

石油通訊

CPC Monthly

本月專題

天生我材必有用

本公司人力發展願景

特別推薦

潤滑油行銷人員的一天
又是虱目魚豐收季節

半世紀的品質堅持 頂級油品盡在中油

貢獻台灣半世紀以上的中國石油，煉油經驗最豐富，
品質最穩定，為了保護您的愛車，選擇油品絕對不能
輕易妥協，中國石油品質值得百分百信賴。



只要認明中油火炬  就是最佳品質保證



中國石油公司榮獲第一家服務業
ISO-9002國際品質保證榮譽

大家的  中國石油

事件不會打垮我們，通常只會被自己的信念打倒。

-本公司陳董事長・勞工教育專題演講

現代社會中，由於人與人、人與自然間的衝突矛盾日起，危機發生率日益升高，且範圍越大、災害越廣，無所不在。危機發生前多半會有前兆，隨時注意可收預防之效；任何危機均可轉換，欲縮短轉換的時間、取得解決的先機，端視個人決斷的智慧、膽識以及時間的拿捏，其中心靈狀況十分重要，只要堅信：沒有事情是不可轉換的、沒有十惡不赦的人，切勿讓事情進入兩極的端點，耐心等待最佳時機，事件不會打垮我們，通常只會被自己的信念打倒。（本刊）

有變化、有衝擊就有危機，期盼油人建立危機觀念，群策群力迎向挑戰。

-陳董事長・本公司勞工教育專題演講

面對競爭衝擊，必須把握「競爭優勢」、「協調整合」及「管控」三項策略；首先，思考本身資源性質屬一般或專業？事業範圍走向是否廣博？務求資源最大化、競爭優勢最大化；接著，決定協調整合機制為移轉或共享？以理性、熱誠消弭部門間可能的隔閡；最後，決定管控程度偏向財務或營運模式？如何拿捏屬性？如何選擇經營路線？

有變化、有衝擊就有危機，油品市場開放後，本公司營運勢將發生變化，若不及早因應，危機必定來臨；面對自由化、民營化雙重衝擊，中油的轉機操在所有同仁手中，時間分秒必爭，期盼全體油人下定決心，建立重視、面對危機的安全觀念，群策群力迎向挑戰，追求永續經營。（本刊）

掌握商機、創造事業最大價值，邁向成長與擴張的願景。

-裕隆公司韓正平副總經理・本公司儲備高階主管培訓班

民國八十二年，裕隆公司在連續三年虧損的壓力下，開始進行三階段企業再造。第一階段選擇「廠辦集中、流程改造」策略，以「節流、開源」為管理重點；第二階段致力「產品、服務、品質差異化及成本優勢」，管理重點為「建構核心資源」，經過兩階段管理變革，裕隆公司轉虧為盈，競爭力大幅提昇，躋身台灣三大汽車業之一。惟裕隆公司並不以此自足，繼續進行第三階段變革，打出「優勢完整產品線、國際分工、發展相關周邊事業」之策略，以「整合兩岸三地（台灣、大陸、東協）資源，因應加入WTO之經營壓力」為管理重點。

裕隆公司先期成功之道在於「以快速變換的彈性組織及團隊因應變局」，而目前更以「華人市場汽車移動價值鏈的領導者」自期，掌握商機、創造事業最大價值，將使企業真正邁向成長與擴張的願景。（黃琬玲）



工安環保

46 推行工安衛生優良人員東澳行後記

藝文天地

53 心情故事

生涯與歸宿

54 又是虱目魚豐收季節

凡走過，必留下痕跡

60 專訪年度經濟部優秀人員中油代表（二）

黃國雄——桃園廠儲運組總領班

62 王逸萍——煉製研究所技術服務組專案經理

64 李元州——林園石化廠三輕組低溫工場總領班

66 王啟佑——深澳供輸服務中心經理

新聞廣場

金玉集

新聞集錦

人事動態

油情點、線、面

世界石油掃瞄

油價瞭望台

業務焦點

各地鱗爪

日誌

洪守義

龐睿穎

黃金財

蘇玄美

張行

陳維德

林郁蘋

唐苑莉

林淑娟

曾秋霖



54

虱目魚的好滋味來自「鮮」。且隨著作者的筆觸，從魚苗過境台灣的兜捕，到西南沿海漁民養殖撈獲的過程，虱目魚影銀光閃閃，躍然紙上，令人感受一季豐收的喜悅。



48

潤滑油行銷人員的一天，行程緊湊，工作機動，充滿挑戰。為取得客戶的支持，勤於拜訪以了解其需求；為贏得客戶的信賴，適時提供專業服務及後續協助。一天下來既充實又愉快，成就感油然而生。

徵稿啟事

為反應同仁心聲、擴大同仁參與，本刊竭誠歡迎有關專業報導（工作研究）、關心話題（熱門問題）、同仁優良事蹟（敬業故事）、油人天地的文章，來稿請寫明服務單位、員工編號、戶籍地（含里鄰）及身分證統一編號，附有照片者，請同時提供照片說明。另本刊設有攝影專欄，以一般生活趣味性照片為主，如夏日戲水、人物特寫、兒童嬉戲、生態景觀、動物悠遊、親子活動……等富有人情味、生動寫實之照片；各單位的重要活動、業務的、工程的、休閒的照片亦在歡迎之列。

投稿須知

一、凡來稿，本刊編輯有刪潤權，拒絕刪潤者，請事先聲明。來稿一經採用，若發現有一稿兩投、抄襲事宜者；未刊出者停止採用，已刊出者不致酬；敬請見諒。
二、譯稿請註明出處，圖表文字請儘量中譯並提供清晰圖片。
三、來稿請逕寄總公司工業關係處圖書出版組收。

ISSN 0559-8214



統一編號

2004000006

目錄

56	4	專題報導
50	6	天生我材必有用
48	10	本公司人力發展願景
44	30	整體人力資源規劃綜合報導
37	24	創造自我被利用的價值
34	16	訓練業務之推展
30	10	轉換跑道，重新出發
24	6	「二手新人」的心聲
16	4	中油新血輪
10	30	未來需要的人才
6	24	關心話題
4	16	我看石油管理法實施後的台灣油市
	10	工作研究
	6	簡介現場管線回位系統
	4	系列報導
		民營化進度看板
		「油」小看大集
		簡介沙烏地阿拉伯石油公司
		在生命中的每一天
		潤滑油行銷人員的一天
		加油站采風(二)
		複合經營，前景看好
		在地的車城加油站
		中油心，水里情

本刊 詹培得、黃萱 黃政霖 蔡信行 黃謝文 蕭慕俊 陳玉山 小草等人 謝錦堂 人事處

封面說明：

腦力激盪，創意無限。

千變萬化，多少點子由此而生；形塑未來，優質潛能一觸即發。匯集智慧，化不可能為可能；善用人力，前瞻世紀新願景。



11

中華民國九十年

月號

石油通訊
編輯委員會

發行人：陳朝威
主任委員：潘文炎
編輯委員：謝榮輝
龐睿穎
黃順利
沈繼超
林勝比
徐洲種
楊健一
劉唯德
周玉鐘
黃正雄
林幸德
黃順發
余宏嘉

總編輯：邱吉雄
副總編輯：黃禮恭
企劃編輯：陳綠蔚
執行編輯：黃萱
文字編輯：胡崇慈
馮菊秀

美編：裕華彩藝
封面：裕華彩藝
發行：程慧珠

發行者：中國石油股份有限公司
地址：台北市一一〇信義區松仁路三號

電話：八七二五八五三一

網址：<http://www.opc.com.tw>

印刷者：裕華彩藝股份有限公司
地址：台北縣新店市寶中路95號之8

中華民國四十年七月創刊

中華民國七十七年七月改版

中華民國九十年十一月十日出版

印製工本費：每本約四十元

中華郵政臺字第三七〇號執照登

記為第一類新聞紙類行政院新聞局出版事業登記證局版台誌字第

〇八七四號

天生我材必有用

——本公司人力發展願景



在當今知識經濟時代，人才躋身企業最重要的資產，匯集創新、整合、與時推移的能量，正是企業經營永續成長的動力；如何塑造吸引人才的環境，如何激發員工的創新能力、強化人才的素質，已成為業界永遠的熱門課題。

本期專題瞄準「人」，進行人力總體檢，由人事團隊執筆報導現階段本公司整體人力資源規劃，剖析結構優劣勢，朝企業化、激勵化方向邁進；說明人力培訓計畫推展重心，以因應業務發展需求；邀請各單位「二手新人」談自我轉型的心路歷程，勇於挑戰自我，重塑多元價值；同時前瞻未來需要的人才特質取向，在在顯示個人唯有終身學習，隨時為自己加分，才能在多變的職場中立於不敗，也才能建構生涯願景。

整體人力資源規劃綜合報導

人事處

為因應油品市場開放競爭之嚴苛挑戰，本公司正朝向企業化轉型而努力，其中提昇人力運用效能為競爭力再造最重要的一環，因為企業競爭力來自員工，一群辛勤的員工正是操作機器、運用智慧創造營收及盈餘的主體。惟本公司受限於國營事業體制，長久以來，人事管理自主權不足，制度趨於僵化，缺乏激勵效果；加以工作權較有保障，員工離職率低，形成部分員工「鐵飯碗」心態，造成用人成本提高及績效不彰現象，不過，身負全公司人力發展任務的人事處仍在相關法令規章束縛之外，視業務發展之需，統籌規劃各階段人力資源運用，為提昇人力價值、創造最大績效而努力。

人力減重塑身齊頭並進

整體而言，在本公司民營化前（依經建會所列時程為九十二年底）之現階段，人力資源發展策略將以

人力運用合理化、用人成本合理化及提昇員工績效為主軸，持續同步朝四方面進行：落實精簡人員（downsizing），尤其是行政人員；在本薪未能更動的情況下，逐步緊縮休假、加班等支出，以降低用人成本；積極提昇人力運用效能；配合人員更動推動加強第二專長及轉業訓練，朝企業化及激勵化目標邁進。

以人力統計面向來說，本公司員工人數最高時曾達到二二、〇〇〇人，高於一般民營企業，自民國八十三年開始進行專案裁減，加上採遇缺不補原則，總人數逐年降低，目前總人數約在一六、七〇〇人左右（不含加油站工讀生），然為因應油品市場開放競爭的衝擊，追求企業化經營，以一「標準人力」角度觀之，目前總人力仍偏高，尤以行政管理人力為最（佔一二・九九％）。基於降低用人成本之考量，近年來進用新進人員比例偏低，惟為



► 研發人才為中油人力優勢之一。
（資料照片）

兼顧市場競爭及業務發展需求，奉准於八十八年度起按前一年度五十五歲以上專案裁減人數，以「退十進二」之原則，少量招考年輕專技人才，晉用偏重技術傳承且須長期培育之化工、行銷、資訊人力；而由於近年來遇缺不補，加上不少具高考及格資格人員辦理優退，使人力面呈現「年齡偏高，中間斷層」之現象（平均年齡四六・一歲），而隨著組織重組、業務消長，人力需求產生極大變化，形成第一線操作人力短缺，後勤人力反而較多情形，因

此，本公司所面臨的人力課題不只是「減重」，還要「塑身」。

表一 本公司人力結構優弱勢分析及因應作法

項目	說明	因應作法
優勢	具研發人才	加強核心專長訓練
	具純熟油氣操作技術及經驗	留任優秀人才
劣勢	總人力過剩	鼓勵同仁辦理專案裁減
	薪資高於市場行情	調降新進人員起薪標準及延長最低升等年資
	用人成本偏高	加強加班費管制措施
	行政及服務人員比例偏高	減少管總人員
	不適任人員處理困難	定期追蹤輔導不適任人員
	年齡老化	鼓勵資深同仁離退
	人才斷層	落實ISO認證及知識管理作業，保留技術經驗文件
	缺乏高級技術專業及管理人才	少量進用年輕專技人才
	公務機關之保守人事體制	爭取上級機關擴大授權

強化結構優勢多管齊下

在現階段整體人力資源運用方面，本公司在結構上除擁有研發人才，以及同仁具嫻熟油氣操作技術及經驗等優勢外，面臨人力過剩、薪資過高及專長與職位不符等課題，為強化現有人力資產之優勢，

扭轉劣勢，人事處擬具多項因應作法（如表一）。其中總人力過剩問題，現行制度面並不有利於對不適任人員之處理，代之以鼓勵同仁辦理專案裁減；為提昇競爭力，降低人力成本，經濟部國營會已要求本公司仿照中船提出「再生計畫」，致力人力、薪資結構合理化，俟移轉民營時付諸實施，可說是人力價值之重新定位，而在民營化前之現階段，將朝「瘦身」方向努力，逐步減少諸如休假、加班等支出；關於部分同仁工作所需專長與職位不符情形，將透過多元培訓計畫使其適才適所；針對行政及服務人員比例偏高現象，將逐步減少管總人員；至於人才斷層、缺乏高級技術專業及管理人才等弱點，將採落實ISO認證及知識管理作業，保留技術經驗文件，以及少量進用年輕專技人才方式以為因應——這正是本公司現階段整體人力規劃運用所面臨的難題及努力方向。

目前人事處一方面要達成標準人力目標，另一方面進行人員勻調，除積極培訓人員使其符合所需專長，更兼顧人力地區分布，雙管齊下，員工調適為其中最大問題，相關舉措不免引發同仁心理恐慌，加深對未來的不確定感，較務實的

作法在於擺脫公務員的思維及心態，試圖與市場接軌，反問自己是否專業、敬業，充滿熱忱？「與其四處『卡位』，不如充實自我」，唯有與時成長，發揮長才，建立自己成為「七〇%繼續留下來服務的人」之信心，才能營造個人工作生涯願景。



績效導向預為民營準備

在用人成本方面，由於本公司員工年齡偏高，加以國營事業採一致薪給待遇制度，偏離市場行情架構（平均每人每年用人費約一三八萬元；扣除退休、卹償金及績效獎

表二 歷年人力及用人費比較表

年度	類別	員工人數（人）	專案精簡人數（人）	用人費總額（億元）	用人費率（%）
83		21,269	539	213	7.69
84		20,842	366	227	7.29
85		20,388	343	243	7.47
86		19,932	346	259	7.33
87		18,945	875	271	7.07
88		18,309	761	357	10.00
89		17,224	845	369	5.39
（90預算數）		17,788	211	264	7.00

1. 88年度用人費補提當年度淨退休金成本不足8.7億元、專案裁減761人所發資遣及補償費9.84億元及增提民營化年資結算退休準備金84.94億元，合計103.48億元，致用人費偏高。
2. 89年度用人費係88年7月至89年12月為一年半費用，另89年度專案裁減845人，額外支付資遣及補償費9億元，故用人費較高。（89年度盈餘情況不佳，未再增提退休準備金）
3. 90年度為法定預算數。

金變動項目，則為一一四萬元），本公司近三年度平均用人費率約七・四六%，高於國際油公司（如表二）。為持續人力精簡政策，降低用人成本，經各單位參考顧問公司建議及人力盤點結果，初訂各單位標竿人力及各年度人力精簡目標，同時依據業務消長情形進行人力移轉，要求各單位進行標竿人力評估，並透過專案裁減及人力移轉方式，逐步調整人力至標竿配置；另為吸納過剩人力，鼓勵員工參與新興多角化事業，近年來成效初現（分別移轉至保全及電信事

業部、台探總處工服處、彰化溪州焚化爐代操作、前鎮所油駁船員等計八八七人)；並進一步因應本公司市場占有率消長、營收及盈餘增減等情勢，從競爭策略觀點設定嚴謹的標竿人力(如表三)。事實上，精簡人力的目的在於減少無效人力，降低人事成本，進而提高員工產值，必須努力克服人員精簡過程中所可能出現的「反效果」，各級主管宜以「人力資源主管」自居，關懷部屬，提振士氣，營造工作願景，以留住優秀人才。

前瞻未來人力資源之規

表三 本公司競爭性標竿人力目標

項目	標竿人力(人)	精簡人力率(%)
依國際石油業標竿(a)	10,007	38%
依顧問公司建議(b)	11,967	26%
建立本公司核心業務標竿人力((a+b)/2)	10,987	32%
總標竿人力(加多角化事業人力625人)	11,612	31%

註：精簡率係與90.8.1之16,767人相較(未含能源會66人)。

劃，人事處正積極進行業務策略規劃，為民營化預做準備，經清

強化培訓鼓勵終身學習

人力資源為企業最重要資產，多年來本公司建立完備的培訓體系，使同仁從新進開始，配合升

查各項年資，完成退休(資遣)久任及休養年資核對建檔；持續辦理員工認股相關作業；檢討修訂民營化後相關組織架構、經營型態及管理制度，研議以具競爭性之民營化薪酬制度取代現行薪資制度，反映員工績效，回歸市場行情；同時建構 Learning 學習

遷，獲得不同階段所需訓練，以鼓勵同仁持續精進學習；另配合民營化人力移轉及精簡，加強對繼續留用人員施以再訓練，使其具備未來轉任新興事業或從事新職務所需能力，對於擬離職同仁，則配合其意願，使其透過轉業訓練，再創「第二春」；本公司並訂有獎勵辦法，鼓勵同仁自我發展，終身學習。至於未來本公司所需人才之總體佈局，除掌握核心業務專業人才外，將配合多角化經營新興事業之成立，及早養成新的業務專才，並儲備接班人及加強其領導管理能力；各同仁除具備工作領域所需專業學識外，更應培養外文溝通及電腦應用知識，以迎向國際化及資訊化時代，這也正是未來中油新血輪應具備之條件。

身處急遽變動的世界，個人必須隨時累積「事業資產」，包括專業能力、人際網絡、專門證照及團隊運作技能，才能無往不利，於職場中立於不敗；放眼時下籠罩一片經濟不景氣氛圍，各企業紛傳裁員、減薪，身為國營事業從業人員如何累積實力，為自己加分；如何靈活應變，走出自己的天空，值得深思、積極而為。

創造自我被利用的價值

——訓練業務之推展

謝錦堂 ● 人事處

正如第三二四期「管理雜誌」

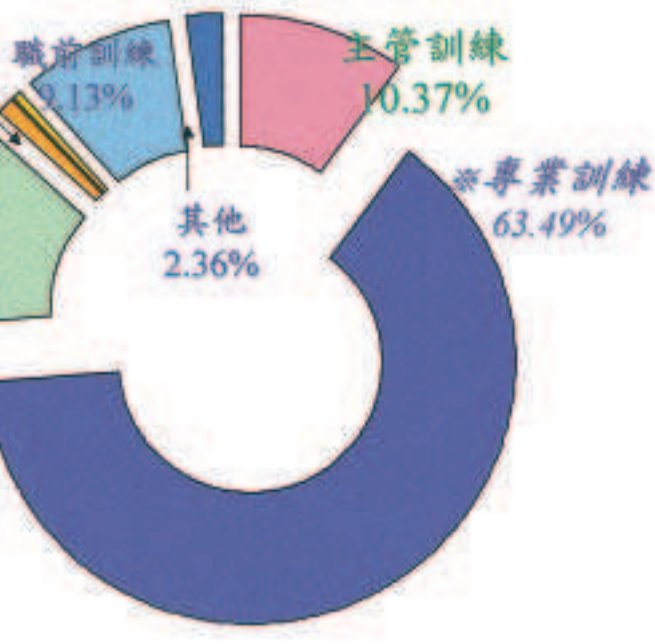
封面標題所稱「教育訓練——企業發展命脈」，員工為企業最重要的資產，而教育訓練則為人力資源發展的最重要課題，藉由有系統的訓練規劃與執行，增進員工的工作知識與技能，並儲備未來必要人力，培育優秀人才，才能提昇企業競爭能

力與永續經營實力。

完備培訓體系行之有年

本公司向來重視員工訓練發展，多年來除建立完整培訓體系，設立完備訓練場所，每年更編列特定訓練經費，以推動相關工作。本文勾勒公司訓練工作推動全貌，著

用比重分析(87-89三年平均數)



重說明與同仁權益有關之制度，使同仁了解整體訓練體系，進而結合個人職涯發展與企業目標，追求個人與企業共同成长。綜觀本公司整體訓練業務概況，可分如下三方面加以說明：

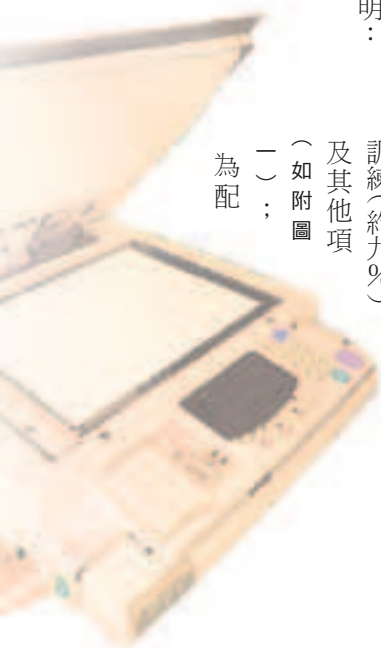
首

先，就訓練經費之運用而言，近年本公司直接辦理訓練費

▶ 人力養成結合個別職涯發展而設計。(資料照片)



用均在一億元以上，九十度預算約為一・八億。近三年平均統計數字顯示，經費運用仍以專業訓練為主（約六三％），其次為第二專長或專業訓練（約一三％）、主管訓練（約一〇％）、職前訓練（約九％）及其他項（如附圖一）；為配





附圖一 費



合公司民營化及組織再造，已逐步加重第二專長及轉業訓練所占比重。其中專業訓練重點依次分為：工安環保類(約廿三%)；操作技術(約一七%)；管理類(約一六%)；資訊類(約一三%)及其他，從中可了解本公司對安環之重視(如附圖二)。

其次，在訓練工作之辦理方面，本公司訓練場所除人事處嘉義訓練所外，另於基隆、台北、桃園、苗栗及高雄設立分所，均為職訓局審核通過之合格訓練場所，負責辦理訓練課程，以往同仁受訓滿意度高達八七·五%，足見其辦班成效深獲肯定。另

針對業務需要

之特殊課程，同仁

亦得經由

核定程

序，申請

參加外界

委外訓練。

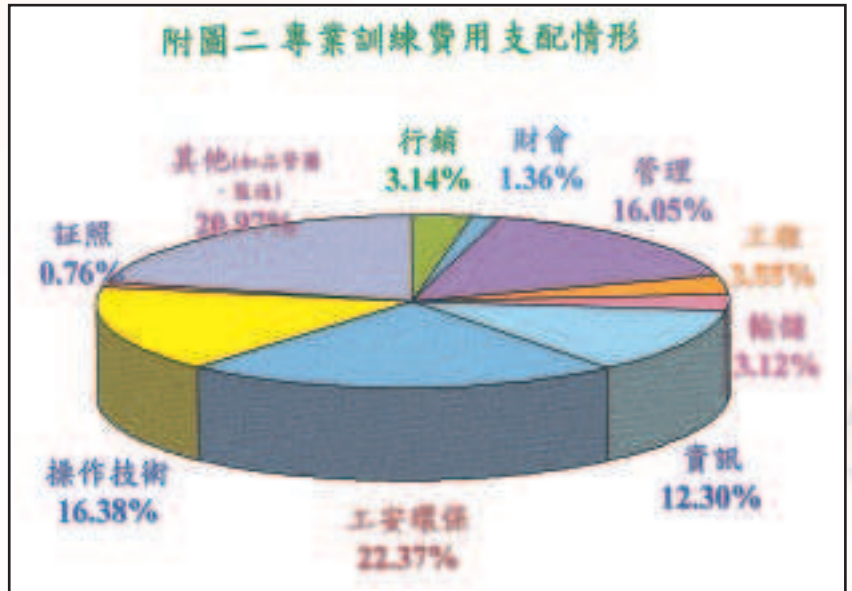
依九十年上

半年統計資料，本公司自行舉辦訓練計七八三班次，訓練人數二七、三四五人次；外界委外訓練二九七班種，訓練人數九六二人次，合計受訓二八、三〇七人次，平均每人受訓次數約一·七次，平均受訓時數約廿小時。

兼顧個人職涯企業發展

第三，我們要強調的是本公司人力培訓體系兼顧個人與公司共同發展，透過結合升遷與發展——「培訓制度」；能力再擴展——「第二專

附圖二 專業訓練費用支配情形



法規系統查詢)。
一、結合升遷與發展的「培訓制度」：

為強化訓練策略規劃，提昇訓練成效，總公司與訓練所於八十八年間赴各單位進行訪談，經檢討相關問題，研議頒訂「本公司工作人員培訓及升遷作業要點」，並自九十年度開始實施。

與轉業長
訓練；
自我發
展——
「獎助
進修」
等三個
面向以
建構，
與同仁
權利義
務密切
相關，
值得注
意(如需
進一步
解細節，
可進入本
公司人事

附表 訓練架構

人員類 重點 訓練	高階經理 人員（13等 以上主管）	經理人員 （12等以下 主管）	分類十等 以上非 主管	分類六至 九等非主管	分類雇 用人員	基層管理 人員	評價技 術人員
管理才能訓練	企業經營 管理實務 經營管理 團隊領導	領導才能 策略規劃 管理能力	管理概念 日常管理 管理能力			工作教導 工作改善 工作關係	
專業訓練	本身職能業務所需之專業知能，初任職務者應具備相關必備專長及訓練， 進階在職訓練編列訓練計畫辦理						
證照	所任職位所需之必備證照訓練						
第二專長及 轉業訓練	1. 第二專長：職務轉換所需專長訓練 2. 轉業訓練：離職同仁參加轉業訓練						
自我啟發 及講師培訓	配合公司業務及同仁自我發展需求辦理						
新進人員訓練	新進人員應具備專業、工安環保等基礎訓練，由各單位安排計畫辦理						

（一）立意目的：

1. 培訓結合升遷

制度，建立完整訓練架構：將全公司各職等人員納入培訓架構，依職位規劃升遷必備之經營才能訓練、專業訓練、證照訓練或其他相關訓練，使同仁從新進開始，了解職涯與培訓發展，提供清晰訓練架構，鼓勵同仁持續精進及學習。（如附表）

2. 強化主管培育

部屬，協助同仁職涯規劃：灌輸「培育部屬乃其直屬主管責任」之觀念，每位主管應兼具人力資源主管之責，注意儲備人才，規劃屬員訓練，主動協助關懷同仁職涯發展。

3. 加

強儲備養成主管，培養全方位經理人：針對本

公司各級主管人員，進行系統性規劃儲備及在職訓練，於平日提昇其經營管理才能，並預為培訓職務接班人。

4. 重視工安環保，強化工作專長技能：規劃現場操作主管及人員升遷應備之專長及工安環保證照，強化工作安全意識與環保危機預防；另增列管理人員升遷必備之專業訓練，全面加强所在職位之專長技能，具體落實「訓用合一」之精神。

（二）重點內容：

此一架構係採整體規劃由點到線建構方式，就現行職位找出對象較清楚或較關鍵職位切入，由本公司規劃資格條件培訓班，至其他無法明確規範者則採學分方式進行（如附圖三）。除新進人員必須參加職前訓練外，同仁於升任主管職位或升等時，必須取得資格條件班合格證明，或升任該專業職位所需之專業學分卅小時，大略說明如後：

1. 升

任各級主管及領



班：分類十三等主管——儲備高階主管培訓班；升任分類十二等主管——專業經理人培訓班；升任分類十等——儲備管理幹部培訓班；初任領班、站長等——基層管理人員業務講習班。另擔任工安環保等主管需依相關規定取得有關證照。

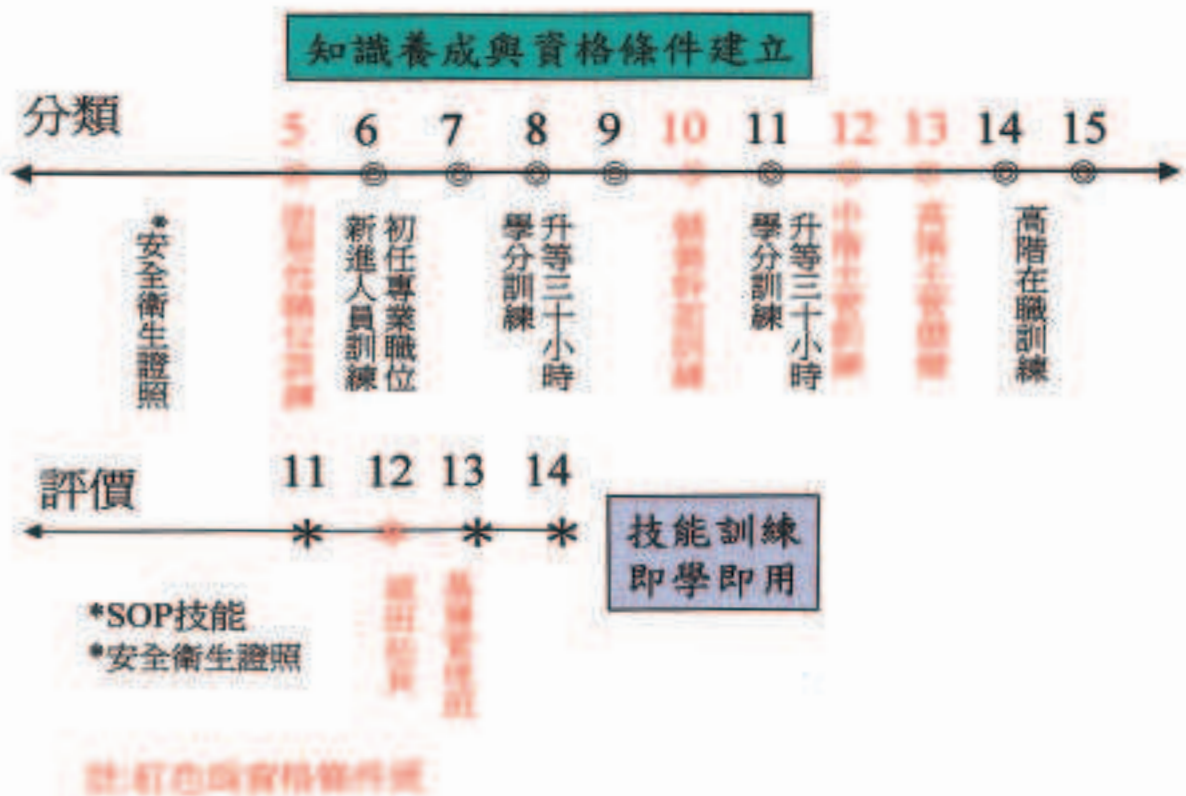
2. 分類雇用人員升任代理分類六等或七等：助理職位專業培訓班。

(三) 專業性人員升任（分類六至九等）各職等時，應取得該升等職位之業務相關專業訓練卅小時合格證書或證明。

(四) 現場操作人員升等時，應先具備該升等職位必備之「標準作業程序」（SOP）相關訓練合格或證照。

配合上述要點實施，訓練所已陸續舉辦「儲備高階主管培訓班」兩期、「助理職位專業培訓班」一期，將於九十一年度依同仁需求情形加強開班。

附圖三 建構結合升遷培訓體系：整體規劃由點到線分段建構體系



◀ 透過各類訓練以提昇人員專業水準。(資料照片)



二、能力擴展的「第二專長與轉業訓練」

(一) 為配合公司民營化及組織再造，以利未來人力移轉及精簡，並協助同仁職務轉換或再就業能力，

事業部任職，或完成職務轉換工作。

2. 轉業訓練：離職同仁參加再就業訓練，協助擬離職員工，依其意願透過訓

將逐步加重相關訓練工作，並將自九十一年度起納入訓練業務工作主題。經今年七月間會同各單位、石油工會及各分會研商，已修訂「從業人員第二專長培訓及轉業訓練實施要點」作為辦理之依據。第二專長及轉業訓練難以明確定義，惟為利於工作推動，在作法上，係將兩者作簡單區隔：

1. 第二專長：公司內部職務轉換訓練，係對未來將繼續留任人員予以再訓練，培育具有未來轉任新興事業或從事新職務所需能力之訓練，俾移轉至新興

練，協助重新再就業之訓練。

(上述僅係便於工作推動所作之區分，並非絕對。例如同仁參加第二專長訓練，於未來離職，從事相關行業，則原來第二專長訓練亦可視為轉業訓練)。

(二) 辦理情形

1. 第二專長訓練：經需求調查如能達開班規模，則由訓練所規劃開辦，本公司近五年來為加強人員第二專長訓練，由訓練所舉辦土地開發、加油站經營管理、行銷管理、專業電腦課程、保全員訓練、電信業務人員訓練等班種，共計辦理一五六班，五、七四一人次，達一八九、九〇七人時數；配合新興事業部之成立，部份員工經由第二專長訓練，已陸續移轉至新興事業部任職，完成職務轉換工作。

基本上，第二專長仍以公司業務或發展為考量，須有較嚴謹規範，同仁參加第二專長訓練應經其主管核定，未來將儘量朝利用公餘時間

舉辦相關訓練班種

模式進行，如目前規劃中之夜間電腦專業班。

2. 轉業訓練：目前係僅針對特定期間（現暫訂一年，將隨民營化時程趨近調整）將參加專案資遣同仁，配合辦理轉業訓練意願調查，依同仁填列訓練班種安排參加受訓；為善用公有訓練資源，增加轉業訓練多元選擇，經洽職訓局同意本公司確定於一年內離職同仁，可參加其所屬訓練單位辦理之轉業訓練，受訓完畢並可藉由政府就業輔導體系協助其再就業（有關職訓局之訓練資訊已連結至本公司人事處網頁，便於員工查詢使用）；另員工如以自行參訓方式參加轉業訓練，亦可申請公假二六〇小時及申請經費三萬五千元補助；或僅申請四萬元之經費補助。自九十年代開始實施以來，員工依其意願陸續申請參加

土地開發、烹飪、中醫及電腦等課程。

三、自我

發展的

「獎助進

修」

面對知識經濟時代，累積知識對個人而言相當重要，同仁均應具有「終身學習」的觀念，透過不斷學習，跟上時代腳步，才不至於為職場所淘汰。依據本公司「獎助現職人員進修實習研究實施要點」及「獎助工作人員進修外文準則」，提

供同仁許多公餘進修機會，其中與同仁較密切相關項目包括：空中大學入學進修，得申請半額補助學雜費；選修與業務有關之推廣教育學分班課程，得申請半額補助學分費（但以一萬五千元為限）；至大專院校或語言測驗中心選修英國、日本、西班牙、法國、德國、阿拉伯語文等六種外文，得申請補助七五%學費（但以八千元為限）。

環境不斷的變化，進修管道愈趨多元，本公司為因應民營化人力精簡，及參考民間企業作法，目前正合併修訂上述兩項規定，未來將朝減少公假進修方式，改以放寬費用補助，鼓勵同仁利用公餘時間進修，同時灌輸及納入部分負擔費用之觀念；並放寬補助進修規定，簡化相關作業程序。

人才培育來自激勵學習

教育訓練是對員工的長期投

資，

而非短期效益之追求，其

規劃執行必須配合公司業務或經營發展方向而為，非僅係員工的福利。訓練資源有限，必須因應不同環境切入不同重點，某一方面多予運用，勢將造成其他方面呈現不足現象；資源運用若集中少數人，亦將影響多數人權益，因此制度設計必須顧及平衡及公平性。

落實「選、訓、用合一」之訓練理念，並在制度面加以改善，力求周延，實為人力資源部門努力之方向，惟培育大計真正落實之關鍵並不在制度面，而有賴各單位主管具有「人力資源主管」之體認，正如台積電張忠謀董事長所說：「培育的主要工具，第一是主管與下屬的切磋，第二是下屬的自我學習，第三才是相關課程訓練」，主管固然應將屬員的發展引為己任，適人、適時予以培訓，尤應重視工作中的訓練（OJT），其實質效益遠大於集中式之訓練；而最重要者仍在於同仁本身有所體認，面對「終身學習」時代，唯有對自己的成長負責，努力讓自己成為人才，不斷創造自我被利用的價值，始能在未來多變的

轉換跑道，重新出發 ——「二手新人」的心聲

小草

進公司服務十二年，歷任技術化驗、煉製生產、行政工關、行銷業務等不同領域，所負責的工作性質南轅北轍，每一次轉換都有不同的感受與體驗，但「二手新人」從頭學起的艱辛卻無二致；回首來時路，個性中「喜歡接受挑戰，不斷求新求變」的一面，或許正是自己一直保有工作熱誠、衝勁十足的法寶吧！

民國七十八年甫自專科畢業，退伍時所報考的升學考試全數落榜，但很慶幸地考取煉油廠技術員，投入油品化驗工作。基於所學為化工，很快進入工作狀況，並於公餘苦讀參加國家考試，幸於七十九、八十一年分別通過公務人員普考、乙等特考，改任化學工程師，負責油品檢驗、進出口成品管制、國內外儀器採購、工程發包及配合新建工場試爐檢驗等業務，工作愈繁忙，愈自覺專業知識亟待提昇；至八十二年，獲公司獎助赴清大進修，於取得碩士學位後返廠籌備「規劃設計新建實驗室、配合ISO-9002及ISO14000認證之實驗室管理」。

任職於實驗室近八年，或許因工作駕輕就熟，逐漸有了倦怠感，午夜夢迴常自問是否應趁年輕多歷練，為人生增添色彩？就在心情「騷動」之際，廠內煉製生產部門恰好缺乏人手，蒙煉製副廠長洽詢是否有意轉調現場，自付本身並無現場工作經驗，內心極為惶恐，繼而轉念一想，只要肯努力，天下總沒有學不會的事吧！經過一番縝密思考，於八十六年八月調至現場部門，擔任化學工程師，期間除協助工場長致力改善製程品質、管制生產操作流程外，並兼任添加劑小組幹事及勞工安全衛生管理員；而為減少設備腐蝕率及配合下游工場操作需求，更致力「改善原油脫鹽效率」，經全心投入及弟兄戮力配合下，自同年十月起，工場原油脫鹽合格率持續維持在九成以上，並因而榮獲記功獎勵。八十七年四月，工場計劃性停爐大修期間，由於身體不適就醫，醫生告以罹患椎間盤突出（即坐骨神經痛），需多加休息，不得已離開工作崗位，辜負長官栽培的美意，深感內疚。

至此，轉任公關管理師，負責追蹤勞資會議決議、編輯廠訊、彙整廠內大事、蒐集石油通訊稿件等工作，工作雖忙碌，倒也怡然自得，而在中、西醫雙管齊下的治療下，身體漸有起色；惟好景不常，由於組織簡併、人員異動，奉令再接下睦鄰、新聞聯繫及來賓接待等工作，於是，在白

天接待來賓、協助召開會議、外出參加活動之餘，為掌握時效，晚間還要趕寫新聞稿、會議記錄、稿件，為使廠訊能如期出刊，逢出刊



前一週常通宵趕稿，而為配合舉辦大型活動，例假日常需出勤，可謂全年無休；因長期疲累，坐骨神經痛再度復發，健康又亮起紅燈。期間所編輯廠訊於八十八年榮獲「全國優良勞工刊物優等獎」，為唯一值得欣慰的事。

去（八十九）年初，籌備中之煉製事業部計劃標竿人力較當時人數低，工關部門更有立即進行人力簡併之議，加上公司經營漸由「生產導向」轉為「行銷導向」，展望未來，開始思考個人生涯發展，乃有轉調行銷部門的想法。在提出三次調動申請並取得部門主管諒解之後，於九月間順利調至事業部擔任業務管理師，負責行銷業務推廣、技術諮詢服務、產品推廣講授等工作，在化工專業背景的支持下，加上技術化驗、現場生產經驗，在最短的時間內深入掌握產品特性，而公關歷練更為我與客戶的應對溝通加分，在全心投入、努力學習之下，雖逢經濟不景氣，個人業績仍有成長。

事業部成立迄今兩年餘，由於成員來自各單位，工作文化、態度不同，初期溝通、協調較難適應，加上人力明顯不足，工作推動倍覺辛苦，惟事業部前景看好，深富發展潛力，並不曾後悔當時的選擇。常想：如果有一天被迫離開公司，自己還能做什麼？希望這一天不會來臨，目前我們能做的，除了克盡職守、面對挑戰，更要積極地自我反省，藉由不斷的學習、充電，讓自己維持最佳的戰鬥力，他日一旦面臨變革，才有迎向挑戰的實力。

劉美津 ● 潤滑油事業部

俗云：「青睞不驚槍」，而這正是我中年轉換跑道的最佳寫照。八十八年初，負責訓練業務的我，於課程中多次聆聽行銷大師剖析理論，引發對市場行銷的高度興趣，時逢本公司潤滑油事業部招募人員，心想，這正是理論印證實務的大好機會，就這樣，在校主修會計，曾跨足工關、人事業務多年，卻不曾有任何行銷經驗的我，一頭栽進了潤滑油領域，開展了人生第二段工作生涯。

我於潤

滑油事業部成

立前三天借調該部

行政組，時值草創初期，工作人員僅數人，所有制度、典章尚未建立，與公司、地方政府、廠商等單位有待聯繫，加上開幕典禮在即，手邊業務可謂枝蔓龐雜，每於萬家燈火中踏上歸途，雖極度疲憊，內心卻充滿學習的喜悅。接著，抱著隨緣學習的心態，於同年五月接辦廣告業務，為推動「增強產品廣告效果」之目標，除部分廣告業務發包外，並進行「徵選國光牌機油第三品牌名稱」、「贊助中油國光賽車隊」等活動，在在均屬時效緊迫、與市場短兵相接之任務，對我更是一大考驗；所幸在深入了解「政府採購法」、「廣告物管理辦法」後，蒐集整合相關資料，終於順利完成任務，堪稱難忘的經驗。其後，為提昇企業形象及潤滑油產品知名度，事業部積極投入各項展覽、促銷活動，從「二千年國際機車展」、「台北汽車大展」、「高雄世紀風雲名車展」、「汽車服務展」到國內數家知名賣場，均有事業部同仁風塵僕僕的足跡，而我也從直接貼近消費者、溝通推薦產品的實務經驗中，累積寶貴的市場行銷經驗。

為打響今年上半年推出之新產品「迅雷、勁風四行程機車專用油」的知名度，我經由蒐集市場生態相關資料製作打動消費人心的廣告；過程中，或許是機緣、或許受到熱誠感動，在業界結識了許多好

友，或提供相關意見、資訊，或協助佈置展場、分發產品簡介，或攜帶資料回港、澳賽車現場分發，均成為回憶中難忘的點滴。目前國內賽車運動方興未艾，相關活動、展覽可引導愛車青少年正確的駕駛觀念、滿足其對賽車資訊的渴望與好奇，蔚為正當的熱門休閒運動，而具有明星架勢的賽車手更成為大眾崇拜的對象；本公司據此選定「經由贊助賽車選手促銷產品」之廣告策略，而近期中國國光賽車隊接受全國運動會邀請，參與高雄縣資訊展全場轟動，證明此一策略奏效。經由廣告促銷實務經驗，我深深瞭解廣告無遠弗屆的影響力，而「如何掌握廣告機會與時點，審慎規劃，務求每一塊錢都花在刀口上」則成為現階段自我要求的重要課題。

潤滑油事業部是一個由煉研、行銷、煉製人員所組合的嶄新團隊，成員來自不同領域，組織文化、價值觀、思考模式及處事風格難免有異，在這全新的、陌生的工作環境中，適應新的人際互動成為每日必修的課題，我雖全心投入，仍不免懷疑是否得了「適應不良症」，曾與同事戲稱自己的「初發心」已經「陣亡」了。回首轉調事業部已二年餘，常自期「從零開始」、「終身學習」，也常以「隨時重新出發」來堅定意志，給予自己勇氣與動力；常自期積極學習，創造自己被利用的價值，並以斷食、靜坐、拜佛等方式維持內心的平衡、健康的身體及積極樂觀的精神；在公司年輕化的政策下，我也將調整

心態，隨時做好退出職場的準備，提醒自己：「轉換跑道，重新可以再出發」！

張振佑 ● 財務處

屈指一算，自工關處調到財務處已四年餘，真所謂時光飛逝，一刻不停留。回想當年工作的場景：不是接電話、就是打電話；不是傾聽民眾訴苦，就是處理民眾陳情事件；不是陪同考察公司相關單位，就是到立法院拜訪委員、助理、參加公聽會；才剛洽詢業務部門找到問題答案，馬上就得向民意代表或其助理說明公司立場；於康園吃完午餐，馬上就得連絡下一批委員、助理。電話那頭傳來：「委員不見得會出席，因為已經好幾攤了！」電話這頭則大姊長、妹妹短套關係說著：「千拜託、萬拜託，有空一定要請委員出席，委員不來，老闆會說我們怎麼連絡、辦事的？」當了七年有餘的國會連絡員，還真是應了張艾嘉的一首歌「忙、盲、茫」。

其實工作中的忙碌並不令人傷腦筋，決定離開的關鍵在於考量個人健康及生涯規劃。建立關係免不了要應酬，應酬免不了要吃飯，吃多、喝多了，結果得了「六顆星」——健康檢查報告上赫然列著六個星星（血壓、血脂、尿酸、膽固醇等六項均不正常），令人怵目驚心；再者，參與國會連絡業務七年餘，捫心自問，是否深入了解公司相關業務呢？在這「專業掛帥」的時代，欠缺專業又將如何獲得肯定呢？因而開始思索、規劃個人工作生涯發展。

時值政府加速推動公營事業民營化政策，本公司面臨轉型期，財務處四處網羅同仁投入股務工作，經過慎重考慮，在工關處老長官的成全下，於八十六年間順利轉調財務處股務組。由於之前並不清楚「民營化」的推動內容，對相關作業程序、實務

及相關法令還真是「莫宰羊」，遑論多如牛毛的證券



相關專業法令，諸如：公開發行實務、股票上市實務、股務作業實務、員工認股作業實務、員工持股信託相關實務等，非一朝一夕所能了解。面對全新的專業領域，起初還真的有些手軟，還好經鄧序玲組長的提攜及指導，安排赴證券相關機關進修，才能在最短時間內瞭解相關法令與作業實務；而在分別參加股務協會、財團法人證券暨期貨發展基金會、台灣證券集中保管公司、中華開發公司（現為中華開發銀行）、勤業會計師事務所、股務專業機構、會計研究發展基金會等專業機關研習後，很慶幸自己能取得「證券暨期貨營業員」證照，使充實專業智能的努力得到驗證。

一個原本對股務一竅不通的公關人員，因緣際會進入財務專業領域，除了解證券相關專業知識外，也為公司完成「補辦公開發行、公開發行後增資二百億元、股務作業委外評估、遴選股務代理、上市申請準備工作」等專案。回首來時路，感謝主管的支持與指導，讓我收穫良多，擁有成就感；更感謝老長官同意放人，讓我得以「重新出發」。

張國豐 ● LPG 事業部

我與中油結緣甚早，期間曾一度「分手」，最後仍重續前緣。

民國七十年即進入加油站服務，當時所得薪資與坊間企業相比已屬優渥，但「當時還年輕、心情還不定」，對自行創業充滿憧憬，毅然辭去服務近二年的工作，雖有不少人力勸多加考慮，但我心意已決，一心只想擁有自己的一番事業。離開中油後，曾陸續擺地攤、賣保險、做直銷、賣早

點及蔬果等等，原本看別人做得很順、很賺錢的工作，等到親自

嘗試後，方驚覺「創業」不像想像中那麼容易；在闖得

頭破血流、吃盡苦頭後，我決定回頭「吃人頭路」，

陸續服務於台北市政府地政事務所、國宅處、及台

北農產運銷公司等單位。

八十五年五月，我重回中油懷抱，服務於北

市民權西路加油站，後調入內湖加氣站；八十九

年四月，承蒙長官厚愛，調入LPG事業部北區營

業組，從事業務推廣工作。目前事業部營業部門分

北、中、南三組，北區營業組可謂「小而美」的單

位，除經理之外，僅蔡芳典及我二名業務

員，業務範圍卻涵蓋自楊梅到宜蘭三百多家工業客戶，每月營業額約五、六千萬元，工作內容除聯繫固守現有客戶、找回舊客戶及開發新客戶外，並提供用戶基本技術，作為事業部與客戶間的溝通橋樑，適時傳達經營理念。在區經理積極開明、充分授權的領導作風下，我擁有盡情揮灑的工作空間，每天早上約九點鐘，我與蔡芳典兄即依預定行程外出，在車上擬妥戰略，研商今天對客戶的訴求重點，同時探討國內外政經時局、交換社會新聞意見，聊人生、話家常、說宗教、談哲學，剖析時事、細說人物，只因身為業務人員，必需掌握社會各階層脈動，以便隨時能和各行各業的人打交道；就這樣，一天下來，少則拜訪兩家、多則四到五家，每當既有客戶繼續簽約、或新客戶訂下長期合約時，心中之快慰實難以筆墨形容，我倆有如打勝仗的將士，不自覺吹著口哨、高唱著凱旋歌、昂揚躍步返回事業部呢！是的，做什麼就像什麼！不過，也常有被拒於門外、被言語諷刺、客戶背叛、業績下降等令人心酸情事，但困境往往把我們磨鍊得更堅強，橫逆讓我們更精明。

我沒有傲人的學歷，也沒有聰穎的智慧，但自認肯做事、肯學習，態度誠懇；把公家事當作自家事，秉持「老老實實的說，老老實實的做」原則，介紹產品「不

誇張、不加油添醋」，客戶的交代「馬上辦、絕不延遲」，因此贏得許多客戶滿意，自己也有一份成就感。回首工作生涯，過程雖然跌跌撞撞，但我始終認定「人生無限可能，機會隨時存在；只要力爭上游，成功永不會太遲」。回首前塵，青春沒有留白，更為自己留下許多美好的回憶！

元中

離開煉油廠、調到總公司快一年了。

日前昔日主管至總公司開會，於空檔時間相聚敘舊，詢及轉調後之工作近況，我告以除公出外，每日上班時間幾乎超過十個小時，沒有加班費也沒有補休，晚間七時後下班形同家常便飯，老長官聽後開玩笑地問道：「會不會後悔？」

「會不會後悔？」——這幾乎是每位舊識見到我時所提出的相同問題。

猶記得民國七十八年剛進公司時，資深同仁常諄諄告誡：「小林啊！公司馬上就要民營化了，民營化後一定會裁員、減薪，我們這些四、五十歲的人最危險了，未來公司就靠你們年輕人了！」一晃眼，十二年過去，當年憂心忡忡的前輩早已告老還鄉，公司民營化卻一拖再拖，我也從「小林」變成「老林」，即將進入「最危險的四、五十歲」階段了。

未來何去何從？午夜夢迴，驀然驚醒：出去創業？沒有資金，捫心自問，也

不是做生意的料；另覓頭路？不景氣中工作不好找，待遇也不一定比公司好，一再盤算，似乎只有保持現狀一途。轉念一想，既然不可能自己當老闆，至民間企業找頭路與留下來等待公司民營不都相同嗎？反正都要看老闆臉色，只要肯努力，不如留在熟悉的環境中打拼，應該更有利基。

主意既定，認真工作了幾年，危機感又來了。隨著大環境的轉變，公司大幅精簡人事，課內同仁人數不到全盛時期一半，業務卻極為繁忙，而自己負責的環保業務已完成階段性任務，每日處理例行公事，或看似緊急、卻不甚重要的事，「專業知識擱置一旁，雄心壯志束之高閣」，更談不上學習新知、規劃未來；由於嫺熟業務，一個人當三個人用，在人力極端緊縮下，業務推行尚稱順利，外人均稱讚精簡有成，自己卻愈來愈心虛，暗忖民營化後新老闆若問：「你的專長是什麼？」總不能回答：「我最會填報表！」年少時的理想似乎漸行漸遠，我不能怪任何人，只因大環境使然，可是我的未來在哪裡？

因緣際會，有了轉換跑道的機會，心中著實掙扎許久，顧念舊環境及老同事難以割捨，原來的工作也駕輕就熟，年近四十，真要拋棄舊愛，另起爐灶？午夜夢迴，再次驚醒，有人說：「卅歲後談理想，需要多一點勇氣！」但現在不面對，以後只會更遲，趁還有一絲勇氣的當口，有捨才有得，just do it！

在取得長官的諒解後，帶著一顆愧疚的心，離開了人力原就不足的「娘家」，一頭栽進新工作。或許是資質駑鈍，也或許是新工作真的較困難，總公司刷卡紀錄足以證明我的忙碌，很累，但是新挑戰接踵而至，沒有時間回想過去；曾有老同事詢問是否還想念環保工作？噢！過河卒子，我只擁有往前走的權利，

「環保工作」曾是我的摯愛，可是卻必須面對現實，熱愛現在的工作；摯愛？就放在心中吧，至少那美好的仗已打過。

「會不會後悔？」應該不會

是「會不會」的問題，而是

「要不要」讓



自己後悔？看看眼前，我們走的是一條無回、也無悔的路，未雲何龍？不霽何虹？既然決定將自己的明天交給中油，那也該為中油的明天奮戰吧？

小平

進入公司已十餘年，曾多次轉換工作跑道，或為工作遇到瓶頸，自行突圍；或為與主管理念不同，主動求去；或為組織重整，另謀出路，其間也曾想到離職另覓工作或再深造，諸多轉折除為個人工作生涯之抉擇外，也受到公司經營環境變化的影響。

初進公司，時逢營運鼎盛時期，盈餘屢創紀錄，「油人」為人稱羨。記憶中最深刻的是，公司組織龐大，業務分工精細，個人就像大機器中的小螺絲釘，一個工作需由眾人合力配合才能完成；人事制度既定，人員流動率低，前輩年資動輒二、三十年，看著他們，幾乎可以預測自己數十年後會是什麼樣子，甚至還聽過「課長靠能力，組長靠關係，廠長靠派系」等升遷傳言。基於「未來可期」及缺乏挑戰，使我動了第一次的離職念頭，但當時工作尚稱穩定，對另一半及其家族極具說服力，加上本身對管理學中所謂大型科層組織頗有興趣，心想公司組織龐大，其間或有值得探索的課題，因此，離職僅止於念頭，並未付諸行動。

之後，因工作遭遇瓶頸，乃申請輪調，然或因機構過於龐大使然，人事制度僵化，主管不肯放人，未能如願，於心力交瘁之際，有了第二次離職念頭。惟當時就業市場並不景氣，人力徵求更普遍存有「公營事業人員偏好錢多、事少、離家近工作」之說法，而時年卅五歲的我，已

達就業市場可接受之年齡上限，應徵工作並不順利，深造考試也因準備不及而落榜，這使得求職、考試一向無往不利的我，不再自我膨脹，更深刻反省，重新思考、規劃未來生涯。經過一番努力，終於順利更換跑道，一年多後，復因組織簡併再度轉換跑道，不同的工作內容使我有更多學習的機會，從「二手新人」的經驗中，我獲得如下體認：

一、轉換跑道並不容易，但事在人為，首重意願堅定、態度積極。得之於公司業務廣博，使我有

極大的轉圜

空間，也使我

領悟到工作轉換有

賴個人主動積極爭取，專業、熱忱的工作態度才是贏得信任的基礎。

二、「天下無難事，只怕有心人」，只要肯學、肯問，天下沒有學不會的事。綜觀數次轉換的工作性質均非在校所學，但藉由查閱檔案資料，邊做、邊學、邊問，很快就進入狀況；放眼未來，市場競爭愈益激烈，預料能一手掌握營運狀況、具備業務能力者，將為各方網羅的對象。

三、面對變動，積極學習才能保有實力。公司人才濟濟，但習慣既有工作模式後，是否具有面對變化及競爭的能力，值得吾人深思。隨時吸收學習，不斷追求成長，才能培養自己面對變動的實力。

四、創造自己被利用的價值。我們常說有能力的人是不會被埋沒的，但前提是要有「伯樂」賞識；當前公司面臨競爭，亟需不同領域之專才，個人所培養的能力與價值是否合乎公司業務發展需求，有待相關部門整體規劃，才能有效整合人力，發揮最大績效。

阿不拉●溶劑化學品事業部

我於民國七十二年由經濟部轉介至本公司桃園廠服務，負責修建組轉動機械維護工作，一待就是十八年，其間除了協助建廠及本身機械維護工作外，也廣泛參與

公眾事務，曾擔任石油工會常務理事六年、理事三年，以及石油工會六分會理事六年，常代表基層反映心聲、與廠方溝通協商。八十八年底，為追求自己的一番事業，向廠方提出專案資遣，時逢桃廠（CCR）工場壓縮機故障，為使該工場縮短停爐時間以趕上生產排程，我與弟兄們加班搶修，夜以繼日不曾休息；是時公司為撙節用人費用，列有「加班過多人員不得提出優惠資遣」之規定，而我也因加班時數超過規定，申請優惠資遣未獲核准。回想這一段心路歷程，在對桃廠有十二萬分不捨、對計畫未能如願感到遺憾之下，促使我萌生轉換跑道的念頭。

八十九年四月一日，我調至溶劑化學品事業部，參與柏油組業務行銷工作，負責拜訪客戶、協商交易、售後服務。由原先帶領、分配、監督的「領班」轉換為第一線面對客戶的「業務員」身分，初期還真有些不習慣，還好曾擔任基層領班多年，常為年度考績、工作分配等與弟兄協調，加上兼任工會幹部多年，更使我練就一身調解、溝通、說服的功夫，因此，面對客戶斡旋業務時，自認應付得宜，惟有待加強產品及行銷財務相關知識，於是努力充實相關專業，以期迎頭趕上。一年多來，在閻澄執行長及吉廷邦經理的指導下，我很快進入狀況，他們並鼓勵我參加行銷、業務相關講習，協助我不斷學習、成長。對於計劃轉換工作的朋友，我以過來人的身分提供幾點建議，首先，確定自

己的方向：在決定更換的那一刻，必然出現對原先環境、工作的不捨，以及對於未來不確定性之心理掙扎，但只要確定方向、做了決定後，就勿再猶疑不決；其次，對未來工作內容不必心存恐懼：在任職新工作前，只要做好充份的心理準備，勝任與否只有在嘗試後才知道，而若順利調職成功，需完成原先的工作及承諾，以善盡責任；再者，選擇理念相同且具前瞻性的主管：行銷業務極為繁忙，瞭解事業部發展願景並認同主持人的理念，有助於壓力的調適，而新手上路，主管多半會給予充足時間進入狀況，並提供相關講習、訓練機會，而選擇相識的夥伴共同打拼，可減輕適應新工作的困難度。

柏油組所負責銷售之柏油、硫磺、石油焦三樣產品，以往為公司油品煉製過程的下腳料，較無市場價值，事業部成立後，在品質、價格及數量方面加以同步提昇，除供給內銷市場外，並以進、出口調節，迄今業務推展順利。以柏油產品為例，去（八十九）年全年銷售額達到一百萬噸，九十年度受到景氣不佳、台塑加入競爭影響，全年銷售額雖略有下降，仍將以七十二萬噸為努力目標；展望未來，除擴展既有市場外，可成立小型事業部開發附加產品，還可經營海、陸運船隊擴大外銷管道，甚至西進大陸市場，市場前景看好。眼見無窮的商機在前，目前卻受限於國營體制法規而無法施行，大夥徒呼負負之餘，謹以閻執行長的話自勉：「誰說你們不能一圓老闆夢，只要認真打拚、學好功夫，民營化後每位同仁都可以獨立開發市場，都可以作為事業部中的小事業部。」是的，我曾經與「老闆」擦身而過，雖然眼前路途艱辛而遙遠，但我相信未來將是無限美好。

蔣雪芬 ● 總公司

民國七十七年，時值政治解嚴、報禁開放、經濟蓬勃發展、環保意識抬頭的年代，更發生環保史上

開個人賠償先例的「林園事件」，本公司則面對後勁居



民反五輕圍門抗爭。為推動五輕汰舊換新計畫，尋求經濟與環保之平衡點，於各單位陸續成立工安、環保、工關、員服部門，以引進先進技術落實改善環保，促進與地方、社區之關係，凝聚員工向心力，進而提昇企業形象；而我也就在這一年通過高等考試分發至本公司服務。是時台探總處工業關係室甫成立，人手不足，我報到後立即被分發到工關部門，雖然「工業關係」非我專長，但作為一個新人，對賦予任何職務、角色並沒有選擇的權利，於是抱著「既來之，則安之」的心情，忐忑不安的展開將近四年的工關生涯，期間並轉調總公司工關處工作。

工關業務接觸對象多元而廣泛，舉凡民意代表、媒體記者、社區民眾、工會代表及公司同仁等，均為公關的對象；業務涵蓋面尤廣，透過宣導達到塑造企業形象、提昇民眾對中油的認知與了解，以建立企業良好社區關係及和諧的員工關係等目標；工關人員與人互動頻繁，必須具備良好的表達、溝通能力，富於創意及文字整合能力，加上充滿熱誠、活動力強等條件，對公司組織、業務、產品更要有深入的認識。在工關部門服務期間，我先後經辦睦鄰、業務宣導等工作，雖然成就感不如預期，但卻提供我全盤瞭解公司業務的機會，透過大量閱讀財經新聞、石油通訊、各單位業務簡訊、新聞簡報、期刊等相關資料，對石油產業環境，本公司油品進、煉、儲、銷流程，及採購、財會、人事等管理業務有了概括的瞭解，同時積極學習IOTUS等基本電腦文書處理技能；由於自付個人特質、當時擁有的專長及經驗，尚不足以符合工關人員必備的條件，時有「學非所用」、「非吾所願，吾不得已」的感慨，心想，若能在公司其他領域歷練學習，待累積較為豐富的實務經驗後，相信必然更能勝任相關工作。

歷經四年沉潛及自我學習後，遇一業務部門職務出缺，我把握機會申請，毅然轉換單位，接受全新的挑戰。新工作為油品產銷儲運調度，對我而言可說是完全陌生的領域，幸賴主管及同仁熱心指導、協助及傳授經驗，先從認識石油產品名稱、品質規範、特性、用途等基本常識入門，邊做邊學，逐步擴及石油聯產品製程、輸儲設備、路徑、銷售通路、價格等；舉凡產品自生產到消費間的

過程及相關作業程序、法令規定，均屬職務

內必備的基本知識，而我就像一個新到的

學生，不斷地吸收、學習，一路走來，雖已累積相當經驗，但由於相關產品種類多樣、製程複雜、輸儲銷售系統規模龐大，加上產業環境及政策動態瞬息萬變，有待隨時關注、努力充實。而從工關跨足業務部門之心路歷程，雖有惶恐，更有過河卒子大步向前的堅定，箇中三昧，或許只有曾走過的人才能體悟。

近幾年來，公司在自由化、民營化雙重壓力下，進行一連串企業變革，同仁普遍存有「工作權是否難保」之疑慮；復因油品市場開放競爭，市場佔有率節節下滑，環顧國內、外景氣不佳，就業市場人力緊縮，民營化後是否會面臨「中年失業」呢？雖然內心為此擔憂，但常自我勉勵，與其終日惶惶不安，不如好好檢視目前工作貢獻度如何？替代性如何？能提供什麼專業？若有不足，應加強何種競爭力？我更提醒自己隨時保有健康的身心，才能克服伴隨著競爭、挑戰而至的壓力，靈活尋找生存的利基。

中油新血輪

—未來需要的人才

陳玉山●人事處

—企業要因應變革，管理者的第一步就是要研判組織有沒有成功所需要的資源，尤其是高素質的團隊。

攸關國內石化產業未來發展及本公司民營化時程之「石油管理法」，終於九月廿七日立法通過，預期進口油品業者將在本公司移轉民營之轉型期中，趁機搶佔市場，一如台灣大哥大等民營業者在電信市場開放後及中華電信公司民營化前，運用較靈活之經營手法搶佔大部份之行動通訊（手機）市場。為對即將到來的市場競爭預作準備，本公司自八十七年三月開始依循「整合資源，突顯優勢，權責分明，簡化流程」之原則，推動最大規模的組織變革，將營運組織改組為事業部型態，目前已成立八個事業部運作中；而此一變革亦已激起同仁

的潛能與鬥志，進而採取更積極的再生行動。

人力精簡引發斷層隱憂

本公司現有員工一六、七〇〇人（不含工讀生加油員一〇、八五八人，即四、九二九當量員工），總員工數僅次於中華電信、國泰人壽、台電及新光人壽等企業，排名全國第五。為降低人事成本，近年來配合專案裁減措施進行大規模人員精簡，加上人員離退所遺工作及新增業務均儘量由現有人力分攤或轉任，自八十三年度迄今總計精簡五、〇九一人（廿三・二%）；如加計轉任保全事業部四五六人、電信事業部卅四人、台探總處工程服務處二五九人、前鎮所油駁船員一〇四人，以及監工、巡管與各事業部多角化人員（如彰化溪洲焚化爐代操作人員），核

心業務平均年精簡率高達四・二五%。

惟推行人員精簡政策衍生年齡老化及人才斷層的隱憂，依本公司近三年人力結構統計，工作人員平均年齡高達四六・一歲（派用四八・六歲、雇用四五・三歲），平均年資廿一・五年（派用廿二・六年、雇用廿一・三年）（如表二）。以此資深之人力結構，面對嚴苛的顧客服務、組織轉型及市場競爭等要求，將處於競爭劣勢；另受多年未招考

年輕新

秀影

表一 本公司人力結構統計

	87.1.1	90.10.1
員工人數（人）	19,863	16,700
平均年齡（歲）	45	46.1
平均年資（年）	19.7	21.5
碩士以上比例（%）	4.81	5.77
分類12等以上人數	1,060	1,080
代理分類6等以上人數	1,374	1,390
評價13等以上人數	3,037	3,161

響，本公司現有三、九〇三名派用人員中，超過四分之一係經由初任專業性職位考試、聯合工專建教班、石油技訓班等方式改派提升，使得許多操作工場及新興業務雖面臨轉型瓶頸，目前卻僅能依循慣例作業，無法藉由高素質人才的規劃及創意，提昇效率及效能。

打造企業願景甄補

專才

美國「管理評論雜誌」

（Management Review）報導

指出，今日企業的兩大挑戰，一為吸納穩定性高的員工，另一則是留住能力強、位居關鍵地位的高潛力員工。為兼顧人員精簡政策，同時舒緩年齡老化、人才斷層問題，人事處於八十七年六月簽奉董事長同意，自八十八年度起在前一年度專案裁減五十歲以上人數之百分之廿限額內，招考需長期培訓職類，以應永續發展之需；八十八年及八十九年已分別招考卅五及一一五人，九十年各單位原提報二四四名新進人員需求，經四月廿

日召開審查會及五月廿五日總經理晨報核定招考九十名，惟該招考案奉經濟部核復略以請本公司先就現有人力配置妥為檢討，如確有需要補充人力，宜請就台機公司適格人員優予選用，本公司經再審視人力需求優先性後，修正提報擬招考六十六名（如表二）。

◀ 未來儲備人才以專技類為主，兼具外語及電腦能力。（資料照片）



基於油品市場競爭愈形激烈，本公司以往獨佔專賣的優勢已成歷史，整體經營亦由生產掛帥轉為「產銷並重，顧客導向」，在國際油品市場上，亦將改變為兼飾買方、賣方兩種角色，因此，未來所需人才除原有生產職類以持續優良產品的產出外，必須增加行銷、國際貿易等職類，以強化國內、外各類油品銷售通路之建立及推廣，從九十年度所

招考六十六名人力，其中化學工程師（研究員）卅二人、資訊工程師廿二人（其中十九名為油品行銷部行銷人力）、國際貿易師四人、法務管理師四人、電信工程師三人及油輪管理師一人，可獲得印證。

至於新進人才所需專長，就技術面向言，除本身專業學識外，應具備外文溝通及電腦應用知識，以適應本公司朝向國際化及資訊化時代邁進之需求；就人格特質面向言，陳董事長

一再強調品德操守，此外公司也相當重視新進人員之工作意願、向心力及抗壓性，避免招募到「草莓族」（即一旦遭遇挫折或面對外界誘惑時，即產生離職意念，就像草莓一壓即碎），徒然浪費公司招募及培訓之苦心，同時相關特質也正是承接本公司未來經營重任者的必備條件。



從人力再造提昇競爭力

為打贏前所未有的市場競爭，本公司在招募年輕新血加入的同時，也必須全面提昇現有員工的專業能力，各級主管應將發掘及訓練所屬員工列為每日重要工作，責無旁貸。處於變動快速的網路時代，同仁自應做好戰鬥準備，以專業來換取報酬和晉升，深耕自我的專業領域，為建立自身的專業品牌形象而努力，讓某一工作產生「非你不可」的需求和信賴；反之，若不能提昇貢獻度，即使年資熬得再深，終不能在競爭市場中為自己提供保障和機會。

表二 本公司人力結構統計

類別 類科	88年	89年			90年	
	碩士以上	碩士以上	派用人員	雇用人員	碩士以上	派用人員
國際貿易	1	1			4	
船運管理	1	1				1
財務管理	1	3				
會計管理		3				
資訊工程	2	2	11			22
法務管理	3	1			4	
電機工程			6			
電子工程						
電信工程						3
土木工程	1	2				
機械工程	3		3			
地球化學		1				
環境工程		1				
地球物理	1	1				
地質	1	1				
化學工程	17	2	11		7	25
生化科技	2					
化學	1					
材料科學	1					
石油開採		2				
投資管控						
儀控工程						
行銷推廣			5			
運務管理						
行政管理						
鑽井				6		
鉗作				2		
電機裝修				5		
土木測繪				1		
煉油技術				44		
人事管理						
小計	35	21	36	58	15	51
合計	35	115			66	



總公司勞工教育專題講座「危機管理」於十月十五日在國光會議廳舉行，由陳董事長親自主講，計有一級主管及同仁兩百多人參加。

攝影：白宗全

To promote labor education, a seminar on "Crises Management" was held at the Kuo-kwang Conference Hall on Oct. 15, which was highlighted by Chairman Chen's speech on the subject. More than 200 CPC staff and ranking officials attended the seminar.



陳董事長於十月廿五日接待前來本公司拜會的俄國科學院能源研究所主管 Dr. Popov 與 Dr. Sokolov。

攝影：白宗全

Dr. Popov and Dr. Sokolov, heads of laboratories in Energy Systems Institute, Irkutsk, Russian Academy of Sciences, made a visit to CPC on Oct. 25. They were received by Chairman Chen.



由本公司、中國石油學會、中國礦冶工程學會合辦之「中油在南美洲油氣探採現況及展望研討會」於十月卅一日在中油大樓國光會議廳舉行，由原振維代副總經理主持，陳董事長與會致詞。

攝影：白宗全

Co-sponsored by CPI, CMEI and CPC, and hosted by acting VP Yuan of CPC, a seminar on the Prospect of CPC's Oil and Natural Gas Exploration in Central and Southern America was held at Kuo-kwang Conference Hall on Oct. 31. CPC Chairman Chen was invited to make some remarks in the meeting.

中華民國能源經濟學會九十年年會暨學術研討會於十月廿六日於國光會議廳登場，由學會理事長即本公司陳董事長主持，經濟部林義夫次長應邀蒞會致詞。工研院史欽泰院長於會中發表專題演講，隨後進行分組研討，並發表相關論文。

攝影：白宗全

Hosted by Chairman Chen, CAEE 2001 Annual Conference and Seminar was opened on Oct. 26. Speeches were delivered in the conference by Vice Minister Lin of MOEA and Dr. Chin-tay Shih, President of ITRI, after which, group discussions were conducted for theses presentation.



我看石油管理法實施後的台灣油市

蕭慕俊 ● 台探總處

歷經朝野廿三次協商、延宕近三年的石油管理法，終於九月廿七日晚間在立法院三讀通過，在咨請總統公布後，經濟部將於三個月內依母法授權發布施行十七項相關子法，可望於年底前實施；此一象徵國內油品自由化進程的重大里程碑，除改變石油相關產業發展動態外，對整體經濟亦將產生深遠的影響。本文作者以宏觀的角度勾勒石油管理法通過實施後之本土油品市場走向，值得共同關切探討。

新近通過之「石油管理法」，除取代能源管理法有關石油的規定外，全文分為八章六〇條，較原先於八十八年元月送審版本增加七條，謹介紹其較重要者及其影響。

低門檻加重瓜分型競爭

第二章第四條（內含第二十四條）：即所謂「和桐條款」，也是最具爭議的關鍵條文，在朝野立委折衝下，於今年三月九日第十九次朝野協商會議達成共識，取消對於從事石油進口業務必須為具有日煉量一萬五千公秉（原先行政院版為三萬公秉）以上的煉油業者之限制門檻，改為僅需符合法定安全存量之儲油設

備即可。在此規定下，取得石油煉製業許可執照之業者，其輸入石油種類不受限制，等於全面開放石油、汽油進口，和桐化學公司因而得以進入門檻；但不管煉製或進口業者，未來仍須達到前十二個月國內平均石油銷售量不低於六〇天、及至少五萬公秉的安全存量，並繳交石油基金方可進口油品銷售。

為考量賦稅公平合理性與替代短收稅收財源，立法院於同日三讀通過「海關進口稅則2709.0010號」之原油關稅稅率，比照輕油稅率由二・五％調降為〇％；另通過「貨物稅條例第十條條文修正案」，將汽油、柴油、煤油、航空燃油、燃料

油以及液化石油氣等六種油品貨物稅應徵稅額微幅調高五％，作為原油改為免稅後之替代財源，並藉以平衡煉製與非煉製業者間之成本差異，以為補救。

第六章第卅四條：為配合油品市場自由化及中油卸下政策包袱之需，明確賦予石油管理基金成立法源；至於基金來源的開徵對象則是進口油品及國內自行煉製油業者，依輸入平均價格從量課徵。

第五章第廿一條：一旦進入緊急時期，政府將有權配售油品並調配所有安全庫存，也可進行包括價格限制、配售及安全存量調整提撥及運用等油品管制措施。

◀ 未來加油通路將呈百家爭鳴之局。(資料照片)



第五章第廿四條：除明訂成立石油管理基金外，為因應油品市場自由開放，將強制所有從事煉製油品業者或油品進口業者儲備安全庫存。

第五章第廿九條：明訂輸入或銷售之油品須符合國家標準，以維持競爭門檻。此對於兼具物理與化學特性的油品標準而言，將有許多替代方式以降低成本。

第七章第卅四條：為強化取締地下油行的成效，石油管理法加重違法經營油品業之罰則，違者可處新台幣一百萬至五百萬元罰鍰，如致公共危險，處兩年以下有期徒

刑。由於第七章罰則規定最高罰鍰為一千萬元及最高刑期僅為三年，且屬於公共危險類，此對「只怕關、不怕罰」的業者而言，無形中鼓勵其進行較具冒險性的投資行為。

綜觀石油管理法相關條文，筆者以為其「除罪化」與「低門檻」的特色，隱含由財團與勢力集團共同瓜分石油市場的理念，相關補救措施只能說是杯水車薪、以小補大；同時在油品質量的規定上過於簡略，料將為「淺碟型」的台灣石油市場帶來一場缺乏遊戲規則的混戰，難以彰顯促進石油業健全發展、維護石油市場產銷秩序與建立公平競爭環境的立法宗旨與精神。

數強環立進入戰國時代

在石油管理法規範下，未來經營油品事業的廠商必須符合六〇天庫存量以及不少於五萬公秉安全儲存量等相關規定，無形中提高其他欲代理國外油品的本土加油站業者門檻；除了中油及台塑石化外，初期僅匯僑及和桐等二家符合資格。對匯僑、和桐而言，主要的利多將來自出租油品儲槽及進口油品銷售；雖然在進口油品後還要負擔輸儲及港口設備等費用，但無疑已開

啟一扇大門。其中，和桐在台中港已建有廿二萬公秉儲油槽，未來可以進口、代理國外油品外，因跨入煉油業尚可進口半成品進行摻配石油製品，惟自由化後，進口汽油關稅將調高達一二・五%，在缺乏輸運設施之下，從事進口國外油品販售業務是否具有競爭力，有待時間證明；另和桐早在數年前即開始經營兩岸油品貿易，目前已於大陸華北、華中及華南設立油品儲運中心，並於南京、天津等地設有儲油槽，其中華南儲運中心將以台中港作為基地，整體佈局考量兩岸油品的互補與大陸市場的延伸，預估初期可拿下五％市場。另一方面，匯僑公司與全球最大煉油廠美國阿克森美孚（Exxon-Mobil）策略聯盟，所代理油品成本較中油或台塑石化來得低，加上出租油槽收益，躋身目前最具競爭潛力的業者之一；匯僑並投資十四億元於台中港西五號碼頭興建七座儲油槽（總計廿一・五萬公秉），包括九二、九五及九八無鉛汽油各兩座及一座柴油儲槽，目前已通過台中港務局驗收作業，其餘二座油槽進度也已超過九成，未來將可直接進口阿克森美孚油產品，預計以四年時間拿下一成的市場。

至於中油與台塑，除了在本土市場堅守陣地、寸土必爭外，還要設法將多餘的油品銷往國外，以符合經濟效益。對中油而言，本身擁有近六〇〇座直營加油站，加上加盟站一千餘座據點，占近八成油品市場，完善的輸儲運與港口等設施為其最大優勢，得以縮短與進口油品間之成本差異；然而由於肩負國家政策、社會責任等包袱，面對以行銷為市場競爭主軸的環境，經營彈性與成本均無法與企業化的民營公司競爭，為增進經營靈活性與彈性化，勢將加速民營化，以解除其政策負擔。而對台塑六輕而言，原本規模化的垂直整合有助於整體經營協調發展，加上靈活的營運模式及嚴格的成本控制，以及政府優惠借貸與相關輔助措施，極具以較低價格供應市場來抵禦進口產品競爭之優勢，但因缺乏足夠的下游通路、輸儲運設施，加上景氣低迷，形成經營上的障礙；目前六輕約投資四、一〇〇、四、二〇〇億元，其中，銀行借貸占二、三〇〇億元以上（不包括發行海外

公司債部分），總計台塑集團借貸額度約在四、〇〇〇、五、〇〇〇億元之譜，在現階段占市場二成有餘的比例下，未能全煉量生產，外銷油品又難以有合理利潤，整體營收實難樂觀。若從財務角度加以評估，中油設備儀器的成本折舊攤提已多，為台塑所不及。



石油管理法打開自由進口油品之門。（資料照片）
安全存量提高競逐油市之業者門檻。（資料照片）

尋求出路突破營運困境

綜而言之，從去（八十九）年九月台塑加入油市競爭之後，雖結束中油多年獨佔局面，惟油價並未因此大幅調降；在石油管理法正式通過後，未來除了中油及台塑石化兩家本土煉油廠外，潛藏於國內油品市場第三勢力將逐漸成型，預料未來包括全國加油站、北基加油站、和桐及匯僑等公司，均可能代理進口國外油品銷售，換言之，原本加盟中油或台塑之加油站業者，



人事動態

未來可能自建儲油槽，自立門戶，打破台塑與中油寡頭壟斷的局面，在本土財團與國外大油公司的聯盟下，競爭家

數激增，國內油品市場勢將進入「戰國時代」，價格戰將難以避免。

研議多時之石油管理法三讀通過，象徵台灣油品市場即將全面開放，油品價格將交由市場機制來決定；一般認為相關規定將有利於以石油貿易與銷售為主體的民營公司，在成本降低與相關投資風險有限的情勢中，進退較自如，有機會

「以小搏大」，獲取利潤；但對於擁有煉製、探勘等中、上游相關產業的中油或台塑集團，則形成嚴酷的挑戰。處於以行銷為主流的石油市場中，煉油廠經營首當其衝，尤以擁有油源，全面整合上、中、下游的國際石油公司，可能以犧牲本身油田或其他方面利潤來補貼下游油品銷售之方式，搶佔台灣油市，深

具市場殺傷力，屆時，無論台塑或中油加油站經營將愈形艱辛，而煉油廠成本若未能同步大幅下降，將可能虧損累累，多餘油品亟需尋求出路，進一步影響相關石化廠運作。

整體而言，目前中油、台塑兩家石油公司產能已供過於求，必須尋求管道去化過剩產能，在偏重市場面的石油管理法實施後，石油業者必須全盤規劃，靈活佈局，以免在國內景氣低迷、世界經濟衰退之際，蒙受雪上加霜的效應。



●總公司財務處副處長由理財組組長王文芳調任，自九月十六日起生效。

●總公司資訊處副處長趙元和調任非主管職務，所遺副處長一職由電腦軟體工程師蘇振英調任，自九月十六日起生效。

●本公司台灣油礦探勘總處探油工程處副處長秦策調任非主管職務，所遺副處長一職由該處生產組組長黃錦福調任，自九月十六日起生效。

簡介現場管線回位系統

黃謝文 ● 台探總處

由於經濟活動頻繁，都市計畫不斷擴大，國內路面常因施工單位協調不足、資料共享困難，導致挖斷地下管路，引發公共安全疑慮，時有所聞，而本公司油品行銷事業部所屬地下油氣管線分佈全省，在各單位進行道路施工未見整合的情況下，如何降低事故發生率，建立整體地下管線管理系統，以利各營業處進行所屬管線之管理、查詢及回位維護，正是當前管線管理的首要課題。本文介紹台探總處衛星資訊專案小組自八十六年起全面清查記錄管線位置，利用GPS發揮管線管理功能，建立現場管線回位系統(RIS)，提供搜尋確認管位，以掌握管線分佈實況。

應用GPS於管線管理

「全球衛星定位系統」(Global Positioning System，以下簡稱GPS)由美國於一九七三年發展成功，原為國防部特殊用途設計的一套人造衛星定

位系統，至一九九四年已有完整的廿四顆衛星於設定的六個軌道上運行，在台灣上空隨時都可收到四顆以上的衛星，為一全天候的定位導航系統；其基本原理係使用地面衛星接收儀同時接收四顆以上GPS所發射的電碼，將之換算為距離，利用幾何原理計算出接收儀所在位置的三度空間坐標。

GPS衛星原係美國軍用衛星，後因考量船隻、航空器安全問題，而開放予民間使用，加上「選擇性可用度」(Selective Availability，SA)功能，也就是將GPS訊號加以混編(Scrambling)，使誤差範圍在一〇〇公尺左右。其後，經國防安全評估，柯林頓政府於去年五月一日宣佈關閉SA功能，此一決定除了讓目前所有GPS儀器在完全不必更動現有設備之下，大幅提昇精準度達十倍外，對GPS產業、甚至無線通訊產業均將造成深遠的影響。

回顧本公司早年埋設的地下管線，因當時時空背景未作整體規劃，

與都市計畫配合，導致線路錯綜複雜，後因都市重劃、新道路不斷開發整修，致管線實際位置與原始竣工圖有所出入，一旦因路面施工錯挖管線而致油氣外洩，對公共安全將造成重大威脅。為防範意外事件發生，本公司於民國八十六年七月至八十八年六月全面清查管線，期間，GPS測量同仁跋山涉水，一步一腳印，行走於交通繁忙的道路與蟲蛇出沒的山區、沼澤地帶，一點一滴利用當時美國Trimble公司甫發展成功的RTK(GPS及時動態測量接收儀)，記錄管線位置的衛星坐標基本資料；另為發揮GPS在管線管理方面功能之極致，從業同仁勇於嘗試新科技、新觀念及新作法，殫精竭慮，衍生彩色電子地圖與回位系統等應用。

製作電子地圖建立系統

實際上，管線GPS坐標基本資料展現出單調的線條，不易使用與管理，為使其活化並成為一套兼具臨場



圖一 e-Map 製作

該系統係以彩色電子地圖運用圖形影像管理恍如實境的設計觀念，以提供最新地形、地物之參考，及真實的彩色影像提供使用者最直觀的現場了解，以期協助現場人員加速找尋與

加速搜尋掌握管線分佈

基於「重新清查管線，加以有效管理」的任務，專案小組積極發展結合：GPS即時定位技術；高解析空照圖及相關數值圖組成之電子地圖；GIS空間資料管理功能之系統，建立本公司地下管線查詢、管理與回位指引系統，以利管理、查詢及回位維護所屬地下管線。由於該系統係以現場的管線管理及維護人員維修作業需求為主要設計理念，稱為現場管線回位系統（Relocation Information System，簡稱 RIS）。

感與親和力的圖資，乃規劃將管線沿路周遭的地形地物加入圖像視覺化的效果，讓管理者樂於使用。經引進最新彩色空照技術，首先將高解析度相機裝設於飛機上，用來拍攝管線沿路周遭真實地貌，再透過影像處理技術獲得彩色正射影像檔。期間，除了在飛機上裝設 GPS，並在管線沿線每一固定距離測定 GPS 地面控制點，以期陸空坐標一致，也使圖像坐標與管線精確套合（圖一）。

圖二 回位系統架構



確認管位，也讓管理者掌握管線的分佈情形及位置所在，甚至可製作管線圖攜帶至現場找尋管線。惟仍需藉助

特定地物與管線的相對關係加以找尋，確有不便，乃進一步將海上定位導航的實務與觀念納入電子地圖，建立一套管線回位系統，操測人員只要按操作程序即可依系統自動導引功能，迅速回到所欲搜尋的管線位置圖(一)。

為達上述目的，專案小組採用輕便型GPS接收儀、筆記型電腦，應用地理資訊系統並設計介面程式，以隨時擷取GPS訊息，並即時顯示移動物件與目標物的方位距離(圖三)。該系統經測試後，成功完成數次地下管線腐蝕點位回位找尋之任務，並於今年三月底前完成各處系統移交及教育訓練。目前該系統



圖三 管線回位系統

已建置油品行銷事業部轄屬三、五〇公里長途油氣幹管圖資，歡迎有興趣的同仁洽詢了解。(網址：tpedgps@ms26.hinet.net)

民營化進度看板(至九十年十月廿四日止)

90.07.01

行政院經建會「公營事業民營化推動與監督管理委員會」委託成功大學企管所組成診斷小組，由該校管理學院吳萬益院長主持，進行本公司等三公司之民營化問題診斷。

90.07.17

經濟部國營會舉行「研商如何落實經濟部所屬國營事業民營化與修法併行相關事宜」會議。

90.07.18

診斷小組於本日赴本公司進行第一階段訪談，除瞭解本公司現階段營運狀態、民營化辦理情形外，並與石油工會及相關部門人員交換意見。

90.08.28

行政院公布「行政院公營事業民營化基金提撥運用辦法」。

90.09.05

經濟部國營會至本公司訪查內部檢核及民營化作業執行與控管情形。

90.09.16

本公司礦務處與台探總處合併。

90.09.24

「行政院公營事業民營化推動與監督管理委員會」工作小組舉行第七十五次會議，決議請各事業主管機關督促所屬

90.09.27

中華電信、中油、台電及菸酒公賣局重新檢討民營化釋股時程、時機與方式。

90.10.01

石油管理法經立法院三讀通過。

90.10.04

本公司「經濟部公司執照」及「台北市政府營利事業登記證」變更，通過新增「基本化學工業製造業、土壤污染防治工程業、消防安全設備安裝工程業、公證業、廢棄物清除業、飲料製造業、停車場經營業、第一類電信業務」等八項營業項目。

90.10.09

工關處自本日起辦理系列「民營化溝通宣導座談會」共五場，說明本公司民營化工作辦理情形及石油管理法通過對本公司的影響。

90.10.11

企研處於晨報中簡報「石油管理法立法後本公司之因應措施」。

90.10.16

民營化小組舉行九十年第一次工作會議，決議事項包括「民營化小組」改名「民營化執行小組」，釋股方式、時機及時程。

90.10.23

石油管理法咨請總統公布實施。

90.10.24

診斷小組第二次訪問本公司，提出本公司民營化問題初步診斷分析，並將進一步探討民營化方案、進程及遭遇之困難。

90.10.26

國營會邀集本公司相關人員研商民營化規劃、執行相關事宜。

90.10.27

民營化執行小組於晨報中簡報新組織、新擬釋股計畫及時程。

90.10.28

財務處召集各單位、處、室、小組，舉行「配合建置策略性投資人資料室(data room)工作事宜」首次會議。

民營站透過策略聯盟擴大版圖

為擴大市場占有率，民營加油站業者紛紛透過策略聯盟拓展版圖。其中優加力連鎖加油站近期與股票上市的志信運輸公司策略聯盟，預期在11月購併兩家民營加油站後，將以擁有40家加油通路晉升為國內第三大民營站，僅次於台塑、全國；優加力旗下原有24家加油站，多位於桃園縣境內，與國內化學品運輸知名企業、擁有14家加油站之志信策略聯盟後，通路一舉擴張至全台，預估年底將擴至60個據點，發展不容小覷。

台塑搶進大陸塑化內銷市場

受到美國九一一恐怖攻擊事件影響，全球景氣復甦腳步趨緩，塑化產業也受到衝擊，反觀大陸內銷市場卻未受波及，目前仍以每年8%的比例攀升，塑化產品需求也同步成長；對此，台塑公司將改變現有塑化原料外銷之營運策略，鎖定大陸內銷市場，以擴展商機。國內塑膠三次加工廠產品多數外銷美國，九一一事件後，美國民眾消費力降低，短期內市場商機受限。

環保新規定衝擊PE廠

環保署日前完成「購物用塑膠袋三階段禁用時程表」，預計明（91）年5月起分三階段逐步實施，92年11月起全面禁用。由於購物用塑膠袋大多以聚乙烯（PE）原料製成，該時程表實施後將對PE廠產銷形成重大衝擊；台塑、台聚、亞聚等聚乙烯生產廠商表示環保署應同步公布替代方案，以解決市場龐大需求。

環保署提高補助金以推廣使用

LPG車

為加速推廣使用液化石油氣車（簡稱LPG車），淨化空氣品質，環保署公告自今年10月1日起，將液化石油氣「氣價補助金」由原來每公升2元調高為3元。為有效降低車輛污染排放量，環保署於85年3月推動LPG車全面上路，同時開始運用空氣污染防治費補助計程車業者改裝或汰換LPG車，自今年1月開始實施LPG氣價補助措施，每公升最高補助2元，凡LPG使用者，不限定計程車，均可享受該項補助。

全國加油站掌握通路優勢，挑戰獲利新目標

全國加油站自今年5月起改向台塑石化公司採購油品，平均購油成本降低，毛利率較去年同期大幅提升，經結算前三季稅前盈餘，已提前達成全年稅前盈餘目標，決定調高全年財測目標。全國加油站指出，石油管理法三讀通過後，通路的掌握愈形重要，預料將成為國內外油品供應商急欲爭取的合作夥伴，全國將進一步擴增據點，至年底可望達到57座目標；同時預估明年購油價格將更有議價空間，市況看好。

公民營加油站數之比較

10月	加油站	LPG站
直營	576	3
民營	1,526	7
合作站	19	

註：直營站（不含路邊加油亭6站、聽裝油料供應站4站、流動站1站）

以上係自各報章雜誌彙總，並不代表本刊立場。

唐苑莉●工關處

石油管理法三讀通過，油市邁向全面自由化

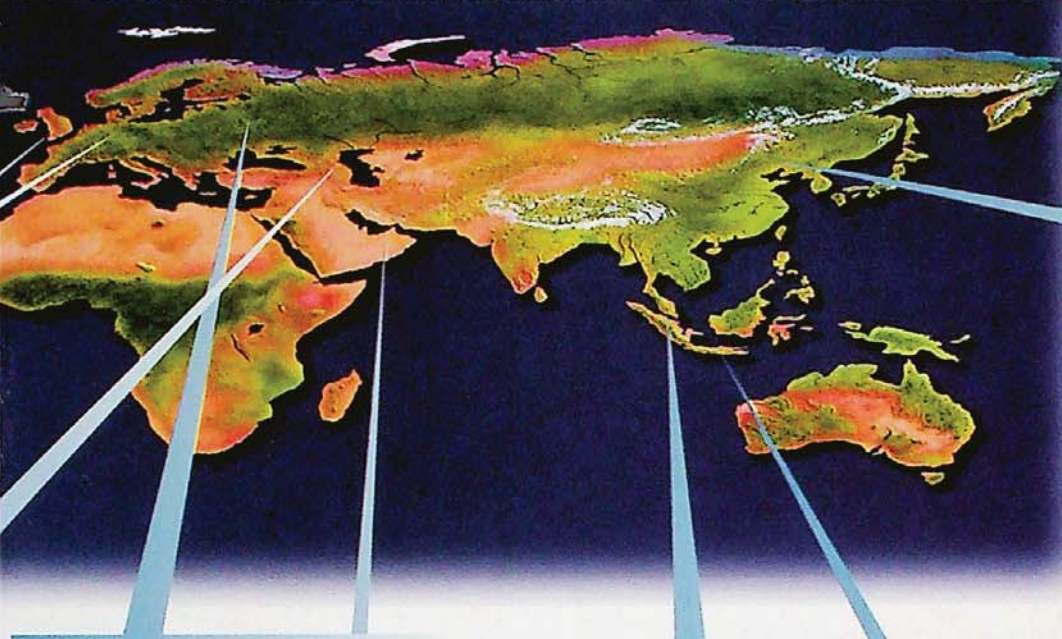
審議3年、歷經23次朝野協商的石油管理法草案，終於9月27日獲立法院三讀通過，可望於年底正式實施，未來業者只要符合具備60天安全存量或5萬公秉儲油槽之規定，即可代理國外油品進口，國內油品市場即將全面自由化。為考量法案實施後，將對台塑、中油兩大公司造成衝擊，決定取消原油進口關稅；而由於法案攸關中油、台塑及國內外相關石化業者營運，旁及下游加油站甚至地下油行之生存權益，審議過程中利益團體互為較勁，動作頻頻。

國內油市進入戰國時代，四強爭霸隱然成形

石油管理法三讀通過後，國內油品市場呈現四大集團競逐之態勢愈趨明朗。除中油、台塑兩強之外，匯僑公司將成為國際油公司艾克森美孚（Exxon-Mobil）在台代理商，專售該公司油品，預計將設立400家加油站、搶占1成油品市場；以生產清潔劑上游原料正烷屬起家和桐化學公司，目前擁有20座加油據點（加得滿），在台中港興建中之儲油槽（22萬公秉）可望於明年中完工，也積極與國際大油公司洽談合作計畫，近期即將定案。中油、台塑對新品牌競爭力持續觀察，預估最多搶下15%市場，並將對整個油市發展產生影響。

加油站通路掛帥，握有據點業者佔優勢

一般認為石油管理法實施後，上游供應商將逐步進入市場，通路之掌握將成為獲利關鍵，占有通路優勢之全國、北基等加油站連鎖業者料將成為各方爭取之合作對象，未來或向中油、台塑進油，或與國外油公司策略聯盟、洽商合作，極具談判籌碼。目前全國加油站正積極爭取與單點經營之加油站合作，增加營運優勢；北基則不排除與全國合作共同代理國外油品，惟「發油穩定度」為加油站獲利重點，業者若不能確保進口穩定供應，本土煉油業者仍具相當競爭優勢。



斯洛伐克初審六家標購 Transpetrol股份之公司

消息來源指出，斯洛伐克政府已從19家參加Transpetrol 管線營運公司49%股份標購案的公司中，初步審定六家晉入決選，分別為該國Slovnaft與Texaco，捷克Ceska Rafinerska，以及俄羅斯Rosneft、Surgutneftegaz與Yukos，得標公司將可取得Transpetrol管理控制權及49%股權。

Qatargas 規劃新建LNG生產線

卡達LNG公司（Qatargas）近期針對Repsol-YPF與Enel公司於Qatarga Ras Laffan工場新建第四條液化生產線可行性研究，簽署了解備忘錄，每年可望增產480萬噸。Qatargas目前擁有三條生產線，年產能600萬噸，計劃於2003或2004年前透過去瓶頸工程擴充產能至820萬噸。

菲律賓Malampaya氣田首次 輸氣至Batangas

Shell指出，菲律賓海上Malampaya氣田已於9月24日首次經由長達504公里的海底管線輸氣50萬Mcf至Batangas處理工廠。該氣田水深850公尺，離岸80公里，於今年9月11日開始生產。

北京延後推動東氣西輸管線 興建計畫

為考量境內天然氣市場的整體發展，北京當局決定延後推動「新疆—上海天然氣管線興建計畫」。該計畫為中國大陸大力宣傳的「西部大開發」計畫中首項大工程，管線全長4,000公里，由新疆引天然氣至東岸，預計於2003年供氣；惟原參與計畫的英國石油BP因評估獲利有限，已於上月宣布退出，主導全案之中國石油天然氣集團公司（CNPC）目前續與Exxon Mobil、皇家荷蘭殼牌兩大集團洽商。

TotalFinaElf投入鉅資開發印 尼氣田

TotalFinaElf計劃於2002年投入9億美元，開發所屬印尼加里曼丹東部氣田，創下該公司歷年赴印尼最大投資金額紀錄，以建造Peciko、Tunu氣田相關生產設備，預估日產量可達22億立方英尺。目前TotalFinaElf於印尼所產天然氣總量約占 Bontang LNG廠60%。



林淑娟●企研處



Conoco將針對被控侵犯專利案再上訴

全美第5大石油公司Conoco Inc近期因汽油添加劑疑似採用他人專利配方，遭法院處以罰款6,880萬美元，惟不放棄再上訴。維吉尼亞州General Technology Applications於去(1999)年控告Conoco所產汽油添加劑成份侵害其專利權，要求5,500萬美元損害賠償，若加計利息，目前賠償金額已達7,000萬美元。

BP 評估合資興建上海乙烯廠計畫

歐洲市值最大企業英國石油BP 近期評估一項斥資37億人民幣(4.47億美元)、與中國石化公司上海分公司合建乙烯廠計畫，若一切屬實，該廠將成為中國境內最具規模之石化廠。鑑於2010年中國大陸乙烯需求量將兩倍於1998年(840萬公噸)，已有包含BP在內之5家跨國石化企業計劃透過與「中」資合作方式搶佔市場。

IEA預測今年原油需求成長創新低

國際能源總署(IEA)指出，美國911恐怖攻擊事件重創全球航空旅遊業，更使原已趨緩的經濟雪上加霜，預測今年原油需求成長率將創17年來新低。由於今年全球原油使用量每日增加12萬桶，較之前預測數減少40萬桶，創1980—1984年經濟衰退以來低成長紀錄；IEA同時向下修正「經濟合作發展組織」(OECD)2002年全年航空燃油需求預測值以及首季全球原油需求，惟2002年全年原油需求可望因經濟復甦而增加。

ChevronTexaco裏海投資計畫不受美出兵阿富汗影響

美國ChevronTexaco石油公司指出，其裏海投資計畫因地點距阿富汗首都喀布爾1,900公里，斥資數十億美元之計畫將不受美國出兵攻擊阿富汗影響。該公司甫完成與哈薩克合資新建長達1,600公里的輸油管線案。

制作用。

一般認為九一一事件之後，全球經濟將更形疲弱，進而影響全球石油需求，從指標原油價格每桶下跌5-6美元，以及過去三週以來WTI價格在22美元/桶止穩等情形看來，油價將持續走跌。

預期油價未來走勢

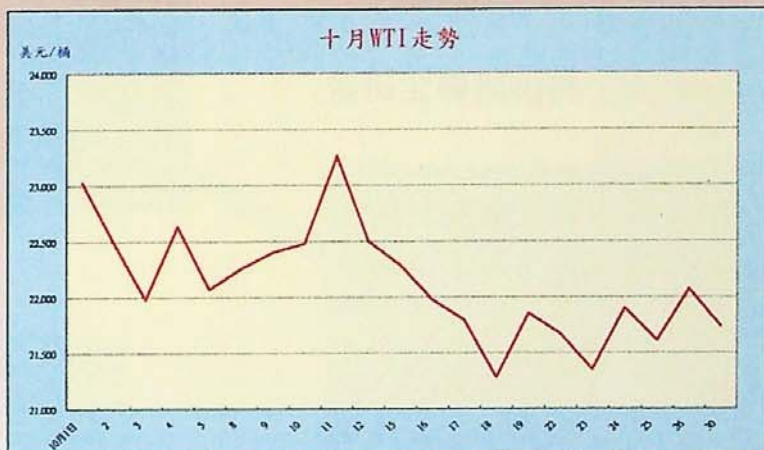
ESAI(能源安全分析公司) 報告指出，由於市場對全球經濟衰退及OPEC是否有能力維持油價在25美元/桶產生疑慮，WTI油價將回到每桶15至25美元的歷史合理區間；雖然OPEC仍有部分成員未遵守減產協議，但ESAI認為第四季原油需求將大於供給，加上美國對阿富汗發動戰爭，均將推升油價，惟明年初以後油價將再度走軟。ESAI預測今年10至明年3月WTI油價每桶為22.25、24.00、25.00、23.00、21.00、19.50美元。

EIA(美國能源資訊局)指出，由於經濟持續疲弱，無法拉高今年冬季能源需求成長。假設冬季氣溫正常，疲弱的需求加上成品油庫存增加，將使燃料價格較去年同期為低。9月份美國進口原油平均價格約為22美元/桶，較上月約低1.9美元/桶，西德州中級原油約為26美元/桶；預期第4季世界石油市場仍呈吃緊局面，但世界石油需求成長將低於目前水準，同期美國進口原油平均價格約為20.99美元/桶，全年進口原油平均價格約為22.98美元/桶，2002年為22美元/桶。

CGES(全球能源研究中心) 報導指出，今年第四季石油需求復甦的期望將隨著恐怖攻擊事件而宣告幻滅。目前OPEC若要維持油價在目標區間內，勢將進一步減產，然而此舉除將漸失市場佔有率外，也將延緩全球經濟景氣復甦的腳步，而景氣復甦正是重振需求的關鍵。CGES預期石油需求可能大幅下降，難以維持22美元/桶的目標下限；預估今年第四季Dated Brent為21美元/桶，並將迫使OPEC於今年12月起再減產100萬桶/日且持續至2002年3月，以避免油價大跌；預估2002年第一季Dated Brent為20美元/桶，OPEC一籃油價為19.5美元/桶。

若美國經濟於2002年下半年復甦，加上油價走低，則全年全球經濟成長率約在1.5-2.0%之間，預估石油需求增加70萬桶/日；反之，若2002年美國經濟仍無起色，則全球經濟成長率最高僅達1%，屆時OPEC即使推出任何策略也將無以左右油市發展。綜觀2002年全球油價走向，取決於Non-OPEC是否配合減產而定；而以OPEC目前因減產導致收入減少，正醞釀反對聲浪，CGES預料只要OPEC一籃油價保持在20美元/桶左右，OPEC將不再減產，惟將嚴格要求成員遵守配額，並尋求Non-OPEC配合。

GNI 表示，OPEC維也納會議一致決定協助消費國度過經濟困境，並調降每桶25美元目標價，油價應聲創下10年來單日最大跌幅。另一方面，OPEC經多次減產後，市佔率逐漸降低，沙國、科威特及委內瑞拉等國並表示難再減產，其他會員國配合度也不高，預期未來數月油價仍將疲弱不振，約在每桶20至25美元之間，至於跌幅則視冬季氣候而定，一般認為在春季來臨之前應有大幅下跌可能。



十月美國西德州中級原油(WTI)走勢

10月初受到全球經濟成長趨緩、石油庫存增加等因素影響，WTI油價在22~23美元/桶之間盤整，10/7日美軍開始轟炸阿富汗，未波及中東產油回教國，油價未應聲而起；至10/11日因投資人預期OPEC可能達成今年第四度減產共識，WTI油價反彈，為23.34美元/桶。10/12日紐約證實出現首起炭疽熱事件，投資人憂心汽油需求將大幅下降，國際油價大跌，加上投資人預期OPEC可能無法落實減產協議、及庫存增加、經濟成長減緩等利空因素交互影響，WTI震盪下跌，10/24日為21.35美元/桶。由於油價低迷使產油國收益減少，不僅Non-OPEC配合減產意願不高，OPEC部份會員國也未依約減產，WTI持續在低檔盤旋，至10/30日以每桶21.375美元作收。

WTI平均油價

2001年8月	27.39美元/桶
2001年9月	26.08美元/桶
2001年10月	21.13美元/桶

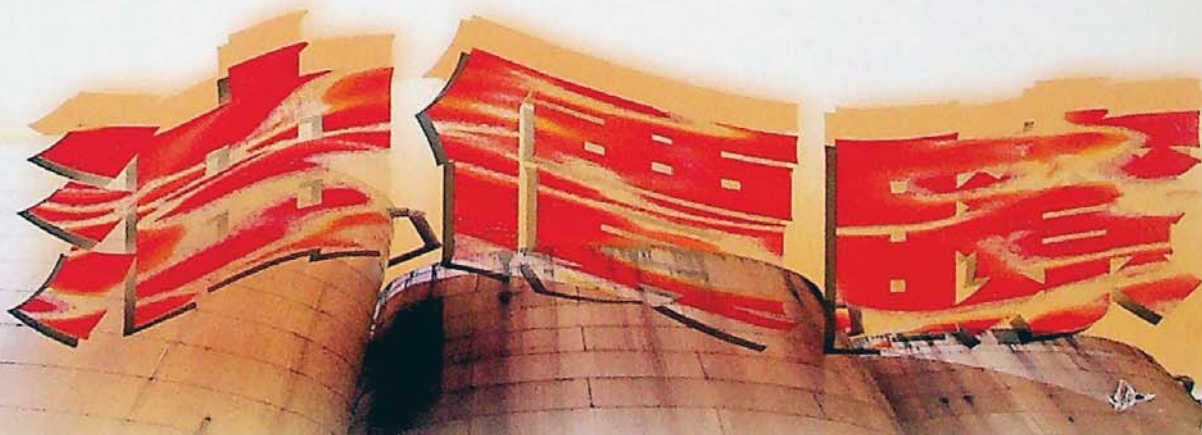
需求量、產量及庫存

DOE(美國能源部) 報告指出10/19日原油庫存為30,580萬桶，較上月同期(9/21日)減少10萬桶；汽油庫存為20,890萬桶，較上月同期增加810萬桶；蒸餾油庫存為12,750萬桶，較上月同期增加580萬桶；而煉油設備使用率則較上月同期增加2.9%為93.5%。

IEA(國際能源總署) 預估全球2001年第三、四季、全年和2002年第一、二季的石油需求量分別為7,570、7,620、7,600、7,650和7,510萬桶/日。另推估2001年第三季對OPEC的石油需求為2,620萬桶/日。

IEA指出，受到美國恐怖攻擊事件影響，航空旅遊業景氣重挫，預料今明兩年全球經濟成長率將進一步下降，同期世界石油需求成長將分別下降為12萬桶/日、60萬桶/日；同時原油價格下跌5~6美元/桶，

曾秋霖●企研處



成品油亦下跌，煉油廠毛利不佳。由於運費與戰爭險費率大幅上揚，9月份VLCC至波斯灣運費較上月上漲一倍。

Reuters 估計OPEC 9月份原油產量為2,717萬桶/日，較上月減少84萬桶/日，較配額則增加137.9萬桶/日。9月份OPEC各國均超產。

OMI(石油市場情報) 統計指出，全球石油庫存9月份增加52萬桶/日，需求則較上月減少120萬桶/日，為7,580萬桶/日，較去年同期下降1.9%，顯示九一一驚爆美國事件造成需求疲弱效應；石油供給較上月減少38萬桶/日，達7,620萬桶/日，其中OPEC會員國（不含伊拉克）產量為2,440萬桶/日，較上月減少65萬桶/日，但仍較9/1日所訂生產配額高出120萬桶/日，至於Non-OPEC生產國則增產47萬桶/日，主要來自於英國北海。OMI預測Non-OPEC生產國將維持增產趨勢，以便對OPEC進一步達成減產協議形成抑

簡介沙烏地阿拉伯石油公司

蔡信行

沙烏地阿拉伯石油公司 (Saudi Aramco) 成立迄今六十七年，為全世界最大的產油公司，掌握全球四分之一的石油蘊藏(已證實蘊藏量二、五九二億桶)，為亞洲、歐洲、及美國地區能源主要來源，於國際能源界占舉足輕重地位。

我國天然資源缺乏，九成九以上石油仰賴進口，其中三分之一來自沙烏地阿拉伯，與沙國國營「沙烏地阿拉伯石油公司」關係密切，本文介紹該公司的成立源起及目前營運狀況。

得天獨厚坐擁石油能源

沙國擁有豐富雄厚的天然資源，一九三〇年初期，於地質探測時發現境內可能蘊藏石油，之後，在附近的小島巴林果然發現原油，開始了阿國探勘行動的第一步。一九三三年，沙國開放境內東部省探勘權，與國際主要油公司簽訂石油開採合約，其後，其他油公司陸續加入，成立「阿拉伯美國石油公司」(Arabian American Oil Company或Aramco)——即今日「沙烏地阿拉伯石油公司(Saudi Aramco)」的前身。

Aramco早期探勘作業並無所獲，直到一九三八年，探勘人員在達曼Damman七號井(今日該公司總部達蘭Dhahran附近)探得規模足以商業化生產的油藏後，該王國蘊藏豐富天然資源的說法終於獲得證實；次年，阿紀茲國王主持阿拉伯海灣塔拉港(Ras Tanura)首艘滿載原油

油輪的啟航典禮，數年後，塔拉港並成為沙國第一座煉油廠所在地。其後十年，境內發現了全球最大的陸上及海上油田Ghawar及Safaniya，並於一九五〇年鋪設完成連接東部省油田至地中海，長一、七五〇公里的輸油管，及時趕上全球原油需求大增的關鍵時刻；一九六〇及一九七〇年間，Aramco進行一系列提高產能、擴充經營版圖計畫，其中包括建造該國劃時代的「主要氣體系統」(Master Gas System)：一九八三年，成立「探勘及石油工程中心」(Exploration and Petroleum Engineering Center)，躋身世界最先進地球科學研究機構之一。

自與國外大油公司合作之初，Aramco即致力於「阿國化」，除工作人員大部分為沙國人員外，人員訓練及職業發展也都以「阿國化」為最後目標。一九七三年起，沙國逐步購入Aramco資產，至一九八〇年獲得公司全部股權，一九八八年，法德國王(King Fahd)宣布「沙烏地阿拉伯石油公司」(Saudi Arabian Oil Company)，或稱為「沙烏地阿蘭」(Saudi Aramco)正式成立，取代之前的「阿拉伯美國石油公司」，掌理全國油氣資源。

拓展版圖持續領先業界

自Saudi Aramco成立後，業務蓬勃發展，除探勘範圍擴大至境內其他地區外，為拓展全球營運範疇，創立海運船隊子公司，同時建立一系列下游合資公司；一九九三年，Saudi Aramco被賦予掌理全國家油品煉製及運輸的

重責大任，並於部分合資計畫中代表沙國的利益。去年(二〇〇〇)年該公司更完成多項重要計畫，包括推動偏遠的Shaybah油田開始生產，擴充塔拉煉油廠產能，同時建造完成連接達蘭及首都利雅德間之管線，並延長至中部卡信姆(Qassim)地區。

Saudi Aramco掌握全球約四分之一的原油蘊藏，幾乎相當於世界第二大石油蘊藏國伊拉克的兩倍、美國的十二倍；其生產、出口的原油居世界之冠，最大產能可達每日一千萬桶，目前平均產量為每日八百萬桶(bpd)，約為第二大生產公司的兩倍、美國最大油公司的五倍；同

時它也是世界天然汽油(Natural Gas Liquor)的最大生產及輸出公司。Saudi Aramco總部位於阿拉伯半島東岸達蘭，為世界十大石油公司之一，目前有五六、五〇〇名員工，分布在五十個國家以上，其中八成為沙烏地阿拉伯人；本身擁有世界最大的陸上和海上油田，及先進的探勘及石油工程中心，並建構縱橫國際的行銷體系；在新的世紀裡，Saudi Aramco探勘人員在全球找尋新的油氣投資機會，並積極推動強化措施，以期永保在能源業界的領先地位。

業務焦點

反映政府取消貨物稅

中油調降天然氣價格

依據九十年十月十一日華總一

義字第9000109990號總統令公布之修正貨物稅條例，天然氣貨物稅條文已刪除，並自十月十三日起正式生效。為配合政府取消天然氣貨物

稅，本公司溯自十月十三日零時起，調降國內天然氣價格，平均降幅〇·七三%。其中家庭用天然氣價格每立方公尺調降〇·〇六元，工業用戶、汽電共生用戶及發電用戶天然氣價格也同步調降。(本刊)

開徵土水污染整治費用

分段進行回應業者要求

爭議多時的「土壤及地下水污染整治費」將於今年十一月一日起

徵收，行政院環保署於十月十七日發布「土壤及地下水污染整治法施行細則」，並決定分兩階段進行，今年徵收一·五億元，明年徵收約七億元，僅作為調查費用，後年起才開始徵收整治費用，以回應石油系業者要求。依據該項實施細則，凡產生石油系有機物、含氮碳氫化合物、非石油系有機化合物、農藥、重金屬及氯化鉀、氯化鈉等化學物之業者，均在徵收之列。(本刊)

推行工安衛生優良人員東澳行後記

圖／文 洪守義 ● 高雄廠

為落實推行工安衛生業務，激勵各級人員對工安衛生績效之重視，由本公司安環處主辦之「八十九年推行工安衛生優良人員」選拔活動，經評比選出十二名優良人員，其中基層人員八名，分別為蔡清田(大林廠)、張簡雪煌(大林廠)、郭明旗(高廠)、江新育(油品行銷事業部)、陳明貴(油品行銷事業部)、劉進參(油品行銷事業部)、陳永昇(總工程師室)及吳錦傳(工安環保處)；其他人員類二名，為李清露(溶劑化學品事業部)、陳子冬(油品行銷事業部)；主管人員二名，為洪守義(高廠)、陳世宗(油品行銷事業部)。獲獎人員於六月一日公司成立五十五週年慶大會中接受表揚，各獲頒獎牌一面、公假五天及補助四萬元獎金出國考察安全衛生業務。

考察之旅，收穫滿行

囊

為敲定出國考察行程，由工

安處王明民處長召開行前會議，決定於七月廿日啟程前往東澳考察，由陳世宗經理擔任領隊、筆者擔任副領隊，積極展開各項籌備事宜，精心規劃考察主題，整合各方意見後，一行懷著愉悅與期待的心情展開工安衛生考察之旅。

此次行程規劃考量成員中有一半服務於油品行銷事業部，以考察東澳各大城市加油站為主，另安排參訪殼牌(Shell)公司所屬工廠。頂著優良工



安衛生人員的殊榮，同仁隨時隨地把握學習機會，每到一處高速公路休息站，即集體參觀Shell Shop(超商加油站)，或結伴前往研究住宿旅館附近加油站之周邊設施，讓導遊曹先生誇讚不已。工安處吳錦傳先生並針對加油站的設置、地下油槽安全進油口、接地設備、防火設施、標示、顧客自助加油作業等，一一拍照存證作為參考。行程中，參觀Shell公司位於澳洲郊區的Clyde Refinery為箇中重點，由該廠助理Jean McAlister負責接待，經其親自解說及提供每人一冊Shell公司「澳洲各工廠2000 Annual Review」供參考，並搭乘遊覽車參觀廠區週邊設備，雖適逢部份管線正檢修中，擔心發生意外，未獲允許入廠實地參訪，仍屬不虛此行。身歷其境，除工廠設備管線油漆脫落老舊、噪音稍大、花草樹木略嫌不足外，未聞到任何臭味，廠區周界一片乾淨，讓人感受到澳洲Shell工廠投入工安與環保的用心及努力。謹錄參訪心得分享同仁。

參觀Shell加油站為重點行程。



廠區門口大型牌示隨時提醒員工重視工安。

引他山之石，分享同仁

一、注重安全績效與承諾

該廠以注重操作員工安全及無工傷事故為最優先要務，資料顯示該廠去（八十九）年曾發生幾次傷害事件，對安全績效仍不滿意。為養成員工進入工廠區具備工安意識，在每一個大門入口處均豎立「Stop and look 停步與注視」· Think through the task (考慮任務全行程) · Identify hazards (認清危害) · Control & Communicate (控制與溝通) · Do the job safely (安全地工作) 五大標示牌，以提醒員工注意安全工作。

二、致力安全衛生和環保

該廠推行污染物減量工作，降低揮發性有機物 (volatile organic compounds) 排放 (emission)、減少臭味，如嚴格管制從輕油 (或汽油) 分配系統和儲槽設備所溢散出的苯、甲苯及二甲苯等物質。另致力加熱爐燃燒控制，降低煙囪污染物排放，相關技術高廠滑油組 (中殼工場) 已引進，使用效果良好。

三、澳洲 Geelong 廠和 Clyde 廠已取得 ISO-14001 認證，ISO-14001 推動環境改善計畫 (Environmental Improvement Plan, EIP) 以降低臭味、減少固體廢棄物產生及廢水排放，並降低用水量與改善能源效率。另 Geelong 廠並利用生物化學 (微生物及細菌活化) 將污染物再轉化為花草、樹木成長所需堆肥。

四、該廠重視溫室效應 (Greenhouse Effect)，實施稽查氣體熱量，避免換熱器和儲槽等不當的熱量排放於大氣中。

基於尊重生命，珍惜環境的理念，推動落實工安衛生工作永無止境，感謝公司給予我們復國外取經、實地觀摩學習的機會，相信日後將應用於工作中，達到全員貫徹完整典章制度的目標，讓本公司工安衛生工作達到零事故、無污染的境界。

潤滑油行銷人員的一天

黃政霖 ● 潤滑油事業部

穿越車潮，車子一路開開停停，終於來到南區營業組辦公室大門口，由保全同仁指揮導引駛入停車區，只見花木扶疏、綠草如茵——又是充滿活力與朝氣的一天。

工作機動，為服務加分

○八：二○走進辦公室，第一件事就是開啟業務推展的利器——電腦，收取電子郵件，了解公開招標資訊，客戶往來郵件，及主管最新工作指示，擬訂當日工作行程。為隨時掌握客戶動態，又不失應有的商業禮貌，習慣利用電子郵件取代部分拜訪行程，定期告知客戶最新消息及公告牌價，同時問候客戶近況，了解其短期需求，以減輕沈重的工作壓力。

潤滑油行銷業務人員之工作內容繁雜多變，包括客戶用油諮詢、潤滑油舊油取樣送驗、提供技術服務報告、客戶用油指導及開班訓練、產品下單訂貨聯絡、產品生產及運輸配送協調、評鑑經銷商之經營績效、協助經銷商提昇其經營績效、拜訪潛在新客戶及撰寫客戶

訪問報告、各類潤滑油品市場調查、公開招標採購標案投標、舉辦新產品發表會、促銷活動之產品銷售、產品銷量統計、維繫客戶之必要公關活動等；且工作機動、充滿挑戰，遇客戶有突發狀況，需適時配合前往了解、提供技術服務，行程每視狀況及時效予以彈性調整。

○八：四五比較日昨接獲行銷企劃組化驗課及煉研所產品研究組所傳真之客戶舊油檢驗報告，與新油代表性檢驗及前一次檢驗結果之差異，得知客戶使用潤滑油現況，

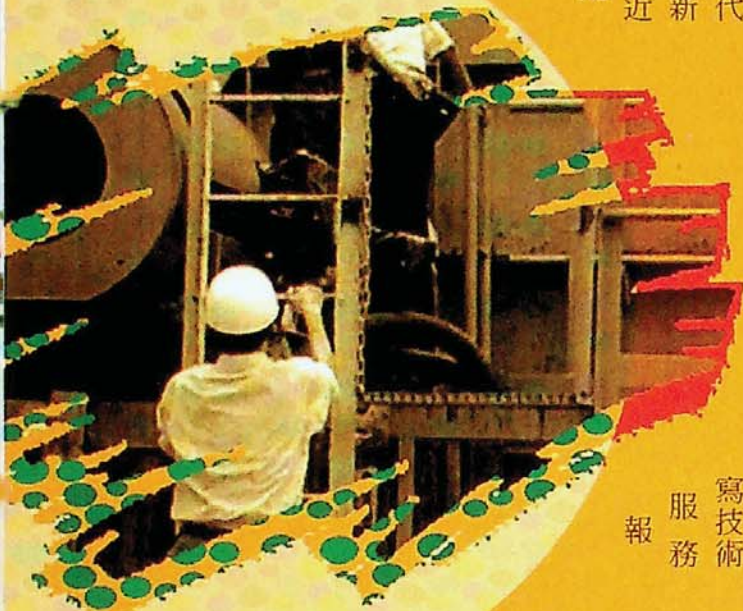
告，並給予客戶適當的用油建議；遇用油檢驗異常，立即與客戶取得聯繫，同時告知以更換新油及相關處理措施，提供技術服務以維護其相關設備，深獲客戶信賴，有助提升潤滑油銷量向上成長。

接獲客訴，適時處理之

○九：三○接獲岡山某鋼鐵公司(直接客戶)電稱，該廠電二課靜電集塵器馬達軸承所使用國光牌二號耐水極壓滑脂有液化現象，現場人員初步懷疑係滑脂品質不良，請本公司派員協助處理。經直接報告曾清連區經理，初步討論可能發生原因，並備妥軸承保養、滑脂特性等相關資料及數位相機，即前往實地了解。

一〇：〇〇途中，行動電話響起，橋頭某鋼鐵公司來電表示，該公司大發廠急需特級循環機油R68十桶，因採購不及，懇請本公司協助緊急調貨，乃緊急聯絡同仁李育英兄，委請協助處理借油事宜，並通知儲運組南區成品倉庫儘速送貨。

一一：○○經過約一小時車程，抵達某鋼鐵公司廠區現場



辦公室，由曾區經理先說明滑脂液

化現象主要係因高溫及受力剪切所致，一般可能出自加脂過量或機械設備震動，並與現場人員討論設備使用情形。經了解，該設備馬達為一九九七年三月製造之三相電磁感應馬達，功率三二〇瓦轉速八九五rpm，置於戶外，周圍並無其他熱源；相關機組於一週前定修，但於一週內分別跳車二至三次，並發現接近馬達之排脂孔有液化現象，馬達軸承溫度原為攝氏卅六・八度，近期高達六四度（加脂週期每月至少一次，定期維修週期約每廿天一次）。本公司決定擇日取樣以確認滑脂滴點是否如同產品說明書所示高達一九二度，並安排同赴嘉義煉研所實地檢測，以了解實際情況。

一二：〇〇已近中午休息時間，討論暫告一段落。原擬邀請客戶至岡山市區一起用餐，但礙於該公司基層人員不便外出，於是與曾區經理兩人外出用餐，並商訂當日下午至現場會勘。在此順道一提，業務人員因工作時間不定，經常在外出餐，開銷自然較一般行政人員來得高。

一三：一〇潤滑油脂好比機械的血液，需定期抽血檢查；而行銷業務人員則好像機械醫生，藉由血液異常報告即滑油檢驗報告，給予

斷建

議與藥方(提供技術服務報告)；至於

檢修人員就如同健檢人員為病人(機械設備)作精密的檢查，堪稱「聯合看診」。下午艷陽高照，會同該公司電二課現場維護同仁、機械、電機、儀器檢修人員、設備處洪工程師等人，赴現場實地勘查。

經提示該公司檢修人員檢測震動情形，發現靠近風車之ZOL加脂孔附近震動異常狀況，軸承溫度高達九五度（設定跳車溫度為一〇五度），隨後發現ZOL加脂孔附近軸承之固定螺絲有鬆動情形，經鎖緊後，軸承溫度立刻驟降至八六・六度，初步確定其為導致軸承高溫之原因。

維護信譽，獲客戶稱許

找到問題癥結後，客戶現場人員一再稱謝。試想設備一旦故障，將嚴重影響現場作業環境之空氣品質，本公司適時派員了解，不僅為該公司化解了一場停工危機，更保障現場人員安全；同時釐清先前該公司對本公司產品品質之誤解，重拾對國光牌產品之信心，維護公司信譽。

由於機械設備必須持續運轉，

預定二週後才可停機定修，因而建議在定修前，改採用二號高溫複合鋰基極壓滑脂，且在加脂後應檢查排脂口是否有堵塞情形，並提高加脂頻率，監控軸承溫度是否有再持續上升之趨勢。

一五：二〇有效解決客戶的用油問題後，開車返回辦公室，途中行動電話又響起，原來是國軍劉少校來電表示，擬採購軍用潤滑油一批，希望本公司提供符合用油規格之產品，乃請對方直接傳真用油需求規格至辦公室，隔日再比對規格推薦合適之潤滑油回覆。

一六：四〇通過高速公路壅塞

的車陣，返回辦公室，李育英兄告知上午某鋼鐵公司大發廠所急需需用油，儲運組南區成品倉庫已於下午完成送貨，令人不得不感佩儲運組之貨物調撥能力及效率。甫坐定，先將數位相機內處理滑脂液化之照片下載至電腦內加以編輯，以利撰寫客戶訪問報告；接著，著手安排該客戶於一週後前往煉研所實際檢測滑脂滴點，並參觀實驗室及生產組滑脂工場。由於編輯數位照片及撰寫客戶服務報告花了一些時間，轉眼間手錶已走到五時四十分，剛坐完月子、銷假上班的老婆來電詢問是否下班了？只好將手邊的工作，留待明日再完成。

加油站采風



在市場中打出一片天，

站主身兼本公司雲林加油站聯誼會會長，

堅持使用品質保證的中油油品，

搭配多元便利服務，

以抓住消費者的心；

未來將整合所在地理優勢，

邁向複合式經營，

請看以下報導……



本期采風列車來到西螺第一站——
車城站以家族企業之姿，

▼ 站上面積廣闊，有待整合運用。

(攝影：詹培得)



車城站為典型農村市集型加油站，風格樸實無華，突顯在地文化。負責人廖乾順董事長基於先前建立遊覽車隊之良好關係，加上廣結善緣，深耕人脈，業績亮麗；他

坐擁地利堅持油品品質

位於雲林縣西螺鎮的車城加油站，地處中山高速公路西螺交流道與新、舊西螺大橋啟程之要衝，為彰化跨濁水溪、北上南下車行之第一站，站址原係本省南北遊覽車隊之休息站，車潮匯集，動線優越，穩占地利之便。自八十六年元月廿九日成立加油站以來，採廿四小時營業，提供車主全天候的加油服務，發油量逐步成長，前景看好。

複合經營，前景看好

——在地的車城加油站

詹培得、黃萱 ● 聯合報導

指出，全站面積約四一〇坪，採自地直營模式，目前除供售各類油品外，附設洗車中心及便利商店，販售飲料、口糧，以及西螺醬油、豆腐乳、豆乾、鐵蛋等地方特產，可說是開車行旅的補給站。廖董事長現任雲林縣加油站商業同業公會理事長，為在地西螺人，擅長行銷，深諳溝通，常奔走於會員之間，熱心積極調處會務，加上與地方互動良好，事蹟備受肯定，日前甫榮獲雲林縣張榮味縣長頒發「服務公益」獎；個性阿沙力、親和力十足的他，更被大夥賦稱為「阿吉仔理事長」呢！

車城加油站小檔案

成立時間：八六、一、廿九

經營模式：自地直營

兼營業務：洗車、特產為主的便利商店

未來發展：複合式、多元化

凡中國信託刷卡費率優惠一致實施，推廣「聯名卡」加油，自助加油再教育，逢連續假日發油量遽增建請送油採機動作業等，均有他用心著力的痕跡；在專訪過程中，「阿吉仔理事長」多方誠懇建言，使我們深覺迎戰自由開放市場、面對殘酷現實的競爭，如何加速解除諸多法令束縛，以「在商言商」的角度切入，建立以客為尊的服務取向，在在均有改善成長的空間。隨著油品市場邁向自由化，「阿吉仔理事長」曾受邀加入另一油品體系，對方開出優渥條件予以拉攏，

◀「阿吉仔理事長」熱心服務，善於溝通，為地方加油。



但基於國光牌油品歷經半世紀的考驗，深值信賴，加上多年以來與中油合作的情誼，認定中油「不作暗盤、不要心機」，最終仍選擇中油，並有著一份「好上加好」的期許，對此，行銷第一線同仁紛紛表示將更加努力配合，以不辜負其厚望，雙方合作長長久久。

以客為尊多元服務取勝

車城加油站成立迄今雖僅四年餘，但在「阿吉仔理事長」用心打造之下，以提供消費者全方位服務自期，活動力十足，該站不僅為雲林地區第一家配合政府政策、裝置油槍油氣回收的加油站，率先落實環保概念；附設隧道式洗車設備，凡加滿五〇〇元免費洗車（打蠟五〇元），站上工作人員熱誠服務，頗受車主歡迎；而為擴大營業範圍，邁向複合經營，積極與知名超商加油站洽商，期躋身「超商加油站」（G-store）行列，以發揮地利優勢，增加營業收入，開創永續經營的願景。

前贈未來，「阿吉仔理事長」認為車城站屬單打獨鬥的「個體戶」，面對業者的強力競爭，應以品牌、服務取勝，「優惠促銷送贈品屬一時之計，且為對消費者的一種誤導」，在他眼中，如何以便利消費者的角度切入，以多元化服務贏取顧客認同，運用地理資源，建立口碑，同時多元創造財富，才是最迫切的課題，因此，他亟思規劃整合站上連同站屋後方總面積廣達一、二〇〇坪的土地，相

信以他穩重務實的作風、生意創新的點子，加上家族成員全力投入，必將「許車城站一個亮麗的未來」！

◀ 加油站附設特產店，生意不錯。
（攝影：詹培得）



生涯與歸宿

龐睿穎●材料處

享譽烹飪界四十年的傅培梅女士於戰勝肝癌病痛後，各界好友為她歡慶七十大壽，壽宴由嚴長壽先生設計安排，出席者均為社會知名人士，可謂風光至極，席間傅女士卻發表了令人驚訝的生日感言，她說，如果時光能倒流，她絕不選擇烹飪這一行，因為太辛苦了。相信不少人羨慕她今日的成就，許多人也以她為典範，希望能像她一樣的成功，一席話多麼讓人意外呀！她竟然後悔當年的抉擇，難道說真是一「做一行怨一行」嗎？記得前國科會主委吳大猷博士生前接受訪問曾說，當年因為文科讀起來駕輕就熟，成績很好，但物理成績較差，基於不服輸的性格，一定要把物理讀通，就這樣成了物理博士以及傑出的科學家。奇怪吧！長處竟來自弱點，兩者究竟應如何分野呢？

人生究竟應做何種的選擇才對？你是否也有面臨重大抉擇而茫然不知所措的經驗？回首從前，是否曾做過令自己後悔的決定？偶讀德蕾莎修女傳記，發現她的選擇與一般人的習慣領域不同。阿爾巴尼亞籍的德蕾莎家境良好，十八歲因參加天主教傳道修女而移居印度加爾各答，卅四歲成為當地中學校長，卅六歲不幸感染肺結核而放棄教職，養病期間深深體會貧病之人特別需要照顧，自此獻身為被社會遺棄的可憐人服務，一意奉獻，不求名求利，過著簡樸的生活，卻贏得諾貝爾和平獎，獲得全世界最高的尊敬與推崇；對她自己而言，最重要的是個人對人生的選擇樂此不疲，也許「讓自己快樂」才是正確的選擇吧！

我們常覺得本身能力未發揮、才華被埋沒而心感不平，其實一切存乎個人的想法。紐約有一家中國餐廳以乾燒龍利（比目魚）聞名，餐廳不大但生意興隆，魚的肉骨炸得酥脆、恰到好處，澆淋在魚上黏度適中的汁液甘美香醇；正因

為火候控制得宜，魚肉雖被炸過卻仍保有原味的鮮嫩，吃完了魚肉還可撕下魚翅，分成小塊咀嚼，佐以美酒只怕千杯猶太少。乾燒龍利是這家店的祖傳招牌名菜，由老闆親自掌廚，絕不假手他人，據說老闆是一位化工博士，當年為了追求店東那位頂著紐約華埠小姐頭銜的美麗女兒，依照店東的嫁女規定，須學會乾燒龍利祕訣，結果他放棄化工這一行，經營起餐廳，終於娶得美人歸。如今風韻猶存的華埠小姐，手抱孫子坐在櫃檯收帳；對這一對才子佳人的抉擇，你有甚麼想法呢？如果那是他們喜歡的生活方式，又何來所謂「正確」的說法呢？

又如本公司前董事長陳耀生的二公子，為美國史丹佛大學電機碩士，放棄了年薪七萬美元的工作，到鄉下的小鎮教堂去當一名牧師，年薪僅三萬美元，陳董事長雖心疼兒子生活清苦，但他語重心長地表示，兒子不願替有錢人賺錢，喜歡幫助沒錢人找到快樂！我們可以想像那幅寧馨的畫面：牧師講道，太太彈琴，女兒參加主日學，如同人間仙境，不正是許多人嚮往心中追求的桃花源嗎？

事實上，成功與失敗的界線難以劃定，我們一生都活在別人的期望目標中，常常迷失了自己，待達到目的地時，才發現那不是我們所要的；真正的智慧在於預先知道自己的方向，堅持原則，活出自己，如此在人生的旅途上遇挫折不會被打倒，逢歡喜不會得意忘形，達到「富貴不能淫、威武不能屈」的境界。讓我們在沮喪時冷靜地想一想，這現狀是我追求的嗎？若不是，趕快找新的方向；若是，則全力以赴；如果二者皆非，那還是把眼前的工作做好，享受此刻的生活吧！畢竟活在當下才是最高智慧。

又是虱目魚豐收季節

圖／文 黃金財 ● 煉研所

一身銀白鱗片，吃來美味可口的虱目魚，每年自六月下旬起進入盛產期，至十二月初為止。由於今年初寒流來襲的時間不長，虱目魚存活率高，魚價比去年低，又可見到虱目魚豐收的景象了。

養殖效益高成本回收快

早在荷蘭據台時期，本省即有虱目魚養殖業，當時係由平埔族西拉雅系蕭壠社人用圈池放養，後來民間傳說台灣虱目魚之養殖源於延平郡王鄭成功之副官劉國軒獎勵養殖業，事實上，據台灣水產試驗所台南分所林明男研究員指出，劉國軒在台期間推廣養殖虱目魚以振興漁業經濟為主軸的說法，較合乎邏輯，而為民眾接受。

虱目魚是一種原產於太平洋與印度洋的亞熱帶魚，其魚苗如髮絲般纖細，身長不及一寸，全身透

明，只有眼睛炯炯一點黑，宛如「虱之目」，老一輩漁民命名為「虱目」、「虱目仔」、「麻虱目」、「膜塞目」，

意為「一目之魚」。虱目魚可適應鹹、淡水生態，本省放養產區以台南縣北門鄉、七股鄉等地為主，但以嘉義縣布袋鎮新塢養殖區最著名。每年三至六月間為虱目魚苗捕撈季，歷時約四個月，據漁民林文雄推測，每逢此一漁汛期，虱目魚母體在巴士海峽深海產卵孵化，隨波浪漂流到台灣西南沿海近海處，但見沿海漁民不分男女老幼，相偕下海兜捕魚苗，然其細小如絲無法



以肉眼在水中辨認，有如大海撈針一般，必須靠經驗準確判斷魚苗洄游出入區，方能滿載而歸。

▲漁民用網合力圍捕虱目魚。

▲捕撈滿網，篩選裝簍，又是一季豐收。



目前虱目魚的飼養方式有兩種，一是傳統的「淺水式養殖法」，

即利用廢耕的土地開墾而成，全部使用海水，並以太陽能培育藻類作為主要飼料；魚塭養殖水深約一公尺，漁民於每年清明節後將魚苗放養其中，每一公頃約放養一萬尾，經飼養四個月後，每尾長大至一斤重時，便開始撈捕出售，此時的魚獲稱為「新仔」；在端午節後放養者，發育生長緩慢，可留至翌年再進行撈捕，叫做「活仔」，因此虱目魚一年可撈捕兩次，養殖效益高，成本回收也快。

另為更有效利用土地並提高虱目魚單位生產量及利潤，養殖戶將池子水位加深，成為「深水式養殖法」，將海水摻入一些淡水，水深達三公尺半，估計一公頃可放養三萬尾之多；而由於虱目魚的腹腔壁介於黑色腹膜與腹肌間，有一層半固體狀態的脂肪層，能耐較高溫度，本省西南沿海的水溫（夏季）約在攝氏廿五至卅八度間，適合養殖，如果寒流來襲，氣溫低於攝氏十度以下，虱目魚就會凍死，因此養殖池的四周常有帳篷式的竹架支撐，以防風害帶來損失，同時克服冬季寒害，使消費者可品嚐其鮮美可口的風味。從虱目魚的養殖過程，正

足以展現台灣人不畏艱難、積極突破、勇於打拚的一面。

捕撈趣味濃厚全身可入味

虱目魚的捕撈過程相當有趣，先派人在魚塭內大聲吆喝，並用木槓拍打水面，或用塑膠筏加掛馬達在魚池中繞圓圈，使魚群

受驚排糞，將魚肚中殘留的食物排出，確保魚體乾淨，魚肉新鮮甘甜，此即俗稱之「消肚」。正式捕撈時，由漁民五至六人，雙手握住魚網兩端，下水牽拖之，在池中反方向緩慢移動至左右堤岸，然後上岸沿著堤岸小徑向前走，至將近對岸處又再度下水，會合交叉而過；接著

將魚網繞圈逐漸收減，魚群就集中一起，一時之間銀鱗翻躍，活蹦亂跳，十分壯觀。大多數在水面下欲突圍而出者，莫不被魚網卡住，無法掙脫，至於體積不夠大的魚兒自然從網中溜走，此時漁民一同下水，手到擒來，一一裝筐，裝筐時魚尾朝下，魚頭朝上，腹部朝著同一方向排列，最後在魚體上層鋪上一層碎冰，以增加新鮮度，即可以運往漁市販賣。



▲鮮嫩肥美的虱目魚，在陽光下銀光閃閃。

虱目魚不論生吃或熟食風味口感十足，魚頭、眼睛、魚腸、魚肚等皆可入味；以薑絲煮湯加上麵線，再滴幾許米酒，正是產婦坐月子最佳滋

補食品；而熱騰騰的虱目魚肚粥，由魚肉、魚肚和油條做成，則是台南著名的小吃；剛剛撈上岸的新鮮魚，還可做沙西米（生魚片），一魚數吃，營養可口，而除了供應市場所需，亦可加工製成虱目魚丸、魚乾或罐頭。讀者可能不知：去年行政院農委會進行最受民眾歡迎的漁產品問卷調查，虱目魚榮登榜首，為國人最喜歡的魚類食品呢！



中油心，水里情

本刊

Part 1 校園重建工程日誌

預定進度：一〇〇%

實際進度：九三・〇三%（以十月底為基準）

資料提供：中油認養南投縣水里國小重建工程隊

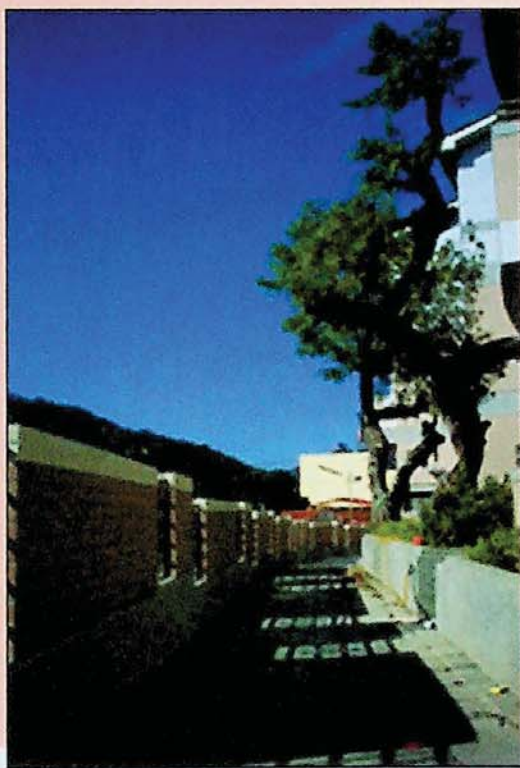
檔案附加：由本公司認養之南投縣水里國小校園重建工程，於去（八十九）年九月廿一日正式開工，主要校舍興建工程已於今年八月完工，整體工程預定今年十月卅一日全部完工。在本公司重建工程隊全力投入之下，順利於去年十一月完成基地放樣、基地開挖、RC混凝土澆置；十二月完成筏式基礎版配筋及混凝土澆置；今年元月底完成鋼構吊裝及組立工程；二月完成地下室柱樑牆版及一樓版等配筋、模板組立及混凝土澆置；三月完成二樓柱樑牆版及三樓版等配筋、模板組立及混凝土澆置；五月完成校舍大樓結構體斜屋頂部分；六月完成校舍大樓消防、給水、中水及污水系統管線配管、三樓內牆泥水粉刷打底及斜屋頂鋪設文化瓦（約三分之

二）、一至二樓油漆、二至三樓外牆磁磚黏貼。七月完成校舍大樓門窗安裝、地下一樓至二樓照明及電風扇安裝；動力與受配電設備安裝；視訊、動力、電話及網路等穿線接線；一至三樓地磚；地下一樓及二樓外牆磁磚，並施作校舍東側與中庭等景觀區壓花地坪及植栽，著手第二期工程施作。八月完成整體工程第一階段部分，取得校舍主體大樓度份之使用執照，完成送水送電，八月卅日開學當日，師生開心搬遷進駐新校舍，達成教育局九二

一震災校舍重建之預期目標。九月完成警衛室及北、中、南側圍牆之結構，生態教室與涼亭木造部分，及生態水池地坪與基礎、中水過濾池外部連接管線。十月完成警衛室及四側圍牆之磁磚鋪貼，生態教室與涼亭，生態水池之結構體與防水，及第二階段部分之校園中蓄水池，並積極進行第二期生態水池、未受簡易教室基礎拆除影響部分之

花台及水溝、RC地坪與植草磚停車格位之施作。

截至十月底為止，整體工程預定進度一〇〇%，實際進度九三・〇三%，本公司除要求廠商配合校方拆除簡易教室基礎之時程，確實按其計畫實施第二階段之施工作業，於適時增派人力、增加每日工作時數，以追回原應有進度外；並要求廠商盡量安排不同工種，以併行施作方式進行，擴大趕工成效。



►校門東側圍牆一隅。（攝影：劉晨熙）

Part 2

「畫」我美麗新校園



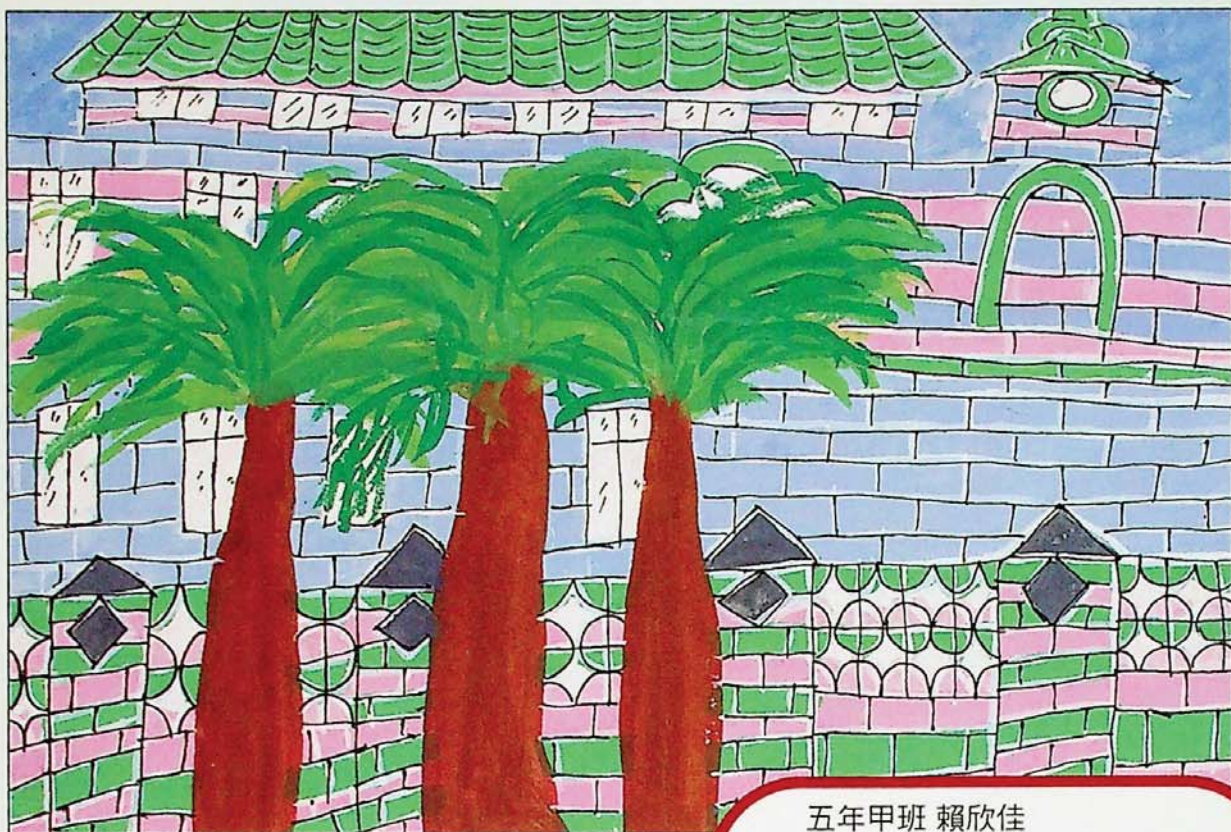
六年甲班 徐丰真

新校舍建好了，這都歸功於中油公司。
要不是他們連夜趕工，我們不可能那麼快就
搬進來！這是我所見過最好的禮物了。

六年乙班 陳嘉昱

中油為我們建造的新學校完工了，新校
園、新氣象，整個煥然一新。感謝中油的伯伯
阿姨、也感謝建造叔叔伯伯的辛苦。



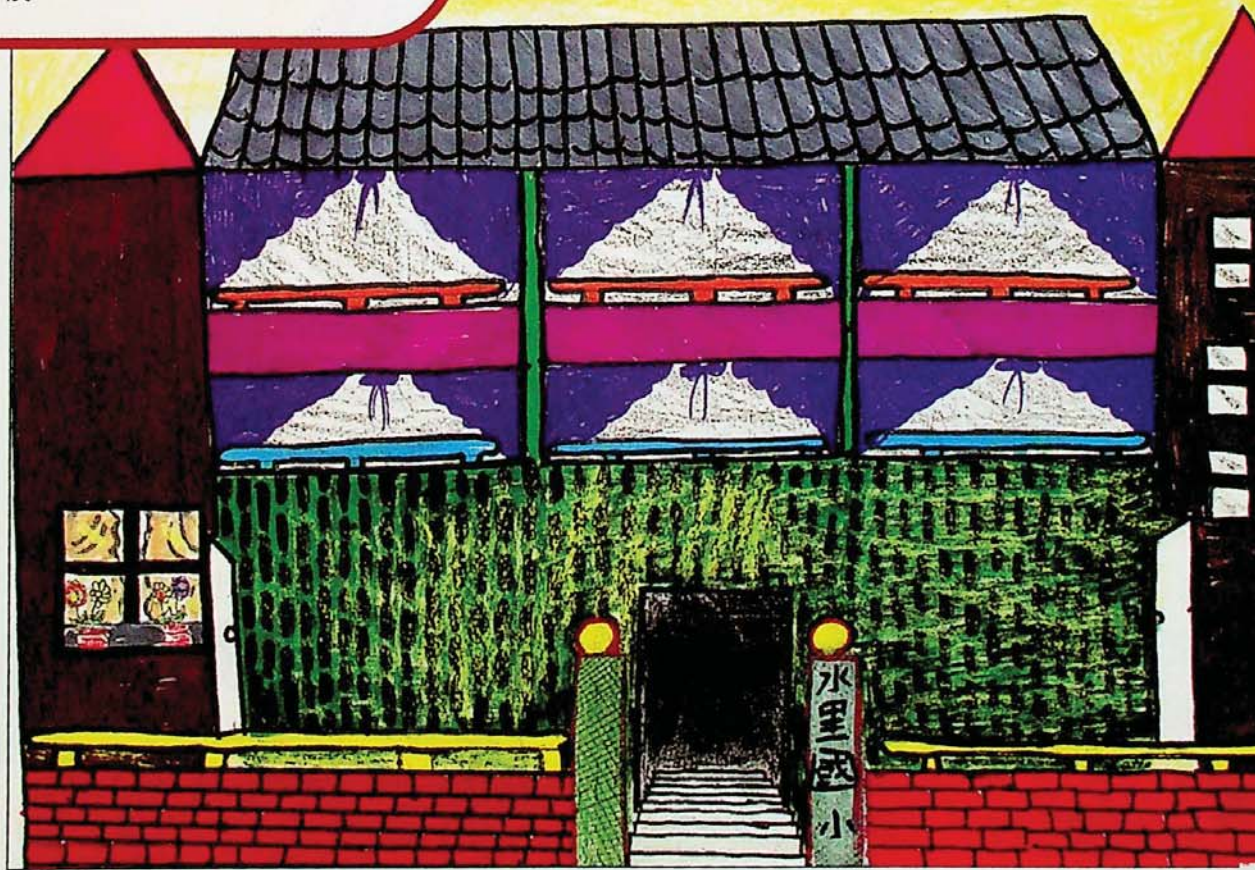


五年甲班 賴欣佳

四年乙班 許森堯

我們的新校園完工了！它是全南投縣最美麗、最新的一所學校，這都要感謝中油公司的努力；在這優美的校園，可以靜下心來，用功讀書，將來成為一個有用的人，回饋中油和母校。

這是一所美麗的學校，許多小朋友都轉學到這裡來；這一所美麗的學校，因九二一地震而垮，卻由中油公司認養重建，重新站起。這些日子以來，經過風風雨雨，我們終於可以快快樂樂的上學了！



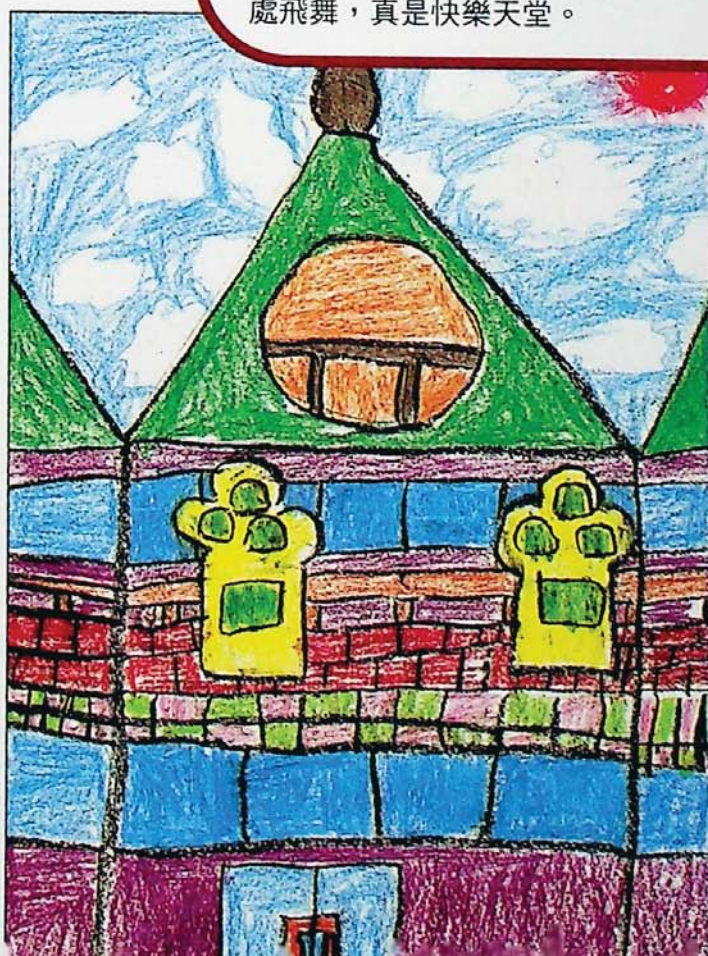


四年甲班 張雅喬／圖 謝政倫／文

水里國小真美麗，校園新穎又寬廣；感謝中油伸援手，我們安心又快樂。電腦教室展科技，圖書館裡知識多；音樂教室歡樂窩，學生健康又活潑。感謝中油的幫助，我們感恩又惜福。

二年丁班 黃仕閔

校園的每一個角落都充滿歡笑。美麗的花朵、小草和大樹，還有可愛的蝴蝶到處飛舞，真是快樂天堂。





優秀人員

凡走過，必留下痕跡

—專訪年度經濟部優秀人員中油代表(二)—

黃國雄——桃園廠儲運組總領班

蘇玄美 ● 桃園廠

身材壯碩偉岸、舉止一派從容沉著的黃國雄總領班，基隆市人，自省立瑞芳高工土木科畢業後，至陸軍候補軍官學校修習醫事勤務四年，以中尉官階退役；民國六十年考進本公司台營總處基隆營業處擔任司泵員，六十六年轉調桃園廠儲運組輸儲操作員，現為灌裝工場十四等總領班。寡言詞尚行動、自稱

平凡無奇的黃總領班，對此次榮獲經濟部優秀人員反應低調，更將所有榮耀歸諸班員的「牽成」及長官的厚愛提攜。

自稱平凡榮耀歸於班員

綜觀黃國雄總領班此次獲獎之主要事蹟包括：

一、八十年，督導興建四座液

化石油氣球槽，多方研究、費心規劃相關管線及儀器裝設，更殫精竭慮力求施工安全，維護品質，使工程進行順利、圓滿試車，績效良好。

二、八十八年，再度協助增建八座液化石油氣槽，督導廠商施工作業認真負責，使工程井然有序進行，確保施工安全。



優秀人員

三、八十九年，主辦困難度極高之一千公秉液化石油氣球槽拆除工程，對相關排氣、動火切除等作業規劃周詳、監督嚴謹，期間雖曾遇油氣外洩，卻能靈敏應對、排除險境，使整體工程圓滿達成。

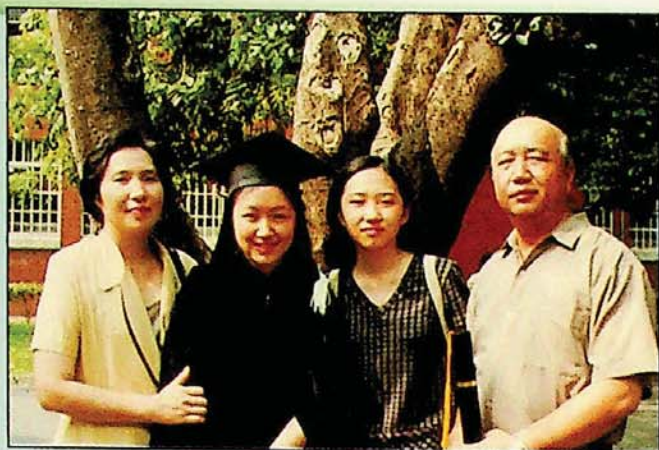
四、積極主動設計廢柏油回收櫃、增設管線，使累存多年之廢柏油得以再利用，既解決廢棄物環保問題，且營造單位利潤，效益卓著。

五、配

合政策協助
溶劑化學品
事業部順利
開拓外銷柏
油市場，同
時提昇內銷
事物調度效
率及客戶服
務品質，貢
獻良多。

六、審

慎處理液化
石油氣平衡
管破裂致油
氣外洩現象，應變得
宜，倖免釀
成工安事



黃國雄總領班全家福。

故。

七、領導製作ISO-14001環境管理系統認證，順利完成任務。

兼具土木與醫事勤務背景的黃總領班，既有工程規劃的條理邏輯，又有安全信念之堅持，他說「廿四年的第一線煉油工作經驗，終日與油槽、管線、油料、液化氣等須細心照料的設備物料為伍」，自然養成安全至上的工作習慣，與陳董事長揭櫫的「工安絕對不能有折扣」之理念，不謀而合。

工安至上落實環境查核

以黃總領班於八十二年首度負責四座液化石油氣球槽之興建工程來說，上從設計圖的審核、下至現場工地的監工，事無大小無不兢兢業業、小心而為，絕不允許任何掛一漏萬情事發生，他深信「事前多一分謹慎從事，可大大避免日後的禍害」；基於此次工程順利、試車

用地之需，必須拆除三座一千公秉容量之液化石油氣球槽，黃總領班再膺重任，而此次任務之複雜性、困難度及風險均較以往為高：由於一座油槽通常設有十數條管線，而所有與主管線連通的支管、歧管又如樹狀組織般繁複，在動火拆除一方的油槽管線時，尚須一併考量另一方仍在使用的他槽及管線，以免牽動油氣外洩，因此必須確實查對每一支管線的位置並予一一清理，從規劃盲封的優先順序、安全檢點等艱辛過程，考驗其膽識、細心與耐力；經一遍又一遍地落實確認檢查，再做盲斷油管工作固屬其中大要，更重要的是其後仍須一再經過頂水、蒸汽吹及碳氫化合物的測試，無非是擔心使用中的主管線有液化氣「偷渡」過境，那一「代誌就大條」囉！

曾獲廠裡七次獎勵、個性中規中矩的黃總領班對設備的安全巡視要求相當嚴格，他以SOP—「眼觀」泵浦是否震動？「耳聽」是否有雜音？或「鼻嗅」是否有異味？兼且「動手」以儀器測試泵浦，訓練手下兄弟，一旦發現設備有故障現象，必須立即反映並予處置，則是他的「家規誠律」。一位現已退休的中層主管相當肯定黃總領班帶領屬員推



優秀人員

動「零災害運動預知危險」的執著，該工場除曾分別獲得桃園廠及公司推行零災害成績優異獎項外，其本人亦曾代表公司應勞委會之邀做示範演出。

創造利潤服務客戶第一

黃總領班不僅在工業安全方面表現優異，其他方面亦績效突出：以往桃園廠於灌裝柏油時滴出零星廢柏油之處理均委請廠商代辦，後為考慮節省成本，黃總領班推動規劃設計廢柏油回收櫃並裝設加熱槽，使廢柏油得以溶解回收再利用為成品油，目前已陸續處理約一千噸以上，既解決污染處理問題，更增加柏油收益，創造利潤；而為配合溶劑事業部推展柏油外銷市場，並紓解桃園廠柏油銷路管道，

他積極因應客戶需求之規範，協調生產調度，進而提昇廠內其他產品之產值。黃總領班所任職之灌裝工場在桃園廠是唯一直接面對顧客的部門，他積極規劃廠商休息室，內設多項娛樂設施，以便客戶在等待船期提貨時有一休憩場所，對工作環境及秩序的管理頗見成效；而組織客戶聯繫網，拜訪客戶以利協助解決困難，同步改進服務品質，則是黃總領班「以客為尊」、提昇公司形象的具體表現。

出身軍校，黃總領班待人處事自有一套哲學：對上級交辦的任務，重團隊紀律的他必服從配合全力完成，如遇同仁無法理解則加以說明使之心服；以保護、教導、信任與支持之情帶領班員，與兄弟相處，「有事總是帶頭示範，並視個

性因材施教，毫無架子！」一位「班腳」如此形容他；他雖放手讓下屬發揮，使個個積極主動，但有關工安問題他絕對跟在後頭查看，對過錯必定坦誠指正，走訪工場一回，幾乎人人稱道。畢生篤信佛教的他，珍惜塵緣，認為工作場所即修行道場，「誓發無上道心，廣修無量福德」，以凡事心胸放大不與人斤斤計較自期，也許這份無我無爭的清淨淡然，反倒助他家庭事業圓滿。黃總領班另一半為青梅竹馬之交，氣韻高雅，一對千金分別從商及服務於教育界，假日忙裡偷閒與家人悠遊山林、走訪古剎堪稱最高享受。這樣一位看似平凡卻事事以「公」為重、以「安」為念的資深油人，除了教人深深敬佩，在民營化前夕是否也帶給大家啟思呢？

王逸萍——煉製研究所技術服務組專案經理

張行●煉研所



優秀人員

煉研所王逸萍博士一如平日見到的職業婦女般，敬業而親切，然而不同的是，她擁有一群優秀的研究團隊成員，共同打拼，加上公司各廠處許多專業同仁的支持，得有機會將研究成果實際應用於現場，這正是她對公司最大的貢獻。

夢幻團隊投入技術服務

王逸萍出生於台南市，在簡樸的公務員家庭中成長。台南女中畢業後考上國立清華大學化學系，自此與「風城」結緣，一待就是十一年頭。大學畢業後，王逸萍進入清大葉君棟教授實驗室從事觸媒特性分析研究，為日後在煉研所進行材料表面科學相關研究打下基礎；當時她一直認



▶ 王逸萍博士四口之家樂融融。

為自己應可成為一位稱職的教師，求學期間也曾在新竹女中及清華大學短期任教，其後因考慮回中南部就業，而向位於嘉義的煉製研究所申請工作，並如願以償地在民國八十年成為中油大家庭的一份子。十年來，在煉研所前後任所長的嚴格要求及關心支持下，她在腐蝕防治及添加劑的研究方面已有豐碩成果。

或許很多人會認為：添加劑不過是將化學藥品加在水中或油中即可，誰擁有配方誰就是專家，需要研究嗎？正因如此，長期以來缺乏技術服務能力廠商低價競標的結果，使公司煉製設備因而腐蝕堵塞；事實上，製程添加劑並沒有一定的配方，而是一套完整的技術服務。以王逸萍所屬團隊在現場進行冷卻水處理及煉製工場防蝕處理等技術服務為例，其工作在於先了解整個製程環境及流程，整理以往的

操作資料，再經由破損診斷及腐蝕監控等技術，確認腐蝕原因並找出改善對策。若可用添加劑來解決問題，則開始選用藥種類、濃度及先後次序，並安排藥生產時程及現場應用等工作；再配合線上腐蝕監控系統及自動加藥監控系統，進行長期追蹤分析；同時並隨時因應

工場的需求更改添加劑配方。這一套完整的添加劑套裝技術服務避免現場設備停爐損失所產生的價值，已遠超出添加劑套裝技術服務成本，並非一般添加劑廠商所能做到的。添加劑及腐蝕防治技術研究存在的價值，從全公司七〇%的冷卻水塔均由此一添加劑團隊處理，即可得到答案。

現場應用推展研發成果

王逸萍所屬研究團隊成員（全職及兼職）僅十三、四人，但從研發、生產、分析到技術服務，樣樣全包；目前為全公司冷卻水塔及工場服務的人力，已接近飽和階段，未來如何更有效率的運用人力資源，更詳細規劃工作流程，輔以更自動化的儀器設備操作，以及尋求更多現場操作同仁的支持協助等，均將成為日後因應相關業務推展的重要關鍵。王逸萍十分慶幸能與一群可愛的伙伴工作，整個團隊的運作不靠嚴格的管理，而全賴成員間互信、互諒、互助及自動自發的精神加以維繫，在研發及技術服務上備受肯定，正是團隊共同努力的結果。另外，在團隊建立之初，經何永盛組長的規劃與領導奠下良好的基礎，更是這個「夢幻團隊」成長



優秀人員

茁壯的大功臣；長官明確規劃研究方向，以及全力支持成果應用推廣，讓這個團隊成長茁壯；再加上各廠處許多長官同仁的支持，推動「套裝服務」的概念，也才能藉由技術服務的過程，一步一步地將研發成果推展於現場。王逸萍強調，在進行現場服務工作過程中，由於空間上的距離，現場弟兄的全力支持堪稱成敗的關鍵，遇異常狀況時，弟兄成了最佳的「救火隊」，因此如何促進系統自動化及穩定化，以減少現場人員的困擾，一直是團隊努力的目標。

王逸萍個性溫和且樂觀開朗，笑口常開；基於高度的責任心，她

十分在意現場應用的效果，一有應用不順的消息，就急著想出方法盡快解決。擁有極佳解析推理整合能力的她，每從一堆雜亂無章的資料中理出頭緒，製作簡報清晰簡潔，表達能力更是一流；然而最令人佩服的在於她用心把握每一次與公司相關同仁開會討論的機會，一次又一次整理資料，每每工作到深夜，而清晨時分即開著車，帶著手提式電腦及數位投影機與同仁一同呈現最好的資料與結果。

打拼為中油永續非夢想

王逸萍於就讀研究所博士班期間結婚。台語說：「撿來撿去，撿

到一個賣龍眼的」，另一半陳憲鴻博士是她研究所隔壁實驗室的同學，而陳博士也恰好是家中種植龍眼的農家子弟呢！目前陳博士也在煉研所服務，負責公司重油脫硫(RDS)觸媒相關研究工作。由於讀書及實驗室生涯較長，他們較晚生育小孩，目前兩個女兒分別就讀小學及幼稚園，個個機伶活潑，成為工作之外的生活重心所在。王逸萍非常珍惜在中油的工作，即使外界多次高薪挖角都未曾動心，因為她只想與眾多默默耕耘的優秀同仁一起打拚努力，相信只要知足惜福、全力以赴，中油永續經營絕對不是夢想。

李元州——林園石化廠三輕組低溫工場總領班

陳維德●石化事業部

平日若看到一位身著T恤、牛仔褲，一手拿著汽車專業雜誌，自信瀟灑地邁入三輕控制室接班的同仁，那準是李元州總領班。成長於高雄縣林園鄉的他，於民國六十五

年進廠，曾服務於高廠DMTO氧化工場，至六十六年參與三輕試爐，並於七十一年升任總領班；元州兄一如你我身邊其他的基層同仁，默默付出，無怨無悔；若有不同者，當

屬他擁有一股專注工作的精神、對製程融會貫通而形之於外的自信，以及對週遭同仁的一份關心。

鑽研製程培訓開爐班員



優秀人員

初識元州兄，可溯自民國七十九年，吾等同為林園三／四輕奉派支援永安天然氣廠的試車代表之一，只不過僅在試爐小組工作一天，隔日即因故換人支援。直到八十年七月，筆者自四輕調任三輕低溫工場長，方與元州兄有了長時間的共事機會。回想當時三輕工場正進行一項劃時代的儀器革命——將老舊控制儀器轉換為DCS系統，其中一項繪製低溫工場DCS之PED工作頗為

吃重，須先以手繪方式繪妥正確之PED，安排所有控制方塊之適當位置，方能交給工程公司進行後續之組構工作，元州兄毅然負起此項任務；八十一年三輕大修後一改成功，所有老舊控制器於一夕間成了廢物，正式



李元州總領班在大女兒畢業典禮上。

全面邁入DCS紀元，而元州兄正是幕後眾多無名英雄之一。

由於三輕屬於較複雜且不易開順之工場，屢次大修後之冷(熱)車開爐正是主管的「頭痛時間」。然而對元州兄而言，一切 key points 似已存檔於腦袋中，循序漸進，指揮若定，系統自然而穩定下來；開爐過程中，既沒有 surge 跳車，flame 也沒有異常排放，均歸諸於其平時用心鑽研製程與控制，對各種變化了然於胸，加上對班員施以紮實的訓練，故能充分發揮團隊合作的力量，一氣呵成。早期班員升班長須通過測驗，結果每次雀屏中選者多屬元州兄班班員，自然而然新進人員(無論工程師或操作員)易被主管分派至他的班上，接受啟蒙訓練，元州兄實已擔起培育後進、傳承經驗之部份責任，因此其所領導的班被戲稱為「開爐班」及班長培訓班。

事事用心導入良性循環

元州兄為優秀基層幹部，積極平日參與建言，力求改善，小至控制迴路改善使低溫工場更加穩定，大至於八十七年大修裂解氣壓縮機滑油系統修改，及丙烯精餾系統再沸器結垢之正確判斷，在在將工場

操作導入一種良性循環，貢獻良多。尤其在裂解氣壓縮機滑油系統修改過程中，元州兄提出修改出口管線建議，大大減少材料與施工時間。正由於他平日事事用心，提出各種控制邏輯改善，增設儀器點，消除諸多操作瓶頸；他並曾建議向公司反映於操作工場中建立類似美軍之士官長制度，將資深總領班調任白班工場長助理，負責維修及操作，如此操作方法得以統一，經驗得以傳承，所謂「鐵打的兵，流水的官」，主管即使異動也不必擔心接棒的問題，其言頗似目前流行之知識管理，姑不論實際可行與否，卻反映出二位基層幹部對組織的認同與期待，值得重視。

林園石化廠有南北兩支廢氣燃燒塔，若北區廢氣燃燒塔冒出火燄及黑煙，通常表示三輕工場製程出了問題，致產生不正常排放。此時，元州兄總是先於主管，自林園旁溫馨的家輕車來場，以其豐富經驗排除故障後，並向當班同仁解說完畢才離廠。正因為有他「以場為家，隨時待命」，三輕主管有如買了一個「操作異常險」般，無形中縮短了異常排放時間，進而減少發生罰款及抗爭之可能。



優秀人員

修正現場操作力求精進

元州兄工作時認真投入，數十年如一日，其休閒生活也相當精彩，喜與家人同事好友享受卡拉OK、泡茶、登山健行之樂，正所謂work hard, play smart；而頗值一提者，元州兄專精汽車知識，每月研讀多種汽車雜誌，集廿年之經驗，只要你說得出來的車種，他可以立即道出該車優劣點、基本配備、參考價格，如數家珍，有如一部汽車「活字典」，每為愛車同事的諮商對

象，受惠匪淺。元州兄盡責顧家，育有三女一男，俱在求學中，大學、高中、國中、小學各一，其母中風八年，行動不便，他事親至孝，伺候周到；雖則家計與教育負擔十分沉重，然在其經營之下，如同處理工場操作事務一般，永遠充滿自信，家庭生活美滿自是不在話下，他卻永遠歸功於另一半鼎力相助，謙沖自持而不居功。

元州兄服務於三輕工場已超過廿年，至今仍每日念茲在茲，不斷提出操作修改建議，力求精進，著

實難得；他嫻熟操作技巧及規範，基本學能良好，經其troubleshooting或由其提供意見透過主管完成之改善案件無法計數；尤其重要的是，元州兄以無私的心不斷傳授其豐富操作經驗予新進值班工程師及技術員，使新進人員得到最佳訓練，操作經驗得以延續，堪稱現場之傑出幹部。現階段石化事業部經營面臨困境，筆者極其樂意為文推介李元州兄，與大家共勉學習其專注工作之精神，再接再厲，再創榮景。

王啟佑——深澳供輸服務中心經理

林郁蘋 ● LPG事業部

納莉颱風肆虐後的北台灣仍然風大雨強，王啟佑經理一早便趕到LPG事業部參加部務會議並報告深澳供輸中心災後情況，在弟兄們全力戒備之下，深澳供輸中心情況尚稱良好，設備經檢視後已恢復正常運作，大家終於放下心中的大石頭。部務會議結束後，王經理的身影立即消失在雨中，匆匆趕回深澳中心

堅守崗位。約莫半個小時之後，電話響起，王經理的聲音夾雜著風雨聲：「我現在陷在車陣中，風雨實在太大了，整條瑞八公路都塞住了；最好趕緊通知客戶暫時移到鐵砧山提貨，免得塞在路上！」於是總部同仁開始動員，經立即連繫了解鐵砧山風雨、道路及庫存情況後，隨即通報相關部門及客戶暫移

鐵砧山提貨。那一通緊急電話，代表的正是王經理高度的警覺與明確的判断，更代表他時時「以客為尊」的用心。

傳承風範待弟兄如家人

王啟佑經理於民國六十九年通過經濟部特考化工人員，進入本公司觸媒裂解工場(CO)服務，至七十



優秀人員



王啟佑經理一家樂陶陶。

二年轉戰四輕試爐，平日閒談之間，他總愛提起當年試爐作業經驗，以及影響他最深的兩位長官。其一為時任工場長的陳寶郎副總經理，其二為工場長助理，即現在的大林廠朱少華廠長，當時陳副總經理掌管工程及人員管理，並負責工程連繫，對現場弟兄均十分關心，對有能力的同仁則毫無私心極力提拔，尤以其管理哲學「揚善於公堂，隱惡於私室」至今仍為人所樂道。另當時

擔任工場長助理的朱廠長具備豐富的試爐與操作經驗，他認為「他山之石可以攻錯」，除了完整蒐集本公司廠內所有操作意外事件紀錄外，並整理國外工廠意外事件相關資料；而為提昇同仁的技

術與經驗，平時還蒐集許多外國文獻及資料，分由同仁閱讀，並以讀書會方式定期分享同仁，共同研討，而兩位主管必定到場參與，給予弟兄們打氣與肯定。當時每位同仁無不懷抱強烈的使命感與榮譽心，兢兢業業，同心協力，為共同的目標努力打拚。如今，在當年兩位主管的領導風格影響下，王經理帶領深澳中心七十五位弟兄，「每一位弟兄都是家人」。

王經理與深澳中心結緣於民國七十七年。原擔任值班工程師之後調升油務主管；八十二年調回基隆處擔任資訊課長，八十七年獲基隆處處長即現任油品行銷事業部江中鎮副執行長的賞識，借重其豐富的現場經驗與管理長才，重返深澳中心（即當時的深澳站）擔任站長職務。深澳供輸中心位於台北縣瑞芳鎮，為本公司北部地區油氣發貨及調度樞紐之一，該中心有液化石油氣冷凍槽四座、高壓槽五座、油槽五座，由於液化石油氣屬高壓氣體，危險性較一般油品高，現場工業安全第一；其次，該中心位置距離民房較近，自民國六十一年建港以來，曾多次遭民眾圍站抗爭，成為本公司心頭之痛，睦鄰自屬重點工

作。王經理身為深澳中心的負責人，面對抗爭事件自是責無旁貸帶頭與地方人士溝通折衝，曾遇到對峙緊張情勢升高，民眾失去理性，將他團團圍住，威脅、謾罵甚至動粗的場面，「當時心中的驚惶恐懼、委屈無助，實非外人所能體會」他說。

大局為重致力地方溝通

提到動粗事件，王經理臉上閃過幾分黯然。八十七年間，地方人士藉口九份地區常淹水，認係本公司造成，王經理帶領數位弟兄陪同地方人士共同會勘，發現淹水實為排水溝堵塞所致，非本公司之責，地方人士因派系之爭爆發言語衝突，甚而對王經理動粗，王經理不願事態擴大，忍受羞辱，緊急率隊撤離，他輕嘆了一口氣說：「當時，心裡自然是十分憤怒的，可是一想到弟兄們的安危、公司的託付，為維持地方的和諧，也不得不忍下這口氣。」所幸這些年來，經過各級長官及現場弟兄致力改善工安及加強溝通，與附近居民間之關係已有明顯改善。談到此處，他特別感謝所有弟兄們積極主動排除困難，善盡與地方溝通之橋樑角色，



優秀人員

並再三強調此番獲得經濟部優秀人員實非個人的榮耀，而是對所有弟兄的肯定。

王經理進公司服務已整整廿一個年頭，回首前塵，有高、低潮，

有燦爛、也有遺憾，但最多的則是感謝；感謝這一路帶領提攜的長官，感謝這一路共同揮汗打拚的弟兄，一起走過精彩的歲月，也將一起面對多變的未來。他認為本公司

勢將面臨更險峻的挑戰，有待所有同仁以百分之百的熱情與愛心來護衛我們共同的家。

人生難得的成長機會，就在「企業主管成長營」！

一、期間：九十年十二月廿日起至十二月廿三日（星期四至星期日）止。

二、地點：中油公司人事處訓練所（嘉義市吳鳳南路九十四號）。

三、內容：

（一）方式：專題講座、經驗分享、影片教學、展覽參觀、座談會、戲劇、分組聯誼、小組研討等多元化方式。

（二）課程：主要內容包括人生真相之系列探討、觀功念恩之理

念與實踐、生涯規劃與生命典範之分享、企業主管之成長等單元。

四、對象：各部門主管。

五、人數：約一二〇人。

六、膳宿：因日夜間均有課程，且為使研習效果更佳，將採全體全程住宿，研習期間不得外出（三餐皆為素食）。

七、報名方式：向各單位人事單位報名。

八、報名期間：九十年十月廿五日起至十一月廿日止。

詳情請洽：人事訓練所（〇五）二二三四一七
一轉五〇九二劉興龍先生。

各地鱗爪



油人聚首話前塵
談笑往事憶當年

【北美訊】上海聖約翰大學 (St. John's University) 全球校友第五屆聯誼會於八月卅一日至九月二日在美國華盛頓特區復興大旅館 (Renaissance Hotel) 一連舉行三天。本公司前董事長陳耀生先生與梁同榮先生同為該校前後期校友，二人於闊別多年後，此次在華府晤面，談笑間憶及過往同窗情誼，及當年

《北美地區》



物資經濟動員整備演習

台北處全力以赴獲好評

【台北訊】為使物資、經濟動員準備業務能與國防戰備經濟密切配合，並藉由聯合督導方式溝通觀念，建立共識，熟悉各種法規及作業程序，以提昇緊急應變能力，落

《台北地區》

服務公司的共事點滴，勾起無限懷念；老友再聚已逾古稀之齡，回首前塵往事，不勝唏噓！（梁同榮）

實全民防衛動員準備工作，期有效達成支援任務，經濟部經邀集相關單位召開九十年年度物資、經濟動員整備聯合督導實施計畫，演習中之「動員準備測驗」單元由本公司台北營業處代表受測。

自接獲任務後，台北處在陳進國處長及黃義東副處長的督導策劃下，全體同仁齊心協力，全力以赴，以爭取最高榮譽；經過長達四個月的規劃、演練，於日前接受檢測，由陳進國處長向上級督導長官及來賓簡報業務後，隨即展開演習；當天雖大雨傾盆，參與演習同仁仍不畏艱難，在風雨中正常演練，個個精神抖擻，動作迅速確實，圓滿達成任務。現場指導長官與來賓對同仁之敬業與團隊優異的表現感佩不已。（賴惠祝）

歡送茶會熱絡溫馨

感念油人多年奉獻

【台北訊】為歡送游文良、陳欽水兩位督導榮退，油品行銷事業部於九月廿七日舉行歡送茶會，由戴文淵執行長主持。戴執行長對兩位督導歷任事業部各項要職，務實而不藏私，多年辛勞奉獻，表達感佩之意，並分別致贈「參贊功深」、「聲施不著」紀念牌乙幀；蔡三郎副總經理亦蒞會致詞，表達對二人在職期間所展現的專業及堅持之肯定。茶會在熱絡溫馨

的氣氛中圓滿結束。（朱信義）



關懷社區廣結善緣

親子彩繪增進互動

【台北訊】為配合總公司暨北部各單位喬遷誌喜，提供社區兒童活動空間，增進睦鄰互動關係，由油品行銷事業部主辦之「親子彩繪」活動於十月廿日假新大樓西側草坪舉行，由戴文淵執行長親自主持。此次活動計有八、八位小朋友參加，由於事前規劃周延，場面溫馨熱絡，小朋友紛紛以不同角度呈現氣象宏偉、獨樹一格的「中油新企業總部面貌」。凡參加者均獲贈磁製「中油寶寶」一個，與會社

區民眾深刻感受到本公司關懷社區的用心與誠意。（朱信義）



善盡企業社會責任

響應義賣關懷院童

【台北訊】納莉颱風重创創北台灣，本公司為善盡企業責任，響應考選部舉辦之義賣活動，由工關處於九月廿八日中秋節前夕，購買巧克力糖一批分送台北市社會局立案之育幼院，祝福院童們中秋節快樂，並由陳容副處長代表致贈。雖是小小的一點心意，但見院童們吃在嘴裡，甜在心裡。（王兆華）

油人秋節聯誼

邀明月話家常

【台北訊】石油事業退休人員協會「中秋節月光聯誼晚會」於十月四日晚間假本公司新大樓五樓餐廳外陽台舉行，由陳崑山理事長主持，計有陳耀生前董事長伉儷等三百七十餘位退休同仁及眷屬參加。首先由工關處伏文采新聞秘書導覽參觀美侖美奐的「石油展示館」，透過其詳細的解說，大家對公司業務有了更深一層了解；在秘書處及保全事業部同仁熱忱接待下，退休同仁及眷屬備感溫馨，於氣象宏偉的新大樓共賞明月，閒話家常，誠人生一大樂事。（黃誠一）



《桃竹苗地區》

陳董赴桃走動管理

關心防颱準備措施

【桃園訊】強烈颱風利其馬來襲前夕，本公司陳董事長於九月廿六日下午赴桃園廠走動管理，由鍾武男廠長簡報說明防颱相關準備措施。陳董事長除垂詢前次納莉颱風災後處理情形外，並指示落實防颱措施以確保工場運作正常，隨後一一巡視工場區，慰勉值勤同仁辛勞。（蘇玄美）



資深同仁唱離歌

溫馨送別情依依

【桃園訊】白雁書天、黃花匝地，又是賦別秋季，桃園廠「退休暨優退同仁惜別茶會」於九月廿七日假中正樓禮堂舉行，以歡送安環組盧永隆等六名同仁離退。會中，鍾武男廠長頒發紀念品外，並引述渠等歷年工作事蹟與貢獻，足為同仁楷模；資深工安專家盧副組長則代表離退同仁致答詞，感謝長官的支持及同仁的協助，現場離情依依，氣氛感人。（蘇玄美）



召開安全維護會

強化工場應變力

【桃園訊】為因應美國「九一一」恐怖攻擊事件，加強工場遇突襲事件之緊急應變能力，桃園廠安全維護會議於九月廿九日假行政大樓舉行，由鍾武男廠長主持，總公司政風處劉永安處長列席指導，計有各組經理與保安警隊長近廿人參加。會中對門禁管制、保護機密及情報蒐集等方面作成多項決議方案，以防止不法之徒破壞，確保廠區安全。（蘇玄美）

自動檢查成效良好 平日努力功不唐捐

【桃園訊】為提高現場工作人員安全意識，桃園廠於十月三日至廿四日辦理「自動檢查現場實地輔導考評」，由安環組、各工場與工會代表組成之自動檢查輔導小組，分就各工場鍋爐、設備接地和緊急發電機等儀器設備一一普查，以瞭解報表記錄與實際檢查落實情形。經細密查證，成效良好，足證平日努力功不唐捐。（蘇玄美）

理監事群連袂拜會 勞資對談氣氛和諧

【桃園訊】在林園興常務理事帶領下，石油工會六分會新任理監事一行十餘人於十月五日赴桃園廠拜會，由鍾武男廠長率相關主管熱誠接待。

鍾廠長除祝賀新任理監事高票當選外，並期勉多為同仁謀求福利；雙方對談氣氛熱烈愉快，為日後勞資溝通建立良好默契。（蘇玄美）



規劃工服中心成立 勤與基層溝通疑慮

【桃園訊】工程服務中心規劃成立在即，籌備處林龍雄執行秘書等一行於十月十一日假桃園廠行政大樓辦理溝通說明會，計有近八十名基層同仁參加。此次說明會因事關同仁工作權益，大家無不踴躍發言，紛紛提出心中疑惑，林執行秘書則予詳盡說明，澄清疑慮，並記錄相關意見以為

規劃參考。（蘇玄美）

年度公私場所評鑑 桃園環保備受肯定

【桃園訊】為進行九十年度公私場所評鑑作業，桃園縣環保局派員於十月十二日赴桃園廠現場評鑑固定空氣污染源、污染防治及排放狀況，由鍾武男廠長接待並主持簡報。評鑑小組在書面資料討論後兵分二路，至煉二、安環等組工場勘察相關設備、製程及管理系統；查核人員對本公司在污染防治方面的努力至表肯定。（蘇玄美）



鼻病預防保養講座

普獲同仁熱烈迴響

【桃園訊】時值季節交替、氣候變化多端之際，為增進同仁鼻病預防保養常識，桃園廠人資課特舉辦勞工教育講座「常見鼻病介紹與預防保養」，於十月廿二日邀請桃園醫院耳鼻喉科胡克信主任假行政大樓禮堂專題演講，計有七十餘位同仁參加。曾在美國、日本醫學中心擔任研究員的胡主任，針對台灣特殊氣候介紹國人較常見之鼻子疾病，並提供預防保養方法，輔以幻燈片深入淺出的解說案例，獲得現場受鼻病困擾同仁的熱烈迴響，咸認對個人健康大有助益。

(蘇玄美)

檢核業務實地查核

顯示桃廠績效良好

【桃園訊】總公司檢核室於十月十五日派員赴桃園廠展開為期一週之年度業務實地查核作業，檢核師一行七人除追蹤檢核上級機關與公司指示事項辦理情形外，另就安環、材料、資本支出及財務等十二項業務管理逐一檢查，以瞭解報表資料和實際執行情形之差距，據以提供改善建議，初步結論顯示桃園廠績效尚佳。(蘇玄美)

董事長視察台探

勉同仁齊心打拼

【苗栗訊】為期妥善安排行政院災後重建委員會於十月四日假台探總處舉行之第十一次會議，本公司陳朝威董事長於前一晚先行抵達，指示相關注意事項；當日重建會議結束後，在蘇福欽總處長及相關人員陪同下，陳董事長前往鐵砧山注氣站、出磺坑、中港溪北岸水平鑽孔工程隊等地視察，聽取簡報，並一一向工作同仁握手致意，期勉大家同心協力，貢獻智慧。(李俐媛)



溝通技巧重誠意

理性和諧達共識

【苗栗訊】在台探總處蘇福欽總處長陪同下，原振維代副總經理於九月廿四日拜訪台灣石油工會四分會幹部，並於四分會會議室與彭木春常務理事及理監事十餘人交換意見。會中，原代副總經理概述台探總處未來經營方針，工會幹部也提出寶貴建議，雙方在理性和諧的氣氛下充分溝通，達成共識。(李俐媛)

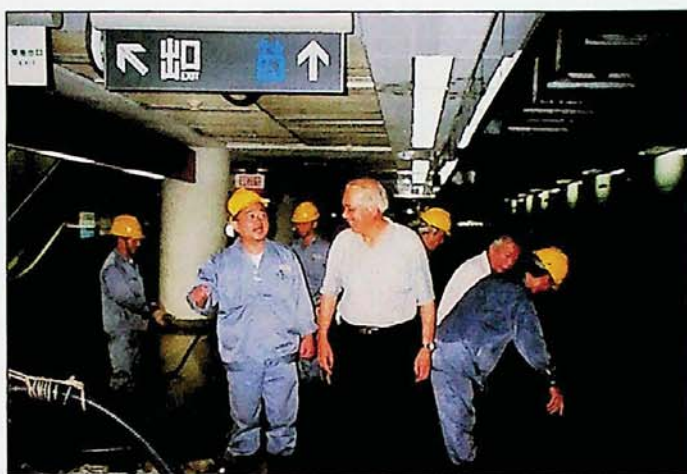


主管攜柚關心

救災同仁窩心

【苗栗訊】納莉颱風帶來豪雨，造成台北捷運系統停擺，台探總處工服處徐雪屏隊長及隊員帶著大型抽水

機前往台北捷運板南線及淡水線支援救災多日，工作十分辛苦，蘇福欽總處長在趙拔都處長及余忠憲副主任陪同下，於九月廿三日（星期日）帶著柚子北上探視徐隊長及全體隊員；看到蘇總處長前來關心，同仁感到十分窩心。（李俐媛）



安全上路有訣竅 駕駛訓練獲益多

【苗栗訊】台探總處工安環保室「九十年年度礦場作業人員汽車安全駕駛訓練」，於十月十一、十二日兩梯次假新竹縣新豐鄉三陽工業交通安全駕駛教育中心舉行，計有近八十人參

訓。課程內容包括行車安全檢查、駕駛姿勢、轉彎課程一方向盤操作、障礙物連續閃避、煞車課程一低中速、中高速煞車及ABS煞車、綜合轉彎、小空間方向轉換等課程，二位同仁共用一部車，輪流體驗實際操作情形，參訓學員獲益匪淺。（李俐媛）

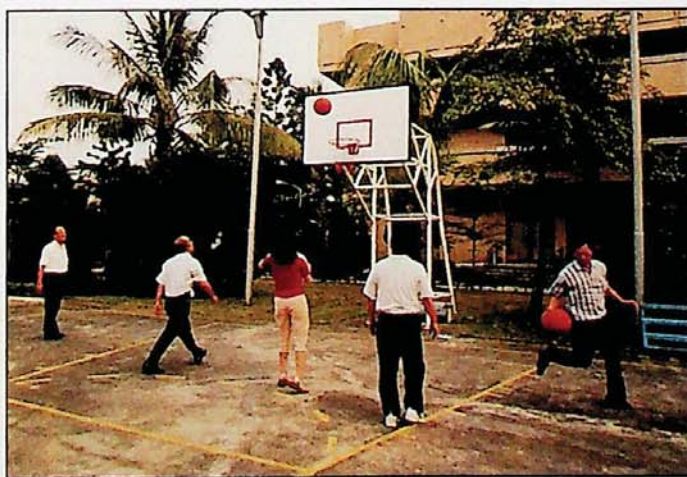
第五屆第二次勞資會 討論多項同仁權益案

【苗栗訊】本公司第五屆第二次勞資會議於十月廿五日假煉製研究所舉行，由勞方代表黃文龍擔任輪值主席，計有勞、資方代表及列席人員廿餘人參加。此次會議除由蔡三郎副總經理報告公司最近業務概況及決策方針、石油工會張樹榮主任秘書報告最近勞工動態外，與會代表並就前次會議決議案、本公司八十八年對外招考碩士新進人員升等問題、保全事業部組織架構及完整之職位評等有關於事宜、分配各項津貼及加給之預算額度事項等案進行探討。下次會議預計於十一月十五日在總公司召開，由高成際代表擔任輪值主席。（曾武平）

《嘉南地區》

有獎定點投籃賽
為調劑身心加分

【嘉義訊】為調劑同仁身心，提倡正當運動休閒活動，人事訓練所於十月中旬利用下班前時間舉辦兩場籃球定點投籃競賽活動，參賽者每人投擲五球，投中者發給獎品鼓勵，一時之間，加油聲、歡呼聲充滿整個球場。（聰）



勞資會勞方代表選舉 分三區進行名單出爐

【嘉義訊】台灣石油工會第三分會於十月十七日辦理煉研所及人事訓練所第六屆勞資會議勞方代表選舉，計分三個選區，結果選出：曾芳章、江榮界、朱文秀、賴耀家、黃榮然、

李正昆等六位；候補代表：張利聰、黃才賢、汪世澄。（聰）



歡送邱站長

溫馨情誼濃

【嘉義訊】為歡送左營區石焦站邱政一站長專案退休，溶劑化學品事業部於九月卅日假該站二樓會議室舉行歡送茶會，由閻澄執行長主持，計有劉振鵬副執行長及石焦站同仁卅餘人參加。閻執行長首先致詞稱許邱站長在職期間戮力公務、不遺餘力，期勉同仁多予學習；直屬主管吉廷邦經理與莊浩濬經理也分別致詞感謝邱站長全心的付出；邱站長則致詞感謝閻

執行長的愛護及同仁鼎力協助，使其順利完成任務，功成身退。會中，閻執行長並致贈紀念獎牌、石焦站同仁贈送紀念品予邱站長以表謝意。最後與會同仁齊聲祝福邱站長身體健康，萬事如意，場面溫馨感人。（彭淑賢）



配合固定資產系統整合

嘉義同仁共同研討作業

【嘉義訊】為推動各單位固定資產線上作業，財務處「固定資產管理系統整合作業說明會」於十月十六日赴溶劑化學品事業部一〇一視訊會議室舉行，由馮德曼專案與吳村組長主持，計有煉研所七名、人事處訓練所

三名及事業部六名相關作業人員與會。研討內容包括固定資產購置、換入、贈入；單筆、集體、單位間移轉；資產出售、遺失、毀損；資產調整；竣工工程清冊；土地重測重劃等作業。（彭淑賢）

推動公文電子化作業

赴嘉宣導望全力配合

【嘉義訊】為配合政府規定於年底前完成「公文電子化」作業，秘書處王素珠處長於十月廿二日赴溶劑化學品事業部宣導業務，向閻澄執行長及行政組林瑞煌經理說明公司推動公



文電子化相關作業情形，將陸續舉辦系列講習，期推展至所屬各單位，希望大家全力配合。(彭淑賢)

年度實地查核有成

針對缺失承諾改善

【嘉義訊】在檢核室鄭義雄總檢核帶領下，鄭美佳、陳成南、李啟明、許世泉、鍾先原、黃秀鳳等檢核師一行於十月三日至五日赴溶劑化學品事業部進行年度實地查核，由劉振鵬副執行長及黃謙益稽核師陪同巡視溶劑工場，鄭總檢核指示對七塔蒸氣管線油漆脫落；一、二塔主蒸汽部份管線未加保溫；運轉、停月或檢修之轉動機械標識；E-1210再沸器drum未裝塞頭；承攬商高架作業油漆施工，依規定配帶安全帶，並掛上掛鉤等項目加強管理。經過三天詳細查核後，總檢討會於十月五日假生產大樓四〇一會議室舉行，由鄭美佳檢核師報告檢核結果，閻澄執行長及各組經理、工程師與會，有關主管對於應改善事項承諾立即配合改善。(彭淑賢)

為提昇逃生應變能力

救助袋操作訓練登場

【嘉義訊】為加強同仁於大樓發生緊急事故時之逃生應變能力，煉研所「逃生救助袋操作訓練」於九月十

四日假工材大樓舉行，訓練對象以該棟大樓工作同仁為主，育成中心進駐人員及其他部門之兼任工安管理人員亦在參訓之列。此次訓練強調緊急事故發生時，人員利用救助袋可連續逃生，爭取時效，減少懼高感；同仁認真參與，成效良好。(郭春廷)

車用油品特性研討

研發成果備受肯定

【嘉義訊】由中華民國汽車工程學會與本公司煉研所合辦之「車用油品特性與應用研討會」，於十月廿日假煉研所國際會議廳舉行，由該學會



劉英標前理事長及林正雄所長共同主持，計有汽車工程學會會員百餘人參加。此次研討會計安排四場講座及現場觀摩活動，與會學員對煉研所設備先進及車輛用油、污染檢測相關技術研發成果豐碩，均留下深刻印象。(蔡玉燕)

提昇廚藝不分性別

烹飪班報名強強滾

【嘉義訊】為提昇同仁廚藝水準，讓家居生活更美妙，煉研所勞工教育「烹飪班」於十月十日起假嘉義家職烹飪教室舉行，敦聘鄧世賢及鄒





配合宣導環保政策

執行檢測成果斐然

【嘉義訊】由嘉義市環保局主辦、本公司煉研所協辦之「嘉義市柴油車動力計排煙檢測宣講說明會」於十月十九日假煉研所國際會議廳舉

政宏兩位烹飪專家指導，除女性同仁外，還有多位男性同仁報名參加，十分踴躍。此次課程主要包括牛肉的處理及傳統麵食、點心製作，兩位烹飪專家採課堂講解配合實地示範方式進行，學員個個挽袖烹煮不亦樂乎。
(蔡玉燕)



中秋送愛心

溫暖在人間

【嘉義訊】又逢中秋佳節，本公司嘉義區婦女會本著「人人為我，我為人人」的精神，以行動關懷身心障

行，計有車輛測試中心、客、貨運業者，車輛維修業者及司機、民眾等近百人參加，行政院環保署洪正中處長與嘉義市環保局謝輝國局長親臨指導。此次研討會除宣導環境保護政策外，並展現煉研所承攬嘉義市柴油車排煙檢測站檢驗計畫執行成果，深獲與會人員好評。(蔡玉燕)



中秋聯歡不忘環保

莫讓月娘笑我髒亂

【高雄訊】為慶祝中秋佳節，高雄廠宏榮里員工宿舍區「環保宣導與中秋聯歡晚會」於九月卅日晚間在里

礙孩童；在黃思敏主任委員帶領下，幹事一行於九月廿五日前往嘉義縣東石鄉聖心教養院及嘉義市修緣育幼院慰問院童，並致贈慰問金。黃主委期望日後能有更多的同仁主動參與類此愛心活動，共襄盛舉。(蔡玉燕)

《高屏地區》



**風雨捎來關懷
真情令人感動**
【高雄訊】台灣石油工會第一分

辦公室前廣場舉行，計有員眷五、六百人參加，會中除備有月餅、水果、飲料及點心外，還穿插歌唱、摸彩等餘興節目，場面十分熱鬧；同時不時宣導「人人做環保，資源多一分」的理念，充分達到聯歡之餘不忘環保的目的。在公關人員陪同下，黃清吉廠長及劉潤渝、劉銓田兩位副廠長共襄盛舉，並應邀上台一展歌藝，與在場員眷、退休同仁寒暄問好，共享一輪明月。（林德順）



**關懷社區有誠意
中油睦鄰又一章**
【高雄訊】在公關人員陪同下，高雄廠劉銓田副廠長於十月一日晚間前往翠屏里活動中心參加落成啟用典禮暨中秋聯歡晚會，表達祝賀之意，

會幹部訓練於九月廿五日假墾丁歐克山莊舉行，黃清吉廠長偕同劉銓田副廠長前往表達關切之意，同時致贈應景月餅、飲料，提前為同仁賀節，加油打氣。當日適逢颶風來襲，工會幹部及全體學員對黃廠長冒著風雨捎來溫馨關懷深表感謝，內心充滿「風雨見真情」的感動。（林德順）



**社區文化老照片展
紀錄油人生活點滴**
【高雄訊】為展示油人社區生活老照片，再現往日生活情懷，由宏南社區發展協會與國光聯合診所聯合舉辦之「社區文化老照片展覽」，於十月四日至九日假國光診所文化走廊展出，該展覽敦請名師李克堯、楊清

並與在場仕紳聯誼；黃里長致詞時對高雄廠熱心地方公益、關懷社區福利深表謝意，民眾則報以熱烈掌聲。黃清吉廠長也於稍後趕抵會場，親自向黃里長致意，關心社區活動誠意十足，令人印象深刻。（林德順）



敬老環保晚會

不忘推銷產品

義、陳燧梅、歐生通、戴禮及陳明德提供一百八十幀珍貴老照片，放大整理展出；由於每幀照片均蘊含油人生活點點滴滴，可說是歷史的延續，參觀員眷心中充盈濃郁的鄉土情懷，堪稱一項整合社區文化資源的活動，別具意義。(德)

【高雄訊】為慶祝重陽節及宣導環保理念，高雄廠宏毅里重陽節敬老晚會暨環保宣導晚會於九月十九日晚間在里辦公室廣場舉行，由陳益仁里長主持，高雄廠黃清吉廠長、劉銓田



專研中心一行來訪

實地觀摩煉製作業

【高雄訊】在經濟部專業人員研究中心教職員余宏課先生帶領下，第十六期國際經濟事務研究班中外學員

副廠長紛紛前往同樂，石油工會黃清賢理事長更專程南下共襄盛舉。會中，黃廠長首先向先輩、同仁眷屬請安問好，接著表示此次晚會以敬老尊賢、環境保護、正當休閒為主題，別具意義；並特別強調公司營運面臨嚴酷挑戰，希望大家多多愛用「牌子老、品質高、信用好」的中油產品。(林德順)



加盟業者多方觀摩

期提昇顧客滿意度

【高雄訊】於十月十八日舉行之油品行銷事業部台北營業處「九十年加盟站秋季觀摩研習活動」，在楊敏

及教職員一行廿七人，於九月廿四日赴高雄廠參訪，由劉銓田副廠長接待簡報，並共同研討論煉製原油來源及煉製過程操作技術等議題。該研究班由中央各部會及國際友邦經貿官員組成，於討論中紛提疑問，劉副廠長均詳細解說，使其確實了解；會後一行轉赴各工場區觀摩現場作業情形，學員咸認獲益良多。(吳文局)

南管理師帶領下，加盟站業者一行一六〇人赴高雄煉油廠參訪，由劉潤渝副廠長接待簡報；隨後技術組油料品保課同仁並於現場展開油品市場滿意度問卷調查，以作為日後提昇服務品質、滿足消費者需求之參考。（吳文局）

與民有約座談

移師高雄舉行

【高雄訊】本年度第七次「中油與民有約」座談會於十月廿四日假高雄營業處舉行，由蔡三郎副總經理主持，計有楠梓鐵路運輸公司、大村及振峰等交通公司、林園工業區等業

者代表參加。會中，業者詢及管線輸送費、數量折扣及鞏固燃料油市場等問題；同時提出九月廿七日「石油管理法」三讀通過後之因應，多所建議，俾使未來國內加入WTO之後，提高產業競爭力，達到共創雙贏的目標。（譚鑑誠）

龍鳳盃睦鄰桌球賽

以球會友奪得冠軍

【大林訊】為倡導正當休閒活動，促進里民身心健康，高雄市小港區龍鳳里「龍鳳盃睦鄰桌球錦標賽」於九月廿九日假朝鳳寺舉行，由黃文裕里長、簡金城市議員共同主持，大

林廠桌球代表隊由朱少華廠長領隊應邀參賽。當日十六隊參賽隊伍經幾番激烈廝殺，大林廠以些微比數敗給龍鳳里聯隊，屈居亞軍；而參加球員球技精湛，士氣高昂的表現，不僅贏得全場觀眾熱烈掌聲，更達到以球會友的目的。（吳欣生）

合辦記者中秋聯誼

營造互動場面溫馨

【大林訊】欣逢中秋佳節，為加強與高雄市媒體記者之良好互動關係，由大林廠與高雄廠合辦之「媒體記者中秋聯誼餐會」於九月廿六日假高雄市祥鈺樓餐廳舉行，計有媒體記





者一百五十餘人參加，本公司張鴻江副總經理、石化事業部邱炳煌副執行長、煉製事業部王晨偉副執行長、高雄廠黃清吉廠長、大林廠朱少華廠長及一級主管均與會，把酒言歡，場面熱鬧溫馨，共度一個既愉快又富人情味的中秋佳節。(蔡慧麟)

慰勉工會研習幹部 齊心努力共創榮景

【大林訊】在大林廠朱少華廠長及林幸德副廠長陪同下，煉製事業部謝榮輝兼執行長、王晨偉副執行長於九月廿四日赴墾丁歐克山莊慰勉參加勞教講習之工會幹部，雙方互動和

諧，謝兼執行長並期勉同仁在維護自身權益之餘，齊心努力共創公司榮景。(郭秀紹)

健康新主張 身心靈兼顧

【大林訊】為灌輸同仁正確的保健知識，呼籲同仁注重自身健康，大林廠於九月十八日邀請高醫精神科陳正宗主任主講「現代人的健康」。陳主任強調個人健康在於生理、心理、社交三方面均維持良好的狀態；社會學家則認為心靈也要健康，才是真正的健康。現代人的保健內容則包括確實的健康檢查、適當運動、均衡飲食、標準體重、適時處理壓力，並隨時注意工作環境的安全等。(鍾富榮)

飲水水源水質受檢 符合標準同仁安心

【大林訊】為配合執行勞工安全衛生委員會決議及純水申請販賣盛裝水之水源水質檢測證明，大林廠於八月廿三日委託環保署認可之檢測機構中環科技公司，採樣檢測分析飲用水水源水質。當日中環公司採樣人員會同大林廠業務相關同仁及高雄市環保局監督人員於F區原水站採取水樣，送驗分析飲用水水源水質中之大腸桿菌、重金屬、農藥、三鹵甲烷、揮發

性有機物等五十項，檢測結果均符合標準限值以下，同仁可安心飲用。(林家祝)

荷蘭石化代表團來訪 實地觀摩收穫滿行囊

【大林訊】在荷蘭外商投資局及本公司邱吉雄副總經理安排下，鹿特丹石化工業代表團一行於十月五日起大林廠實地觀摩。為表達竭誠歡迎之意，特派鳳山號至前鎮碼頭接載來賓，於20號碼頭上岸後，隨即由儲運組吳經理、技術組辛經理及安環組周經理導覽參觀廠區相關設施；接著由朱少華廠長及林幸德副廠長在二



○七簡報室介紹大林廠工場規模、利基外，並簡介廠區周邊社區及鄰近工廠，讓來賓對臨海工業區有更深刻的印象。該代表團此行除瞭解台灣石化工業生態外，主要是為招商暖身，雙方針對國際石化產業脈動、廠方與政府環保單位互動等主題多所交流。賓至如歸的接待，讓遠道而來的外賓體會中國人的熱情好客，贏得友誼。

(郭秀紹)

啟發孩子創意不遺餘力 大林寫生比賽盛況空前

【大林訊】為關懷下一代，讓孩子更快樂成長，大林廠第五屆敦睦睦鄰寫生比賽於十月六日在視野寬廣、綠意盎然的小港區大坪頂公園熱烈展開，計有一千二百餘名學童參加，加上陪同的家長，可謂盛況空前。此次活動由大坪頂辦公室、本公司高雄區職工福利委員會、台灣石油工會第一分會、油品行銷事業部、潤滑油事業部、大林廠婦女會及親善促進會等單位熱情贊助，相關人員並至現場加油打氣，共襄盛舉，共同打造孩子的歡樂天堂；此舉贏得大林蒲鳳凰林國中梁滿修校長讚譽有加，他說：「凡有公益活動、社會關懷的地方，就有中油公司大林廠。」他認為獨立思考能力是國家社會進步的原動力，而大林廠舉辦寫生比賽就是培養孩子創造思考

能力的教學活動，讓孩子與大自然融合，揮灑自我空間，適時獎勵，「大林廠不但是化學家、科學家，更是深諳教育原理的教育家」。(郭秀紹)



歡送離退人員 難掩依依離情

【林園訊】為歡送修護組羅奕華、公用組鍾健榮、總務組阮景雄、王一鳴、前鎮儲運所余瑞雄、芳二組黃順政、芳三組柯昆泰等七位同仁優退，石化事業部優退人員歡送茶會於九月廿六日假林園廠餐廳舉行，由張鴻江執行長主持，並致贈同仁刻有「至深的感念、誠摯的祝福」紀念牌

一面。整個活動簡單隆重，同事情誼表露無遺，席間舉杯祝福離退同仁健康快樂，離情依依，場面感人。(劉慎山)



林園服務中心喬遷 工會擴大服務同仁

【林園訊】為擴大服務石化事業部同仁，石油工會林園服務中心在徵得廠方同意後，將空置的保警隊宿舍稍加整理，於十月廿二日喬遷新址，事業部張鴻江執行長、邱炳煌、曹明兩位副執行長及段啟洸廠長、黃順發副廠長均前往道賀；品管課黃志雄並遞補於九月底優退之工會服務人員王

一鳴。(李欽雄)

石化部深耕地方事

參與鄉運贏得友誼

【林園訊】在總務組趙仲賜經理領軍下，石化事業部同仁一行於十月十三、十四日組隊赴林園國中參加「林園鄉鄉民運動會」，受到林園鄉張美麗鄉長及地方人士熱烈歡迎。此次



鄉運會除了傳統的各項競賽項目外，並推出「兩人三腳」等趣味賽，聯誼氣氛大於比賽，大夥兒仍賣力演出，讓會場增添許多歡樂；事業部同仁抱

得多項獎杯歸，彼此笑稱平時爬塔槽認真確實，方有如此成績。兩天的活動下來，同仁不只贏得友誼，也獲得掌聲，主動參與地方事務的精神更為事業部睦鄰工作累積深厚的基礎。
(黃國強)

前鎮所應變演習

救災技術獲肯定

【林園訊】為使員工瞭解丙稀腈毒性化學物質洩漏時之應變步驟與方法，並藉由實際演練加強「事故應變小組」與「毒災聯防小組」相互支援與救災協調的能力，前鎮儲運所「特定化學物質丙稀腈之應變演習」於十月十五日舉行，由石化事業部曹明副執行長、高雄市勞工局吳坤海組長及高雄第一科技大學陳政任教授共同主持，計有高雄市勞工局勞檢所劉玉明技正、及高雄港務局、消防局代表等貴賓與會。此次演習以K-100丙稀腈裝車台槽車外洩緊急應變為主題，假設裝車台於裝車作業中因液位開關故障，丙稀腈自槽車頂部人孔滿溢，造成外洩事故之狀況應變，來賓對演習同仁救災滅火動作迅速、應變技術專業嫺熟給予高度評價，足證平日維護工安的用心的；與會人員一致希望有備無患，不要發生任何事故，以臻安全的最高境界。(李欽雄)

三輕大修前工安會議 落實措施安全百分百

【林園訊】為因應三輕組預計從十一月下旬起停爐大修，林園廠「大修前工程安全會議」於十月十二日假品管大樓會議室舉行，由段啟洸廠長主持，計有三輕組組長、工場長與工程師、修造、安環部門各級主管及四十餘位承攬商負責人參加；石化事業部邱炳煌副執行長並陪同南區勞動檢查所周登春副所長、黃光雄組長及陳峰昌檢查員蒞臨指導。

會中，除由安全衛生課報告施工安全注意事項外，並由三輕組各工場說明作業環境告知事宜，修造部門也提出作業安全特別注意事項。之後，隨即由南檢所黃組長及陳檢查員宣導大修期間應注意之安全措施；一行在邱副執行長陪同下，赴現場宣導施工作業安全。周副所長說明密閉作業可能產生的危害，以「缺氧」為最常見，作業環境測定與防護具絕不可少；其次為「有機溶劑中毒」；而由於儲槽或塔槽均為良導體，務須裝置漏電斷路器以免發生「感電」；為防發生「墜落災害」，高架作業要繫妥安全帶；另須注意密閉空間開放後，有可能因可燃性氣體吹驅不乾淨，殘存之可燃物遇火源極易發生「火災、爆炸」災害。一席妙喻點出確保安全的關鍵，在場承攬商負責人聽得津津有味，咸認收穫豐碩。(郭文昌)

日誌

(九十年十月份)

二日

高廠西煉組第七蒸餾工場、第五真空蒸餾工場停爐大修。

四日

本公司陳董事長赴鐵砧山注氣站、出磺坑礦區視察桃芝颱風災後搶修情形。

五日

荷蘭鹿特丹石化工業代表團於本日赴大林廠觀摩訪問。

六日

高廠公用組NO.20鍋爐於本日停爐，以利新建NO.24鍋爐煙道連接工程進行。

十二日

桃園縣環保局赴桃園廠進行九十年度公私場所污染評鑑作業。

十九日

高雄廠東煉組第五蒸餾於本日政策性停爐，提前大修。

廿二日

石化事業部林園石化廠第三輕油裂解工場於本日停爐大修。

經濟部標檢局至大林廠追查評鑑ISO-9001 2000年版

國際品保制度，獲續予登錄。

廿五日

桃園廠榮獲「九十年經濟部節約能源績優廠商選拔」優等獎。

廿九日

大林廠煉製二組重油轉化工場自本日起停爐大修，預計十二月十日恢復進料。

卅一日

由本公司與中國石油學會、中國礦冶工程學會聯合主辦之「中油在南美洲油氣探採現況及展望研討會」於本日舉行。

截至本日為止，本公司自營汽車加油站五七六

站，營業主體為本公司之合作站十九站，路邊加油站六站，聽裝油料供應站四站，流動站一站，合計六〇六站。漁船加油站卅四站。

截至本日營業中之民營汽車加油站共一、五二六站，其中一、〇五一站(自願加盟七七四站、供貨聯盟二七七站)加入本公司連鎖經營，四七五站(台塑四七

三站、未簽約二站)未加入連鎖。民營漁船加油站四站，均加入本公司連鎖經營。



睡蓮 王文杰 北工處



輪值 冉光齊 台北處

只有頂級的中國石油
得以匹配您的愛車

如果您堅持完美

中國石油絕對可以成全您的堅持

中油高品質的

柴油、九二、九五、九八無鉛汽油

能為您的愛車注入鮮活的動力

不論車款，均屬頂級！



SMT 2539

只要認明中油火炬



就是最佳品質保證

大家的  中國石油