

嘉義縣政府 105 年度縣政人才培訓躍升計畫

6 月 22 日(星期三)企業參訪報告格式

組別	5	服務機關(單位)	教育處
姓名	李育珊	職稱	科長

一、 宏遠紡織生態工業園及港香蘭觀光工廠(至少 800~1000 字)

(一) 請試著描述彼此特色，並比較兩者之間異同。

宏遠紡織是一個走出品牌特色的企業，面對紡織業發展的困境，

公

司經營團隊除了堅持下去外，採創新思維與投入大量資源讓公司朝向

研

發技術一體，透過技術的領先，創造產品的高價值與高產值，帶領公

司

朝紡織業領頭羊邁進，提升公司整體的利潤，難能可貴的是，公司在

獲

利的同時，也能兼顧社會的責任，從自己做起將公司營造成環保與生

態

的環境，在同業只能出走並朝向削價競爭去經營時，根留台灣創造資

源

整合，經營一個創新、永續與智慧的事業體系。

港香蘭觀光工廠則是透過專業、安心的製程，讓傳統的中藥能夠

朝

向高品質與高效益的用藥邁進。我一直以為中藥就是傳統與長期服用

的

概念，吃中藥就是長期抗戰的開始，但我從製程中發現，按照標準作

業

流程產出的中藥，能夠讓消費者更安心的食用，透過研發讓中藥的食

用

效益提高，透過行銷與品牌的認證，讓中藥走出亞洲，在世界行成一

股

新興勢力。另人印象深刻的是，傳統中藥的高成本與耗時，透過企業

的

垂直整合及橫向連結，讓製程更為順利，使整體製造成本降低，讓消

費

者可以用最低的消費取得最大的功效。參訪的南科工廠不同於一般觀

光

工廠，僅雇用銷售人員販售各項商品，該廠對於產品經營銷售時，能

兼

顧法令規定與消費者的需要，提供藥師的專業諮詢，讓人對這個企業

的

用心與企業責任，印象深刻。

(二) 針對上述特色或差異，您覺得可以如何運用於本縣？

品

是

產

境

質

的

製

我認為，從兩間公司的參訪中體認的價值與個別差異，可以看出

牌的經營與企業的責任的才是一個公司能永續經營的關鍵。本縣雖然

以農業為主要產業，但是在食安問題頻仍的今日，本縣應該以原本農

品產銷的機制為基礎，在流程中建立一個具用公信力的安全認證標章，

並透過縣政府的品牌加持，創造農產品的高品質、很安心的品牌價值。

此外，我們要透過對農民的輔導，使其體認環境才是永續農業的根本，

透過農業技術的轉型，除了增加農產品的單位產量外，更要兼顧對環

的維護與尊重，才視農業經營的根本。

透過企業的參訪中發現，標準的作業流程與用心的服務是提高品

的關鍵，所以各單位承辦同仁應就各推動與承辦的業務建置各項業務

標準作業流程，這樣在各項政策與業務推動上，透過標準作業流程的

同
政
責
該

訂與更新中，承辦業務同仁可以自我檢視、修正與調整辦理方式，在
仁職務調整與異動時，更能銜接順利，達成無縫接軌的目標，創造縣
府最佳的服務品質。另外，企業用心與貼心的服務消費者，與對社會
任的重視，更是縣府每一為同仁必須仿效的部分，今日的公務員，應
該
要更能順應時勢與實際需要，提供每一位縣民更有心與更有感的服務，
這才是今日公務員的存在價值。

二、 針對南科工業園區的簡報重點，您有哪些啟發?(至少 600 字)

在南科管理局局長簡要的經驗談中，我認為一個現代公務員應該
要有的態度，是對工作的熱忱與服務的精神。局長說了一個到南科的
應徵者，為了求職費盡千辛萬苦，冒著風雨一身狼狽的前往應徵，面
試官二話不說就錄取了，而錄取的關鍵就是應徵者的態度，這個經驗
談讓我印象十分深刻；此外，南科管理局熱情的接待，專業的態度、
服務的品質與同仁的熱情，讓我深感賓至如歸，獲益良多，這個過程
讓我體會到工作熱忱與學習創新的重要性。

我曾經服務過數個單位，有的單位同仁兢兢業業，有的單位同仁

滿腹抱怨，有的單位同仁只能循著前人的步伐往前，無法有創新的思維去服務民眾，每個單位的文化不同，培養出的同仁也不同。但我始終認為，態度、熱忱與創造領域的存在價值是一個公務員必需培養的基本條件。雖然公務體系是一個傳統的科層，但是隨著時空的轉換與社會的變遷，我們應該思考的是如何透過各種業務承辦過程去培養自己的存在價值，用熱忱服務大眾，用態度創造品質，讓存在價值發揮最大的效益，這才是人民賦予我們擔任公僕的目的。只是一昧的認定公務員就是錢多、事少、離家近，無法發揮專業知能尸位素餐，這樣的態度除了讓龐大的政府機制空轉，亦會造成社會階層間的矛盾與紛爭，對於國家整體競爭力實為一大損傷。

一個現代的公務員，需要有創新的思維與前瞻的觀念，透過政策推動與業務的進行，服務民眾，為人民創造一個安全永續的生活環境。爰此，在各自的領域中專業成長就是每個公務員的基本工作責任，透過專業成長培養工作熱忱與工作態度也是每個公務員的基本工作任務，這才不會愧對人民賦予公務員擔任公僕的期待。

三、 參與密室逃脫活動中，您於團體中是扮演何種角色(EX. 領導者、探索者、觀察者…)?您覺得參加密室逃脫活動，帶給您哪些體認?

(至少 600 字)

我在密室逃脫的活動中，擔任的角色是探索者，雖然我們這組並

沒

問

有成功脫逃，但是我在過程中體認到團隊合作與成員之間的默契才是

題解決成功的主要因素。

關

在密室脫逃中，有許多的關卡，有的關卡真的很艱澀難懂，有的

實

卡稍有難度，有的關卡就十分容易破解，但在有限的時間要解決，確

的

存在有一定的壓力。臨時的任務編組在團隊合作、組織願景與成員間

所

基本默契確實有其整合的難度，這就是我們這組無法破解關卡的關鍵

主

在。我們這組部分成員，是依據資深前輩的指示，分工合作破解關卡，

但也有少部分的成員就僅只於站在一旁看著成員們努力的破解，無法

現

動的去破解關卡。而這個現象在現實的工作環境中，亦是常常存在的

透

象。組織成員間的工作目的、工作態度與工作責任程度不同，往往要

過型塑組織的目標與願景，才能整合組織創造最高效能。

尋
官
次
好
罵，
析
共

再者，透過探索者的角色，讓我體認到配合領導者指揮的重要性。

在部分的關卡中，其破解的關鍵是有連結性的，若沒有依序的探索與

找，往往會錯失線索，增加破解的困難。這在實際的工作職場中，長

的經驗與對業務的敏感程度，往往是縮短我們目標達成的關鍵，在一

次的摸索中去增加智慧所耗費的心力，是踩在前輩的經驗上往前走的

幾倍，我很幸運處內長官常常不藏私的提點，也常常透過鼓勵代替責

安慰我這就是資深公務員與年輕公務員的差別，不是能力而在於經驗。

所以我認為一個現代的公務員，除了要培養自己在專業領域的邏輯分

與理解能力外，更重要的是要透過提供充分的資訊與長官的討論形成

識，降低工作錯誤的風險與阻力。

四、整體而言，對於本次企業參訪活動，您有什麼收穫及建議？

（至少 600 字）

很感謝人事處在縣政人才培育躍升計畫的課程中，安排其他機關與企業的參訪，讓已經在公務體系服務超過 10 年且少有機會跟其他機關接

觸的我，有十分不同的認知與成長。行政機關相較於一般企業而言，確實是一個相對保守又穩定的工作環境，對於企業而言，在經營方面確實有極大的成本壓力，勢必得透過程序的簡化與有效率的任務執行，才能產生最高的利潤。而隨著時空的轉變與社會的變遷，若擔任公務員的我們無法符應時勢調整行政執行與態度，以符應人民的需要，如何才能提供人民更好的生活品質與環境及稱職的扮演公僕這個角色？

在第一線服務的同仁常常告訴我，民眾常常對於公務員這個職務誤會很深，認為我們沒有辦法針對他的問題提供即時的服務與處理就是不專業，就是行政怠惰，就是米蟲。細究其原因，就是我們並未實際的瞭解社會動態與民眾需要，造成制定與推動不合宜措施的現象產生，輕則造成民眾生活的不便，重則造成民眾對政策的執行與推動無感與誤解。透過企業的參訪，我們從了解不同企業的文化、行銷、產品與各項流程中，可以讓我們比較、藉引、調整並去蕪存菁，讓我們無論是在政策的制定、業務的規劃與執行上，降低與實務現場及民眾實際生活的落差，更能貼近民眾，有效的推行民眾需要與有感的服務。

此外，在參訪行程中，透過企業與其他機關同仁的經驗分享，尤其對於其專業領域的工作熱忱與辛勤付出心力，也鼓舞並期許自己要效法其精神，在自己專業的領域要不斷學習與精進，這樣在每一個民眾有感的眼神中，尋找到自己擔任公務員的中心思想與存在價值，獲致工作的成就感。

備註：

1. 標楷體 14 號字，行距 1.5 倍行高，段落一律左右對齊；版面配置上下邊界為 2.54cm，左右邊界為 3.17cm。
2. 表格大小請自行延伸使用，本報告繳交日期為 6 月 29 日。