



### 第一份工作決定當老闆格局：新鮮人必備職場「五力」

全球年產上千噸的珍珠裡，頂級的南洋白珠比重不到三％，而它的價格也比中國養殖珠高出了一百倍。自蚌貝挑選起，南洋白珠每一個流程都被用心周到的照顧，養殖時間也多出了一至兩倍。

職場成就的點滴累積，正好比珍珠的養成。愈早清楚自己的長處、目標與市場的脈動，就有愈充裕的時間準備，累積日後「蛙跳」的實力與高度。本刊特邀請五位大老闆現身說法，他們從看似平凡的第一份工作開始，認真投入、努力學習，終至今日不平凡的事業成就。而創新力、忍耐力、思考力、學習力與分析力，則是讓他們一路走來，始終與眾不同的五個祕密武器。

每年有數萬名畢業生投入社會職場，希望這五個成功的例子，能讓大家不管從哪個位置開始，都能主動賦予每一個階段不同的意義，終至讓自己成爲一顆色澤豔麗又高價的南洋白珠。

這兩年台灣就業市場有了重大的質變：二〇〇八年金融海嘯後，景氣循環與產品汰換速度是十年前的一倍，上下震盪的幅度加劇，職缺不再穩定成長；但每年投入職場的高學歷新鮮人，卻在同期間增加近三・五倍。職場天平在「需求」與「供給」的兩端快速地擺盪，能否把飯碗好好端著、又能端多久，成了許多人共同的擔憂。

這樣的氣氛下，第一份工作就能完美、理想的機率實在不高，聽來或許令人氣餒，然而，聯電榮譽董事長曹興誠、元大金控董事長顏慶章、全家便利商店董事長潘進丁、信義房屋董事長周俊吉，與摩根富林明投信總經理石恬華五人的職涯起點，儘管都看似平凡、普通，但大格局的態度決定了他們後來不平凡的際遇，即便是與許許多人從同樣的起點開始，卻能自己走出與眾不同的寬闊大道。

他們是怎麼做到的？除了專業技能與時俱進，永遠樂觀正面的態度等基本功之外，這五位成功人士也分別是創新力、忍耐力、學習力、思考力與分析力等五種職場競爭力的典範，儘管如今的職場生態已迥異於曹興誠等五人曾經面對的環境，成功故事也不是每一個都能夠被複製，但若定心學習這五種職場競爭力，下一個分享勝出祕訣的人，或許就是你！

創新力

勇於與眾不同，堅持到底

美國詩人佛斯特（Robert Frost）曾這麼寫著：「在森林的雙岔路口，我選擇了較少人走的那一條。」年輕的曹興誠也曾在穩定安逸的工研院、與機會好卻風險高的聯電間，做出了與多數人不同的抉擇；面對各階段不同的挑戰時，他也勇於嘗試新的作法，只為達成任務，終於讓聯電從無到有，成就全球第二大晶圓代工廠。

鴻海董事長郭台銘蟬聯台灣首富多年，但他職涯的起點，卻只是復興航運的小業務。郭台銘後來回憶，在那個台灣全力拚外銷、搶船期的時代，負責安排船期的他炙手可熱，每天都有人巴結、應酬，只為了讓貨品早點送到客戶手中。但這樣的安逸生活沒讓郭台銘迷失，不久後他就發現，台灣貿易之所以昌盛，源頭還是「產業」，於是他毅然放棄航運業務的肥缺，從此步上電子零組件帝國鴻海的創業之路。

郭台銘說，鴻海壯大之路上，也曾幾度為房地產、股票等「快錢」心動過，但最後他都決定專心經營電子本業。很多人可能會屈服於眼前的蠅頭小利或舒適工作，不過郭台銘用創新的角度思考事業的本質，換得如今不可限量的財富、地位。

### 忍耐力

能蹲多低，就能跳多高

曾當過財政部長等要職的顏慶章，第一份工作其實只是個海關行李檢查員，之後因為能力突出而在財政部裡平步青雲，不久後卻又被調到閒缺「冷凍」長達七年，但他不以為苦，沉住氣培養日後改變一生的關鍵競爭力。

砷化鎵晶圓大廠全新光電總經理陳懋常也是「蹲低蛙跳」的一例。陳懋常自花蓮高工畢業後，足足在中科院光電組當了十年技工，這份看來微不足道的工作，卻讓他得以貼身觀察這些木訥又聰明的精英分子，了解他們需要的工作舞台與作業模式。創立全新後，陳懋常不吝於從自己名下股票提撥高額獎金與紅利，更不怕讓有能力的員工出頭。

「一個高職畢業生能讓數十位碩、博士高材生服氣，這不容易吧？」在中科院蹲低十年，默默修來的管理心得，讓陳懋常如今很是得意，更讓今天的全新人才濟濟，製程技術還比外國對手後來居上呢！

### 學習力

保持好奇心，每個經驗都是收穫

全家便利商店在台灣據點超過兩千個，強勢通路地位無庸置疑，但很令人意外的是，全家董事長潘進丁的第一份工作竟然是警察。從警察搖身一變為通路商總經理，潘進丁憑藉的就是一股對日本文化與零售產業強烈又好奇的學習力，從此跨進新領域，開創自己的新人生。

同樣也是學習力超強的，還有微星董事長徐祥。一九八六年徐祥與其他四位夥伴共同創立微星之前，這五人小團隊先後在 SONY 台灣子公司新格與本土大型電玩機台公司工作，這段期間不僅培養了合作的默契，徐祥還成功吸納、融合了日本企業重視品質與台灣公司快速應變的兩大優點。這全靠徐祥在不同的階段都努力學習，才能創造出自己的企業優勢。（本文為節錄，完整精采內容請

### 99 年度全國技術士技能檢定第 3 梯次簡章 8/31-9/16 於統一超商販售，歡迎踴躍報名參加

行政院勞工委員會為提高國人職業技能水準，促進產業升級，辦理 99 年度全國技術士技能檢定第 3 梯次。通信報名時間為 9 月 7 日至 9 月 16 日。簡章自 8 月 31 日至 9 月 16 日於統一超商(7-11)發售。學科測試日期定於 99 年 11 月 14 日舉行，歡迎有意報檢之民眾請把握時間踴躍報名參加。

該會表示該梯次辦理之職類計有中餐烹調、美容、配電線路裝修、按摩、堆高機操作、保母人員、照顧服務員、喪禮服務、變電設備裝修及定向行動訓練等 83 個職類，其中「變電設備裝修職類乙級」與「定向行動訓練職類單一級」為首次開辦職類。另為鼓勵喪禮服務職類資深人員參檢，凡同時符合民國 45 年 8 月 31 日以前出生、國民小學畢(肄)業，或未受國小教育、及從事檢定職類相關工作 15 年以上且現仍在職資格者，得於報檢時提出國、台語錄音播放口唸學科試題服務。

為能提升報檢服務品質，自 99 年度全國技術士技能檢定不分職類級別一律採通信報名，並以寄送戳記為憑。如欲報檢者可逕行進入該會中部辦公室網站查詢或來電（0800-360800；04-22552655、22599545）洽詢報檢相關事宜。

### 勞動派遣立法 派遣勞工就業有保障

勞動彈性化時代來臨，企業聘僱派遣勞工現象越來越普遍，中華人事主管協會執行長林由敏表示，根據統計，目前台灣派遣勞工共計 51 萬人，占整體就業人口比率將近 5%，勞基法納入勞動派遣之後，未來不僅企業聘僱派遣勞工更有法令規範，派遣勞工就業權更有保障。

根據勞委會明定的勞基法派遣專章初稿，初步規定，六大類行業不得使用派遣勞工，包括醫療人員、保全人員、航空人員、航海(船員、遊艇駕駛、動力小船駕駛及助手)、大眾運輸行車及駕駛人員、採礦人員等六大類事業，至於目前使用派遣人力較多的製造業，則不在派遣專章的負面表列範圍之內。

除了明定派遣範圍，同時規範企業聘僱派遣勞工的比率，派遣比率不可超過受僱員工的 3%，如果經過勞資會議同意可以放寬到 5%，如果經過工會同意，就可放寬到 20%。未來派遣公司不得和員工簽訂定期契約，也就是派遣期限一到，員工就必須離職，造成僱用關係不穩定。新法上路後，派遣公司必須常態性的聘僱派遣勞工。

林由敏觀察，從明定派遣範圍、派遣勞工聘僱比率，到規範派遣公司常態僱用勞工，可進一步確保派遣勞工的工作權。目前許多派遣公司，屬於登錄型派遣公司，也就是派遣公司與要派企業簽約，由派遣公司派遣上班族到要派企業任職，服務時間屆滿，派遣勞工也失業了。

常態性派遣則是，即使派遣公司與要派企業簽約時間屆滿，派遣勞工仍由派遣公司僱用，繼續分派到下一個要派企業工作。

林由敏分析，產業景氣輪動迅速，近幾年來，派遣勞工成為企業調度人力及因應產業淡旺季的重要人力配置管道。不過，也因為派遣人力的普遍應用，出現部分問題，例如派遣勞工的工作狀態不穩定，甚至派遣企業沒有幫上班族投保勞健保、提繳退休金等狀況，使得派遣勞工處於次等勞工的處境。

未來勞動派遣順利立法之後，不僅要派企業以及派遣公司有明確的法令規範，派遣勞工也可因為法令明文保障，僱用關係更加明確，工作狀況穩定，同時也能享有一般勞工的勞健保以及勞工退休金的提繳，工作及勞動權益更有保障。

**職涯導航：**

行政院勞工委員會職業訓練局

<http://www.evta.gov.tw>

雲嘉南區就業服務中心

<http://tnesa.evta.gov.tw>

全國就業 e 網

<http://www.ejob.gov.tw>

職訓 e 網

<http://www.etraining.gov.tw/index.html>