

# 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 | 第 1 組 | 服務機關(單位) | 民政處 |
| 姓名 | 林長連   | 職稱       | 科員  |

### 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。

(二) 針對上述特色或差異，您覺得可以如何運用於本縣？

(一) 此次企業參訪第一站，當車子跨入宏遠廠區，一大片綠化園地與工廠建築融合，即感受到環保與永續經營的企圖心。受紅色供應鏈崛起的威脅，台灣成衣三巨頭儒鴻、聚陽和台南企業紛紛調整轉向，從「西進」變「南向」，陸續搶進越南、印尼和柬埔寨等地大舉建廠以「小英外套」爆紅的宏遠紡織，除了順勢開展投資泰國的計畫，更加碼投資台灣，這個堅守深耕台灣的傳統產業，展現自信以行動支持在地，也鼓舞並激勵我們，要對台灣有信心。簡報的人資部門經理，對紡織產業瞭若指掌，述說宏遠如何從傳統產業，藉由不斷的研發創新，以科學化的製程產出世界一流的機能服飾，除了代工歐美大品牌更自創 EverSmile 品牌，除了提供在地消費者優質平價的產品，也展現以自有品牌行銷全世界的霸氣。宏遠除了專注本業，對環保與生態的理念更值得學習，導入綠建築，將節能愛地球的口號付諸實現。

接著我們參訪港香蘭，這也可歸類傳統產業，是一家中藥行轉型的中藥與生技公司，一踏進公司即瀰漫著濃郁的中藥材味，很難想像副總說這香味飄到鄰居還被「空污」投訴，這家創新的中藥生技公司，轉型的動機也很戲劇性，源自對中藥櫃的不耐久存與發展受限而誘發創新動機，套用西醫藥材的製程，引用了科學製藥設備與技術，在 GMP 嚴格控管下，精確保留原方療效並配合時代演進，展現新風貌，匯集古今固有醫藥經驗及科學驗證，讓中藥再精良演進，終獲致突破性的改造。

宏遠和港香蘭都是傳統產業轉型成功的案例，經營者都有突破傳統框架勇於創新的精神，如宏遠總經理常說的：「企業要做不一樣的事」，不追逐一窩蜂，不只企業經營創新永續，更將保護地球、重視環保視為企業責任，把生態置於設計的最重要位置；港香蘭董事長以「安全性、有效性、均一性」為品質的核心價值，不斷的開拓新生技領域、新的市場，使港香蘭在世界中草藥市場上佔有一席之地。

兩家公司的差異，在於宏遠除了追求企業獲利外，更投注人力、財力在環保與生態的區塊，並將之結合為企業經營的核心價值，以生態復育及尊重生物多樣性來追求環境永續，並以綠建築的概念建置宏遠生態工業園及宏遠自然蔬果教育農莊，並向外推廣到在地的社區，為降低全球暖化，善盡心力。很少有企業對環保是如此的堅

持，甚至不開冷氣，除每年節省幾千萬的電費，也因力行環保獲得更多歐美大廠的訂單，可謂創造三贏的局面。

(二) 以上兩家的企業文化相當值得做為本縣推動縣政的借鏡，政府機關最為人垢病的就是守舊與創新不足，法令多如牛毛也層層制約了公務員的創新思維，政府一向依法行政，而企業動輒面臨生死存亡，更加深危機意識，不斷的求新求變才能生存。本縣發展農業、產業與文化觀光，不能安於現狀，一定要有突破性的創新，才能在六都後資源分配更加不公平的時代尋找出路。像我們不假中央的資助積極開發三大工業區就是自力更生求新求變的態度。我們的農業生產極其多元與豐富，要學習宏遠除了鞏固代工維持穩定獲利外，要追求更多的利潤就要自創品牌，結合將來的食安大樓為品質把關，要有行銷全世界雄心。我們的中小企業也應仿效港香蘭把傳統產業注入科學化自動化的經營模式，求新求變求生存。我們的文化觀光政策，要有宏遠企業環保永續的眼光，各景點要融入更多綠的元素，遍植合宜的花草樹木，造就花樹特有的生態環境，創造別人學不來也偷不走的獨有特色。

二、 針對南科工業園區的簡報重點，您有哪些啟發?(至少 600 字)

南科於民國 84 年獲中央的關愛於台南成立，本縣被摒除於科學園區的範圍，位處中不中、南不南的邊陲地帶，因無大型企業進駐，導致工業蕭條、人口外流嚴重，惡性循環更加深城鄉差距。經縣府團隊的積極的奔走與招商，終於催生了三大工業區，如何讓我們的工業區發揮最大的成效，南科的開發與茁壯，正是「從無到有」值得借鏡的一部活寶典。

林局長是嘉義竹崎人，對本府組隊參訪親自簡報解說，他的經營理念「要回應需求並創造需求」，南科注重產業聚落增值創新，並建構創新創業生態體系，培育新創事業，鼓勵年輕人創業並協助新創事業發展，南科發展至今已有電子完整的產業聚落，含積體電路、光電、通訊、精密機械、生物科技等等，我們如能在招商上爭取龍頭產業在嘉義設廠，即能引進完整的產業聚落

，大埔美一、二期及馬稠後工業區，皆是位處交通便捷的高速公路或快速道路的交流道附近，且相對價位便宜，是極具潛力的優質投資環境。但工業區成立之後不見得從此順遂，後續的經營管理才是最深的課題，南科歷經台灣工業轉型的重要階段，為永續發展，定位為綠色園區之後更進一步邁入生態社區，除建構友善及資源循環的環境，並造友善的工作環境，提昇資源永續利用，建立融入生活圈的生態系統，以降低環境負荷，讓面積廣達 1,043 公頃的南科及 570 公頃的高雄園區到處綠意盎然。我們的三大工業區也應朝此方向來規劃，人才是企業最重要的資產，以人為本、妥適的照顧員工，才能

創造最大的產值，讓流落在外的嘉義人回到故鄉來做家己人，就像林局長引以為豪的，南科讓年輕人回來了，看到員工在假日三代同堂的在園區的綠地休閒，是他最大的成就，嘉義也理當如此。

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)

在密室逃脫的活動，我被分配到「消失的密室」這組，本組又再細分為蛇洞與龜洞小組，我在後者，在團隊中應屬探索者與觀察者的角色。

在 1 小時的時限下要闖關成功，確屬不易，任憑個人再飽學多聞也無法單獨成事，一進到幽暗的密室，面對室內正中的平臺，佈滿整桌的文字與圖案，真有點不知所措，再望向四週牆壁，已佈置了不少通關的線索，當然也發現角落的小櫃子上鎖的三道門是破題關鍵，很快的我們發現密室最重要的是牆上的電話，這活動就是要啟發團隊互助合作的精神，於是龜蛇互助，各自的解答就在對方的手上，魚幫水，水幫魚，我們陸續的解開一團團的謎題，從文學、星座，天文，地理，歷史的課題，集思廣義，平常互動較少的組員們這時顯得格外親切，原來面臨困難、一起解決，能建構革命互助的情感，團隊的力量能發揮到最大化。

我們縣府團隊所面臨的各種問題就像在密室中尋求解答一樣，一個人的能力與力量有限，團隊的合作力無窮，溝通也是很重要的課題，如何有效溝通是一門需要不斷淬練的能力，在時限內解題就像我們面對民眾的需求，服務是不能等、也不能打折扣的，在密室裡團隊找不到答案就找不到出路，只能坐困愁城，在公部門我們面對民眾的困難，要如在密室的窘境設身處地為民眾著想找出路，有時這個問題是跨局處的，我們要變成單一窗口，不斷地去協調並做有效的溝通。面對任何問題，要掌握時效，以正面積極的態度去面對，並尋求各種資源的協助，分工合作，依個人專長合宜的分配任務，樂於幫助別人，其實也在幫助自己，那再大的難題都能突破。

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)

企業參訪對政府公部門，是創新求變很重要的一趟學習之路，公務員因受職位保障，較少有創新求變的思維，如能有定期的參訪活動，可感受企業機構間的競爭壓力，激發潛能並改變態度來處理公務，感謝主辦單位此次的安排，讓本次訓練班的課程兼具理論與實務，藉由參訪以補不足，學習企業成功的經驗，多面向的思考，有助於業務能力的提昇。

宏遠人資部門經理的簡報，對產業有很深入的了解與見地，不像一般人事部門的人員僅能粗略的做簡介報告，如果他不是從生產線轉任，那真是不容易的事，這也代表企業人才是跨領域、跨部門的，要做為一個全方位的職人，光在本職精進是不夠的，必須不斷涉獵相關的領域，追求自我成長，做各種不同職位的歷練，才能在殘酷的競爭的企業生態成就一番事業。

港香蘭的求新求變也帶給我們很大的啟發，能夠將一個垂垂老矣的產業經營的這麼有競爭力，關鍵在於決心與企圖心，用盡一切資源把事情做到最好，並不以此自滿，經營者靈魂隨時懷有創造力與想像力，要把餅做的更大，很少中藥行會想到將中藥製程引進科學化的製程，夢想多遠大，力量就有多大。南科林局長以灰諧卻嚴謹的態度來簡南科成立史，宏觀的思維與靈活的反應，很難讓人想像他是公務員，這正是他掌管南科眾多大企業的歷練所成，我們也應時時鞭策自己，面對難題要換位思考，不侷限於既有認知價值，多方位學習，活化腦袋，找到問題的核心才能迎面而解。

對此次學習之旅，可惜之處在於宏遠因電力檢修問題只能提供簡報介紹，如能進入廠區導覽將更能身歷其境的感受與體驗，建議爾後參訪行程似可考慮減少一個參訪點，相對時間較為充裕，更能深入了解個該企業的內涵。

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。