。

3. 感恩同儕：
同儕間的團隊合作，跨部門的之間的協助，尋求幫忙，解決問題。

4. 感謝主管：
主管適度授權，讓部屬有更多的發揮空間，也有一個發展的舞台。

2020 年共計送出 447 張感恩卡，受惠人數超過 200 人，每個月發放感恩卡時，看見大家滿足的笑容，總會讓我覺得每天的忙碌很值得，原來感受到幸福是如此的簡單。更明白企業之所以能永續經營必須建立員工價值承諾，藉以提升員工幸福感、信任感及安全感後，建立員工對於企業的定著度與工作投入度，把公司當成第二個家。而明昌近年來致力於企業文化扎根與落地，希望能為明昌的員工帶來更多正向的能量，能讓員工在工作之餘感受到企業對於員工生活的用心。2020 年，感謝有您，有您真好。

精神口號隊呼競賽

職場新生活運動

文 / 嚴卉婷

還記得剛進公司時，聽到年底都會舉辦的精神口號隊呼競賽，前輩們說著有關各個團隊的投入程度，幾乎讓我感到瞠目結舌，不可思議！又不是在學校，都幾歲的人了，還在那邊玩變裝、跳街舞、唱軍歌，會不會太拚了呀？

但是，去年拿冠軍的是誰？沒錯，竟然是業務處！遙望前年第一次參加練習的我，因工作剛上軌道，練習時間又遇到出貨旺季，只能盡力配合團隊安排，最終得到第三名！雖然表演有點小突槌，最後也破格獲得創辦人的嘉獎，不服輸的我，還硬著頭皮拉大家上去再表演一次，證明我們是辦得到的，也可以沒有遺憾地結束那次比賽！

經過第一次的磨練，團隊中新舊人的默契已經漸漸提升，加上這次的比賽除了台灣團隊之外，還有常州夥伴回台一同參與，可說是大家重視的態度已不可同日而語，精神口號果然是來真的，容不得馬虎！

今年的比賽，可能是因為我的嚴格加臭臉，這個吃力不討好的任務就毫無異議輪到我了，我也很不客氣的跟大家說，我很兇，標準很高，請大家要有心理準備！不巧，剛選完隊長，我就去上海出差，只能先請大家先決定內容，選出代理隊長，喬出練習時間，試著編排動作與腦力激盪口號。從 11/29 開始討論，到比賽 12/19 當天，短短不到 20 天，多虧了大家的分工合作，才能將表演內容迅速定案，剩下的就是如何提高熟悉度與士氣了！

“要刮別人的鬍子，先把自己的鬍子刮乾淨！”，這句話完美詮釋了我的心境，如果自己跳不好，喊得不夠大聲，怎麼能要求隊員做出好的表現？所以比賽的前幾天，我開車途中都在聽”hands clap”，心中默想動作，晚上回家再練習，隔天與隊員討論動作的流暢性，後來因為上場人數有限制，於是重新調整名單，不適合表演的組員，就來當評審，提供意見與改善方式，也可著手開始準備服裝道具等其他任務。

記憶猶深的是，當初的歌曲速度，為了配合大家都上了年紀，且平常較少運動，所以一開始降到 0.8，但是到了最後幾天，大家出錯的機率越來越低，默契越來越好，我跳錯也被發現了，於是提議可以試試看用正常速度，結果大家辦到了！再來就是我了，因為是帶頭演出的，絕對不可以掉拍、忘詞，甚至跳錯，所以不得不加倍練習，熟記動作與口號，務求上場不可以出錯，比賽前一晚即使身心俱疲，卻還是緊張地輾轉難眠呀！

到了比賽當天，看著各隊的出場氣勢與道具，果然還是緊張了起來，不得不以我的招牌臭臉掩飾我的情緒，輪到我們的時候，我告訴自己就是這一刻了，之前所有的努力都是為了現在，所以放開束縛，盡力演出吧！結果，竟然還喊到走音，還好這小小的失誤不影響表演，但結束離場的時候還在抖呢 ~
宣布獲得總錦標時，腦袋是一片空白的上台發表得獎感言，果然是需要事前準備的，才不會像我言不及義，聲音繼續抖抖抖，哈哈！

公司舉辦的精神口號隊呼競賽，不僅能夠提升團隊凝聚力，個人認為某些層面也提供紓壓與運動的管道，讓平常都坐在辦公桌前的我們變得更有活力，也經由討論激盪出更多的創意，讓腦袋活化起來！精神口號是以公司文化為主軸，讓組員在發想與討論時，能藉由設計的過程將價值觀消化，再以設計的口號表達出來，透過賽前的反覆練習達到內化的效果，加上平時教育訓練的宣導，雙管齊下讓員工能更快的融入公司文化，畢竟，要讓員工認同公司文化，才能齊心協力與公司一起打拼，創造雙贏！

年度優秀員工

職場新生活運動

文 / 郭信宏

前年夏天，離開家裡的舒適圈，踏入了明昌。成為明昌人的第一天，就沒有所謂的工作蜜月期，在廠區裡的腳步更是沒有停歇過的時候。

首先，謝謝面試我的吳文海副總讓我有機會進入明昌，也感謝手把手教導我的何信賢廠長，讓我學習了廠務端的方方面面。從每天拿著生產排程，看著陌生的型號，完全不懂符號、型號所代表的意思，聽不懂各站製程討論的話語，直至今日仍未完全熟悉，但大部分的時間已可獨當一面。當然，更感謝產線上所有幹部及同仁，初期被無知的我問了很多「為什麼」，卻也教導我很多知識，讓我迅速熟悉環境的上手，至今除了持續教導我外，更努力配合著我的工作要求。

進入公司才剛熟悉，卻遇上公司進行組織改革，整個體制突如其來的變化，讓我對未來感到不安，但謝謝孫健朝副理，總是不斷的安慰及鼓勵成員們，並讓我們放手去做去嘗試，在背後默默的支持我們，就算失誤了，也總是以鼓勵代替責備。

從早上七點半到公司，與現場討論排程、跟業務討論交期、處理現場突發狀況以及做著每天例行公事，下班回家後也沒有閒著，總是想著明天該做什麼？出貨怎麼辦？有什麼方法可以讓自己更有效率？一天24小時，有一半的時間都在忙著想著公司的事務，才讓我能戰戰兢兢走到現在。而這些也成為我的經驗，豐富了我在明昌的工作生活。

感謝公司主管及公司同仁，因為你們讓我成長，才有這個機會能夠獲得最佳新人獎的殊榮，謝謝明昌。

文 / 吳明建

來明昌5年多，感受到經營層希望每位員工都能有更好的生活品質條件，所以公司不斷的成長與茁壯。

首先感謝吳副總、吳協理、葉協理的賞識，讓我在水美廠當生技ANPS負責裝配製程改善發揮其專長後，進而領導裝配的同仁一起共事，過一段時間又增加塗裝課管理，雖然沒有幫上塗裝課的烤漆線太多忙，但可以觀察到問題然後提出，即時討論對策減少後製程組裝難易度也可縮短工時，就這樣持續了3-4年。

2019年公司接到郵局智取櫃訂單，數量之龐大，因此臨危受命來到幼獅廠協助製程生產、出貨時間改善。一開始真的做得很不順暢，燈光暗、人員到處走，根本不知道那些是整理好可以出貨，都要忙到晚上10點才能下班，經過幾次觀察每個人工作方式，再思考如何改善才能將出貨時間提早在正常上班時間內完成，我和所有工作夥伴討論後，決定把個人屋改成流水線式生產，再來就是將有問題地方提出請研發設計者修改SIP圖加工，就這樣加班時數減少了，出貨時間也提早了，人力派遣數量也逐次降低，甚至到後來廠驗都可以正常上下班偶爾零星加班，真的是感謝同事願意配合才有如此成績，郵局智取櫃在年初告一段落後，人員也依公司編制分發到各廠協助生產，今年7月郵局重新啟動人員陸續招回重組，不管是點焊或是裝配，全部的人都必須學習如何操作設備生產，也感謝大家的配合且不畏辛勞，謝謝幼獅廠所有工作夥伴。

最後，想說的是能當上優秀員工，不是我特別好而是我們有一群盡責優秀的夥伴互相幫忙與扶持，才能把郵局智取櫃工作做好，真的很感謝一起共事的工作夥伴，沒有他們的付出就沒有今天榮耀，謝謝大家，辛苦了。

★ 年度優秀員工★

- 生管處 / 生管部 - 排程課 / 郭信宏
- 總管理處 / 人資部 / 鍾亞軒
- BOXO/ BOXO 行銷部 / 施利旻
- 業務處 / 業務三部 / 孫明典
- 技術處 / 研發一部 - 產品設計課 / 蔡昀廷
- 總管理處 / 品質系統部 / 潘麗渝
- 品保處 / 品保部 - 大馬課 / 詹碧珠
- 製一處 / 水美廠 - 裝配課 / 林翊菲
- 製一處 / 大馬廠 - 鈑金課 / 黃永均
- 製一處 / 大馬廠 - 裝配課 / 鄭氏三妹
- 製一處 / 大馬廠 - 裝配課 / 王銘遠
- 製二處 / 幼獅廠 / 吳明建
- 製二處 / 大發廠 - 鈑金課 / 李駿輝
- 製二處 / 大發廠 - 裝配課 / 張祐晨
- 製二處 / 大發廠 - 裝配課 / 力磨

優秀子女獎助學金專題

職場新生活運動

文 / 王匯瑛 (陳雅慧之女)

經過一年的努力，今天，我很榮幸獲得了明昌優秀員工子女獎助學金的榮譽，並在這裡發表我的獲獎心得體會。

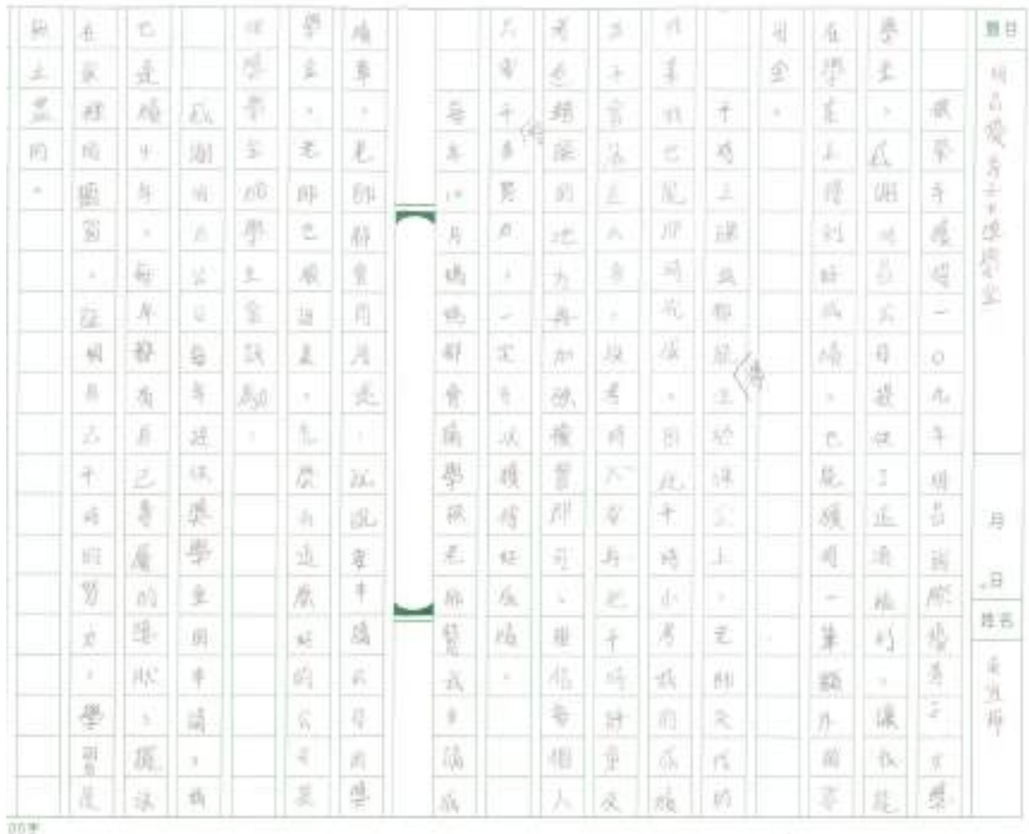
我很感謝明昌公司為品學兼優的學生設立的這項獎學金制度，對於我們廣大莘莘學子來說，這是對於在學習熱忱度上的一種激勵和鼓舞；而且在一定程度上可以資助貧困自強的學子繼續學業。我們深切地感受到了來自學校的溫暖，感受到了社會對於我們大學生的寄予希望及期待。

其實所獲獎學金對我而言，並不純粹是金錢物質鼓勵，它最重要的本質是給我一種莫大的肯定、鞭策和希望，這些都是金錢難買的。大家還記得那些獲獎的明星在頒獎典禮上是怎麼說的嗎？獲獎時，肯定會說一大串感謝他人的話，可當中都有這麼一句話：「謝謝大家對於我的在工作或學習上的肯定，我將會更加努力，不辜負您們的期望。」，雖然這只是一句微不足道的話，可是對於獲獎人而言，就並不那麼的簡單。當我們辛勤付出得到了他人肯定時，哪怕只是那麼一點點，它也會讓我們更加有信心與動力的繼續努力下去。因此，獲得獎學金的這種肯定，它所產生的動力將會使我的大學生活更加有滋有味且有意義。

古人說：「業精於勤，荒於嬉；行成於思，毀於隨。」，獲得這個獎學金，是因為我今年孜孜矻矻努力學習而得，沒有荒廢學業，我會持續保持，儘管我將要畢業，也會將這份熱情帶到社會。

培根說過：「讀書足以怡情，足以博彩，足以長才。」，學習亦是如此，我們應以快樂的心態去對待學習，求知和進取是我人生最大的快樂，因為我相信態度代表一切。在大學裡，不像高中那樣每時每刻有老師在旁邊教導，要是我們遇到學習上的問題，這必定是難免的。因此我們要勇於面對，不要輕言放棄，只有經過自己的努力奮鬥後，才會對書上的知識有更透徹的瞭解，並不斷培養自己的自學能力。

文 / 吳宜樺 (陳慧君之女)



社會賢達邀稿

職場好關係從『心』出發

文 / 吳曉萍 • 諮商心理師

常有人說「有關係，就是沒關係！」，到底如何經營職場的好關係呢？今天就從性格的自我覺察與省思來談職場的人際關係，這像是我們生活裡的一個小型人際縮影，因為人際互動模式具有平行類化的特色，所以過往在校園的人際風格、在家裡的互動模式很容易類化到工作上的人際脈絡裡。想鬆動固有的人際模式，就得從「心」認識自己，正視自己性格上的優勢與弱點去調整自我，才有機會改變目前不太滿意的人際關係。

從心理層面來說，一段好關係是指雙方在關係裡皆感到自在、舒服，然而自在感是十分主觀的感受，故我們不能只從認識自己的角度談關係經營，還要學習換位思考來感受別人的處境，知己知彼的反思與調整才能將關係裡的危機化為轉機，用更多的同理拉近彼此的距離，深化一段關係的厚度。以下，將就美國心理學家 William Moulton Marston 提出的 DISC 四型人格特質，帶領大家認識自己性格上的優點與弱項，並提出各種行為模式的調整建議來促進您擁有更多心理資本，經營出更好的關係品質：

你是甚麼人格呢？以下題目請用直覺式思考，每題 10 秒內作答完成，最少應選 1 選項，最多可選 3 項，請開始作答：

1. 在同事 (朋友) 眼中您是一位？
A. 積極、熱情、有行動力的人
B. 活潑、開朗、風趣幽默的人
C. 忠誠、隨和、容易相處的人
D. 謹慎、冷靜、注意細節的人

2. 您喜歡看哪一類型的雜誌？
A. 管理、財經、趨勢類
B. 旅遊、美食、時尚類
C. 心靈、散文、家庭類
D. 科技、專業、藝術類

3. 您做決策的方式？
A. 希望能立即有效
B. 感覺重於一切
C. 有時間考慮或尋求他人意見
D. 要有詳細的資料評估

4. 職務上哪種工作是我最擅長的？
A. 以目標為導向，有不服輸的精神
B. 良好的口才，能主動地與人建立友善關係
C. 能配合團隊，扮演忠誠的擁護者
D. 流程的掌控，注意到細節

5. 當面對壓力時，您會？
A. 用行動力去面對它，並且克服它
B. 希望能找人傾吐，獲得認同
C. 逆來順受，盡量避免衝突
D. 重新思考緣由，必要時做精細的解說

6. 與同事 (朋友) 之間的相處？
A. 以公事為主
B. 重視氣氛，能夠帶動團隊情趣
C. 良好的傾聽者，對人態度溫和友善
D. 被動，不會主動與人建立關係

7. 您希望別人如何與您溝通？
A. 直接講重點，不要拐彎抹角
B. 輕鬆，不要太嚴肅
C. 不要一次說太多，要給予明確支持
D. 凡是說清楚，講明白

8. 要完成一件事情時，您最在意的部分是？
A. 效果是否有達到
B. 過程是否快樂
C. 前後是否有改變
D. 流程是否正確

9. 甚麼事情會讓您恐懼？
A. 呈現弱點，被人利用
B. 失去認同，被人排擠
C. 過度變動，讓人無法適從
D. 制度不清，標準不一

10. 哪些是您自覺的缺點？
A. 沒有耐心
B. 欠缺細心
C. 沒有主見
D. 欠缺風趣

(背面尚有分析喔 ~)

【分析】

1. 選 (A) 的答案最多者→支配型人格 Dominance
2. 選 (B) 的答案最多者→影響型人格 Influence
3. 選 (C) 的答案最多者→穩健型人格 Steadiness
4. 選 (D) 的答案最多者→分析型人格 Compliance
5. 選項 ABCD 最高與最低差距不超過 1 →變色龍型

【支配型人格 Dominance】

- 性格優點：處事的果決度與執行力都十分出色，肩膀很能承接生活裡的大小責任，是十分容易被推舉為團體領導或管理者的人選。
- 性格弱點：生活在緊湊的節奏裡，容易對人缺乏耐心，以指責、強勢和大聲的方式溝通是他們典型遇到壓力的直覺反應。
- 調整建議：每天留一點時間照顧自己的身心，學習在溝通中放慢說話的步調，能增進互動裡多一點暖度、少一點衝突。

【影響型人格 Influence】

- 性格優點：他們總能在短時間裡與人建立起愉快的互動經驗，有很好的人緣，通常只要有他們的存在，團體都會十分歡樂。
- 性格弱點：他們的生活基調是趨樂避苦，太高壓的任務會讓他們感到窒息，很想逃跑，帶給別人不能託付重任的刻板印象。
- 調整建議：挑戰困難任務時，嘗試將大目標分成小步驟慢慢完成，將會幫助您獲得更多處事上的自信。

【穩健型人格 Steadiness】

- 性格優點：擁有好好先生、便利貼女孩的稱號，在組織裡多半默默無聲，但卻是功不可沒的一組人馬，有任何請求找上他們，通常他們都會接下任務，很少說「不」。
- 性格弱點：吃苦耐勞、犧牲奉獻，但卻很少贏得他人的尊重，反而換來滿腹的委屈。
- 調整建議：請嘗試說出自己的限制與立場，這是您目前人際關係裡很大的課題，當您不再以壓抑的方式處理壓力，努力表達出心聲，您的原則與需求才會慢慢受到別人的正視。

【分析型人格 Compliance】

- 性格優點：這類型的人有很清晰的思緒，解決問題的策略上，喜歡廣泛蒐集資訊、謹慎地分析後再下決定。
- 性格弱點：溝通時，通常是對事不對人，需要時間慢慢思考事情，但因為太實事求是，容易被誤解成不通人情。
- 調整建議：在生活中，可以多釋出一些善意的非語言訊息，讓刻意練習的感性來平衡一下溝通問題時過度理性的樣貌，翻轉一下您過去給人一板一眼的形象。

【變色龍型人格】

屬全方位人物，既沒有凸出的個性，對事也沒有甚麼強烈的個人意識形態，事事求中立並傾向暫在沒有立場的位置故在衝突的環境中，是個能遊走折中的高手。由於他們能密切地融合於各種環境中，他們可以為企業進行對內對外的各種交涉，只要任務確實和目標清楚，他們都能恰如其分地完成其任務。

以上，帶大家認識不同性格的人際風格，除了更清楚自己的優、劣勢，也盼帶給大家換位理解的省思，找到自己可以留意與微調的人際模式細節，讓我們都能在溝通過程上多幾分同理與尊重，讓關係裡保有更多的體貼，在職場裡廣結善緣，如此一來，便能減少「我們不一樣」衍生成對立、評價或偏見的機會，讓職場成為一個講理也講愛的大家庭，也讓每個人被滋潤在更多的欣賞中，蛻變成一個更棒的自己。

BAILIDA

Elevate the quality of healthcare.

MACHAN

大雅廠:台中市外埔區大東里大雅路354號
TEL:04-26834666 FAX:04-26834672

水湳廠:台中市外埔區水湳橋山腳巷55-7號
TEL:04-26887171 FAX:04-26885050

大發廠:台中市大甲區大發路168號
TEL:04-26805666 FAX:04-26802858

大陸廠:江蘇省常州市新區龍虎塘工業園宏園路8號
TEL:86-519-5128156 FAX:86-519-5128157

www.machangroup.com.tw