

南良 通訊

Namliong group

2019年1-2月
No.23期




南良集團 總管理處
www.namliong-group.com
台南市永康區洲尾街41巷10號
電話:06-2534161
傳真:06-2530310

南良 通訊

Namliong group

2019年1-2月
No.23期




【從成功中再創成功】

在谷底時**堅忍**，
在高峰時**優化**。



新春團拜蕭登波總裁與績優人員合影

- P02 **總裁的話**
成為「以心為本、全員參與」的幸福企業
- P24 **集團活動報導**
南良集團2019 年度新春團拜
- P30 **產業快訊**
中良蕭崇湖副董接任臺灣蕭氏宗親總會總會長
寰宇仁和線下健康體驗館正式開幕



優好康健世代 〈親愛的我老了〉 特展歡迎你!!

展覽日期：2019/03/13(三)～2019/05/12(日)。

展覽時間：週二至週日09:00～17:00(8小時)。

展覽地點：國立自然科學博物館-

臺中市北區館前路一號-第四特展室。

優好康健世代展覽產品：

(一)、內服產品：

- 1、四倍牛樟芝。
- 2、御用牛樟芝。
- 3、冬蟲夏草。
- 4、木鱉果。
- 5、專利酵素益生菌。
- 6、億靈通。
- 7、捷靈通。
- 8、雙纖日誌。

(二)、外用產品：

1. 能量保健護具。

(三)、健康檢測儀器(免費體驗)：

- 1、C.K.9000。
- 2、阿福寶居家照護。
- 3、ohA手機針灸。
- 4、易脈衝。
- 5、B.F.S.。



週一休息						
2019年3月(17天)						
日	一	二	三	四	五	六
24	25	26	27	28	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6

週一休息						
2019年4月(25天)						
日	一	二	三	四	五	六
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2	3	4

週一休息						
2019年5月(11天)						
日	一	二	三	四	五	六
28	29	30	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	1



有獎徵答好康讓您拿不完!

有獎徵答 辦法說明

參加辦法

1. 使用有獎徵答線上表單(下方QR)填寫正確解答，或透過email將姓名、連絡電話及解答一併回傳予南良通訊編輯部收，即參加完成本次抽獎活動。
2. 每期抽出5位幸運得獎者，得獎名單將公佈於下一期通訊中。
3. 本次活動贈品由中良事業體贊助提供：
花紋銀纖維紳士襪 5名

有獎徵答題目

Q1 南良集團2019年新春團拜以何主題為落實方向?

- (A) 成為「以心為本、全員參與」的幸福企業
- (B) 開放創新、克儉奉公、城市守信、善謀實幹
- (C) 雄關漫道真如鐵，而今邁步從頭越

Q2 中良事業體的主管與同仁分享閱讀心得所分享的雜誌為何?(詳本期中良主刊)

- (A) 商業週刊
- (B) 維德雙月刊
- (C) EMBA雜誌

Q3 南良集團總裁蕭登波身兼臺南市府城防癌抗癌健康協會理事長，透過協會於年節前夕推動何種公益活動?(詳本期CSR報導)

- (A) 防癌健康路跑活動
- (B) 寒冬送暖 贈衣活動
- (C) 贊助營養午餐活動

上期有獎徵答得獎名單

項	獎品	單位	姓名
1	麥根時尚衣著	寶聯通綠能	藍淑慧
2	麥根時尚衣著	南良事業體	劉晉嘉
3	麥根時尚衣著	洪良事業體	黃嘉伶
4	麥根時尚衣著	天疆事業體	鄭朱婷
5	麥根時尚衣著	越南中鎮	張鶴忠

花紋銀纖維紳士襪 花青色



1. 有獎徵答線上表單填寫網址：

<https://goo.gl/forms/aRrlrwyF0FYZKMgl2> (左圖QR碼)。

2. 或透過email將姓名、連絡電話及正確答案一併回傳至

ruby@namliong.group.com 南良通訊編輯部收，即完成抽獎活動流程。



發行人 蕭登波
總編輯 張明
責任編輯 劉振銘
文字編輯 蕭巧瑜
主刊編輯 中良事業體
美工編輯 林郁綺

發行所 南良集團 總管理處
電話 06-2534161
傳真 06-2530310
台南市永康區洲尾街41巷10號
www.namliong-group.com

-目錄-

02 總裁的話

- ◆ 成為以心為本、全員參與的幸福企業
- ◆ 阿米巴經營模式:《營收極大化費用極小化》

06 企業社會責任

- ◆ 寒冬送暖慈善關懷活動

08 中良事業體專欄

- ◆ 第一事業群2018 經營回顧與展望
- ◆ 第二事業群2018 經營回顧與展望
- ◆ 經營團隊餐敘
- ◆ 2018 年中良感恩餐會
- ◆ 中美貿易戰下的台灣製造
- ◆ 速度領航與執行力
- ◆ 萬寶龍的冒險精神—從文具變精品
- ◆ EMBA 雜誌帶給我的省思與改變
- ◆ 因為未來趨勢，台灣紡織業的課題

24 集團活動報導

- ◆ 2019 年度新春團拜報導

28 集團參展動態

- ◆ 友良事業體 - 德國第49屆ISPO MUNICH 展

30 產業快訊

- ◆ 中良事業體 - 蕭副董接任蕭氏宗親總會會長
- ◆ 新發展事業 - 寰宇仁和健康體驗館正式開幕
- ◆ 南良事業體 - 防護用品部發表會
- ◆ 優好健康事業 - 瘦身PK 大作戰活動報導
- ◆ 福清洪良 - 同心築未來 明日更精采
- ◆ 蘇州宏夏 - 年終尾牙盛宴專題報導

42 集團人物專訪

- ◆ 總管理處 張家維:研創連結產品創造嶄新價值

44 集團尾牙綜合報導

成為「以心為本、全員參與」的幸福企業

節錄自 南良集團 2019 年新春團拜 | 總裁賀勉詞

壹、前言：

經營企業的目標是讓全體員工擁有物質與心靈雙方面的幸福，在當前如此競爭激烈的經營環境中，要完成此理想並讓企業永續發展實非易事，乃需組織內全體同仁的高度參與及認同，企業經營須應用阿米巴組織模式的實踐，透過「以心為本」和「全員參與經營」的經營方式，方能成功有效地完成此理想。



此次新春團拜本人也引用日本經營之聖－稻盛和夫的經營哲學，向諸位同仁勉勵，期望透過進一步的學習與應用，將經營管理之軟硬實力整合一體，讓同仁們真正了解企業經營的實踐方法。

貳、阿米巴的經營理念

何謂阿米巴，原意是拉丁文中的變形蟲之意，變形蟲最大的特性是能夠隨外界環境的變化而變形，不斷地進行自我調整來適應所面臨的生存環境。

阿米巴經營的理念乃是稻盛和夫創立的概念，阿米巴經營以經營哲學為基礎，指的是「將公司組織細分為各個大小不一的小型集團組織，並由各小組長來自行負責經營」。公司被細分成一個個所謂「阿米巴」的小集體，以各個阿米巴的領導為核心，自行制定計劃，並依靠全體成員的智慧和努力來完成目標，透過徹底的經營權下放，讓第一線的每一位員工都能成為主角，主動參與經營。

因此，阿米巴經營的本質就是將權力不斷下放，直至最小經營單位的賦權經營方式。

企業打造阿米巴的組織平台，將能建構實現全體員工物質與精神兩方面幸福的運作方法，經營者與全員有共同的價值觀，以「共有企業」經營的思考方式，讓全員貢獻智慧並將能力發揮到極限，為企業注入生命力，進而打造出高收益的幸福企業。



參、南良集團推動阿米巴經營管理

集團早年已施行近似阿米巴之組織模式，乃源自本人年輕時的學習與自我定位，利用專業分工之機制，讓一家公司變形多個實質營運單位，是種功能性組織或矩陣式組織，即「利潤中心制」學習型組織。

集團推動阿米巴期許實踐「以心為本」的經營管理理念，將公司組織分為多個大小不一之利潤中心，各單位組長須擔負目標責任管理，以強化效率及營運績效。

我將組織架構劃分為三個不同層次的阿米巴，予以簡稱為「大巴」、「中巴」與「小巴」，各個大中小「阿米巴」係採用獨立核算。

- 一、「大巴」泛指：
經營的企業、獨立的子公司、專職的事業部；
- 二、「中巴」泛指：
事業部底下的功能性任務部門；
- 三、「小巴」泛指：
以課或小組為單位的基礎利潤中心。

每一個阿米巴都遵循著「營業額最大化、費用最小化」的企業經營管理原則，藉由全員參與的企業經營方式，強調分工及分層負責制，並重視分享與分潤制度，透過利人而利己的良性循環，企業將得以發揮最大之功效。

肆、打造「以心為本、全員參與」的企業經營模式

推動阿米巴經營正是為了要實踐「以心為本」和「全體參與」的經營理念，重視人性與科學的管理，使企業軟硬相容並進。

一、共同的經營理念：以心為本。

「不識本心，學法無益」，對於企業經營而言，如果不能把握人心，就不能覓得經營的要訣，企業經營要做到「以心為本」，就是要在企業內建立起一種牢固的相互信任關係，把關心員工放在重要位置，真誠對待員工，尊重員工利益，使員工在企業的發展中能得到物質與精神雙方面的收穫，進而行塑共同組織願景，凝聚全員共識與向心力。

二、最佳的經營模式：全員參與。

全員參與不是口號，也不是精神鼓勵，而是全體員工投入參與經營管理，打造以每位員工為主角的企業文化，一同為公司成長作出貢獻，每個員工及經營主管應擁有此共同的思維模式與理念，使員工體認「公司是自己的」，並以公司為榮，經營者與員工不再是冷冰冰的勞資關係，成為生命共同體的夥伴關係，願意為自己的公司做出最大的努力，強化全員參與，對於提高企業執行力，有著實質的意義。

三、行塑與理念模式配套的機制。

為了讓阿米巴經營的手法正常運作，不但需要精密的管理會計架構，企業也需建立符合此架構的內部制度，劃分有效且具功能性的公司組織，是實踐此模式最重要的關鍵。公司的組織個別劃分為可獨立核算盈虧的最小單位，讓每個員工的每個動作皆與收支盈虧有關；並透過機制培育員工成為擁有經營者思考模式的人才，使每個員工都能與市場脈動相聯結，進而強化企業員工之整體競爭力。

伍、阿米巴組織運作的管理系統及步驟

企業惟有不斷追求成長與茁壯才能生存，阿米巴組織即是執行力的強化工程，在組織運作上有其管理系統及步驟，須建立有如 PDCA 之良性循環，如下所示：

- 一、好的員工為首要（建立良性循環）；
- 二、依任務來確認或設立專案、專責、兼任組別；
- 三、有效的指令（命令、教育是必然的）；
- 四、組織的進度管理；
- 五、有效的獎懲制度；
- 六、各項分析及預防機制（風險控管）。

陸、結論

成功方程式：

成功 = 思考方式 x 熱忱 x 能力

人生與工作的最終表現乃是思考方式、熱忱與能力相乘帶來的結果，在此，我也引用稻盛經營學中成功的方程式來勉勵諸位：先有正確的想法，用盡力量投入對的事，就可以改變人生。

我本人的價值觀深信生命的意義在於「貢獻」與「利它」，而經營企業亦然，其目標除追求全體員工的幸福之外，過程中也應遵循「利人利己」的企業經營理念，致力為人類、社會做出積極貢獻，並發揮「敬天愛人」與「利他之心」的哲學之道，堅持做「對」的事，每個員工及經營主管應擁有此共同的思維模式與理念，方能面對一年又一年的挑戰，在此與大家共勉之。新年伊始，登波在此謹祝諸位：

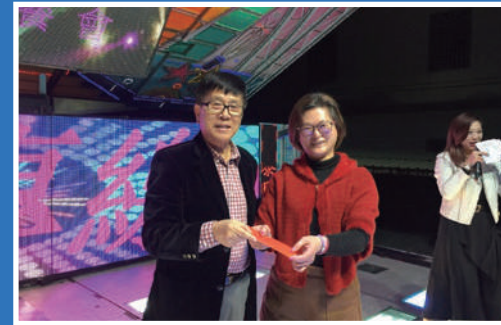
身體健康 萬事如意 財源廣進 開春大吉

南良集團 總裁
于南鯤鰂代天府

于南鯤鰂

阿米巴經營模式：《營收極大化費用極小化》的高收益企業目標

撰稿人 | 總管理處 張明



一、總裁引導學習稻盛經營學的方式：

A: 共同的經營理念：以心為本。

經營企業的目標是追求全體員工的幸福，在追求全體員工物質與心靈雙方面幸福的過程中，員工逐漸認同公司是自己的公司。經營者與員工不再是冷冰冰的勞資關係，而是生命共同體的夥伴關係。

B: 最佳的經營模式：全體參與。

全員參與不是口號，也不是精神鼓勵，而是實打實的全體員工參與經營管理。阿米巴經營就是將公司分成個別的小型單位，每個各自核算的單位稱作《阿米巴》，即變形蟲的意思。

而每一個大小阿米巴均須遵循《營收極大化費用極小化》的企業管理原則。全體員工共同討論，全力投入，共同執行，完成目標，分享成就。

C: 與理念模式配套的機制建構與制度改革。

阿米巴經營是企業軟硬實力相容並進才能推行的模式，並且一定可以開創出卓越的經營績效。要決心推動阿米巴經營模式，必需分梯次逐步建構起三大前置機制：

- ①實踐全員參與經營的具體方式（可以分層次設計）。
- ②培養擁有經營者思考能力的阿米巴領頭人。
- ③建立合理透明的阿米巴獨立核算制度。

二、總裁的思考與試驗 （關於阿米巴經營模式）

A: 近年來，總裁一直在思考南良集團一、二、三產業的升級轉型。南良一、二、三就像一列蒸汽時代的列車。其載重、其速度、看上去來仍可維持；但畢竟老舊，不僅是設備、廠房、更重要的人員心態、創新動力、上進與改變的欲望，都讓人有一些青春不再的滄桑感覺。而這正是總裁深深憂慮之處。再看看週邊的高鐵、輕軌、經貿環境的日新月異，我們不得不要有被時代淘汰的危機感。

B: 變則通。問題是怎麼變？變什麼？只是局部的硬體更新、環境改變，僅動皮毛而已。百年老店活力長存必有強大的生存基因。一是優質的企業文化；二是以心為本的管理理念。這就是總裁起心動念徹底推動阿米巴經營模式的緣由。就是要動員南良集團一萬五千名幹部員工，不管你來自何方，不管你身居高位或基層，大家一起來改變現狀，創造未來。成績是被承認的，獎懲、收益及分配是透明合理的。南良要建立起成百上千個大小阿米巴，每個阿米巴獨立核算，每個阿米巴都是南良人的。

C: 總裁的試驗（以洪良近二年管理為例）。

- ①扁平化管理：總裁直接領導執行團隊。總裁並直接充份授權執行團隊核心主管蔡德燦副總。
- ②建構一、二級主管梯隊，以培養中小型阿米巴單位領頭人。
- ③建立合理透明的獎懲及利潤分享制度。二年來洪良管理層各幹部穩定、積極，展現出作戰能力。

總管理處副執行長
張明

張明

南良集團寒冬送暖 慈善關懷活動。

撰稿人 | 總管理處 劉振銘



南良集團為善盡社會責任，於每年年終之際都會和所屬涉外公益團體（臺南市府城防癌抗癌健康協會及嘉義縣子良社會福利慈善事業基金會）共同舉辦「寒冬送暖」系列活動，在凜冽寒冬的年節前夕，提供幫助給有需要的弱勢族群，期許他們能在寒冬中感受到社會的溫暖。

寒冬送暖・贈衣活動

南良集團總裁蕭登波身兼臺南市府城防癌抗癌健康協會理事長，透過協會持續在台南地區推廣善舉，「寒冬送暖・贈衣活動」活動於農曆年節前夕舉辦，分別 12/27、1/10 與 1/11 在臺南市中西區、永康區、及山上區公所舉辦贈衣活動，共計發出七百件防寒背心贈與各區社會局，轉發各區列冊之獨居或貧困老人，讓弱勢里民在年節前感受溫暖，此次贈送背心由南良集團旗下匯良公司所生產製作，背心保暖層內係採用南良 OLEX 蓄熱絨材質，除了輕便外，有著禦寒保暖之功能，兼具輕盈舒適、遇濕能暖與環保科技訴求，讓老人家穿起來舒適且能真正達到禦寒的功效。

總管理處張明副執行長與南良王全成副董事長、張舜卿總經理也出席其中贈衣記者會活動，傳遞南良集團推動企業社會責任的使命與決心。

寒冬送暖・年節貧困救濟活動

關懷，不是一種短時間的熱度，而是持續而為的溫度，南良集團蕭登波總裁自擔任子良社會福利慈善事業基金會董事長以來，以實際行動，深耕偏鄉，落實社會責任，長期致力於關懷社會弱勢的族群，對於造福偏鄉地區不遺餘力，矢志讓需要幫助的家庭受到真正的關懷。在農曆年節家家戶戶歡慶之際，卻有一群年邁行動不便或是孤苦無依的老人們，無法跟一般民眾感染相同氣氛，處在社會邊緣，為求溫飽等待他人伸出援手。有鑒於此，子良基金會每年皆安排於春節前夕進行探訪及慰問，並致贈貧困救濟金，讓這些社會弱勢民眾能真正過個溫暖的好年，透過此貧困救濟的關懷，也讓觸角延伸至社區低收入戶、弱勢家戶及獨居老人，希望能為社會公益善盡心力。



未來的日子裡，南良集團將不間斷結合各界資源舉辦公益活動，善盡企業社會責任，盼能持續的把關懷與善念注入到台灣這片美好的土地上，讓愛與溫暖充滿台灣。同時，南良集團敬邀各界朋友一同參與，藉由行動的力量，傳遞關懷與愛心，讓所有家庭在年節到來的時刻，都能夠享受到溫暖，讓社會家家戶戶充滿歡笑，感到幸福，社會就能充滿溫暖祥和之氣。



● 山上區公所寒冬送暖贈衣活動



● 致贈多納國小背心

中良第一事業群 2018 經營回顧與展望

摘錄自 2019 年南良集團新春團拜



▲ 中良工業 總經理 林殿庸

雖然 2018 第一事業群整體的業績營收表現仍尚未達標，但值得特別嘉許的是，材一本部在組織變革過程中，除了扮演穩定基本盤外，在業績與上一年度持平的狀況下，利潤值有大幅度的改善，主因在於過去一直管理不夠嚴謹的庫存與異常，已經得到控制，另外材料成本的節約也已降低，展現成效，惟費用類成本的管控仍需持續努力；另外針對成品貿易部的營運，我們在 2018 上半年進行組織縮編，重新整頓團隊，調整營運方向由原先設定的 OEM/ODM 轉型為結合線上與線下的銷售型態，重新聚焦在中良具差異化的功能紗

尊敬的 蕭總裁及各位南良集團的先進、夥伴們大家新年恭喜！新年好！

首先跟各位報告在過去一年 (2018 年) 中良第一事業群整體的經營成果：在業績的達成率是：83.1%；而利潤的達成率是：12.8%。其中材一本部：在業績的達成率是：84.1 % (與 2017 是持平)；而利潤的達成率是：24.3% (比起 2017 則是成長了 6.7 倍)。成品貿易部：在業績的達成率是：29.8% (比起 2017 是少了 7 成)；而利潤的部分則是虧損。

線成品的發展，和銷售通路的佈局，我們期許成貿這一次的營運策略調整，能確實達成企業延續物命與綠色循環經濟形象定位的重要轉型目標。

2018 對中良經營團隊是充滿挑戰的一年，除了在大環境面臨全球經濟龍頭中國、美國二個老大哥的政治經貿角力，對外經營面需面對來自全球品牌客戶更高標的各項標準要求，以及競爭對手持續的挑戰壓力以外，中良內部還有為了奠定下一世代更長遠穩定發展所啟動的組織變革計劃，這是繼 2006 中良正式開始啟動願景計畫

10 多年來，在 2017 年第一次呈現負成長之後，緊接著給中良經營團隊所帶來的考驗，今天我很高興地想要代表中良團隊在此與各位分享，過去的一年，中良團隊在經歷組織變革改造與外部大環境的嚴峻考驗之下，中良還是展現堅韌的實力在變動的市場環境中穩定下來。

延續在 2018 的動盪之中重新調整步伐、站穩腳步之後，2019 對中良團隊將會是全面重新啟動各項發展與傳承的一年，在營運面我們會記取過去的教訓，更務實穩健的經營，開源與節流並重，2019 是中良啟動三六願景元年，中良事業體將設置創研中心，以朝向達成三六願景：『建置一個快速反應交期的材料管理系統以因應智能時代』以及『發展供應一片式面料複合技術的服務』二個策略目標邁進，這是建立中良未來產品力的重要里程碑，此外第一事業群除了原本以功能性鞋材為營運主軸以外，目前已銜接集團總部發展計畫，承襲總裁日前的指示，以一個大中良為前提下進行規劃，全面啟動非鞋材領域的產業用紡織品開發，並將啟動智慧紡織品的研發，專案團隊在一月底已經完成中良智慧紡織品的發展藍圖，在這個科技日新月異、瞬息萬變的世代，我們計畫將傳統紡織結合科技應用，朝布料電子化的方向研發，這將會是紡織產業跳脫傳統框架與窠臼，迎接工業 4.0 與物聯網運用的劃時代新契機。中良很期待能快速積極的參與這個能讓紡織產業蛻變成長的新市場。

在全球政經局勢動盪之際，資訊爆炸、快速傳遞的大數據時代，企業經營面臨的是不確定、難掌控、非預期的競爭環境，有一句話想與各位先進分享：『靜觀其變是一種能力』，在翻轉模式中還是有脈絡可循，回歸企業的經營與存在價值無不出乎，『解決客戶的問題』與『滿足客戶的需求』二大方向，尋求創新及差異化，而創新必須是基於『創造客戶新的價值』作為前提，我們每一個幹部主管都必須隨時思考如何在自己的工作崗位當責，除了持續精進、提升自我，貢獻一己之力以外，還需協助與帶動團隊成員成長，引導團隊與時俱進，當市場在要求 "快" 還要更 "快" 時，別忘了《速度的真諦是『全部到位』》，這樣全體才能發揮 1+1 大於 2 的整合綜效，在嚴苛的競爭環境與挑戰中屹立不搖。

最後殿庸在此與各位先進共同勉勵：《成功不是將來才有的，而是從『決定去做』的那一刻起，持續堆疊累積而成的。》新的一年我個人仍會一本初衷，承上啟下，繼續以更嚴謹的態度與堅持的精神，持續優化各項作業的改善與精實管理的落實，以傳承企業永續發展，延續總裁在年度期許中的【貢獻】與【利他】以及【堅持做『對』的事】，打造一個以每位員工為主角的企業文化，建立一個能為股東和辛苦的全體員工帶來更多福利的幸福企業。祝福各位夥伴，豬年諸事大吉，身體健康，萬事如意！

中良 林殿庸敬上

中良第二事業群 2018 年回顧與展望

摘錄自 2019 年南良集團新春團拜

敬愛的蕭總裁、關係企業各位主管 以及同仁，豬年開春，謹向各位拜個晚年：祝大家新年：闔家平安！諸（豬）事順利！



▲ 中良事業體 副總經理 蕭弘凱

壹、2018 年度回顧

經歷過 2017 的經營挫折後，2018 及 2019 為體質調整年度，著重於調整體質、梳理組織、改善流程、重塑文化。本人及經營團隊在 2018 年推動四構面【營運面、生產面、供應鏈、管理面】及精實六化：【策略組織化、組織業務化、業務流程化、流程圖表化、表單數字化、數字會說話】改革。成果如下：

	2018 與 2017 比較	2018 預算值達成率
營業收入淨額	84.44%	84.08%
營業淨利	355.00%	85.57%

a. 營業淨利遠較 2017 年大幅成長：

2017 年因產品交貨不及衍生客訴及賠償，2018 年則透過營業面的策略【掌握業界產品發展新趨勢】：增加經營品項、維持高毛利；生產面的策略【自動化流程之設計】善用 PSC 固化供應商交期、重新取得客戶信任，找回淨利成長動能。

b. 營業收入淨額不及 2017 年：

2018 年營業收入僅為 2017 年之八成，但淨利卻有大幅增加。主係透過供應商構面【加強供應商的關係建立】：達成與供應商之願景共識、深化彼此關係，藉此得到更好的品質與交期；管理面的策略【精實組織人力】：精簡組織費用，降低無效率支出。提高企業每一塊錢營收所創造的淨利。

雖在 2018 年的成績體現了改革的正確，但距離真正的完善目標仍舊是任重道遠。本人將繼續堅持四構面及精實六化，抱持著【沒有最好，只有更好】的精神持續改新，以達成集團對本人之期待與託付。

貳、展望與政策

展望未來，2019 年是難以捉摸的一年。有黑天鵝（註 1）：中美貿易戰導致全球經濟成長衰退；有灰犀牛：中國房價 / 經濟下行、城投債（註 2）/ 公司債違約...等。但 2020 東京奧運，亦顯示未來仍充滿著機會與市場（註 3）。面對 2019 的詭譎多變，故將 2018 之經營方針重新規畫為五個策略目標，力求步步為營、穩扎穩打、把握機會、創造利潤。

一、研發之創新

創新是中良成長泉源。要在技術、企劃、行銷、管理等各方面持續追求創新，並積極建立與累積公司的智慧財產權。中良將於 2019 年 4 月完成「創研中心」之設立，搭配現行的「研發行銷聯合會議」，使研發、行銷及業務溝通順暢無死角，達成掌握業界趨勢、生產技術自主的目標，持續開發新藍海產品。

二、製造之卓越

中良本業係專業鞋 / 衣材製造，該領域發展迅速，只要能集中力量，積極從事本業的製造鑽研，發展空間必定無可限量。中良除持續優化台灣的貼合生產外，將於 2020 年完成「越南中聚廠」之建置。涵蓋貼合（越南中鎮）、染整、平織及圓編，達成一條龍式生產、滿足一站式購足。滿足品牌縮短交期，優化品質。

三、品牌客戶之信任

中良自始就將品牌客戶定位為夥伴。跟著品牌一起成長也是中良持續茁壯的關鍵。因此我們考慮品牌的需求，視品牌的成功為中良競爭力的提升。中良於 2018 年底在美國的奧勒岡

州設立子公司 (Tiong Liong Co., USA)，藉以貼近客戶、收集商情、掌握交貨進度、加速客訴異常處理。與品牌建立深厚關係，成為品牌信賴且賴以成功的長期重要夥伴。

四、供應商之共榮

供應商實為中良不可分割的一部分，定期召開供應商大會強化關係並取得共識，達成共存共榮的團隊合作；針對關鍵供應商採取策略性投資增加合作黏度；輔導供應商及外包商建立品質管理及遵循法規。綜上以取得交期、品質、價格之最佳組合。

五、員工之培育

員工是中良的靈魂。我們要給員工優於同業的福利；讓對的人在對的位置發揮長才；善用 KPI 衡量指標，定期檢核 / 輔導員工的績效；建立公正公平公開的獎酬制度與升遷管道。齊力塑造並維持這樣的環境，吸引並留住志同道合而且最優秀的人才。

叁、總結

第二事業群將秉持【快速】、【落實】、【價值】、【永無止盡】的態度來面對詭譎多變的未來，我們團隊有信心，2019 年營運績效一定會達標。將與第一事業群的夥伴一起攜手重返榮耀續創佳績。

最後祝總裁、各位總經理及與會的各位主管各位先進：身體健康，新年快樂！

事業順利，再創佳績！

報告人：蕭弘凱

註 1 黑天鵝：難以預測、頗不尋常且造成連鎖負面反應；灰犀牛：經常被提示，但沒有得到充分重視的大概率風險事件

註 2 由地方政府擔保且用於城市開發建設所發行之債券，性質介於公債與一般債券間，若違約則代表地方政府債信不良

註 3 據 Euromonitor 調研結果，2018 年全球運動鞋市場為 1,343 億美金，而 2019 至 2023 年年複合成長率為 7.99%



經營團隊餐敘

撰稿人 | 中良事業體 陳志國

「聚餐」--- 這一詞，在人的生活中許是代表維持生命、吃吃喝喝的代名詞，但若賦予及注入了不同的文化及價值元素，那就別具意義了！



話要從 2006 年說起，中良開始了第一個 6 年的願景藍圖，也是從那一刻起，中良正式邁入“戰國”時代，不但經歷了 20 世紀全球最嚴重的金融海嘯、經濟大崩盤的市場緊縮、客戶嚴重砍單的業績壓力及品牌不信任的挫敗，種種的困難接踵而來，風雨中的中良，不但堅強的挺過來，更開創了一連串神話般的逆向成長奇蹟。

因此有感於幹部們的團結及辛勞，在 2008 年，撐過金融海嘯的餘震之後，當時的蕭崇湖總經理（現副董）及林殿庸副總（現總經理）私下掏腰包，邀請各部門課階以上及駐外的台籍幹部們，趁著農曆年假前一起聚餐。



這一晃就是 6 年，直至 2014 年才正式改由各事業本部輪流舉辦，至今已 11 個年頭。此期間，中良不但已邁入成長茁壯的穩定期，更早已成就了不平凡的黃金年代，而每年的經營主管聚餐，也成為中良傳承文化一股不容小覷的凝聚力量。

古有云：神木必須經過冰雪風雨的粹煉，才能成為千萬人敬仰的神木，進而成就永恆。企業的偉大若沒有時間週期的磨練、掌舵者的睿智及全體同仁上下一心，無法成就一番大事業。中良具備了先天的優越條件，更因後天持續的努力，得以穩健的朝向百年企業前進。期待藉由“經營團隊餐敘”的活動，能持續不斷的將良善的傳統和優良的企業文化，推廣至每個單位，進而深耕至每位員工的心中。

2018 年中良感恩餐會

撰稿人 | 中良事業體 陳志國

尾牙二、三事

依據台灣俗諺：「吃尾牙面憂憂；吃頭牙撚嘴鬚」，意謂傳統尾牙宴因事關工作存續與否，員工總是懷抱忐忑不安的心情前往赴宴；反之獲邀參加頭牙宴者代表職位已獲得慰留，故能歡喜從容，這句俗諺代表著台灣民間傳統的免職風俗，時至今日遵行此法的企業已不多見。如今每年年終的「尾牙」早已經成為員工期待的晚會活動，除了慰勞員工一年來的辛勞，也多了企業往來客戶間的維護關係的聯誼活動，多數已失去祭神的初衷，只保留犒賞、祝福、鼓舞士氣的意義。

中良事業體也不能免俗地於每年尾牙期間本著犒賞員工、鼓舞士氣同時抱持著回饋社會的心情舉辦尾牙活動。

本次尾牙活動承續著過去的傳統，以抽獎活動為主軸，同時穿插由九天文教基金會贊助的社會福利與弱勢團體進行表演活動，讓平時訓練有素的同學進行樂器演奏與歌唱表演，透過經費的贊助與提供演出的機會讓這些折翼、失孤天使能更加有自信，憑藉個人及團隊的努力與學習在陌生的舞台上進行演出，也鼓勵這些天使勇敢面對未來融入人群相信一定能夠創造更多元人生道路。

活動籌備過程中，蕭副總提出讓員工更加有參與感的建議，並希望藉由此一活動將尾牙晚會推上最高潮...「大家樂、發大財 - 摸彩活動」，在活動前一天藉由各單位福委的宣傳與催化，期望提高員工的參與率，在宣導之初便有同仁提醒過去亦有類似活動，但參加人數寥寥可數，比照當天實際於入口進行自費報名活動時，似乎並有比過去參與人數增加，但仍不如原先預期的熱絡；計畫發起人蕭副總亦隨時掌握參加狀況，並藉由上台致詞、頒獎與抽獎前的宣傳、邀請所有經營主管的贊助，在獎金節節高升的情況下，參與的同仁愈發踴躍，最後將獎金一路墊高到 20 萬元，也成功打造尾牙晚會的最高潮，畫下完美的句點。



▲ 十年員工



▲ 盲校表演



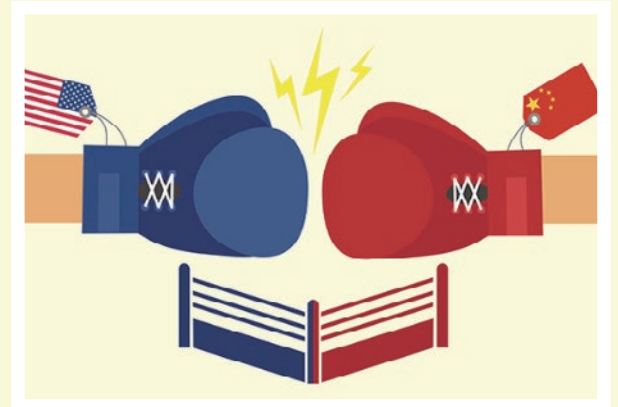
▲ 退休人員

中美貿易戰下的台灣製造



撰稿人 | 中良事業體 賴俊佑

2018 年共發生了許多影響全球經濟的事件，凡舉中國 P2P 資金斷鍊、共享經濟泡沫破滅、法國黃背心運動、英國脫歐...等，但若要選一個影響全球經濟最深的，那就是中美貿易戰。此貿易戰牽涉到全球前兩大經濟體的對抗，從經濟上的對抗到政治體制的分歧，也讓這個議題更顯得撲朔迷離難以捉摸。故本文將分為數個部分，由中美貿易戰緣由、談判進程、預防的手段與措施介紹。



中美貿易戰之時點

由圖表可發現，早在 2017 年美國進行鋼鐵製品的調查時，早已針對後續的貿易糾紛進行布局。經過一年的調查後，川普政府於 2018 年 3 月針對鋼鐵及鋁以危及美國國安為理由加徵關稅時，此時中國僅是被加徵的對象之一，但至 2018 年 4 月，美國正式宣告將針對中國輸美商品加徵關稅（註 1），而中國也於同月份宣告將加徵美國輸中之商品進口關稅（註 2）。2018 年 7 月，美國實施第一階段加徵 10% 關稅（共 1,333 項，金額 500 億美金），約佔中國輸美進口金額 10%；2018 年 9 月，美國實施第二階段加徵 10% 關稅（金額約 2,000 億美金），約佔中國輸美進口金額 40%，自此逾半中國出口美國商品均為關稅加徵之範圍。

而中國對於美國的懲罰性關稅報復，由於其進口金額遠不及出口，故僅於美國第一階段實施時有所因應。雙方於 2018 年 12 月川習會後，原定 2019 年起加徵關稅調整至 25% 緩至 2019 年 3 月實施。而 2019 年 2 月，雙方貿易團分別由中國國家副主席劉賀及美國貿易代表萊特西澤主導下展開磋商。

中美貿易戰重要時點

2017.04 啟動鋼/鋁 反傾銷調查	2017.11 針對中國 鋁合金發起 調查	2018.03 美國課徵進 口關稅鋼鐵 25%鋁10%	2018.04 美國針對中 國加徵關稅 10% (500億)
中美貿易戰重要時點			
2018.04 中國針對美 國加徵關稅 (不及500億)	2018.07 美實施第一 階段加徵 關稅生效	2018.09 美實施第二 階段加徵 關稅生效	
2018.12 川習會後美 同意暫延加 徵25%關稅	2019.02 中美雙方 貿易團互訪 討論	2019.03 加徵 25%關稅?	

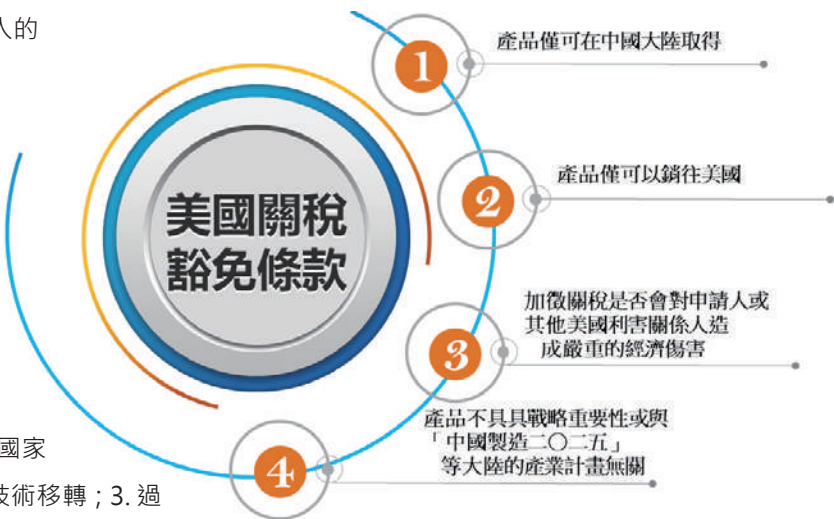
結至截稿時，針對貿易逆差略有成果，中國同意加購美國黃豆及半導體，藉以彌平；但攸關經濟實體制度之改變，雙方仍保有一定程度的歧見。

中美貿易戰成因

然而造成中美貿易戰的導火線，可分為遠由及近因。遠由主係為中國使用便宜的勞動力變成世界工廠，剝奪美國人的就業機會；中國大國崛起挑戰美國世界霸主地位...等遠由。近因則為：中國欲於 2025 成為製造大國；中美兩國鉅額貿易逆差（註 3）；中國採不當手段取得智慧財產權對於美國及全球經濟造成危害...等近由。故除了雙方的貿易逆差外，美國亦針對中國 1. 利用國家補貼產業；2. 政治力強制外資技術移轉；3. 過度保護國內市場拒絕開放；4. 盜竊智慧財產權等四大議題認為中國應該採取根本的體質改變，已達中國與美國兩造之間的公平貿易。

中美貿易戰下之紡織業

自貿易戰開打，由於兩國加徵之關稅勢必造成國內消費市場疲軟，影響民生經濟。故兩國各採用下列方式降低衝擊。中國：調降人民幣匯率，消彌關稅影響；調降存款準備率，由央行放水提供民企營運資金。美國：符合特定條件之產品，可申請關稅豁免。



但即使如此，關稅壁壘的形成勢必給全球經濟造成負面的影響，甚至複製經濟大蕭條。而紡織品屬 2018 年 9 月第二波關稅清單，故本文建議下列作法以降低關稅加徵之可能性：

策略	做法
供應鏈調整(產地改變)	1. 將產能適度移轉至非中國大陸或美國之國家，以改變商品之原產地，進而避免懲罰性關稅的衝擊。 2. 若供應鏈分佈於中國大陸和其他國家，台商可考慮重新分配生產比例，降低中國大陸原產商品的產量，並且提升他國生產產量。
申報關稅之商品稅則檢視	建議重新檢視受影響產品，是否能藉由稅則重分類避免懲罰性關稅的衝擊。
運用原產地文件	於出口美國時提供非中國大陸或美國原產地證明。(ex: 提供台灣製造文件)
實質性轉型原則(產地偽裝)	若產品製成經中國及其他等兩個國家以上生產，則可運用調整於各國加工程度以符合原產地轉換，讓其按造「實質性轉型」原則判斷時，非屬中國製造
申請關稅豁免	除前述生產廠商得採行的策略外，企業進口至美國商品若涉及清單中項目並且符合 USTR 訂定條件，可於 2018 年 10 月 9 日前向 USTR 申請免繳納加徵關稅，豁免經核准後亦可追溯 2018 年 7 月 6 日起所產生的 25% 加徵關稅。

綜上，雖紡織品已為加稅清單之品項，但仍可透過關稅申報細項、分散生產製造地及原產地文件...等方式申請關稅豁免。但若仍被美國歸屬於加徵關稅之範圍，則應朝與客戶協商共同負擔關稅或進行生產製造地的實體移轉努力。

過去，中國由於其廉價的勞動力、不完備的環保勞安法規等致其成為了「世界工廠」；未來，為降低關稅壁壘的影響，台商應重新思考以「世界」為「工廠」取代中國為「世界工廠」之思維。以下列舉三家公司：儒鴻、聚陽及豐泰。此三家公司為台灣傳產紡織及製鞋之代表，其需要大量且低廉勞動力且布局中國甚早，理應在此次貿易戰中傷痕累累。但事實則反之，由於上述三家公司早已將生產製造基地布局於中國之外，如台灣、越南、緬甸、印尼...等地，故貿易戰所帶來的轉單效益，反而促使上列公司 2018 年度營收、淨利均創新高，2019 年度訂單能見度至年底，而這也符合了一句中國的俗諺「不要把雞蛋放在同一個籃子裡」，其分散製造風險之策略可讓台商以為借鏡。

	股票代號	股價成長*	營收成長*	淨利成長*
儒鴻	1476	12.99%	13.8%	158%
聚陽	1477	30.43%	6.9%	115%
豐泰	9910	32.45%	9.9%	136%

*係以 2018/3/2 之 2018/12/28 應均價比較
*係以 2018 年自結營收與 2017 年自結比較
*係以 2018 前三季淨利與 2017 前三季淨利比較

中美貿易戰最新之談判

2/14-15 中美雙方於北京舉行了最新的一次會談，雖然會談氣氛融洽，雙方簽訂「諒解備忘錄」，但對於中國實質的經濟體質改變，中國承諾之監管政策，雙方於會議上並無共識。

如同前四輪談判，中國仍著墨在透過對美採購農產品及半導體產品以降低貿易逆差，至於體質改變由於茲事體大，並未見中國有重大讓步之舉措。於是 2019 年 3 月仍有不少的可能調增關稅稅率至 25%。即使美國政府同意再延長關稅調整的寬限期，但由近其美國副總統彭斯的演講可得知，即便貿易戰可以稍加暫緩，但 5G 的科技戰雙方依舊涇渭分明各有支持者。雙方未來實質探討的議題將從原先的「貿易」轉為中國「高科技」發展進程，也可以說貿易的選項或許自始至終均為美國對中科技發展上的武器。對於 2019 年之全球的經濟情勢不應過分樂觀。

結語

台灣由於出口導向，故在美中美貿易戰中實屬曝險極高的國家。短期內美中的對抗橫跨經濟與科技，且此對抗看似遙遙無截止之日，台商應透過積極的作為降低己身的經營風險。台灣人在四百年前遠渡重洋來此荒島經營，身上流著冒險犯難不畏艱辛的血液，現今面對全球經濟情勢的詭譎多變，除中美貿易戰外更有英國硬脫歐、中國經濟下行...等不利因素，更因將先祖筚路藍縷的精神發揚光大，面對 2019 偕總而來的挑戰，南良人應要面對它克服它，積極地化不利為有利，如此不論全球的經濟環境如何惡化，都可在當中找到生存獲利之道，天道酬勤自強不息。

註 1: 美國於此時宣告將於 2018 年 7 月針對約 500 億美金之中國輸美商品進行懲罰性關稅加徵，加徵稅率為 10%

註 2: 針對美國進口之大豆、飛機、汽車等 106 項商品課徵懲罰性關稅，其中汽車進口關稅高達 40%

註 3: 中國對美出口每年約為 1,300 億美金；美國對中出口每年約為 5,500 億美金，貿易逆差約為 4,200 億美金

速度領航與執行力

撰稿人 | 中良事業體 林潔昌



速度是現今商業活動很重要的決勝點，然而有沒有具體的方法可以真正的提高速度呢？

以下整理 EMBA 雜誌第 384、379，及 Speed(速度領導，作者約翰·H·辛格、約瑟夫·R·福克曼)裡幾個不錯的觀念與做法與大家分享。

思科系統公司前執行長錢伯斯說「現代的競爭已經不是大魚吃小魚，而是快魚吃慢魚。」在今日變化萬千的商業環境中，新的數位科技一個接一個冒出；競爭者更是而是來自全世界、甚至不同行業的取代者，放眼望去，各個產業的頂尖領導人，他們大多抉擇明快，速戰速決。從產品開發到公司營運，這些贏家都具備快速、敏捷的特質。速度，已經成為企業成敗的重要關鍵。

想要將速度內建到團隊當中，打造高效率組織，不妨從兩個面向加速，讓構成組織整體運作最主要的兩件事升級：決策與執行。

第一點、知道一個決策的價值

在組織運作中，並不是所有的決策都應該速戰速決。某些決策較為複雜，也更關係重大，一旦出錯更是影響深遠，應該細細商榷。然而，大多時候我們所面對的決策，都沒有這樣的重要性，但很多人卻在會議中不停討論、左右拉鋸，拖累組織效率。

因此，加快組織運轉速度的第一步就是，在每個流程的最初階段，先評估該決策究竟值得團隊付出多少時間與精力，省得所有人把一個幾毛錢的決策當成購併案討論。此外，也要考慮需要哪些人的參與，以及何時會有個結論。從最初就具體訂定應該達成決策的時間點，能大幅加快流程。

第二點、執行今日事「現在」畢

正如決策需要一個時間框架，決策的執行也需要一個明確的時間安排。然而，有多少領導人以為，一旦下了決策、訂定了執行項目，事情就會自然而然地發生？在公司裡有多少計畫，因日程模糊而拖拖沓沓，甚至無疾而終？

有些時候則是團隊提出一個執行日程，但其中的時間安排沒有任何依據。也就是說，某個任務應該分配多少時間，純粹是基於猜測，導致無法有效利用時間。

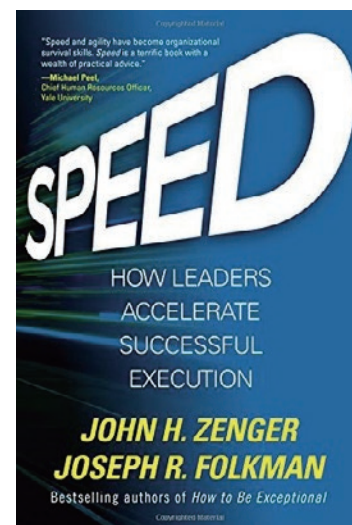


第 384、379 期 - EMBA 雜誌

因此，主管應該養成詢問截止日的習慣。這不只是要你明訂一個事件應完成的具體時間，更要你提出一個問題，那就是：「這件事為什麼不能早點完成？」當團隊習慣主動思考時間安排的合理性，例如某工作是否非得耗費這麼多時間，或某任務是否一定要到明天才能開始進行，原本懈怠的組織運作就能上緊發條。

以身作則、有速度感的領導人往往更能帶動團隊的執行力與績效。根據統計顯示

- 如果只是注重快、不注重品質，成為卓越領導者的可能性只有 2%。
- 如果正確的執行，但是不夠快，成為卓越領導者的可能性只有 3%。
- 但是如果執行的又快又好，成為卓越領導者的可能性就有 96%。



Speed(速度領導)作者：約翰·H·辛格、約瑟夫·R·福克曼

這樣的結果顯示，用速度領導代表問題更快被發現、新興趨勢更快被發掘；因應方案更快被提出和執行、組織變革也更快發生，速度自然成為應付商場瞬息萬變的求生利器。這也解釋了近年來，敏捷開發方法和精實製造的生產概念大行其道的原因。

對於員工來說也有積極的作用：

- 當你工作速度快，員工的投入度也會提高，因為你能完成的事情明顯更多。
- 有個做事敏捷的領導者，員工也會充滿正能量，員工會更願意接下額外專案，付出更多努力。
- 領導者行動迅速與下屬績效表現之間存在直接關聯也就一點也不令人驚訝了。

所以行動迅速敏捷的領導者與屬下的表現之間是直接關聯的，速度實際掌握在員工手上，然而員工的是跟著領導者的！兩者環環相扣，以下摘錄八個速度領導的觀念與做法—

1、創新與改變——

過去使用的系統和制度可能已經不合時宜，必須花時間思考是否應該開發新系統或制度。所以創新跟改變必須成一種習慣，變成一個願意去做的事情願意學習新科技，並且改變你在做的事。

速度領航與執行力

撰稿人 | 中良事業體

2、強化策略眼光——

努力以最快速度執行有缺陷的政策或者策略，對於組織的成功不會有什麼幫助。我們無法每事都做，但我們可以而且應該把某些事情做得特別好，不是一般好，一定要特別厲害、特別突出才能構成你的價值。

3、更有勇氣——

無須浪費時間擔心我們的選擇是否正確，我們要發掘改變的需求，然後努力培養所需的能力。激勵自己不斷學習新事物，並且幫助組織裡的其他夥伴，要有勇氣也願意學習新事物。

4、設定良好的「高挑戰性目標」——

艱難目標會激發員工潛力完成超出他們預期的結果，大家都希望有機會成為實現不可能任務團隊的一員。特別要注意的是，只有在領導人擁有堅定的價值觀以及能夠以身作則展現這些價值觀時，團隊成員才會有意願加入高挑戰性目標的行列。

5、更充分溝通——

主管溝通不良會拖累整個組織的速度。團隊對於狀況了解得愈透澈，就能愈快展開行動。良好的溝通永遠是雙向溝通，不是政令宣導，所以除了訴說之外，你必須提出好問題，然後傾聽和回應團隊夥伴。

6、具備外部導向的觀點——

領導者不能只看到內部的弱點，必須意識到外部全球性的競爭。必須知道團隊在全球市場中的位置在哪裡？要往何處去？更清楚意識到競爭的存在。必須知道如何找到方法，更有效地完成工作或提高你為顧客提供的價值，並不斷微調和強化你提供價值的方式，才能保持重要性和競爭力。

7、積極主動並勇於嘗試——

動作敏捷的領導者會貫徹他們的承諾並且超越期待。若能起到以身作則、推己及人，使更多人落實團隊的行動計畫，則組織將會不斷加速向前。

8、強化知識與專業——

知道如何執行任務，自然更容易把工作完成。要使任何團隊動作加快，不是一味地跟催，比較合理的方法是擴大並深化知識和專業能力。足夠的知識，自然會知道如果去做才是有效率、有速度的。

作者表示，這 8 個領導行為並非缺一不可，事實上也很難真的全數達成，只要從中挑選並貫徹執行一兩個，就可以感受到組織的改變。

如果想要讓組織加速，速度成為組織的優先要務，領導者有三件事可以立刻展開！

- 1、加快日常工作步調——首要任務就是加強控制與部屬的簡短互動，說話講重點。不管討論什麼，沒有部屬想聽主管 45 分鐘的獨白。
- 2、加速會議進行——縮短開會時間、設定更聚焦的開會主題，同時一定要有議程，而且要在事前發給與會者瀏覽。同時大家信奉一個觀念——不可以慢慢來。
- 3、成為大家的速度典範——如果你希望你的組織運轉快些，領導人必須在工作習慣與制度中以身作則、讓大家感受到速度。當你成為速度的典範，你的員工自然就會跟你上。

EMBA 故事分享

萬寶龍的冒險精神 ——從文具變精品



撰稿人 | 中良事業體 張馨文

萬寶龍，一個充滿男性魅力的品牌，成功人士必備的配件，以歐洲第一高峰——白朗峰 (Mont Blanc) 命名，創立於 1906 年，從德國北部城市漢堡發跡。萬寶龍原本是間鋼筆製造的小公司，以極致工藝聞名，在 80 年代為了擴大市佔率，產品線延伸至中低價鋼筆，卻時機不巧碰上電腦問世，人們逐漸以電子郵件取代了書寫，萬寶龍的品牌價值一落千丈。面臨銷售停滯，接手的歷峰集團 (Richemont Group) 毅然停產並全面下架中低價產品，另一方面不斷精進工藝品質，把售價提升一倍以上，將原本黑色單調的鋼筆，變成華麗藝術品，重新定義了萬寶龍鋼筆的價值。

成功翻轉後，萬寶龍並未因此自滿，反而接續展開多角化經營策略，他們在 1997 年併購了瑞士一間老字號製錶工作，但考慮到自己未有製錶經驗，轉而委任製錶大廠 Swatch 代工，之後又跨入皮件及女性珠寶領域；雖說他們本業是製筆，其他產品都是外包製作，但因萬寶龍的嚴謹製筆理念，無礙的把它的品牌魅力加持到其他不同類型產品。



圖片來源：https://www.reddit.com/r/fountainpens/comments/95dlbs/how_you_feel_about_the_snowcap/

萬寶龍已累積超過一世紀的歷史，至今在精品界的地位仍舊屹立不搖，個人歸納出 3 點重要因素：

- (1) 即斷力：當機立斷修正錯誤的勇氣，不留戀於錯的決策（製作中低價鋼筆）
- (2) 擇善固執的冒險：不安逸於現狀，雖跨領域發展，但對於歷史文化傳承及品質苛求的精神卻不曾改變
- (3) 品牌歸屬感：萬寶龍有別於其他流行精品品牌，它的商品用色設計幾乎都是低調沉穩內斂，質感歷久不衰，因此受到許多成功人士的喜愛，只要擁有了萬寶龍，就象徵了尊貴的身份地位與成就。

EMBA 雜誌帶給我的 省思與改變

撰稿人 | 中良事業體 曹清娟



我是在 2017 年 7 月由中良新任人資主管引薦開始接觸 EMBA 這本雜誌，為了讓大家在競爭激烈的經濟環境下，每個人都必須加快腳步並自我提升，所以成立中良讀書會當初設計緣由：因主管忙於公務，進修機會少，為協助五職等（含）以上主管之管理思維及能力的提升，故利用讀書會計畫建立學習分享的平台。“教育”屬較長遠及知識的影響，而“訓練”屬技術性學習，可馬上學習後應用，每月舉辦一次藉由 EMBA 雜誌透過淺顯易懂的管理個案分享，一起打開書本，找到改變公司的力量，讓主管們可針對公司政策與目標的管理思維，達成共識。

當我初次參與讀書會時對讀書會的形式及程序一知半解，但是在參加過幾次讀書會後發現不論是引言者對於文章的挑選或是負責導讀者都很用心閱讀後再把該篇文章的精髓用非常生動影片、故事等方式引導著參與讀書會的每個人，再藉由三位分享者在不同崗位不同工作環境下所產生不同的讀後感想跟工作經驗心得分享，每每都讓我受益良多從而學習到更多元的管理思維。

關於 EMBA 雜誌他是一本結合企業策略、個人管理、觀念趨勢等非常多元的刊物，他每一期都有一個主題由主編的引言而展開後續大師專欄及企業案例等等藉由這些過來人的經驗分享對我而言這可是最佳的學習方式也是最好的導師。

而我在 2018 年 5 月 381 期刊的讀書會擔任導讀者所挑選之文章【別再說，我們都是這樣做的，向慣例宣戰】時代在變遷，產業在變動，但是我們的團隊有跟著一起動起來嗎，挑戰公司已經習以為常的流程與慣例，調整它改變他為公司重新注入生命與活力！

藉由此篇文章

的經驗分享，運用

文章中的檢視方法，重新思考，選出一個團隊當中不合時宜的慣例，並淘汰它！進而反映在我們自己目前公司的組織變革及引進了新的系統所面臨的問題，卻沒有看到真正的行為改變？最後得到結論是想要讓變革發揮作用，就必須好好向團隊溝通三件事讓改變更順利 1. 跳脫框架→就是要我們跳離既有的行為模式，讓我們想像「框架」是個由事實、觀察、經驗、信念和假設包圍起來的盒子，因此如果你想要跳脫框架思考，就要屏除（我們都是這樣做）這些束縛。想像遠景、換位思考，當你開始利用批判性思考想問題的時候，你會注意到不合理的地方，因此能夠進一步調整思考問題的方向，找出解決方案。2. 激發更清晰的看法→針對每一項關鍵行動必須更具體明確而且可以被執行，必須具體說明那些時間、哪些人、做哪些事。3. 人對了，事情就對了→組織的成效是否能夠達到預期，都是跟人有關係的，能夠知人善用，將合適的人放到合適的位置上，兵法上有這麼一句話「兵隨將轉」，所謂對的人必須是 a. 符合組織（企業）氣候與文化 b. 符合組織（企業）目前成長的週期 c. 能力與職位（崗位）的適合性 d. 組織與個人發展的吻合性。

2015-2018 年中良面臨更換 ERP 系統及組織變革等重大改變也面臨許多挑戰與迷惘，綜觀上述是我藉由 EMBA 雜誌的引導運用在工作上及思維改變的心得分享，實屬個人淺見，期待各位先進能給予指導讓大家能有更好的交流及經驗分享。

資訊分享 撰稿人 | 中良事業體 材二 江松益

「因為未來趨勢， 台灣紡織業的課題」



去年底在製作 2019 年年度計劃時，讀到了一篇由 Tnet 上發表的研討會的資料，有關於紡織產業的未來發展趨勢，在此擷取部份內容和大家分享，相互學習。文意內容是針對全球未來的大趨勢，身為台灣紡織業的我們能如何乘勢而為或是提前佈局，值得我們花點時間去檢討，摘錄如下表：

TLC
TRONG LIANG CORPORATION

All in one innovation

構面	2025全球主要趨勢	2025對台灣重大影響趨勢	紡織產業的發展課題
人口	人口結構高齡化	高齡化社會需求與挑戰	Athleisure需求增加/ 醫療用途用的紡織材料/ 電子智慧紡織品的應用
區域經濟	區域經濟強權力量轉移	重視區域經濟合作	中美貿易戰之下的新南向佈局/ 美國製造的機會與競爭
製造升級	環境友善與製造再起/ 跨域技術整合	智慧製造和產業升級轉型/ 大數據所造成的新商業模式的服務	工業4.0的應用/C2B2M/ 數據的取得和分析及應用
氣候	極端氣候為常態	因應極端氣候下台灣地理特性的之需求	水資源的短缺和水災/ 日常生活下對極端氣候的防護（環境反應智慧材料/ 溫控智慧材料..）
能源/環境	資源利用效能提升/ 海洋微塑膠污染	強調節能/ 節水與再利用/ 回收再製效能提升/ 可分解材料技術提升	可降解化纖的技術提升/ 生物可分解材料的開發應用/ 永續材料的開發與製作與應用及回收再利用
數位生活	虛實整合	網路社群與創新商機/ 行動通訊多元發展	數位平台/ AI 模擬應用在機能性穿戴用品

個人特別對於高齡化社會對醫療用途的紡織材料應用以及永續材料的開發與應用特別有興趣也對自己所屬業務範圍有直接的關係。拿醫療用途的紡織材料來說，最普遍的產品就是護具/ 支撐保護類產品，所使用的材料以圓編彈性三明治或是以圓編織物結合發泡材料而成的複合材料為主要，如何在織物的功能性再提升以及發泡材料的環保性/ 無毒性再精進是未來決定競爭力的關鍵因素之一。在永續材料的開發上，除了一般回收的 Nylon 或是

Polyester 紗線應用外，中良本身的主要產品品牌 Ariaprene 也致力於回收邊角料再製而成的（R.AP foam），在產品品牌的永續經營上，也跨出了一大步。

集團活動報導

南良集團 2019 年度 新春團拜

撰稿人 | 總管理處 劉振銘



新春講話揭櫫集團政策大方向



以心為本、全員參與

新春團拜程序除了參拜儀式外，另有其重頭戲，即是每年總裁新春講話，此乃為集團政策重要方向講話，揭櫫集團當年度的政策方向，本年度主題為「成為以心為本、全員參與的幸福企業」，蕭總裁本次以本題目向全體集團幹部分享，闡述企業永續發展實乃需組織內全體同仁的高度參與及認同，企業經營須應用阿米巴組織模式的實踐，透過「以人心為本」和「全員參與經營」的經營方式，方能成功有效地完成此理想，也讓在場主管同仁們皆能清楚明瞭集團推動政策主軸及其努力之方向。

延續傳統、齊心參拜

南良集團 2019 年度新春團拜於 2/16 在南鯤鯓代天府舉行，由總裁率領集團副理級以上幹部一同參加，今年度共計兩百餘位集團主管幹部參與。在新春伊始，總裁與集團主管幹部上香祈福，齊心參拜，敬備清花、素果、財帛等貢品，祈求上蒼庇祐南良集團各事業體人員出入平安、生產順利、營業興隆、業績蒸蒸日上，也祝願未來這一年國泰民安，風調雨順。

「新春團拜」為延續集團四十多年來的優良傳統，乃為農曆開春後全集團第一個重要文化活動，此悠久的慣例源自於總裁當初創業後每年於新春期間率領眾幹部上香祈福，此傳統一直延續迄今，已變成集團在每年農曆元宵節（農曆正月十五日）前夕的一項重要文化盛事。

你我同行、再創高峰

團拜會議也布達上新晉升主管及新進人員，此也象徵集團世代交替與新血加入，在集團邁入第 47 個年頭，總裁帶領集團象徵骨幹新枝的全體職員，一路向前衝刺，蕭總裁勉勵每一位同仁勇敢接受挑戰，為集團再創高峰，一同朝著明確目標來共同奮鬥，終將戰勝所有困難。

展望未來，南良集團除了要在本業上不斷追求成長突破，也要在大健康產業等新興產業上，投入資源並奠定根基，這一切要仰賴團隊共同努力，風雨同行，總裁也相信在這嶄新的一年，明確的方向與策略，將能引領集團再創高峰，業績更上一層樓！

南良集團 2019 年度新春團拜

新春團拜績優人員 心得感想



績優團隊

南良事業體 特紡事業本部 / 特紡國貿二部團隊
(蔡其霖課長代表受獎)

蕭總裁、王副董以及各位主管長官，大家新年好

今天很榮幸能有這樣的機會上台接受這個獎項，首先，

我要特別感謝特紡本部唐芳彬協理、江圳明副理，過去一

整年來在廠務上給予營業單位許多的支持，我相信在 2018 年

我們開出一張還不錯的成績單。但我要分享的是，包含內銷市場上持續的一些萎縮，還有中美貿易戰對中國市場上的一些衝擊，所以使國貿營業單位必須兼任更多的營業責任，那我們也觀察到在 2018 年許多重要的品牌的客戶進行了新一波整併和調整，對於新的客戶的一些調整，我們也遇到及看到了新的人事上的更動，還有新的產品需求，怎麼樣調整自己，然後進行新一波配合，我相信這是 2019 年新功課。

在這邊要特別的感謝一位主管 - 王凌霜協理，她在過去的一整年以來指導及帶領我們，在這邊要特別感謝她。在此希望在 2019 年能持續努力和成長，謝謝大家。



特紡事業本部 / 特紡國貿二部團隊

績優人員

中良事業體 材二本部 - 台灣業一處 傅潤鑫課長

總裁、蕭副董、李副董及各位主管大家好

我是材二的傅潤鑫，首先感謝葉執協理跟房經理，給我這個機會讓我上台領這個獎，我是材二基層員工，我進來公司九年了，這一路從行銷、開發到業務課長，這中間從營業額五千萬做到二億，很感謝葉執協給我這個機會讓我在材二的舞台上盡情的發揮，成長茁壯，也很感謝材二的所有同仁，沒有你們的幫忙努力，不會有現在的成績，謝謝。



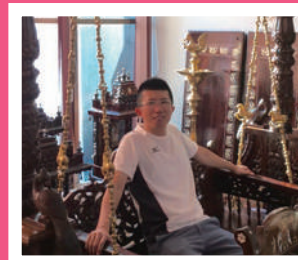
中良 材二本部 傅潤鑫課長

友良事業體 營二部 - 貿二處 朱建霖 處長

總裁、集團的各位主管及同事 大家好

我是友良事業體的朱建霖，很榮幸被提報了 2018 年度的績優人員，首先我要感謝總裁為我們創立了一個很大的平台，讓大家在這裡發光發熱，每個人的成就來自於企業的培養以及團隊的支持，雖然今天領獎的人是我，但這份榮耀是屬於團隊所有夥伴的。

剛進友良時，我是一位生管專業的人，然後轉任為業務專員，再由業務專員升職為代理處長，我們總經理常說「目標就訂在那裡，只要你拿得到，公司就一定看的到」所以今天站在這裡，我要特別感謝我們吳總經理、翁副總、黃協理及胡協理的信任以及栽培，展望未來，我期許自己能與我們夥伴們越做越好，新的一年，希望集團的業績蒸蒸日上，更上巔峰，謝謝。



友良營二部貿二處 朱建霖課長



福清洪良 生產部 羅新榮 副廠長

洪良事業體 福清洪良 生產部 羅新榮 副廠長

感謝公司對我的厚愛與信任，感謝蔡執行副總的支持和鼓勵，我很榮幸能夠獲得“年度績優人員”的榮譽，我感到非常高興。2018 年洪良公司在配合國家環保政策、及鍋爐改造過程中嚴重影響生產產能，在蔡執行副總指導下，我及時調整生產安排及利用外部資源，各單位的緊密配合，圓滿達成公司年度的目標。這個榮譽不但得益於公司各位同事的支援與默契合作，更得益於公司優良的團隊氛圍和員工上下一致，用心認真的工作態度，領導對我工作的信任和支援，同事們對我的支持以及整個生產部的共同努力。

而正是由於有這麼融洽與和諧的環境，讓我能工作中投入最高的熱忱，從而實現自身更大的價值，因此這份沉甸甸的榮譽不光屬於我個人，而是屬於我們生產部每一個成員。這次能當選年度“年度績優人員”員工，我想這既是公司對我工作的肯定，也是對我今後工作做得更好的一種鼓勵。我也堅信，今後的工作必須會做得更好。

我要以這次獲獎為新的起點，用更高的標準嚴格要求自己，不斷地學習，提高綜合素質，更好為公司服務。謝謝！再次感謝公司！謝謝大家！

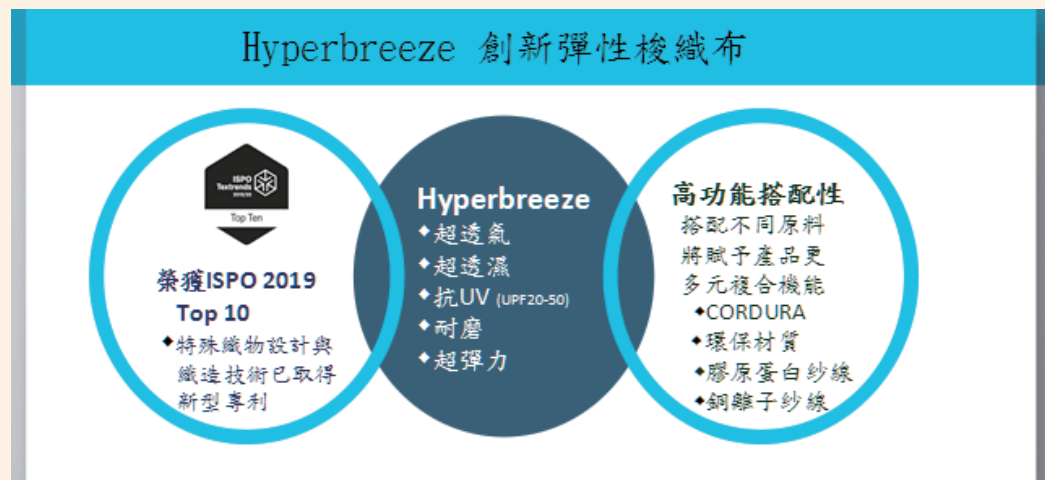
主題式行銷

提升企業國際形象 促進商機

撰稿人 | 友良事業體 UDC 王奕惠

近年由於地球暖化，造成冬天不冷、夏天變長且異常炎熱，也因為臭氧層耗損，吸收太陽光中的紫外線能力下降，使人類皮膚癌及白內障等疾病罹患率增加。

雖然，我們可以利用衣著來保護皮膚，避免曝露於紫外線下，然而紡織品的紫外線抵抗率與透氣值是相互抵消的；紫外線遮蔽率與織物的組織密度成正比，密度越高的織物抵擋紫外線的能力越高，反之如果織物透氣度良好則抗紫外線率下降。而太陽光接觸到任何物體（包括空氣），都會轉化成熱能，這時候我們的衣著布料必需有良好的空氣流通性進而達到良好的散熱效果。



友良創新專利面料 - HyperBreeze 是透過特殊組織設計使布料產生微孔洞，在沒有添加任何藥劑的條件下，即具有超透氣、超透濕、抗紫外線、耐磨及超彈性的機能，能夠同時達到五大舒適穿著的訴求。

未來 HyperBreeze 將延伸開發，加入消臭、涼感及保濕美容等機能型紗線，使 HyperBreeze 面料展現更多元化的產品運用，展現友良頂尖的開發能力，拓展市場商機。



友良於2019年2月參與德國第49屆ISPO MUNICH展，共有HyperBreeze專利彈性布、CORDURA認證彈性貼合布、及袋材用布等三塊布料得獎，其中HyperBreeze專利布料更獲得本季ISPO TEXTRENDS TOP 10。



● 友良於2019年2月德國第49屆ISPO MUNICH展得獎布料。



● 友良2019年2月德國第49屆ISPO MUNICH展攤位 - 攤位中向客戶展示布料機能並達到體驗行銷推廣。



● 友良創新研發HyperBreeze專利布料於ISPO展台灣紡拓會趨勢專區發表 - 與現場買主及品牌設計師互動。

中良事業體蕭崇湖副董 接任臺灣蕭氏宗親總會 總會長

撰稿人 | 南良通訊 編輯部

中良事業體蕭崇湖副董事長當選臺灣蕭氏宗親總會第九屆總會長，1月6日在台南市桂田酒店舉行第九屆第一次會員代表大會暨新任、卸任總會長交接典禮，邀請前副總統蕭萬長主持印信交接，由第八屆總會長富偉科技集團總裁蕭文龍，將印信交接給第九屆總會長蕭崇湖，會場有來自全台灣及大陸宗親數百人共同參與見證，集團各企業主管同仁也紛紛出席了這場交接儀式。



中良事業體蕭崇湖副董接任臺灣蕭氏宗親總會總會長

據內政部統計，目前在台灣蕭氏宗親計有二十萬人之多，全國各地約十五個蕭氏宗親會。蕭氏宗族在臺灣雖非最大宗族，但規模仍居於全台二十幾名，且宗族後世子孫團結一心，秉持「慎終追遠」的傳統美德，行為舉止循規蹈矩。

臺灣蕭氏宗親總會已歷經三十六年的歲月（含前身台灣省蕭氏宗親會），宗親會凝聚成員的向心力，培養彼此深厚的情感；集團蕭登波總裁亦曾擔任台灣省蕭氏宗親會第五屆理事長，十分關心宗親事務，不僅在企業界受人尊崇，更積極回饋社會，殊值嘉許，推動多項宗親會事務，讓會務工作推展順遂，並為組織注入活力，期望秉承先祖創業之德義，促進敦親睦族，發揮蘭陵精神為宗旨，持續為社會大眾服務。



臺灣蕭氏宗親總會在歷任總會長的齊心努力經營下，會務推展與體質越來越好，會員人數越來越多，現在也已積極投入國際化發展的相關工作，近來新會員的加入更不斷成長，期盼能早日發展成國際化規模的優質新興社團。前副總統蕭萬長致詞表示，宗親會目的在薪火相傳，責任十分重大，需要宗親們團結合作才得以延續，召開宗親會最重要的意義是光耀祖德。希望第九屆在新會長蕭崇湖主持下宗親會優良傳統繼續保持並發揚光大。同時，期望年輕宗親能認同並積極參與宗親事務，所有宗親都能相互勉勵，邀請更多年輕人來參與，這樣宗親會的力量才會愈來愈大。

蕭崇湖總會長致詞表示，在歷屆總會長奠定的基礎，以及全體宗親的支持與協助下，總會會務穩定成長，特別感謝前任文龍總會長的帶領，與幹部團隊不辭辛勞地推動各項會務工作，使我們臺灣蕭氏宗親總會朝著成為臺灣前五大社團的目標邁進。對於總會的願景，期望有那麼一天，可以結合宗親的能力和經驗，為蕭氏後輩建立一個實質的經濟平台，串聯蘭陵血脈，共享宗親資源。一方面讓年輕人得以發揮所長，另一方面藉由務實可預見的未來，吸引更多蕭氏青年加入宗親會，為我們下一代找尋更好的生活，展望更好的明天，讓臺灣蕭氏宗親總會永續發展。

慶祝寰宇仁和線下健康體驗館正式開幕

撰稿人 | 南良通訊 編輯部



南良集團投入大健康產業，經 2017 年以來在大陸市場考察及投資環境評估，把福建廈門列為大健康產業在大陸發展的灘頭堡，並於 2018 年 5 月在廈門註冊「廈門寰宇中道健康科技有限公司」，公司營運模式配合線上平臺，拓展線下，經過一年多籌備和一個多月試營運，集團在大陸首家「線下健康體驗館」，終於在 2 月 23 日在廈門湖裡區五緣灣國貿新天地正式開館營運。開幕當天邀請了廈門市台辦副主任謝永福等重要貴賓蒞臨，集團總管理處張明副執行長及大健康產業相關主管也出席此剪綵儀式。

大健康產業已成為熱門新興產業，近年來在大陸已蓬勃發展，南良集團在廈門成立大陸市場的首家體驗館，推出針對個人健康管理、理療養生等定制化專案，讓消費者在廈門就能享受到與在台灣一樣的優質服務。集團大健康產業之所以選擇廈門，除了語言習俗相通、地理位置相近之外，還看中廈門良好的商業環境以及健康產業發展前景，在廈門佈局大健康產業，希望能推動海峽兩岸大健康產業的緊密合作，共同助力兩岸的健康產業發展。

另一方面，藉由從廈門出發，亦可帶動台灣年輕人來大陸發展，大健康產業期望提供就業平臺，讓對大陸大健康產業感興趣的人員都可以來參與。廈門寰宇中道何南輝協理表示：包括線上 O2O 跨境電商、通路平臺及線下消費體驗等，都非常歡迎台青加入，從今年 1 月份試營運開始，目前為止已經超過一百個台青，來參加我們大健康的工作，我們會提供他們就業的平臺。

接下來，大健康產業也將和廈門各大青創基地合作，共同開發大陸大健康市場，由廈門實體店作為首發第一家，希望未來擴展到大陸各地，幫助大陸民眾從日常飲食、生活起居各方面做健康的調整。展望未來佈局，更還將結合健康產業鏈和智慧綠建築，期望為兩岸民眾共同打造最佳健康的環境。



智能穿戴製成品發展專案 南良防護用品部發表會



聚焦於推廣有能力生產的製成品。包含三大主軸——H&H(健康、保健用品，涵蓋睡眠用品)、PHP(分為政府公共用的、民生需求用，由防護用品部負責)、智能穿戴裝置(除了PHP、H&H外，屬於銀髮族、孕婦及嬰幼兒專用的衣著類由國貿部成品課負責)。

採取“群戰”的策略，有內部的整合--應用特殊的、機能性的材料系統延續到製成品。有合縱連橫--成為提供品牌客戶全面性及多元化服務的整合者。台灣防護用品部和嘉興南雄特紡部規劃各自成立設計開發中心，具有從設計、開發、打樣到量產等代工(OEM/ODM)的能力，海內外團隊群策群力。

撰稿人 | 南良國際行銷企劃室 / 林君章

南良事業體承襲南良集團蕭登波總裁，對於個人、居家、安全 PHP 防護用品專案系統，不餘遺力將材料整合製成品尋求最佳化；自 2019 年 1 月由南良公司張舜卿總經理指出 2019 年為啟動年度，正式將調整專案的名稱為“智能穿戴製成品發展專案”。



2019.1.30 智能穿戴製成品發展專案，針對 PHP 防護用品，由南良防護用品部發表智能防護用具成品發表會，發表品項計有：耐切割側背包及背心、防彈後背包、防盜後背包、耐切割防穿刺腰包、耐衝擊耐切割手套、機車裝防摔衣、耐切割森林工作手套、耐切割防盜後背包.....等共 12 項品項發表會！

今日發表會由南良實業股份有限公司的業務同仁為主要發表對象，也邀請到內部相關日本、美國、歐洲的各級外銷業務及主管來共襄盛舉，短短一小時中過程討論熱烈；更希望能將這些好的智能防護用具，來推廣到南良全集團業務群，共同將蕭總裁對 PHP 的期望來加深擴大！



主要功能性產品，強調耐切割 / 防穿刺、耐切割、阻燃 / 耐高溫、防彈 / 耐切割 / 防穿刺、耐切割 / 耐磨 / 防盜、耐切割 / 防砍、耐切割 / 耐磨 / 耐衝擊、耐切割 / 耐磨 / 防摔、耐切割 / 防盜、耐切割 / 吸震緩衝、防盜 / 耐切割等，多種複合材料組合而成的機能性產品。應用到個人、居家、安全防護系統，台灣南良防護用品部為維護個人及社會安全，多年來致力於材料應用研發設計，符合多項認證測試，2019 年正式啟動，達到我們的產品來保障人類安全幸福的宗旨！

優好健康事業

瘦身 PK 大作戰活動報導
大家一起健康 • 享瘦

撰稿人 | 優好健康事業 陳雅惠

如何瘦的健康？這是民眾常年關心的議題，也是網友討論度最高的話題之一，減重是需要長期抗戰的，若採取斷食、手術等激烈方式，很可能對身體造成巨大的傷害，是我們不樂見的，人體熱量的消耗主要分為三部分：

- 人體的基礎代謝率，約佔總熱量消耗 65~70%
- 身體活動所需熱量，約佔總熱量消耗 15-30%
- 消化食物所需熱量，約佔總熱量消耗 10%

由此可見，「基礎代謝率」是人體消耗熱量的最大佔比，是減重者不可忽略的概念。優好健康事業在 2018 下半年度推出新品「双熾日誌」，就是針對提升代謝率，增加飽足感設計出的一支減重管理產品。



全新双熾日誌

- 專利代謝對策
- 專利飢餓對策
- 提升自我管理
- 30天 堅持改變

紅、綠 分離，才是有效的關鍵！

- ✓ 纖紅膠囊補充營養，提供對抗大份量飲食的飽足對策！
- ✓ 纖綠膠囊促進新陳代謝，針對忙碌上班族所設計！
- ✓ 市售高纖、增加飽足感的成分，同時也會減少營養素吸收。
- ✓ 唯有分開食用，才能避免干擾、達到理想效果，朝理想S曲線邁進。

專利飢餓對策 餐前

專利代謝對策 早上

“飽足”

- 韓國「後食利普特」，增進胃腸蠕動促進消化。
- 萃取分子量為400 Da，小分子，好吸收。
- 能夠調節胃酸分泌，更飽足、不發餓。

“燃脂”

- 義大利大廠「Phytosome」萃取綠茶葉精華，促進代謝。
- 專利Phytosome®綠茶葉精華，大大提升代謝率。
- 文獻權威驗證，燃燒脂肪未獲證，食用最安心。

為了提倡全民一起健康享瘦，「双熾日誌」上市後舉辦一場為期 6 週瘦身 PK 大作戰。參加對象廣邀集團員工及直銷商參與，獲得集團同仁踴躍報名挑戰，參賽者在比賽期間除了服用双熾日誌外，本身也有調整飲食與搭配運動。最後成績公佈時也讓大家非常很驚艷，也成功讓大家的身體回到更健康的體態。

得獎人員

👑 **第一名**

台中黃先生，比賽成績，體重減少 9.8kg、體脂率減少 4.7%、腰圍減少 12cm。

👑 **第二名**

台北賴先生，比賽成績體重減少 7.8kg、體脂率減少 X%、腰圍減少 6cm。

👑 **第三名**

台南謝先生，比賽比賽體重減少 6.8kg、體脂率減少 4.3%、腰圍減少 16.5cm。



減重並不一定意味著要餓肚子，有些食物維持飽足感的時間比其它食物更長。這些食物往往都有一些能夠削弱飢餓感的特質，多數含有大量蛋白質，像雞蛋、瘦肉、魚、堅果和低脂乳製品，飽足感高的食物，能幫你控制卡路里的攝取。

例如在正餐時吃這些食物，攝取的食物總量會減少，也不會在下一餐之前感到飢餓而吃額外的零食，避免在一天之內吃進過多的熱量，達到控制體重的目的。優好健康事業推出「双熾日誌」，是針對現代忙碌上班族所設計的產品，除了促進體內新陳代謝，也強化飽足感，是體重自我管理的好妙方。

福清洪良尾牙迎新春聯歡晚會

同心築未來 明日更精采

撰稿人 | 福清洪良 陳柏森副理

每逢佳節倍思「放假」.... 等等!! 沒有參加尾牙怎麼算的上準備開始放年假呢?
洪良公司尾牙延續往年傳統, 於公司員工食堂舉行尾牙晚會, 由穿上西服超有人樣
倪時斌, 熱騰騰的小鮮肉吳松金以及有“洪良劉詩詩”之稱的林瑋瑋擔任主持群。



尾牙依往例由最佳員工頒獎開始, 由蔡副總頒獎並感謝所有員工今年來的辛勞, 才能有達成今年年度營運目標的洪良, 而且首次頒發年度最具貢獻獎, 得主為羅新榮廠長與吳燕處長, 得獎事蹟分別為在下半年產能受限時, 妥善協調廠內外生產安排與建議外協處供應鏈事宜。感謝所有獎項得主與所有員工今年的努力, 讓洪良今年能在內外艱困的環境下, 仍能在年末享受到美好的果實。



既然是尾牙晚會, 怎能少的了精彩的表演, 節目由業務部陳燕屏執行協理與業務部六仙女帶來一段古典舞蹈青花瓷開場, 接下來的表演者從肚皮舞、歌曲、相聲、舞蹈、甚至還有麥克傑克遜帶來的月球漫步, 每一段表演均博得員工們的喝彩。



有了可口的佳餚, 精彩的表演, 當然最高潮還是每次的尾牙抽獎, 今年尾牙大獎在業務部陳執行協理與生產部孔協理兩人彼此拉抬, 陳寶坤處長的贊助, 並引出蔡副總的加碼, 現金大獎總獎額絕對是歷年來最多, 萬元紅包數也讓人驚嘆, 可惜最終還是沒抽到我, 期許明年能再不斷加碼, 讓人人人都能滿載而歸。



最後, 在漫天煙花, 鞭炮賀歲中, 狗年旺旺的結束, 也祝所有人在新的一年, 豬事順利, 財運滾滾來。

2018 年蘇州宏夏 年終尾牙盛宴專題報導



蘇總攜宏夏主要幹部敬酒

撰稿人 | 蘇州宏夏 李均明

1月19日，蘇州宏夏電訊科技有限公司年終尾牙盛宴在太倉望府大飯店隆重舉行，慰勞我們忙碌和收穫的2018年，迎接和展望充滿希望的2019年。晚宴蘇總還邀請了部分合作供應商代表、南良集團總管理處華東辦歐陽玉協理、離職老幹部代表等貴賓參加我們的年終盛宴，眾多親密的合作伙伴在觥籌交錯間，加深了雙方的交流與合作。

晚會在公司總經理蘇世中先生精彩而真情的新年致詞中拉開了帷幕，蘇總回顧了宏夏2018年的心路歷程，肯定了2018年所取得的輝煌成績，並展望2019年發展重點和方向。此次晚會讓人期待的抽獎活動貫穿全程，期間還有各部門精心準備的文藝表演，現場歡聲雷動，全場成為一片歡樂的海洋，始終洋溢著振奮、熱烈、愉快的氣氛，精彩紛呈，亮點鮮明。

本次活動準備多個小遊戲，讓大家可以親密互動，遊戲勝出者還可以獲得精美禮品。尾牙晚會不僅給大家帶來了歡聲笑語，同時也讓同事之間彼此的心更加貼近、既增強公司的凝聚力，也增加了員工對公司的歸屬感，公司領導與員工親情互動、激動人心的抽獎活動，讓歌聲、掌聲、歡呼聲一直在會場上蕩漾。整場晚會高潮迭起，呈現出元宏宏夏這個大家庭的歡樂和諧。



蘇總 & 羅協理 新年致詞

2018年是宏夏第十三歲生日，我們一路走來，胸中激蕩著凌雲壯志，奔騰不息的是我們誠摯的情懷；十三年的風霜雪雨，磨礪出宏夏人執著的意志；十三年的追求創新，體現著宏夏存在的價值！宏夏人共同走過了這十三度春秋；這十三年來，對宏夏來說包含了很多很多……我們一路走來，傳吟的是“宏夏人”豪邁的詩篇，描繪出的是“宏夏”宏偉的藍圖。借尾牙晚會，公司特地表彰12位服務十年以上員工，蘇總經理在現場為他們頒發禮品，獎品挑選也呈現了集團總裁傳達之健康理念（獎品多功能中含智慧提示久坐，計員工步行步數等關心員工身體健康功能）。

尾牙宴帶來的意義不僅僅是吃一頓“年夜飯”這麼簡單，它還加強了各部門同事之間的溝通；振奮士氣、傳遞信心……它也是企業的“文化大餐”。同時給員工深刻感受到宏夏的成長，宏夏的魅力，讓員工在宏夏這樣的大家庭裏找到歸屬感，也與眾多合作夥伴深度溝通，加強相互瞭解，傳遞了宏夏的企業文化，與合作夥伴共同捕捉市場商機，多贏共進！



蘇總與合作夥伴愉快用餐，歐陽協理與供應商介紹集團相關歷史及企業文化，分享理念知識，相談甚歡。



蘇總頒發全勤獎 + 年資滿十年以上員工獎 + 員工中獎宏夏董事長 Joanna 贊助紅包開懷大笑



集團贊助獎品及歐陽協理私人贊助

蘇總及元宏國際藍協理、南良集團華東辦歐陽協理、寶聯通董事長室賴仁清先生、宏夏羅協理等高階主管攜宏夏主管向每桌員工敬酒，感謝廣大員工對公司的熱愛和奉獻，同時把新年最美好的祝福送給了大家，宴會掀起了新高潮！



難忘的2018年過去了，充滿希望和挑戰的2019悄然來臨。在過去的一年裏我們有歡笑也有淚水，各項工作都取得了豐碩的收穫，面對充滿機遇和挑戰的2019，我們滿懷憧憬，有更遠大的目標等著我們去實現，更大的挑戰等著我們去征服，更宏偉的事業等著我們去揮灑智慧和才能，我們會一起用信心和勇氣，鑄就一個燦爛的未來，祝願集團全體員工豬年工作順心順意，家家合美幸福安康！祝願南良集團基業常青，繁榮昌盛、興旺發達！祝願蘇州宏夏電訊明天更加美好輝煌！

集團人物專訪 - 研發創新

研創連結產品 創造嶄新價值

受訪者：總管理處 張家維經理
訪談撰稿者：南良編輯部 劉振銘、林郁綺



總管理處 張家維經理

總管理處的張家維，一個充滿鄰家大男孩形象，永遠給人溫文儒雅的特質，求學階段從成大化學系、微機電研究所乃到材料博士班畢業，學習橫跨化學、工程及材料三項領域，也培養出看事情的不同角度與面向。

自 2012 年到任總管理處以來，一路從專員、處長到晉升經理一職，張家維經理在屬領域憑藉著踏實、積極的態度，在集團研發創新的領域上不斷打拼，也為集團嶄新材料及新製程注入全新活水。

Q1. 簡述您當初選擇進入集團總管理處擔任研創工作的動機及感想？

”面對著不同領域問題時，都能運用不同面向去思考解決問題的方法”

在因緣際會下進入南良集團這大家庭，在集團擔任研發創新的工作，是十分具有挑戰性，當初從電子業跨足傳統產業，並選擇在集團總管理處，而不是事業單位，是想學習看事情的高度，給予自己磨練成長的機會。在總管理處工作我學習到成功須仰賴組織能力，另外還須堅定的執行力，不能半途而廢，集團研創工作具備靈活彈性的特色，須有計畫性組織人事團隊以作任務分配，在在考驗著溝通協調及全面思考的能力。

因求學接觸到化學、工程及材料三項迥然不同的科系，讓我在面對著不同領域問題時，都能運用不同面向去思考解決問題的方法，自己也常運用非正規的思維發想，這對於擔任研發創新工作的我十分有助益

Q2. 可否談及您如何在工作上創造高績效及效率，面對問題您如何解決。

“Work Hard, Play Hard，努力工作、也要認真玩”



Q3. 集團即將邁入五十年，研發是集團創新成長的引擎，未來您在總管理處研創工作有何具體方向及努力的目標？

“集團研創需要跟產品的價值做連結，才能創造出嶄新的價值”

站在研發的角度，「研發」跟「開發」是有所區隔與不同的，「研發」是走在「開發」的前端，領先三到五年，集團須清楚定義研發與開發人才的不同，集團要走研發，須真正在預算上有所編列，固定每年多少比例金額的提撥，並落實執行。

研創是個壓力大的工作，常跟時間賽跑，許多開發或專案工作都有 deadline，公司及團隊面臨競爭的高壓環境下，所以研發工作須講求時效性，我一直秉持“Work Hard, Play Hard”的精神，在工作時認真投入，該放鬆時候也認真玩，讓工作與生活兼具，這也是我在職場上釋放壓力並創造工作效率的好秘訣。

工作碰到不好情況或棘手的專案，我也告訴自己不要設限太多，就沒有什麼可以失去的了，努力放手一搏，轉化成自我挑戰的目標，跳脫框架從不同角度去看事情，思考各種可行的方法，通常事情都能有所轉機或改善，這也是我研創工作這幾年下來的思維與心法。

我覺得在傳統產業上，南良集團是相當重視研發人才，未來集團要做的是研創跟產品的價值做連結，才能創造出嶄新的價值。面對未來，總管理處研發創新組的工作，將持續落實與強化集團研發創新人才資源整合及跨單位協同作戰，以凝聚團隊之技術力量，並增加與產、官、學、研各單位互動，不斷強化材料之應用領域及產品改善與提升，有效評估並引進具優勢之前瞻材料、技術與策略合作，持續不斷開發及輔導企業導入新製程，以協助企業取得更具優勢之利基。

長遠來看，集團要持續在研發創新上領先同業，我覺得應朝向資源整合方向邁進，須建立屬於集團之技術平台，制訂新產品研發之模式與規範，架構出嚴謹的新產品開發流程 (NPI framework)，從發想、概念、可行性、發展、放量、量產導入到修正量產共七個階段，方能發揮更有效率之產品開發流程。在此技術平台上，集團各事業體應思考且秉持開放式創新之架構下，將各單位之核心技術進行濃縮歸納，可依材料、製程、專業技術或應用開發進行歸類，在打破界線與共享為前提下，發展出集團獨有的技術平台與創新文化，如此才能將集團整體競爭力提升另外一個層次。

最後，回歸集團「對生命之尊重、對環境之愛護」的核心價值，研創單位應協助企業朝向「循環經濟、永續發展」，減少對石油之依賴為原則，致力發展綠色材料及生質材料等，為地球及公司之永續經營不斷努力，以上分享。

南良集團尾牙 綜合報導



寶聯通尾牙花絮



天疆尾牙花絮



天疆尾牙花絮



天疆尾牙花絮



友良 / 嘉良尾牙花絮



友良 / 嘉良尾牙花絮



南良尾牙花絮



南良尾牙花絮



南良尾牙花絮



越南中良尾牙花絮



友良 / 嘉良尾牙花絮



寶聯通尾牙花絮



元宏尾牙花絮



元宏尾牙花絮