

石油通訊

CPC Monthly



1號餐

e網情深

創意電子賀卡設計比賽預告



2號餐

其實你不懂我的心

考績大家談

3號餐



中華民國九十一年十月號

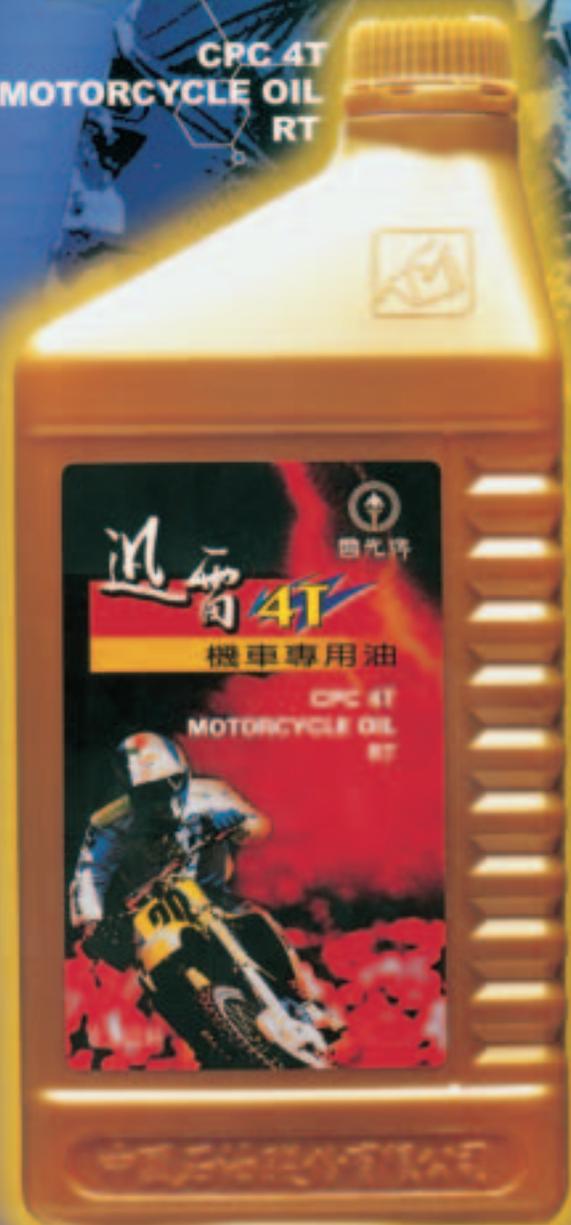
614



迅雷

國光牌四行程機車專用油

CPC 4T
MOTORCYCLE OIL
RT



4T

- 專為四行程機車設計。
- 凌厲的加速性。
- 符合日本JASO MA規範。
- 有效降低引擎溫度，減少磨損，延長引擎壽命。
- 針對台灣氣候、路況與環保規定設計。
- 油膜強韌穩定，具優異的抗氧化性及流動性佳。

● 本油符合日本JASO四行程機車機油MA規範及美國API SJ規範 ● 本油黏度10W/40，針對四行程引擎機車使用特性，採用高性能合成基礎油及最新配方技術，使引擎機件之保護油膜強韌安定，並具備優異之高溫清淨抗氧化性能及低溫流暢之效果，最適合台灣地區城鄉之機車駕駛型態 ● 完全適用於加裝觸媒轉化器之現代四行程引擎系統機車，能降低機件磨損，有效清潔引擎積污，延長引擎壽命。



中國石油股份有限公司
CHINESE PETROLEUM CORP.

今後對各單位目標的追求與管制將更趨嚴謹，藉以培養積極創新、勇於向更高目標挑戰的經營人才，開啟同仁更遠大、宏觀的國際視野。

-本公司郭董事長•台探總處及探研所主管座談會

今後公司對各單位目標的追求與管制將更趨嚴謹，每月與事業部主管進行一對一的經營會談，根據各單位自行訂定的年度目標、執行情形，逐一檢討「差異分析、改善對策、改善時程」三大議題，期能嚴格落實目標差異分析，並對進度落後的單位嚴予追蹤，藉以培養積極創新、勇於向更高目標挑戰的經營人才，開啟同仁更遠大、宏觀的國際視野；此外，每月檢討將衡諸一流公司的管理指標及經營績效，如此本公司才能與國外大能源公司接軌，達成國際化、全球化的目標。（本刊）

為追求國內石化工業永續發展，中油公司將與石化下游廠商研訂一套利益均霑的價格政策。

-本公司張鴻江副總經理•中油與民有約-廠商客戶座談會

石化上、下游廠商彼此唇齒相依、共存共榮，中油公司將與石化下游廠商研訂一套利益均霑的價格政策，為追求我國石化工業永續發展而努力；年來雖逢石化業景氣寒冬，但下半年市場已呈復甦氣象，對石化業者而言實可喜可賀。本公司高雄煉油廠未來將朝「高科技石化專區」目標邁進，希望業界與本公司合作，共同開發整合石化產業，與台塑集團進行良性的競爭與互動，開創政府、地方與石化業者三贏的局面。（譚鑑誠）

本公司將全力提升客戶服務理念，進而化為具體行動，以充分供應產品及滿足客戶需求為己任。

-本公司陳寶郎副總經理•中油與民有約-廠商客戶座談會

為謀求互利雙贏，本公司當儘可能滿足石化下游廠商及客戶的需求。在價格方面，由上下游之間研訂出雖不滿意卻能接受的方案；在供應方面，希望由本公司統一進口，以求降低成本；在品質方面，本公司自當秉持專業、嚴格把關，責無旁貸；其他如計量等問題，還有賴大家群策群力，提供寶貴意見，互相溝通協調，取得共識。廠商及客戶是我們的衣食父母，本公司定將全力提升客戶服務理念進而化為具體行動，以充分供應產品及滿足客戶需求為己任，更希望與大家策略聯盟，共創石化業美好的未來。（譚鑑誠）



目錄

專題報導 (一)

其實你不懂我的心

專訪人事處龐睿穎處長談員工年度考核

「考績」大家談

黃 萱

8 考績生態園／烤鴨

管心中的惡夢／寧遠

兩人 11 考績的聯想／庄腳人

年年難過年過／林榮泉

績，太沉重！／小兵

考績制度／林震北

婦難為無米之炊／小采

質／蒹葭

9 打考績，學習馴獸師技巧／張振佑

10 以成敗論英雄／天長

11 烤雞？烤鴨？

12 論考績制度之改進／陳希平

13 小人物考績狂想曲／劉慎山

14 打考績，但求無愧於心／王令

15 皆大歡喜的合理

16 巧

17 此事古難全／魚魚

18 肯定意義大於實

10 主

謝佳玲

22 事業報導
掌握速度，贏向未來
——簡介ePOS三大系統建置計畫

石油世界

26 亞太LNG供應市場的新星

系列報導

30 「油」小看大集

——煉油業的春天還會再來嗎？

62 加油站采風 (十二)

——尊榮服務·頂級享受——台南學甲「夢公園」加油站

安全教練

——提升安全績效的利器

工作研究

38 一卡走遍天下

黃正義

賴道存

蔡信行

馮菊秀

蔡永銘



封面故事：

「一號餐」烤雞、「二號餐」??、「三號餐」pizza……你選那一樣？

秋意才上心頭，「考」季就要來臨，上班族的不安寫在臉上，待價而估的心情油然而生。

中華民國九十一年

10

月號

石油通訊
編輯委員會

發行人：郭進財
主任委員：潘文炎
編輯委員：謝榮輝

余信雄

黃順利

沈繼超

林勝比

徐洲種

楊健一

劉唯德

許峰彰

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
中華民國九十一年十月十日出版
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

48 關心話題
員工薪津轉帳新訊息

洪美沙

50 專題報導(二)
人生有夢，築夢踏實

——經濟部優秀人員中油代表專訪(下)

向華平——基隆儲運處保長坑加油站站長 馮菊秀

林舜洲——台中處王田供油中心裝配技術員

段啟洸——石化事業部林園石化廠廠長

王壬癸——總工程師室副總工程師

劉丁財——嘉南處台南南區零售中心業務管理師

地山

何麗君

林德順

黃萱

60 企業管理
知識獨領風騷，速度決定成敗

——「知識經濟與管理」研習會後記

蕭淑美

藝文天地

生活隨筆：How to be a supportive friend?

66 35 新聞廣場
北埔風情畫

張麗秋

黃金財

金玉集

e 網情深——創意電子賀卡設計比賽

新聞集錦

石訊快報 人事動態

瞄準大陸——油品通路市場概況

業務焦點

油情點、線、面

世界石油掃描

油價瞭望台

徵才啟事 石訊邀高手同行

各地鱗爪

讀者來函

日誌

大陸業務組

唐苑莉

林淑娟

風險管理組

88 8770 5947454341 372520 19 1



「夢公園」是一座加油站，你相信嗎？融合開放空間、歐式建築景觀，還有彩磚廊柱、青青草坪，而其中最特別的當推「洗手間裝電視」，為國內業界所僅見，也是經營者陳氏兄弟的創舉。漫步其間，有著充滿想像的浪漫，更有遠離塵囂的悸動。



工安沒有滿分、工安無時或止、工安無處不在。請看工安專家蔡永銘為我們細數工安事故成因，分析事故比例關係，找出平日檢點訣竅，事前導正不安全行為，以防堵危險因子擴大；提升安全績效無蹊徑，唯推動安全教練行為而已。

62

32

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、來稿請以電腦打字，磁片逕寄總公司工業關係處圖書出版組收；或直接
e-mail:09237@cpc.com.tw。

ISSN 0559-8214
9 770559 821005
統一編號
200400006

其實你不懂我的心



3號餐



又到了令人忐忑不安的「考」季，
在「烤雞」、「烤鴨」之間，
令考者左右為難、被考者既期待又怕受傷害，
大家都有話要說，頻呼「其實你不懂我的心」。
在時序邁入初秋的此刻，
石訊專題提前引爆了「主管夢魘」的考績話題，
透過與人事處龐處長的真情對話，
一窺「考績情結」的迷思；
而各地同仁踴躍投稿回應，
捎來卸下心防的告白、具體引人的建言，
更帶領我們從「心」看待此一複雜難解的年度習題。

專訪人事處龐睿穎處長

談員工年度考核

黃萱 ● 工關處

Q：考績的設計本在作為激勵的工具，妳認為它是否達到應有的效果？原因何在？

A：考績，是一件傷感情的事，只因為「幾家歡樂幾家愁」，無法盡如人意，更是主管心中永遠的夢魘。而何以至此？多年來員工年度工作考核——考績作為激勵的工具，並未發揮其應有的功能，原為公營事業制度設計的美意，以目前執行的成果來說，並不能令人滿意，其中主要原因就在考績「公開化」，一經宣佈，團體就出現「批判」的聲音，更有小道消息、耳語頻傳，結果考甲本是一項榮譽，得到的同仁反而必須低調處理，而考乙的同仁心中更充滿不平之氣，其實一切只要自人性心理面切入探討就可得到釐清，人只要一經比較，就不免流露出痛苦與不滿，沒得比較的話，反而能夠盡其在我，善加發揮個人能力與才華，就如民營企業發給bonus的祕

而不宣，以個人實際績效及工作成果為衡量標準，過程中不會出現太大爭議。



基本上，主管的職責就在激勵士氣，然而考績一旦放在一個團體中比較，結果很可能出現當年工作輕鬆就拿甲的同仁、如今即使努力也不一定拿得到的情況，至於當初適用於考甲的準則，也不一定年年貫徹，為了避免無謂的爭議，於是有主管採取「輪流制」或

▲本公司人事處龐睿穎處長熱心感性談考績。(攝影：白宗全)

「合議制」，卻有失考績的真諦。

Q：妳認為主管打考績的標準應在那裡？有priority嗎？

A：時序已進入初秋，主管即將面臨打考績的壓力，在



此，個人建議把握「給認真的人鼓勵，給進步的人肯定，也給『混』的人深思空間」之原則，而一經審慎決定，就要勇於承擔、無私公正，勇敢說出何以給某人考乙的理由，而非一味推諉塞責，深怕得罪人；何妨對考甲的同仁，期勉他再接再厲、發揮自我，對考乙同仁，則先找他們懇談，告知其中原因，俟考績一公佈，其心理反應自然不會太強烈。以我服務公司卅餘年的經驗，記得初進公司時（民國五十八年）考甲比例僅卅%，平均三人才有一人拿甲，尤其新人很少拿甲，若拿到甲，等於受到相當的肯定，之後，考甲比例逐步提高至五〇%，乃至七五%，變成每四人中有三人拿甲、一人考乙；等到我擔任主管時，考甲比例為七五%，也就是平均十人中有七人甲、三人乙，乙等頓時成了少數，彷彿是團體中「被否定的一群」，「結果七五%的同仁不會感謝我，廿五%的同仁找我麻煩」，深深體會打考績真是主管心中的痛、最難以啟齒的問題，每當年關將屆，即引發心中隱隱作痛。

針對此點，我要強調主管應具備的條件除了熟悉業務，有領導力、溝通力、貫徹力以帶動團隊順利推動業務、達成組織任務之外，最重要的特質在於無私公正（selflessness）、熱情奉獻（passion）。儘管有主管樂於當好人，藉此收買部屬，或為了一己的好處，或偏袒某些同仁，總不免加入「情緒的恩怨」，少有主管能做到「大義滅親」，然而身為主管就必須能夠精確分辨同仁的工作量及工作品質，在打考績時審度於心；其次，主管應身先士卒，帶動熱誠奉獻的風潮，對本身既優秀又任勞任怨、總能圓滿達成任務的同仁，期待他們更好、更進步，而在此類「高產率、高品質」的同仁之外，我認為打考績的標準首重工作熱忱與態度，也就是是否認真敬業、盡其在我，在多年主管生涯中，我總是願意鼓勵能力平平但卻肯付出努力的人，時間久了自然會呈現佳績；其次，當然是以工作成果為導向，反映個人一年的工作表現（實際貢獻）；在打考績時，年資是我最不重視的一項。

我認為身為一位主管必須同時擁有「理性與感性」，同步展現才能帶好部屬，若過於理性，則失之於冷酷，部屬感受不到被關懷的心意，也難以激發其發揮潛能；相反地，若流於感性，則容易落入是非不明、賞罰不

均之中，其間拿捏著實不易，在在考驗主管的智慧。但，別忘了主管的職責就在「灌能」（Empowerment），激發同仁發揮長才，強化既有優點，更進一步激發其潛能，這雖是一樁艱鉅得近乎不可能的任務，但從另一個角度思考，如果資質佳、能力好、做得多，可謂上天的厚愛，何不好好發揮以求人盡其才？

Q：今年本公司員工考績甲等的比例如何？特別對於考乙的同仁，妳有什麼期勉？要有怎樣的體悟？

A：有關今年年終考核員工考甲比例，由於本公司年度工作考成績績經行政院研考會考核為甲等，因此考列甲等人數以年度考核總人數七五%為最高額（即所有考列人之七五%），一如去年，也就是平均十人當中有七人甲、三人乙。對於考績的結果，如何面對？事實上，每一個都有拿甲、考乙的經驗，拿甲固可喜，考乙也不必過於沮喪，自我肯定比他人肯定來得重要，人生不如意事十之八九，總難盡如人意，只要覺得自己表現還不錯，對得起自己就好，切勿把「價值」與「價格」劃上等號，只要努力追求自己的價值，考績及升遷就不會壓得自己太難過，「不問：今天我該拿甲，別人卻給我乙，因為那是別人的不幸，只問：我自己好不好？夠不夠努力？因為這操之在己！」如何在面對

自認不公平的待遇之後，能有一種豁達坦然、能捨能取的情懷，真的十分重要，因為人生的目的在於經歷、學習，若一味追求結果、不看過程，造成情緒反彈，反而加深主管心目中不佳的觀感，何不利用此一機會，沉澱心情，從「心」思索掌握自我的情緒，也未嘗不是一次學習、成長、歷練的機會，重要的是永遠積極進取，享受生命中的每一天，無限充實自己，創造人生價值。

Q：除了對主管的要求，妳認為考績本身是否也有修正的必要？

A：就實質面來說，現階段本公司同仁薪資水準較諸市場行情，明顯偏高，只是同仁不會與外面比，而在團體內彼此互為比較，抱怨就出現了，其實甲、乙差半個月薪水並不大。此外，基本上我不認為考績併入績效考量是合理的作法，績效的界定應在為公司賺多少錢即代表創造多少績效，依每一團隊績效的不同，由leader分別就個人貢獻度給予；而同仁之間工作表現的差異也不應差距達五〇%，行之多年的考績有必要重新思考打破一或二分之一個月的標準，中間的計算雖很困難，但值得深自考量評估，近期經建會公佈公務人員考績研議初步結果，提出多種方案，其適用性及後續發展深值觀察。

另一方面，針對一般人「做得多，拿得多」的看法，我也要提出自己的感想，

那就是這年頭當主管既是一種奉獻，也是犧牲，主管擔負責任重大、付出更多，但並非只要是主管就拿中。

「激勵沒有意願的人很困難，等於浪費自己的生命，激勵有意願的人則是人事處的任務」，人事部門是為同仁服務、解決同仁問題的部門，個人自我定位不是長官、而是公僕，將依照自己認為對的理念行事，在法規範圍之內給予最大的彈性空間，歡迎同仁就相關問題共同探討，更希望以不滅的熱情與理想，帶領部門同仁為大家服務！

「考績」大家談

●考績生態園

烤鴨／人事處

一年容易又逢秋，每到歲末時節大家不免進入「一級備戰狀況」，連平時太極拳打得一級棒的先「閒」們也暫時收起推、拖、拉的功夫，而有功必搶一番，尤有甚者，在老闆面前表現出一副溫良恭儉讓、有事服其勞的模樣，真是「十個月不開張，開張吃一年」，由此可知年底考績的威力足以讓人「變臉」呢！或許此時主管才能感受到身為長官的價值。當然，其中最重要的原因是，雖說公司要求一年四季都要考核，但期末才是關鍵的一役，大家相信老闆跟你、我一樣健忘，難以記得對方曾經的好，只看見眼前的表現。

歲末主管隱身打考績、部屬拍手迎獎金之際，可謂暗潮洶湧，雖然考績並不完全公開，但根據多年來私下察言觀色的結果，在次年一月接到薪資單的前後，可看到週遭同事有如下幾種表現：

●代宰羔羊型：心知自己或



超假、曠職、受懲戒等，依規定只有吃烤鴨的份；或因與主管不對盤，已被列入黑名單，雖心存一絲希望，但是又何奈？

●不平則鳴型：一年的努力，哦！不，是一生的青春都奉獻給公司，為什麼是我？真是主管不仁、公司不義、老天無眼、天地同泣，此時不大鳴大放，還待何時？自己一年的豐功偉績非要嚷得人盡皆知不可。此類人員若是考績正式公佈前就得到風聲，來個「一哭、二鬧、三怠工」，往往能得到滿意的補償結果；若是消息見於考績公佈後，則只能狗吠火車、發個牢騷罷。

●沉默不語型：喜怒不形於色，難以看出吃了烤雞還是烤鴨。考甲是應得、烤鴨是例外，逆來順受，有一股「主管有權可割地，部屬無力難回天」之悲愴感。

●置之度外型：不必期待，反正風水輪流轉，來年又是考甲的好漢一條；或是自己今年升等，長官已交代，考績就讓讓吧！此類人員對考績以平常心視之，真是泰山崩於前而面不改色。

●胸有成竹型：平常就是老闆的愛將，嘴巴又甜，常跟在老闆左右，年年考甲如探囊取物，何難之有？而主管人員若有兩把刷子，比太陽早起，又比月亮晚睡，則考甲天經地義，誰敢攪其鋒？

個人認為考績的主要目的應為獎優汰劣，雖然現行考績制度僅係單向考核的結果，常遭人質疑其客觀與公平性，但因甲等比例高達七五%，倒也未引起重大爭議，惟隨著銓敘部將規劃降低甲等比例為三分之一、甚至十分之一，屆時考績的公正與信服性就大大考驗長官的智慧了！建議在年度開始時就列出每一個人的年度工作目標，年度結束打考績前，由主管與部屬雙向溝通檢討工作目標達成情形，再下筆考核，且事後對當事人公佈考績分數，才不會讓人不明不白、心生怨懟。

●打考績，學習馴獸師技巧

張振佑／財務處

打考績是一門高深學問，無論主管自認已盡全力、而且絕對公平，但永遠會有人抱怨！以個人觀察所得，目前各公務機關所屬員工考核有如下

共通現象：為求人和，公務人員考列甲等者多達到規定之極大數；由於各級主管所持角度不同，對制度本身也有不同的看法，造成執行上的差異，結果打完考績後，怨聲載道；傳統主管之考核方式無法真正反映部屬的工作績效、進而達到激勵的目的。事實上，目前不論公家機關或民營企業，絕大多數均採考績等第按比例分配、且大家輪流之作法，而各企業無不運用各種獎勵來激勵士氣，其中最有效的方式即是以績效獎金作為主要手段；個人以為在職場上，大家最在乎的仍是待遇高低，其餘尚屬其次的考慮，而若能將績效獎金之高低等級差距放寬一至二個月甚至更多，且完全取消優等的比例限制，相信大家在工作上必將全力投入；另外，個人認為打考績的主要目的在於員工發展及企業成長，現行重點放在檢視員工過去一段時間的工作表現，但從組織發展與成長觀點來看，績效考核的目的應放在未來，藉由檢討過去的不當或不足，作為調整未來發展以及整體訓練的方向。

曾看過一篇文章，標題為：打考績，學習馴獸師技巧，內容略為「當大家看到豬會算術，或黑熊會踩腳踏車，一定會嘖嘖稱奇，佩服馴獸師的本事，進而引伸出打考績也應像馴獸師訓練動物一般，當然，這絕非把人當成可愛的小豬或黑熊，重點在於訓練的技巧；如果馴獸師不瞭解

動物的習性，則即使丟再多的食物也只是在餵牠吃飯而已；馴獸師能讓動物做一些本來不應該會的動作，需要相當的技巧，不單只是用食物作為誘因，如不去考量表演的難度與可行性，一味的鞭打斥喝，充其量是在虐待動物」。此外，還聽說台灣雅虎李建復總經理認為打考績是最好的談心時機，他通常藉著打考績的機會去發掘部屬工作背後的問題，也許是家庭、感情問題困擾致影響工作表現，他總是以朋友相待，在深談中進入個別內在的溝通，傾聽他們對未來的想法，然後站在他們的立場考量，給予建議。

總之，要成為成功的馴獸師不容易；要成為好的績效考評制度建立者與執行者，更不容易。

● 主管心中的惡夢

寧遠

又到了打考績的季節，頭痛指數日漸升高，尤以身為團隊同仁個個兢兢業業、難分軒輊的主管，在取捨之間更是煞費思量。對個人而言，基於以往帶領我的主管公正無私，打考績以工作成果為依歸，更不忘對認真努力的同仁給予肯定，我也將踩著他們的腳步前進，能力強、表現好的同仁固然值得肯定，我卻更看重學習的態度，願意鼓勵能力平平卻始終投入熱情與努力的同仁，畢竟這是一個講求團隊合作的時代，單打獨鬥的模式已成過去，成

員個個具向心力，全力以赴，才能如期而有效達成任務。

另外，我覺得考績既是一年打一次，就要以當年度的工作表現為考核基準，不必將前塵舊事牽扯進來，因此一個再優秀、表現好的人也應不會年年拿甲、毫無例外，而一個能力差的人只要力求進步、成果可喜，一樣可得到甲等的肯定才對。只是，不管如何，考績的結果總是「幾家歡樂幾家愁」，在一個團體中，極可能由於某些因素而對工作認真的同仁不盡公平，直接衝擊到直接主管，為了解狀況，我會先向主管取得訊息，請其從整體面加以考量，若結果仍舊不變，為紓緩同仁情緒，我會請他吃個飯先行告知，說明原因、取得諒解，以免在接獲考績獎金薪資單時感到錯愕；而一旦得知某位同仁考乙，我將暫不交辦其他事項，儘可能給他一段情緒的調適時間，因為以目前考甲人數高達七五%，任何人考乙在心理上都會有「少數」、「孤立」、「特殊」之感，除非他毫無動力、意願，否則主管仍有必要進行疏通、勸慰。總之，打考績永遠是主管心中的惡夢，只是惡夢年年有，今年就快要來了！

● 以成敗論英雄？

天長／法務室

對民營企業而言，打考績不成問題，老闆有完全的自主權，考績會發生疑義乃公家單位獨有之現象，年年為考績問題爭議不休，還不是「年年難過年年過」；考乙之人心固然不爽，而打考績的人不也是身心俱疲、備受煎熬嗎？

公營事業員工考績之所以難打，關鍵在於員工工作表現難以量化處理，且似乎每個人都覺得自己遭受無限的委屈。以往筆者在法律事務所服務時，所有員工對本身每日工作均詳細記載於工作日誌（Time Sheet）上，一方面作為向客戶課收服務費之憑證，另一方面又可



當作負責人平時考核的重要資訊，深深了解民營機構論斷考績之標準不外「以成敗論英雄」，取決於業績「數字」會說話；反觀公營事業人員基於「吃大鍋飯」心態，主管並非個個獨具慧眼，英明睿智，多的是和稀泥之輩，加上本公司內部許多業務外包，同仁所從事者枝枝節節，並非從頭到尾一氣呵成的「成品」，難以彰顯其個別貢獻，身為長官欲從中擇優汰劣，實不容易，正因為如此，每次考績結果出爐，還是得坐視部分勞逸不均的毛病重現，不願工作、又無能力之人頂多得一個乙，平日反而樂得逍遙自在，長期將連帶影響工作士氣。而為不傷害人際關係之和諧，目前最普遍的打考績方式係採甲等輪流分配，至少表面上爭議最少，大家樂得鄉愿，如此欲求以考績凸顯員工工作成果，不啻痴人說夢！然則，若本公司有志於拓展商機，就應先從打考績著手以培養員工積極性格，打破「僅供參考」之格局，更不容長期積非成是、渾水摸魚。

●烤雞？烤鴨？

雨人／台探總處

秋天剛到，歲末尚早，但第一道「年菜」已隱然蠢蠢欲動、迫不及待端上檯面，有燒鴨也有烤雞，在掀起鍋蓋的一刻，總少不了責罵與慶幸聲此起彼落。試問為何有此景象？首先，當然是考乙者沒有不情緒激動的，還有就是主管未以大體著眼，盡看到一些細微末節，或採「輪值當班」作法，表面看似公平卻是最差勁的方法，試想：去年當班考乙、今年卻大混小混照樣得甲，去年輪休拿甲、今年就算拼上老命，依然被賞一隻烤鴨，試問：如何求取進步？如何激勵士氣？又如何公平？

話鋒一轉，「馬屁文化」一直是官場的重要一環，身為主管誰沒有盲點、不願聽些阿諛奉承的順耳語？當然這般事非常人所能及，大部份仍屬固守本份、安於現狀，努力保住飯碗而默默在崗位上耕耘的一群；反過來說，今日主管唯一擁有的權利也僅止於考績了，然若以此作為激勵唯一的「胡蘿蔔」，實在也太悲哀了，一年僅這麼一次，其他三百六十四天呢？不僅用處不大，制式化的結果侷限了主管們揮灑的空間，徒負最初的美意。

個人倒有一點子，可去除這些經年的弊病，可預見一年中月月均可見

努力工作，且可讓主管與部屬間互動頻繁，激勵更為直接有效，同仁間的猜忌自然減少：

考績改為拿甲者發放O·五個月，考乙者發給O·三個月，以基層員工薪資計，其差距僅萬元左右，且一樣升級跳等，當少去心中忿忿不平；剩餘O·五個月則平均分配至全年每個月份中，由主管作為即時激勵之用，如此日日評鑑，必可收另類激勵成效。如此呷雞也不會給足一隻，得鴨更不會僅止於半隻；總比例既無損，亦拉近兩者差距，且多了激勵與公平，讓每位主管真正同時有了鞭子與胡蘿蔔。

如此道出個人心聲，不知各位看官以為如何？

●考績的聯想

庄腳人／油品行銷事業部

考績，乃主管對部屬一年來工作表現的檢核和評量，是責無旁貸的使命，而處理圓融與否將影響單位組織氣氛。個人認為一個單位內沒有人願意受到不公平的對待，積極負責的同仁固然應予肯定，等而次之者也不要讓他絕望；打考績應從團隊長期的利益著眼，秉持客觀而公正的心愛為處理。

有那麼一個故事：有位老師帶領一班學生，部分家長基於推甄入學政策，頻向

老師示好籠絡，老師得了好處，平常在課堂上不時流露對用心家長之學生的呵護，有一天下午課，學生在教室打盹，這位老師竟然對另一位家長不曾表達敬意的學生說：「你看某同學睡覺還拿著書，你一拿書就睡覺。」這則故事說明了一朝權在手，褒貶都有說詞。個人認為主管對本身負責的業務務必瞭解透徹，並存有堂正而公平的心，在考量資源運用時，宜就合理化、全盤性審酌，而不宜逕以主管與非主管為區分而加以決定，事實上，諸多業務聯繫、去除溝通障礙的工作均由幕僚費神操心，除非有站不住腳之作法，否則不應該以否定。偏頗而不周延的決策容易使員工產生疏離感；員工一顆憧憬的心正是企業成長的動力來源，主管有權決定一切，但不宜隨心所欲。任事用權如此，考績亦然。

●論考績制度之改進

陳希平／企研處

公務人員考績法明訂：「公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核，就其工作、操行、學識、才能行之。」該法第二十三條：「公營事業人員之考績，另以法律定之」。但如今經濟部所屬國營事業人員之考績仍以行政命令訂之，尚缺適法之法律依據。以下為個人研究所得：

一、國營事業人員考列甲等比例降低，並不能減少人事費用

依目前規定，各事業年終考成列為甲、乙、丙、丁等之事業，其員工考列甲等人數比例分別為七五%、六五%、四〇%、三五%，其考績獎金均在核定該事業考核獎金總額內支應，目前並規定事業考列甲等者，員工考績獎金以全體員工薪資兩個月計列，扣除雇用人員全勤獎金及全體員工考績獎金之餘額，由全體員工均分。目前考列甲等比例較往年略低，全公司支出的考績獎金稍減，但由全體員工均分之部份則略為提高，因此在目前體制之下，建議考列甲等人數比例不必隨行政機關之腳步起舞，限制考列甲等人數並不能減少考核獎金之總額。

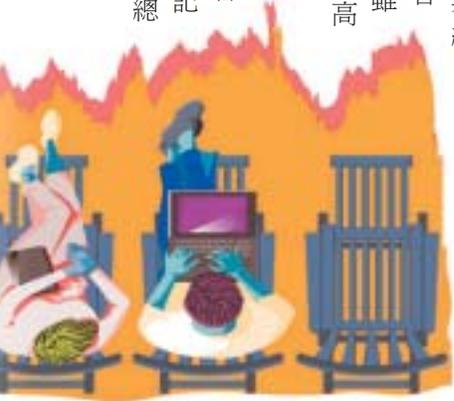
二、以公平原則，訂定新考績制度

個人以為在公營事業訂定繁複的考核規定，如按月、按季、半年考核，意義不大，無法根絕主觀之衡量偏差，茲建議：

(一) 以各處室人數為標準，訂定標準分，假定為八十二，該處室員工若為四十人，則該年度該處室考績總分為 $40 \times 82 = 3,280$ 分，除因記過、曠職、請假超限或極為特殊之原因，不宜或不得列為甲等者以外，考列甲等人數不受限制。而各該處室之考績獎金總和依目前考列甲等七五%之規定，即有七五%的員工原有一個月獎金，另加廿五%的員工原有半個月獎金，合計為卅五個月獎金（ $40 \times 75/100 \times 1 + 40 \times 25/100 \times 0.5 = 35$ ）；以各處室平均薪資的卅五倍為各該處室的考績獎金，再由處室主管核定分配給考列乙等者半個月獎金，考列甲等者則依分數分配 0.6 至 1.2 個月的考績獎金。無級可晉人員之加發薪給係由薪資項下支應，仍應維持。

訂定標準分，各處室員工考績總分受合理限制，不致造成各處室因衡量標準不一，形成雖同為甲等，但有的處室集中於高分、有的處室偏向低分。

(二) 參考交通事業人員之考績規定，稍加修改，各處室仍應有標準分，但個人記功、嘉獎，加分另計。各處室總



分仍受限，年度考核列七十分以上晉一級，超過七十分之部份可逐年累積達七十分時再晉一級。考績獎金仍在各處室限額內，依當年分數之高低，合理分配之，考列八十分與七十九分之獎金差距可做大幅之縮小，儘量公平。

(三) 以上若仍難以絕對公平，則建議主管在各該年度績效獎金限額內，提高主管分配額度，減少基本分配額度，儘量提高公平性。

(四) 民營化之後，不再受限於現行法規，建議考列甲等人數不受限，個人考績列為機密，獎金金額可依個人貢獻做大幅拉距，並建立專業考核、速賞速罰之時效性。

● 年年難過年年過

林榮泉／大林廠

「什麼？烤雞大家吃！」「那有什麼難，不管烤雞、炸雞、還是肯得基，只要好吃，大家一定歡天喜地……」「什麼？不是烤雞，是『考績』啊！」接到石訊編輯的電話，先是樂了一陣，等弄清原意之後不禁心裏一沈，不過也還好啦！自己早就不當主管了，可免去這一年一度的煎熬。

記得曾有一次參加訓練所專業經理人班，其中「面談模擬」課程演練個案就是如何說服部屬接受考績乙等。只見平日威風八面的主管們面對由本公司談判高手所扮演的部屬時，不是支吾其詞，就是盡說些天馬行空、無關痛癢的話，等到切入重點遭到部屬頑強的抵抗後，有的勃然大怒與對手吵成一片；有的拋盔棄甲又縮了回來，也有人情理法多管齊下，耐心的與對手磨；還有女性學員索性連撒嬌的本事都使出來了……。在緊張刺激的十五分鐘面談完畢之後，大家無不鬆了一口氣，但總計全班卅五位學員中，竟沒人能說服屬下接受考乙等的事實，還有人餘悸猶存，睡覺被惡夢嚇哭了呢！看來要在公司擔任稱職的主管，除了耐操、耐壓之外，還要臉皮夠厚、嘴巴夠利、心地夠狠，否則不但難以指揮全局，連年底打考績都交不了差呢！

若論起打考績的原則可真是五花八門，最常見的是採取「輪流」制，反正風水輪流轉、大家機會均等，不用爭強，有的部門還事前講好，考甲者拿出固定金額做為考乙者的補償，以降低不滿的情緒；有的主管則採取

「委員會制度」，選派代表共同決定考績，一來展現絕無私心，二來也可分攤風險；還有效法「政戰系統」的主管，平常將部屬優劣事蹟鉅細靡遺的記錄下來，到了年底「一翻兩瞪眼」也可以抵擋一下反彈的聲浪。總之，辦法人人會想，卻從來沒聽說過那一種辦法可以讓所有部屬滿意的。

看了這篇文章後，就請讀者寬寬心、高抬貴手，年底考績揭曉時只要自己過得去，就不要再為難可憐的長官吧！

● 小人物考績狂想曲

劉慎山／林園廠

「年怕中秋月怕半」，過了金風送爽的時節，即將邁入年終打考績的階段，對各級主管與同仁而言，均屬一個忐忑難安、不易抉擇的問題。尤其今年傳聞政府高層擬將考列甲等的比例降為十分之一，若屬實，勢將造成更大的震撼。

對每位同仁而言，考列甲等與乙等的差別除了半個月獎金之外，在多數人的心靈深處還是有所比較，考甲的人有一種工作表現被主管肯定的成就感，懂得知足惜福的同仁除了感恩之外，來年將更努力工作，對公司、對主管均屬正面的效果；等而下之的也許眼中所見盡是別人表現不如己者，考甲捨我其誰，完全無法體會主管在下筆時的考量、煎熬、抉擇與掙扎，主管對他來年的工作表現自然只能自求多

福，祈禱不要失望大於期望。

個人認為如果將現行考績制度用來考量各單位用人情況，可能比較實際。例如某單位經IE評估標準人力是六個人，結果該單位以五個人完成六個人的工作量而全年無重大缺失，省下一個人一年約百萬元的用人費，年終給這五個人考列甲等，對公司而言可能有利，這也等於鼓勵各單位追求更精簡的人力。其次，針對政府高層擬將考列甲等的比例降為十分之一的腹案，個人認為不妨換個角度思考，將全年無重大缺失的公務員均准予考列甲等，對於表現特優的人員另准主管提報十分之一比例給予獎勵，相信效果與感覺都會大大不同吧！

●打考績，太沉重！

小兵／桃園廠

基層主管工作儘管包羅萬象，上自在眾多高階老闆前簡報業務、下至挽起袖子和兄弟一起下海救急救難幹活兒，老實說還真難不倒我們，唯獨每年年尾一次的考績評分，真是「一片傷心畫不成」，直教英雄有淚彈不得！

記得當年初進公司猶是「菜鳥」時，嘗遍千辛萬苦仍只掙得年底「北京板鴨」一隻，滿腹委屈誰與訴？也只有暗自羞慚技不如人，鎮日乖坐位上沉潛自省，希能給長官留下「尚勘造就」印象，期盼來年

可否「豬羊變色」：從板「鴨」變成烤「雞」？而個性較剛烈的同仁就乾脆休假摺下兩天工作，聊示抗議；如今隨著時空環境轉變，主管與部屬關係愈來愈像商家與客戶，「顧客永遠是對的」成了金科玉律，打考績如臨大敵。

話說從收到人事部門送來「考評表」，心情就有千鈞重。記得有一年組裡只有區區九個Guga，取出屬員一年來工作紀錄：阿祥、小紀、阿明哥及細漢本應上榜，結果在傳統不成分的考績打法下，除了小紀身為領班、辛勞有加成了保障名額外，其他如阿祥上月因兒子住院請假找人代班天數較多，細漢年初才報升一等，勤快耐勞如阿明哥已連續三年「吃紅」，統統中箭落馬。薪水條發放那日，真的是人情翻覆似波瀾，連著兩年抱「鴨母仔」的進財，並沒有因主管為激勵士氣給他考甲而心生感動，反而大刺刺地對阿明哥示威：「終於『輪』到我了」；細漢雖在先前已獲升等鼓勵，仍對自己歸類鴨群表示不滿，端起傢俬特別「鏗鏘有聲」；阿祥則抱怨長官沒有同情心，無視內規乾脆再請兩天假，「反正考績已經打過了」……被「尊稱」長官的我則明明是此中有真意，欲辯已忘言！有道是「公門裡面好修行」，以現行考績制度只有劣幣逐良幣，何來鼓舞士氣、提高生產力之有？

●甲、乙情結

小豬兒／台探總處

每年年底考績揭曉之際，同仁之間總會神祕兮兮的互相探詢：「雞

(甲)還是鴨(乙)」，若同仁臉上露出幸福的笑容，那絕對是甲，反之，一臉苦樣則肯定是乙。而在那段時間，辦公室也總會瀰漫一股神祕的氣氛，有些同仁會在主管面前刻意表現勤快；有的同仁鴨子划水，表面上不動聲色，檯面下則動作頻頻；也有的只知埋首工作，不想介入這樣的競爭。提起甲、乙情結，就同仁而言，除了獎金外，為爭取在公



司服務期間留下良好紀錄，原也無可厚非，但甲等名額有限，若因自己過度要求而犧牲其他同仁的權益，就顯得不夠厚道；就負責考核的主管來說，如果官僚心態不改，與其相近投合者幾乎是「甲等保證班」，又可能害怕兇悍型的部屬，下筆時慎重將事，最可憐的正是平時任勞任怨、沉默寡言、不擅逢迎拍馬的老實人，不管是升等或考績，相對較容易為主管忽視，長久下來，不僅打擊工作士氣，優秀人才更難以出頭，將是公司莫大的損失。

在公司即將移轉民營的當口，主管為公應身先士卒，平時對部屬多加關懷輔導，營造和諧的工作環境，建立精誠團結的勁旅，考核尤應摒棄私人好惡，以持平態度為之，甚至可當面說明考乙的理由，使人心服口服；只要原則清楚，相信人是理性的動物，應可接受，畢竟「留得青山（飯碗）在，不怕沒柴燒」，不是嗎？

●皆大歡喜的合理考績制度 林震北／油品行銷事業部

年度考核(績)作業即將在下個月登場，宣告主管頭痛時刻的來臨，也是員工擔心計較的時候。其實考績制度大可不必這樣運作，可改行一套合情、合理、皆大歡喜比現在進步的考績制度。

年度考核何以令主管頭痛？表面上看來是因為甲等比例的限制，令主管難以下手，其實並不是。試想：究竟多少比例才不會令主管頭痛？五十、六十、七十、八十、九十，還是百分比？真的百分比主管就不會頭痛了嗎？以現行考績制度，考甲百分比反而更令人頭痛呢！試想：甲等既無限制，要全部甲等？還是要給誰乙等呢？問題不在甲等比例的限制，而在於甲等考績獎金的一倍差距。

個人認為合情、合理的考績制度在於：分數與獎金在相當的範圍內成「一對一的函數關係」，或是有相當的關係，而不是現行甲等一個月、乙等半個月等二種狀況，可以設計為：

$$\text{考績獎金} = w * [1 + (s-80) * 0.05] \cdot 70 \text{ 按 } s \text{ 按 } 85 \cdot$$

說明：W表月薪，S為考績分數；甲等八十五分以上一律為一·二五個月，乙等獎金最低七十分為0·五個月，六十九分以下為丙等不發獎

金)，五十九分以下為丁等(免職)。

上述優點包括：同樣是甲等獎金也有差別(以前沒有)，所以好還要更好；差一分就甲等，但獎金並不會差上半個月；即使是乙等，也要爭取好成績，每一分都影響獎金；甲乙等獎金可以差上0·七五個月，激勵效果更佳(七十五分與八十五分仍為半個月之差)。如此一來，主管會比較好打考績，不會有差一分就會驟減員工半個月獎金的罪惡感；差一分差0·0五個月獎金，員工就不會那麼計較，當然也比較合理。

以上所提制度當然與現行規定不符，但並非表示不可行，因相關制度只是對工作獎金作合理的重分配、對工作獎金作不同的切割而已，並未增加公司額外的支出，二個月總額的工作獎金並未增加。若果真得以實現，則屆時主管打考績步驟，第一步為先將屬員排名(序)，其次決定第一名給幾分，最後逐一決定後面的名次與前面的名次「要差幾分」，如此就能完成全部屬員的考績——考績分數及獎金均能「均勻依次分布」，不會出現目前「二極化」的獎金分配(不是一個月就是半個月)情形。

●時間考驗一切，但求無愧於

王令

談起「考績」，相信大家都有滿腹的牢騷，主管人搖頭嘆氣，部屬個個摩拳擦

掌，說起來也真奇怪，一個人人喊打的「制度」，卻仍蕭規曹隨的繼續運作。為了避免不必要的諸多困擾，聰明的主管早有防範之道，採「輪流分配制」，即「有飯大家吃，有甲輪流拿」，今年沒得甲，明年必是你；主管絕對可以耳根清靜、夜夜好眠，而部屬個個練就太極武功，推功一流、脫術一等，平日有事大家推，年底有甲大家拿！更有一些精明幹練的主管，乾脆訂定一套遊戲規則，但或多或少會留下一些灰色地帶，如此見招拆招、見式化式，武功再高的人總有弱點吧！這時也只有由主管「何患無詞」了！更有部分高明的主管用「會議」或「考績大打」當幌子，意謂一切事項由大家決定，非我個人意志可左右，利用悠悠眾口，贏得一時的安寧！

考績的目的本在激勵士氣，獎勵績效好的人、間接讓怠忽職守的同仁心有警惕，見賢思齊，然而這些年來，卻完全看不到這樣的效果。對工作努力認真，考績得甲者不但未有激勵作用，反而心存戒慎，深怕見光死，日後被人中傷；考乙的人更懷著「氣死人」的不服心情，終日怨天尤人，甚至落入「被迫害」的假想中，最後不得不使用「激烈手段」爭取權益！更有甚者，「上有政策，下有對策」，主管再高明也不過一人，無論使用何種策略，部屬只要使用三招：一吵、二鬧、三要賴，總會立刻奏效；再不然，來個殺手

呀，寫封黑函，讓他吃不完兜著走！類此內耗之無聊事層出不窮，週而復始，激勵美意二字早已蕩然無存，「你不殺伯仁，伯仁卻因你而死」，公司內惡質文化不良循環，考績啊！考績！該開始作俑者吧！

反過來說，考績只是一個工具，卻非萬能，若賦予太大的期望，絕對會令人大大失望。所謂「人不自私，天誅地滅」，只要是人的決定，絕對免不了摻雜主觀、私心、喜好，不可能百分之百公平、公正；加上在現今資訊充斥、唾手可得之時代，公開卻是可能又必須的，只是那些屬於與團隊績效及個人績效相關資訊，如何取得？如何在個人平日工作中就留下這些紀錄？有用資訊建立的流程為何？如何確認資訊之正確性？均應事先詳加規劃設計。到底制度是人訂出來的，不可能十全十美，最怕的是「以負向出發點，為制度而制度」，最後反而迷失在天羅地網之中，不知所為為何，終究考績的用意是為激勵人心，使善者更強，激發並帶動團隊一股向前的爆發力，你說不是嗎？

總之，身為主管，平日帶領團隊、運籌帷幄，需要過人的智慧；年終打考績則需要更大的勇氣，不做鄉愿的人。談起考績，大家都有話要說，主管說：「其實你不了解我的苦心和難處！」，同仁說：「其實你根本不知道我的用心和努力！」，我想一切只有兩句話可解開這個心結吧！那就是「時間考驗一切，但求無愧於心」！

● 巧婦難為無米之炊

烤雞？烤鴨？巧婦難為無米之炊！

每到打考績的時候，就是當主管最痛苦、最煎熬的時刻，連晚上睡覺都在思考如何處理才不會被砲轟。事實上，打考績的限制相當多，也十分僵化，例如考甲不得超過七五%，也就是說每四人就有一人考乙，

小采／行政處



這種比例已讓主管頭疼不已，遑論報紙披露考試院還打算重訂考甲比例限制不得超過一〇%，我看主管乾脆跳樓算了！再如：同仁不得連續三年考乙，但事實上有工人作品質非常差，不管交給他任何任務，都要很多人來幫他完成，反而增加別人的負擔，只好儘量少叫他做事，形成「能幹的人愈來愈忙，能力差的人愈來愈閒」的現象，而這樣的人每三年還可拿一次甲，實在是一大諷刺。主管難為！難怪這年頭很少有人願意當主管，只希望當專案、秘書，在此建議人事處開班教授主管（尤其是中階主管）如何打考績及壓力管理，以紓解主管年年都無法閃避的頭疼問題。

●此事古難全

魚魚／訓練所

身為部屬十幾年來，從未認真細看自己的考績。說是大而化之也好，說是糊裡糊塗也好，心裡其實想著：「如果自己覺得已經盡心盡力，自己給了自己一個甲，別人給我乙，我也不會因此看輕我自己；或許主管難為，挪來挪去沒辦法才給我一個乙，若是給了別人乙，恐怕要惹來怠工一年或其他肝火上升的場面，就算了吧！」因此，也就一直沒注意自己的甲乙、沒注意自己的分數，連大家在悄悄試算績效獎金排名時，我也少去猜測，畢竟，已成定局了ㄉ！

等當了主管，要打別人的考績時，我卻戰戰兢兢。因為看多了同事為考績傷了和氣的例子，不得不格外小心。除了工作日誌上有個人工作紀要外，對部門同事表現特佳或重大「突槌」事件亦有登錄，打考績之前必得先瀏覽一次，另將每個人最近五年考績放在手邊衡量，再將全組人員名單列出，依照工作表現及態度排序，落在倒數二五%的人員便是考乙人選。初評以後，我把名單放在手邊，請部門主管亦為其部門人員打考績，等他的考乙名單出爐後，對照差異，如有不同，各抒己見達成共識後調整修正，再將成績送出待單位主管批示確定。待定案後，分別找時間和考乙當事人對談，說明原因和期待，盼望來年他能得甲。

雖然過程中力求公平合理，但觀察考乙同仁的反應似乎總免不了哀怨和不平。或許「月有陰晴圓缺，人有高矮胖瘦，此事古難全吧？」只要評的時候，不以私書公，就表現評表現，雖然限於資源無法全部給甲，但至

少心中坦蕩。事實上，我的想法是：考績不是人生的全部，工作只是生活的一部份，健康、家人、人際關係、心靈成長等工作生涯以外的經營說不定才是更重要的。當然，工作的時候認真工作，但生活的時候也要用心生活，考績只是工作生涯中，某一個人給你的一個小評語，不必那麼耿耿於懷。

有一次，在平交道前，放下來得鐵路柵欄擋住了我的去路，只好無奈的在柵欄前等著，突然列車駛過，不知從哪裡潑下來一大堆水，淋得我一身濕透。望著火車的背影與附近人家的門窗，找不出是哪來的水？我有點懊惱，但也只能拍拍衣服上路。畢竟我不是出門來生氣的呀！我還有事要忙哩！同樣的道理，上班不是只為了要得甲。又有一則寓言：某甲和某乙一起相約渡過沙漠，有一天兩人吵架，某甲生氣地在沙丘上寫道：「某乙沒道理，他……」；沙漠風暴來襲時，某乙奮勇救甲一命，甲在岩石上用利刻下了感謝：「某乙救我一命……」。別人問他為什麼一次寫在沙子，一次寫在岩石，他說：「不如意的，寫了就讓風吹去吧；別人對我好，我要永誌不忘。」

何不把考績當成只是一項比賽的一次得分，滿意，要再接再厲；不滿意，要繼續努力。別忘了，人生還有其他事要忙呢！

●肯定意義大於實質

蒹葭／煉製事業部

轉眼又接近年底了，在這個時機歹歹的當口，有份安定的工作、不受景氣影響的薪水及年終獎金，想想真應感謝老天。雖然到公司服務的時間不長，但每年此時仍可發現辦公室氣氛與平時有異，嬉笑聲少了、辦事效率提高了，長官們好像特別有權威，同仁們似乎也特別服從，全都因為打考績的時刻到了。幾年下來，所見所聞，種種打考績的方式真教人大開眼界，保證課堂上沒教過、課本上也沒有。記得有一年公司考成績列乙等，考績甲等比例由四分之三縮減到二分之一，單位主管想出了「所有升等的人都拿乙等」的辦法來解決問題，結果有一組因為當年全員都升等，除了組長以外，全部都是乙等，連於十一月份才升等的同仁也不例外，對此種只為解決考績分配的問題，完全無視工作表現的考核方式，當時同仁心中的氣憤可想而知；尤有甚者，當年換單位的同仁不管調入或調出也一律乙等，因此有同仁因第一年換單位，原單位給了乙，第二年換入新單位也給了乙，第三年升等，又拿了個乙，三年考績連續乙等；精彩的還在後頭，那就是考績到了高層又有變化，某些人得以鹹魚翻身，升等還拿了甲等。試想那位一連拿三年乙等的同仁心中一定五味雜陳，不好受吧！

另外也曾聽聞有一年直屬主管給新調

入同仁甲等，是在考績揭曉當天，興高采烈的跑到該名同仁座位旁邊，不料打開一看，考績竟被改成了乙，當場弄得雙方十分尷尬，事後，該主管一再強調單位主管要改同仁考績，也應尊重直屬主管予以事先告知或商量才是；某位同仁被單位主管叫到辦公室，表示其今年考績乙等不是因為表現不好，而是因為大家表現都不錯，而他已連拿二年甲等，因此今年「輪」到考乙，這種「輪」法無異是告訴大家，工作不必太認真，只要不出錯就行，拿甲的不必高興，考乙的亦不必難過，反正只是「輪」到而已。

至於考績揭曉後，考乙的反應也人人不同，若主管已事先告知，反應大致還好，對反應較輕、或以哭訴發洩情緒者也有所寬容，但也有嚴重表示不滿者藉此提出換單位的要求，結果消息一出，缺人單位紛紛前來洽詢，使得這位同仁身價一時大漲，待價而沽，最後還得到不少好處呢！

儘管考績風波一波未平一波又起，然經仔細思量，考績的實質影響只有半個月薪水之差，反倒是對心理面的衝擊頗大。畢竟考績代表主管對員工之工作意願、能力及表現的肯定，具有正向的激勵作用，促使員工發揮內在潛能，全心全力效力，意義大於實質；其實工作的意義與目的不只有形的金錢而已，還有無形的尊嚴及心理上的滿足，主管若未能體會其中分野，使考核工作流於行式，形同虛設，或以個人喜好為標準，徇私偏頗，令員工心懷不平，牢騷滿腹，將造成士氣低落，組織氣氛惡化。在此期盼管理者不論考績、記功、獎金、晉升均能秉持公平公正的態度，並切實落實考核制度，使其成為有效的激勵因素。



e網情深

—創意電子賀卡設計比賽

一年容易又秋天，轉眼進入歲末年終時節，平日工作繁忙的您，可曾想過自行設計不一樣的卡片，用伊媚兒寄給遠方的友人呢？石訊史無前例邀請您來參與，天馬行空發揮創意，耶誕寄情，新年賀歲，散播友誼芬馨，讓天涯若比鄰！

★參加對象：本公司現職同仁。

★比賽時間：自即日起至十一月十一日截止，逾時不候。

★送件規定：每一位同仁參賽作品最多以二件為限，請將作品e-mail至 099627@cpc.com.tw或將磁片寄達總公司工業關係處圖書出版組馮菊秀小姐收。

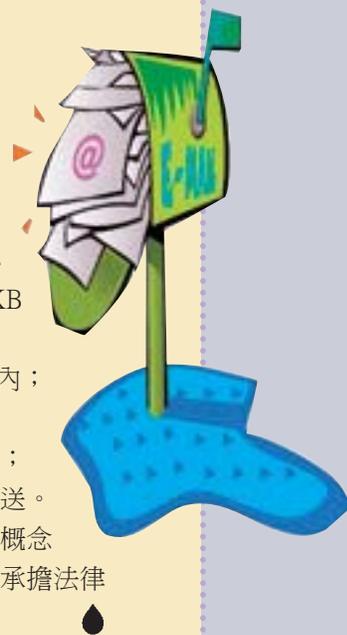
★作品規格：參賽者每件作品必須提供二個圖檔(一為賀卡，另一為賀卡之縮圖)，圖檔規格如下：

●賀卡圖檔規格：影像類型為 gif、jpg 或 swf 檔；影像大小 500*500pixels (像素) 以內；檔案大小100KB 以下。

●賀卡縮圖規格：影像類型 gif；影像大小100*100 pixels 以內；檔案大小10KB以下。

★得獎鼓勵：預計選出佳作十二張，凡入選為佳作者，一律致酬三千元；作品並將無償刊登於中油企業網站中，供全體同仁點選寄送。

★附註說明：參賽同仁請自行發揮創意，若有抄襲或擷取現有卡片設計概念致引發智慧財產權爭議者，除取消參賽資格外，並須自行承擔法律責任。





行政院研考會蔡丁貴副主委及國營會吳豐盛執行長率領國營事業工作考成小組於9月2日前來本公司，進行期中實地查證，由郭董事長親自主持相關會議。

攝影：白宗全

Led by Deputy Commissioner Tsay of RDEC, Executive Yuan, and Executive Director Wu of CNC, MOEA, a task force to evaluate the performance of all national corporations took a verifying tour to CPC headquarter on Sept. 2. Chairman Kuo presided over the meeting for the cause in person.



國家檔案管理局何志忠副局長於9月3日到本公司視察檔管作業，並與各單位文書主管及檔管人員座談，由行政處王素珠處長接待。

攝影：白宗全

Deputy Director General Ho of National Archives inspected CPC's management of official documents on Sept. 3, who was received and introduced to all ranking documentary management officials by Director Wang of CPC's Administrative Div.

本公司全面精簡行政作業研討會於9月4日在總公司舉行，由蔡三郎副總經理主持。

攝影：白宗全
Chaired by VP Tsay, a seminar on the curtailment of administrative red-tapes across the board was held on Sept. 4 at CPC's headquarter.



本公司永安二期儲槽和解前置協議書簽訂儀式於9月17日在台北舉行，由陳寶郎副總經理代表本公司與日商三菱重工常務董事岸昭男及清水建設公司支店長藤枝昌文共同簽署。

攝影：白宗全
The preliminary agreement (PA) on the reconciliation over storage tanks at Yung-an LNG Receiving Terminal was inked by MHI, Shimizu, and CPC on Sept. 17 in Taipei. Mr. Akio Kishi, Managing Director of MHI, Mr. Shobun Fujieda, Executive Officer of OCED of Shimizu, and VP Chen of CPC cosigned the agreement on each company's respective behalf.



掌握速度，贏向未來

—簡介ePOS三大系統建置計畫

謝佳玲 ● 油品行銷事業部

本公司加油站POS系統經使用多年，面臨作業系統老舊、升級無望、無法擴充致不敷使用，亟須重新選擇新的作業平台之局。由於原應用系統係以加油自動出據與批次結帳處理為主，無法滿足目前商品條碼化、促銷多樣化、付款多元化與客戶關係化等多重業務需求，有待重新開發新一代POS系統，然因工程浩大、難度甚高，加上系統設計人員離退，經驗傳承出現「斷層」，在無法突破瓶頸之下，嚴重影響相關業務之推動；為加速尋求解決之道，油品行銷事業部於去（九十）年八月成立ePOS專案，於九月至十二月間重組技術團隊，先行展開治標工作，完成條碼車隊卡、加油明細資料庫、油槽連線、油摺車卡查詢等系統之開發，至今年開始規劃三大系統建置計畫，包括3S

(Service Station System)：於新一代開放式平台使用資料庫技術，建置符合現代經營理念與工作流程的加油站自動化資訊系統；EIS(Executive Information System)：建置eCS總部系統，負責監控、管理與彙整3S系統資訊，整合多角化物流，銜接本公司原有行銷儲運系統，發展客戶關係管理與主管決策系統；BCS(Banking for CPC System)：由代理營收銀行提供設備、網路、作業平台與應用系統服務，本公司透過銀行金流機制發展本身車隊卡與加油卡。以下分別介紹三大系統建置計畫。(如附圖)

3S：多元服務好推手

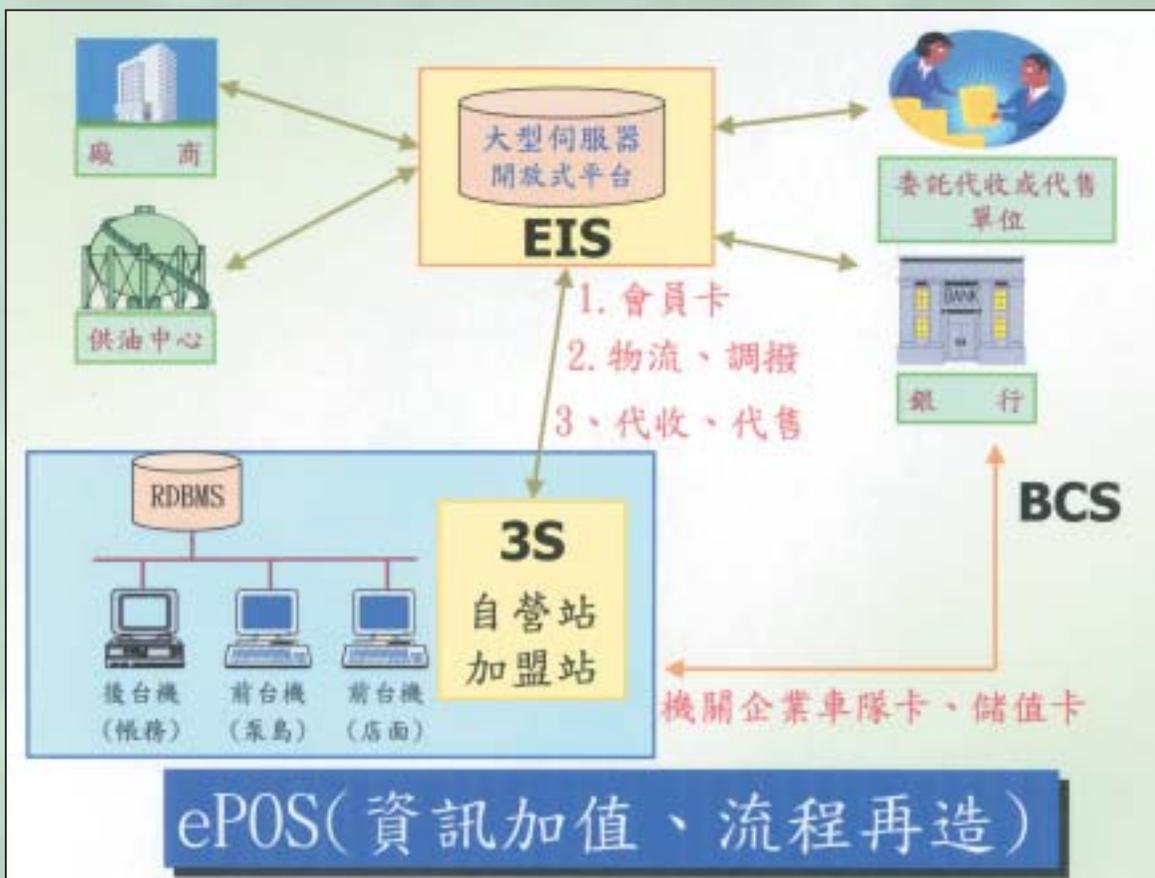
面臨市場激烈競爭，加油站經營亟須降低用人成本、增加來客率、提升發油量、擴大多角化服

務，才能提高利潤，尤其放眼世界各國油品行銷市場，加油本身已無利潤可言，業外收入才是利之所在，國外紛紛改稱加油站(Gas Station)為服務站(Service Station)，服務日趨多元化也促使加油站系統更須符合3S原則(制度化、簡單化、標準化)，化繁為簡，才能讓有限的人力發揮最高效率，進而拓展多角業務。因此，3S系統除了維持加油機、收銀機與油槽自動化連線、多筆加油同時進行等加油站特有功能外，尚須結合卡片與條碼，使操作更簡便、資料記錄更詳實。3S系統分為前台交易與營業室後台作業，其中前台交易設計已同時具有商店POS與加油的POS功能，各項交易整合於單一介面，讓加油人員可於加油中同時執行客戶資料蒐集、多角化買賣與代收業務，並完成不

同支付工具
混合式付款
與發票處理
；後台作
業則提供加
油站交班、
結帳作業，
各項明細蒐
集完整，尚
可提供人
員、會員、
商品、贈
品、油料盈
虧、現金盈
虧、促銷等
各項經營分
析資訊。

基於加

油站地點分
散、人員流
動性大且處
於戶外的惡
劣環境，作
業穩定性十
分重要，3
S 不僅必須
功能強大足
以滿足業務需求，操作務求簡單易
學，系統設計深具彈性、不能常改
程式，亦須易於維護，可見相關系



▲附圖：ePOS整體架構圖

業；復由於加油站現場連
線設備廠牌甚多，即使同
一廠牌亦有不同型號，更
換作業平台不僅與通訊密
切相關，部份問題可能至
現場實際使用時才會發
現，加上人員訓練、設備
採購等配套措施，實難正
確估算完工時程，惟行銷
事業部已全面展開推廣工
作，希望集全省人員之力
量，全力排除狀況、加速
佈建。

EIS：整合行

銷系統

由於本公司導入 SAP
公司之 ERP（企業資源規
劃）系統未能成功，目前
進行之 ERP 後續作法為現
有系統改善，銷貨成本仍
於次月取得，多角化收入
與成本仍由行銷事業部自
行列管，與財會系統整合
之觀念與過去雷同，EIS 加油站總部
系統重點為零售整體資訊建置，須
完全與油品行銷事業部之行銷系統

統開發為一項高難度的工作，但因
需求迫切，參與同仁加緊趕工，於
八月起展開多座旗艦站之建置作

整合，然因行銷相關系統不同於內部系統，面對業務壓力，被要求與加油站系統及外部資訊系統做到即時連線，如：加油站於加油中代收交通罰單，須即時連線至監理所資料庫取得罰單資訊並立即銷帳；客戶加油時須讀取總部會員資訊，加油完成時列印會員積點；加油站請撥或物流配送油品或商品等，因此行銷相關系統重新建置宜採用大型伺服器開放式作業平台。

總部系統包含各項應用作業，配合3S建置時程，陸續建置票券銷售與回收管理、加油站明細資料庫、多角化物流作業、卡片分析與帳務管理、會員積點管理、發票管理與媒體申報等系統，相關系統開發須運用較多資訊人力，然而在人力有限的情形下，一旦時間急迫，將採委外方式辦理，惟具公司經營Know-how的系統則宜集合公司資訊精英自行開發。

BCS：取代油票摺作業

現有油票摺作業行之多年，有其便利性及慣性，然因人工管理成本過高、作業自動化不足、勾稽功能薄弱、配合業務促銷彈性差，宜改由中油發行使用銀行機制的IC機

關團體企業車隊卡、IC儲值預付卡及傳統模式的條碼油票等交互應用以完全取代。結合3S系統，可提供企業與機關車隊線上額度控管與後續各項服務，預付儲值刷卡則可拉攏現金客戶進行各項積點、促銷及客戶管理，不僅簡潔順暢作業流程、簡化帳務與管理流程，同時可提升市場競爭力及滿足客戶需求。

BCS所提供卡片服務所有權屬於中油，系統由本公司自行管理。由於必須使用銀行安控機制，由本公司代理營收收款銀行提供服務，銀行則須提供刷卡機、平台、資料庫及安控、網管等設備予本公司使用，合約到期若未續約時，銀行須將客製化應用軟體(含原始碼)及中油資料移轉給本公司；未來尚可提供固定式刷卡機與自助加油連線，其內含卡片功能與前項相同。BCS併代理營收採購已於八月完成採購，由土地銀行負責建置，建置期約六個月，為加速系統佈建及卡片推廣，油品行銷事業部提前成立行銷策略小組與作業技術小組，其中行銷策略小組負責擬訂相關行銷策略、設計各種促銷方案、精算各項成本、預估市場成長及決定卡片發卡的版面、數量等相關作業；作業技術小

組則負責作業流程設計、技術規格訂定、系統建置與作業推廣等，彼此分工合作，可望於明年大展鴻圖。

誰的速度快誰就是贏家

如前所述，ePOS專案已將零售整體經營資訊勾勒出具體藍圖及執行步驟，為加速腳步趕上業務需求，原本預計五年才能完成，經ePOS專案提出各種解決方案交錯進行、同步出發，在短短二年內即完成所有作業推廣工作。ePOS專案秉持「做對的事情、踏穩每一腳步，永遠不嫌慢」，「誰擁有資訊、誰的速度快，誰就是最後贏家」，「不只是解決過去的問題，尚須滿足未來三年的需要」之設計理念，藉由新技術的引進，融入新思維、新流程，突破習慣領域，期以最低的成
本獲得最高的效益；ePOS專案也將適時提供非技術面的建議，供各級主管及企劃人員參考，使策略面、組織面、技術面、作業面、帳務面均能搭配得宜，才能真正發揮ePOS的威力，協助行銷經營跳脫人工作業電腦化的傳統窠臼，以資訊行銷強化競爭力，掌握速度，贏向未來。

人事動態

- 總公司總工程師室范垂礮總工程師調任總經理室特別助理，所遺職缺由煉製事業部高雄煉油廠儲運組經理王壬癸調任；副總工程師朱和男調任經營制度設計委員會委員，所遺副總工程師一職由台灣油礦探勘總處採油工程處生產組組長黃錦福調任，以上異動均自九月十六日起生效。
- 本公司石化事業部異動人事一批如下：行銷規劃組經理由原營運中心專案何璧芳暫代，客戶服務組經理由原行銷規劃組經理沈震宏調任，原客戶服務組經理陳治平調任執行長室專案，以上人員異動均自九月十六日起生效；另執行長室特別助理何麗君調任經營績效組經理，自八月一日起生效。
- 本公司煉製事業部高雄煉油廠廠長劉潤渝請辭，所遺職缺暫由副廠長吳文騰代理，自九月二十七日起生效。
- 本公司油品行銷事業部調整部分主管職務如下：執行長室主任稽核范英治調任專案，所遺職缺由行政室主任陳啟一調任，行政室主任由東區營業處處長莊有錄調任；東區營業處處長一職由嘉南營業處副處長林哲然調任，所遺副處長一職由行政室事務出納組組長曾秀蓉調任；台北營業處副處長黃義東調至執行長室，所遺副處長一職由業務室管理師張其明調任，以上人員異動均自九月十六日起生效。另人力資源室主任一職由該室代理主任王克柔擔任，自九月一日起生效。
- 原營運中心執行秘書王晨偉於九月卅日退休。

石訊快報！與「線上作家」有約……

嗨！各位作者及讀者們：大家好！

記得在七月，「石訊快報」首次告知大家，凡來稿請一律以電子郵件投遞，手寫稿將不予處理，以迎向資訊時代。e化大趨勢，回應編輯電子化作業需求，目前實施成效不錯，但仍有少數習於「爬格子」的同仁尚未利用伊媚兒傳送稿件；現在，「石訊快報」再度告知大家，石訊將自明（九十二）年元月一日起全面進入e時代，歡迎「線上作家」踴躍投稿。

您的配合，是石訊進步的動力；有您的支持，石訊將成為「時訊」、「實訊」，園地繁花似錦可期。

來稿請 e-mail: 009237@cpc.com.tw

115410@cpc.com.tw

099627@cpc.com.tw

石訊編輯部謹啟 91、10、1

亞太 LNG 供應市場的新星

圖／文 賴適存 ● 退休同仁

近年來，全球各國致力於二氧化碳減量的努力有目共睹，清潔能源 LNG 以其二氧化碳排放相對減少而大受歡迎，世界級財團無不表現出對 LNG 開發之高度興趣。綜觀亞太地區 LNG 主要生產地，一為印尼、一為馬來西亞，市場供應不足部分則求之於中東或西非；此外，北方現有俄羅斯在薩哈林島（庫頁島）海域發現油氣田，南方則有澳洲西北海域發現蘊藏極豐的氣田，兩處均經世界級財團共同投資成立公司進行開發，預計將分別自二〇〇六及二〇〇七年加入 LNG 供應之林，國內大潭電廠亦成為其鎖定供氣目標之一。以下分別引介亞太地區新 LNG 生產者——俄羅斯薩哈林公司及澳洲歌崗公司，與讀者分享。

一、薩哈林能源公司 (Sakhalin)

薩哈林能源公司係為執行俄羅斯遠東薩哈林島（庫頁）沿海之大

型油氣開發計畫，而於一九九四年成立之跨國公司，目前股東包括殼牌（五五%）、三井（廿五%）及三菱（廿%）等集團。薩哈林二號計畫係由一九八六年發現之 PA 油田（Pitun-Astokskoye）及一九八四年發現之甯斯氣田（Lunskoye）兩個油氣田礦區所組成，其中 PA 油田為一座帶有伴生氣的油田，甯斯氣田則是一座大型天然氣／凝結油氣田，位於薩哈林島東北海岸約十五公里處，目前正依「產品提成協議」進行開發，投資金額約一百億美元，所得碳氫化合物銷售收入首先支付

「特許權使用費」予俄羅斯政府，然後再付予薩哈林能源公司費用支出，至於計畫所產生利潤則由俄羅斯方面及薩哈林能源公司依協議分成，此外，薩哈林能源公司尚須依協議繳納「營利事業所得稅」。多年來，俄羅斯在歐洲地區一直扮演提供管線運送天然氣的角色，已建立起「可靠合作伙伴」的良好形象，

預料薩哈林二號計畫之完成，將為亞洲國家進口俄羅斯 LNG 及原油提供另一條可靠的途徑。

依據統計，PA 油田及甯斯氣田之總蘊藏量約一・四億噸（十億桶）原油、五、五〇〇億立方米（廿萬億立方呎）天然氣。相關計畫開發項目及進程如下：

● 一九九七年：為精確評估蘊藏量及儲油層，進行「三維震測」。

● 一九九八年：在 PA 油田 Astokskoye 構造上，由「莫果派克」號鑽井平台就位後，於同年十二月開鑿第一口評估井，進而以「三維震測」調查結果為依據，再度進行模型更新，以更精確地針對油氣層進行評估。同時進行初期設計作業，尋求經濟可行之管線路線、海上平台與陸上設施的聯結方法、原油及 LNG 輸出碼頭等。

● 一九九九年：首批原油依作業進度開採出來，經過海底管線輸至海上單點浮筒儲卸油裝置後，裝

入油輪為海上浮艙以便
等候出口油輪裝油外
銷。

●二〇〇〇年：開
始制訂LNG廠各項技術
規範。

●二〇〇一年：完
成全盤工程設計，以全
面進入開發階段。

●二〇〇六年：可
正式投產，LNG生產線
各為四八〇萬噸。

以上所述為薩哈林
能源公司已制訂之最終
開發計畫，包括在LNG
田Pituh構造上按裝一座

海上平台；在崙斯氣田另建一座大
型平台，鋪設通往陸地上的原油及
天然氣管線後，可實現「莫里派克」
號全年全天候的生產。當所完成約
八〇〇公里長的向南油氣管線到達
Pigorodnoye LNG廠，並在同地建設
石油及天然氣輸出碼頭後，象徵相
關能源供應界又出現一顆新星（如附
圖一）。位於薩哈林島南端的披哥爾
港為全天候不凍深水港，可全年穩
定安全供應LNG，擁有二條生產線
（產能均為四八〇萬噸/年）的LNG
工廠可依市場需求機動調節產量，
其中第一條生產線預計於二〇〇六



年投產，相關原油及LNG輸出碼頭
等設施亦將一併完成。

分析薩哈林能源公司LNG專案
計畫之優勢，包括：

一、地理上距離主要消費市場
（日本、南韓、台灣、中國（深圳）
較近，尤以對日、韓兩國最具優
勢。

二、公司主要股東均具LNG作
業豐富經驗，且對各消費對象均有
融資能力。

三、可考慮以FOB條款供應LNG
（自備船隻只提貨）。

四、主要股東可在薩哈林LNG

▶附圖一：
薩哈林二號計畫全圖。



廠投產前（即二〇〇六年十一月
前），視需要於過渡時期調度其他氣
源暫代供氣。

五、不計較合約量之大小，並
可配合不同季節需求機動供氣（Take
or Pay條件可考慮免除），且對第一家
簽訂購買LNG之公司尚列有「首家
優惠條款」。

二、歌崗公司 (GORGON-AUSTRALIAN LNG)

歌崗公司是由Chevron Texaco、Shell及 Exxon Mobil等三家公司分別持股47%、27%及17%而成立之LNG開發公司。歌崗礦區位於澳洲西北方海域，發現於一九八〇年，於一九九八年完成評估，估計其蘊藏量為一二·四億立方呎，可望於二〇〇七年正式投產，為WA氣層構造（卅五億立方呎蘊藏量）中，占有卅五%氣量的礦區，以供應當地市場需求計，可維持一三〇年以上（如附圖二）。在這四〇公里長、七公里寬的海域大氣田，經過三維震測並開鑽十口探測井及測試十口井而確定的礦區範圍（如附圖三），其礦區蘊藏量：已確認達一二·四兆立方呎；已確認+待確認達一四·八兆立方呎；已確認+待確認+可能量達一七·三兆立方呎。在開發計畫時程

方面，自二〇〇二年開始以十八、廿四個月時間完成其中市場評估及推廣、基本設計、開鑽工程籌設、政府證照之申辦及環保證照之核定作業，預計之後卅六、四十二個月將陸續完成細部設計、開鑽、輸儲設備建造工作。

分析歌崗LNG公司之優勢，包括：

一、澳洲地區可靠且穩定的供應者：基於安定的澳洲政府及可靠的環保政策而定。

二、供應者能力極強：由世界三大公司Chevron Texaco, Shell, Exxon Mobil合作，具有LNG作業最佳經驗及技術，且財力雄厚。

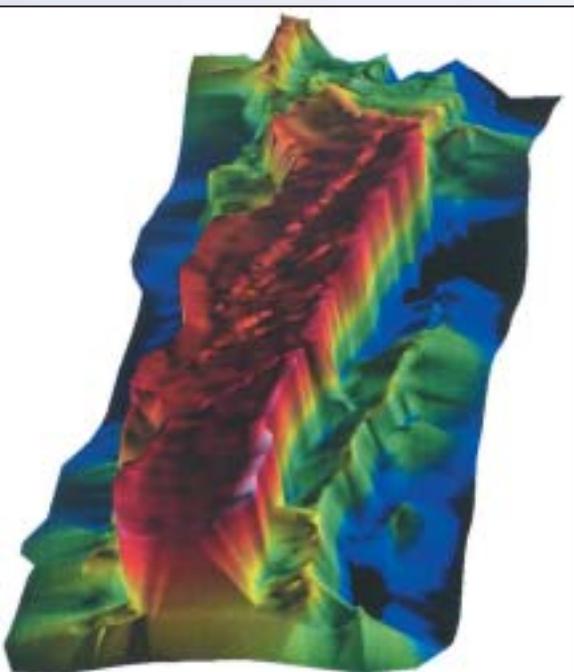
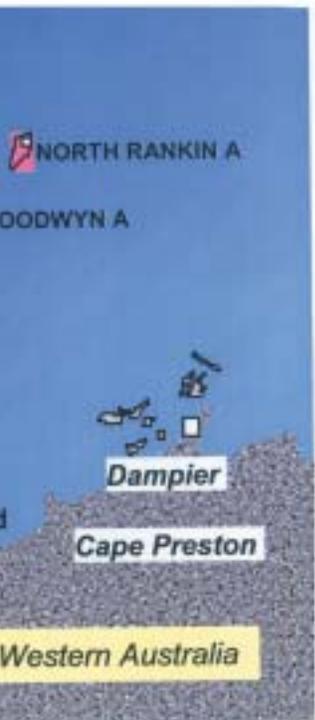
三、可配合用戶之需求，彈性供應：交貨數量及時間具有極大彈性。

四、供應價位具有競爭性：使用創新最佳技術，成本較低，接近主要市場可以量販型訂價。

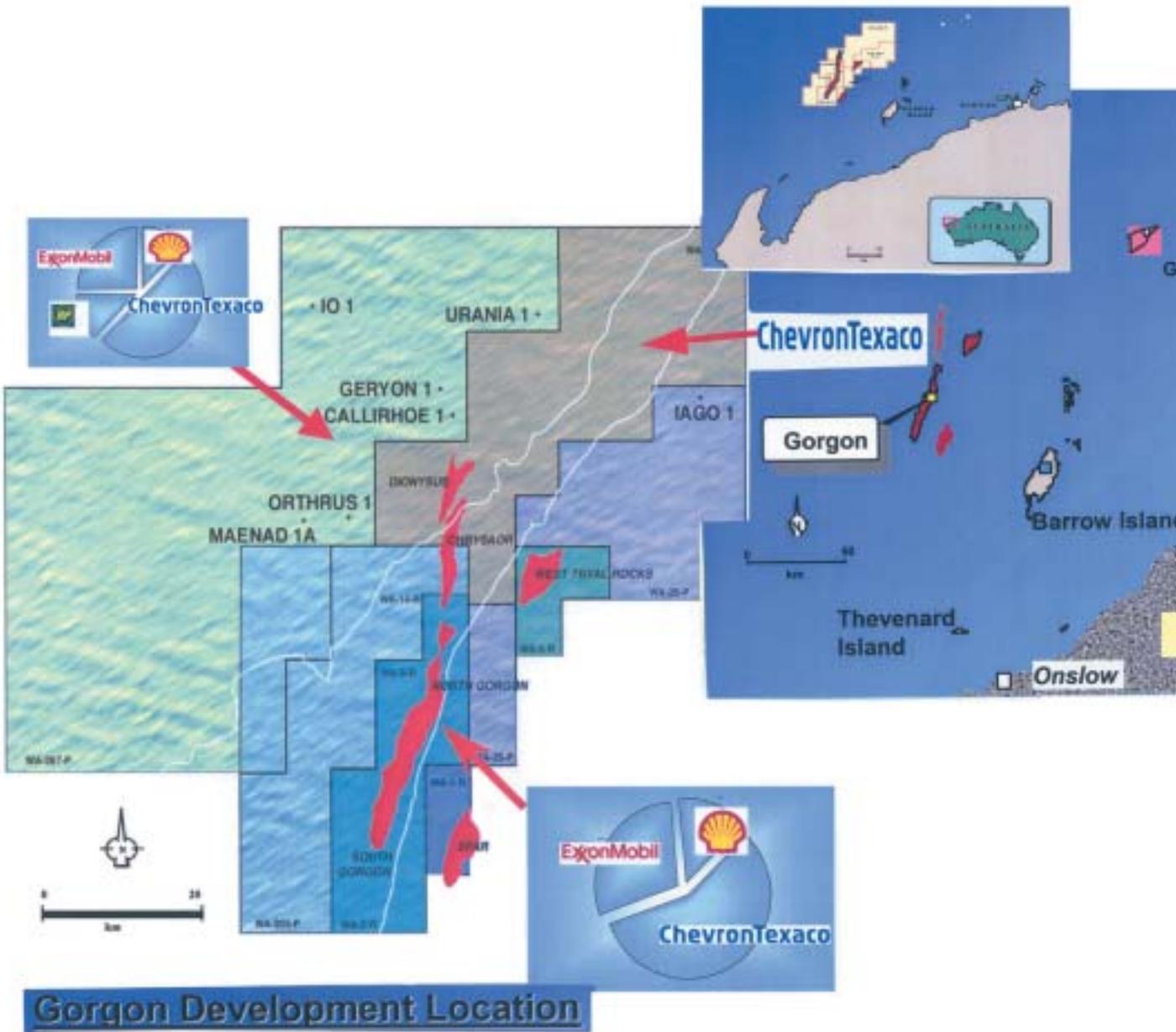
五、在WA-LNG產區中，歌崗礦

區與新威南（NWS）礦區相鄰，西澳（WESTERN-AUSTRALIA）將成為澳洲LNG主要出口基地。

前瞻全球LNG供需情勢，由於世界性經濟不景氣，LNG已有由以賣方市場轉變為買方市場之趨勢，新上市的LNG集團為爭取消費者之穩固合約，已不堅持過去LNG



▲附圖三：歌崗礦區三維震測照相圖。
▲附圖二：歌崗礦區開發位置圖。



Gorgon Development Location

市場固有之 take or pay 條件，在價格上也有更優惠之做法。至於台灣，則已躍升為亞洲地區 LNG 市場具發展潛力的國家之一，深受國際大 LNG 供應公司之重視。

註：薩哈林能源公司相關資訊得自該公司 LNG 市場推廣總管祁立事 (Chris Wishaw) 先生，及倫敦殼牌船運技術公司何比船長 (Herbie-Batye)。Chevron Texaco 相關歌崗公司的資訊，係得自該公司海外石油公司 LNG 市場部經理洪治國 (Robert N. Hunziker) 以及中國部經理楊博臣所提供，謹此致謝。其中楊博臣先生為油人子弟 (高雄廠已故同仁楊天來先生之子)，承接衣鉢仍為油人。

煉油業的春天還會再來嗎？

蔡信行

對煉油工業而言，一九九〇年代可謂「吃力不討好」的年代，除了為符合諸多環保規定，耗費大量人力及財力外，幾次經濟危機更使營運雪上加霜。九〇年代初期業者投入環境經費，卻少有回收投資者；一九九〇年至一九九八年間，雖致力回收部分資本，報酬率卻僅達四％左右，在營運日趨艱困之下，美國煉油業巨擘紛紛自一九九八年起透過合併以改善營運（如附表）。在此時期，碳氫化合物處理工業(HPI)致力於縮小、最適化規模；清理閒置資產，新的再生組織則集中於降低成本，並開發更具效率之支出模式；值得注意的是，合併案新聞發佈係為招徠股東，強調企業投入節省成本的努力、創造更具效率之成本結構，將獲得長期利益。預估HPI在二〇〇三至二〇〇四年間將擁有一〇％總投資市場，低於一九九〇年之一五％，而投資者期望達到九〇％的資本報酬率，過去數年來煉油業卻未臻此一水準，華爾街投資者逐漸對此產業失去興趣。

一九九六年，全美五大煉油公司掌控境內廿五％市場，至二〇〇一年增加為五〇％，目前合併熱潮仍持續中，如飛利浦(Phillips)與康納和(Conoco)計劃於今年以等分合併，而瓦雷洛(Valero)與阿爾特拉瑪(Ultrama Diamond Shamrock)合併案也已獲得批准。煉油業之合併不僅使市場產生顯著改變，經過淘汰後繼續生存的企業之經濟狀況亦均較以往為佳，不僅有效降低成本，嚴控支出促使擴張緊縮，產能益趨合理化，其中低硫化規定雖懸而未

近年美國能源業界合併案例

原公司	合併者	時間	新公司名稱
BP	Amoco Corp.	1998	BPAmoco
Exxon	Mobil	1999	ExxonMobil
BP	Arco	2000	BP
Phillips Petroleum Corp	Tosco Corp.	2001	Phillips Petroleum Corp.
Chevron Corp.	Texaco Inc.	2001	Chevron-Texaco
Valero Energy Corp.	Ultramar Diamond Shamrock	2001	Valero Energy Corp.
Phillips Petroleum Corp	Conoco Corp.	2002	ConocoPhillips

決，卻將導致部分不願或不能投資進行改善的低硫汽油、柴油市場關閉，產能更加緊縮；另一方面，日益精進之技術逐步推升產能，可望提高投資報酬率，加上逐漸成長之燃料需求，均將成為煉油業持續生存發展的動力。美國煉油廠產能利用率自一九五〇年以來均維持在八〇％以上，其間高低起伏，至一九七五年後開始下降，一九八一年達到最低點六八・六％，後由於低效率工場

中國石油公司 英語演講社

Courage 英語演講帶給你我的是自信、勇氣
、與成功。

Challenge 拿起電話來聯絡：



蕭從文 (總公司9560)

曾玲玲 (總公司8825)

Advantage 你就踏出了成功
的第一步！

Be the **J**ade **O**n the **Y**ardstick.



Joy Toastmasters Club

67P 4647

紛紛關閉、存續之工場產能利用率得以提高而一路盤升，至二〇〇〇年達到九二%。
展望未來，較高的產能利用率及漸股的燃料需求將使煉油業可回收以往投入的資金，出現「第二黃金時期」，惟美國境內可能將不再新建煉油廠，相關投資將轉向清潔燃料技術，以因應未來的能源需求。

安全教練

— 提升安全績效的利器

蔡永銘 ● 安環處

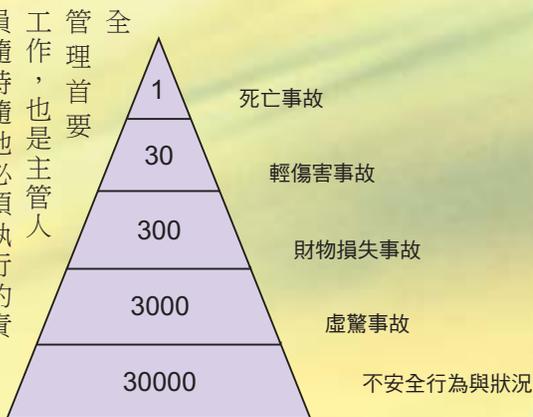
九月十九日上午，本公司某廠之第二座廢水處理工場發生承商工地負責人在除銹及上底漆作業中，於休息後準備上底漆時，走在管線上失足跌倒、摔落廢水池之不幸溺斃事件。罹災人員身為工地負責人，在工作場所工作多日，未能發現廢水池開口僅以塑膠板覆蓋，顯示工作前未檢點作業場所是否有潛在危險，施工安全檢點不確實；另外，該開口自九月十日將馬達吊離後，僅以繩子圍籬，雖有安全告示牌，但未依法令要求覆以足夠強度之覆蓋物，主管人員未能事先發現其不安全情形，採取改善措施，在意外發生時雖無明顯過失，但未能發揮安全教練功能，在事前導正不安全行為，正是本公司於不幸事件中應學到的教訓。

事先導正消弭危害因子

深究本公司以往發生工安事故，大都出於人員的不安全行為所

致，事後一一檢討，若主管人員能事先察覺潛在危害，加以消除，當可避免一次又一次的不幸。例如某生產井於今年四月廿日發生氣爆，主要係因排氣管誤裝在地面以及槽頂人孔螺絲一半以上未鎖所造成，問題是此種不安全狀況的存在並非一朝一夕，而是為期數個月之久，期間經過多少主管人員分級查核，卻沒有一位主管發現如此嚴重的缺失，以致一位英勇的值班人員差一點就喪失生命。另外，某廠今年三月發生缺氧死亡事故，同樣的槽在作業前一日察覺有氧氣不足情形，卻無人導正缺失，而當日又沒有人告知這要命的缺陷仍舊存在，以至於造成一位工程師及一位承商人員罹災。

依事故比例關係，可知一件死亡事故其實是三萬次不安全行為的結果，而每十件不安全行為就可能導致一次虛驚事故的發生（如附圖），因此，消除不安全行為堪稱安



全管理首要工作，也是主管人員隨時隨地必須執行的責任，換句話說，主管人員每日應執行安全教練行為以防止各種事故的發生。安全文化大師蓋樂教授在「建立全方位文化十項原則」中告訴我們，安全教練行為將產生有效的回饋，而正向回饋有助於安全行為之建立，因此，安全教練在消除不安全行為上扮演相當重要的角色。

而在近期本公司數次的工安查核中，仍可發現高處作業未使用安全帶、工作許可證未確實檢點施工安全與作業環境，甚至人員工作前飲用酒精性飲料、電焊機接地不確實、無裝置漏電斷路器等不安全行為，這些都是導致重大災害的元

兇，也都是容易發現、改善的事，問題就在大家不去關心，總覺得不會那麼倒楣地發生事故！而一旦發生事故，卻又後悔不及，喚不回一條條寶貴的生命！

時時執行確保安全行為

基本上，每位主管人員肩負轄區安全責任乃天經地義之事，那有任憑不安全狀況或動作存在而不去關心、改善的道理？關鍵在於分級查核時，要用心觀察作業場所人員有無確實善用防護具、其作業位置及動作的安全性、使用工具與設備的良好情形，以及有無依安全規定、程序作業等；一旦發現有上述情事，就要面對面溝通，讓工作人員明白以上行為將造成那些災害，進而共謀改善的方法，一旦工作人員採取安全的行為，立即給予嘉許，久而久之，將養成安全的習



慣，形成良性循環，避免事故的發生。

如此的安全教練，主管在走動管理、工安查核、分級查核時均可實施，重要的是主管人員要主動關懷工作場所的安全，用心去觀察既有潛在的不安全動作與狀況，在了解安全缺失所在及不安全行為的後果後，不吝與當事人溝通、交流安全經驗、作法，導正他產生消除與改善的動作，同時協助他真正採取安全作業的方式。

伊士曼化學公司德州廠自一九九〇年開始推動行為安全方案，執

▲安全教練勤教導，生命安全有得保。
▲未依SOP行事，生命無保障。
(圖中為不符合安全作業規定之行為)



行安全教練行為，四年後傷害率下降七八%。另外，依美國B S T集團總裁克勞斯教授統計分析，一般而言，推動安全教練行為後，事故率之下降於第一年為卅四%、第二年四四%、第三年可達六一%、第四年更可達七一%，顯示安全教練行為實為提升安全績效的利器！

他在今年八月份之美國安全工程師學會「安全專業」雜誌指出，過去十三年有五六六家推動安全教練的公司，目前有九三%持續推動中，同時他

也告訴大家，推動安全教練行為在安全意識上可增強九二%，安全行為增加九〇%，安全環境增進七六%，安全參與提高八一%，證明安全教練對提升安全績效極具助益。

值此工安問題不斷困擾各級主管之際，謹提出西方推動安全教練以建立安全行為之經驗，與同仁分享，期盼主管人員參考、深思，並身體力行、實踐教練行為，共同導正轄區的不安全情形，為公司整體安全、也為同仁幸福而努力！



I had a good friend when I was in high school. We used to ¹¹ go to school and go home together until one day..... we walked to school and talked as usual. We were talking about her family when I mentioned about her father unintentionally.¹² Answering ‘I have no father’ , she became sad and angry. At that moment, I felt embarrassed and the air between us seemed to freeze ¹³. I realized then I made a mistake ¹⁴. We silently walked to school all the remaining way. One minute then seemed like hours. After that incident, I didn’ t dare to talk to her again, and she has never spoken with me, either. We have become strangers since. A friendship ended. Several years later, I

reviewed this incident. I found my friend and I had never used our ears to listen to each other. We had never used our mouth to tell who we were or how we felt, and we had never used our hearts to make enough efforts to keep the relationship.

A supportive good friend can be either bold ¹⁵ and outgoing ¹⁶, or shy and quiet. There are all kinds of people in this world, so we have different friends. With some, we might chat and gossip ¹⁷ about the latest news; with others, we might just sit quietly together to read a good book. Our friends may have different personalities ¹⁸, but they have one thing in common ¹⁹ -they like us, they care very much about us, and most important of all, they’ re our best friends.

All of us need someone to give us a hand ²⁰ when we stumble ²¹, to guide us when we’ re lost, or to be there for us when we need them. But to have a supportive good friend, we have to be supportive ourselves. Just remember ‘a friend in need is a friend indeed.’

- 1 supportive (形容詞) 支援的、有幫助性的
- 2 helpless (形容詞) 絕望的、無助的
- 3 heedless 不注意、不關心
- 4 affectionate (形容詞) 親切的、摯愛的
- 5 caring (形容詞) 關心的、照顧的
- 6 compliments (名詞) 讚美
- 7 to console 安慰 (動詞)
- 8 to cheer...up 打氣 (動詞片語)
- 9 to be down 心情不好 (動詞片語)
- 10 to count on + 名詞, 信賴、依靠 (動詞片語)
- 11 used to + 動詞, 一向
- 12 unintentional 不是存心的、無意的
- 13 to freeze 結冰 (動詞), freezer 指冷凍庫
- 14 to make a mistake 犯錯 (動詞片語)
- 15 bold 大膽的 (形容詞)
- 16 outgoing 外向的 (形容詞)
- 17 to gossip 閒聊、談八卦 (動詞或名詞)
- 18 personality 個性
- 19 to have something in common 有共同點 (動詞片語)
- 20 to give a hand 出手相助 (動詞片語)
- 21 to stumble 絆倒 (動詞), 片語是 to stumble over something

How To Be A Supportive Friend?

By Fanny Chang

生活隨筆

Do you have a supportive ¹ good friend? I think the answer of most of you is a yes. We know how wonderful it is to have a supportive good friend. When we feel helpless ², a supportive friend would let us know we are not alone in this world. A supportive friend can help us walk through bad times; and a supportive friend can share our joys and sorrows. We know ‘a friend in need is a friend indeed’ . We need friends. But to have a supportive good friend, first of all, we ourselves would have to be supportive to others.

How to be a supportive friend? Firstly, we have to use our ears. We should be an excellent listener. Most of the people who talk too much about themselves and hardly listen to what other people say care about themselves only, heedless of ³ other people’ s troubles and needs. We should be patient and use our ears to listen to our friend.

How to be a supportive friend? Secondly, we have to use our mouth. As a supportive friend, we should be affectionate ⁴ and caring ⁵. It doesn’ t mean we should give untrue compliments ⁶ that just sound good. We should use our mouth to encourage our friends to be better. We should use our mouth to console ⁷ our friends through their bad time, to cheer them up ⁸ when they are feeling down.⁹

Lastly, to be a supportive friend, we should use our heart. Good friends should be honest to each other. We should use our heart to treat our friend so that our friends could count on ¹⁰ us and know we are always there to support them.

油品通路市場概況

瞄

準

大

陸

二、缺少行業規劃

加油站除其高溫高壓、易燃易爆等行業特點外，亦是商業網點，有賴長遠規劃、合理佈局才能良性發展，但大陸部分省市為追求近利，實行地方保護，市場監管鬆散，導致盲目設立加油站。

三、市場進入門檻偏低

石油為戰略商品，影響國家經濟、政治安全至鉅，由國家調控訂定高門檻有其必要性，但目前中共政府並未落實有關加油站之施工設計、材料使用、施工隊伍資質及環保等審定標準。

整頓通路作法 轉趨積極

為整頓境內加油通路市場，中共政府已落實如下措施：

- 一、嚴格要求各省經貿委及建設行政管理部門落實行業規劃，明確規劃高速公路、國道、省道、縣鄉道路加油站設置間距及城區加油站設置半徑，不符規劃要求之加油站於年底前勒令搬遷或關閉。
- 二、嚴厲打擊違法經營，對擅自設立、非法占地、嚴重違規之經營者勒令關閉；無「成品油零售經營批准證書」者停業整頓。
- 三、對納入石油及石化集團連鎖經營體系之社會加油站核發「成品油零售經營批准證書」，其餘加油站於8月31日前一律關閉。

四、制定加油站特許經營管理辦法，引導社會加油站納入中石油、中石化兩大集團連鎖經營體系，且由兩大集團集中配送。

五、加強資訊化建設、實行分類管理，並由中共國家經貿委、海關總署、稅務總局、工商總局及中石油、中石化兩大集團共同建構油品生產、進出口、流通、稅收管理資訊之通聯網路，以圍堵市場漏洞。

依據中共入世俗稱之「一、三、五」油品市場開放時間表，承諾於一、二年內降低成品油進口關稅至6%左右，三年內開放零售，五年內開放批發，意味著第一年因進口成品油關稅大幅降低，國際油公司可憑藉其經濟規模以較低價格將油品輸入大陸市場，進而使部分三資企業放棄中共國企供油網路，轉而購買進口油；第三年成品油零售市場開放，國際油公司將廣設加油站分食通路市場大餅；至第五年開放成品油批發，國際油公司將可在大陸重要港岸、城市建立供油基地，構築營銷網路，直接供油予中共國企之用油大戶，搶占大陸油品市場。由此可見，大陸加油站市場的競爭正隨著入世後開放時間表的推進日趨激烈，市場版圖亦將逐步重整，身為國營事業之本公司如何突破兩岸政策約束，及早跨足彼岸進行市場卡位戰，搶占商機，誠為亟待深思之課題。

資料來源：中國石油網

隨著加入WTO，中國大陸逐步開放境內石油、石化業經營限制，油品通路市場—「加油站」首當其衝，面臨國際競爭；目前擁有近14億人口之龐大市場，除中石油、中石化南北兩大集團外，國際大油公司業已悄悄進駐，挾其經營方式、管理經驗均明顯優於境內同業之勢，不僅升高石油、石化業市場競爭壓力，更打破原本由中石油、中石化兩大集團及社會加油站掌控之「三足鼎立」局面。

外資進駐打破鼎立之局

一、中石油集團公司(CNPC)

截至6月止，大陸約有9萬座加油站，其中中石油擁有12,250座（含獨資、控管、連鎖），並計劃於今年內透過新建、收購、聯營等方式使總數超過20,000座，以擴大其在大陸北部及西部零售市場占有率至60%，預計至2005年進一步提高至70%左右。

二、中石化集團公司(Sinopec)

截至6月止，中石化擁有24,256座加油站(若計入社會加盟加油站則約28,000餘座)，並計劃於2003年前投入313億元人民幣增設及收購加油站，進一步擴大其在大陸東部及南部零售市場占有率至70%，預計至2005年提高加油站數量至30,000座，同時提高市場占有率至75%左右。

三、國際大油公司

●艾克森美孚石油公司（Exxon-Mobil）

計劃與中石化集團在廣東省合作成立燃料零售合資企業，於三年內合資設立500座加油站。

●英國石油公司（BP-Amoco）

與中石化集團協議投資約人民幣22億元，透過收購、新建或改建等方式於三年內在浙江杭州、寧波、紹興等地增設500座加油站；另與中石油集團在福建省成立合資公司，計劃於當地設立經營800座加油站。

●殼牌石油公司（RD/Shell）

與中石化集團合資2億美元於江蘇省設立一

家成品油零售公司，計劃三年內於該省7個城市興建或收購500座加油站。

怪異現象林立其來有自

近十年來，大陸加油站數迅速擴增，已達近9萬座（其中中石油集團約12,000餘座、中石化集團約25,000座、社會加油站約6萬餘座、外資加油站約300餘座），雖然民眾加油變得十分便利，相對的也產生許多怪現象。

一、加油站數量過多

大陸境內平均約850輛汽車即有一座加油站，但美國平均4,000餘輛汽車才有一座加油站。

二、汽油魚目混珠

以低辛烷值假冒高辛烷值銷售。

三、占地規模越來越大

從占地10-20畝之單尖頂式發展至30-50畝之三尖頂式，且此種世上占地面積最大、甚至超過百畝之加油站設立於耕地資源急遽減少的大陸，頗不合理，況且加油量並未因而增加。

四、安全隱憂多

缺乏安全規範，出現加油站建在防洪大堤上之奇特現象。

五、稅款流失嚴重

自去（2001）年12月以來，經河南省國稅局查辦逃漏稅之加油站計有2,100家，查補稅收人民幣2,488餘萬元。

六、加油偷斤減兩，誤差大

不乏以遙控加油、操縱鍵盤偷斤減兩情事。大陸雖規定加油誤差為0.3%，但部分加油站誤差卻高達1.2%。

綜觀以上怪現象，其形成原因包括：

一、市場規範不完善

目前中共地方政府、各級管理部門對加油站建設之審批係依據1992年「小型石油庫及加油站設計規範」，此標準僅適用於城市加油站，對國道、省道及鄉鎮等加油站之建設規模、占地面積並無明確規範。

一卡走遍天下

黃正義 ● 油品行銷事業部

隨著塑膠貨幣時代的來臨，各方對信用卡的前景看好，然而根據報載，國內信用卡發行量已達飽和，各家銀行為拉抬發卡量，促銷花招百出，琳瑯滿目的卡片讓人目不暇給：現金卡、三合一卡、「救急和免利」(George & Mary)、You-Be卡……；身處「卡」通時代的您，是否對各種卡片的功能有所瞭解？

無論一九四〇年代發行的紙質信用卡、一九六〇年代發行的塑膠磁條卡或標榜廿一世紀新一代EMV規格的IC卡，可以付款時點區分為預付、現付及延付三種。其中銀行依其扣款時間不同，向持卡人收取必要的費用，同時也向特約商店也就是顧客刷卡消費的商店，簡稱特店收取手續費，只不過「羊毛出在羊身上」，最後仍轉嫁到顧客身上。

● 信用卡 (Credit Card)

銀行授予持



卡者一定的信用額度，在一定時間內，可使用該額度支付消費之帳款，銀行在次月再向持卡人收取刷卡的帳款，此即信用卡的延遲付款功能。由於銀行在消費發生之次日銀行營業日，即已將消費款先墊付給特約商店，必須承擔一個月的利息、偽卡及冒用之損失，因此向特約商店收取的手續費約為消費金額之一・八二・〇%，而國外有銀行因刷卡後續的清算作業多委託其他專業信用卡帳務公司處理，手續費高達二・〇二・五%，但這些並不足以支付信用卡作業之費用，銀行的利基在於持卡人於消費之次月無法清償消費款時，即啟動循環利息，允許持卡人分期償還，利率約一六・廿％，利上加利成為銀行推行信用卡獲利的最大來源，因而卯足

勁衝刺發卡量。

● 金融卡或現金卡 (Debit Card)

Card or Cash Card)

持卡人必須在銀行開有存款帳戶且有足夠餘額，方可用來支付消費款，此類功能係與銀行一般的金融提款卡共用同一張卡片；銀行的利基在於吸收客戶的存款進行更有效的運用。銀行在持卡人消費時，立即將其消費金額自存款帳戶內之餘額凍結，使消費者無法使用此部份金額，但是真正過帳扣款的時點為當天晚間十時國內銀行跨行清算的時間，難怪有銀行做出當日還款免利息的廣告，如果當日未能還款，恐怕又是動用循環利息，消費者不可不察。而由於銀行在顧客刷卡時即連線查核帳戶內有足額的帳款，不需負擔墊款的風險，因此手續費比信用卡低，約在〇・六、一・〇％之間。(如附圖一)

● 預付卡 (Pre-paid Card)

目前預付卡市場仍屬封閉性及區域性，且為小金額，如電話卡、

公車卡、捷運卡等。雖然「各路英雄好漢」(包括非金融機構)均期盼這塊有「預收金」可資運用的大餅,但消費者看緊荷包功夫了得,精打細算,除了一些必要的付費、小額支付頻繁或付款便利的銷售點外,未來能否擴大範圍上市,仍有待繼續開拓市場。

衍生商品，帶動流行

以上述卡片付款基礎所衍化的商品不少,發卡企業為打開知名度,不惜斥資大打廣告,令人眼花撩亂,不過,只要加以分別歸類,就不容易為美麗又順口的名詞所迷惑了。

一、信用卡的衍生：

(一)聯名卡：企業和銀行合作，共同發行聯名信用卡(CO-Brand Card)，以企業掛名，企業及銀行並提供回饋給顧客，以鞏固顧客持卡至特約商店(企業之分店)消費，並將客戶所留存於銀行資料提供企業共同開發各種利益回饋客戶，如中油



▲附圖一：Visa Debit卡

卡，銀行自刷卡交易的金額中提供一定的比例，回饋團體或組織作為社會服務之經費，如

團體合作發行信用卡

聯名卡、新光三越卡、遠航卡等。(如附圖二)

(二)認同卡：銀行和法人團體、組織或慈善公益團體

約商店參加意願仍有待觀察。

(四)車隊卡：銀行發行專用的信用卡，提供有車隊的運輸公司或政府機關使用，駕駛人員可在相關特約商店(如加油站、洗車業及保修廠等)刷卡付費，次月銀行並提供公司、機構相關管理報表，做為帳務及管理用途。

二、轉帳卡的衍生：

(一)消費性轉帳卡(Maestro)：此為MasterCard組織所開發的系統，須另建置清算作業平台，與銀行之

卡、
校友
會、
校、
縣
卡等。
市認
同



蓮花



花



中油

(三)採購卡：

銀行和機關團體合作發行信用卡，提供機關採購人員使用，目前台北銀行和台北市政府合作提供此一服務，但因手續費較高(2%以上)，特

▶附圖二：中油聯名卡

存款系統進行資料交換。

(1) VISA金融卡 (VISA DEBIT)：此為 VISA 組織開發的系統，係利用現有信用卡之機制，將持卡人存款帳戶內之餘額做為持卡人之消費額度，再與銀行之存款系統進行資料交換。由於作業所使用之標識與 VISA 信用卡完全相同，持卡人易受誤導以為有延遲付款功能，有賴發卡單位對顧客加強宣導。

(二) 銀行現金卡：部分銀行發行現金卡，若能跨行清算均為採用 Maestro 或 VISA DEBIT 之作業；部份國外銀行在特約商店安裝刷卡機，僅限於該行之金融提款卡刷卡消費。

三、預付儲值卡：

自一九九六年以來，世界各地金融業界陸續推出測試的實驗(如亞特蘭大奧運)，然由於持卡人須事先將一筆錢儲存到晶片內，有較方便的加值管道、較多的消費地點及吸引顧客的折扣優惠，方有可能廣為顧客接受。(如附圖二)

加油卡好，蔚為趨勢

消費者付款的習慣引導支付的工具。就國外一般付款行為而言，

約三成左右交易以卡片付

款，最常使用的工具是支票，在受款者接到銀行入帳後，原支票將寄還付款人做為支出憑證；也有不小比例的人口不具申請卡片或支票的資格，或是有卡片卻已無償債能力，只得量入為出

(Hand-to-Mouth)，使用現鈔支付日常費用。在逛街消費時，大家較常想到使用信用卡，至於特定帳戶的金融卡，除為提款、轉帳等特定目的，一般人較不會將存款額較高的特定金融卡隨身帶在身上，又怕消費刷卡時輸入密碼時被他人偷窺，因此即使帶在身上，使用的機會卻減少很多；以目前市場來說，轉帳卡並未有集中火力的促銷，也是顧客使用意願未見提高的原因之一。

對本公司而言，目前所屬加油站可使用的付款卡片，包括有國內



▲附圖二：預付儲值卡

行庫發行的 IC 金融卡中的「電子錢」、金融卡的「消費性轉帳」，以及 VISA 及 MasterCard 兩種國際信用卡，收單銀行分別屬於中國信託商業銀行及土地銀行，鑑於油品市場競爭日益激烈，為方便顧客付款，支付工具多元化將蔚為趨勢，而如何簡化多樣而繁複的結帳程序，正是行銷部門追求速度及顧客滿意一項極富挑戰性的任務。

本公司與中國信託商業銀行合作發行之「中油聯名卡」，截至九月卅日為止，發行已達七、七、四、二、七三張，傲視業界；為了向八十萬張挺進，讀者不妨拿出皮夾檢查一下：不知「中油聯名卡」，您申請了沒？

業務焦點

海外合作探勘大步走

OPIC 讓入澳洲礦區

本公司以海外石油及投資公司澳洲子公司(OPIC Australia Pty Ltd)名義，於九月二日在澳洲伯斯市與Norwest石油公司及其他合作夥伴正式簽約讓入澳洲ACP32礦區廿五%工作權益，本公司由台探總處蘇福欽總處長以海外石油及投資公司澳洲子公司副總經理身份代表簽署，潘總經理到場觀禮。

澳洲ACP32礦區為本公司自八十七年取得委內瑞拉西帕里亞礦區以來，首次取得的海外新礦區投資案，該礦區位於澳洲西北海域，面積一、〇七二平方公里，水深約五〇至一〇〇公尺，探勘期共六年，第一探勘期自二〇〇一年三月至二

〇〇四年二月止，預估需投資約二四六萬美元，若成功發現油氣，將進入第二探勘期(自二〇〇四年三月至二〇〇七年二月止)，未來若經鑽井證實確含油氣，預估其主要儲油氣構造潛在蘊藏量可達九千萬桶油當量，若再加上其他探勘好景區，料將為本公司增加可觀之油氣蘊藏。(本刊)

中油三菱達成協議

日方承諾開槽檢修

本公司近期與日本三菱重工及清水建設公司簽訂「永安液化天然氣儲槽檢修和解前置協議書」(Preliminary Agreement, 簡稱PA)，日方承諾開槽檢修永安LNG三座儲槽(編號T-104、T-105、T-106)，並將負起儲槽檢修作業及安全的完全

責任；在協議書簽訂後，日方將安排工作人員及機具進入永安廠展開開槽檢修工作，全部工期約廿二個月，預計於九十三年中完成。(本刊)

前鎮最大油駁船

寶山三號今啟航

為擴展港外加油業務及離島業務補給，本公司石化事業部委託豐國造船公司承建五千噸級油輪「寶山三號」近期完工投入營運。寶山三號為前鎮所最大油駁船，未來將擔負起環島、離島等油品運補工作，同時可投入外海油駁業務以增加營收，續航力並可達廈門、福州等港口，有助於未來大三通後油品行銷之佈局。(本刊)

大陸江陰爭取台化投資PTA案

緊鄰蘇州之大陸江蘇省江陰市正積極與台塑旗下台化公司洽談PTA投資案，投資金額超過1億美元。江陰市正規劃35公里長江案線上之80平方公里「沿江開發區」，吸引石油、化工及其他新材料項目投資，由江蘇省給予國家級開發區優惠，台化公司所投資項目為其中之一。目前江陰市台商總數已超過300家，居總投資外商數第一位，總投資金額達15億美元。

下游提料減少，四輕減產約二成

上月亞洲地區泛用樹脂現貨行情普遍持續上揚，包括台聚、台塑、亞聚、台苯、國喬等石化廠商紛紛向中油搶購乙烯，造成中油八月份合約量供應不足；近期石化中間原料價格陸續回檔，廠商生產操作傾向保守，減少向中油提取乙烯，四輕被迫減產約兩成，何時恢復正常將視下游提料而定。

二階段調降漁業用油補助起跑

實施40餘年之漁業用油補助政策在國內入世後，加以為配合油品自由化，行政院於今年8月15日修正「漁業動力用油優惠油價標準」，決定分兩階段調降補貼標準，第一階段自91年9月1日至92年8月31日止，第二階段則自92年9月1日至94年8月31日止；農委會表示此舉對漁業影響應有限，業者則希望開放漁港油品自由化、增加加油碼頭以降低成本。

中油代煉大陸原油首批運抵高雄港

中油公司與大陸中國聯合石油公司簽訂代煉進口原油協議已獲經濟部同意。日前中國聯合石油購自非洲之60萬桶原油運抵高雄廠，供大林廠代煉，估

計一個月內完成；依協定中油採以物易物方式代煉大陸進口原油，產出輕油、汽油、柴油、燃料油等依一定比率分配兩家公司，但煉製乙烯之重要原料—石油腦將由中油取得。

公民營加油站數之比較

9月	加油站	LPG站
直營	589	3
民營	1,622	7
合作站	20	

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。

油情



唐苑莉●工關處

統一精工衝刺兩岸商機

統一精工旗下「速邁樂」加油站去年營業額大幅成長50%，達34億元，今年前8月累計營收已達33億元，預估全年可上看60億元，並將於今年年底前如期完成全省65家加油據點之佈局，拓展版圖。由統一企業轉投資之統一精工以販售電梯起家，去年電梯業務受國內不景氣影響，營業額僅2億元，然看好大陸市場商機，已斥資250萬美元在上海青浦興建電梯生產工廠，預計於今年11月完工量產。

台朔推出雙燃料車，全力佈建加氣站

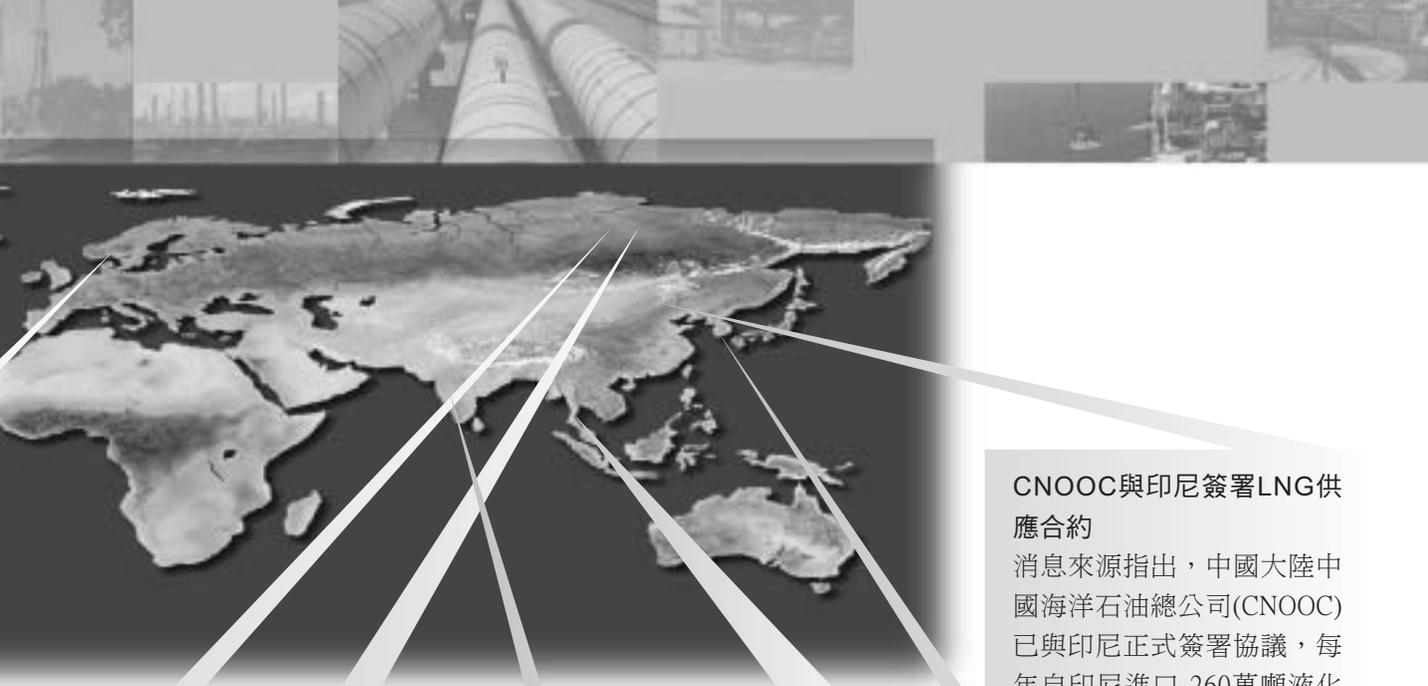
台朔汽車日前推出公司版LPG、汽油雙燃料車，為國內首創，並已取得環保署、車輛測試中心及工研院等權威機構認證；為配合政府推動清潔替代燃料政策，台塑石化並將加速佈建全省LPG加氣站體系，以利車主補充燃料並節省費用。

聯成、中油合建偏苯酸酐廠案暫緩

為朝向石化原料衍生物發展，中油公司經取得大陸石化業者的技術授權後，與聯成石化協議合資興建國內第一家偏苯酸酐廠(MTA)，預估投資額7億元，年產能1萬公噸。但依最近完成評估發現，無論投資成本、生產成本均高於大陸，在缺乏優勢競爭條件下只好暫緩此案。目前大陸已有2至3座年產能同為1萬公噸的MTA新廠正興建中，此際介入市場時機落後，料將居於劣勢。

大陸於廣東沿海建立石油儲備基地

中國大陸計劃自明年起在廣東等沿海地區建立陸地石油儲備基地，並爭取2005年石油儲備量達到600萬噸或20天的進口量，同時將預定的儲備計畫再提高一倍，以因應中東可能爆發戰爭。其中，選擇沿海地區主要係考量運輸成本、接近消費地及當地基礎設施較佳，將以地下儲備為主、輔以地上儲備；並將效法日本模式，由政府及企業共同出資，中石油、中石化及中海油三大公司將成為主要出資企業。



CNPC計劃投資興建輸油管線

中國大陸最大石油生產業者中國石油天然氣集團公司(CNPC)指出,可能斥資4.83億美元協助興建一條長2,400公里油管以輸送西伯利亞原油至中國;目前CNPC正與俄羅斯第二大石油生產業者AOYukos 洽談自2005年起每年由Angarsk輸送1.5億桶原油至中國大陸東北大慶之計畫,若雙方達成協議,以目前油價計算,年銷售總額超過40億美元,將成為中國大陸最大的海外石油供應合約,將可降低其對中東石油之依賴。

馬來西亞計劃購買Energy Africa部分股權

馬來西亞國營石油公司Petronas計劃以2億美元購買日產原油約2.14萬桶之南非Energy Africa 43.3%股權。自估計境內原油、天然氣蘊藏分別僅能開發15年、50年之後, Petronas公司於九〇年代起積極擴張海外業務,以掌控充足油氣來源,目前國外業務約占總營收31%。

中亞天然氣輸送管線計畫大有進展

歷經多年延宕,自土庫曼經阿富汗至巴基斯坦,長1,500公里、耗資20億美元的天然氣輸送管線興建計畫近來頗見進展。阿富汗總統經於今年5月與土庫曼、巴基斯坦總統簽署合建天然氣管線計畫之了解備忘錄之後,於7月份集會協商,9月中再度於喀布爾舉行會談,前景看好。

CNOOC與印尼簽署LNG供應合約

消息來源指出,中國大陸中國海洋石油總公司(CNOOC)已與印尼正式簽署協議,每年自印尼進口260萬噸液化天然氣,合約期為25年;福建省將興建一座LNG接收站,預訂2004年動工、2007年第一季開始運作;目前印尼為世界最大液化天然氣出口國,年出口量超過2,500萬公噸。

南韓財團與伊朗簽署天然氣開發合約

以南韓Lucky Goldstar(LG)建設為首的財團日前與伊朗簽署一項總值16億美元的合約,將於伊朗南帕斯近海開發兩處天然氣田,預計將於45個月內開始生產、52個月內全面生產。計畫中,85%經費將來自民間金融機構,其餘15%則來自國營伊朗石油公司。



林淑娟●企研處

Exxon Mobil在美裁員以保持生產力

為擷節成本開支、提高成本效率，以期在競爭白熱化的市場中保持生產力，Exxon Mobil在美裁減約350名員工。Exxon Mobil在美國共有36,000名員工，其中研究工程、燃料市場、全球資訊服務以及採購等四個部門員工在此波裁員行動受到影響。

全球石油高峰會中，各國誓言加強環保

來自全球50個主要石油生產和消費國及業界巨擘3,000餘位代表日前齊集里約熱內盧，參加第17屆世界石油大會 (World Petroleum Congress)，誓言加強環保、尋求更乾淨清潔的燃料，並減少產生造成地球暖化的廢氣。綠色和平組織、國際保育組織及世界野生動植物基金會等環保團體首次應邀與會，見證業界對永續發展的重視。

TotalFinaElf第2季獲利下降40%

受能源價格下跌影響，歐洲第3大石油公司TotalFinaElf今年第2季獲利下降40%，淨利由去年同期25億歐元降至15億歐元，主因包括英國稅賦及其他支出致增加成本1.51億歐元。TotalFinaElf預估今年油氣生產將成長10%，至2007年為止，年平均成長率也將達到6%；分析師以其上游業務成長及增產較多，認為整體承受力將較競爭對手高。

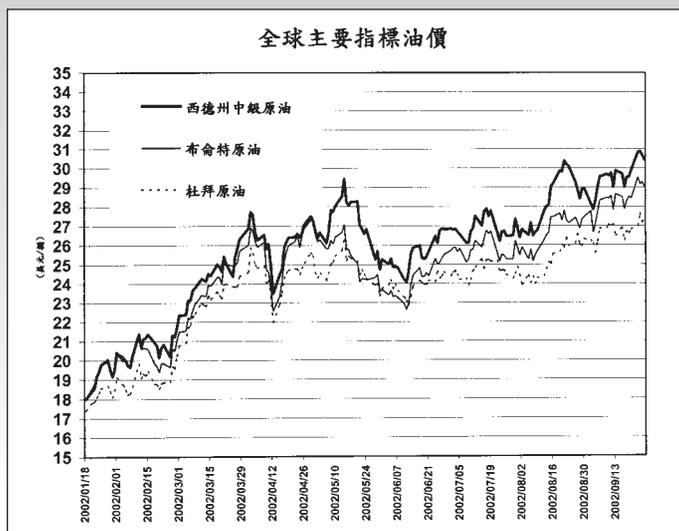
Total FinaElf有意投資開採內蒙天然氣

看好內蒙鄂爾多斯蘇里杰天然氣田蘊藏量超過2,200億立方公尺，如全數開採，足以支應歐盟15國2000年天然氣消耗總量的一半，法國石油公司 (Total FinaElf) 有意投資開採，目前已投入數百萬美元資金以確認長期開發價值，未來不排除繼續斥資探勘。除TotalFinaElf外，RoyalDutch/Shell及歐洲最大石油公司英國石油 (BP) 等均已先行進駐內蒙卡位。

影響油價走勢主因：美伊戰爭

目前油市關注焦點在於美伊戰事，足以影響油價行情。伊拉克副總理阿濟茲於9月14日發表聲明指出，除非確保伊國不遭受美國攻擊及解除其經濟制裁，才同意聯合國武檢員返回巴格達，升高美伊短期發生衝突之機率，國際輿論也一改先前反對美對伊動武的態度，伊拉克在審酌國際情勢後，終於同意無條件接受聯合國武檢員返回巴格達。一般認為伊國無條件接受武檢後，美應無動武藉口，戰爭陰霾應將散去，然布希總統似乎執意推翻海珊政權，一再表示將在聯合國推動新決議，並要求伊拉克在履行所有決議案的情況下接受武檢，但伊拉克斷然表示將不理會任何違反伊國與聯合國秘書長安南早先協議之新決議案，布希則矢言不排除單獨對伊動武，看來美伊戰事終不可免。

目前中東地區除以色列極力鼓吹美早日攻打伊拉克外，其他國家均認美應以外交途徑取代武力，聯合國主要國家中，只有英國支持美國動武；由於國際間反對聲浪極大，在未有



足以說服國際社會之正當理由，及國內尚有不同聲音之前，美出兵仍有顧忌。目前美仍以伊拉克不會遵守聯合國決議為由，努力尋求盟國與國會的支持；另一方面也謹慎分析對全球經濟可能造成之影響，且積極規劃展開攻擊之策略及資源分配等議題。

全球原油價格走勢

由於OPEC會員國超產嚴重，加上世界經濟復甦腳步遲緩，甚至有二次衰退之可能，將衝擊全球石油需求，OPEC擔心產油國若再增加供給將導致油價重挫，因此大阪部長級會議中決議維持目前生產配額至今年第四季，以穩定油價。目前美計劃攻打伊拉克以剷除海珊政權之消息將主導油價漲跌，戰爭陰霾一日不去，油價便難自高檔回跌；一旦戰事真正爆發，若未影響原油裝卸，油價反而可能出現利多出盡現象，不漲反跌。就目前趨勢來看，WTI已突破30美元/桶關卡，未來有可能隨消息面於30~33美元/桶區間大幅震盪。

由於美國不理會國際社會輿論，執意準備攻打伊拉克，加上OPEC大阪部長級會議決議不增加會員國生產配額，9月份油價應聲走揚，美西德州中級原油（WTI）油價於9/23收盤站上30美元/桶關卡。依知名財經網站CNN/Money報導，大部份經濟學家認為儘管爆發美伊戰爭也將快速結束，油價上漲只是短暫現象，若事與願違，最壞的情況可能油價每桶上漲至五十美元以上，且持續超過一年，將導致美國消費者支出下降，經濟全面陷入衰退。經濟學家評估油價每桶若上漲十美元，且持續一年以上，則美國國內生產毛額（GDP）成長率將減少約0.4%，消費者物價指數（CPI）則約增加1%。

全球經濟復甦腳步蹣跚

今年以來全球經濟復甦力道微弱，以全球最大經濟體—美國為例，7至9月連續3個月景氣領先指標出現下滑之局，在過去15個月中有6個月出現下滑情形，而企業獲利及資本支出數據也不樂觀，部份專家憂心美國經濟將出現二次衰退；由於美國內生產總額約佔全球比重三成，其經濟展望不佳，將波及全球經濟。至於歐盟區主要經濟體—德國，失業率不斷上揚，內需消費受創，而其最大出口國—美國經濟不佳，更拖累製造業表現，其他歐洲各主要國家也出現經濟遲緩現象，加上歐洲遭逢洪水肆虐，經濟復甦腳步更趨不穩。與其他地區相較，亞洲情況稍好，雖然日本經濟仍未見明顯起色，但拜中國大陸經濟持續成長及亞洲四小龍對外貿易暢旺之賜，亞洲景氣已明顯高於全球平均水準，但與以往相較，復甦力道仍嫌不足。

風險管理組●煉製事業部營運處

綜觀全球景氣雖緩步復甦，惟力道仍嫌不足，若未來美國執意對伊動武，恐將衝擊全球復甦腳步，若戰爭於短期內結束，影響不大，然戰事一旦延長，勢將使美經濟陷入泥沼，連帶波及其他國家。國際能源總署（IEA）於最新月報中下修今年第四季全球石油需求預估至7,810萬桶/日，下修幅度為10萬桶/天，並表示經濟復甦力道不足，石油需求同步減緩，但由於全球石油庫存下跌，加上美伊可能發生戰事的陰霾不散，IEA呼籲OPEC增產以免油價漲幅過高，然而OPEC仍作出不增產的決定。



員工薪津轉帳新訊息

洪美沙●職工福利會

本公司九十年度委託代辦薪津轉帳業務計有台灣銀行、中央信託局及土地銀行三家，合約為期一年；其中中央信託局代辦薪津轉帳契約於今年十一月四日到期後不再續約，員工薪津轉帳受影響單位計有：油品行銷事業部高雄營業處、高雄煉油廠、大林煉油廠，及煉製、液化石油氣、溶劑化學品、潤滑油、石化事業單位約六千二百餘名員工。（詳附表）

為期圓滿完成薪津轉帳之接續任務，職福會於九月四日、五日、九日分別假高雄營業處、高雄廠與土地銀行、中央信託局及相關單位協商，茲摘錄九月九日協議內容如後：

一、土地銀行將於九月底前為同仁設立帳戶，十月十五日前持有存摺。職福會儘速協調作業時程表，俾利同仁作業，並督促進程，

務期十一月之薪津穩妥入帳及轉帳。

二、土地銀行全省超過一百餘家分行，各單位可獲得更便利的服務，相關部門將可減省處理薪津入帳之工作量。土銀並同意退休同仁開立帳戶比照在職員工享有優惠利率與服務。

三、同仁可選擇保留或結清舊帳戶，薪津因入土地銀行戶頭後轉帳舊帳戶之手續費，半年內免收；惟同仁如繼續持有舊帳戶，中央信託局將改變原有存款優惠利率，提供其他優惠條件；同仁若繼續持有中央信託局之貸款，該局同意支付轉帳費用。

四、請中央信託局提供同仁代繳款項之資料明細、各項利率及相關資訊供參考及使用，據以作為轉貸或委託代繳款之依據，並注意處理過程中之個人隱私權。

五、土地銀行將提供整批開戶基本資料檔格式、薪津轉帳自行及跨行電子檔格式、匯款電子檔格式，供人事部門洽資訊部門提供其所需電子檔格式，由其代完成員工基本資料填寫；退休員工名冊由各單位負責退休員工照護之部門提供聯絡及協助。

六、在整批開戶作業方面，土地銀行將填寫後之員工基本資料交職福會協助人事部門提供同仁蓋印鑑及簽章，為考量個人存款安全，屆時由本人持身分證及圖章至土銀駐公司之櫃檯領取存摺或金融卡，偏遠地區工作同仁屆時將就近安排至工作地土銀分行領取。

七、土地銀行會併附該銀行提供之各項代繳款項委託書或消費性及房貸資訊，供同仁申請代繳款轉帳及轉貸手續；退休員工部分由各單位負責退休員工照護之部門聯絡

委託金融機關處理中油公司同仁薪津轉帳受影響單位

單位代號	單位	發薪銀行名稱	所屬分行名稱	開戶數
D51	高雄營業處	中央信託局	成功分局	543人
		聯信商業銀行		117人
		農會	東港農會	8人
			潮州農會	22人
			內埔農會	10人
		台灣中小企銀	潮州分行	12人
			岡山分行	12人
			東港分行	4人
		高新銀行	美濃分行	5人
			旗山分行	2人
		台灣土地銀行	枋寮分行	1人
		華南銀行	佳冬分行	15人
M00	煉製事業部	中央信託局	楠梓分局	594人
M20	高雄煉油廠	中央信託局	楠梓分局	2,260人
		郵局	各支局	29人
M50	大林煉油廠	中央信託局	楠梓分行	1,052人
		郵局		170人
R00	液化石油氣事業部	台灣銀行	三多分行	1人
		郵局		1人
S00	溶劑化學品事業部	中央信託局	成功分局	11人
			楠梓分局	6人
T00	潤滑油事業部	中央信託局	成功、楠梓分行	43人
		台灣銀行	中山、新竹分行	12人
		郵局	高雄25支局	1人
U00	石化事業部	郵局	南區	306人
		中央信託局	楠梓分局	993人
合			計	6,230人

及協助。

八、基於職工優惠利息帳戶需做帳戶管理，土地銀行要求整批開戶，如同仁不在開戶銀行地點取款時，需另申請一張聯行代收付印鑑卡併存摺及圖章使用，或同仁自行在住家附近之土地銀行另開一戶併用。

九、今年十一月四日前土地銀行即有代辦部門進駐高雄廠服務，

並洽商中信局於十一月五日後繼續留人服務二個月之可行性。同時繼續協商土地銀行在石化事業部、前鎮儲蓄所設自動櫃員機，並派員進駐服務。

十、員工開戶號碼在土地銀行取得財政部正式核准分行成立後變動代碼時，由土地銀行負責處理，以減少同仁之不便。

向華平／基隆儲運處保長坑 加油站站長

馮菊秀 ● 工關處

從加油員到領班（後改稱站長），有著一頭花白頭髮的向華平站長，一生歲月中油過。已做阿公的向站長今年榮獲經濟部優秀人員，真可謂「喜上加喜」，怎麼說呢？因為向家年內攔再買新厝、娶媳婦，好一個「三喜臨門」，令人欣羨！

多年打拚績效備受肯定

「成功是屬於大家的，榮耀歸予全體同仁！」向站長深信這是一個團隊作戰的時代，常以划龍船的故事激勵全員工士氣，表示大家都在一條船上扮演不同的角色，工讀同學是舵手、站長是鼓手、直銷室經理是奪標手，龍船競賽要獲勝，必須各司其職發揮功能，缺一不可，加油站經營只要伙伴合作無間努力打拚，必豐盛收割；他更不時以「中油人做什麼像什麼！」鼓勵後生晚輩，凡事以身作則，全力以赴；他

認為「努力與認真工作」正是回報公司最好的方法，也因著這份認真，工作表現深獲長官肯定，在經歷五年加油員生涯後順利升任領班（站長）職務迄今。

自五十八年進入公司服務以來，家住基隆的向站長幸運的輪調於基隆處所屬加油站之間，吸取各家之長，深諳箇中要訣，而正因在加油行銷領域累積多年豐富經驗，屢獲公司委以重任，先後負責澳底漁港站、基隆瑞濱站及成功站開站作業；自八十二年由成功站調至汐止保長坑加油站服務，轉眼將屆九年，向站長依然全心全意提升全站營運績效，毫不懈怠，期間曾榮獲經濟部「優良店長獎」及本公司模範勞工代表；而在他一貫用心經營下，保長坑站於八十七年榮獲行銷事業部「開發柴油市場提升占有率績效卓越獎」。

首開先例主動創新出擊

從中山高汐止交流道往五堵方向進入省道，即可看見高懸中油「火炬」商標、站區僅三百餘坪的本公司保長坑加油站，與對街站區達千餘坪、光鮮亮麗的全國加油站公司旗下厚生站形成強烈對比。兩站位於同一條路上，其競爭壓力可想而知，看來保長坑站長非得練就一身抗壓好本領，及良好的管理才能勝任愉快。向站長自調入該站服務以來，開創多項先例，當時基隆處轄下各站營業時間均為二班制，保長坑站也不例外，從上午七時營業至晚間九時，日發油量卅五公秉；為提升發油量，他針對鄰近保長坑工業區為貨櫃集



人生有夢，築夢踏實

經濟部優秀人員中油代表專訪（下）

►向華平站長一家今年二喜臨門。

地之特性，規劃三班制服務方案，以提供貨櫃車車流更方便的加油時間，經其大力推動，在當時基隆處蕭榮郎處長鼎力支持下，終於八十四年十二月蛻變成爲基隆處首座廿四小時服務站，日發油量攀升至七十餘公秉，最高紀錄曾破百公秉。此外，爲解決週休二日實施以來工讀生交接時間銜接的困擾，自今年起，每日十二時至十七時這一班改以工讀生勞務外包方式進行，成效良好，首開加油站部分時段人力外包之先例，足見其管理彈性、機動的一面。

八十九年，對街之全國厚生加油站加入競爭行列，當時該集團加油站爲本公司加盟站，彼此屬合作關係，並未強力競爭，直至去年五月全國改投效台塑油品，保長坑站同仁才感受到前所未有的壓力，然而在向站長領軍下，大家上緊發條、全力衝刺，利用公餘時間密集拜訪大客戶，以良好的服務贏得客戶的信任與稱許，穩住原有大客戶並積極開拓新客源；而爲突破該站面積小之限制，原有加油設備無法提供顧客快速便捷的加油服務，經研究規劃加油設備及動線，增加泵島間寬度，並汰換加油機，提供顧客方便的加油動線，廣獲好評；同時持續加強服務品質及落實環車

服務，將日發油量從五十公秉提升至七十公秉，最高曾達九十八公秉，成長率約四〇%，績效卓著。

面對全國厚生站猛烈的促銷攻勢，向站長更要求同仁隨時蒐集對手資料以爲因應，見招拆招，靈活運用各種策略，如：加油送公益彩券、折價券等；對於大客戶的服務更是無微不至，在有限的人力下，首開加油站代買油摺之服務，獲得大客戶一致好評；另免費提供至該站購買機油者真空吸油機換機油，同仁有空更予主動協助，充分展露「顧客至上」的服務理念，以真誠的服務感動人心，贏得許多「死忠」顧客群之青睞，維持發油量水準於不墜。向站長歸納「用心、創新」爲保長坑站出類拔萃的主因，只是站區先天腹地小，經其多方奔走、實地觀摩目前當紅的加油站附設洗車服務，礙於場地問題仍無法實現，爲彌補此一缺憾，向站長帶動全體同仁推銷多角化商品不遺餘力，主動開口向每一位顧客介紹產品特色及價格，目前僅代售高速公路回數票每月營業額即高達二百餘萬元，也因此業績獨占鰲頭，穩居基隆處轄下各站發油量及多角化商品販售業績雙料冠軍，遙遙領先其他各站。

感恩惜福戀戀中油情深

成功絕非偶然，惟「努力」而已。基隆一中畢業的向站長表示，本身既沒有傲

人的學歷，也沒有了不起的經歷，能有今日的成績，實賴歷任長官提拔及同仁的配合；在他心中，要感謝的人實在太多了，除基隆處歷任處長、站上同仁及工讀同學外，還要對全心照顧家庭的太太說聲：「謝謝」！正因她對家庭的犧牲奉獻，向站長才得以無後顧之憂，全心投入工作。而今三個兒子各自在不同的領域發揮專長，兩個孫子也已上小學，三代同堂和樂融融；最令他高興的是，甫於台科大取得化工高分子研究所碩士學位的二兒子，也於今年完成終身大事。

回憶起五十八年十一月考進基隆愛三路加油站工作的點點滴滴，猶如昨日，轉瞬之間已是髮蒼蒼、視茫茫，卅餘載歲月奉獻中油，無怨無悔，只因其中油有著一份深刻、難以言喻的情感，加上其父親也是老油人，一路吃「油飯」長大的他，難怪較他人對中油多一份深情！抱著感恩惜福的心，向站長以將屆退休之齡，仍衝勁十足，不輸年輕人，在工作崗位上「歡喜做，甘願受」，期能不負「中油人做什麼像什麼！」的使命感，做年輕人的榜樣。

林舜洲／台中處王田供油中心 裝配技術員

地山●台中處

在「經濟部所屬事業機構九十年年度優秀人員」選拔中，本公司計有一位同仁獲此殊榮，大多為資深管理者或專業研究人員，而台中處林舜洲卻以基層修護員榮登寶座；在其努力鑽研、不斷改進下，研發新穎的洗井設備，使地下水監測井效能倍增，快速有效達成地下環境污染整治任務，相關裝置並於今年四月獲經濟部智慧財產局核准十二年專利，足見其獲選實至名歸。

全程參與擔下監測重任

近年來，由於新的環保法令相繼公告施行，要求標準不斷更新趨嚴，多為世界的高標，為免除居民對安環的疑慮，王田供油中心不斷增設監測井數，所採樣品從未有浮油或油花，僅被檢出兩項特嚴的油品成份，雖未達污染認定標準，本公司仍投入行動積極整治，展現重視安環的誠意。而為因應本公司老油庫長年營運，或因設備老舊、操作頻繁，偶有油料溢濺未迅即處理致污染土壤，多年前即委由台探總處專業同仁在各油庫鑽設一批監測井，以確保油庫地下環境檢測安全



無虞。彼時林舜洲認真、負責、細心的特質深為涂哲雄經理激賞，指派其自八十九年五月起隨台探總處專業團隊學習

地下水污染整治工程，實際參與水文、土壤、鉗井、埋管、真空抽氣(SUE) 配管、電路裝設、各式監測法、取樣、洗井、表報填製、記錄研判、績效確認等工作，一路走來，從專心學習至獨立作業，備受肯定，進而接下維護王田供油中心全部監測井的重責大任。

在實際作業中，林舜洲發現有效洗井為取水樣及整治的關鍵，井水不分大小都有可能堵塞，失去集水、濾水功能，而造成監測井井管堵塞的主因是水中所含碳酸鹽類的沈澱物、鐵錳氧化物，及生物菌類粘液所形成的膠羽生物膜等，使水樣失真，除污失效；利用傳統洗井法如高壓噴射法、壓縮空氣法、超抽法、倒洗法、震盪法等，均未能完全有效清除井內污垢和積砂。發現癥結所在後，林舜洲著手解決問題，設法讓沖洗的壓力提高、水流加強，經其重新設計，不斷改進洗井器的組裝，捨電力而採用更安全的壓縮空氣動能，同時連接可撓傳動軟管驅動洗井器，在井中產生強力渦流，有效攪動水流泥砂、沖刷篩管及井壁，再將污水抽出、暢通地下水流，快速取得新水樣及有效排出污染物。由各井操作記錄數值證實此一裝置有效節省時間、增強效果；後經委請探採所出動井底攝影，可目睹強力渦流的效果，及洗井前後井管呈現污穢、清淨現象的差異對比，並將此錄影記錄翻製成動畫、輸入手提電腦中做為教學宣導之用。林舜洲匠心獨運，改善成果卓著，連從事污染整治最具經驗的台探總處同仁也來觀摩取經，同時獲得安環室主任、環保工程專業黃冠良博士之讚賞，力邀其前往人事處訓練所開課，宣導、推廣新設備的應用，普及於亟需整治的場所，更有效達成目標。

認真習技能改進無止境

五十年次的林舜洲為台中縣大里人，雖年屆四十，在公司仍算是年輕的基層操作人員；他在台中光華高工電工科畢業後，入伍前曾在潭子加工

► 林舜洲一家三代同堂，其樂融融。

出口區習得照相機裝配技能，是一位能做細活的人，在陸軍服役期間更被操練成一位吃苦耐劳的男子漢。至七十五年考入中油台中營業處擔任加油員，先後服務於復興路、林森路加油站，在他的記憶中，兩站都是一級忙碌的大站，為機車加油尤其辛苦，然其工作表現素為顧客及伙伴們稱讚，是大家口中暱稱的「小帥哥」。八十一年，林舜洲經內部考選轉任台中港輪油站電工人員，至此更能發揮在校所學，八十二年再調入王田供油中心擔任修護技術員，他的一貫謙遜自持的態度，樣樣工作都向前輩請益，事事記入自備的手冊中（現已改用手提電腦），遇有問題則翻出他細心記錄的資料數據，有本有源的討論問題，在釐清緣由後再提出改進意見，往往均能一舉奏效，他一貫負責、肯學的精神深受主管肯定。

林舜洲在家排行老三，大哥哥林舜道為台中處工務組大將，經手設計規劃監造加油站、大小建築及管線工程無數，兄弟倆事親至孝，多年前老母心臟開刀，去年老父不慎跌斷腿骨，兄弟倆四處尋訪良醫、悉心照料，至今兩老健朗如昔，與林舜洲同住，讓他有晨昏定省、恪盡孝道的機會；林太太白麗兒小姐人如其名，為台中處同仁熟知的中央標準檢驗局台中檢定所之花，當時，她主辦包括至各站檢測加油機流量等業務，公司裡不乏有為青年對其

展開追求攻勢，最後林舜洲獲得美人垂青，一時傳為佳話。林太太目前仍任職於中標局台中分局秘書處，育有一女一子，分別就讀小學四、五年級，在訪談中，林舜洲對自己獲選為優秀人員一事，一再感謝長官及同仁的支持，他認為個人只是有幸在工作中找到發展的機會並僥倖獲得專利而已，今後將持續為維護設施環境及公司永續經營盡一己之力。

段啟洸／石化事業部林園石化廠

廠長

何麗君●石化事業部

現任林園石化廠廠長的段啟洸，高雄市人，自成功大學化學工程系畢業後，於民國六十五年進入高雄煉油總廠第一輕油裂解工場（一輕）擔任值班工程師，曾參與四輕試爐工作，及五輕建廠規劃、審標、製程審核等專案工作，歷任工場組長、副廠長等職。段廠長憑其過人的反應能力及認真負責的態度，加以多年的實務歷練，如今已成為本公司少見的煉製高手，就連競爭對手公司也視其為台灣難得一見的技术專才；全心投入工作的他當選九十年度經濟部優秀人員，消息傳來，石化事業部同仁於分享喜悅之餘，咸感與有榮焉。

力倡賞罰分明謹守紀律

早在擔任值班工程師期間，段啟洸廠長就勤於閱讀化工領域相關資訊，每讀到好文章或技術新知，即影印給同在工廠打拼的伙伴；如今，求知的心不變，取而代之的是在電腦網路上搜尋，閱讀的範圍擴及管理領域，藉由電子郵件的傳送，同仁常會收到他加上個人觀點的好文章。高度e化、講求效率的段廠長也是率先倡導會議通知、備忘錄、月報表等例行性管理作業在內部網路傳遞，不再影印送陳的主管，也因此養成操作同仁的工作文化，對公司陸續推動之各項電腦化作業得心應手。此外，在他督導下，本公司建立一套輕油裂解工場大修標準作業程序書，大幅提升大修品質，減少因設備故障等狀況緊急停爐所衍生的損失或安環問題。

作為一個主管，段廠長認為首重言行一致，依照制度行事，不因個人好惡而下決策，不可「奇樣子管理」（奇樣子源於日語Ki-mo-chi，意為主管依個人喜好、情緒來管理部屬），也不要到處製造矛盾，讓員工成為牆頭草。他強調賞罰分明是為了防止公司內部產生和稀泥的「攪和文化」，保持團隊組織中分辨是非對錯的工作價值觀正是每個主管應有的任事態度。就如郭董事長所言：「沒有一家公司的因為有紀律而垮掉，而因為沒有紀律而垮掉的公司卻比比皆是。」尤其是工場管理，如果沒有一套全員務須遵守的規定，那麼除了生產沒有效率外，也有可能導致安環問題；由於段廠長對制度及紀律的堅持，曾引起若干基層同仁不滿，想以抗爭手段施壓，然而他一向秉持「無慾則剛」的態度及清清白白的處事方法仍獲得多數主管及同仁的認同，咸認其在公司移轉民營後將更有發揮的空間。

苦心經營期待景氣回春

與段廠長相知甚深的同事，喜歡用「青天白日以應事，光風霽月以待人」這兩句話來形容他，同時表示很少見到這把年紀還這麼天真、不知人間險惡的人。常保一顆赤子之心的他，對任何新鮮事物不管吃的、用的，都能產生極大興趣，常不忘在北上出差回程中，帶些號稱很有名、很好吃的東西給同事分享；發現新鮮又「好康」的網站，也會「呷好道相報」；連事業部許多同仁的手機功能，還都是他幫忙設定的呢！

去年全球石化景氣低迷，石化事業部政策性停下幾座不敷成本的工場，造成操作同仁內心的不安，身為生產廠最高主管的段廠長為照顧同仁既有權益，在人員訓練及調度上煞費苦心，而無論是對市場及客戶訊息的擷取、對產品售價的堅持，在在難掩其對景氣回春的期待，這也是所有石化人的企盼。而大家有所不知的是，在廠裡，大家都怕的段廠長，在家裡的地位卻殿後；儘管不擅甜言蜜語，太太及一對兒女卻都能體會他對家人的付出。為了與兒子溝通，他可以進入「魔力寶貝—魔弓傳奇」遊戲，了解e世代七年級生的世界，玩不過兒子就回過頭來請教，讓兒子樂不可支，亦父亦友的關係，羨煞網路上的年輕朋友。同在公司服務的另一半，看盡職場人事浮沉，對先生說話不拐彎抹角、容易得罪人的個性，採取縱容而放任的態度，她笑著說：「老段是個生活非常規律的人，上班對他來說是件很快樂的事，常常很早起床等著上班。只要有班可以上，升遷與否，我覺得以平常心待之即可，不必請託也不必看人臉色。」足見夫妻情篤，此番得獎更使他倆有了「二度蜜月」的機會，在此，祝福他們自北海道回來，更幸福美滿！



▲樂在工作的段啟洸廠長。

王壬癸／總工程師室
副總工程師

林德順 ● 高雄廠

百分之百「工程師性格」，行事低調、不喜喧囂，獲獎後多次婉拒採訪！他就是榮獲經濟部年度優秀人員中油代表、現任總工程師室副總工程師的王壬癸。

堅毅務實，無懼於挑戰

年逾五旬的王副總工程師出生於台南縣仁德鄉貧苦農家，當時物資匱乏、百業不興，童年生活自然清苦，課餘時間還要協助家人放牛、割草、撿拾柴火、幫忙農事。可喜的是，年幼的他但不以為苦，還能苦中作樂，享受夕陽、炊煙、老牛、牧童的田野樂趣，同時不忘努力向學，以優異成績考上人人稱羨的台南一中初中部，在純樸的鄉間誠為一大盛事，也從此開始長達六年的通學生涯。由

於往返學校約需兩小時車程，他每天早出晚歸，假日還得幫忙農事，又要兼顧課業，這種成長經驗，現代青少年著實難以體會，而正因為如此，涵育了他堅毅務實、實事求是、不畏艱辛、不懼挑戰的個性。

王副總工程師畢業於中原大學化工系，退伍後，曾在國中任教一年，後轉至民間企業擔任股長。為了學以致用並追求更大的發展空間，其後再度轉換跑道考進中油，分發至高雄廠服務，從值班工程師做起，歷任副工場長、工場長、環保主管培訓組及廢棄物管制操作組組長、環保室副主任、儲運處處長及儲運組經理等職。在他努力任事下，創下丁二烯工場突破開爐以來最高煉量紀錄，執行二輕工場歲修及去瓶頸工程成效卓著；擔任二輕副工場長期間，參與第八輕油裂解爐試爐及推行節約能源成效優異；參與四輕工場試爐工作表現優良，於擔任四輕工場長期間，執行廢水水質控制得宜及地下水回收成效卓著；推動北站至北誼興A、C線LPG管線地上化工程，持續改善儲槽週轉率，降低輪儲成本、增加摻儲效益；完成全場

油槽區加裝監視系統及自動灑水設備，嚴格落實油槽安檢計畫。其積極負責的精神，加上專業能力的展現，獲得長官及同仁一致肯定。

積極任事，遊走三領域

三十載油人生涯，遊走於煉製、環保、儲運三大領域，伴隨著公司業務日益茁壯，王副總工程師從中不斷學習成長；在他心中，高雄廠良好的工作環境及具挑戰性的任務，正是學習成長的好地方，既能發揮所學又能安身立命，讓他有如魚得水之感。回憶六十一年進廠時，適逢高雄廠擴張起飛階段，新工場持續興建，在新技術、新製程、試爐、操作等一系列挑戰中，得以「恭逢其盛」，令他與有榮焉。談起往事，王副總工程師似乎對四輕有著特殊的懷念與感情，更有著美好與光榮的回憶，從赴美參加四輕操作訓練、參與試爐到擔任四輕工場長，約有八年黃金歲月在四輕度過，當年產值大、設備新、團隊士氣高、人員素質佳，頗有「明星工場」的架勢。此外，他對環保與儲運業務也有深入研究與豐富經驗，強調必須發揮服務業追求客戶滿意的精神，生產部門、行銷部門、中下游廠商及客戶都是服務的對象，而油庫、儲槽、管線則是最重要的生財設備，其維護與監測不容輕忽；尤其是地下管線，隨著地形蜿蜒起伏，看不到、摸不著，狀況甚難掌控，稍有不慎，即可能發生事故，對公司營運與形象造成傷害，因此他除運用現有設備加強監控與人員巡管外，也積極引



► 凡事無懼、積極有為的王副總工程師。

進雙向邏輯比對分析儀器加強監控，完成後將對整體輸儲作業與儲槽管線安全大有助益。

談工作、競爭與民營化，

王副總工程師展現高度的專業與自信，但言談間也流露些許不安，他堅信「裁員、減薪」並非公司經營唯一的手段，認為在推動多角化經營、強化員工技能、安定員工心靈等方面，勞資雙方可攜手合作，展現更強有力的作為與更大的誠意。至於如何擴大經營領域，王副總工程師較傾向向本業延伸擴張，算是一種「老幹新枝」的理念，他覺得從探勘、煉製、銷售到售後服務每一環節都有新的商機，其中以提供售後服務如幫客戶檢修油槽、清洗油槽、處理油泥，既可爭取客戶又可增加工作機會，甚至增加營收，深值思考。

信心滿滿，打拚為中油

高雄廠育樂設施完善，王副總工程師置身其中卻沒有迷上小白球、網球或游泳，工作之餘，他喜歡以慢跑或散步來紓解壓力、鍛鍊身體，對佛學稍有涉獵的他，強調閱讀是他的最愛。王副總工程師家中為標準公務員家庭，太太擔任教職近卅年，桃李滿天下，現退休在家，子女三人均在學，長子維聰就讀美國紐約州立大學研究所，長女曼雯畢業於中正大學外文系，現於英文師資班進修；次子維道畢業於中正大學資管系，目前正攻讀成大會計研究所碩士，子女個個卓然有成，他謙稱都是賢妻的功勞，言談之間難掩內心的喜悅。

獲獎的肯定與榮譽，王副總工程師以平常心看待，他十分感謝多年共事的長官與夥伴，深信一分耕耘必有一分收穫，也相信團隊合作才能展現強大的戰力；甫於日前北調總工程師室的他，對未來充滿信心與企圖心，更願與同仁攜手打拚，再創新猷。

劉丁財／嘉南處台南南區

零售中心業務管理師

黃萱●工關處

「得獎的感覺真好！」甫出爐的經濟部優秀人員中油代表劉丁財表示，此番之所以能獲此殊榮，首先要感謝嘉南處林哲然副處長（現調任東區營業處處長）的大力推薦，才有參加競爭、進而出線的機會，以及許柏松處長的肯定、工作夥伴的支持；得獎不僅備感光采，更將成為今後持續努力、推升績效的最大動力，他也相信公司內部不乏默默耕耘、表現出色的「千里馬」，有待「伯樂」發掘賞識，以激發最大潛能，為公司發展貢獻心力。

求學路曲折無礙進取心

目前任職於嘉南營業處台南南區零售中心的劉丁財管理師世居台南縣永康市，其父頗具生意眼光，開設了台灣第一家眼鏡工廠，名為建新實業廠，身為家中老大的他從小課業成績優異，然而在參加高中聯考時，卻因無意間在國文試卷上寫下准考證號碼致該科成績掛零，就此與第一志願台南一中擦身而過，也改變了日後的求學歷程；於是他轉而就讀台南高工機工科、台中勤益工專機工科（二專），畢業後於遠東百貨台南分公司工作一年，旋插班

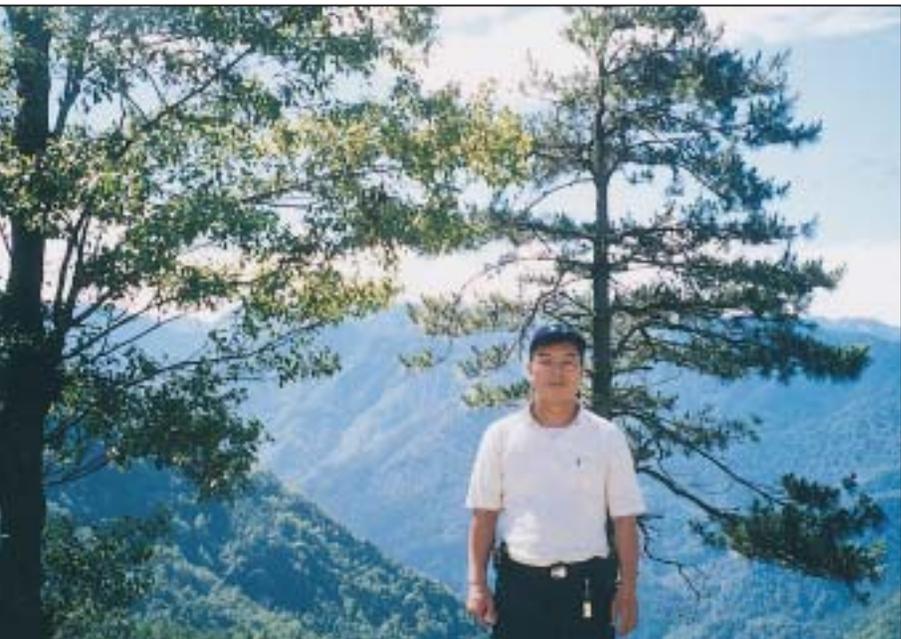
考上文化大學氣象系、後轉經濟系，至此雖兜了一圈，終與夢寐以求的大學生涯銜接起來，支撐他的正是一股永不屈服的進取精神。接著，劉丁財再接再厲，一舉「連中四元」，分別考上政大經濟所、交大交通運輸管理所、台灣工業技術學院工管所及東吳、文化經濟所，並獲政大經濟碩士，於七十七年以碩士面談方式進入本公司企劃處服務，發揮所學，在經濟市場組致力規劃「南油北運」策略、預估國內各地油品供銷水準，並涉獵國家能源政策、投入節約能源方案，工作得心應手，與夥伴們相處愉快，對此，他語帶感恩之情：「在一生中，我最感謝的人當推彼時的企劃處潘文炎處長，沒有他的提拔錄用，我就沒有機會進入國內第一大企業服務。」

其間，一心專研經濟的劉丁財更上一層樓，考取東吳大學經濟研究所博士班，一面工作、一面攻讀，然因其母於七十九年中風，身為老大、事母至孝的他毅然決定回鄉就近照護，經多方請調終於兩年後回到台南處服務，也被迫放棄讀了兩年的博士班學業，為原本過程曲折的求學生涯再添一筆，不過他並不覺得遺憾，只

因親情無價，家庭教人割捨不下，更是永遠的避風港。調至台南處之後，劉丁財歷任民營站輔導師、直營站管理師、LNG管理師，到了八十四年開始配合推動加油站多角化業務；出身商業之家、本身又富於經濟專業的他，發揮生意頭腦、構思創意行銷，迭有佳作，不乏創舉，率先引進販售安全帽護墊，為台南處（現為嘉南處）加油站多角化販售商品打下基礎；創設「合作咖啡亭」，在民生路及東門路加油站開業，進一步推廣至台北、桃園苗營業處；設立加油站首座廣告牆，創設EBC加油站附設廣告看板，推廣至各營業處；積極推動區內十五座加油站合作經營洗車業務，業績曾一度冠於各營業處；完成十一座加油站合作設置「自助式車內吸塵機」、大同路加油站與國產公司合作經營快速潤滑保養服務、八座加油站推出代收停車費服務、十二座加油站合作經營加水站；協助完成成功站、前鋒站及玉井站複合商店營業，多方拓展營收來源，成果斐然，備受肯定，而對劉丁財而言，其中每一項業績無不經他評估、規劃、試行，一步一腳印、從無到有努力催生而來。

經濟碩士推多角化有成

談及「加油站超商」(Gas-Store)，劉丁財眼睛為之一亮，他強調加油站走向複合型態乃必然趨勢，已成為國外加油站營利的主要來源，然而國內超商林立，與國外環境不同，除依各站地利之便規劃外，為突顯中油特色，店內宜引進汽機車精品以提供愛車人士寶貝愛車最多樣、完整、專業的選擇，使與7-Eleven等超商有所區隔，而基於價差為吸引顧客上門最大的誘



因，商品項目及價位的選擇必須掌握時下景氣循環，了解市場行情及消費心理，才能在「微利時代」中以薄利多銷之

► 劉丁財兼具生意頭腦
與行銷創意。

姿帶動人氣，拉抬買氣；他同時強調行銷策略交相運用、聚沙成塔的效果，如在不同節日前夕與知名廠商合作推出應景討喜禮品，也總能獲得顧客青睞，業績暢旺，「今年中秋節推出丹比月餅業績不惡，目前賣得最好的熱門商品還有洗潔精、洗衣乳、VCD，近日『愛之味番茄汁』更是搶手，賣到缺貨！」至於整體多角化經營規劃，他認為在現階段相關法令尚未全面開放的情況下，以追求營運彈性為前提，其中以「合作經營」模式最為可行，進可攻、退亦可守，立公司於不敗之地。此外，他更不時觀摩業界提供多元服務作法，評估是否可行，以期增加獲利，同步建構便利顧客的加油環境。

時時不忘充實自己以掌握市場脈動的劉丁才以理論印證實務，正是成功創造加油站多角化經營績效的幕後功臣，而工作敬業向來深受主管肯定的他，有著不為人知的一面，堪稱世紀「新好男人」，多年來與太太用心經營家庭、重視子女教育，在其關注之下，大女兒目前就讀高雄大學法律系，兒子就讀台南一中，數理成績優異，小女兒雖僅小學五年級，亦有不錯的表現，他也深以兒女的成就為榮，言談中時而流露「望子成龍、望女成鳳」心切之情；工作之暇，他常帶著全家人到戶外踏青、登山，三代同堂，其樂融融，令人欽羨！

複合式經營打造金雞母

油人生涯十餘載，對中油，劉丁財難掩一股熱愛之情，他認為只要每位同仁在工作崗位上發揮所長，盡其在我，公司自然得以賡續成長，而本公司所屬加油站多角化經營腳步走在各民營站之前，成果有目共睹，目前相關業務雖承受來自事業部之強大業績壓力，但他相信事在人為，仍有發揮空間，只要融入做生意的理念，提供符合顧客需求的加值多元服務，輔以一波波的行銷出擊，當能贏得顧客肯定；如能成功營造複合加油空間，

成為大家「呷意」的生活補給站，每一座中油加油站都將成為下金蛋的「金雞母」！

徵才啟事

為應業務需要，總公司採購處誠徵材料管理工作夥伴一名，負責統計資料之整理分析編報及相關物料管理事宜，歡迎本公司分類十職等以下、五十歲以下、大專程度、近三年考績至少一年甲等且無丙等紀錄之同仁加入行列，熟悉WORD、EXCEL等電腦軟體，具存控、物料管理經驗者尤佳。意者請於十一月卅日前檢附簡歷表洽採購處賴瑞麟組長（聯絡電話：八七二五八三二七）。

石訊邀高手同行

石訊為應業務需要，誠徵文字編輯一位，年齡在五十歲以下，職等不限、性別不拘；須嫻熟PC操作，具備文字敏感度及整合能力，對公司業務有基本了解。意者請於十月底前，將個人履歷資料逕寄總公司工關處圖書出版組，或電洽（〇二）八七二五八五三一。



知識獨領風騷，速度決定成敗

「知識經濟與管理」研習會後記

蕭淑美 ● 台中處

為配合行政院人事行政局「建立行政核心價值體系推動方案」及本公司郭董事長加強顧客服務的理念，台中處「知識經濟與管理」研習會特於八月份敦聘台南師範學院國民教育研究所長曾燦燈博士主講。課程內容包括：知識經濟時代的競爭優勢；服務顧客的藝術；新人類的了解與互動；培養團隊精神，凝聚團隊共識；主管人員的角色與人際溝通的藝術等五大主題，計有各零售、加盟、直銷、供油等中心經理、管理師、輔導師及加油站正副站長、助理站長、工讀生訓練師資團隊等五百餘人參加。

雁行千里，團結力量大

曾老師能言善道，唱作俱佳，一天八小時的課上下來，不但聲不啞、氣不喘，更可貴的是學員個個

精神抖擻，課堂上掌聲與歡笑聲不絕於耳，毫無冷場。在四個梯次課程中，他援舉許多實例，藉由講解與活動交叉運用，完全與學員融合在一起，謹摘錄其中一、二與大家分享。

一、知識經濟時代的競爭優勢：曾老師強調「知識獨領風騷，速度決定成敗」，創新突破是成功的新利基，企業唯有快速反應與彈性化才有競爭力（尤其第一線可以處理的問題，絕不留到第二線）。

二、服務顧客的藝術：服務顧客需先有共識，即「顧客是公司最重要的資源」，贏得爭議往往就失去生意；顧客可以不算我們而活，而我們卻少不了他們。當企業留給顧客一個負面印象、卻要十二個好印象才能再贏回來，因此注重信譽、

留意形象、反應快速與善體人意，正是贏得顧客的不二法門。

三、新新類人的了解與互動：與e世代的孩子相處首重溝通、了解、接納、關懷、包容與尊重，投其所好，少做無謂的批評，如此「好話一句，做牛做馬也願意」，你說是嗎？

四、培養團隊精神，凝聚團隊共識：藉由活動安排，曾老師讓大家領悟到摒棄自我、克己不是，一個人往往可以學到更多的智慧，透過團隊的溝通產生共識來解決問題，只要目標一致，即能創造卓越佳績。課程中，尤以「海雁飛行」的故事令人反思：「我們是否亦能凝聚共識，朝共同的目標一起奮勇向前飛」？

●當雁鼓動雙翼時，對尾隨的

同伴具有「鼓舞」的作用，雁群一字排開成V字型時，比孤雁單飛增加了七一的飛行距離——與擁有相同目標的人同行，因彼此之間相互推動，將更快速、更容易到達目的地。

●不論何時，當一隻雁脫離隊伍，將馬上感受到一股動力阻止牠離開，藉由前面伙伴的支撐力，很快便能回到隊伍——留在與自己目標一致的隊伍裡，既樂於接受他人的協助，也願意協助他人。

●當帶頭的雁疲倦了，牠會退回隊伍，由另一隻取代牠的位置——在從事困難的任務時，輪流擔任與共享領導權是有必要的、也是明智的，只因彼此相互依賴。

●隊伍中後面的雁，會以叫聲鼓勵前面的伙伴繼續前進；但必須確定從我們背後傳來的是鼓勵的叫聲，而非其他叫聲。

●當有雁隻生病或受傷時，會有兩隻雁自隊伍飛下來保護牠，直到牠康復或死亡為止，然後牠們再組成隊伍開始飛行，或者追趕上原來的雁群；不論何時何地，大家都要互相扶持。

五、主管人員的角色與人際溝通的藝術：曾老師強調「整個組織的成敗在於主管」，主管是火車頭、

教練、啦啦隊長，主管更是強力膠。主管帶人首在帶心，方能從「上級投入」、「中層整合」（觀念）到「基層落實」（行動），一氣呵成。同時他也強調在溝通的同時，呈現出說話語言、肢體語言、情緒語言、潛在語言，領導人除了要能蓄勢、造勢、創勢外，更要能充分授權建立和諧關係、降低認知差距，以幽默、OPEN的胸懷達到恰到好處的溝通，這就是藝術。

凝聚共識，行銷總動員

課程中，曾老師以一連串的實例、故事、笑話加上豐富的肢體語言，賣力地講演，最後已是汗流浹背、衣襟全濕，學員的情緒也High到最高點。為感謝他帶來的精彩講授，我們連夜將前梯次老師帶活動的照片趕工製成光碟片（並以老師當時的照片做成封面，這是專屬也是尊重），在最後課程總結時，由徐武永副處長贈予老師，同時將備份的圖檔照片透過單槍投影機秀在螢幕上；當善於帶動情緒與氣氛的徐副處長以感性的聲音朗讀著：「曾教授：謝謝您！因為您傳授淵博的知識給我們，未來在油品市場競爭中，我們定能打一場勝仗！感謝您！」此時全場掌聲雷動久久不

已。而曾老師對這突來之舉既意外又驚喜，他說：「在全國各地演講不下五、六千場次，從沒有像今天這般震撼與感動」，他表示要將光碟片中的資料收錄在(CD)中，以便送到世界各地。

經過此次研習會的領悟、頓悟與覺悟，我們讓老師知道：中油團隊是一流的、可造就的，中油團隊是一群精英，而不是睡獅；我們相互依賴、相互扶持，不論在困難或堅強的時刻；只要我們有認知、只要我們願意，背後傳來的激勵聲足以讓我們奪回失去的油品市場——因為中油的油品最純淨！中油的服務最好！藉由研習會的洗禮，讓我們產生共識，化為力量，朝一致的目標邁進！

後記：由於蔡金根處長及賴敏彥組長的全力支持，數梯次的輔導員因假日開班（考量學員停車問題）需身兼數職，備極辛勞；資訊組莊士興先生連夜趕工、以及謝芳寧小姐對雁子的詳細詮釋，使此次研習會劃下圓滿的句點，在此一併致謝。

加油站采風



炮而紅。

綠籬為牆、綠草如茵，如夢似幻，

精心打造公園主題加油站。

請看以下報導……

初生之犢打天下，創意行銷頂呱呱，

推出「五星級飯店洗手間」，

吸引媒體紛紛採訪報導，

瞬間打響知名度，

台灣首座「洗手間裝電視」的加油站——

——夢公園加油站，

本期采風列車來到台南縣學甲鎮



「夢公園」——一個充滿想像空間

與羅曼蒂克的名字，是餐廳？汽車旅館？Coffee Shop...還是……答案公佈時，保證您眼鏡碎片散落一地（跌破眼鏡），原來這是一座位於台南縣學甲鎮中山路上的加油站，另類的命名思維及特殊的創意行銷，在加油站經營日趨困難之際，成功打響名號；該站在中部地區加油站業者於八月底爭相削價競爭中，不打價格戰，更堅持以獨特的加油站服務理念招徠顧客，建立口碑，因而吸引廣大的電子及平面媒體紛紛前來一探究竟，免費的新聞報導成功形塑「夢公園」與眾不同的加油站形象，無形的廣告效益超乎想像，只在剎那間，大家都知道台灣有座「洗手間裝電視」的加油站。

公園式主題站亮麗脫俗



尊榮服務 · 頂級享受

—台南學甲「夢公園」加油站

圖／文 馮菊秀 ● 工關處

「打造夢公園加油站成為年輕人實現夢想的地方」是陳俊銘、陳俊宏兄弟與堂弟陳鴻鳴三人的理想，為營造不同的加油站景觀，「夢公園」廣達一千餘坪的站區，不見一般加油站的水泥圍牆，在鄰近住戶全力支持下，改以樹木築成綠籬與住家為鄰，一片如茵的草坪，兩層樓歐式建築、五星級的洗手間、加油泵島廊柱上彩色的雕花磁磚、擺設贈品的玻璃屋及美式風格的洗車屋，將加油站妝點得亮麗脫俗，漫步其間恍若置身於小型公園。而引人好奇的是，夢公園加油站為何得以在環保意識高漲的今天，毗鄰住家而立？對此，陳俊銘總經理表示「加油站籌設過程中，也曾遭受住戶反對聲浪，與其讓居民憂心加油站

▲「夢公園」改變您對加油站的看法。

台南學甲夢公園加油站小檔案

成立時間：九十年十二月

營業模式：自地自建直營

兼營業務：洗車

未來發展：複合式商店、咖啡廳、簡易

保養

的污染、安全問題，不如主動說明讓大家安心」，於是他主動多次拿著加油站空間規劃圖與社區居民誠意溝通，爭取認同，經其詳細說明加油站公園化之構想後，獲得良好的迴響，在鄉親支持下，還有一項意外的收穫，那就是以綠籬為牆，打破加油站必須以圍牆與住家作區隔的限制，成功營造以公園景觀為主題的加油站；開幕之後，不定期邀請地方鄉親於加油站空地舉辦睦鄰活動，以趣味競賽及抽獎活動達到與民同樂之效果，期望真正成為鄉親口中的好鄰居。

身為家中的老大，也是家族中的長孫，卅歲出頭的陳總經理承受的壓力不言而喻，他自文藻外語學校畢業後，曾前往法國修習企管學位，回國後接管家族企業，經營汽車旅館，其



後服務於南 科園區成大

創業育成中心，陳總經理笑稱自己若留在成大或許今日的成就更大，明知經營加油站是一件辛苦的工作，然為一圓父親多年前即欲跨足加油站的願望，身為第二代的兄弟們也只有「撿落去」，將加油站命名為「夢公園」或多或少代表了圓夢、築夢的心境。在一群年輕人投入衝勁與活力之下，斥資三千餘萬元打造的夢公園加油站於去（九十）年十二月正式開幕，在鄰近三座加油站競爭中，脫穎而出，創下地區最高日發油量之亮麗業績，也讓這一群油品通路業的初生之犢一嚐勝利的喜悅。



▲加油泵島廊柱上雕花彩磚引人注目。
◀全台首創「加油站洗手間裝電視」，吸引媒體大幅報導。

洗手間媲美五星級飯店

來到夢公園加油站，五星級的洗手間自是不容錯過，其內飾以暖色調的壁磚，牆上懸掛著浪漫的壁畫、牆角處高腳花器內玫瑰花益添滿室芬芳，用心處處得見。尤其與眾不同的是，男女洗手間內裝設冷氣及四台六吋液晶螢幕電視，全天候播放四家無線電視台節目；而為避免女性消費者產生「被偷窺」的不適感，女性洗手間的電視鑲嵌在等候區牆上，男性洗手間則在蹲式及座式馬桶前依一般高度設置電視。從陳總經理口中得知，如此特殊的洗手間構想來自其叔叔國外旅遊時於飯店所見之靈感，並將本身經營汽車旅館的精神引進加油站內，在國內同業中可謂絕無僅有；雖然前來「夢公園」如廁者不見得都會加油，卻為該站建立良好的形象，知名度既打開，自然對營運助益匪淺。

上洗手間可以吹冷氣、看電視，完全沒有一般加油站洗手間之

▲美式風格的洗車屋旁綠草如茵。
◀玻璃屋展示各式各樣贈品，任君選擇。

潮濕與不適，令人只想「來匆匆，去也匆匆」，消費者感到既新奇又興奮，尤其是在氣候炙熱的南台灣，這項貼心的創舉引發顧客一致好評，鄰近住戶常「到此一遊」，體驗在五星級飯店洗手間的優質享受，還曾吸引數位來台旅遊的外國旅人在站區紮營過夜呢！陳總經理因此特別呼籲大家共同維護美好的環境，讓公園式的加油站及五星級的洗手間成為學甲鎮鄉親口中津津樂道的地標，也無愧於中油公司示範站、旗艦站之美名。

營造輕鬆愉快加油氛圍

在「夢公園」，我們看到年輕的經營者領導一群年輕的服務員，營造輕鬆、愉快的加油氛圍。為留住員工，陳氏兄弟依工作人員個別興趣加強第二專長訓練，站上所有行銷、宣傳點子均來自夥伴們腦力激盪、自己動手做，正如陳總經理所言：「年輕人除了體力佳外，創意更是他們最大的本錢。」經由事前的教育訓練，讓大家在天馬行空的想像中，提出合理可行的創意計畫，對擁有機械專長的同仁則賦予維修洗車機的重任，對表現優異的同仁另發給獎金，充分掌握年輕人愛好自由及受人重視的「奇樣子」，



讓其獲致最大的成就感，堪稱「夢公園」與一般加油站管理方式最大的不同，難怪儘管全站採時薪制，工作人員仍精力充沛，樂在其中。在服務顧客方面，「夢公園」加油站力求自然、親切，工作人員制服則視季節而改變，夏季男生著夏威夷式花襯衫、女生著花短裙，熱帶風情洋溢其間；時而配合節日穿出應景服飾，如去年聖誕節即在加油站提議下戴著聖誕帽出場，偶爾還會來上一段熱舞助興，為生硬呆板的加油工作增添許多歡樂，也為前來加油的顧客帶來驚喜。

為增廣加油站經營知識，不斷求新求變，陳總經理只要有空就開車載著太太、女兒至各加油站「觀光」，對於有特色的加油站則以V8紀錄下來，作為員工訓練之參考。目前「夢公園」除廿四小時加油服務外並提供洗車服務，二層樓的玻璃屋則展示各式各樣的贈品，提供顧客加油積點兌換贈品，二樓的休息區可讓來此洗車的顧客稍事歇

息，一邊喝咖啡、一邊看著愛車接受清潔服務，真正做到「讓顧客安心」。展望未來，陳總經理希望打造夢公園為多功能加油站，構想中，將規劃歐式建築一樓為超級商店、二樓則為咖啡廳，並計劃提供汽車簡易維修、汽車百貨、汽車美容等服務，讓消費者來此加油也能享有更多元的服務。他同時指出，俟站穩腳步後，將尋覓適當地點持續設站，只因在他的腦海中，還有許多「勁爆」的加油站規劃構想有待實現，各位看倌且拭目以待！

滿腦子創意的陳總經理與工作夥伴合影。



北埔風情畫

圖／文 黃金財 ● 煉研所

客家民族歷經時代動亂，自中原南下遷徙，以至落腳台灣，到處為家處處家，勤奮純樸的傳統則歷久彌新，文化自成一格，獨具特色，深值探索。儘管歲月悠悠，部分保留客家古風的建築逐漸褪色，新竹北埔地區仍完整保存客家聚落型態，從北埔老街到巴洛克西洋建築、金廣福公館、天水堂、姜家祠、姜阿利古宅等，無不展現當年先民一磚一瓦打造家園的用心，時光腳步未曾停留，多年流傳下來的資產已然成為萬千子民的至寶。

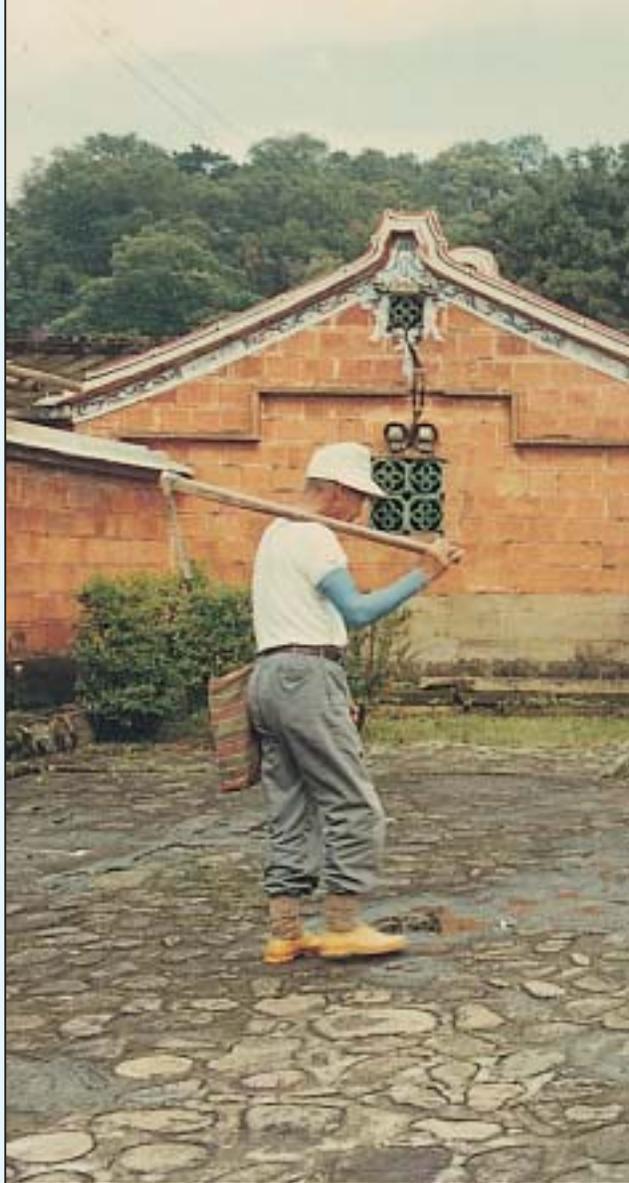
保存客家聚落見證滄桑

據史籍記載，北埔原為原住民的天地，處處充滿原始的森林景觀，至清朝時期，一支名為「金廣福」的閩粵移民到來，輾路藍縷，以啟山林，時為一八三四年，不到



六十年的光景，就開創出新竹第二大城——北埔聚落群，而最令人稱奇的是，早期客家鄉親為了防禦外侮，巷道設計狹窄蜿蜒，迂迴曲折，家家戶戶毗鄰而居，整個小鎮建築呈矩形分布，以慈天宮（國家二級古蹟）為中心，連接姜秀巒公園，形成主要的街道軸線；每逢日暮時分，廟前廣場成為居民閒話家常、聯絡情誼的最佳去處，更是小孩盡情嬉戲玩耍、留下美好童年回憶的地方。

創建於道光十四年（西元一八三四年）的金廣福公館（現為國家一級古蹟），採「二進一院」格局，第一進屋頂桁條下，懸有「義聯扮社」匾額，為中法戰爭時清廷所賜



▶北埔天水堂古厝為國家一級古蹟。



頌，以嘉許地方鄉親協助平定戰亂，第二進則懸掛「金廣福」木匾，除代表福祿呈祥外，「廣」（廣東）、「福」（福建）兩字更彰顯閩粵兩地先民攜手同心、團結一致墾拓家園的意涵。據北埔農會陳重光總幹事表示，道光年間，當地崇山峻嶺，草莽叢生，為原住民所盤據，為防範其出草殺人斬首的陋習一再發生，危及居民安全，北埔隸屬淡水廳同知李嗣業諭令粵籍姜秀巒、閩籍周邦正，向粵閩兩籍紳商募款，大力興建「金廣福總壘戶」作為警戒指揮防備之用，並由姜秀巒擔任壘首，負責守隘要務，周邦正則辦理衙門公事並任總管，共同肩負保鄉衛土、禦敵安民之重任，直到今日，仍可從金廣福公館大門左右兩邊鑿有喇叭狀的槍眼，見證當年北埔開拓史中，先民艱辛捍衛家園的一頁滄桑。

▲金廣福公館內「義聯扮社」古匾為清廷皇帝賜頒，以嘉許義民平定戰亂之舉。

推廣擂茶獨有飲食文化

除了古樸雅緻的金廣福公館仍保留傳統客家建築風格之外，北埔地區還有近代的洋樓——姜阿新故居，在民國三、四十年代，姜阿新經營永光茶業，為當時全台最大的茶商之一，曾行銷世界各地，風行一時，以紅茶、擂茶、膨風茶最為著名。其中擂茶早已成為客家美食的一部分，其緣起可遠溯至唐朝，現今大陸廣東陸豐客家庄仍維持此一傳統，為海陸兩地客家人獨有的飲食習俗；而擂茶之所以為客家人青睞，民間傳說因其主要原料「米仔」和茶葉等材料，容易隨身攜帶，食用、貯存方便，於是成為客家人緊急避難或家居生活食品。客家人素來好客，早期以擂茶待客，堪稱隆重大禮，因擂茶配料內有綠茶、花生、芝麻、薏仁、黃豆、南瓜子仁等，具有開胃健脾、提神醒腦、明目清肝、開喘止咳、潤膚美容等多項功效，以此待之，可見客人備受尊重之一斑。

北埔地區擂茶名聞遐邇，香聞千里，北埔茶堂負責人徐智淵指出，「擂」是客家音，為搗茶、研磨之意，先將綠茶、花生、芝麻等

材料放在陶製擂鉢裡（內壁有軸射狀紋理），再以野生芭樂樹幹做成的擂木棒作規律的旋轉研磨，務使鉢內材料隨著順時鐘方向播動，愈磨愈細，同時散發出陣陣芳香，接著酌量加入炒熟的綠豆、蓮子、黃豆及數片茱萸葉等高纖維五穀雜糧，再倒入少許熱水，再行研磨，直到均勻調和為止；考驗擂茶的功夫，以沖入開水後，芝麻粒子不浮出、入口沒有顆粒才算及格。原本擂茶大都是鹹的口味，僅當茶點之用，其後在北埔當地文化工作者的推廣

與輔導下，可搭配米粿、粿條、糕餅食用，更添風味，口感獨特；若要當做正餐，可再加米仔或米飯，點綴以菜脯、蝦仁、豆類等，引人垂涎，令老饕們讚不絕口！而品嚐擂茶，貴在親自研磨，體驗搗磨時散發的芬芳，遙想「一粥一飯當思來處不易，半絲半縷恆念物力維艱」的艱辛歲月，兼收活動筋骨之效，樂趣自在其中。

得天獨厚膨風茶美名揚

北埔客家風情中，茶葉亦是一



絕，不能不提。當地氣候四季雨量充沛，正是生產優良茶葉的勝地，

其中以「白毫

烏龍茶」最負

盛名。白毫烏

龍茶俗稱「膨

風茶」、「東方

美人茶」，緣於

日據時代初

期，當地曾有

一茶農赴台北

參加茶葉展

售，台灣總督

府竟然以當時

鄉長薪水廿倍

的天價，悉數

收購所有參展

的白毫烏龍

茶，消息傳回

北埔，地方人士直斥為「膨風」（即

台語吹牛、自我膨脹之意），隔天報

紙刊登傳聞屬實，「膨風茶」之名

不脛而走，沿用至今；當地人另有

一說法，白毫烏龍茶沖泡溫度達攝

氏九十度以上，茶葉體積特別容易

膨脹，亦有「膨風」之雅趣。事實

上，白毫烏龍茶舉世聞名，為十分

稀有的天然夏茶，通常於每年六月

六日節氣芒種前後一周，茶樹嫩葉

經過「小綠葉蟬」吸吮後產生自然

►東方美人茶葉青青，手工採摘樂在其中。
◄擺茶為傳統客家生活的一部分。



味。

目前全球僅台灣新竹縣北埔與

峨眉二鄉所產白毫烏龍茶質量俱

佳，具有熟果香，入口甘潤圓滑，

風味獨具，早在百餘年前即透過商

人外銷英、日，成為皇帝御用的茗

品，當年英國女皇品嘗後，對茶香

四溢驚為佳人，讚賞不已，以茶產

於東方的台灣，乃賜名為「東方美

人茶」，詩情畫意，盡顯浪漫風情。

惟此茶必須在無污染的環境下成

質變，經手工採摘一

心二葉，烘製成具有

果香與蜂蜜芬芳的特

殊風味，其獨特之處

在於需經小蟬一親芳

澤，才能孕育茶葉的

芬芳，令人驚歎於造

物者的神奇；而此茶

心絨毛肥厚晶瑩，茶

葉白毫肥大，葉身呈

白綠黃紅褐五色相

間，以芽尖帶白毫愈

多者愈高級，至於葉

色則如琥珀般透明溫

潤，無論熱飲或冰涼

後飲用均不失原有風

長，不施用農藥，加上採茶費時耗

工，近年來產量逐漸減少；而正因

為無污染，北埔地區發展出「茶焗

蛋」，先將雞蛋浸泡於鹽水中兩天，

取出陰乾一星期，再放入茶枝與茶

頭中，以攝氏一百度高溫於烘茶機

裡烘燒廿小時左右，茶焗蛋即告完

成，外表雖呈白色，但剝開蛋殼，

其內卻呈茶褐色澤，晶瑩細緻，茶

香馥郁，風味獨特，令人齒頰留

香。

提升文化意涵再造風華

北埔擂茶、膨風茶、茶焗蛋可謂茶中藝品，蘊含濃濃鄉土風味。

去年間，當地鄉親思考未來小鎮產

業生態出路時，打出「北埔膨風節」

為主題，將休閒型態的飲茶文化提

升為觀光與經濟價值兼具的藝術活

動，以尋回往日繁榮與生機，在社

會快速變遷中，展現客家民族保存

文化、心血澆灌的成果，進而凝聚

社區向心力與生命力，期望在一波

波的觀光熱潮中，北埔風情能吸引

更多人的目光，為得天獨厚的產業

文化帶來亮麗的遠景。

各地鱗爪

《北美地區》

油人聚首憶當年

談笑風生盡興歸

【北美訊】為歡迎赴美省親訪友之本公司退休同仁——前經濟部次長徐國安先生伉儷，同為退休油人之黃華生先生邀約此間中油老友，於九月四日假庫比蒂諾市「石家飯店」共進午餐，計有十餘人參加。席間，大家一面品嚐當年知名之台北市西寧南路「石家飯店」招牌名餚，一面追述老輩油人動態及典故，談笑風生；徐先生雖年逾古



稀，端看鶴髮童顏，精神煥發，笑語如珠，不減當年風采，頗添愉悅氣氛，餐會後眾人並合影留念，盡興賦歸。（耀平）

《台北地區》

公文實務講習

實作彰顯效果

【台北訊】為增進同仁對本公司公文製作要領及規範之瞭解，提升同仁公文寫作能力，俾利業務推行，行政處於九月份一連舉辦四梯次「公文製作實務業務講習班」，邀請台北市立師範學院陳光憲副校長講授公文用語與統一用字、公文寫作基本認識、公文類別與作法、簽之撰擬要領與作法舉例、函及書函之撰擬要領與作法舉例，以及問題探討與實務解析；行政處林嘯組長講授本公司公文實務與撰寫技巧、公文實作練習；蔡文香組長講授本公司公文實務及規範、電子化公文系統經辦人作業；董秘室黃仕光管理師講授提報本公司董事會案件之撰擬要領等。此次講習計有桃園以北地區一六〇位同仁參加，學員反映課程內容豐富實用，尤以公文實作學習效果顯著，而本公司函、簽實例解說更有利於日後業務推行。

（慈）



關懷行銷人健康 太極棒講座叫好

【台北訊】為紓解同仁工作壓力，促進身心健康，油品行銷事業部「防病不如使病不生」勞工教育專題講座於九月十三日下午假五一三會議室舉行，由行政室工關組黃龍章組長主持，邀請推動太極棒運動有年之福國實業公司黃清一總經理主講。會中，黃總經理強調健康是事業及幸福的根源，並說明太極棒順氣、尋磁、銷穴、舒經及收功之功能，同時示範教導作法，吸引數十位同仁參與。
(向陽)



佳節訪耆老 關懷情也深

【台北訊】為關懷老油人，石油事業退休人員協會陳崑山理事長、張志超常務理事等四人於九月十七日中秋節前夕，攜帶月餅、文旦前往問候本公司前董事長胡新南、李林學、瞿聲白、劉魁餘、馮仲達、胡鶴、蔣孝天、梁紹文等退休同仁，見前輩們身體健康，大家暢談往事，倍感親切愉快。
(黃誠一)

中秋喜相逢 油人共嬉嬉

【台北訊】為聯絡退休同仁情誼，由石油事業退休人員協會主辦之退休同仁及員眷聯誼活動於九月廿日中秋節前夕假本公司五樓員工餐廳舉行，由陳崑山理事長主持，本公司前董事長陳耀生伉儷、楊玉璠前輩等應邀與會，會計處葉國雄處長、人事處龐睿穎處長、行政處陳震宗副處長亦與大家同樂，計有退休員眷三百餘人參加。當日屋外下著牛毛细雨，眾人於餐廳歡唱卡拉OK，俟雨停後，移步露台賞月，說古道今，氣氛愉悅，整個活動在行政處等同仁全力支持及熱心服務下，於近九時方圓滿結束。
(黃誠一)

五屆十三次勞資會 多方探討業務脈動

【台北訊】本公司第五屆第十三次勞資會議於九月十九日假總公司五一〇會議室舉行，由資方代表江中鎮擔任輪值主席，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業務概況及決策方針、張樹榮主任秘書報告勞工動態外，與會代表並就前次會議決議案、檢辦理雇用人員初任專業職位甄試、檢討加油站促銷專案、本公司更名事宜、工場歲修工作發包工期採工作天約定、颱風假之處理；邀請郭董事長說明公司經營策略及交接班加班費、

請安環處說明「六人小組」之階段性任務功能及成效、請公司借支九十會計年度績效獎金及研擬民營化可縮減員工人數之具體配套措施並妥善安置處理多餘人力、請人事處表列各精算單位加班控管相關事宜等案進行探討。下次會議訂於十月十七日在總公司召開，由林俊偉代表擔任輪值主席。(曾武平)

《桃竹苗地區》

籌建桃廠功在國家

周用義於美國辭世

【桃園訊】桃園廠首任廠長周用義於八月廿四日在美國加州洛杉磯辭世，享年八十九歲。周先生畢業於西北大學機械系，獻身石油工業凡四十年，曾任本公司工業關係處處長、管線總經理等職。民國六十一年間，為配合國家經濟發展，周先生負責籌建桃園煉油廠，南崁預定地為一山谷盆地，三面丘陵環繞，地形特殊，其間山坡起伏、高低懸殊，加以地下水位高，開坪整地工程極為艱辛，時逢國際能源危機，建場器材價格飛漲，購得不易，延誤交貨或任意抬價時有所聞，周先生帶領青壯菁英一批，縱橫捭闔、多方折衝，披荊斬棘、黃沙汗水，以廿一個月時間將一片山林坡

地、綠野秧田開墾成為油槽、管架錯落之宏偉工廠，完成艱鉅任務，實屬不易，奠定台灣經濟躍進基石，居功厥偉。周先生個性灑脫不羈，處事明快決斷，尤其識人慧眼，以破格任用成就不少奇才能人；突聞先生大去，桃園廠故舊部屬莫不哀悼，感歎歲月洪流淘盡英雄豪傑，昔年英姿雖已老成凋謝，其油人典範卻永銘人心。(蘇玄美)

人事處長赴桃宣導

籲配合推動休假制

【桃園訊】本公司人事處龐睿穎處長於八月廿七日赴桃園廠走動管理，向相關主管及人資課說明本公司降低成本政策，並請配合積極推動加班費控管、厲行休假制度，由鍾武男廠長親自接待並轉達同仁心聲，龐處長隨後並轉往工會六分會向幹部致意。(蘇玄美)

因應開標新作業

研討會腦力激盪

【桃園訊】為配合本公司採購處成立後之相關開標作業，桃園廠開標作業研討會在徐洲種副廠長召集下於八月廿八日在中正樓舉行，會中，總務、維修組等相關部門同仁就集中採購提出諸多建議，藉以加強發包作業

效率，增進行政管理效益。(蘇玄美)

經營績效總檢

仍有努力空間

【桃園訊】為降低成本、提升競爭力，並呼應郭董事長計畫經營及目標管理之指示，煉製事業部經營績效會議於九月五日假桃園廠行政大樓舉行，由本公司副總經理兼煉製事業部執行長謝榮輝主持，計有相關主管近廿人與會，會中桃園廠鍾武男廠長並帶領技術組李聖生經理、安環組江茂霖經理簡報核心業務。會中，謝副總經理對同仁傾力合作完成重油轉化工場試爐、沙崙站外海滯船費管控制績良好，以及沙崙站人力有限卻能兼顧消防業務之彈性作法與辛勞，表達感謝及嘉勉之意，隨後就提高經營效率、降低成本及確保工安作業安全各項作出指示，同時感謝同仁齊心努力使三廠轉撥績效成績亮麗，惟不可以此自滿，以郭董事長每月一對一績效檢討要求而言，仍有努力空間；事業部將依循公司計畫經營及目標管理制度，逐一檢討各廠管理績效，如有落差，將於檢討後訂定改善對策及時間表，切實要求三廠依制度落實執行。他並感性的以「工安攸關每位同仁的家庭幸福，也是積善公德，唯有工安無疑慮，大家才有拼經濟、爭績效的本錢，希望大家同心協力。」為結

語。(蘇玄美)



邀專家群實地了解 致力健康風險管理

【桃園訊】在台大醫院職業醫學部王榮德教授帶領下，研究小組一行十餘人於八月卅日赴桃園廠進行健康風險管理評鑑；一行人首先拜訪鍾武男廠長以瞭解全廠相關安全衛生管理措施，隨後由安環組同仁陪同前往工場，蒐集工傷、交通事故與員工健康管理等相關資料，以利日後診斷職業災害、評估員工健康風險並提出改善建議。(蘇玄美)

因應辛樂克來襲 速成立防颱小組

【桃園訊】為因應中度颱風辛樂克來襲，桃園廠奉潘總經理晨報會議指示於九月五日召集安環、總務等組於安全管理中心成立防颱小組，以落實現場防災措施，嚴防工場遭受損害，鍾武男廠長並親自帶領安管中心主管巡視廠區各工場加以督導，對戍守工作同仁表達慰問辛勞之意。(蘇玄美)

油人捐血不落人後 新進人員熱心響應

【桃園訊】為發揚同仁義勇精神，由桃園廠總務組主辦之年度第二次「熱情助人捐血活動」於九月十日假中正樓前廣場舉行，計有六十餘位同仁慷慨挽袖，其中數位新進同仁之熱心參與，為本公司熱心公益形象注入新力量，贏得捐血中心讚賞。(蘇玄美)

落實公務機密管理 足見主管督導用心

【桃園訊】為落實公務機密管理，提醒工作同仁維護公司權益，煉製事業部派駐桃園廠政風課會同安管中心值勤主管及文書課組成「公務機密維護小組」，於九月廿四日前往全

廠各工場、辦公室查核公務處理、機密文件保管及影印機設備管理現況，只見查驗人員所至之處，不論公文、檔案櫃及相關設施均保管良好，顯見主管督導管理之用心。(蘇玄美)

郭董赴桃走動管理 宣示三大工安理念

【桃園訊】在董秘室宋哲雄主任陪同下，本公司郭董事長於九月十九日下午赴桃園廠走動管理、宣導工安理念，適逢中華民國責任照顧協會十六位會員觀摩全廠緊急應變演習，郭董事長應邀向與會杜邦、台塑等知名公司代表致詞。他表示，自上任以來即以工安課題為先，就職次日便遠赴高雄廠視察，此行亦在宣示工安理念，本公司近年來安環績效有長足進步，實來自全體同仁全力以赴，他並提出三大工安管理理念：能源、石化業應以工業安全為所有工作之基礎，工安是主管道德良心及社會責任之展現，公司照顧員工安全與幸福無旁貸；徹底執行標準作業程序(SOP)，落實「分級查核」制度，獎懲公正明快，堅定維護紀律，千萬不可有婦人之仁；加強承包商工程安全管理，做好教育、監督及評鑑工作，恩威並濟，使之警惕並牢記在心，對日後安環之提升自有助益，最後並以「平安是福」祝福大家，一席感言真

舉動人，令在場嘉賓為之動容。會後，郭董事長並在鍾廠長陪同下赴現場視察。（蘇玄美）



中秋勁歌熱舞晚會

「月」來「月」感動

【桃園訊】玉輪光滿、銀漢秋高。為慰勞同仁辛勞及聯繫社區情誼，桃園廠「敦親睦鄰中秋聯歡晚會」於九月廿日中秋節前夕假中正樓禮堂舉行，除本公司潘總經理伉儷、鍾武男廠長與婦女會林月榮主任委員連袂出席外，蘆竹鄉鄉民代表王貴芬、汴州里、春日里及南上村里長等鄉親亦先後到場，嘉賓雲集，熱鬧萬分。晚

會在公關課陳玫如、公用組于端平搭檔主持下，熱鬧有勁的山地舞、步履優雅的爵士舞、活潑輕俏的吉魯巴恰恰，薩克司風及鋼琴樂器演奏、舊情綿綿等民歌演唱、渾身有力的健康防癌操、武術表演等歌舞娛樂節目一一上場，其間並穿插豐盛的有獎搶答活動，現場氣氛十分熱絡；只見台上妙歌輕唱、台下熱舞勁揚，敦親睦鄰，鄉里同歡！值得一提的是，當日表演節目及會場佈置均出自同仁、眷屬及鄉親之手筆，主辦單位並以手製精美邀請卡表達摯歡迎之意，獲潘總經理伉儷讚賞有加，並與大夥聯歡至曲終人散，成為對同仁的最大支持、對鄉親的最美禮讚。（蘇玄美）



精緻服務向前行 金至訓練首登場

【新竹訊】為推廣並落實本公司郭董事長之「精緻服務」理念，油品行銷事業部桃竹苗營業處曾廣明處長經於七月廿五日召集黃慶明、孫武復副處長及桃園、新竹、苗栗三零售服務中心經理、管理師、種子講師（站長），參與「金至服務訓練籌備會議」，除研討課程重點外，並訂定站區統一之車輛引導方式及安全引導區域，於營業處旁光明加油站進行現場演練；為打鐵趁熱，第一部份「金至服務訓練」緊接著自七月廿七日至卅一日於新竹縣府前加油站舉行，計有加油正、副及助理站長九十一人分四梯次參加，期使基層幹部了解公司政策，避免執行時產生落差，也就是從「知道」走向「落實」，第一堂課由林琮偉經理於泉島旁示範及演練安全引導之手勢、動作、步伐，接著要求學員逐一引導車輛及加油服務，驗證了「中油人做甚麼像甚麼」，而每位同仁在親身感受「精緻服務」之內涵後，無不急著展現十八班武藝，將訓練成果教導傳授工讀同學，展現不一樣的加油服務；第二部分於八月廿七日至廿九日分別於府前、北大路、竹東加油站工讀生職前訓練教室舉行，計有近五百位工讀生分十八梯次參加，課程中特別說明客訴案件處理及新實施之工讀生考核獎金支給辦法；在S O

P 現場實習中，雖然每位工讀生均屬熟手、快槍俠，也有部分學員因忽略細節遭講師當場糾正，並要求重新演練，以確認「做得比顧客預期得還好」。(官旭章)



**關西站寫生賽揭曉
頒獎鼓勵深具意義**

【新竹訊】油品行銷事業部桃竹苗營業處關西服務區加油站「竹、空間、藝術展」寫生比賽結果揭曉，於八月廿一日頒獎，由營業處曾廣明處長、行銷事業部客戶服務室郭利光主任分別頒發；獲獎同學在父母親友簇擁陪同下，上台時個個神氣十足，家

長對孩子優異表現更引以為傲，再三感謝本公司舉辦此一極具意義之活動。此次比賽計收到作品二百六十件（幼稚園、才藝班及國小組），經聘請教授、藝術家評選，由古盛傑、范嘉祐、羅宇淨三人獲得前三名，徐珮璇、徐珮庭、徐珮瑄、羅瑞緣、陳詩軒、林蓉柔、楊聖廷、張佩珊、詹玉婷、范晉維等十人則獲得佳作獎。(官旭章)



**知性之旅聯絡情誼
古蹟巡禮收穫豐碩**

【新竹訊】為凝聚同仁向心力、紓解工作壓力，桃竹苗營業處於八月

廿一日至九月十八日期間計舉辦五次「台灣史蹟源流館、文物館知性之旅」勞教活動，行程中並安排參觀台糖月眉廠、公賣局台中酒廠等公營事業，了解其多角化業務經營現況，計有二百一十位同仁參加；他們在聽取南投中興新村史蹟源流館、文物館導覽人員詳細解說後，咸表此行收穫豐碩，實為一趟精緻的古蹟文物巡禮，並建議持續舉辦類似活動，讓更多同仁能浸淫於歷史文物氣氛中。(鄭仙福)



**實地了解探勘業務
新血輪帶來新希望**

【苗栗訊】本公司人事處訓練所第三八四期新進人員研討會學員一行六十七人，於九月三日上午赴台探總處了解本公司油氣探勘業務，並前往石油陳列館、鐵砧山礦廠注產氣工場實地參觀；一行人在陳列館聽取工關室陳貴興組長解說、雙向交流後，赴鐵砧山礦廠注產氣井，由鄭培銓隊長簡報業務及陪同參觀現場，看著這批中油的新血輪頂著豔陽，聚精會神的傾聽，直覺他們就是中油的新希望。（李俐媛）



感受朱銘雕刻之美
藝文饗宴淨化心靈

【苗栗訊】台探總處「知性藝文之旅」列車於九月五日北上開往台北金山朱銘美術館。當日逢辛樂克颱風來襲，經與氣象局聯繫，天候影響仍在安全範圍內，一行八十人仍依原定計畫抵達，首先聽取專人解說朱銘大師創作理念及對藝術的執著，隨後至戶外展場參觀，只見空間寬闊，大師畢生創作雕塑羅列其中，氣魄宏偉，別具韻味；眾人穿梭在藝術品與綠地之間，感受人文與自然運轉交鋒之悸動，實為一場難得的藝文饗宴。（李俐媛）



邀專家談公平法
回應時下新趨勢

【苗栗訊】為因應經濟自由化、國際化趨勢，建立公平合理之自由競爭環境，以及企業經營活動隨時可能面臨的刑責威脅，爰有公平交易法之訂定，以保護經濟交易秩序及消費者利益；為提高同仁認知水平，台探總處於九月三日、下午分別舉行二梯次「公平交易法講座」，邀請公平交易委員會第三處郭淑貞處長主講，介紹公平會組織，公平交易法對自由競爭環境之維護、對不公平競爭行為之規範，以及公平交易法與消費者權益之關係；與會一百廿位學員於聆聽一席話後，咸感收穫良多。（李俐媛）

大專生台探行 洋溢青春活力

【苗栗訊】經濟部礦務局與中國礦冶工程學會聯合舉辦之「九十一年第廿四屆暑期大專礦業學生講習會」會員一行，包括成功大學、台北科技大學及大漢技術學院資源工程系學生卅七人，於八月廿八、廿九日至台探總處參訪。第一天下午赴鐵砧山礦廠注產氣工場參觀，翌日上午至台探總處探勘大樓聽取經營績效室蘇崇武副主任簡報油氣探勘專題及欣賞油的來源、業務概況等簡報影片，下午前往出磺坑礦場實地參觀石油陳列館及台灣第一口井古蹟；行間年輕學子洋溢青春活力，令同仁留下深刻印象，中

國礦冶工程學會並於活動後來函感謝本公司之行程安排及接待。(李俐媛)



其歷年推動工安付出之努力。(李俐媛)

聆大師演講接軌新知 窺堂奧業界同感欣喜

【苗栗訊】由美國石油學會贊助之東南亞—中國大陸演講行程中，國際級地球科學大師蓋洛威教授於八月十九日上午來到台探總處探勘大樓主講「新生代深水儲油岩體系—北墨西哥灣盆地的研究」，計有本公司同仁及各大學地質相關學系師生五十餘人參加。蓋教授現為德州大學奧斯汀分校地球物理研究所資深研究科學家及地球科學系石油地質學摩根·戴維斯百年紀念講座教授，講述內容豐富，口才便給，一一詳細答覆學員提問，與會人員咸認對工作實務及學術研究裨益良多，惟以一位國際級大師而言，聆聽區區三小時演講實難窺其堂奧。(李俐媛)

銅牌及佳作獎各一、二、三、十名，頒發獎牌及三千至一千元不等獎金，現場並有三位美麗模特兒供參賽人員取景；戰鬥陀螺賽則由四至十二歲小朋友自由參加，現場一動一靜，各自用心，形成一幅有趣的畫面，活動直至近午方結束。(李俐媛)

推動工安績優 錦青廠獲殊榮

【苗栗訊】台探總處錦青處理廠推行工安業務屢獲佳績，近期榮獲九十年度經濟部推行工安優良單位第一名殊榮，工安環保室林朝光主任、錦青廠謝金龍組長亦獲得個人獎，於九月十二日在花蓮台泥公司和平礦廠舉辦之「九十一年度礦災災害防救演練會」中接受礦物局朱明昭局長頒獎。錦青處理廠工安績效素來卓著，此次再度獲獎，油人除同感欣喜外，足證

貓狸山上門陣行 攝影陀螺各一方

【苗栗訊】為增進愛好攝影人士交流技術，並促進親子關係，台灣石油工會第四分會於八月卅一日上午假苗栗市貓狸山公園舉辦「人像攝影暨戰鬥陀螺比賽」。其中攝影比賽分社會組、工會會員組，分別取金、銀、



《嘉南地區》

大專學者來訪

交流學術實務

【嘉義訊】中正大學機械系郭春

寶教授、郭添源博士一行四人於九月六日上午至煉研所訪問，由林正雄所長接待，並陪同前往陳列館參觀，對煉研所沿革、歷史事蹟、研究成果及新產品開發多所了解，雙方並針對廢潤滑油回收與利用、廢溶劑回收、油泥減量處理及飛灰處理等議題交換意見，一場知識交鋒於近午方告結束。

(峰)



肯定研發成果 期勉再創佳績

【嘉義訊】本公司劉進興、蔡明曉二位董事於八月廿六日下午蒞臨煉研所視察業務，由蔡三郎副總經理率

同相關主管接待，表達誠摯歡迎之意。林正雄所長首先簡報煉研所研究業務概況，隨後陪同至陳列館參觀；兩位董事詳加垂詢觸媒測試評估及油品煉製相關操作改善技術，並了解煉研所跨足生物科技之企圖心，強調本公司一向重視研究發展以提升競爭力，提供優良研究環境，期盼再創研究佳績。(峰)



落實自主管理 推升工安績效

【嘉義訊】應煉研所之邀，行政院勞委會南區勞動檢查所李海龍所長帶領三位組長、二位資深技正及勞委

會石金福顧問、王振華教授參加於九月十一日上午十時假煉研所中山樓舉行之「勞工安全衛生管理自主座談會」，本公司煉研所、溶劑化學品及潤滑油事業部相關主管均與會，並分別簡報工安衛生業務。會中，李海龍所長首先說明召開會議目的係為推動事業單位勞工安全衛生自主管理，希望本公司加強照顧承攬商，以減少職業災害，共創雙贏局面，他並讚許本公司嘉義地區三個單位多年來保持零災害的優異表現，建議可以系統化管理來提升工安績效；石顧問、王教授隨後亦分別提供工安衛生系統化管理建議，座談會於十二時許圓滿結束。

(郭春廷)



前瞻企業發展願景 以創新提升競爭力

【嘉義訊】由經濟部中小企業處、嘉義市政府主辦，嘉義市企業經理協進會、嘉義市工業發展投資策進會及本公司煉研所創業育成中心承辦之「二〇〇二嘉義中小企業發展與前瞻系列講座」於九月六日下午假煉研所工材大樓一樓會議廳舉行，邀請經濟部中小企業處經營輔導專家彭鳳明講師主講「何謂創造力及創造行為」；在彭講師深入淺出解析及學員踴躍參與下，獲得「創新為企業創造利潤及維持競爭力最重要途徑」之結語。（蔡玉燕）



赴嘉走動管理 掌握輪班現況

【嘉義訊】為瞭解溶劑化學品事業部現場輪班人力精簡現況，聽取操作同仁心聲，人事處黃順利副處長在閻澄執行長、行政組林瑞煌經理陪同下，於九月十一日下午前往嘉義生產組溶劑工場走動管理，黃處長除期勉同仁安心、專心工作外，並指示應重視民營化後現場操作人員面臨斷層之危機。（彭淑賢）

標檢局驗證前訪談 結果符合標準要求

【嘉義訊】經濟部標準檢驗局台南分局鄭振發主導評審員、葉大林評審員於八月廿九日、卅日至溶劑化學品事業部進行ISO 9001(2000年版)驗證前訪談，訪談申請範圍包括溶劑產品之生產、研發及銷售，柏油、化學品、硫磺及石油焦產品之銷售，審查結果顯示溶劑事業部各項產品產銷過程及相關內部稽核、管理審查等均已依規定規劃實施，且品質管理系統均已文件化並上網，符合標準要求。（彭淑賢）

瑞太俠客健行 飽覽生態美景

【嘉義訊】在溶劑化學品事業部

陳少華工程師及煉研所黃春鶯小姐帶領下，本公司嘉義區員卷一六〇餘人於九月十五日前往參加阿里山國家風景區管理處舉辦之「瑞太俠客行」千人登山健行會師活動。當日風和日麗，為登山健行好天氣，加以主辦單位籌備審慎、宣傳得當，參加總人數高達二千餘人，為瑞里地區卅年來罕見；此次健行路線為瑞里、太和段，途中，生態導覽員詳細解說吸引眾人興趣，大呼不虛此行。（彭淑賢）

充實技能兼取照 輔導學員有一套

【嘉義訊】為輔導化工相關科系



同學取得化工丙級證照，人事處訓練所接受私立修平技術學院、國立嘉義高級工業職業學校及新化高級工業職業學校委託，於七、八月期間一連舉辦八梯次「化工基本技能訓練班」，每梯次為期二天半，課程內容十分充實，包括消防滅水技能、急救、配管、冷卻器之停用操作等實用技能，學員咸感受益良多，對人訓所課程安排留下深刻印象，對術科測驗更深具信心。(芳)

年度表揚資深員工

主任闡釋生活藝術

【嘉義訊】人事處訓練所九十一



年第一次擴大工作會報於八月廿三日在活動中心三樓會議室舉行，會中除各組業務報告外，並頒發久任員工獎章(狀)，計有洪永芳(十五年)、趙淑華(廿年)、陳玉櫻(廿五年)、邱瓊珠、張利聰、林螢暉(卅年)、曾芳章(卅五年)、吳蒼明(四十年)等八人受獎；吳榮宗主任並以「生活的藝術」為題，期望大家在不傷害他人的情況下，活在當下，享受人生，做自己想做的事。(聰)

交流人事實務

赴嘉踏青聯誼

【嘉義訊】在龐睿穎處長率領



下，人事處同仁暨眷屬一行廿餘人於八月廿四、廿五日(周六、日)赴人事處訓練所進行聯合會報交誼活動，雙方除交流意見、餐敘、歡唱外，並前往風光明媚的奮起湖、達娜伊谷等地踏青，愉快度過週休二日假期。(聰)

南區育樂聯誼

活動趣味橫生

【嘉義訊】由台糖公司新營廠承辦之「經濟部暨所屬事業機構嘉南地區九十年聯合育樂活動會報」腳踏船趣味競賽，於八月卅日在台南縣尖山埤江南渡假村舉行，計有來自所屬



事業機構雲嘉南地區廿個單位報名參加（每單位八人），本公司由人事處訓練所及油品行銷事業部嘉南營業處亦組隊參賽；在台糖新營廠鍾辛勤廠長致歡迎詞後，一場充滿了加油、歡笑聲的趣味賽隨即展開。（聰）

歡迎中油新血輪

主持人期勉有加

【嘉義訊】為提升新進派用人員對本公司之願景、經營使命、組織、業務概況及未來發展方向之認知，「新進人員講習班」於九月二日至十一日在人事處訓練所舉行，透過課堂講授、分組研討、參觀訪問、經驗分



享等多元方式進行，郭董事長親臨授課，勉勵大家共同努力，創造一個「同仁喜歡、家屬感謝、顧客歡迎、股東放心、社會肯定」的公司，並與學員合影留念。（聰）

勾勒未來願景

營造全員共識

【嘉義訊】為規劃經營願景，促進團結和諧，提高工作士氣，「潤滑油事業部願景與策略研討會」於九月十四日在煉研所舉行，由林榮盛執行長主持，計有一百廿餘人參加；會中林執行長提出潤滑油事業部將以「有效的通路（內銷）、多元化的產品、



具競爭力的儲運系統、彈性搭配能力、優異的售前服務與及時的售後服務」之核心能力，以及「加強並提升國光牌國內行銷通路、降低成本與強化倉儲服務、加速建立國外行銷網、依據市場需求持續推出新產品」之經營策略，構築「以差異化產品、及時的服務來滿足通路與顧客的需求，以維持國內潤滑油市場龍頭的領先地位，進而立足於亞太潤滑油市場」之願景；會後並舉行桌球、羽毛球友誼賽，讓同仁伸展筋骨，調劑身心。（聰）



尊重生命關懷安全

勞檢所技正講分明

【高雄訊】勞委會勞工檢查所「尊重生命關懷安全」宣導會於八月廿九日上午假高雄廠宏南訓練教室舉行，由劉潤渝廠長主持，勞檢所劉玉明技正主講，一一詳加解說包括雇主企業經營職場責任、各級人員對實施自動檢查應負之責任、承攬關係之勞安順序、安全之定義與概念、人的機能特性與缺陷、職業災害之定義、職災雇主應負責任、職災原因、化學工廠特性、化學工廠災害主因、化學工廠異常事故及災害處理、化學工廠災

害之預防等內容，與會主管均感獲益良多。(陳明德)

推動體育不輸陣 組隊參與網球賽

【高雄訊】由中華民國網球協會主辦、高雄市網球委員會承辦之「第一屆院長盃壯年軟式網球錦標賽」於八月廿四日在高雄市三民、中山網球場舉行，由立法院王金平院長主持，高雄廠劉潤渝廠長並帶領由同仁組成之「宏毅網球社」前往參賽。開幕典禮當日，本公司「加好油到中油」宣傳布條飄揚於會場，王院長於開幕式中特別感謝本公司推動全民體育、熱心社會公益之作為。(林德順)

活化人力強化效能

參訪團赴高廠取經

【高雄訊】為引進民間活力，活化公務人力，強化為民服務效能，由高雄市政府吳明洋副秘書長帶領相關主管組成之企業參訪團一行八十餘人，於八月廿九日下午前往高雄廠參訪，由劉潤渝廠長率同主管多人熱誠接待，交流意見、分享經驗。在雙方致詞、互贈紀念品，觀賞高雄廠多媒體簡報後，由劉廠長就高雄廠發展歷程與營運狀況簡要報告，闡述市場競爭與民營化衝擊之因應策略，並由

相關業務主管詳細說明市府指定之「目標管理與績效獎金」兩項主題，回答相關問題；吳副秘書長於總結時指出，環境不斷在變，企業為求生存，也必須不斷求新、求變，連中油、台糖、台鹽等公營事業也積極推動多角化經營，公務人員更要體會社會脈動及民眾期許，接受新觀念、改變心態，加強學習，自我成長。座談會後，一行人前往廠區與半屏山綠地參觀，公園化的廠區、壯觀的塔槽與管線、一貫化完備的設施讓貴賓們留下深刻印象，活動於下午四時許圓滿結束。(林德順)



推廣產品知識 深耕滑油市場

【高雄訊】為增進加油站同仁對潤滑油產品之認知，以提升銷售水準，由潤滑油事業部內銷組南區營業課主辦之「九十一年上半年南區直營加油站油品訓練及聯誼活動」於八月廿九、卅日假台東知本統信大飯店舉行，計有潤滑油事業部及油品行銷事業部高雄處、嘉南處、東區處同仁等卅七人參加。活動中，分別由潤滑油事業部南區營業課邱成文、陳建彰、黃政霖三位同仁說明工業用、車輛用潤滑油性質，並深入淺出解析車輛保養常識；晚間餐會聯誼時，並頒發表



揚銷售績優加油站；翌日，一行人前往知本森林遊樂區及初鹿牧場，品嚐台東名產，於歡樂氣氛中賦歸。（黃政霖）

委會會議員訪高廠 交流油品煉製專業

【高雄訊】在外交部中南美司黃福生先生陪同下，委內瑞拉國會外交委員會主席孟多亞、能源暨礦業委員會副主席桑塔斐、財政委員會貝拉副主席及馬基納、索羅沙諾、狄亞斯三位議員，於九月三日下午二時至高雄廠參訪，由劉潤渝廠長接待簡報，雙方並就國內原油取得、煉製流程等交



換意見，一行人並赴工場區實地參觀，於下午十四時離去。（吳文局）

歡迎新血輪加入 齊心打拼為中油

【高雄訊】為增進中油新血輪對各單位業務之了解，第三八四四期新進人員一行六十七人於九月五日上午抵高雄廠參觀，由吳文騰副廠長親自接待簡報，並詳細說明油品煉製過程，以提升其對相關業務之認知，同時竭誠歡迎新夥伴加入，期許他們為公司帶來新力量、新希望，共同攜手為公司轉型、永續經營而努力。（吳文局）



國建班學員來訪 熱誠接待盡交流

【高雄訊】在政治作戰學校班主任丘長清上校帶領下，外交部國建班四十三期學員一行廿六於九月十八日上午前來高雄廠訪問，計有來自布吉納法索、海地、聖多美普林西比、塞內加爾、查德等國學員參與，由吳文騰副廠長接待簡報，雙方並交換油品製程相關意見；會中學員發言踴躍，惟因使用法語發言，經過翻譯占用不少時間，使部分學員未能充分表達意見，為唯一美中不足處，整個行程於上午十時結束。（吳文局）



明池樓蘭走一回 勝景發思古幽情

【高雄訊】九月十二日上午，由經濟部所屬機構工作人員高屏地區聯合育樂活動會舉辦之「九十一年度明池、棲蘭森林遊樂區踏青活動」正式展開，計有高屏地區近二百人參加。途經北關等風景名勝地，一行人享受陽光及林中芬多精，向晚時分來到礁溪，沉浸於「溫泉大餐」，只覺身心舒暢，疲苦盡消；次日走濱海公路，飽覽東北角海岸景觀之美；來到五峰旗風景區，行走在瀑布林間步道，聆聽蟲鳴鳥叫，陣陣花香撲鼻，令人陶醉，不禁想起杜甫「風急天高猿嘯哀，渚清沙白鳥飛迴。無邊落木蕭蕭下，不盡長江滾滾來」之詩句，不同的是，此處瀑布由天而下，共有三道，由於雨後不久，水量豐沛，煞是壯觀，美不勝收；經一路盤旋上山，終於來到目的地——棲蘭森林遊樂區，位於桃園、宜蘭分界之明池及棲蘭兩森林遊樂區屬溫帶森林區，海拔極高，山上長滿檜木、扁柏等高級原木，其間枯木夾雜，對比鮮明，景致優美，政府計劃成立第九座國家公園——馬告國家公園；登頂後只見山頂霧氣瀰漫，恰似「只在此山中，雲深不知處」詩中美景。午餐後眾人互道珍重，踏上歸途，此行不但增長見聞、開闊視野，更帶回了溫馨難忘的友誼及大包小包的伴手禮，唯一遺憾的是——荷包瘦了。（施榮田）

搬遷空氣設備 回收物料節流

【大林訊】大林廠公用組第一空氣中心六台空氣壓縮機於八月廿九日順利搬遷至#七、八、九號純水工場東側新建機房，並試車完成加入操作行列；期間雖曾遭逢困難，但在維修、公用及工務同仁及承商通力合作、辛勤趕工下，圓滿達成任務，有利於新建正烷烴工場整地、打樁工作順利展開。此次搬遷作業另一特色為舊設備、舊物料的再利用。除管線因遷移後設備相對位置改變需重配而使用新管料，及因無法一次全部停機拆遷，採購部分配電盤、電纜線新品以維持舊壓縮機持續運轉外，所有控制儀器、空壓機、馬達、變壓器、冷卻器、氣槽、乾燥機等舊設備均經小心拆除、保養，重新安裝於新機房內，經測試後試車，而拆下的管線、管件和凡而(閘閥)等也經由維修組重新整修、試壓、檢查後退庫回收再利用，節省鉅額費用。（林幸德）

知法令明責任 工安宣導奏效

【大林訊】為落實行政院「維護公共安全方案」，發揮責任照顧制度精神，建立照顧承攬人(小包)勞工之安全衛生管理體系，大林廠「勞工安全衛生法令宣導會」於九月十三日假E區訓練教室舉行，邀請高雄市勞

檢所鄭西昌資深檢查員、大林廠陳妙泉駐廠律師分別說明勞安法令及工安事故責任分析，計有大林廠安全操作、保全同仁及承攬商多人參加，中鋼、中船、中石化公司及高雄港務局等單位亦派員共襄盛舉。會中，朱少華廠長強調大林廠同仁虛心接受勞檢所長期以來的指導，發自內心願意徹底改善，工安成效已有顯著進展，惟工安永無止境，一刻不得放鬆，同仁除需隨時抱持臨淵履薄之心情，更需瞭解工安法令及事故責任之歸屬，俾能小心應對，自護護人。（林樹國）



大林廠以球會友
參賽人數創新高

【大林訊】大林廠第四屆廠長盃暨睦鄰桌球邀請賽於八月廿、廿三日假大林蒲活動中心舉行，廣邀各界好手共襄盛舉，計有男子組廿七隊、女子組七隊，三百餘位球員代表參賽，人數創歷年新高。在林幸德副廠長開球揭幕後，一場激烈的賽事正式展開；結果廠長盃冠軍、亞軍、季軍及殿軍分別由煉製二組、行政儲運組、煉製三組及人資課獲得；睦鄰盃團體男子組冠軍、亞軍、季軍及殿軍則分別為港興聯隊、大林廠、小港桌委會及國喬代工；團體女子組冠軍、亞軍、季軍及殿軍分別為國稅局小港稽徵所、港興聯隊、健保局高屏分隊及自來水公司第七管理處。大會除準備



豐厚獎品外，現場並備有及飲料、便當，贏得「以球會友」美譽，更獲得鄉親一致認同。（吳欣生）

桌球賽大顯身手 大林隊雙喜臨門

大林隊雙喜臨門

【大林訊】高雄市小港區第十八屆區長盃桌球錦標賽於九月五日上午假青少年文化體育活動中心舉行，由孫榮文區長主持，高雄市議員朱文慶、高宗英、楊敏郎等並到場致詞。大林廠男、女桌球隊在朱少華廠長、林幸德副廠長率領，及總務組梁寶熙經理等人加油打氣下，球員士氣高昂，比賽結果除男子隊擊敗千勳隊贏得團體冠軍外，女子隊亦拿下季軍佳績，堪稱比賽最大贏家，雙喜臨門，為廠爭光，值得喝采（吳欣生）

因應低利率時代 投資理財有訣竅

投資理財有訣竅

【大林訊】為因應全球利率走低之趨勢，大林廠「低利率時代，個人投資理財要領」專題講座於九月五日邀請南山人壽林修安專員、邱碧英經理主講；二位講師認為除傳統儲蓄孳息之理財方式外，同仁可依個人需求謹慎選購基金、保險做為理財、節稅及保障的工具，強調「賺錢重要、省錢更重要；賺利息難、省利息容

易」，而房屋轉貸以節省利息亦為值得注意的理財方式。（郭秀紹）



醫師群造訪林園廠 瞭解健康管理實務

瞭解健康管理實務

【林園訊】台灣大學職業醫學與工業衛生研究所陳保中教授師生一行廿人，於九月四日抵達石化事業部參觀訪問，由安環組徐音培組長、安全衛生課劉慎山課長接待並簡報事業部工業衛生實務，隨後陪同赴四輕組控制室參觀，聽取鄭鴻渠經理說明現場安全衛生作法及作業環境測定情形。由於陳保中教授本身具有醫師資格，隨行學員還包括南投埔里醫院三名在

職醫師，一行人除瞭解相關管理規章制度外，對於作業環境測定、安全衛生防護及健康管理實務均饒富興趣，提問踴躍，深具內涵；行至醫務室時，對林園廠健康管理制度深感興趣，紛紛向駐廠蔡嘉泰醫師請教，咸認收穫豐碩、不虛此行。（李欽雄）

交通安全人人有責

遵守規定確保平安

【林園訊】由於石化事業部今年以來職業災害統計中，均屬員工上下班交通事故，特於九月十一日假環管大樓舉行「交通安全與防衛駕駛」專題講座，邀請高雄縣警察局交通隊金



克勇副隊長主講。金副隊長本身兼任車輛肇事糾紛鑑定委員，先由車禍事故統計分析中說明防衛駕駛之觀念、應注意事項以為同仁趨吉避凶參考，也談及同仁關心、切身相關的最新交通政策、交通違規罰單項目等，現場同時進行「一杯酒」飲用前、後酒測，說明即使是飲用少量酒也有可能遭罰；講座結束後，交通警察並至現場抽查數名承攬商工作人員，查核結果十分正常，均無飲用酒精性飲料情形。（李欽雄）

防災做得好

生產保平安



【林園訊】九二一大地震迄今已屆滿三週年，為紀念此一慘痛事件，行政院勞工委員會特訂「九二一災害防救日」，並自八月廿一日至九月廿日為防災準備期間，展開系列宣導活動。為配合勞委會防災宣導活動，全面提升同仁工安意識，石化事業部奉張鴻江執行長指示，印製相關案例分送同仁、承攬商宣導，並於廠內張掛各式標語橫幅，呼籲大家時時小心安全，刻刻注意防災，達到「防災準備做得好，生產順暢保平安」。（李欽雄）

新建寶山三號啟航

肩負油品運補重任

【林園訊】本公司新建「寶山三號」油輪啟航典禮於九月九日上午十時在高雄港五十九號中油專用碼頭舉行，由石化事業部張鴻江執行長主持，邱炳煌、曹明二位副執行長、煉製事業部黃清吉副執行長、大林廠朱少華廠長、高雄港務局鄧有義副局長、豐國造船公司陳慶男總裁、石油工會第一分會王吉永常務理事及港航相關人士均到場觀禮祝賀。張執行長於致詞時指出，前鎮儲運所於八十五年接辦油駁加油業務後，為節省靠泊時間及港務費用，及因應大型貨櫃船港外加油及離島油料補給之需，於九十年初委由豐國造船公司建造五千噸

級「寶山三號」油輪；該船長九十、寬十七·二、深十·七公尺，吃水五·八公尺，營運船速十一·二節，續航力達四千二百海哩，為前鎮所最大油駁，艙內潤滑油、燃料油分艙儲存，運補機動力高，兼具油輪、油駁功能，除港外加油外，也擔負起環島、離島等油品運補任務，初期將大林、高雄廠油品運往台中、基隆、花蓮港卸儲，及協助澎湖離島、外海船隻油駁業務，續航力並可達廈門、福州等港口，有助於未來大三通後油品行銷之開展。(林海波)



與林園客戶有約
同攜手共創雙贏

【林園訊】本公司與民有約系列活動「廠商客戶座談會」於九月四日假林園石化廠舉行，邀請林園地區石化中、下游客戶參加，由陳寶郎副總經理主持。張鴻江執行長、曹明副執行長於「客戶服務簡報」中，一再感謝客戶對本公司長期的支持與合作，期能持續合作策略聯盟，共創美好將來；與會代表則提出延後輕裂工場大修、提高原料供給率、統籌進口石化基本原料以滿足下游廠商需求等建議，經事業部同意朝此方向與客戶共同努力，共創雙贏之經營環境。(許芳誠)



讀者來函

石油通訊六一三期九十年九月號第七十三頁「難忘的一座小教堂」是一篇頗具鄉土氣息的短文，十分討喜。惟文中提及其位於台南縣「後營鄉」，恐係有誤。因筆者曾居住台南縣十餘年，從未聞有「後營鄉」一地，想係「柳營鄉」、「下營鄉」抑或「後壁鄉」之誤？也可能是某一鄉之「後營村」。可否請該文作者澄清，使有興趣造訪的讀者能有個方向。

台探總處天然氣輸儲處 陳宏市

作者回應

感謝台探總處陳宏市先生來函指正「難忘的一座小教堂」文中所指「後營鄉」有誤一事，經筆者去電台南縣政府查詢結果為「台南縣西港鄉後營村」之誤。誠如筆者所言，文中的教堂係在開車漫遊中偶見，路標亦係匆促一瞥，致有此疏漏，特向陳先生及讀者致歉。

保全事業部 何潮

日誌

(九十一年九月份)

一日

為配合新建正烷烴工場建場用地之需，大林廠完成公用組第一動力工場第一空氣中心及控制室搬遷工程。

二日

大林廠煉製二組第一低硫燃油工場、第六硫磺工場及第二氫氣工場自本日起停爐大修，預計四十二天完成。

三日

台探總處鐵砧山注氣工場明溝修復工程隊因承辦工程竣工，於本日撤銷。

十一日

台探總處栗林一號井探井工程隊成立。

十五日

高雄廠東區煉製組第四加氫脫硫裝置DCS汰舊換新工程完成，於本日恢復進料。

十六日

高雄廠東區煉製組第八蒸餾裝置停爐大修。

桃園廠第一重油脫硫工場經換妥觸媒，改重油進料，列入操作。

十九日

本公司自本日零時起調漲燃料油價格，含硫量0.5%燃油每公秉調漲四五〇元，漲幅六.〇八%；含硫量一.〇%燃油每公秉調漲五〇〇元，漲幅七.二五%，平均漲幅約五.七五%。

廿七日

本公司自本日零時起調漲汽、柴油油品批售價，汽油每公升調漲〇.四元、柴油調漲〇.六元，平均漲幅三.〇二%。

卅日

截至本日為止，本公司自營汽車加油站五八九站、營業主體為本公司之合作站廿站、路邊加油站六站、聽裝油料供應站四站、流動站一站，合計六二〇站。漁船加油站卅四站。



五色鳥幼鳥 冉光齊 台北處



蛾 李桔森 台中處田屋站



國光牌 9000SL
超動力機油，
超越新世紀！



跨越新世紀最新研發成果—國光牌9000SL超動力機油領先上市！

再度超越世界頂尖品質的國光牌9000SL超動力機油，運用最新科技的省能源型全合成油配方技術，不僅能徹底發揮潤滑功效，提高引擎清潔度，更提供駕駛者無論是面對壅塞的交通或高速公路不同路況的動力傳輸需求，讓您愛車的引擎運轉得到最佳的潤滑與保護！想要寶貝您的愛車，早一步享受創新科技的機油，國光牌9000SL超動力機油，是您最佳的選擇！



中國石油股份有限公司 潤滑油事業部

消費者服務專線:0800-077002 網址:<http://www.ld.cpc.com.tw>