

年中轉職5大指標 保險業務員不會告訴你的10句話

Cheers

快樂工作人雜誌

2007.8.1出版

www.cheers.com.tw



何薇玲
我不玩別人的遊戲規則



趙自強
進染缸才能挑顏色

快樂上萬點

股市飛上萬點不稀奇，「快樂」也上萬點才厲害！

歐盟最新研究指出，「工作」首度超越家庭、休閒，成為決定人類快樂最重要的因素。

如何從工作中汲取快樂？如何讓快樂幫助你成功？

8個學會投資快樂、成就加倍的方法！



6個職場明星的快樂心法

最佳企業雇主：

台灣大哥大、台灣杜邦、台灣禮來、訊連科技

一眼看穿對方，學會FBI超強閱人法

超強話術打造好人緣

曲艾玲、寶來投信劉宗聖，教你一開口就討喜

月刊 83 號



定價198元
特價149元



訊連科技

不怕互評的年輕實驗室

文 | 吳凱琳 攝影 | 曾千倚

對訊連來說，目前最迫切的壓力就是「人才」。

四處可見辦公室牆上貼著「英雄識英雄，研發菁英大募集」的宣傳海報，目的是鼓勵每位員工推薦親朋好友進來，只要推薦3個人就可以得到一個娃娃，如果被推薦的人獲得面試機會，推薦人可以再得到一個娃娃，集滿10個娃娃，就可換取一台液晶螢幕。

「目前我們還缺50位工程師以及20位測試工程師，壓力真的非常大，」總經理張華禎坦言，人力增加的速度遠遠趕不上營收成長曲線。

近幾年，訊連的業績均呈兩位數成長。2006年營收達到30.9億元，較去年同期增加25.6%，稅後淨利為9億元，較去年成長24.2%。全球前5大個人電腦的使用者無人不認得“CyberLink”，包括惠普、宏碁、戴爾、聯想等電腦大廠的電腦均會搭售掛著CyberLink自有品牌的影音播放軟體。

商業世界裡的校園實驗室

走進訊連，就像是走進大學校園。全公司員工平均年齡僅有30歲，25～30歲的員工佔了49.8%，30～35歲佔20%。

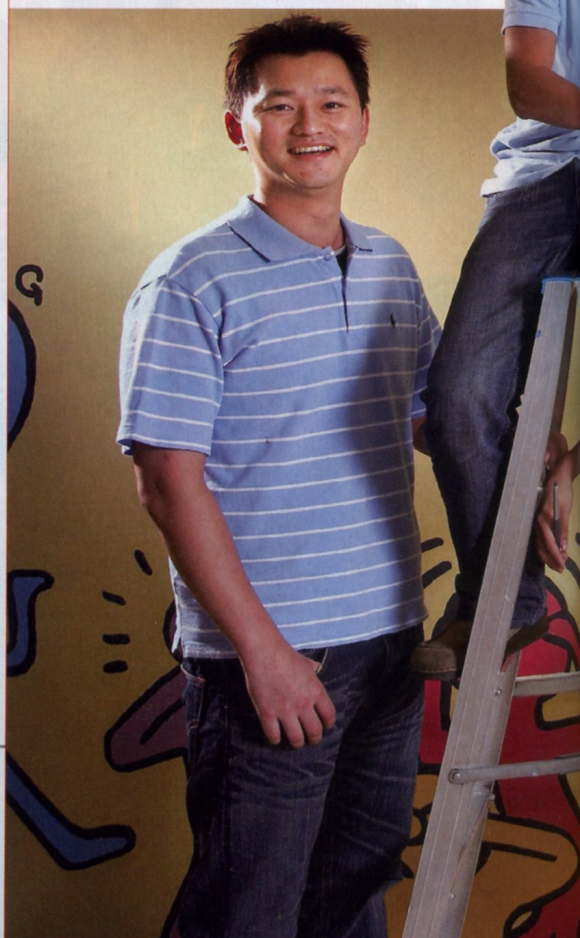
而且，其中有相當多是來自國防役。自從90年度開始招收國防役之後，總計有大約120位，至今僅有1位離開。

「簡單說，這裡就是一個具有商業性質的研究實驗室，」參與評審的台灣大學推廣教育中心主任黃崇興教授生動地比喻。尤其對這群仍不脫學生氣質的員工來說，不一定要有很多錢，他們真正要的是學新東西，有空間去玩、去實驗。

因此，儘管工作時間長，每季有目標壓力，仍有不少人一待就是10年以上，「因為一直有新的東西可學，」11年前研究所畢業後直接進入訊連工作、今年才從研發部門轉調至專案管理部門的古媯君說。當年和她一起進公司的4位研究所同學，只有1位離開。

在這種單純、又具學習性的工作環境下，經營「團隊力」似乎也別具成效。訊連員工對於「為了要達成團隊目標，我所屬的工作團隊會互相支援」、「直屬主管協助你解決工作相關問題」的滿意度分別是91%與88%，高居所有參賽企業第一名。

這樣的文化，與公司一創立時，便建立了360度評量制度有關。



高層以身作則，貫徹360度評量

在每半年一次的績效評估時，除了個人業績目標外，也包含每個人都要接受上下左右關係的同事，或跨部門同仁的不記名評估。

事實上，360度評量是一刀兩刃，做得好可以提升團隊合作，但若操作不當，反而會成為辦公室政治的幫兇。

這其中，高層領導人的態度是很重要的關鍵。「許多企業不太敢推這個制度，但我們相信這是對的，所以持續做了7、8年，連我自己都要接受評估，」張華禎說。

此外，在主管訓練課程中，董事長黃肇雄更親自授課，不斷灌輸主管進行目標管理與360度評量的意義。

人力資源部首席顧問蘭培生也指出，從創業至今，所有員工都由董事長黃肇雄與總經理張華禎親自帶，長時間相處，任何事情

都看得清清楚楚，很難躲過他們的眼睛，「在這裡工作，對就是對，錯就是錯，很難硬凹。」

另一個讓團隊力得以順暢運作的關鍵，也與員工背景有關。黃崇興分析，訊連的員工以工程師為主，性質較為一致，而且許多人一畢業之後就來這裡工作，相對比較單純，任何制度不會因為複雜的人事或政治問題而遭到扭曲。

在訊連，只管做事，不需要煩惱做人。如果領導人能以身作則，再配合適當管理制度，要打造快樂的工作團隊，其實不難辦到。 ■

訊連科技大部份的員工年輕、
充滿學生氣質，所以他們重視的是學新東西，
可以去玩、去實驗
(左4為總經理張華禎)。

