

改變台灣—從自己做起

1. 我心中的幸福企業

根據 2016 年《Cheers》雜誌的企業調查結果，在工程、製造及營造領域其新生代最嚮往企業 Top 10 依序為台積電、中鋼、鴻海集團、聯發科、台達電子、台電、日月光、Google、東元電機及宏達電。這邊也以主觀的角度來歸納一下某幾家企業的共通點不外乎卻是營收高、知名度高以及非常血汗，那這些共通點卻是促成幸福企業的要素嗎？對於該公司基層員工來說，會不會是十大不幸福企業 Top 10？想必非常矛盾與諷刺！另這邊不多加探討該調查背後所使用的統計手法、樣本來源以及抽樣方式。

首先來談談每位基層員工心目中的幸福企業不外乎要滿足不放無薪假、不隨意裁員、彈性工時、能完成自我實現(含工作滿意度、工作貢獻度與不用著制服等)、薪水優渥、福利制度規劃完善(含各項津貼)、生活品質(含假期規範)與工作環境諸項。對於我自己來說，廣義的看如果該企業是以「人」為本的經營方式即是我心中的幸福企業，即企業在長遠下來能把員工視為資產而非賺錢的工具稱之。Xerox 的 CEO Mulcahy 曾經說過：「Employees who believe that management is concerned about them as a whole person--not just an employee--are more productive, more satisfied, more fulfilled. Satisfied employees mean satisfied customers, which leads to profitability.」，我想這句話也傳達了每一位員工都希望被公司信任、重視與尊重。在滿足員工之後，方能促使員工更盡心盡力的做出更好品質的產品以滿足客戶需求進而創造公司利潤與提升績效。

可惜在台灣的就業環境下促使了有別於以人為本的價值觀，某些上位者通常會存在「如果你不做，後面還有很多人排隊搶著要應徵」與「即使你有價值，但公司上層考量人力成本；再者，這份工作只需要 XX 學歷就可做的」等思維。因此在同時面對現

實時，我給我心中的幸福企業訂定了這以人為本為出發點所衍生出較具體的三要素：該公司前景發展良好與完善(讓員工生活有保障)、該職缺對未來職涯發展有幫助(肯投資員工)以及公司福利好(肯照顧員工)。

2. 我的研發替代役求職

研發替代役是內政部役政署給要服義務役兵役的另種選擇，申請條件為碩士資格畢業，研發替代役比起一般義務役需綁約三年，在新訓約一個月後可直接至公司上班。這邊不談這樣的制度對政府與企業間有什麼利益糾葛，只純粹探討在滿足什麼樣的條件下會讓我選擇這樣的制度。

在前述已經提到，只要(1)該公司前景發展良好與完善、(2)該職缺對未來職涯發展有幫助以及(3)公司福利好三條件具備就已是我心目中的幸福企業。但在台灣卻嫌少有公司具備這樣的條件而讓我勇於去選擇該公司的研發替代役，也因為如此使得我接下來將轉服一年的義務役兵役。

相信很多人都覺得有研發替代役幹麻不去，因為可以畢業即就業、對於裁員也有保障、工作一年的薪水是服義務役同學的 10 倍左右(以在外工作年薪一年約 60 萬而義務役年薪一年 7 萬 2 來保守計算)與三年後又可留任等等；但服研發替代役的缺點卻多到數不完：產業趨勢難預測(若待在產業前景發展較差的公司會影響很大)、三年內不能出國、工作型態定型(三年的工作內容都差不多一樣)、三年工作年資是否累積依公司決定與無法彈性轉職等等。

其中最後一項缺點無法彈性轉職是我覺得最重要的，因為以一個社會新鮮人的角度來看，前三年最長至五年可說是一個新生人的黃金時期，一般公司對新鮮人都不吝嗇於投資，肯接受你犯錯、肯讓你學習更多、肯栽培你與肯讓你適性發展等等，但當過

了黃金時期，企業對於要雇用老鳥僅看能力符不符合該職缺所需。以身邊一位親密友人的例子來做驗證，雖不是五大碩士(成、清、台、交及政大)畢業，但她也在第一間就業的公司栽培下習得與培養許多專業技能與特質而讓自己呈現爆炸性的成長，當下兩年後也應徵上了在台灣所公認的知名幸福企業 NO.1。看到這邊你還會想去像是變相公務員的穩定崗位—研發替代役嗎？這邊我想引述我的家岩恩師常提及的一個觀念：「若身為四大生且走在科技趨勢最前面的我們都嚮往過著穩定生活的話，那誰來推動台灣前進，要指望誰來改變這個世界呢？」。

3. 對自己的未來期許

在 2014 年兩岸企業家台北峰會上，阿里巴巴的創辦人馬雲曾經說過：「假如七、八十歲的人還在創新，不相信年輕人比他們更會創新，台灣就沒希望了」，這句話帶給我很大的衝擊與疑惑，我也時常在想要如何培養所謂「創新」的能力？我們可先從身邊小地方做起，最近我在準備托福考試，在背單字的時候會覺得老是提不起勁，因過了黃金記憶時期，當遇到這種又臭又長單字的時候更是一度想放棄例如 Pneumonoultramicroscopicsilicovocanoconiosis(一種肺病)，但卻沒有想過大量重複的練習(背單字)並不會讓品質(背過不忘)更好，也許是不是我們需要轉換思維，跳脫原本就有的框架，同時我們應該想想有什麼方法(例如拆解單字)可以改變現況？而不是一昧的留在原地。

在古代有「萬般皆下品，惟有讀書高」的觀念，但在念研究所後讓我體會到在學校除了取得文憑外，最重要的是培養自身的興趣與價值觀。現在我們身處在這網路資源豐富的世代，在羨煞那些大企業家成功的同時，我們要相信自己絕對有足夠的能力好好的利用這些資源來發掘存在的潛能，因為在未來我們是最貼近這些新生世代的消

費者與顧客，不過同時那些大企業家的經驗與經營智慧也是我們所該學習的。這邊也呼應一下，若說研發替代役這個制度是消滅人才的方式之一應該也不為過，在政府短視的情況下，我們應該多替自己想想並把視線放遠，早日走出這樣的舒適圈，而不是在別人設定既有的路下遵循著走。

在台灣這樣的產業結構下，要找到創新或屬於自己的天空或許不易，但我們可以秉持「成功的人找方法，失敗的人找藉口」這個理念，在經歷挫折或困難後先反問自己該如何成長讓自己變得更優秀，而不是一直埋怨。有些人會想說創業需要很多機會、資金跟資源，根據 80/20 法則，這些資源都在 20% 的人身上，但我相信只要你夠優秀，自然能吸引到與你志同道合的人幫助你壯大自己，不過這並不是幾年內就可一蹴可幾的，對於即將出社會的我，我也時常警惕自己，在遇到任何事的時候都先放下自我的態度，抱著謹慎反思的態度來面對一切事情。

Kevin Zeng 2016/7/14 at NCKU