

2012

# 久裕人

創刊號

人本、健康、創新、服務



# 久裕行動標語

定下挑戰新目標，創造客戶新價值

品質是價值與尊嚴的起點

資源共享，同創雙贏

## 品質政策

讓顧客滿意

中華民國壹零壹年八月份創刊 半年刊  
出版發行：久裕興業科技股份有限公司  
地址：台中市大雅區中正路 183 號  
網址：<http://novatecwheels.com>  
總編輯：游凱裕  
編輯顧問：蔡杰原、邱淑美、邱睿彥  
編輯製作：人力資源部

總裁側寫	/圖、文：謝宜娟
總經理側寫	/圖、文：涂詩捷
模範勞工專訪	/圖：廖麗觀 文：邱睿彥
產品快訊	/圖：游博傑 文：江志杰
環境安全衛生宣導	/圖、文：簡文俊
教育訓練與宣導	/圖、文：游凱裕
廠內活動剪影	/圖：江兆竑 文：游凱裕
單車社活動剪影	/圖：謝嘉琪 文：游凱裕
徵文活動集錦	/文：呂碧霜、楊晉賢、林仁祥 邱睿彥、游凱裕
簽約商店	/圖：林仁祥、林宛頻

特感謝以上資料提供者

# 久裕人文 創刊號/目錄

勤  
儉  
樸  
實

-  序
-  總裁側寫
-  總經理側寫
-  得獎事蹟
-  模範勞工專訪
-  產品快訊
-  環境、安全、衛生宣導
-  教育與宣導
-  廠內活動剪影
-  單車社活動剪影
-  徵文活動集錦

# 序

久	轉	輪	動	迎	佳	績
裕	後	光	前	耀	門	庭
人	文	薈	萃	臥	龍	虎
創	業	守	成	報	福	音
刊	心	刻	骨	錄	風	雲
號	角	響	起	照	汗	青

## 總裁側寫



久裕興業科技(股)公司  
總裁 陳俊雄先生



創業維艱，自創品牌更是困難重重，但久裕興業如何於40年前以15坪地6位員工起頭，並開啟自有品牌JOYTECH及NOVATEC，打入歐、美、日等地區，以驚人的產品研發實力，專業研製高單價自行車零組件，在全球自行車產業占有舉足輕重的地位。企業成長過程面對困境時，久裕的陳俊雄總裁最終都以正面的思考進行抉擇，促使公司朝向正面的轉折點發展，這是久裕成功的密碼。久裕創業及自創品牌的過程，可做為中小企業學習的標竿。

## 創業維艱，開啟國際品牌視野

創辦人陳俊雄總裁認為人生最重要的工作在勤於學習，人生是一條不斷選擇的道路，每一次的選擇，結果都是一個重要的轉折。

創業到目前已歷經四十年，陳總裁回憶創業初期，當時正值當兵回來，因父親的身體較差，又是獨子，為了家庭、生活打拼的情況下，選擇自行車這條道路。然而，當時台灣社會正從農業社會轉變為工業社會，創業初期因資源不多，故第一年的發展仍以台灣內銷市場為主。

陳總裁憶及創業初期，有一次到台南收款，被大公司冷落，讓陳總裁從早等到晚，挫敗的經驗激發他開拓國外市場的念頭。陳總裁到泰國曼谷向舅舅請教做生意之道，並將泰國車行的總代理授與舅舅引薦的業界長者。之後，陳總裁旋即至新加坡、印尼與馬來西亞訪問，認識了業界許多前輩並傳授相關的經驗。當時發現在三十年前的台灣，腳踏車是以三輪車載客，

或是載重物的工具，但是在國外卻是用來當做交通工具。同時也發現腳踏車規格在台灣與國外截然不同，有必要往國外的產品規格邁進。由於在當兵期間，陳總裁讀過《國際貿易實務》一書，學習了貿易與走向國際之路的概念，故開始將久裕推向國際。

第一次出訪東南亞這兩個多月期間，讓陳總裁認識國際品牌的重要性，並體認到從研究發展、生產管理，以致到最後的品牌效益，企業創造商品價值的整體觀念。

### 打造文化啟動，建立朝會分享模式

久裕成立初期，由於當時代工業相當興盛，但代工業的品質、員工素質與教育水準卻參差不齊，讓陳總裁體認到必須透過內部技術升等來提升品質，並以文化為根，以人為本，以理念為啟示，更重要的是組織內部要有願景的目標，清晰的讓員工知道要做什麼，來全面提升員工素質。陳總裁認為「觀念」相當重要，因此於1974年設計了久裕的「文化啟動」，並將「勤」的觀念灌輸給員工，亦建立起「勤儉樸實」為公司的經營文化。

久裕每天早上都有朝會，透過朝會模式，可以分享理念、文化與公司未來要走的方向。朝會模式並非討論會，而是以分享取代討論，因為在討論的過程中可能產生許多爭辯，但分享卻是從眾人的共識中產生結果。

久裕的企業文化非常鮮明，除了與所有企業相同的追求品質、交期準時、客戶滿意、產品價值提升...等其他所有訴求之外。

「追求卓越」是久裕的使命，「謙卑服務」是久裕的素養，「實事求是」是久裕經營的要求，「安全品質」是久裕堅持的原則。因此，久裕亦打造了以下三個精神口號，以鼓舞員工，激勵工作績效：一、品質是價值與尊嚴的起點；二、資源共享，同創雙贏；三、品質政策：客戶滿意。

### 以「人」為本，開發員工無限潛能

在經營的事業體中，陳總裁相當重視以下四個方向：一、價值提升；二、品牌塑造；三、全球通路；四、社會責任。並讓整體的人力都能發揮自我挑戰的境界，並非由上層經營者來一直來下指令，而是由公司不停的塑造重要的力量，即發現力、反應力、影響力、人力資源的創造能力 (People Source Management & Development ; PSMD)、戰鬥力與五互能力。其中，五互能力是指互動、互應、互流、互助、互惠，這五互都是人力資源相當重要的能力，故應以人為本，來打造組織更高的價值。久裕一直不停的在塑造內部人員「發現」與「解決事情」的能力，讓每一個基層人員都能夠發現缺點，並讓夥伴們一起解決。

然而，為了強化員工的競爭力，久裕有良好的教育制度來訓練培育員工，如新進人員教育訓練、內部教育訓練與外部教育訓練，同時亦鼓勵員工在職進修。為了激勵員工有更好的生產效益，公司建立完善的福利制度，包括：一、於1991年成立職工福利委員會；二、2007年成立激勵獎金制度；三、為打造舒適工作環境，建造藝術化工廠，與工作場所降溫設備的裝設；

四、外勞宿舍擁有空調設備，員工福利不分國籍，一視同仁。

### 導入「**豐田式管理**」，改造組織內部

於 1992 年陳總裁曾花費六百萬拆除舊的建築物，因為當時該建築物約 750 坪地皆用來存放物料，為了將經營體變成「豐田式管理」，徹底消滅掉不流動的物料（由於當時物料已占地兩千多坪，占用過多成本，過於浪費）。而為了讓物料變成看得見的管理，陳總裁認為應該將不怕雨淋的鋁合金材料放置於廣場，就因堅持執行的結果，倉庫也只變成占地僅八十多坪，讓物料不停的流動運用，有效降低倉儲成本。因此，企業內部要能成功的管理，在於看得見的管理才是真管理。

此外，久裕能成功做到「豐田式管理」，其重點在於組織若能建立一個強而有力的經營團隊，與人力資源架構，並讓團隊去適應整個環境，給予內部一個學習型的組織，三 T 一體(TPS、TPM、TQM)導入製程，讓內部成員都能呈現「站立式」的生產架構，即內部除了行政作業員工外，其餘生產物流之人員一律都是站著工作，讓流動式的生產變成是多能工的塑造，不讓人力資源造成浪費。

### 善盡社會責任

陳總裁所帶領的久裕集團除了在產業界有傑出的表現，不間斷的榮獲國內外許多獎項外，對於社會更是盡心盡力的付出。包括：一、長期贊助公益團體，如慈濟功德會；二、員工自發性公益參與，如創世

基金會；三、助學捐款嘉惠鄉里國小、社口國小情境教室、三和國小電腦設備、惠明盲校校舍整建工程；四、推廣中小學生騎車安全宣導，如贊助自行車新文化基金會，辦理中部國中小學自行車騎乘安全講習；五、透過社團力量以久裕興業為中心，推廣自行車騎乘安全講習；六、長期與逢甲大學合作暑期生活體驗營；七、贊助大葉大學科技環保節能車研究；八、長期贊助圓桌教育基金會。



社區基層教育推動捐贈(社口國小)



推廣自行車騎車安全講座(台中省都扶輪社)

陳俊雄總裁是一個具有生命力與影響力的領導者，樂於與人分享想法，他的行動背後具有深遂的經營理念。歷經創業過程中的幾次挫折，反倒愈挫愈勇，從挫折中學習的經驗，更是未來組織發展的寶貴資產。陳總裁認為人的一生是一條不斷學習的道路，在學習的途中，絕對不可懶惰，「勤」是相當重要的，亦將「勤儉樸實」立為久裕的經營文化，灌輸所有員工勤的重要性。雖歷經近四十個年頭的創業歷程，陳總裁的觀念依然新穎而富創意，讓更多的新點子在產品與設計中發酵，不斷地讓組織成長，絕不因環境的變動迅速，而讓公司成為夕陽工業。

陳總裁自許五年後退休，於退休後將找另一條人生更有價值的路，那就是從事社會公益服務，造福人群，讓只要有人群的地方，都能創造出更多的愛、關懷與寬容的空間，讓生命的價值得以提升。陳總裁的娓娓道來，道盡創業許多艱辛的過程，也道出其富有戲劇張力的人生。生命短暫，不能平淡無味，陳總裁的人生伴隨久裕一起發光發熱！



## 總經理側寫

『久裕是團結的大家庭』，一直以來是久裕總經理蔡杰原先生所秉持的經營理念。從 84 年進入花鼓製造行業，已將近 20 個年頭，從研發創新、品質要求、客戶滿意、員工管理皆有相當程度的努力與成效。



『求新求變、勇往直前』，熟悉花鼓製造的蔡總，對於花鼓形式的創新與品質相當要求，從研發單位出身，對於花鼓特性有相當著墨，直至目前為止仍努力於創新研發的工作，並帶領久裕研發團隊參加無數國內外重要的獎項，獲得台灣精品獎、德國 IF 設計獎、Reddot 設計獎…等各項大獎的殊榮。

『嚴格把關、交期至上』，蔡總對於廠務生產面的管理相當要求，規劃完善且順暢的製造排程讓員工確實執行，並且嚴格把關每道製程，確保產線順暢，交期準時，不讓產線作白工，不讓客戶空等待。

『品質控管、信譽保證』，蔡總對品質的管控更是不遺餘力，進料的檢驗、首件自主檢查、成品的檢驗…等等，極度的要求，不但於製造過程中，要求生產的生產品質及精密度，更加強品保人員的專業知識及教育訓練，”不良品不出貨”，讓顧客增加對產品的信任及信心。

『親力親為、傾聽心聲』蔡總常跟第一線人員站在一起，為的是傾聽基層的聲音，自許為久裕大家長的角色，並將員工視為家人一般照顧，凝聚員工向心力，建立良好的員工管理制度及福利制度。



『行政支援、提升效率』，提倡間接部門效率化，作業流程的流暢，並達到 ISO 9001 的品質管理系統的要求，支持各個部門政策的推動，有話就說，對的事就做，一直是蔡總的管理原則。

『帶人帶心、樂於生活』積極用心建立員工關係，關切員工身心健康的照護，更是大力支持成立久裕單車社的活動，親自帶領社員舉辦假日節能減碳單車騎乘活動，建立公司正面的形象，也達到全體人員運動的目的。



# 得獎事蹟

2009年 第十七屆台灣精品獎、第十八屆國家磐石獎、德國 IF 產品設計獎



2010年 第十八屆台灣精品獎、德國紅點工業設計獎(reddot design award)



2011年 第十九屆台灣精品獎、十二屆工業精銳獎



2012年 德國 IF 產品設計獎、ISO 14001 環境管系統



未完待續

(資料統計至 2012 年 8 月)

## 模範勞工專訪

### 模範勞工檔案



姓名：廖麗觀

部門：品保部

年資：13年

年齡：不管對男人還是女人，這都是秘密

愛好：聽音樂、閱讀

座右銘：學習不斷

當筆者踏進品保辦公室，準備好好的為我們久裕模範勞工-廖麗觀來段專訪的時候，看到的是一個忙碌不已的身影，這個身影讓筆者我突然頓悟-為什麼模範勞工是這道身影，而不是筆者我了！

聽到筆者表明來意之後，她很害羞靦腆地一直說到：『唉唷，不用搞得那麼正式吧！？』、『我也沒有做的大家想像那麼好啦！』、『這半年刊真的非得要放這個上去嗎？我會不好意思啦！』可是真的開始交談時卻完全沒有這種感覺了，因為與麗觀面對面的時候覺得她很親切，眉眼間很素淨還透著聰慧。她跟筆者的表姊一樣的年紀，那微微的笑顏總讓筆者想起遠在他鄉的親人，樸實而親切。也許是因為她這份隨和的性子，公司裡面的同仁都喜歡叫她一聲麗觀姐。而從最開始她說的這短短幾句話，不難看出久裕的企業文化，以及久裕人的人格特質。為什麼呢？其實，從模範勞工的身上，可以看出一間公司企業文化大略的縮影，而模範勞工更是集各項優點於一身！說到這兒，想必平常一直努力工作各位看官一定相當好奇，究竟我們的模範勞工-廖麗觀，她的心路歷程，以及到底有何過人之處呢？讓我們一同慢慢往下看……

**Q：在怎麼樣的情況之下，會在久裕奉獻了13年的歲月？**

A：我原本是在一間小公司當小小的會計出納人員，成天煩悶、一成不變的工作內容，真的會讓人無時無刻都會有工作倦怠，更是讓我看不到未來；機緣巧合之下，我踏進了久裕的大門，說實在的，在最開始的時候，真的完全沒有任何一絲絲特別的感覺，就認為說-這就是一份工作罷了！但是呢，看著久裕一步步慢慢長大，我似乎覺得，我離不開這兒了！隨著公司的成長，更是帶動了公司裡面每一位同仁的成長！我很想跟大家說一句話：只要你能夠了解久裕的美好，你就會跟我一樣，離不開這兒了！所以我留在了久裕，這一留就是漫長的13年，與久裕共同渡過了無數的風風雨雨。

**Q：在久裕最得意的一件事情是？**

A：來公司 13 個年頭了，現在想想這些年怎麼過來的，其實感覺挺複雜的，很難用一句話來表達，我就用幾個形容詞來形容吧：美好、奇妙、可怕、溫馨、緊張、感動…還有太多太多的感觸我真的不知道怎麼樣去表達。如果說是最得意的一件事情，大概就是這段時間內，身邊有著一群擁有著相同革命情感的同事與朋友陪伴，這不僅僅是在久裕裡面最得意的一件事，也是人生當中最美好的一件事了！

**Q：在久裕最沮喪的一件事？如何渡過低潮期？**

A：因為我不是品保相關科系畢業，之前又不是從事相關的工作，所以老實說剛剛到職的時候，心理面真的是忐忑不安。而且剛剛進公司的時候，連最基本的量尺是甚麼都沒聽過！更是完全看不懂，也不知道怎麼去使用，更別說是其他工作上更專業的知識了。那時候的心情真的十分緊張與沮喪，每天睡覺前還有早上剛醒來的時候，都很抗拒『上班』這一件事情，如果那時候有威力彩，我大概是會每天包牌吧-希望中個頭彩，趕快逃脫這個環境，呵呵。說到怎麼渡過這段時間，我除了自己每天不懂就問、逮到機會就學之外，還好有一群好朋友、好同事非常細心仔細的教我，幫助我在短期間內就能夠把工作上手，渡過這段期間。

**Q：對於想要進入此行業的新進，或是公司的新人有甚麼建議？**

A：不畏困難，一顆汗水，一份收穫。我想這句話不僅僅是對公司的新人有用，對於現在社會上無論是新鮮人，或是轉換跑道的朋友，我都希望能以這句話與各位共勉之。

（筆者找到麗觀的時候是在品保部辦公室，那時她正被滿滿的文件淹沒，只能看到一顆頭露出來，那樣子努力而堅韌。雖然幹起來很累，但麗觀對自己要求很嚴格，別人能做到的她也要做到，別人幹得動的她照樣也能幹。聽到這兒的時候筆者對她很敬佩，她在公司裡面流了多少汗水，而現在的年輕人又有幾個是這麼吃苦耐勞的？可是筆者問她在這兒工作苦不苦，她卻說她幹得很開心。）

**Q：是否有座右銘，或是影響您最深的一句話？**

A：大概就是『學習不斷』吧！我在久裕那麼多年，可以說公司的每個角落都很清楚了，對公司整體流程也非常的熟悉，要是有人有困難，我都去幫忙。現在公司正在積極的參與各項的獎項，我都願意去參與、去學習。

（聽到這兒的時候對她的那種敬佩又更深了一層，除了自己的工作之外，更是願意去學習去接觸新事物，而現在的很多年輕人都覺得辛苦，掌握了點技術就不想學什麼了，以為靠手上那點技術就能過一輩子。）

### Q：對自己在公司的期許？

A：有很多人問我說每天處理這些行政流程、雜七雜八的報表與各式各樣的問題，一會是這兒有問題、一會那兒有問題，一堆麻煩，難道不嫌煩嗎？可是我覺得好的品質是一點點累積出來的，沒什麼很煩的情緒。我希望說自己可以扮演好自己的角色，扮演好那顆小螺絲釘，為公司盡一份心力。

後記：麗觀的道理很簡單，久裕對她好，她就以更多的好回報久裕，這是一種多麼樸實的想法，而這種樸實卻也是她閃光的地方。對她來說，首先就是要忠於自己的工作，尊重這家公司，做事要有自己的職業道德，不能做一些背叛公司、對不起公司的事。她說久裕就是她的家，她把久裕當自己家一樣愛護著，她熱愛自己的工作，喜歡這樣的生活，有了久裕才有了她現在的一切。一個人如此熱情的在這個地方工作著，如此充實的活著，是我們多少人所不及的，有再高的文憑再高的技術可能都沒有麗觀這樣樸實無華的心來得強。希望我們每一位員工都能像她一樣愛著自己現有的，有愛的人才更有幸福感。



~認真的女人最美麗~

獻給不斷學習的廖麗觀同仁

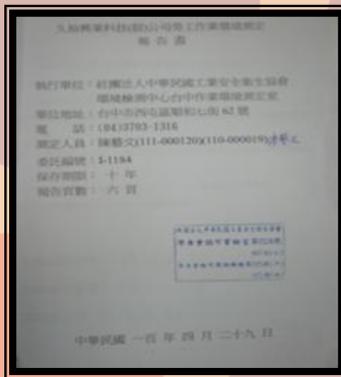
## 環境、安全、衛生宣導

### 工作環境、健康管理

我國勞工安全衛生法第七條，規範雇主對於經中央主管機關指定之作業場所應依規定實施作業環境測定，有鑑於近年政府積極的提倡宣導職場安全的重要；久裕公司為防止作業場所環境不良對員工可能造成職業疾病之發生，公司每年定期安排合格環境檢測公司對於有可能發生職業疾病之作業場所，進行環境檢測，以檢測結果評估現場環境有需改善之部份，藉以改善環境提供更優質的工作環境給所有同仁。



正己烷檢測



作業環境測定報告



噪音檢測

勞工安全衛生法規定雇主對在職勞工，應就下列規定期限，定期實施一般健康檢查：

- 一、年滿六十五歲以上者，每年檢查一次。
- 二、年滿四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。
- 三、未滿四十歲者，每五年檢查一次。

久裕公司對於員工身體健康非常重視，因為每一位員工都是久裕大家庭的一份子，唯有家人健康，這個家庭才能不斷持續的進步、成長。故公司每年以優於勞工安全衛生法規規定之要求，於每年度安排所有公司同仁免費健康檢查，關心著每一位員工身體的健康。

### 年度健康檢查



## 勞工安全衛生-設備改善

改善前



應有之護蓋未裝上，有砂輪片破碎飛擊傷人之危害

改善後



將護蓋裝上

改善前



設備外露之皮帶輪有捲入之危害

改善後



設計護蓋安裝

依勞動檢查機構統計，製造業勞動檢查主要缺失調查「電氣設備安全」、「一般機械安全」、特殊危險機具與墜落、「物體飛落災害防止安全」等項危害幾乎年年發生，檢查不合格率也未逐年遞減，顯見不論是政府及工廠本身仍有努力的空間。

在久裕，每位同仁都是公司重要的資產，更是不可或缺重要的家人、伙伴，如果員工在作業時遭受到傷害，都會造成公司莫大的損失。所以為防止職業傷害的發生，除了必要之教育訓練及勞安人員的努力外，在公司並建立提案改善之獎勵制度，讓全廠同仁能參與勞工安全衛生的改善，主動發現操做設備中所潛在的危害，並提出更安全的作業方法以及防護的改善，達到『防止職業傷害人人參與』之目的，讓工作職場達到零災害目標。

設備維護做得好

工作安全沒煩惱

## 勞工安全衛生教育訓練

勞工安全衛生法規規定雇主對於新進勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育、訓練，勞工對於之安全衛生教育、訓練，有接受之義務。在久裕的每一位新進同仁，公司都會安排參加新人教育訓練課程課程內容包括：勞工安全衛生教育訓練課程。

針對勞工安全衛生教育訓練課程中，內容有勞安相關注意事項解說、帶領同仁至作業現場以實地的機台介紹，對不同作業項目進行危害辨視教學，並以小組分組討論之方式，讓新進同仁對於工作環境的危害有更進一步的認識與瞭解，除了在教育訓練課程的安排外，新進同仁在到職的第一天，公司會依其作業內容發放個人專屬的安全防護用具，(如安全眼鏡、耳塞等…)供給使用。



GSH 危害圖示介紹

### 電流對人體的影響

感電影響	電流 (mA)			
	直流		60Hz 交流	
	男	女	男	女
感知電流： 開始有刺激	5.2	3.5	1.1	0.7
可脫逃電流：	62	41	9	6
肌肉尚可自由活動				
無法脫逃電流：	74	50	16	10.5
肌肉無法自由活動				
休克電流：	90	60	23	15
肌肉收縮，呼吸困難				
心臟麻痺電流：	500	500	100	100
心室顫擊，呼吸停止				

電器基本認識



現場實地教學

### 安全防護具



安全眼鏡

耳罩

耳塞

防滲手套

# 緊急應變-防災演練



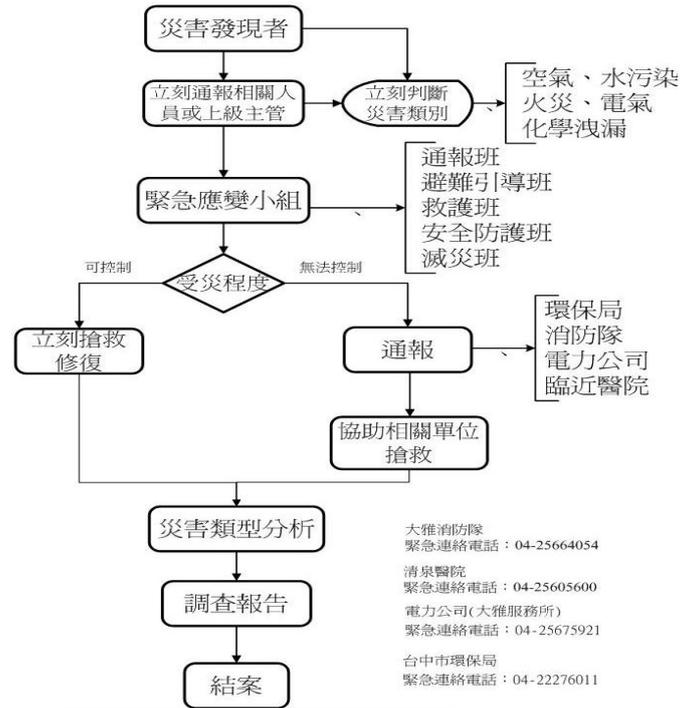
消防演練-外籍同仁



消防演練-本國同仁



垂降緊急逃生訓練



## 緊急應變流程

為提高災害發生時之救災效率及應變能力，應建立處理可能發生或潛意外的事件或緊急狀況，訂定災害事故處理流程，降低災害事故及資產損失之目的。

全體人員如對緊急應變處理平時有計畫、有準備、有訓練，就在發生異常狀態時予以處理，使其不致發展為事故，如已發生事故，能迅速處理，就可防止它擴大或造成災害，如已發生災害，能及時處理，就可防阻它變成更嚴重的災害。

公司為防止災害發生，於每半年度定期安排舉辦二次消防演習及緊急應變處理等教育訓練，藉此以提升公司全體人員對於防災救災的應變能力，確保災害發生時，能立即將危害消除或將其控制以防止災害擴大，保護自身及同仁之生命財產安全。

### 結語：

為防止職業災害，除了應符合勞工安全衛生法規外，另針對勞動檢查所每年所頒佈之勞動檢查方針加強宣導，公司也預計將在 102 年推動『OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統認證』，提升工安管理的全方位效率，提供更安全更健康的職場環境，並邁向全廠零職業災害之目標。

## 產品快訊

## D541SB &amp; D542SB



D541SB&D542SB 花鼓為公司於 2013 年主推產品，研發部門歷經四個月研發所產出的成果，設計的構想為讓傳動系統可以更緊密的結合，以避免空轉的狀況發生，讓花鼓與自行車可以做同步的運轉。

產品特色：

1. 適用登山車、表演車。
2. 360° 貼標。
3. 傳動系統的靈敏度更高。
4. 內部棘齒 42 齒。
5. 4 IN 1 (前-QR、 $\phi$ 09mm、 $\phi$ 15mm、 $\phi$ 20mm 後-QR、 $\phi$ 10mm、 $\phi$ 12mm、 $\phi$ 12X142mm)。

# A291SB-SL & F428SB-SL F528SB-SL



Super Light Weight: Only **288g/pair**  
Slim Body Shape  
Aero Spoke Holes Available

A291SB-SL&F482SB-SL、F582SB-SL 花鼓為公司於 2013 年主推產品，研發部門歷經五個月的研發所產出的成果，設計的構想為讓跑車的花鼓重量輕量化，可讓消費者降低重量對身體的負擔。

產品特色：

1. 適用跑車。
2. 360° 貼標。
3. 重量 288g。
4. 符合市場需求。

# WHEELS R5



R5 輪組為公司 2013 年碳纖維代表作品，也是公司 2013 年度主推之碳纖維輪組。研發部門耗時六個月的研發鉅作，帶給消費者更輕量化的騎乘感，一直都是公司追求的目標。

產品特色：

1. 貼標精緻化。
2. 管胎、一般胎適用，襯帶可更換。
3. 輕量化。

# WHEELS DIABLO

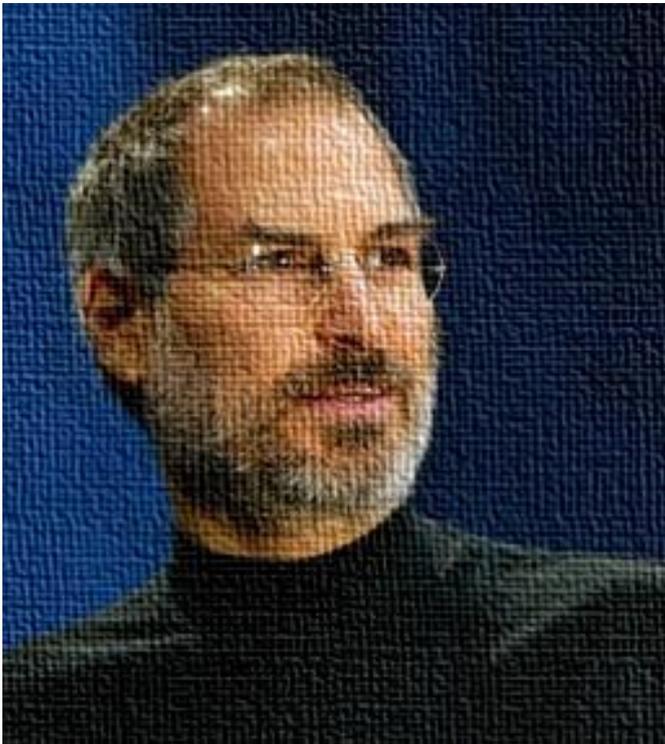


DIABLO 輪組為公司 2013 年鋁製輪組代表作品，也是公司 2013 年度主推之輪組。研發部門耗時六個月的研發終告完成，帶給消費者更輕量化的騎乘感以及物超所值的價格，一直都是公司追求的目標。

產品特色：

1. 29 吋專用。
2. 貼標精緻化。
3. 管胎、一般胎適用，襯帶可更換。
4. 前後輪 4 IN 1 (前-QR、 $\phi$ 09mm、 $\phi$ 15mm、 $\phi$ 20mm 後-QR、 $\phi$ 10mm、 $\phi$ 12mm、 $\phi$ 12X142mm)。

## 訓練與宣導



「*Stay hungry. Stay foolish.*(求知若飢，虛心若愚)」。

前蘋果執行長賈伯斯(Steve Jobs 1998~2011)在2005年美國史丹佛大學畢業典禮上，送給畢業生的勸告是：「求知若飢，虛心若愚。」(Stay hungry. Stay foolish.) 這求知與虛心的對象，與其說是白紙黑字，倒不如說是每天遇見的各種面孔；學會「讀」人，每張臉都是好書的封面。當然，惡魔也就跟著變成金礦了。他勉勵學生帶著傻氣勇往直前，學習任何有趣的事物。

學習是個人成長重要的資產，人於年幼時，即於校園接受漸進式的教育，學習成長以便於進入職場後可以發揮所長，而進入職場之後，所接受的挑戰更是劇烈，更需要加倍的學習，以避免被時間的洪流所淘汰。

公司在人才培育以及訓練上，亦是秉持著學如逆水行舟，不進則退的積極態度來辦理教育訓練相關的課程。唯有積極學習才能創造個人的職場價值，通過在工作中不斷學習，就能提高自己的實際能力。作為一個公司員工，不論是在職業生涯的哪

個階段，學習的腳步都不能稍有停歇，要把工作視為學習的殿堂。如果你熱愛自己的工作，隨時都可以在身邊發現值得學習的東西，那是最有用的、最適合你職業的學習內容。

每個員工都需要有很強的學習力作為支撐物。如果不能與時俱進，不斷地通過勤奮學習充實自己，提高自己的能力，那你很可能從一個“人才”變成企業乃至社會的包袱。人才其實是一個動態的概念，它不是一成不變的，不是永恆的。它需要不斷地晉級，不斷地發展，只有學習力不斷地加強，不斷地提高，才能保證人才的新鮮，這樣的人才才是信息時代的人才，才是真正意義上的人才。

對於優秀員工的成長來說，學習是十分重要的。從不懂到懂，直到成為專業能手，乃至優秀管理者，就是一個不斷學習實踐的過程。不學習將失去競爭力，在這個知識經濟時代，我們必須注重自己的學習能力，必須要勤於學習、善於學習，並且終身學習，才能在競爭激烈的社會中立於不敗之地。當今世界的知識有兩大特點：一是積累多，知識量大，多得叫人眼花繚亂，目不暇接；二是增長快，發展快，快得千變萬化，日新月異，任何一項知識和技術都只有暫時性的意義，這使得人才資本的折舊速度大為加快。

在知識經濟中，每個人獲取知識多少很大程度上取決於個人的學習能力。在某種意義上說，未來的“文盲”不是不識字的人，而是不會學習的人。在這個知識與科技發展一日千里的時代，惟有不斷學習，不斷地充實自己，不斷追求成長，才能使自己在職場上始終立於不敗之地。

講一個小故事：

在一個漆黑的晚上，老鼠首領帶領著小老鼠出外覓食，在一家人的廚房內，垃圾桶中有很多剩餘的飯菜，對於老鼠來說，這無疑是一筆巨大的寶藏。正當老鼠們準備大塊朵頤時，傳來了一聲令它們肝膽俱裂的聲音，那是一頭大花貓的叫聲。它們震驚之余，便各自四處逃命，但大花貓絕不留情，不斷窮追不舍，終於有兩隻小老鼠躲避不及，被大花貓捉到，正要吞噬之際，突然傳來一連串兇惡的狗吠聲，令大花貓手足無措，狼狽逃命。大花貓走後，老鼠

首領從垃圾桶後面走出來說：“我早就對你們說，多學一種語言有利無害，這次我就因此救了你們一命。”

“多一門技藝，多一條路。”不斷學習是成功人士的終身承諾。

現在找一份滿意的工作不容易，能“站住腳”更難。如果不能在工作中不斷地學習，以提高自己的知識和能力，就算你曾是公司的三朝元老，就算你是碩士、博士甚至博士後研究，你不能勝任自己的工作，不能為公司創造更大的價值，公司也會把你掃地出門。

要想在激烈競爭的職場中勝出，就必須在工作中不斷學習，不斷地吸取，以新的技能來支持個人或是部門的成功。

## TTQS 訓練系統

公司有感於技能學習及養成的重要性，自2011年度起開始著手申請及落實 TTQS(台灣訓練品質系統 *Taiwin TrainQuali System*)的訓練機制。

什麼是 TTQS? TTQS [*Taiwan TrainQuali System*] 台灣訓練品質系統，為能真正與國際的訓練品質接軌，TTQS 的設計延續 ISO 10015 與 IIP 的精神，並加入平衡計分卡的評核功能，構成結合績效評估的一個訓練品質體系，而這個訓練評核功能，稱之為訓練品質計分卡(*Taiwan TrainQuali Score Card*)，職訓局希望藉由輔導企業與訓練機構參加這個訓練品質系統，協助逐步提升人力培訓體系之運作效能，並提供作為「申請職訓局企訓相關各項訓練補助」之評核指標。

### 一、TTQS 與人力資源管理策略結合

許多學者主張企業策略的建構與執行，能夠指引企業長期或短期的經營走向，對企業營運績效產生莫大的影響(Hambrick, 1983; Conant, Mokwa, & Varadarajan, 1990)；從策略性人力資源管理角度，也有學者認為，人力資源管理策略的形成與實施，能夠與組織員工效能表現緊密連結(Truss & Gratton, 1994; Dyer & Reeves, 1995)。因此，

為使組織的營運績效與員工效能均具有顯著的影響，事業與人力資源管理策略的結合更顯重要。

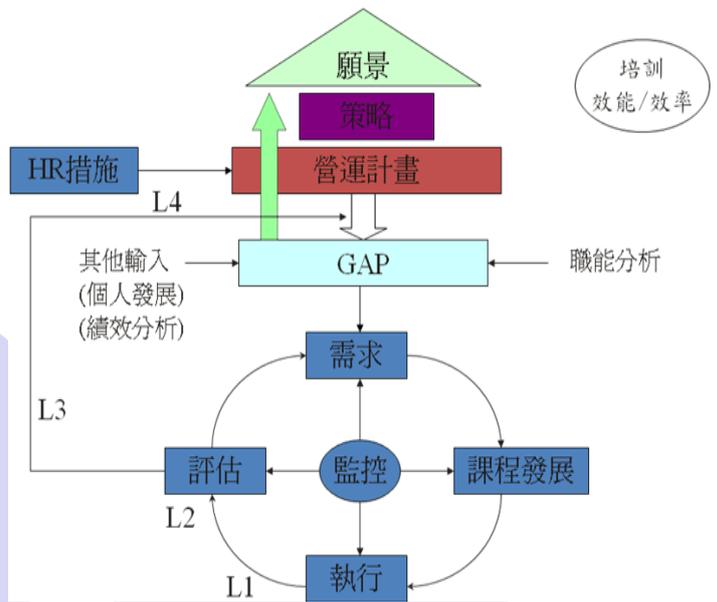


圖 1 策略性人員訓練管理體系

### 二、教育訓練從績效差距著手

如何在企業的願景、策略、目標與企業內部人員自身的績效表現做結合？從圖 1 策略性人員訓練管理體系圖中所要傳達的意思，我們即可知道，運用職能分析結合個人現況的發展，配合 HR 在營運計畫中所採取的措施來探討，我們可以找出其中的落差(Gap)，然後對於這些落差，再依據部門別、功能別、個人能力的展現...等，發展出不同提升能力的計畫。這就是我們說的教育訓練從績效差距著手。

### 三、TTQS 之基本內涵

企業透過 TTQS (Taiwan TrainQuali System) 規範導入，建置「訓練品質管理制度」，相關人員如何能快速瞭解其制度精神內涵，並與企業策略目標發展需求相連結？如何能快速將其觀念導入企業各部門層級且進而務實應用？觀念及務實導入後如何評估企業產生實質的營運效益？皆為企業之評估是否導入 TTQS (Taiwan TrainQuali System) 規範制度之考量因素要點。在 TTQS 規範中主要的內涵分為「計畫」(Plan)、「設計」(Design)、「執行」(Do)、「查核」(Review)、「成果」(Outcome) 等五個構面，簡稱 PDDRO。如圖 2 TTQS 的 PDDRO

流程所示，其企業管理應用重點簡要說明如下：



圖 2TTQS 的 PDDRO 流程

(1). 計畫 (Plan): 將企業營運發展目標與關注差距而作的訓練規劃之關連性及訓練體系之運作統籌，包括：

- I. 單位願景、使命與策略的明確揭露
- II. 企業績效問題與機會分析
- III. 確認職能訓練需求，發展訓練政策
- IV. 依訓練政策擬定整體系統性訓練計畫
- V. 建立書文化訓練品質管理手冊
- VI. 檢視制度推動之相關資源及能力

(2). 設計 (Design): 運用系統化設計來制定訓練方案 (含利益關係人參與、與企業策略目標需求之結合度、遴選課程標準、採購標準程序)

- I. 整體考量企業資源投入評估，再設計訓練計畫及決策其政策領域與訓練方案優先順序，進行設計
- II. 整個訓練領域及方案推動過程時的利益關係人參與過程檢視
- III. 瞭解及評估所設計之訓練方案內涵是否與其策略目標具關聯性與一致性，符合決

策。

IV. 為決策訓練方案，擬定採購程序規格及執行標準

(3). 執行 (Do): 著重於強調訓練方案執行之落實度、訓練記錄與管理之系統化程度

I. 依採購程序規格及執行標準，執行計畫設計之訓練方案，包括：學員、教材、師資及教學法選擇及訓練成果移轉工作應用之建議

II. 訓練過程的記錄與管理及資訊知識系統平台建置運用之程度檢視

(4). 查核 (Review): 訓練方案執行過程的監控、異常處理與定期性執行結果追縱分析

I. 訓練全程 (前中後流程) 記錄與管控及異常狀況處理與改善

II. 定期性執行各訓練方案結果評估與綜合分析，持續修正與改善

(5). 成果 (Outcome): 訓練成果評估之等級與完整性及訓練品質管理之持續改善

I. 依方案執行的「學員反應」及「學習效果」、「行為改變」、「績效展現」之評估構面，追縱訓練方案之學習成效與工作應用成效

II. 透過定期性執行各訓練方案結果評估與綜合分析，瞭解訓練方案的移轉成效與擴散社會應用效益性，不單作為企業持續修正與改善訓練品質管理制度之參考，更能促進提升社會勞動力素質與國家競爭力。

#### 四、導入 TTQS 帶來的效益

企業辦理教育訓練的最終目的是「提升人力的能力與價值，創造企業的優質競爭力」，如何確保在投入教育訓練資源後能夠讓資源不浪費，更進而使人員的能力提升，產出有品質的產能或稱績效？企業導入 TTQS 應是最佳的途徑。除可運用政府在推動 TTQS 時的輔導補助來降低導入成本之外，日後在申請政府訓練的補助案時，也會因為有通過 TTQS 的評核，獲得較多的補助經費。最重要的是，在推動 TTQS 的同時，將企業從上自下的將人員的工作及能力做一盤點，促使企業經營理念的貫徹、策略執行的順暢、核心能力的確保、建構企業優良的體質、奠定永續經營的基石。

企業要使教育訓練制度符合 TTQS 的規範，其實不難，廣泛來說，可視企業規模大小、想要投入的資源多寡做整體的規劃，而可為企業帶來以下幾種效益：

##### 1. 能力庫存

在導入 TTQS 的第一個步驟，就是做工作內容的確認(或工作分析)及人員能力盤點；因此可以幫助企業對現有人員的能力做一釐清。另外在 TTQS 執行後，相關人員的成果產出，會產生新的能力與專長，在 TTQS 的執行過程中，可以促使企業將人員能力的發展與轉變，做有系統的留存。對於企業發展體質強健，不啻為根本的建設，對於企業未來的願景及目標的設定，也有明確的依據與參考。

##### 2. 人才培育：

我們如果要滿足組織經營人力及能力的需求，通常會透過招募或訓練的方法進行，當企業經營願景、策略及計畫與人員能力需求產生落差，現有人員又一時無法滿足此能力缺口時，通常會藉由招募新進人員，為企業注入活水，找到適當的人，善用其能力，並依能力給予職務，因績效給予獎勵；當現職員工能力不足，造成與職務需求能力產生落差時，就必須評估分析員工的能力缺口，給予適當的訓練，目的在於提升其工作知能，開啟學習動機，

促進工作滿足感。

##### 3. 勞動績效：

在 TTQS 的訓練迴圈 PDDRO 中，因為迴圈的循環是環環相扣的，企業在整個訓練系統符合 TTQS 的原則之下，從計畫、設計、執行、查核到成果產出，是一套連續的計畫，過程中已包括：能力盤點、訓練計畫、執行過程中的查核、修正錯誤蹈訓練成果產出，以及後續能力發展的追蹤，最後與績效結合並給予適當的獎懲。在這樣的循環控制下，可確保勞動績效的產出不但正面精進更具有品質。

##### 4. 經營績效

企業的發展是靠「培養人才以及發揮人才之能力」來達成。教育訓練是培養能促使企業永續經營所需人才的重點工作，因人力資源發展是人力資源品質的改進，也是一種提高組織效率、生產力和利潤的手法。企業透過導入 TTQS 系統建構教育訓練的學習活動，可以改善企業人員的知識、技術、能力和態度發揮人力潛能，增加其成就感，提昇個人工作績效，當每位員工都提昇了工作績效，當然企業的經營績效也會隨之提升。

##### 5. 永續經營

訓練是企業永續經營的最佳投資，更是現代化企業贏取競爭優勢的重要途徑。導入 TTQS 正是確保教育訓練資源投入與產出的品質保證，使企業的員工能力永續發展，可為企業帶來更多商機，發揮最大效益，走向永續經營之路。



## 廠內活動剪影

踏進公司，便被大門左側的風景所吸引，呈現於眼前的是充滿設計感的山水造景，以及宏偉壯觀具現代感的廠辦建築，廠房的規劃井然有序，這裡就是全世界第四大花鼓製造商-久裕興業科技股份有限公司的營運總部。自 2012 年初營運總部的建設陸續落成，不僅使公司的同仁擁有更好的工作環境，以提升員工的產能，亦可使同仁於廠區內辦理更多的活動，讓同仁以身為久裕人為榮！接下來，我們來看看活動實況：



▲營運總部廠區圖



▲2012 年度重要廠內活動時程表

# 久裕旺年會



# 藤球比賽





# 潑水節



公司自新廠房落成以來，積極自辦廠內員工關係活動，希冀運用活動為橋樑，讓公司與員工更加緊密的結合在一起，達到「在工作上關心，在活動中開心」的家庭式管理。

# 單車社活動剪影

## 單車代步

勝興車站



雪壩泡湯BIKE櫻花



轉動台灣向前



## 減少空污

萬眾騎BIKE



## 保護地球資源

**2012 年第一站**  
2012 年第一站

轉動

台灣  
向前行

由行政院文化建設委員會與體育委員會共同主辦、捷安特承辦的年度壓軸盛事「轉動台灣向前行、One Bike One」將於歡慶百年的最後一天熱情登場，預計號召台灣 22 個縣市與 368 個鄉鎮市區的百萬民眾一起騎出來，堪稱是台灣自行車史上規模最大的活動，如此千載難逢的盛大活動，錯過此檔再等一百年啦。

這項活動於 12 月 31 日上午 10 點開始，參與者將從 10 萬個出發點一起出發，騎乘在通過台灣本島南北兩極的 1,000km 環狀路線上，採用順時針方向、One Bike One 的方式繞行台灣一周，這每一踩、每一踏都將創造屬於台灣的騎跡；此外，沿途將設置 1,000 個休息點、邀集 5,000 名志工，確保活動圓滿進行。

同時透過手機的衛星定位將百萬人的光點聚集在台灣地圖上，不論是從台灣頭還是台灣尾，甚至是離島地區，都有代表每一位車友的繁星點點正在移動，形成一個環狀光芒，這時候的台灣彷彿動了起來，肯定會撼動台灣 2,300 萬民眾的內心。

公司也參加了此次的活動，參加人數踴躍，為臺灣轉出希望，轉出未來，再創高峰！



**2012 年第二站**  
**SOIS 莊第一**



位於苗栗縣三義鄉勝興村的勝興車站，標高四百零二點二三六公尺，是台灣西部縱貫鐵路海拔最高的車站。

勝興站位於關刀山的山麓，四面環山南北各有隧道，山線列車爬坡、穿越山谷隧道後抵達勝興，視野頓時豁然開朗，從苗栗縣勝興站到台中縣泰安站的八點六公里，是西部幹線最陡峭的路段，然而沿線有多處景點，還經過八座隧道，不但是縱貫線最後打通的路段，也是地形最崎嶇的一段。

勝興車站興建於民國前五年，迄今已九十二年，勝興站舊名”十六份驛”，因為站房早期只是一處信號所<今日的號誌站>，專門負責列車交會錯讓，民國十九年才有客貨運業務，當地因有十六座蒸餾樟腦的腦灶，所以地名昔稱十六份，勝興站舊名<十六份驛>也由此而來。

公司單車社運用休假期間，來到勝興車站騎自行車，不僅讓同仁於工作忙碌之虞可以適當的放鬆身心，更可以了解臺灣之美，一舉數得，何樂不為?!



2012 年第三站  
2012 媽祖文化季



由臺中市政府與中華民國運動休閒推廣協會共同主辦的單車界年度大型盛會-2012 媽祖萬人崇 BIKE 今(18)日正式邁向第五年，為歡慶五歲生日，今年特別擴大規劃新竹、臺中雙主場熱鬧開騎，在臺中大甲體育場，共聚集 4,200 名各地車友熱烈響應，在副市長蔡炳坤、市議員吳敏濟、李榮鴻、臺中市體育處長劉耿江、捷安特何有仁總經理率隊下浩浩蕩蕩出發，蔡副市長表示，希望大家「騎」出活力、「騎」出健康、「騎」出龍年新希望，一同感受五 BIKE 五保庇的媽祖魅力。

為鼓勵全國民眾從事戶外休閒單車運動，2012 媽祖萬人崇 BIKE 特別規劃騎福挑戰組、騎福御風組，及騎福平安組三大組別，不論是追求長距離挑戰的鐵馬勇腳或是只想體驗悠閒騎乘的家庭族群，皆能共襄盛舉一"騎"瘋媽祖。

公司參與了此次媽祖崇 BIKE 的行程，由台中南屯萬和宮出發、行經大甲鎮瀾宮、豐原鎮清宮、台中東區樂成宮，再回到南屯萬和宮，共計 70 公里的路程，此路程不僅包含對於宗教的虔誠信仰，也顯見公司想回饋社會與推廣自行車運動的決心。



2012年第四站

SOIS 走賞回廊



# 雪壩泡湯 BIKE 櫻花

『騰龍溫泉山莊』座落於苗栗縣泰安鄉錦水村，『錦水』係為客家話『滾燙之水』之意，早年客籍人士入山拓荒墾山之際，而在此尋獲豐沛溫泉水源，故稱之『燒水』或『滾水』，因此泰安設鄉之時，便沿用此名而至此。

『騰龍溫泉山莊』位於橫龍部落山下。橫龍山標高一三一七公尺，係屬加里山快向西南伸展的一支稜脈，並緊鄰『雪霸國家公園』苗栗段之起點，成為群山中精華之所在，在壯盛的山容之下，聳立於乾坤天地之間，昇華出潔淨精微之氣，在山嵐晨霧飄渺時，『騰龍溫泉山莊』的神采更增添大自然的靈氣，而溫暖、而更具人性。

公司於騰龍溫泉的自行車行程中，不僅享受溫泉的洗禮，更於森林中騎程自行車，享受森林散發的芬多精，讓人心情愉悅，忘記塵世中的紛擾，體悟自然，回歸自然。



未完待續...

## 徵文活動集錦

## 主題-久裕甘苦談

人生道路上有甘有苦，  
職場上更是如此，  
經歷期間是苦，  
事過境遷後是甘，

有甘有苦才能開出最美的果實！

感謝願意跟大家分享心中感受的同仁們~

自己在公司算是元老級，拾起筆來要寫一篇在久裕生活最難忘的甘苦談，卻寫得二二六六，說也慚愧。

說起『苦』算是在十幾年前，公司因獲利不佳導致週轉資金缺乏，經常向金融機構申貸資金，自己也常深怕因籌措資金來不及，而影響到公司信用，因此伴隨工作壓力大常使自己在工作上戰戰兢兢，晚上常讓自己徹夜難眠，每每遇到票期過時，心情放鬆一點（又過了一關）。反觀從江董身上我看到了江董遇到困難不輕言放棄的毅力與決心（處理深圳海關查廠，可能要面臨關廠危機），至今深圳廠也越作越好，與江董比起來自己這不算什麼，常不斷提醒自己，久裕危機只是短暫，自己不會被擊倒。（之前待過木器業因缺資金跳票而倒閉，且久裕是自行車專業零件製造行業非夕陽工業）經陳總裁帶領下公司體質慢慢改善，集團一步一腳印的努力下苦盡甘來，現在的久裕前途無可限量。

苦過「甘」就來，久裕不斷成長也獲獎無數，每每在頒獎大會上同仁們齊聚一堂歡呼口號「久裕、久裕、贊！贊！贊！」時，身為久裕的一員自己與有榮焉。想想自己很幸福，家人平安工作順遂，這是福報，自己好好珍惜。

財會部  
呂碧霜

久裕發動朝公開發行計畫是在 2010 年上半年開始。我是在 2011 年 3 月才加入。來到久裕以前已經跟隨流行風潮，開始騎腳踏車。對於腳踏車產業從沒想過能這麼貼近。透過這工作機會，我有機會每日接觸、了解日常使用的休閒設備或活動，並能在公司中發揮個人職涯累積經驗，協助公司計畫。

進行公開發行作業是一個兼顧公司與團隊成員成長的歷程。曾經有人問過我，再去參與這個歷程是蠻累的。因為要再次面對一個團隊裡各層面的變化，例如：人員觀念與行為、制度建立及修訂、管理模式調整等重新塑造的溝通互動歷程。而且目標不一定如期達成。

記得剛開始時，擔負時間壓力，目標為將稽核室的運作模式建立，並初次進行台灣廠與深圳廠內控專審準備作業。進行這些工作時，需了解整體公司運作方式並與各單位人員溝通，建立互相了解的基礎。經歷了 2 到 3 個月的努力，完成架構化的雛形運作模式。在五月時到深圳廠工作，需要在短短 2 週內達成內控專審的準備作業，中間需要不斷與各準備資料部門互動溝通追蹤進度、覆核資料。並透過互動中宣導相關作業觀念。

台灣廠初期有憶慧協助，加速了解公司人員、作業與組織現況，協助上述目標達成。歷程雖辛苦但在各次任務中大致順利達成。而執行海外大陸廠的外勤稽核工作，由於時間與人力有限，得透過事前計畫，並於當地密切走動連繫與追蹤各項工作，才能把握每日都有一定的工作進度完成，在 2-3 週後提出對管理階層有意義的查核發現與建議。

內控制度健全只是達到公司治理的手段之一，內部稽核只是不定期的個別評估機制。公司有意朝上市上櫃公司建立公司治理制度，除應遵守法令及章程之規定，營運管理上尚須朝以下原則進行，例如：建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、發揮監察人功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度。（引用：上市上櫃公司治理實務守則）。



稽核室  
楊晉賢

剛進入久裕的時候，外觀的建築還是工地的樣貌，轉眼間已經蓋成具設計感的現代化建築，而公司各部門的工作環境，也因為新廠房的落成而越來越好，讓員工可以以久裕為榮。

猶記得剛進入久裕這個大家庭的前一周都在現場實習，從對花鼓的陌生，到目前已經可以說得出前後花鼓的差異，在在顯示久裕對新進人員的訓練周到，另一方面，也考驗著新人的耐心。

甫進入人資部，參與了公司的規章制度設計還有人力資源選、訓、用、留的策略，讓我感覺到公司對於員工的職涯發展非常的重視，設計出許多符合員工的教育訓練，並有效的落實回饋的動作，讓我受惠良多。

希望可以在職場上好好的表現，並獲得主管的肯定，是每個員工的目標，對於人資的領域尚有許多需要學習的地方，相信我可以跟久裕一起成長，一起進步，一起面對未知的挑戰。



人資部  
游凱裕

當 8/1 鐘聲敲起的那一刻，除了宣告暑假過了一半外，更是睿彥來到久裕工作滿一年的日子，一年前抱著滿懷熱血的心，放棄了西裝筆挺的工作，毅然決然決定在這兒投入我的青春與熱血。久裕一年的發展，好比一篇長篇故事，曲折離奇、高潮迭起。

父親節的那個夜裡，老爸突然問了我一句話："後悔嗎？"，"不！" 這答案再好不過了，因為我已心滿意足，除了如願達成目標外，亦充足的上了一課，更是以身在一個頂尖的團隊為榮。比起合眾連橫、聲東擊西、以假亂真、各為其主、各為其職、利益糾纏、兄弟互殺、比起台灣政壇連續劇更為精采的大公司，在這裡的種種，給我的感動，已非三言兩語可道破。

或許以後我還是會穿回西裝、繫上領帶；或許以後我會在夜市擺個小吃攤；或許以後我會當個職業攝影師；或許我會繼承家業？或許我會定居國外，當一個我最討厭的阿杜仔？；或許……人生可以有很多抉擇，但結局也會隨之改變。但，我相信~這一段時間裡的你、我、他，已經定居在我心中了。

人資部  
邱睿彥

進入久裕這個大家庭將近有四個月的時間，在這裡我見識到了以前沒看過的，吸收到了過去沒學到的，也結交到了許多一起同甘共苦的好同事、好夥伴。我想，這是目前對我來說最大的收穫。

每天一早進入公司，緊接而來的便是「朝會」，剛開始頗不適應的我，對朝會此一活動頗有微詞。然而經過多次朝會上的心得分享之後，我開始喜歡上這個早晨的活動了。因為，從聆聽朝會中的報告內容或是經驗分享，使得我的視野變得更開闊了，看待事情也能試著從不同的角度去觀察，更能讓自己一天的開始充滿了活力與元氣。

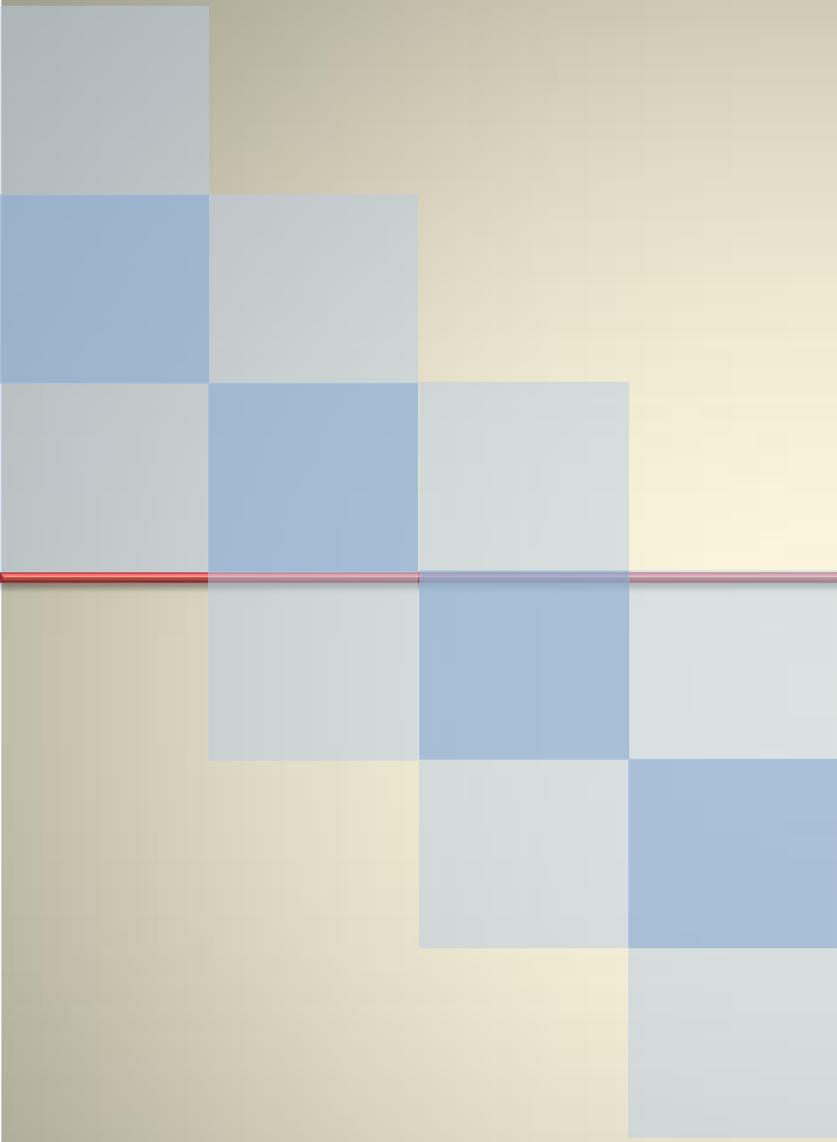
管理部的工作一向是最繁雜瑣碎的，管轄範圍之大，處理事項之多，往往使得我們必須承受許多各方面的責難。擔任總務工作已有多年經驗的我，亦深知這是在所難免的，而此時部門內的工作夥伴是否能同心協力、共度難關就非常重要了。在久裕，我深切感受到管理部、人資部和事務局三個部門之間的上下一心、相互支援，如同一個生命共同體，同事之間的相處也非常和睦、融洽，慶生活動履見不鮮，大家互動良好，工作氣氛愉悅，自然也就有助於工作效益。

每個人都希望在職場上能夠一展長才，獲得上級的肯定、賞識，有更好的發展性，我也不例外。面對總務此一領域，我會勇敢地迎接不同的挑戰，將自己份內的工作確實完成，也希望未來在久裕這裡能讓自己更成長、更進步！

管理部  
林仁祥

廠商名稱	詢問電話	地址	優待方式
梧棲-童綜合醫院	04-26581919	梧棲區中棲路一段 699 號	憑員工證有各項優待
杜拜風情時尚旅館	04-25654228	大雅區神林南路 568 號	憑員工證或名片有住房優惠
台中兆品酒店	04-24258599#3216	北屯區后庄路 306 號	憑員工證有住房優惠
千葉火鍋-大雅店	04-25679377	大雅區中清南路 89 號	憑員工證享有免收一成服務費優惠
橘子工坊-大雅店	04-25688545	大雅區中清南路 221-2 號	憑員工證每杯折價 5 元
達美樂比薩-大雅店	04-25666000	大雅區中清南路 64 號	憑員工證 A. 外帶-原價大披薩買一送一，送 1.25L 可樂 B. 外送-原價大披薩買大送小，送 1.25L 可樂
黑桃皇后-中清店	04-25679588	大雅區中清南路 146 號	憑員工證每杯折價 5 元
清泉醫院	04-25605600	大雅區雅潭路 178 號	憑員工證有各項優待
國豐蛋糕-大雅店	04-25658417	大雅區中清路 2 段 221 號	憑員工證享 8.5 折優惠
瀚誼(180 韓定食)	04-25250378	豐原區成功路 500 號 5F	憑員工證享 9.5 折優惠
六兩一碗生活飲食館	04-25692111	大雅區民生路一段 348 號	憑員工證享餐點 9 折優惠
風尚人文咖啡館-后里店	04-25562250	后里區三峰路 106-6 號	憑員工證享餐點 9 折優惠
上乘三家-大雅店	04-25679700	大雅區雅潭路 331 號	憑員工證享餐點 9 折優惠
台灣城鄉發展(股)公司	0980-610261	南區忠明南路 787 號	購買"WOW卡"可享全省 8000 多家廠商特約





以環保、健康、愛護地球

讓人類生活充滿活力