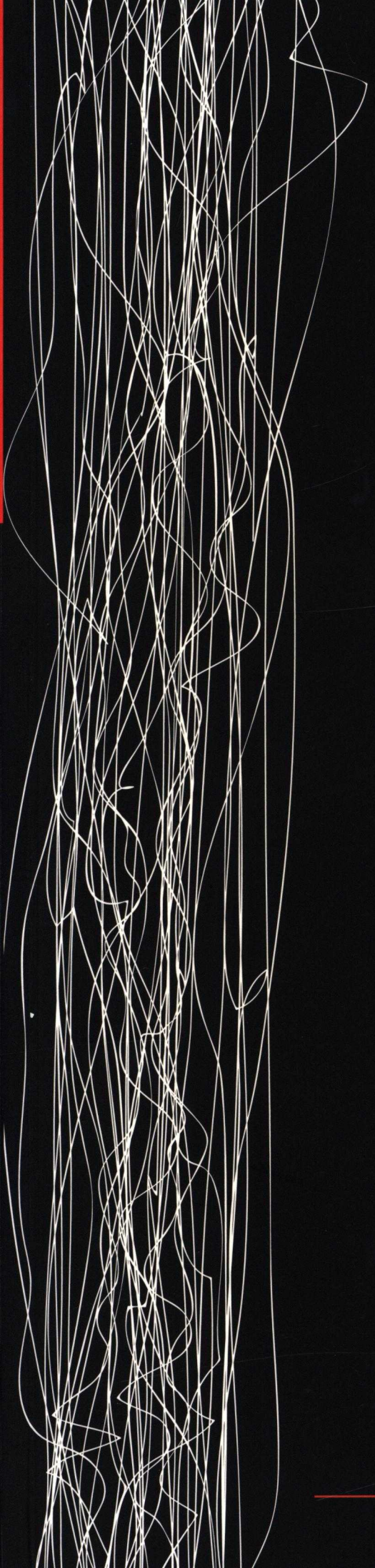


OpenHouse

你還在迷惘嗎?

Open House 2006

交通大學校園徵才

廣輝電子股份有限公司
Quanta Display Inc.

團隊方程式

Red(passion) + Green(toleration) + Blue(innovation)=White(QDI teamwork)



詳細職缺可上網查詢...
www.qdi.com.tw
（線上登錄，優先處理）



歡迎大學（含）以上，電子、電機、光電、材料、物理、化工（學）、自控、機械、資工、資管、統計、工工、環工、管理等相關系所畢的科技菁英，加入廣輝團隊！

招募信箱：HR@qdi.com.tw
徵才專線：林口廠 03-3181010
龍潭廠 03-2620430
公司地址：林口廠 桃園縣龜山鄉華亞二路189號
龍潭廠 桃園縣龍潭鄉龍科街228號
工作地點：林口廠、龍潭廠、上海廠







想找好人才
請上104人力銀行

104 人力銀行

www.104.com.tw



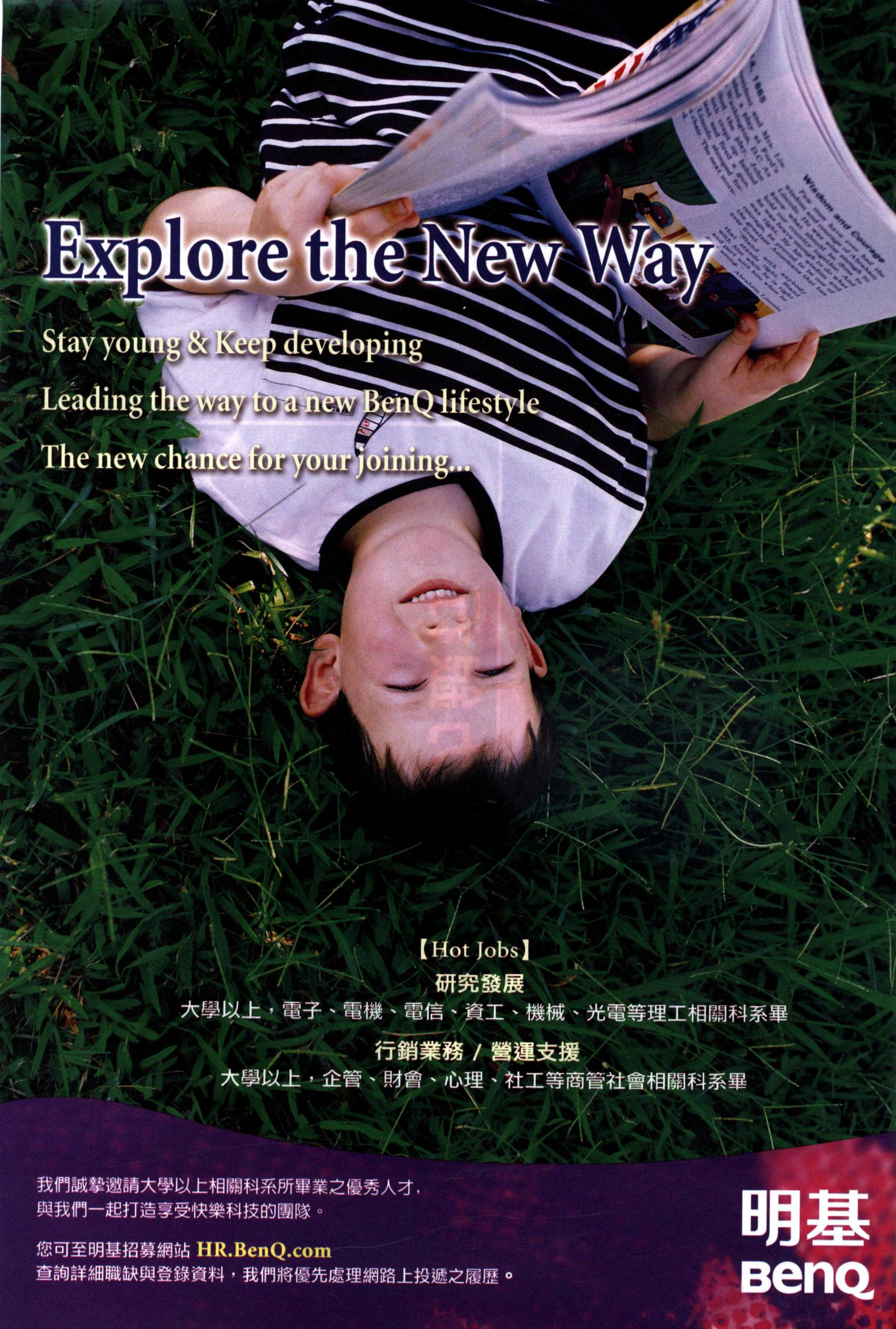




廠商徵才熱線 - 北部：(02) 2913-8123

廠商徵才熱線 - 中部：(04) 2473-1104

廠商徵才熱線 - 南部：(07) 558-7104


Explore the New Way
Stay young & Keep developing
Leading the way to a new BenQ lifestyle
The new chance for your joining...
【Hot Jobs】
研究發展
大學以上，電子、電機、電信、資工、機械、光電等理工相關科系畢
行銷業務 / 營運支援
大學以上，企管、財會、心理、社工等商管社會相關科系畢
我們誠摯邀請大學以上相關科系所畢業之優秀人才，
與我們一起打造享受快樂科技的團隊。
您可至明基招募網站 HR.BenQ.com
查詢詳細職缺與登錄資料，我們將優先處理網路上投遞之履歷。
明基
BenQ

2006 OPENHOUSE



徵才展示會

時　間： 4/8(六) AM 9:00 ~ PM 4:30

地　點： 交通大學 光復校區 綜合一館 一樓及地下室

展場分區：

- 半導體與電子相關
- 電腦系統與資訊軟體
- 理工與生物科技
- 光學精密與光電通信
- 綜合類（人力資源、政府機關及其他類別）

對於正在苦惱於找頭路問題的你，是否想找個最有效率，一網打盡的方式呢？

OPENHOUSE徵才展示會將是您最佳的選擇！

不管您想尋找什麼類型的廠商，這裡應有盡有，來一次就能看個夠！

不僅如此，協力廠商-104人力銀行，也將在會場免費提供您各種專業服務，

除了職業性向測驗，還有家教網影音履歷錄製等服務等你來一探究竟！

現場還會舉辦各種活動，大獎小獎等你來拿！

到底還有多少好康的呢？到時來了就知道！

神秘的特別企劃！！！欲知詳情，請上

OPENHOUSE網站 http://openhouse.nctu.edu.tw

Professors' Reminding

010 給畢業生的話
來自師長的關心

People

126 逐夢踏實 開樂彩風潮
專訪樂彩公司總經理 黃鐘鋒

130 創意無窮的廣告人
專訪聯旭廣告總經理 陳玲玲

136 指彩精靈 畫出美麗世界
專訪海吉兒公司總經理 毛儷蒨

140 多才多藝的交大人
專訪交大建築所老師 侯君昊

146 滾動熱情 滾石人生(一)
專訪滾石文化發行人 段鍾沂

149 滾動熱情 滾石人生(二)
專訪滾石集團總經理 段鍾潭

Enterprise Interview

IC設計

046 聯發科技
技術卓越 世界領導IC設計公司

054 瑞昱半導體
領先群雄的IC設計大廠

078 立錡科技
精益求精 類比IC界的領導者

096 點晶科技
專業類比IC公司 積極開創贏在起點

100 矽統科技
積極求新 致力成為IC產業領導廠商

晶圓代工

060 聯華電子
領導世界潮流 專業晶圓專工公司

電子資訊

042 廣達電腦
深耕台灣 打造一流研發中心

084 創見資訊
創立自我品牌 登上國際舞台

光電產業

036 廣輝電子
創造色彩 LCD產業的明日之星

090 友達光電
追求完美 世界級面板專家

手機通訊

018 宏達國際電子
精益求精 朝最好邁進

外商公司

024 Yahoo!奇摩
結合科技與創意 豐富網路精彩生活

032 德州儀器
積極創新 半導體產業先驅者

066 飛利浦
帶著世界一起前進

072 趨勢科技
世界級網路安全專家

110 台灣新力國際
讓你看見全世界

116 聯合利華
為生活注入活力

120 德碩管理顧問公司
亞洲第一家國際級顧問公司

遊戲開發

106 億啟數位娛樂
曙光乍現 開創線上遊戲新紀元

Special Schemes

156 竹塹行腳
介紹新竹八大景點

164 南庄飄香 北埔品茗
古色古香南庄老街 客家風情北埔小鎮

166 新竹美食餐廳 西堤TASTY
歐洲美食餐廳

168 新竹美食餐廳 Friendy pizzeria
義式美食餐廳

172 104人力銀行簡介
不只找工作 為你找方向

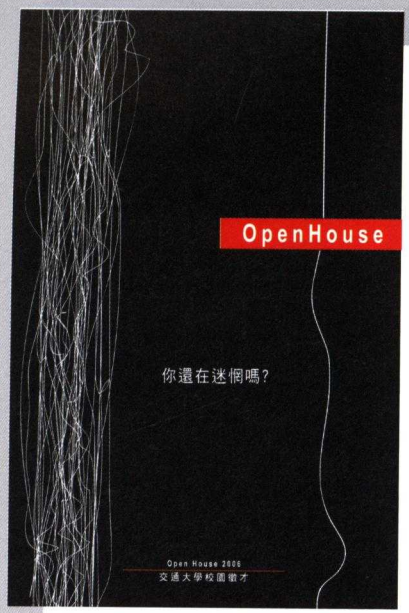
177 近七成的上班族想創業
透視創業因素

178 新鮮人找工作
面試技巧大公開

180 新鮮人理財
社會新鮮人的理財規劃

184 交大之星
OpenHouse 2006 形象大使

188 畢業生感言
交通大學95級畢業生感言



封面設計　應數94　黃致維

專刊組

組長　管科95　謝東諭
副組長　電信97　吳家麟
總編輯　傳播碩　林曉貞
美術編輯　應數94　黃致維
採訪主編　傳播碩　蔡佳倫
採訪主編　外文95　林宜香
採訪主編　外文95　鄭宇恬
採訪編輯　資工95　吳明儒
採訪編輯　管科97　江敏菁
採訪編輯　外文97　林秋怡
採訪編輯　傳科97　林憶宏

導覽手冊主編　管科97　江敏菁

總召

電控95　謝俊禹

行政組

組長　電控95　謝俊禹
執行長　電控碩　李士昌
主計　運管95　冷家燕
主計　外文95　莊銘惠

資訊組

組長　資工95　朱皇韋
組員　資工95　駱嘉濠
組員　資工95　陳錦德
組員　資工95　楊舒羽
組員　資工95　陳瑜珊

執祕組

組長　外文97　紀佩吟
組員　電控96　沈威廷
組員　工工96　蔡雅竹

座談組

組長　電物96　蕭筠樺
組員　電控96　黃文中
組員　土木96　王佑晴
組員　運管96　蔣子萱
組員　工工96　陳亭蓁
組員　電物97　何依嚀
組員　電物97　石家豪
組員　電物97　陳薏卉
組員　工工98　許家豪

公關組

組長　電控95　吳彥寬
組員　土木95　趙芊芊
組員　電控96　羅志安
組員　電控96　李昱輝
組員　運管96　張貴祺
組員　土木97　羅婉慈
組員　應化97　蘇怡帆
組員　工工97　李昕璇
組員　工工98　陳曉嚴
組員　工工97　趙培鈞

展示組

組長　資工95　王炳堯
組員　資工95　陳致名
組員　資工95　林素貞
組員　管科95　李宛璇
組員　電控96　吳緯權
組員　資工96　廖珮晴
組員　工工97　張筱珮
組員　工工97　潘彥志
組員　資工98　曾于真

宣傳組

組長　工工95　羅冠媚
組員　資工95　游嘉智
組員　資工96　翁子閔
組員　資工97　王郁勳
組員　電物97　戴華安
組員　資工98　吳健婷

交通大學就輔組

承辦人員　李佩君

序

這本2006年Open House企業校園徵才專刊手冊，內容包含企業採訪、名人專訪、畢業生感言、系主任給大家的話，還有一些教導大家理財規劃以及面試技巧的版面，並活潑地記載新竹旅遊玩賞、新竹美食品嚐和交大之星介紹，這是我看過這四年來的OH專刊內容最豐富的一本，大家不妨在空閒之餘好好閱讀，一定會獲得很大的收穫。

本校的同學都非常的純樸、優秀，是廠商爭相邀請的對象。大家都很困惑該選擇哪一個廠商，除了個人專長之外，還可能考慮股價較高或是薪水較高的公司，其實每一家廠商內部都有他可愛的特性，有嚴謹、有活潑、也有活動力十足的企業文化，而本校Open House小組就是去將廠商的特性挖掘出來，歡迎同學離開電腦桌參加我們的座談會、企業參訪或校慶當天的展示會，來尋找適合自己個性的廠商。

您或許會想問Open House是什麼？Open House 想表達的是「打開大門，接觸社會」的意念，Open House小組的夥伴們，輕輕的打開了交通大學的門，讓各行各業的優秀廠商到校園尋訪交大英才，讓同學更瞭解社會的模型與運作、去思索自己的興趣並規劃人生藍圖，穩定地邁向另一旅程，每一個腳步不再躊躇、不再猶豫，這將是全體工作小組最大的期望。

學務長 裘性天

于2006年2月8日

FOXCONN 鴻海科技集團

自1996年起，鴻海科技集團每年進行年度科技新秀招募，培育國內外大學以上優秀、有潛力的役畢知識青年，施以通識教育及製造基地基層實作訓練半年，使其瞭解集團發展全貌並體悟生產製造機能及系統，藉由分發單位主管依適才適所分析予以工作定位，讓所有科技新秀均能快速學習成長，並擁有精實的專業技術與國際化的運籌能力。

我們稱這批科技新秀的培育為「鴻海新世紀儲備幹部培訓班」。



- 資格條件：大學以上機械、模具、電子、電機、光電、電信、通訊、資工、資管、化工、材料、企管、工業設計工業工程、工業管理、會計、英文、日文等相關系所畢業或具二年以下工作經驗者。(男需役畢)
- 應徵方式：請至http：//www. honhai-hr. com. tw　線上登錄履歷(點選應徵科技新秀)
- 履歷審核通過後即通知筆試，筆試時準備資料：
  1. 詳細履歷自傳
  2. 研究專題或論文簡介
  3. 大學及研究所成績單. 畢業證書影本
  4. 退伍令或免役證明影本
  5. 請自備2B鉛筆及橡皮擦

OpenHouse

學務長　裘性天
研發長　林一平
土木系系主任　張良正
運管系系主任　許巧鷹
外文系系主任　劉美君
電信系系主任　李大嵩
電控系系主任　楊谷洋
機械系系主任　傅武雄
資工系系主任　曾煜棋
電工系系主任　李鎮宜
管科系教授　姜齊

Professors' Reminding

給畢業生的話

來自師長的關心

空氣裡雖仍帶著些許寒意，思園早已春意瀰漫。蟬鳴再起時，就是畢業生離開校園的時候。每年的送往迎來，感觸最深的便是師長們了。從青澀到成熟，師長們不僅一路伴著我們成長，也一路守護著我們。看著即將邁向另一階段的我們，師長們依舊殷殷叮嚀，就像父母止不住的關心，因為在他們眼中我們是永遠的小孩，就讓我們聽聽來自師長們的叮囑吧！

學務長 裘性天

交大同學的專業能力都不會有太大的問題，出社會後不需擔心，只是大學部學生未來發展方向比較多元，許多潛力待開發；研究所學生差不多定型，畢業後從事的行業多和本科系相關，要改行比較辛苦。

學生可以藉由參加社團培養領導能力，出社會後要培養領導才幹比較困難；語言能力隨時隨地都可以進修，尤其在學生時代要善加利用學校資源。交大老師都盡力在傳授知識，學校也提供學生良好的學習環境，學生要善用學校資源培養自己的能力，出社會後才能盡情發揮。業界很重視個人的專業能力和品德操守，交大學歷是進入社會的一張門票，但是之後的發展要看個人表現。多元社會需要多元人才，交大學生要掌握自己的優勢好好發揮。

成功有幾個條件，資質是天生的，交大學生的資質不需要擔心，至於機運好壞也不完全操之在己，但是work hard這部分是由自己掌控，希望交大學生都能努力。最後，希望畢業的同學，以後如果事業有成，不要忘記交大對你的栽培，也要適時回來指點學弟妹，傳承成功經驗！



研發長 林一平

當你從學校畢業踏入社會，首先要清楚自己不再享有學生特權，要調整心態，天底下沒什麼公平的事情，盡量想開，讓自己越來越成熟，重點在於要了解自己的能力，環境不好沒關係，但是要了解目標為何，告訴自己要努力達成目標，用樂觀態度面對一切，你會比較快樂。還有，建議大家不要太執著在你的專門學科上，所以同學畢業之後，不要只想著自己是唸那一個科系，也不要認為自己的專長不能在其他領域發揮，這樣一來會喪失競爭力。大家對自己要有信心，告訴自己就算進入一個新領域也可以適應得很好，因為你會發現，只要持續待在某個領域，兩年以後你也會變成專家。

現在台灣的大學畢業生大概是以前的高中畢業程度，所以我建議現在至少要唸到碩士，而且盡量一口氣唸完，至於博士的研讀可以等工作後再決定。雖然我鼓勵唸碩士，但是不見得要選和大學相同的科系，結合不同的專長，可以增加競爭力。至於出國唸或在國內唸，以前是沒有暢通的資訊管道，現在幾乎所有資訊都可以在網路上查詢，所以就沒什麼差別，但是下定決定要出國唸書就盡快安排出發，越晚出去壓力越大。交大學生資質很好，但也不要因此眼高手低，所以自己更要努力，即使外界認為大陸人才很厲害，但是我們競爭力還是一樣強，不要自暴自棄或希望輕鬆一點，大家的潛力無窮，要力爭上游，共勉之！

土木系系主任 張良正教授

由於台灣土木業正在轉型，唸土木的學生可能對未來出路充滿著不確定感，然而這方面的民生需求是不會消失的，只是隨著時間不同，土木系的同學們更需要多去接觸不同領域的東西，和其它產業結合，相信憑著在系上學到的知識，將來同學們要去發展其它領域也都大有可為。在人生方向上，我建議大家對未來要有規劃、目標要遠大，並懂得如何去執行，也勉勵同學們年輕時要有冒險精神，勇敢去接受挑戰，不要讓一些不重要的外在因素影響自己的選擇，將格局放大，多點冒險犯難的勇氣，把握年輕的時光好好衝刺，將來才不會後悔。

運輸與管理學系系主任 許巧鷹教授

許巧鷹教授以「道德」、「創新」勉勵交大即將畢業的同學們，無論做什麼事，應以道德為根本，而創新則為不斷向前的基礎。踏入職場，遇到困難在所難免，與困難交鋒時，許多問題並不像教科書總是有正確解答，以既有的知識作為立足點，懷抱創新的態度去尋求解答。以經濟學的觀點，一個人的價值在於其能力。期許大家要不斷充實自我，提升自己的價值，也鼓勵對於求知有興趣的同學繼續深造。

外文系系主任 劉美君教授

每年看到學生畢業，我都很為他們高興，因為離開的本身就代表生命的流動，有離開才有不同的接觸、才有新的成長，因此我要恭喜每個畢業生，你們可以走到人生另一個不同的階段，同時也有一個新的開展。走出校園後的世界跟大學時代是截然不同的，老師們的祝福就是希望學生在這四年當中培養了解自我的智慧，在做事上擁有自己的氣度與風範，畢業後不管到哪裡仍然有一份自信、一份全然投入的風骨。

對畢業生而言，每一個階段都可以學習，都可以累積能量，所以不要在乎你下一步走到哪裡，應該在乎你的態度是什麼，是不是把心整個打開來，把手完全敞開來擁抱你可以學習的新事物，累積自己的經驗和能量。對外文系的畢業生，我特別要鼓勵大家的是，外文本身是一個專業，不要忽略這個本質，語言能力好就是專業，除此之外，還能找到其他一些可能發揮的範疇，相信外文系的學生只要願意，都可以成為各式各樣的人才。

最後還是要提醒一下所有的學生，不要有任何工作貴賤的觀念，任何行業沒有貧賤高低之分，重點在於你有沒有全力以赴。我希望交大學生，尤其是外文系的學生，走出去後能尊重每一個人，也希望台灣社會慢慢建立這種對自己專業的榮譽。今天讀大學不表示你比別人厲害，那只是你人生的一個選擇，但是你同樣要尊重其他職業，也許他不如你幸運、聰明，但他們仍然有他們的價值。最後回到最基本原則，肯定自己、尊重別人，這將會是你人生最棒的一個態度。

電信系系主任 李大嵩教授

以電機工程領域來說，只有學士學位其實不太夠，想成為研發工程師，研究所專業的訓練，如訓練研究生辨識問題和找到解決方案，比較能夠符合就業的要求。而對於想轉換跑道到其它領域(如管理)的學生，我也要提醒大家，專業是自己的根本，一定要先把握好自己的專業，才能在其它領域有突出的表現。對想攻讀博士學位的同學來說，未來就業領域可能是學校或是一些研究單位，如中科院、工研院、中央研究院等。談到對未來的掌握，我覺得人生其實不是那麼容易規劃，不過要大家記住，一般而言，人在四十歲之前要不斷累積自己的credit(信用)，不論在工作或社交活動上，把每件事做好，在他人心中留下正面的印象；過了四十歲後，所累積的信用將能逐漸發揮作用，很多事就能輕易地水到渠成，給自己帶來意想不到的回報。要在年輕時更努力付出，因為未來的成就都仰賴今日的付出。

電控系系主任 楊谷洋教授

知道接下來是一個新的時期，自己要懂得如何調適心態，以扮好自己的角色。要保有自尊和驕傲、有自我期許，還要懂得如何做一個好的下屬，將來才知道怎樣做一個好的上司。不過生活不是只有工作，心有餘力可多關心周遭事物。對年輕人來說，未來社會的挑戰只會愈來愈大，畢業後若想繼續深造當然會有助益，但要確定自己清楚唸書的目的，才能有所收穫。面對未來的競爭，有時候單憑努力是不夠的，期勉大家要很努力、發揮創意、懂得創造附加價值，方能成功。

機械系系主任 傅武雄教授

交大學生素質好，畢業只是另一個開始，大家要懂得如何規劃自己的未來。至於大學部學生畢業後是否要繼續念研究所，主要看個人興趣，不過建議有機會的話就去念，一方面藉由與教授和學長姊的互動，學習出社會後待人處世的道理；另一方面也可自我獨立，有利於出社會後較快適應環境。談到機械系學生選擇在國內或國外繼續深造，我認為就碩士而言，國內國外差異並不大；但到了博士，有機會出國研讀的話，能較快地接收最新資訊，對研究更有幫助。由於現在社會變遷快，期盼各位同學畢業後要更努力，讓自己隨時培養實力面對挑戰。最重要的是，對人一定要很誠懇，因為當一個人的職位愈高，品行愈重要，我相信有禮貌、正直的人最後才能成功，勉勵同學們要好好在這方面下功夫。

資工系系主任 曾煜棋教授

負責任的態度對一位畢業生而言是十分重要的事情，不管未來的選擇是就業、繼續升學或是出國深造，負責任的態度可以幫助你迅速地進入狀況、面對接踵而來的挑戰。除了負責任的態度之外，不管做什麼事都要認真，工作的時候認真工作，唸書的時候認真唸書，甚至玩的時候也要認真地玩。而在學校的時候，要好好培養自己的專業能力，了解自己的優缺點，進而摸索出未來的路該如何走，除此之外，也要培養一些課餘的興趣，畢竟人生不全由工作組成，有了休閒活動的調適，在工作或學業上的表現會更上層樓。對於即將畢業的學生，我相信交大培養出來的專業能力，但交大學生好像比較不習慣跟老師溝通交換意見，或許可以再多學習表達能力，跟老師同學多討論，會讓自己的表現更為優秀！

電工系系主任 李鎮宜教授

交大學生在學識和技術上不成問題，加上畢業的學長姐數十年來在業界建立的聲譽，令交大學生具有很大的競爭優勢，所以我針對專業技能之外的表現給予兩點建議。

第一，要思考如何在眾多競爭者中展現自我的獨特之處和競爭力，以及如何融入研究團隊，並從過程中培養領導才能，這對未來職場生涯有很大的幫助。學校裡面從事研究都是各做各的，大家比較不會在一個團隊中去分享成果。在學期間若沒將這方面的能力展現出來或加以訓練的話，不但進入業界後較難融入，對未來升遷也會產生負面影響。

第二，外語能力。未來台灣的企業都是全球性，不可否認在大環境下，英文是最主要的溝通工具。透過訓練，自然就會習慣使用英文表達，而且英文流利，不管是技術講解或與人溝通都不成問題，也不用擔心透過翻譯可能產生的內容誤解或錯過重要訊息。

提供這兩點給交大學生參考，希望對日後的職涯規劃或競爭力提升都有幫助。

管科系 姜齊教授

大學畢業之後，未來的出路是各位同學最先面臨到的問題，有的人會選擇繼續唸研究所，而有些人會選擇就業，至於男生還會面臨兵役的問題。因為管科系與企管系是類似的科系，所以研究所常會要求相關的工作經驗。因此我給各位同學的建議是，先工作一兩年，再繼續攻讀研究所，這會比直接唸研究所更能瞭解自己想要走的方向。

至於男生都會有兵役問題，兵役不要拖到研究所之後比較好，換句話說，男生可以先去當兵，當完兵去工作一兩年，然後再來唸研究所。管理科學系較屬於跟實務配合的科系，所以老師建議各位同學先累積實戰的經驗，再回到理論上，加強自己不足的地方。

ALPHA 明泰科技 Alpha Networks Inc.



www.alphanetworks.com REALIZE YOUR POTENTIA

關於明泰

明泰科技成立於2003年8月，並於2004年12月20日上市，總部位於台灣新竹科學園區，全球擁有四大研發中心，主要業務為提供世界大廠OEM/ODM產品研發、設計及生產等服務，是世界級網路DMS(Design、Manufacture、Service)專業廠商。

明泰科技源自於網路通訊領導廠商「友訊科技」，係為提昇全球競爭力而將代客研製(OEM/ODM)單位分割而成，因而承襲友訊18年來豐富的產品開發設計經驗，在網路技術學習與創新上從不間斷，透過專精分工合作加速產品研究發展，更將不同層面網路技術加以整合，是明泰研發團隊專業與執著的具體展現。

研發願景

融合乙太、光纖、寬頻、無線、多媒體等通訊技術，提供安全、便捷的網路通訊設備，領導同業朝網通大國邁進。

完整的產品線

- 乙太網路產品
- 寬頻語音網路產品
- 無線網路產品
- 數位家庭產品

福利制度

提供勞、健保及免費員工團保
補助員工眷屬團保
免費定期員工健康檢查
提供免費室內汽機車停車場
提供員工餐廳、福利社、健身房及咖啡吧
國內外員工旅遊補助
週休二日、彈性上下班制度
員工分紅入股
急難救助，協助員工處理急難事件
特約商店折扣

薪資制度

提供具競爭力的薪資水準
員工分紅/利潤共享
現金增資認股
專利獎勵制度（提案獎金、發明成果獎金、激勵獎金及榮譽獎勵）

完整的教育訓練體系

新進人員訓練
自我成長訓練
專業技能訓練
管理課程訓練
外語能力培訓

應徵方式

請至 www.alphanetworks.com
登錄履歷（優先處理）

E-mail至：resume@alphanetworks.c
並於主旨註明應徵項目

PROFESSIONAL NETWORK SOLUTIONS www.alphanetworks.co

OpenHouse

宏達國際電子
Yahoo!奇摩
德州儀器
廣輝電子
廣達電腦
聯發科技
瑞昱半導體
聯華電子
飛利浦
趨勢科技
立錡科技
創見資訊
友達光電
點晶科技
矽統科技
億啟數位娛樂
台灣新力國際
聯合利華
德碩管理顧問公司

Enterprise Interview

宏達國際電子

採訪◎林曉貞、謝東諭
撰文◎鄭宇恬
圖◎宏達提供

精益求精 朝最好邁進

Technology in Your





◀ 宏達國際電子總經理周永明、董事長王雪紅、前執行長卓火土。



於1997年5月成立的宏達電，在短短的九年內便躍升為全球舉足輕重的無線通訊掌上型裝置大廠。一路走來的艱辛輕易地被隱藏在風光表象下，有誰知道宏達電在成立之初差點面臨生死存亡的難關？宏達電就像浴火的鳳凰，在歷經重重的洗鍊後，才能展翅翱翔在朗朗晴空。本次活動十分榮幸親身造訪在國際舞台屢創『世界第一』的宏達電企業總部，一窺其貌。



成功之道 精準切入PDA市場

1997到2006，對一般人而言可能只是人生中平凡的10年。但對宏達電全體員工來說，卻是刻骨銘心的10年。宏達電在創立後不久便遭遇策略抉擇的難題，經營狀況也十分艱困，連L/C（信用狀）都開不出來。所幸，這一切宏達電都挺過來了。宏達電一開始是採筆記型電腦與PDA（個人數位助理）雙軌並進的發展策略，但由於當時的筆記型電腦市場已經有太多競爭對手，而且大廠林立，小公司在價格競爭上無法取得優勢。宏達電在一番評估後，高層注意到了PDA的未來市場發展潛力，包括其攜帶方便性、大容量及輕薄短小的體積，讓宏達電對發展PDA產生了興趣，再加上預視到無線行動通訊將成為日後通訊主流，便在1998年投入產品研發，2000年之前的黑白螢幕PDA、2000年的彩色PDA (Compaq iPaq) 以及2002年和mmO2合作的彩色螢幕PDA Phone，在在都展現出宏達電雄厚的研發實力與創新特質。其中宏達電特有的創新研發精神一而再地成為國際大廠注目的焦點，紛紛找上門來希望合作。雖然每次的出擊對宏達電來說都是艱難的考驗，但同時，國際大廠對於品質的高要求標準也讓宏達電產品的競爭力日益遽增。

不與世爭只問己 超越己身才是真

相對於其他智慧型手機代工廠，宏達電的起步十分早。面對國內競爭對手四起，宏達電卻反常地專注在研發及改進自家產品上。關於這點，宏達電表示：「隨著無線通訊產品的市場需求量日益提高，同時也將吸引更多的企業踏入此領域，這對整體的大環境具有相當正向的鼓勵。然而市場競爭越來越激烈，我們唯有不斷地強化我們的競爭力、走在產業前端，讓我們的產品處於領先地位，才有超越自己的可能。我們認為宏達電最大的敵人並不是別人，而是我們自己。」面對市面上的手機價格戰，宏達電認為:「產品最大的價值在於它的創新性及如何滿足消費者的需求。由於宏達電一開始就以世界第一為目標，不斷地提高對自己的要求標準，用宏觀的視野來看事情，才可以將創新及頂尖的產品成為宏達電最大的競爭



力。」這也是宏達電的產品一直能處於領先地位的最主要因素。

內斂沉潛 追求完美

儘管各家媒體競相報導，宏達電還是維持一貫的低調風格。雖然如此，宏達電知道最終還是必須回歸產品創新與品質上，因為有出色的產品做後盾，宏達電才能贏得如此多的目光。

企業文化 誠信創新執行力

誠信正是宏達電引以為傲的企業文化之一，宏達電的務實風格其來有自。誠信不只是員工對企業體，也包含企業體對員工與社會大眾。為了使員工更了解公司的行事風格跟努力方向，公司會在新進同仁參與新生訓練時，統一提供「員工行為準則」的課程，詳細說明同仁工作上各項行為應有的原則與標準，如此不僅新進員工能更快速融入宏達電大家庭，也能夠很快地了解公司的文化、理念、價值觀及各項行為基準。

除了誠信，創新及執行力則是宏達電特有的企業文化。當企業經營慢慢上軌道，企業的創新意圖及能力就有降低的可能性，缺少了創新的企圖及精神就無法開發出更優良的新產品。針對這點，宏達電自成立以來，一直鼓勵各部門的員工提出更具創新的想法。 就如其行之久遠的專利獎金，正是鼓勵員工創新思考的好方法。另一個不得不提的是宏達電優於一般企業的高效執行力，由於宏達電是採專案分工制，每次開會都會詳細劃分職責，由相關負責人員就其職責進行明確的規劃，每當專案執行遇到問題時都能

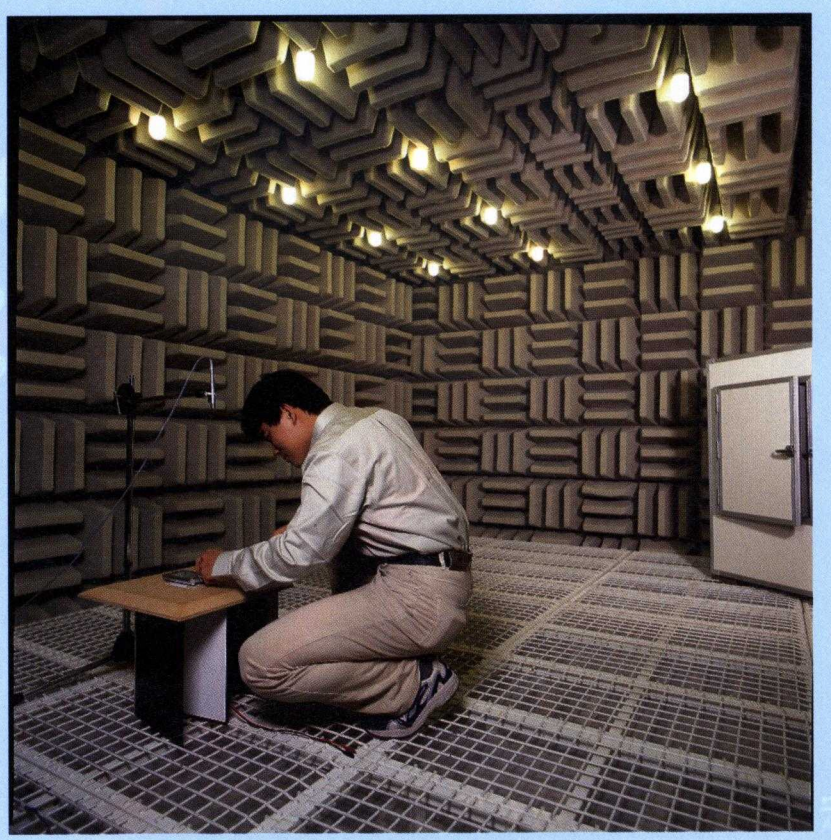






很快地解決，當然產品推出時間就能領先同業，再次的提昇企業的競爭力！

敬業樂群 樂在工作中



在經過媒體的報導效應下，越來越多的畢業生對於進入宏達電躍躍欲試，關於這點，周永明總經理說明宏達對新進員工的期許，「我們希望找進來的人才不是『賣工』，而是一起追求共同的理想和一種無法取代的成就感」。宏達希望優秀人才是因為認同宏達電的企業文化跟理念而進入宏達電，一起努力打拼、不怕吃苦、不怕困難，願意在辛苦的過程累積經驗，並且不斷的自我挑戰、自我超越。由於宏達電是採專案責任制，因此宏達電歡迎具有責任感、樂在工作、且希望不斷與自己挑戰的新鮮人一起來為夢想努力。

HTC
Engineering Mobility



Stand on the Sideline or Join the Dream Team

HTC is hiring exceptional individuals.
Email your resume today!

宏達國際電子股份有限公司
High Tech Computer Corp.

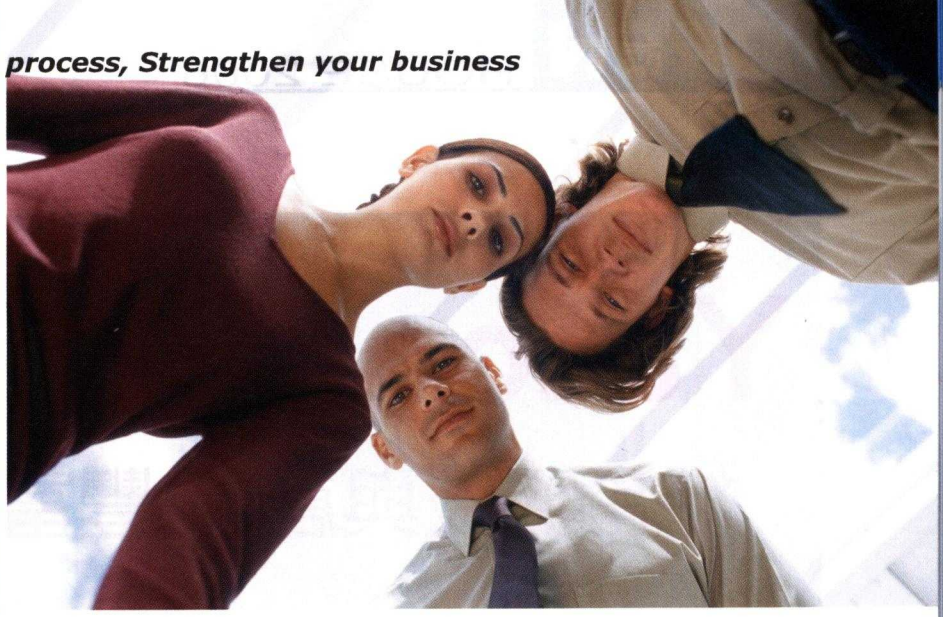
桃園縣桃園市興華路23號
TEL：03-3753252
E-mail：htc_recruit@htc.com.tw

台北縣新店市寶強路6-3號1F
TEL：02-89124138
E-mail：htc_recruit2@htc.com.tw

想要加入 Dream Team，請瀏覽 www.HTC.com.tw，並投遞您的履歷

FLOWRING®

Streamline your process, Strengthen your business



華苓科技 重金懸賞 校園菁英

華苓科技成立於1999年，為少數具有企業級商用軟體研發能力的本土廠商，著眼於Java技術突破及企業流程管理軟體(Business Process System，BPMS)的創新，深獲國內外投資公司如：日本野村集富果集團、怡和創投、誠信創投、中視公司及中環集團的青睞。

主力產品-Agentflow，成功樹立了國內企業流程管理系統的領導地位，並身為世界流程標準組織WfMC台灣地區分會主席，積極將台灣軟體實力推向國際。

永續的經營、技術的領先、國際的前瞻，華苓已為您創造成功的契機。

求才類別	資格條件
軟體工程師	1.大學以上資訊、工業工程、電子、電機相關科系畢。 2.熟JSP/ASP、JAVA、JavaScript、HTML語言開發、Web應用程式等觀念。
技術主管	1.專科以上資管科畢，三年相關經驗。 2.負責部門發展方向規劃與執行、部門工作分配與協調、部門計畫進度掌控。 3.負責公司對外技術交流、跨部門溝通協調、行政事務處理。 4.專案管理、資訊科技相關技術知識、軟體工程、具物件導向觀念，熟JAVA、JSP。
技術顧問	1.大學以上畢，二年相關經驗。 2.具物件導向觀念，熟 JSP/ASP. JAVA.JavaScript.HTML語言開發、Web應用程式等觀念。
Presales	1.專科以上畢，具有程式撰寫背景、須能製作建議書文件及簡報，口才流利、思慮敏捷。 2.熟 web or n-tier application architecture。 3.具備sales 或 presales經驗，presentation流利。 4.具Internet、Intranet、portal、workflow 或 電子商務網站相關solution規劃者尤佳。
專案經理	1.大學以上資工、資管、工業工程相關科系畢。 2.二年相關應用系統開發經驗.擅溝通、行政協調管理能力佳、資源分配能力佳。 3.具使用JAVA開發Web應用軟體經驗、具備專案管理、系統分析等經驗。
業務經理	1.專科以上畢，不限科系、經驗不拘；個性積極、抗壓性高，善溝通協調。 2.負責部門發展方向規劃與執行、部門工作分配與協調、部門計畫進度掌控。 3.負責公司產品之銷售、展示、客服。
業務專員	1.專科以上畢，不限科系、經驗不拘；個性積極、抗壓性高，善溝通協調。 2.負責公司產品之銷售、展示、客服。
系統架構師	1.大學以上科系不拘，四年相關經驗，曾擔任專案經理及開發J2EE專案。 2.熟悉Design Patterns、具備SCJP及以UML、RUP進行OOAD。

薪資福利

1. 員工分紅認股制度。
2. 獎金：三節獎金、新人推薦獎金、績效獎金紅利另計。
3. 保險：除勞健保外，提供完善之免費團體保險。
4. 全年七天全薪病假。
5. 設置福委會、員工休閒室及員工旅遊活動。
7. 並享有年度免費健康檢查。

應徵方式

準備資料：1.詳細履歷 2.二吋照片 3.自傳（註明應徵項目）
郵寄地址：300新竹市公道五路2段120號12樓
聯絡人員：周小姐 / 鄭小姐
聯絡電話：03-5753331分機 812 / 111
電子郵件：job@flowring.com

其餘公司詳情，請至華苓科技網站：***http://www.flowring.com***

Yahoo!奇摩

採訪◎林曉貞、吳家麟
撰文◎林曉貞
圖◎林曉貞/奇摩提供

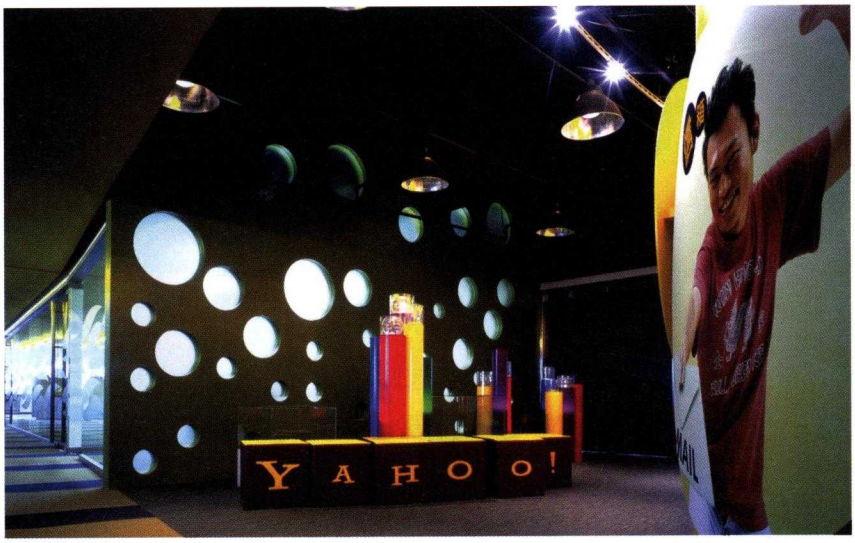
結合科技與創意 豐富網路精彩生活





▲Yahoo!奇摩資訊長林振德

◀Yahoo!奇摩週年慶



Yahoo!奇摩是全台最大入口網站，跟現代人生活緊密扣連。過去關於Yahoo!奇摩的新聞報導，多從行銷面和市場面切入，這次換另一個角度，帶領大家從其幕後英雄—研發團隊認識Yahoo!奇摩。

這次主要的受訪對象是Yahoo!奇摩資訊長林振德先生以及人力資源部總監陸文秀小姐，他們以深入淺出的方式暢談Yahoo!奇摩的研發團隊和組織文化，讓有興趣的同學對台灣Yahoo!奇摩有初步了解。

台灣Yahoo!奇摩研發實力 獨步亞洲

當你在Yahoo!奇摩拍賣享受購物樂趣、在「知識+」提出的問題獲得詳盡解答，這些上網即垂手可得的網路資源，靠著一群研發人員支持每天的運轉。他們在團隊中低調不顯眼，卻是成功的幕後推手。台灣Yahoo!奇摩的研發團隊不只負責本土化工作，也肩負起全球研發的重要角色。

資訊長林振德表示，外界對Yahoo!奇摩的認知是媒體公司或廣告公司，其實Yahoo!奇摩在台灣有一個非常大的研發團隊， 只是比較低調，不像微軟強調研發中心在台灣，所以很多理工背景的人才，不知道Yahoo!奇摩在台灣也需要工程師。事實上，Yahoo!奇摩對軟體和網路人才有很大的需求。

資訊長林振德接著指出，台灣在Yahoo!奇摩的全球佈局擔任重要的研發工作，不只負責本土化，真的有在做研發，像大受網友歡迎的「知識+」，純粹是台灣研發；另外一個就是拍賣，台灣的業務遠勝其他國家，所以拍賣的主要研發團隊在台灣，同時也支援香港的技術。在亞洲區，台灣Yahoo!奇摩在技術上居領導地位。

知識+ 台灣心血結晶

Yahoo!奇摩在功能上推陳出新，無論是自國外引進或台灣自行研發，都能抓住消費者胃口，大受網友歡迎，近期一砲而紅的功能當推「知識+」，這也是台灣研發團隊的心血結晶。

談起「知識+」的起源，資訊長林振德笑著表示，「知識+」算是一個創新的產品，在台灣還沒有其他人去做，連美國也是引用台灣的平台進行localization。一開始想法是，當網友有疑問上網搜尋時，需要從搜尋結果再去做分析，所以會想是不是可以做一個Q&A，讓results比較貼近真正的問題，主要是希望提高對網友的服務以及搜尋的精準度。



成功基石 專業化流程加直覺判斷

資訊長林振德表示，新功能的產生是結合科學化的作業和直覺性策略，介面上的設計會跟專業的市調部門、使用者分析結合，以驗證的作法測試假設性的東西是不是合理；但是很多是靠直覺，因為自己就是一個使用者，能知道使用者的需求，再加上豐富的業界經驗判斷功能的需求性。所以結合專業化的作業流程和直覺性的策略，是Yahoo!奇摩新功能在推出前的流程也是成功的基石。

強調創意的組織文化

一踏進Yahoo!奇摩，搶眼的鮮黃色企業標誌立刻吸引目光，左右兩側擺上員工的創意搞笑圖片，和一般公司的裝潢大不相同，這就是Yahoo!奇摩的特色，是一個可以提供個人發揮創意的世界！

人力資源部總監陸文秀強調，不只是行銷企劃人員有創意，全公司的人都要有創意。Yahoo!奇摩的創意顯現在公司的各個角落和活動上，「每個星期四是Yahoo!奇摩的水果日，行政部門會去買水果，讓同仁在下午享用水果，有下午茶的感覺。」此外，Yahoo!奇摩每年的三大派對是年度盛事，「Summer Party、Christmas Party和年末的尾牙派對，提供員工玩樂和發揮創意的空間，例如去年尾牙派對搭配名模安妮的網路廣告活動，主



題就是名模走秀，將尾牙會場佈置成走秀會場，每個部門自定主題，全部人都要上去表演，無論是服裝、配件或台步，都是可以發揮創意的地方。」

值得一提的是，每個Yahoo!奇摩員工的座位也充滿個人特色。在工作場所繞一圈，你會發現每個座位佈置都有不同風格，對Yahoo!奇摩員工的創意表現發出讚嘆之聲！





工作環境 員工樂在其中

因為Yahoo!奇摩的組織文化強調創意、活潑，所以公司整體氣氛非常年輕化，員工在會議室之間穿梭，不斷進行腦力激盪，是一種帶有緊張和愉悅的氣氛。

資訊長林振德表示，Yahoo!奇摩是一個很自由的環境，採取責任制，不需要打卡上班，可以依工作內容調整工作時間。以研發部來說，工程師對工作有很大的熱情，將工作和嗜好結合。不過資訊長林振德強調他沒有在竹科待過，無法將Yahoo!奇摩和科技公司直接比較，但是他可以感受得出來，Yahoo!奇摩的員工都是樂在其中。

專業能力加上Y!基因 獲得出線機會

Yahoo!奇摩 的研發團隊以軟體開發為主，所以徵才時會要求相關軟體操作能力；在人格上，需要具備「Y!」基因，才能順利融

何謂 Y! 基因?

Y! 基因是Yahoo! 人與生俱來的特質(基因)，其中包含商業影響力、求知、愛贏、彈性、社會貢獻、賺錢、速度、責任感、創新、尊重、熱情、開放的溝通、互助、找樂子。



◀2004尾牙名模走秀

入Yahoo!奇摩的工作團隊。

關於Yahoo!奇摩研發部門的徵才標準，資訊長林振德說明，現在很多科系都跟電腦有很大的關連性，選才不會侷限某些科系，資工系所的相關性最高，相對受歡迎；但是很多人才雖然不是本科系，卻努力鑽研相關技術，例如：Yahoo!奇摩使用的UNIX系統，或是網路上的玩家，這些人我們也很歡迎。所以擁有網路的實戰經驗的人才，是Yahoo!奇摩極力爭取的。資訊長林振德也指出，尚未被Yahoo!奇摩合併前的奇摩時期，公司都找BBS的站長級人物，因為站長都是玩在網路當中，本身對網路有很大的興趣。交大學生在BBS上很活躍，擁有許多相關人才。

此外，Yahoo!奇摩使用了許多Open Source 的軟體，如 FreeBSD、Linux、Apache、MySQL、PHP、Perl等等。在使用Open Source 之餘，Yahoo!奇摩也對全球開放源碼做一些回饋，Yahoo!奇摩非常歡迎熟悉Open Source軟體的同好一同加入。

除了專業能力外，人格特質也是Yahoo!奇摩要求的一環，這也就是俗稱的「Y!基因」。人力資源部總監陸文秀表示，Yahoo!奇摩的員工要具有團隊精神、要求完美的個性以及創意能力，才能適應公司的環境，並擁有較高的成功機會。

跨國公司 外派機會多

在Yahoo!奇摩工作，擁有許多跨國工作的機會，除了專業能力，也要有基本的英語溝通能力，方能脫穎而出。

資訊長林振德表示，他時常接獲國外公司請他代覓人才的請求、甚至指名要某位工



◀ Yahoo!奇摩十週年慶

程師，台灣資訊相關人才眾多、專業表現優秀，很受國外廠商歡迎。他建議大家在學生時代培養英語溝通能力，才能在機會來臨時緊握住。

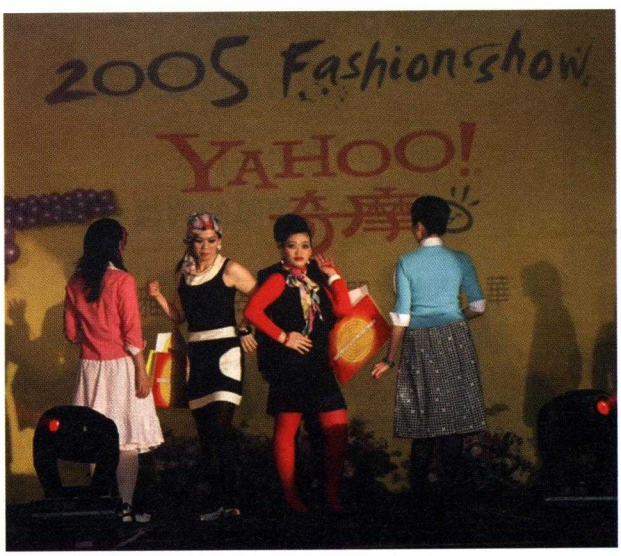
暑假實習 搭起業界和學校的橋樑

即使知名如Yahoo!奇摩，一般人在尚未正式進入前，都會對公司帶有好奇心和疑問。若對Yahoo!奇摩真的有興趣，不妨申請Yahoo!奇摩的暑假實習，展開和Yahoo!奇摩的第一次親密接觸。

資訊長林振德表示，Yahoo!奇摩非常願意跟很多大專院校合作，暑假實習就是讓同學在還沒走出校門前，瞭解這個公司的文化、作業方式和工作習慣，而且是每個部門都有提供實習機會，是學生了解Yahoo!奇摩的一個管道。

Yahoo!奇摩敞開大門和所有在學生和畢業生接觸，如果你對外商公司的文化和工作有興趣，可以透過實習或面試機會了解Yahoo!奇摩，藉此評估自己的能力和興趣。

訪談在輕鬆愉快的氣氛中結束，兩位受訪者提供的意見和建議讓我們獲益良多！



▲2004尾牙名模走秀

Innovation • Customer Fixation • Teamwork • Community • Fun Yahoo! Value • Excellen

Yahoo!奇摩 啟動網路生活

研發工程類

大學以上資訊相關科系畢，
熟悉Linux, FreeBSD,Apache, MySQL,
PHP，具網路開發經驗者

行銷企劃類

大學以上行銷、企管相關系所畢，
擅長行銷企劃、專案管理、
媒體廣告業務

創意設計類

大學以上傳播、工業工程、
應用藝術相關系所畢，
具備PhotoShop, Illustrator,
HTML, DHTML, Dreamweaver能力

Summer Intern

大學、研究所在校生，
對網路充滿濃厚的興趣者皆可應試



Value • Excellence • Innovation • Customer Fixation • Teamwork • Community • Fun • Yahoo! Value • Excellence • Innovation

YAHOO! 奇摩

公司福利 Welfare

- 優於勞基法之休假制度(第一年年假15日)
- 除法定勞工保險及全民健保之外，另提供員工及眷屬團體保險
- 健身費用補助
- 婚、娩、病、喪各項補助
- 動力員工協助方案，提供免費個人專業諮詢(PPC)服務
- 員工海內外教育訓練/免費線上教育訓練
- 依法成立職工福利委員會，妥善規劃及提供員工各項福利措施， 如三節禮金、海內外旅遊活動及豐富的社團活動等
- 股票/股票選擇權/員工認股計畫



如何加入Yahoo!奇摩?

請至Yahoo!奇摩徵才網站

線上登錄個人履歷資料，

你將有可能成爲下一位

影響全世界網路生活的幕後推手。

http://yahoo.com.tw/job/career.html

德州儀器

採訪◎蔡佳倫、吳明儒
撰文◎蔡佳倫、吳明儒
圖◎蔡佳倫

積極創新 半導體產業先驅者



▲德州儀器亞洲區總裁程天縱

德州儀器（Texas Instruments；簡稱TI）在去年歡度七十五週年慶，以探勘石油起家的TI，在七十五年的發展過程中，歷經多次轉型，TI的工程師Jack Kilby在1954年發表全球第一顆積體電路（IC），後續更以IC的研發與製造為主。在半導體業擁有雄厚實力的TI於1969年在台灣成立TITL（台灣德州儀器），致力於產品的製造與研發。這次很榮幸能訪問到交大的榮譽校友——TI亞洲區的總裁程天縱，以及台灣區測試工程的副理莊忠仁，為我們詳盡地介紹TI在亞洲區及台灣的發展。

產品領域 與生活息息相關

TI的產品生產領域與一般人的生活息息相關，行銷傳播專員陳韋中解釋道，TI主要的產品為數位訊號處理器(DSP)，多數應用在手機等通訊產品，其他還有數位家庭的影音設備或是汽車導航上。另一個產品研發主力則為類比產品(Analog)，像是放大器、數位類比轉換器或類比數位轉換器等。所以TI的客戶包括手機廠商（如：BenQ、Nokia）、網路電話產品、數位相機、MP3隨身聽等。

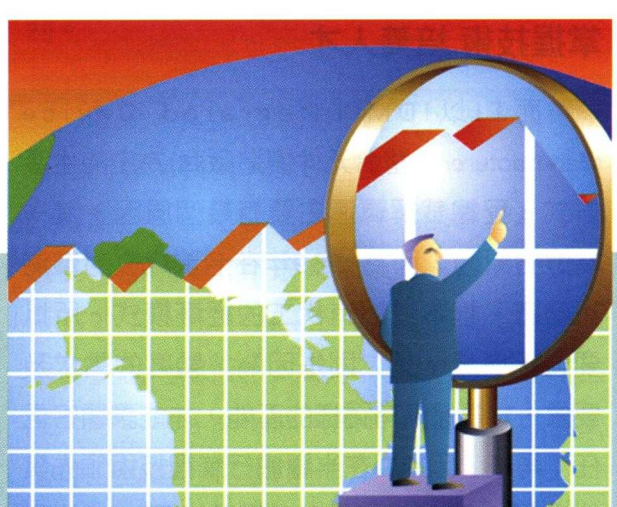
所以，人力資源專員吳碧芬表示，TI主要是提供客戶這些晶片產品與解決方案，並協助客戶完成他們所需要的產品。

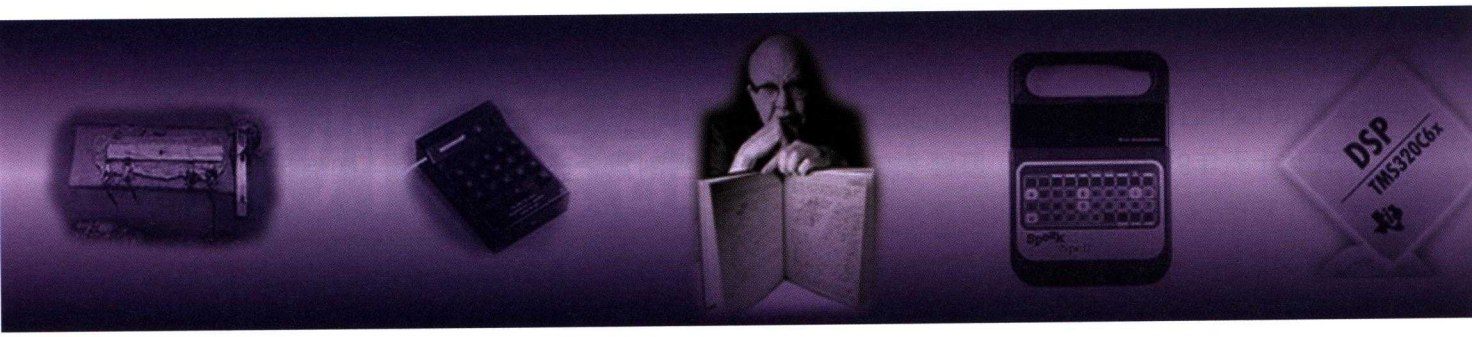
亞洲區重要性 日漸提升

至於TI近年來在亞洲區的發展，程總裁表示，近幾年亞洲區是TI的重點發展區，許多高科技廠商漸漸將重心轉移到亞洲區，而亞洲部分佔全世界TI的比重大概為百分之四十，並有逐漸增加的趨勢。這主要有兩個原因，其一為很多生產線轉移至亞洲，尤其是中國；其二則為，亞洲本身也是一個很大的市場，不僅中國的消費能力在增加，印度等亞洲國家的消費能力也不容小覷，因此吸引很多跨國公司進駐。這樣的趨勢增加了許多新公司成立的機會，不少亞洲公司也慢慢茁壯。這些因素的加乘使亞洲區變成每個公司發展的重點，TI當然也不例外。

重視台灣市場 極力滿足客戶需求

程總裁並說明，雖然TI有很多的製造部分轉移到大陸，但是設計和採購仍以台灣為主，台灣和大陸對TI都非常重要。在發展策略上，程總裁認為TI較為注重台灣市場，因為TI早在1969年就在台灣的中和設立一個製造廠，主要生產混合訊號(Mix-signal)IC，但在大陸則沒有工廠，短時間內也沒有計畫在大陸設廠，畢竟，台灣有很多代工廠，像是台積電、聯電、中芯等，TI會盡量利用這些代工廠的優勢來平衡產能，並降低投資成本。所以在台灣和大陸的發展策略方面，主要是滿





足客戶的需求，因為在把IC設計成最終的產品間，客戶在許多部分需要TI的協助，所以會針對客戶的需求在台灣和大陸兩地做投資。

另外，程總裁也解釋了他們所提供給客戶的服務包括三個方面，其一為應用上的支援，第二就是客戶品質工程，這是IC投資的一個重點，第三則是針對最終產品的分析。程總裁認為這對於台灣的經濟貢獻非常大，畢竟一個晶片組所影響的是整個設計產品的品質，而不只是單單這個晶片而已；此外，由於台灣開始由純粹的代工走向ODM，所以對R&D的要求也很高，但是台灣和大陸跟歐美日本的廠商比起來，R&D的實力還是比較弱，所以TI可以提供額外的資源來幫助他們縮短這個鴻溝。

掌握技術 培養人才

而TI以IDM(Integrated Device Manufacturer；整合元件製造廠商)為主的生產方式，程總裁解釋這主要有幾個原因，其一為歷史原因，因為1969年在台灣成立封裝測試廠時，根本還沒有代工的經商模式，所以要自給自足；其二則是因為，顧客的需求及要求，TI要保證有這樣的產能，才能讓顧客信任；再來，因為TI在半導體行業裡技術領先其他公司，所以必須要有自己的工廠，才能保證在生產製造技術上處於領先的地位；最後則是因為有自己的工廠才能有內部學習，如果全部由其他公司代工，則等於將技術能力掌握在他人手中。

雙軌生涯制 適性發展長才

在人才的培育上，TI提供「雙軌生涯制」的規劃，人力資源專員陳姵如表示，這樣的制度是讓有志於工程技術或管理的人都能適性發展，做最好的發揮。不僅管理人才能逐步升遷，鑽研於工程技術的人才也能依公司所設計的科技委員制(Technical Ladder Award)獲得拔擢。程總裁也說明道，TI是一個以技術為主的公司，所以非常重視技術人才的培育，但又不能把所有好的技術人員升遷成為經理人來管人，這樣就失去技術人才培育的意義，所以，在TI才會提供兩條不同的生涯取徑，讓技術工程師和管理職的職等相同，可專心致力於技術領域的開發即可。測試工程副理莊忠仁也表示，雙軌制是外商公司的一個優勢，在人才的任用上較為多元，在TI，工程師的能力會隨著經驗的累積而成長；畢竟，TI是很重視技術的公司，有工程師的科技背景，再加上良好的管理制度，才得以造就今日的TI，所以在TI的工程師和管理人員同等重要。

管理職 兼具理工背景和管理長才

至於純粹管理職者是否一定要為管理背景呢？程總裁不置可否地表示，因為管理階層不可能完全不了解公司的產品和主要技術，所以管理職部分，大多是大學本科的專業加上一些工作經驗，知道大公司如何運作，然後再去念MBA，將實務和理論結合，這是一般管理職部分最需要的人才。

台灣人才富創意 但缺乏拼勁

而台灣和亞洲其他地區的人才相較之下，程總裁認為台灣的工程師比較有創意、有彈性，同時兼具好的紀律，但由於台灣生活的富裕，所以缺少外在的壓力，因此，在工作的拼勁上較其他國家的人才遜色一些。

人才招募 電機工程背景為主

在人才的招募上，程總裁表示，因為TI是一個半導體公司，所以需要工程背景的人才，像是EE或是其他工程方面的，當然，如廣告、宣傳這些人才也需要，但還是以工程部分的人才需求居多。



培養專業能力 積極吸取新知

莊副理認為，可量化的公司福利並不重要，要視你是否能在公司不斷地學習、成長。在TI不僅能建立自身的專長，更有穩定的學習環境，除此之外，由於工作的性質必須接觸外國人，無形中語言與溝通能力也能被強化。莊學長補充說明，加入一家公司主要是希望能從中學習一些專業知識，得以發揮個人長才，若有機會外派到海外歷練，不僅能獲得資訊科技新知，也能培養自己的國際觀，而身為全球半導體領導廠商的TI均有提供這些機會。「在這個全球資源豐富的環境中，不怕你學習，就怕你不學。」所以，學長也勉勵新鮮人應該將眼光放遠、積極學習，不要單看眼前有形、可量化的公司福利。

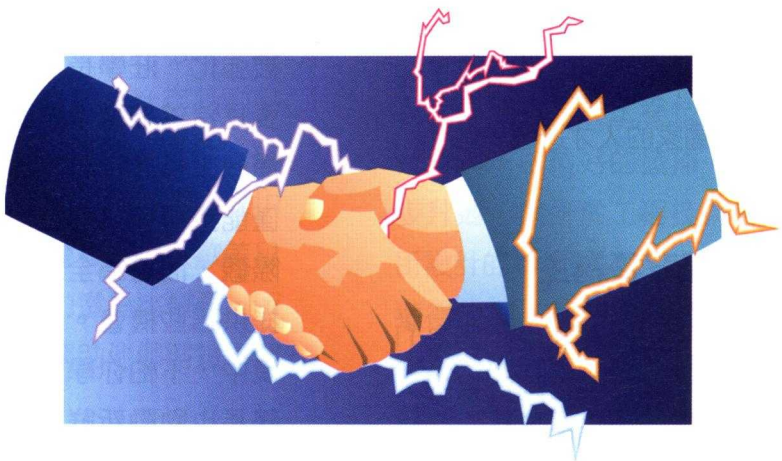
最後，程總裁勉勵年輕人，大學或碩士所念的專業科目，只是一個敲門磚，每個大公司都像一個金字塔，越尖端的職位越少，越往下面越多，所以專業像是一個敲門磚，敲開金字塔最下面的門，一旦進入這道門，你便要跟內部很多人競爭，當你不斷地向上提升時，除了深化個人的專業能力，也需要培養自己廣度和強度的能力。

廣輝電子

採訪◎林宜香、江敏菁
撰文◎林宜香　圖◎林宜香

創造色彩 LCD產業的明日之星

廣輝電子成立於1999年7月，為廣達電腦、日本SHARP公司及國內知名企業共同投資，由林百里先生任董事長兼總經理。 廣輝電子的主要生產項目是薄膜電晶體液晶顯示器(TFT-LCD)。TFT-LCD可廣泛應用於筆記型電腦、桌上顯示器、液晶電視(LCD-TV)、PDA、行動電話、汽車衛星導航系統等資訊消費產品。本次校園徵才專訪很榮幸地邀請到廣輝產品開發一處徐文義部經理來為我們談談他眼中的廣輝，並給社會新鮮人一些建議。

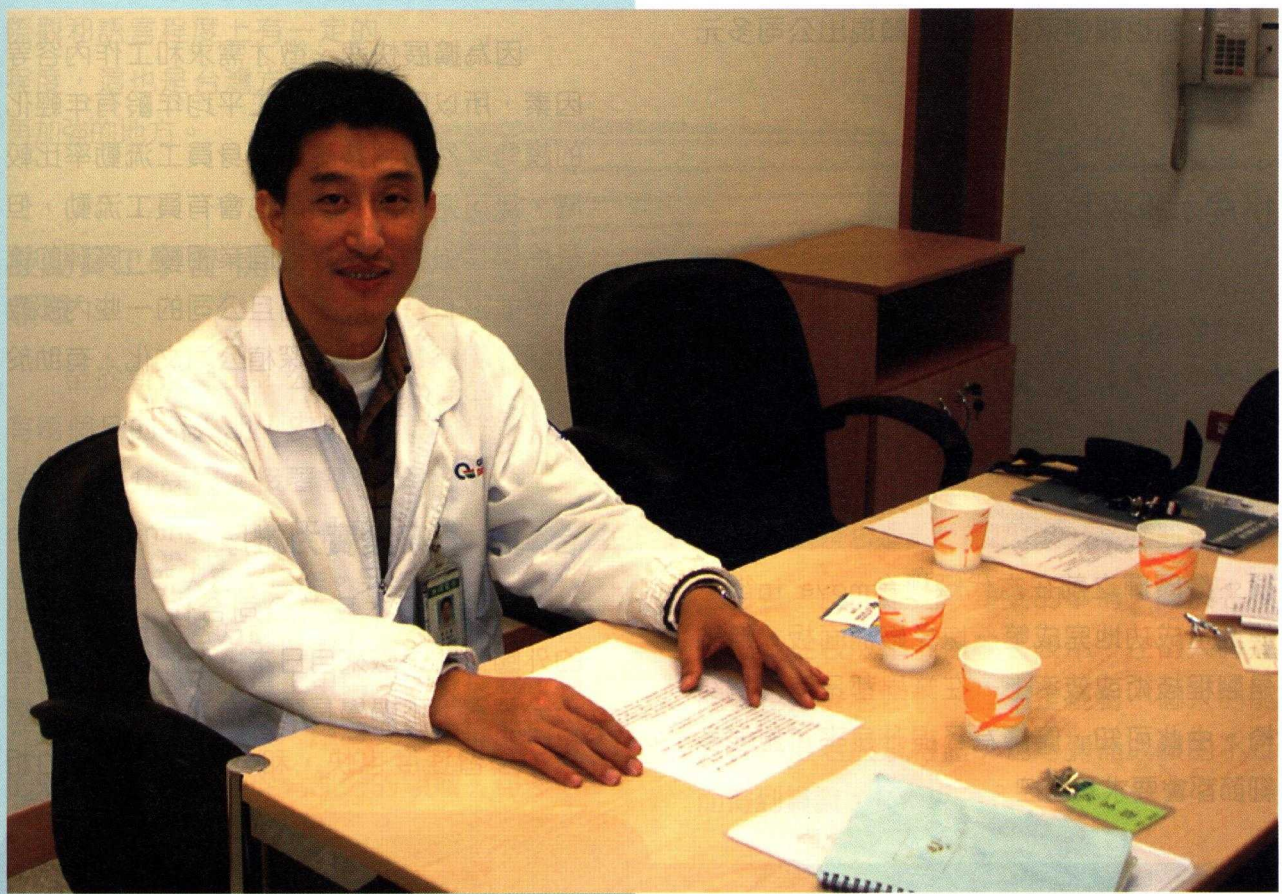


面板外商進駐台灣　樂見其成

因為台灣面板業產生的商機，外商紛紛進駐台灣。TFT-LCD包含的原材很多，一家面板公司很難自行生產所有材料，這時可能就需要上游廠商提供，即商機所在，也是外商進駐的主要原因。「雖然國外廠商多半選擇在中科、南科投資，不過台灣本身幅員小、交通方便，如果外國廠商貨源充足，將可供應各地需求，相信對於廣輝也會帶來好的影響。」徐學長提出自己的見解。基本上，徐學長對於外國廠商在台設廠是樂見其成。「像德國默克光電近期在台灣成立的『默克光電液晶生產暨研發中心』，不僅可以提供液晶原物料，也整合了包含研發在內的科技與設備，對台灣光電產業整體助益良多。」徐學長舉例說明。

一元競爭時代　降低成本求生存

面板製造過程包括很多部分，廣輝專注



▲廣輝產品開發一處徐文義部經理

在內部製程控管。除了試著提升單位時間的輸出產量，同時也要監督生產品質。徐學長表示，廣輝正在開發一些製程改善技術，成功的話即可有效降低成本，也就是說，成本下降要從內部開始落實。除此之外，有些原料需要和其它廠商合作才能取得，因此廣輝和合作廠商培養策略聯盟，一起設計開發，節省成本。然而成本下降有一定的空間，因此廣輝會針對不同客戶的需求，開發不同的面板，最終才能真正達到成本下降。最重要的是公司要能獲利、造福員工，大家對廣輝才會有信心。所以節省成本不僅僅是公司內部的事情，和廠商同步進行也是必要的。

展望2006 TV面板當道

由於2005年表現亮眼，廣輝的未來動向備受矚目。關於廣輝的未來規劃，徐學長表示，2006年的面板在TV市場將是主流，廣輝應該會在TV有更多的產出。雖然廣輝成立至今才6年的時間，市場上主流的面板尺寸廣輝都有生產，相信在2006年也能有所成長。而董事長林百里提出的100元美金筆記型電腦計畫方案，其中有部分的面板也是從廣輝產

出。由此可見，廣輝除了追求公司利潤之外，一方面也關懷落後國家，顯現出公司多元化的規劃。

拼成本也拼技術

隨著面板品質的提高，有時候客戶會要求零灰點的面板，這對廣輝是一大挑戰。廣輝主要從內部做一些粒子的產品開發改善，提升技術水準。此外，廣輝的製造流程也不斷改進，每天都在研究如何改善製程；等良率提升遇到某一階段時，公司也有修補的技術，像廣輝之前在六代廠機台move in後，快速且成功地完成第一塊免修補面板，無論是製程技術或效率上，在業界都是第一把交椅。由此可知，廣輝為了提升良率，對很多細節都會要求和管控。

核心價值 熱情活力包容創新

廣輝最近推動的核心價值是熱情活力、包容、創新和團隊，因此舉辦活動時也會朝向這方面努力。譬如每年都會舉行一次「家庭日」，可以凝聚大家的向心力。「相較於其它公司的廠慶，廣輝用『家庭日』這個名稱，主要是希望員工可以把親戚朋友和家人一起邀來，參加趣味競賽、園遊會或演唱會等活動，把公司塑造成一個大家庭」徐學長解釋說明。此外，廣輝藉由舉辦一些生活講座，包含兩性關係、溝通技巧和理財規劃等內容，希望給員工多元且溫馨的感受；廣輝內部還有「感恩週」，提供員工們交流的機會。

深植公司文化 員工流動率低

因為擴展快速、徵才需求和工作內容等因素，所以廣輝內部員工平均年齡有年輕化的趨勢。然而科技產業本身員工流動率比較高，無可避免地，廣輝也會有員工流動，但是徐學長強調，與其他同業相較，廣輝的流動率並沒有特別高，而且公司的一些內部教育訓練和活動安排能深植公司文化，有助於降低員工流動率。

台灣人才 研發實力雄厚

由於和日本夏普公司合作，廣輝內部的外國人才多數來自日本，他們的相關經驗十分豐富。不過學長認為台灣人才腦筋動得快，學習速度也快，和外國人才的實力相



當，只是外國人才通常在國際觀和語言程度上有一定的程度，這也是台灣方面可以再加強的地方。



鼓勵員工學習 開拓知識領域

至於新進員工，公司會有兩個月的新人期，安排很多製程簡介課程。接著會有on-job training，由單位內的學長姐帶領新人實際操作。另外，公司針對各方面需求提供各種課程，也有外訓的管道可讓員工申請。徐學長說，科技人才隨著年齡增長，應該要努力增廣自己的知識，而非侷限於一部分的領域，可多研究與工作相關的知識領域，自我充實，這樣在面臨困境時才能顯現本身的價值，提高自己在產業中的競爭力。

人才需求多元 能力和態度是關鍵

徵才條件會依不同的工作性質而有不同的專業需求，因此廣輝的人才需求十分多元。在人格特質方面，廣輝希望找到配合度高、領悟力強、具有團隊精神的人加入廣輝。至於學歷方面，各個單位都不太相同。徐學長表示，RD部門會傾向找至少碩士畢業的學生，但有些量測或分析的工作也適合大學畢業的學生，此外，廣輝也有招募過博士生，所以並沒有特別偏好哪一種學歷的學生。在徵人時，一開始學歷高低會有影響，不過若有面試的機會時，能夠成功地突顯個人特質，反而是比較重要的事情。關於名校迷思及在校成績，徐學長表示，在徵人時這兩項也是參考因素，但不是絕對，個人的能力和態度若展現得體，也可彌補成績的不足而得到賞識。

積極主動 腳踏實地

關於給畢業生的建議，徐學長表示，可以先蒐集自己比較喜歡的工作的資訊，不一定要馬上確定自己想做什麼，但可從同屬性的職業中多去比較。應徵工作時態度要積極，表現出自己能為公司做出什麼貢獻，而非希望公司給予什麼回饋，才能讓人印象深刻。此外，學長還強調出社會工作後要懂得溫故知新，工作時有很多新創意都是隨著熟悉度提高而生。趁年輕多付出，多去學習，不要怕吃苦，要踏實地完成自己的理想。

短短一小時的訪問過程，學長親切的態度讓訪談氣氛十分融洽，也讓我們對廣輝有進一步的了解！



[寬] kuan ㄎㄨㄢ

形 ❶寬敞的南科=生活
❷寬廣的舞台=生涯
❸寬闊的視野=生命
❹寬綽的團隊=生態
❺寬螢幕技術=生機

名 **共享幸福視界。**

共享是幸福的開始，一份體驗互助團結的感動。
我們在寬敞的南科奔騰、在光電的舞台與光競速，
用寬闊的視野與世界接軌、寬綽的態度成功未來。
奇美在哪裡，世界就有多寬。

想要知道世界有多寬-請上www.cmo.com.tw

4月8日.交大、奇美登場

Width=∞【共享幸福視界。】

CMO See More !

廣達電腦

採訪◎林曉貞、謝東諭
撰文◎林曉貞
圖◎林曉貞/廣達提供

深耕台灣 打造一流研發中心



▲廣達人才資源中心人才招募部部經理廖哲鉅

廣達電腦成立於1988年，以筆記型電腦代工起家，接著跨足液晶螢幕、通訊等領域，在2005年創造營收近四千一百億的亮麗成績。這次很榮幸邀請到廣達人才資源中心人才招募部部經理廖哲鉅接受採訪，和大家分享廣達的經營理念、未來發展方向和人才需求方向。

捨棄低價搶單 改以品質取勝

廣達是全球第一大筆記型電腦製造廠，每十台筆記型電腦就有四台是廣達製造，在全世界NB代工市場佔有舉足輕重的地位。但是過去幾年，NB代工的毛利率降低，對廣達來說是不利的發展，所以從2005年開始，廣達改變經營策略，「從2005年開始，國內幾家重要的NB大廠有一致的共識，認為不該再以低價去爭取客戶。尤其廣達是全球最大的NB製造商，相對的主導權更大，所以我們堅持不削價競爭，而是以品質來爭取客戶，低價搶單在2005年已經大幅減少。」廖哲鉅部經理精闢地分析廣達的營運方向。所以廣達在2005年的利潤相較過去幾年略為成長，廖經理對日後廣達的表現也深具信心。

廣達研發中心 提升研發實力

由於廣達體認到研發能力才是價值創造的主要來源，所以耗資約八十億元成立廣達研發中心，專門開發新技術。廖哲鉅部經理指出，廣達研發中心的研發流程非常成熟，主要分為三個層次，包括前瞻研發（Advanced RD）、企業研發（Corporate RD）和事業研發（Business RD），前瞻研發負責三年以上的研發並和MIT合作、企業研發負責一年半至三年的研發、事業研發負責一年半內的研發，此時廣達提供的價值不只是製造，而是經過設計、具有創新性的產品。

創新是廣達非常強調的一環，廖哲鉅部經理說明，對廣達來說，現階段不需擔心量的問題，因為廣達在上海有近十座廠，整個生產流程十分迅速。廣達藉由上海製造城大量生產主要產品，而高附加價值的創新研發則由廣達研發中心負責。所以在大者恆大的前提下，廣達現在要思考的是，如何在製造的基礎上創造新價值，因此員工的創新能力非常重要。



▲廣達研發中心

台灣研發 大陸製造

廣達的發展策略是深耕台灣、佈局全球。所以最核心的研發單位設在台灣，生產則全部交給上海工廠。

廖哲鉅部經理表示，廣達的「深耕台灣」並非口號，從廣達研發中心的設立就可

以看出廣達執行此政策的決心，廣達研發中心可以容納七千名員工，目前只有三千多名員工，有六成是研發人才，廖哲鉅部經理說：「廣達預計在未來五年內招募三、四千名員工，若以七千人計算，未來廣達將有四千多位研發人才。」

另外，從廣達的產品發展策略上，不難發現廣達對大陸的重視，但是由於廣達的研發總部設在台灣，所以工程師不需要長駐大陸，廖哲鉅部經理保證地說：「研發工程師不用擔心到大陸工作的問題，只是偶而需要到大陸出差。」

客戶含括全球數大品牌 強調誠信品質

廣達工廠全數外移到大陸，令外界擔心生產品質的問題，針對這點，廖哲鉅部經理強調，廣達一直很注重產品品質，不會受到生產地影響，此外，廣達的客戶都是世界知名品牌，例如DELL、IBM、HP 、Apple、TOSHIBA、Acer等公司，客戶彼此都是競爭對手，他們相信廣達的原因在於廣達對客戶誠信，不會將客戶的技術外流出去，所以很樂意將製造交予廣達負責。

百元電腦 可以獲利和幫助落後國家

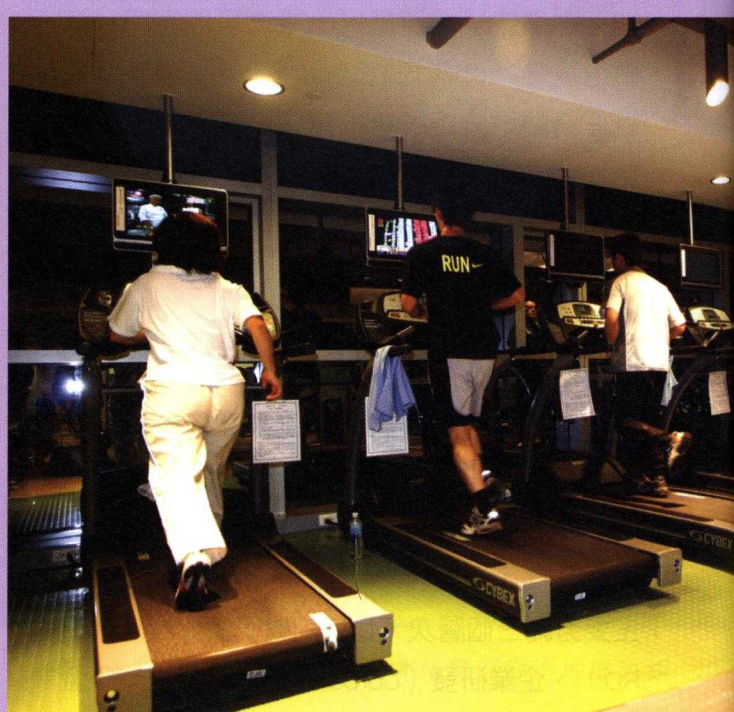
MIT希望提供百元電腦到第三世界國家，讓當地小孩擁有接觸科技的管道，廣達在眾多競爭者中，得到這筆訂單。取得訂單是值得開心的事情，但是台灣對廣達在百元電腦的獲利率持保守態度，認為可能會拉低利潤，廖哲鉅部經理解釋說明，外界覺得百元電腦沒有賺頭，實際上廣達還是有獲利空



▲廣達研發中心附設員工餐廳

間，主要透過降低成本的方法，例如：電池使用搖動式、採用黑白螢幕等設備，在兼顧功能且將成本降到最低的情況下，創造獲利空間。

對廣達而言，參與百元電腦計劃，除了可以賺錢外，還可以造福貧窮國家的小孩，並可從中學習到節省成本的技巧，對公司有很大的助益。



▲廣達研發中心附設健身房

廣達研發中心設施 滿足員工需求

廣達研發中心在2005年正式啟用，是地下三層、地上七層的建築物，裡面功能設備齊全。在硬體設施上，包括國家級音樂廳、戲劇院、游泳池、籃球場、健身房、中西日式餐廳等設施，還有麵包坊、便利商店、洗衣坊、書店、星巴克等廠商進駐，是一個生活機能便利的企業總部；在軟體設施上，有數位無線電話系統，公司內部都能透過網路電話聯繫，並可多方會談，方便又省時。

廣達研發中心的藝術氣息濃厚，具有董事長林百里的風格。廖哲鉅部經理表示，公司有小型藝術展覽和不定期的表演活動，之前曾邀請過馬友友和廣達員工對談，使廣達員工兼具科技和藝術涵養。

徵才標準 創新和合作精神

廖哲鉅部經理建議對廣達有興趣的應徵者，要具備創新和團隊合作精神，團隊精神主要從大學社團經歷中學習，並希望員工進入廣達後能擁有3H，3H是指Health、Happiness、Hope，就是要讓員工在廣達研發中心工作，能快樂、健康，有希望。

廖哲鉅部經理表示，廣達歡迎所有對研發有興趣的人才加入，廣達提供一個寬廣的表現舞台，可以拓展自己的格局，若你也希望自己是具有文化涵養的科技人，更可以在廣達獲得薰陶，工作會很快樂很開心。

透過和廖哲鉅部經理的談話，讓我們對廣達有進一步認識！



▲廣達研發中心中庭廣場

http://www.mtk.com.tw/hr

聯發科技全球招募網

聯發科技

技術卓越 世界領導IC設計公司

採訪◎鄭宇恬、江敏菁、謝東諭

撰文◎林憶宏　圖◎聯發科提供



提到台灣IC設計產業，就不得不提到這個領域的領導廠商－聯發科技。聯發科成立於1997年，是台灣第一、全球前十的專業IC設計公司，無論在台灣或全球，都居領先地位。究竟是什麼原因造就聯發科有如此輝煌的成果?我們很榮幸邀請到聯發科財務長兼發言人喻銘鐸來接受我們的訪問。

Q 簡略講述一下聯發科目前研發的最新走向。

A 聯發科從四年前便開始投入無線通訊手機晶片的研發佈局，在全世界投入的廠商當中，聯發科是亞洲唯一能自行提供基頻(Baseband)與射頻(RF)晶片完整解決方案的IC設計公司，其餘的競爭者皆為歐美一線大廠如Qualcomm、Broadcomm等等。聯發科從第二代GSM系統切入，先進的2.5GPRS、Edge到3G，也都在研發藍圖的規劃當中，除了通訊系統演算法開發，因為技術多半掌握在國外大廠當中，本身即是一件高難度的挑戰，此外高整合度的多媒體、照相及MP3功能，也需要大量軟體人才的投入。

Q 面對其他同性質的公司競爭，聯發科的因應策略為何？

A 光儲存技術一向是聯發科的強項，也因為市場的利基佳，吸引許多競爭廠商爭相投入，不過聯發科在這方面的技術還是維持優勢領先的位置。面對競爭，最重要的就是把自己的產品做好，然後不斷領先開發出更具競爭力的產品，像我們從以前的CD-ROM、DVD-RW，以至於新世代的HD-DVD等，藉由即時提供客戶更好的解決方案，成為客戶的策略夥伴來保持自己的競爭力。

為什麼要有新產品，還可以從另一個觀點來看，每個產品都有它的成熟週期，如果說等產品成熟甚至衰退後，再開始研發新產品都已經太遲了。所以說除了要有新產品推出外，更重要的是要有遠見，比競爭者甚至客戶更早洞悉市場的趨勢。



Q 提到競爭力，最近的報導指出聯發科在IC設計上的世界排名有所下降，面對此現象聯發科有何因應之策？

A 之前我們的排名最好是到第5，現在新的排名大概7、8名左右，面對這現象，應該只能說不進則退，公司雖然持續進步，與國內第二大IC設計公司的營收差距也持續擴大，可是進步幅度沒有其他國際IC設計公司大，因此排名就下滑了。



▲聯發科員工活動-身心平衡之游泳比賽

再來就跟產品研發週期有關，有的公司專注在單一產品，只要產品賣得好，整個公司的業績就會上揚，可是這樣的競爭力卻無法持久。就像先前提到，IC設計公司要維持競爭力，就必須不斷有新產品持續推出。而新產品開發有一定的週期，像我們原本的CD-ROM到DVD-RW，都是同一種型能產品，研發技術的同質性與可複製性高，也沒有那麼困難；可是從光儲存到無線通訊，則是完全不同的領域，技術上的複雜度就高了很多。

聯發科技在手機的耕耘期已經四年多了，耕耘期期間公司成長速度當然沒辦法很快，而這段期間別的公司剛好有新產品推出，成長幅度加快，成績就會在我們之上了，這是一種循環現象。不過這個現象對我們公司而言仍然是一種警訊，這代表了我們需要更多的努力與優秀的人才投入，加速產品開發時程，才能夠維持公司競爭力，面對更多的挑戰。

Q 可以稍微說明一下毛利率嗎？還有聯發科之所以能夠維持如此高毛利率的原因。

A 首先說一下毛利率，一個公司的毛利率其實與競爭力息息相關，如果產品的取代性高，毛利率就不可能維持高檔，因為隨時會有人取代你；相對的，如果進入障礙高，毛利率也就能維持在不錯的水準之上。

因此，聯發科之所以可以維持高毛利率，主要就是因為我們的產品具有競爭力。蔡董事長也常說：「我們一定要在投入的產品領域追求第一，就算我們不能做到世界第一，也要成為台灣第一。」我們一定要追求產品的領先地位，因為只有持續領先，才能產生一個正向循環。用另一個層次來說，因為我們的產品技術領先，可以訂定更高的產品價格，維持高毛利，並擁有更穩健的財務基礎，也因為這樣，才可以吸引更多優秀人才加入我們的公司，因為吸引優秀的人才，同仁就可以開發更多更好的產品，持續公司的競爭力，形成所謂正向的循環。



▲聯發科員工活動-身心平衡之壘球比賽

而聯發科的成功，主要有兩個關鍵：

一、人才：我們從一開始就要找最好的人進來，外界經常誤解，聯發科技只收台、清、交前三名的學生，這是嚴重扭曲事實的錯誤印象，從簡單的數學邏輯來看，這些學生就算全部加入聯發，根本也不能滿足聯發科技的人力缺口；再者，成績也只是我們衡量應徵者的指標之一而已，更重要的是應徵者是否展現符合公司價值觀「信任尊重、誠信正直、勇氣深思、持續學習、創新思維、團隊合作」的行為事例。

二、環境：因為有符合公司價值觀的人才的加入，我們也致力於提供一個可以學習成長與具有挑戰性的環境。必須給對的人才一個平台，讓他研究先進的技術，接觸世界級的客戶，讓他覺得我在這裡是挑戰一個世界級的舞台。像無線通訊部門同仁在慶祝公司單月出貨一百萬顆的晚會上所說，經過四年的努力，終於成為亞洲第一個實現total solution的領導廠商，這樣的成就感，對他們研發的職涯而言，可說彌足珍貴，也是在其他IC設計公司所無法創造與複製的經驗。

Q 現在台灣很多產業都有西進政策，請問聯發科在這方面有何規劃？

A 其實我們已經是一個相當國際化的公司了，但事實上我們研發的核心都還留在台灣，因為IC設計產業相對比較不需要低成本的生產要素，如廉價勞工與便宜的土地，現階段公司的國際化佈局，都是著眼於全球分工與資源運用效益最佳化的考量，運用各個國家人力素質的優勢，更快完成生產目標，並就近提供即時的客戶服務。

Q 請問IC設計產業重視研發，那聯發科員工就職之後的員工教育與職涯有什麼樣的規劃和措施？

A 每一位加入聯發科技的新進工程師，在報到後都會接受為期3至5天不等的”Insight MTK”新人活力營課程，學習如何開始精彩的聯發生活與基礎的工程訓練。歸建任職部門後，由教育訓練委員會與主管，以「工程技術應用」與「個人效能」兩大主軸，量身訂作的學習發展藍圖，循序漸進透過「職外訓練」、「在職訓練」及「自我學習」等多元的學習管道與協助方案，有效培養專業職能。同時藉由日常與定期的績效管理評核機制，與主管共同討論與修訂學習計畫，讓學習進度與成果獲得有效追蹤，系統化學習與成長。

當同仁在聯發科技的專業知識、個人效能技巧及專案歷練累積到一定程度，公司還提供了「管理職系」與「技術職系」兩種職涯發展規劃。同仁可以依據個人適性、職能優勢與意願，在日常與定期的績效管理評核機制中，與直屬主管溝通，主管也可以提供必要的協助與發展建議。

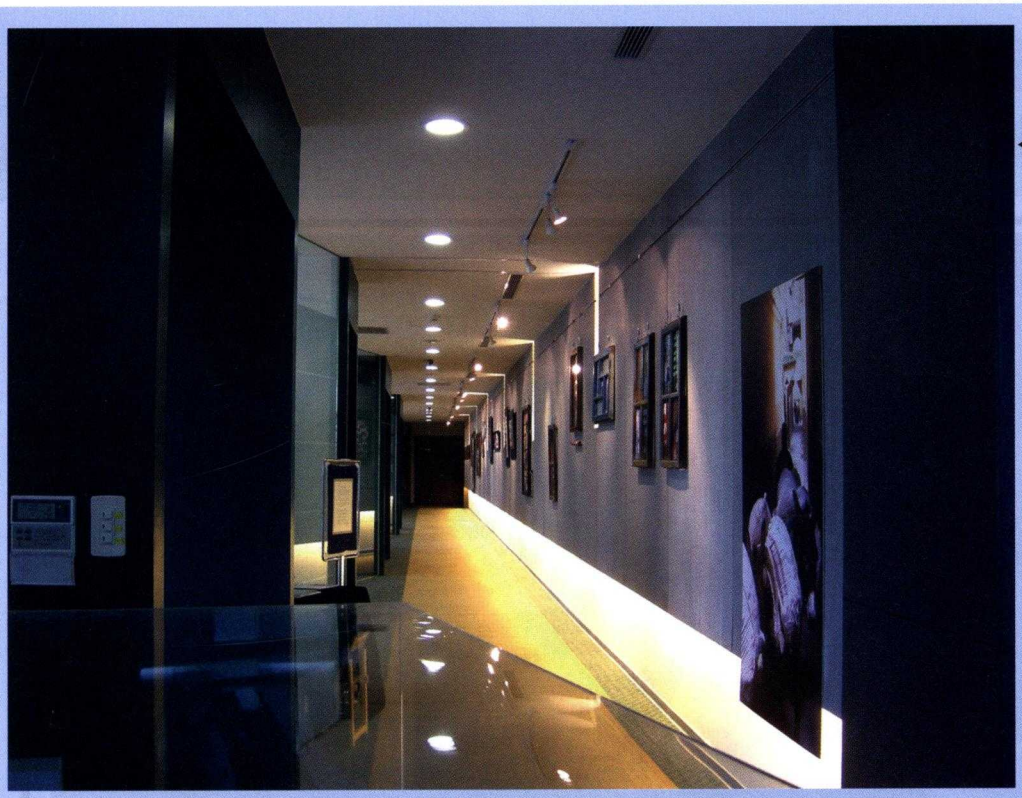
管理職系的儲備幹部，即可開始參與基礎主管培訓課程，並在工作中扮演更多管理者的角色。「技術職系」的儲備技術人才，則在新產品與新技術的佈局，有更多參與機會及工作指派，讓每個聯發人都可以創造屬於自己的精彩生活。

Q 我們專刊的主要對象是畢業生，請財務長給這些畢業生一些建議。

A 我個人建議大家在國防役的選擇上應該要深思，如果能夠找到一個好的公司，當然毫不考慮加入；相對的，如果找到一個其實自己都不是很確定，四年役期內，是否仍能穩健經營的公司，那麼我個人會建議同學也可以考慮去服預官役，當完兵以後選擇



▲聯發科企業文化的精神表徵-工程師節



◀聯發科內部的藝文空間

更多，路也會更寬廣。我並不是指其他的公司不值得加入，只是就同學的職涯考量，在就業初期，應該還是以學習成長性為選擇公司的第一要素，如果確定是你喜歡的公司，要不要先服役當然無所謂，但如果只是因為不想當兵，而隨便去選一個公司屈就的話，還是要三思而後行。

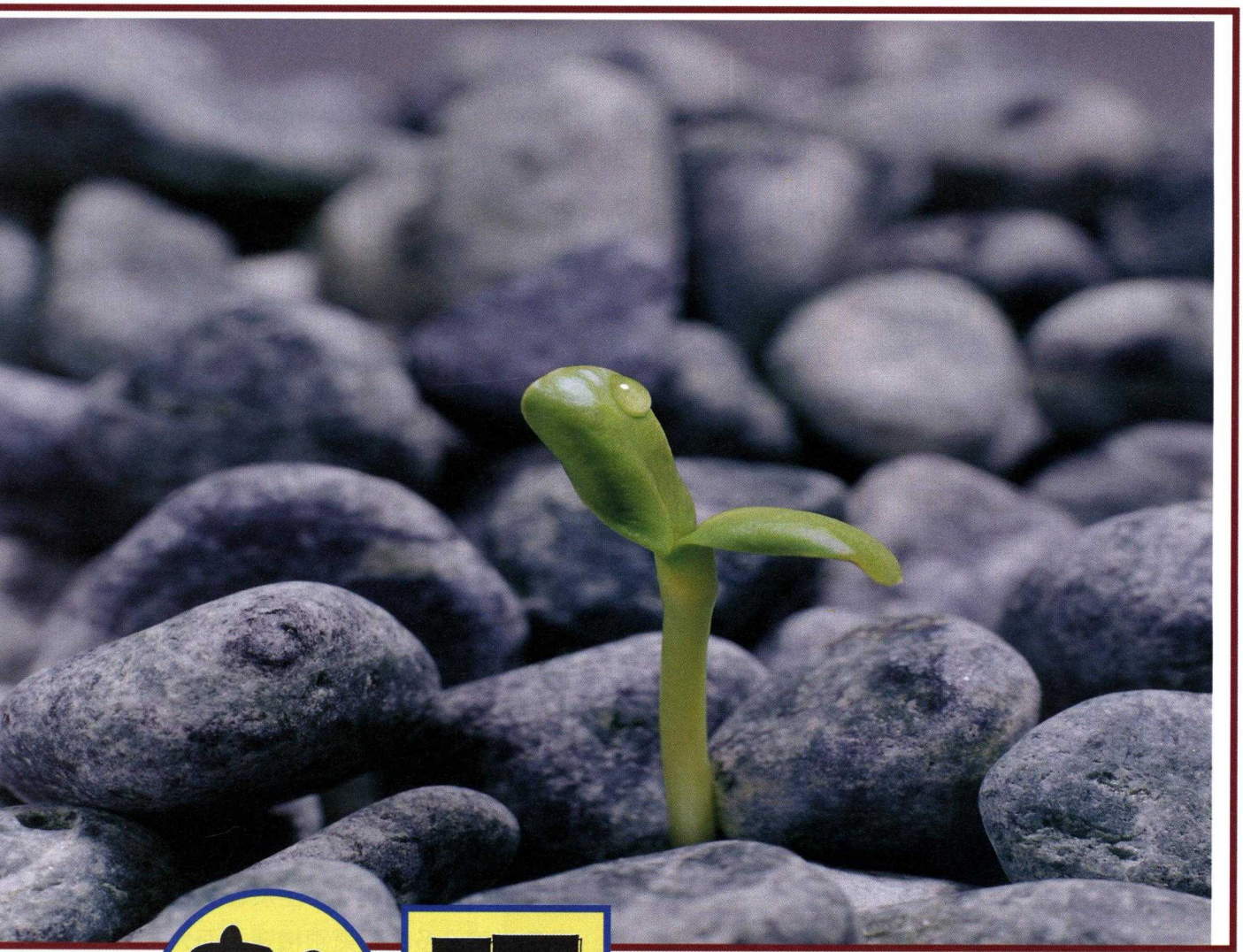
Q 財務長有著很多的經歷，有沒有什麼在求學或就業上可以分享給這些同學當作參考或是建議？

A 在科技業裡EQ真的很重要，因為其實大家的IQ都是差不多的，成功的與否就取決於EQ了。EQ好的人比較容易跟同事相處，大家就比較喜歡跟他合作，而公司是個鼓勵團隊合作的地方，EQ比較低的人就沒有辦法找到工作上的伙伴，就算真的有找到，人家很有可能不會全力協助你。

再來說一下人生的規劃吧!有人說我的經歷很完整，但是其實我也沒有做什麼太多的規劃。但是要不要做人生規劃?要，不過不要做太細，因為很多事情都不是你能想像控制的，像是我當時想要往財務與經營管理領域的發展，所以選擇要去讀MBA，去讀MBA就是我大方向的人生規劃了，至於會上什麼學校，這參雜著許多的運氣跟機運。而大方向的規劃還是要做，因為這樣你才有所準備，機會一來你才會有成功的機會。而你自己如果說沒有準備的話，那機會就算來了你也不能成功。

最後就是人不要畫地自限，多去接觸多一點、廣一點的事物，不要說限制自己的發展方向，因為你總是不知道有哪些東西你以後會用到。

聯發科技股份有限公司
MediaTek Inc.



軟硬別苗頭！

誰說軟硬不相容？

不經意走在路邊我們總會發現，角落中偶會有個令人玩味的畫面…

在一堆堅硬的石礫中，

初生枝枒的小草，

正從石縫中屹立著、茁壯著，

彷彿要與強硬的石塊互別苗頭。

MediaTek Inc.

不管軟體、硬體，聯發科都有你的位子

聯發科的產品研發佈局，

也仿若石礫及小草般，

總是以1：3的硬體和軟體人才比例，

創造出4大產品線的前瞻佈局，

藉由軟硬體技術的兼容並蓄，

打造台灣、大陸、美國、印度、新加坡的全球分工，

讓聯發在世界級的競爭中，

從軟硬體人才環環相扣的互動中，

激發創新、革新、挑戰的勇氣與動力！



・聯發科技・軟硬體菁英大募集

只要你是資訊、電子、電機、電信、控制、動力機械等相關研究所畢業，對無線通訊、光儲存、數位消費、數位電視整合晶片組研發有興趣者，請加入聯發科的世界級生涯舞台。

應徵方式

◆網站登錄：全球招募網:http://www.mtk.com.tw/hr

◆地　址：300新竹科學園區創新一路1-2號　◆E m a i l：HR@mtk.com.tw

◆電　話：+886-3-567-0766 # 26523胡先生　◆傳　真：+886-3-578-7610

www.mtk.com.tw/hr

瑞昱半導體

領先群雄的IC設計大廠

採訪◎鄭宇恬、林宜香

撰文◎林憶宏　圖◎鄭宇恬/瑞昱半導體提供

瑞昱半導體成立於1987年，主要產品包括電腦週邊與多媒體積體電路、通訊網路積體電路以及其他特殊應用積體電路。半導體產業一向是台灣科技業的領航員，帶領台灣從原本的傳統產業邁向世界科技。今天我們特別邀請到瑞昱半導體的執行副總經理兼發言人陳進興先生接受訪問，暢談台灣半導體產業的發展並提供新鮮人就業的建議。

Q 最近半導體產業的景氣持續看漲，可否預測這波榮景會持續到何時呢？

A 從2000年開始，台灣半導體產業的景氣就不是很好，其中最主要的原因在於沒有出現「殺手級應用」。台灣半導體產業發展至今不到30年，在1980年代，台積電跟聯電才開始設廠，帶領台灣發展這塊領域。整個半導體產業景氣最好的時候是1996到1998年，主要的成長驅力來自於個人電腦應用的崛起，帶領著電子產業向上竄升，而電子產業則需要半導體的支援，這是一個相互依賴的結果。

其實嚴格說起來，從2000年到2005年這段時間，不能說完全沒有出現殺手級的產品，其實還是有，主要是手機。手機市場大約從2000年開始逐漸熱絡，雖然手機算是一個殺手級的產業，可惜它只帶動電子產業以及通訊產業，對於半導體產業影響力並不是很大，若勉強要說有的話，目前也只有聯發科在設計手機晶片，並有些公司幫忙代工，但對台灣大部份的半導體產業發展並沒有造成很大的幫助，所以台灣的半導體產業在這段時間的表現不是那麼的強悍。

至於接下來這一兩年的發展，普遍看好TFT-LCD可能會成為半導體產業下一波的成長動力。在TFT-LCD裡面最重要有兩個產品，一個產品就是LCD Monitor，另外一個則是LCD TV。以目前市場狀況來看，LCD Monitor已經逐漸發展成型，會取代舊有的CRT Monitor；至於LCD TV，目前仍在成長階段，相信經過一段時間後，也會取代原本的CRT TV。

我們推測TFT-LCD在2006年的成長幅度會比2005年稍大，而2007年到2010年會呈現跳躍式成長，這波強大的成長動能來自於新

的殺手級應用，而這個殺手級應用的層面很廣，我們通稱它為「數位家庭」。

數位家庭只是一個概念而已，簡單來說，就是在每一個家庭當中，所有的電子相關商品利用網路串連起來，利用有線或無線的方式進行資料的傳輸。除了產品間的連結外，數位家庭也必須透過接收器將資料從外圍連結進來，其中最主要的接收器就是數位電視。

Q公司網站有提到說瑞昱的specialization是在降低成本的同時，也繼續維持產品特色跟品質，公司在這方面做了哪些努力？

A有效降低成本是瑞昱成功的主要因素之一。台灣早期的產業，尤其像瑞昱這樣的公司，在技術上落後國外公司許多，所以在產品的推出時間上，一定會比國外的公司來得晚。在產品推出時間比別人落後，但又要打入市場的情況下，唯一的競爭利器就是成本。

為了降低成本，瑞昱在產品的設計細節上，都會比其他競爭者鑽研的更深入，才能做出比競爭者成本低、但效能一樣的產品。此外，我們花很多時間在IC佈局上，這是國外的公司所沒有的。更重要的是，我們的毛利率不比其他廠商低。對客戶來說，若要花較少成本取得效能相似的產品，就很有可能採用瑞昱的產品，所以瑞昱早期除了力求降低成本外，也花了許多的心力在毛利率的控制上。

過去瑞昱靠著有效的成本控制打了好幾場勝仗，但現在國外公司也開始注意到這點。為了因應競爭狀態的轉變，瑞昱開始改變產品開發策略。改變產品開發策略的原因在於，瑞昱在業界已經小有名氣，成本不是唯一的競爭利器，拓展新市場也很重要，所以瑞昱現在在產品研發的進度上，與國外領



▲瑞昱半導體執行副總兼發言人陳進興



導廠商之間的差距已經縮得非常短了，甚至有些產品在全球市場處於領導地位，明顯看出瑞昱的策略正在改變。

Q 對科技產業西進的看法？

A 產業西進牽涉到政治，不只是單純的經濟問題。面對全世界的經濟，台灣已經無法採取鎖國政策，只是這個議題牽扯到兩岸關係，使得台灣企業沒辦法輕易地西進大陸。

但是我們要考量到一點，重點不在於商人賺錢與否，而是台灣本島的經濟要如何維持下去。如果台灣有實力發展全球性經濟，台灣企業就不需要西進，但是目前看來是不可能的。而且在政治因素的牽制下，台灣企業無法雇用對岸的優秀人才，久而久之我們的競爭力也會減弱。

到大陸設廠是阻擋不了的趨勢，所以台灣要加強的應該是積極有效的管理，而非加以限制，限制只會扼殺台灣產業的競爭力。此外，我覺得政府應該要相信企業家，因為大部分的企業家在賺錢之餘，還是認為台灣是自己的根，若政府對企業家抱持不信任態度，我認為對台灣經濟會造成負面影響。

Q 有關現在很熱門的草莓族，請問你有什麼看法？

A 我不認為每個小孩都會變成草莓族，不過越來越多新鮮人深陷在自己會獲得什

麼的迷思中，這不是一個好現象。我以過來人的身分建議大家，要放棄這種想法，職涯發展是長遠的人生規劃，不只是短短一兩年的時間，你斤斤計較的東西，只有在前兩年會覺得有用，日後回頭看那兩年，或許你會覺得很可笑。

進公司的首要考量是規劃自己的未來，而不是把眼光侷限在這一、兩年。假設你在這兩年，發現別間公司的待遇比現在的公司高，你就把這兩年在這間公司的經歷當成磨練。有的人一看別間公司待遇福利比較好就立刻跳槽，這不是一件很好的事情。

Q求職新鮮人一定會面臨面試這道關卡，能不能給交大畢業生一些面試上的建議？

A主要就是自信和信人。人一定要有自信，有自信後才能夠說服別人，所以要進來瑞昱，首先要表現出很強的自信心，如果態度上畏畏縮縮，面試大概不會超過十五分鐘，錄取的機會也大大地降低了。一個稱職的工程師要具備自信這個特點，因為工程師就是要有自信才能夠做好東西。信人就是相信別人，不要對別人有所猜忌，因為「相信」在一個團隊合作裡是相當重要的，在一個以工程師為主的公司，你必須要有相信別人的胸襟，才有辦法與人共事。對新鮮人來講，最重要的就是要有這些認知，如果沒有這些認知的話，面試可能比較不易過關斬將。

Q對於新鮮人求職方面可以給一些建議嗎？

A除了上面提到的自信、信人外，還有積極，積極就是不要等公司來找你，而是你去找公司，再來要先決定好未來可能發展的方向，接著就是決定領域。決定領域不是一件容易的事情，所以要先將自己定位後再來決定。選擇領域的方法是結合自己的興趣和未來有發展潛力的產業，決定進入後就盡量不要換領域，十多年後，才有機會成為這領域的翹楚。

最後說一下履歷表的撰寫，在撰寫的時候一定要懂得推銷自己，就算是自吹自擂也沒關係，這會讓公司主管的眼睛為之一亮，會覺得履歷敢寫這樣的人應該至少有兩把刷子，讓你參加面試。為了讓自己的履歷表在第一關脫穎而出，寫的越特別越容易能夠通過，不然你連面試的機會都不會有。千篇一律的履歷基本上無法進入面試，這點要好好記得！



瑞昱半導體股份有限公司

瑞昱人的DNA

自信：相信並努力做，就能夠做到最好，願有多大，力就有多大。

信人：相信工作夥伴，透過信任分享經驗和知識，用彼此誠意迎接未來。

創新：『持續以創新的產品與服務來滿足客戶的需求是瑞昱人的責任』，鼓勵在任何的計劃中加入創意的元素，以創新的服務提供給顧客。

團隊：團結力量大，以球隊運作模式，不論身處任何角色或位置，透過Team work的方式發揮戰力並贏得勝利。

瑞昱人的福利

「人」是瑞昱最大的資產，如何讓員工「增值」、如何從身心兩方面妥善照顧員工，是我們最重視的課題。瑞昱是一個相當重視員工知識成長與專業發展的地方。從新人訓練、專業別訓練、階層別訓練到自我發展訓練，我們都有相當完整的規劃，讓一位新進員工到資深同仁，乃至於未來的主管職人員，都有完整的訓練課程，對於課程的選擇，我們視每個人所需提升之專長及能力，量身訂作專屬於自己的課程表。

新進人員研發訓練方面， 120 多門課程由基礎至進階，完整且系統透過集中訓練，協助同仁在專業工作快速上手；另外針對資深同仁，我們除了發展出60 多門課程，還不定期邀請國內外研究學者及知名教授至公司授課及交流。當然，除了專業技能，在年度教育訓練規劃、透過專業且深入的訪談及調查，針對不同部門之屬性及需求，藉由客製化的管理類課程，加強同仁達成組織績效之能力。品質管理、工安環保消防、國內外派訓、各大學碩士在職專班及學分班、英日語課程、電腦技能課程、專題講座研討會..等，推動企業發展及自我終生學習之雙贏策略。



高競爭力的薪資、員工分紅及獎金，尊重人性、自主管理，開放的溝通管道與晉升機會，讓您身為瑞昱人而榮耀；週休二日，彈性上下班免打卡，優於勞基法的各類休假制度，新人可提早預支休假，不用再辛苦掙時數；每年全體員工定期健康檢查結果建立健檢資料庫，方便同仁查詢與追蹤；除了勞、健保外，團體保險的體貼照顧，範圍含括定期保險、意外險、醫院醫療、癌症險，除了本人、配偶、子女，即使父母（配偶、親生及養父母）都納入在我們照顧及關心的範圍；商務保險讓出差及海外據點的同仁多一份保障；離職金的優渥利率及退休金制度，婚喪喜慶補助金及急難救助慰問金，溫暖幫助需要的同仁；免費可口的部門零食，肚子餓了，充電一下再出發；每年廠慶頒發資深同仁紀念金幣及年終尾牙精采活動及豐厚大獎，吃的高興，滿載而歸。

甫於94年第一季完工的瑞昱新廠，企圖打造同仁工作與休閒環境的優質新天地。在**員工餐廳**，同仁可用低廉的價格享受到中餐、西餐、素食、南北小吃等；**便利商店**（除了一般超商服務項目外，還包括代售電影票、游泳票、高速公路回數票等）、**咖啡廳**的香醇咖啡及悠閒音樂，還可遠眺新竹市夜景；**集乳室**的設立及**托兒措施**方面，特闢一間教室/遊戲間，供幼稚園/國小生放學後寫功課、閱讀、上網並等父母親下班；**藝文空間**展覽名家畫作，你會發現藝術與知性竟垂手可得；**韻律教室、健身房及籃球場**的設立，同仁可充份運用，讓體能維持最佳狀態。

另外**職工福利委員會**提供年節禮券及舉辦各類球類或休閒活動，加入不同類型的社團讓您生活多采多姿，多元化的旅遊行程，不論國內外自助旅行或團體活動，福利金的補助讓您輕鬆少負擔!

http://www.realtek.com.tw/job



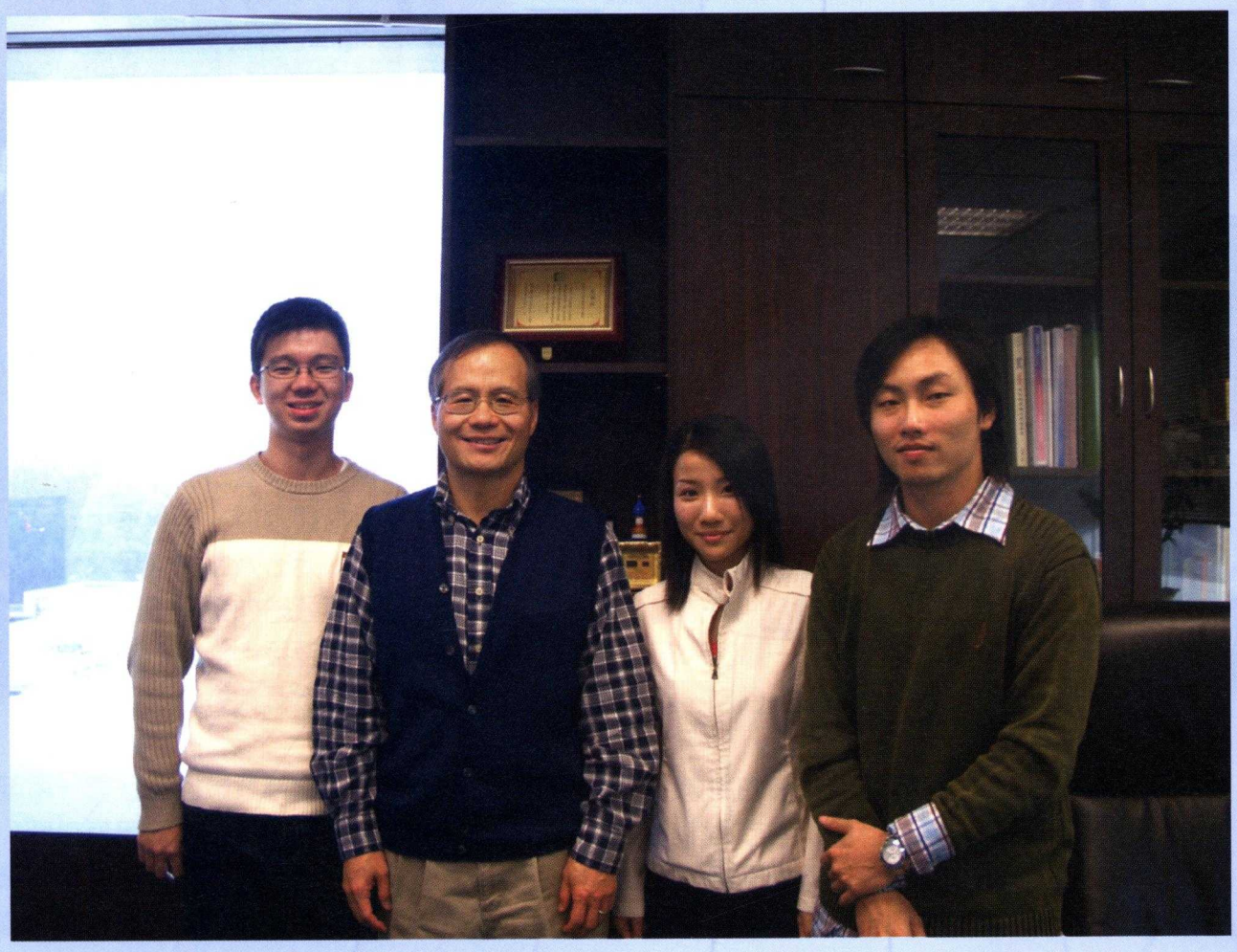
REALTEK
瑞昱半導體股份有限公司
300 新竹科學園區創新二路二號
TEL: 03-5780211 FAX: 03-5776047
http://www.realtek.com.tw

聯華電子

領導世界潮流 專業晶圓專工公司

採訪◎吳明儒、蔡佳倫、謝東諭

撰文◎蔡佳倫　圖◎聯華電子提供



▲聯電技術部支援部技術副總馮台生(左二)

聯華電子創立於1980年，為世界一流的晶圓專工公司。為了讓客戶的產品能在競爭激烈的IC市場中脫穎而出，聯電的先進製程技術涵蓋電子工業的每一個應用領域，成為半導體同業的領先者，在台灣及美國皆獲多項專利殊榮。這次，聯電的董事長暨總經理室馮台生技術副總受邀接受訪問，訪談間馮副總以深入淺出的方式暢談聯電的轉型、未來的發展趨勢及人才需求等觀點。

Q 基於潮流趨勢，有許多大型廠商進駐半導體這塊市場，在這樣的趨勢下，聽聞聯電有意發展service的部分，不知聯電的發展策略為何？

A 從台灣Foundry產業的發展過程，我們可以發現早期的Foundry以製造為主，但技術必須仰賴國外，所以發展趨勢是隨著國外在走。在累積一定程度的製造能力之後，台灣廠商也試著自行研發技術，而聯電本身即投資了很多經費在此，因此製程一直在進步。從過去的.18、.13微米到最近的90奈米等，都在在顯示研發自有的獨特創新技術是科技大廠不可避免的趨勢。而台灣科技廠商研發的良性競爭，也帶動台灣半導體的技術領先世界各國。目前技術走到SoC(System-on- Chip)，藉著整合各功能IP(Intellectual Property)在同一晶片上，取代以往單功能晶片，以找出IC產品的total solution。在這部分，聯電累積了過去在製造及設計上的經驗，提供自行研發的IP給顧客應用在產品上，拉緊彼此之間的關係，希望達到雙贏的目的。除此之外，以往Foundry廠只要把客戶產品做出來就好，但鑒於目前產品越來越複雜，技術發展日新月異的情況下，聯電要了解客戶的需求，才能對產品做出最適合的調整，也因此與顧客關係越來越顯重要。聯電成立IPDS（IP Development & Design Support Division)部門，負責建立IP database，與競爭對手形成差異化，讓客戶產品更具有競爭力，這都可以看出聯電在發展service上面的努力！

Q 之前聽史欽泰院長的演講，他認為園區複製了矽谷成功的模式，矽谷有史丹福和柏克萊，而園區有交大和清大。交大對園區而言，可說是一項重要的資產，請問聯電在產學合作以及人才培育上是否有什麼重要的貢獻？

A 以聯電來講的話，像我們部門有和交大電工系的李鎮宜教授共同合作推動一個計畫。另外，早期也和溫瓌岸教授有些合作。聯電很喜歡和大學做相關的合作。除了交大、清大之外，目前與台大及成大也都有許多合作案持續進行當中。

聯電也提供一年24萬的科技人才獎學金，讓我們能和優秀人才在學生時期就有互動，更有利於他們對聯電Foundry產業的了解。對學生而言，因為他們都還年輕，所要考量的就是在一個環境中能否成長。以聯電而言，若是在一個職位上做得很好，想往別的方面發展，聯電都會做安排，所以相對上培養出來的人才就會比其他公司人才的見識更為廣泛。因此，聯電培養出來的人才若是自己發展，將來成功的機會也很大，像是聯詠、

聯發科都是如此。所以，在年輕的時候眼光就要遠大，不要執著於現在的薪水多寡，而是要看三、五年後自己是否能在此環境中有所成長。所以聯電各部門的員工會互相調任，讓人才能涉獵相關的領域，開拓眼界，面對事情能有全盤的考量。

Q 副總剛剛提到，像聯發科、智原、聯詠都是從聯電分出去的，請問聯電和這些公司的關係如何？是競爭對手或是合作關係呢？聯電對於內部創業的公司，其態度又是如何呢？

A 聯電在早期是IDM（整合元件廠），在1995年基於永續經營的理念而轉型為Foundry。聯電致力於專業Foundry的經營，其產能的擴充，讓全世界設計產品的人都成為聯電的客戶。

因為聯電轉型成為晶圓廠，聯電可以提供這些分支出去的公司產能，聯電初期是以投資的角度看待這些公司，將這些公司和其它公司一視同仁，是一種平行的關係。在產能方面，也是一視同仁，不因為是聯電內部創業的公司就有所優惠。

Q 我們知道聯電有聯園，表示聯電在員工福利方面做得很好，除了聯園之外，聯電是否還有其他增加員工福利的措施？

A 以聯園來講，聯園可提供員工全方位的休閒活動，內有游泳池、三溫暖、多功能體育館、慢跑區、健身房等，聯電員工可以用優惠的價格使用設施。

另外，聯電也相當鼓勵員工進修，培養人才不遺餘力，像是我們曾經將具有發展潛力的國防訓儲同仁送到美國進行相關的研究專案，聯電也與許多美國頂尖的學校有建教合作，可以提供員工做短期進修，培養成為聯電未來的幹部。

Q 請問聯電在招募人才方面，會較注重哪方面的特質和能力？聯電對於人才的需求為何？除了RD人才之外，聯電還需要哪方面的人才？

A 因為現在產業的特質，所以團隊工作很重要，早期單打獨鬥的時代已經過去，而團隊合作和溝通的能力是現在所重視的。現在是講求綜效的時代，要將團隊每個成員的力量都結合在一起，發揮最大的效用。

另外，態度也是聯電所重視的，要積極、肯做。至於IQ等方面，則是其次。因為受過高等教育的訓練，我想IQ是不至於會差到那裏去的。

一個公司的競爭力是由各部門共同提升的，所以除了工程部門之外，也需要不同領域的人才。聯電已經是一個國際性的大公司，各式各樣的人才都能在這裡一展長才，而且七年級生相當具有創新能力，不怕改變，所以聯電相當歡迎各方面領域的人才加入。



▲位於竹科研發二路的聯電大樓

Q請教副總在交大讀書時，生活上有哪些趣事？是否給即將畢業的學弟妹們提供一些建議？

A以前讀書的時候，交大的環境很簡單，讀書讀累時，吃碗陽春麵，配個豆干就是當時學生最大的享受，雖然物質條件不像現在這麼豐富，但是同學的感情都很融洽。那時候的老師也都很年輕，所以師生間的情誼就像朋友一般親近和樂。

另外，那時候交大的女生很少，不像現在變多了，當時我們那一屆全年級才七個女生，上課都會留第一排的位子給女生坐，如果是熱門的課，女生坐第一排當然很開心，但是，碰到冷門、上課人數少的課，我們還是照樣留第一排給女生坐，女生們就會抗議。這是當時一些蠻有趣的事。

交大目前有文學院、人文社會學院，如此多元化的教學環境，較為平衡，不像我們那時候都是理工學院。

由於現在是國際化的社會，所以要關心多方面的議題，語言上也要多方學習。機會要靠自己去掌握、爭取，要把眼界放遠，明天的世界是掌握在你們的手上，知識經濟的體系下，同學們更要全方位充實自我。

UMC
聯華電子



眾志成城

在這裡，努力永遠不落單，奮鬥永遠有夥伴。
聯電團隊歡迎您的加入！

聯華電子為世界一流的晶圓專工公司，在台灣半導體扮演著重要的角色，除了為台灣第一家晶圓製造服務公司外，也是台灣第一家上市的半導體公司（民國七十四年）。旗下現有兩座12吋（台南科學園區、新加坡）、八座8吋與一座6吋晶圓廠。聯電先進的製程技術涵蓋電子工業的每一應用領域，並率先採用嶄新的製程技術及材料，其中包括銅導線技術、低介電值阻絕層、嵌入式記憶體、混合訊號及射頻元件製程。領先全球，首先導入銅製程及量產；發展先進製程，使0.13微米製程量產及12吋晶圓廠快速量產；同時也是首先量產出90奈米製程晶片給客戶之晶圓專工公司。

除了先進製程技術，聯電也提供智財開發(IP Development)、設計服務、參考設計流程、測試等系統單晶片設計(SoC Design)所需要的全方位解決方案。



◎ 南科廠區技術研發中心

教育訓練

專業、成長、快樂是聯電訓練發展追求的目標，在強調正、實、迅、慧之企業文化基礎下，並配合個人成長與公司需求，我們提供全方位的培訓課程及個人發展協助。

- **新進人員培訓方案：**幫助新人快速融入聯電組織團隊。
- **專業技術培訓方案：**提供同仁從基礎到進階的理論及實務之紮實訓練。
- **管理才能培訓方案：**協助同仁發揮工作與管理上的綜效。
- **英語能力培訓方案：**培養同仁英語溝通無障礙的能力與拓展國際視野。
- **專業技術培訓計劃：**提供基礎到進階的理論及實務訓練。
- **專業線上學習系統：**突破學習空間障礙，建立學習型組織。

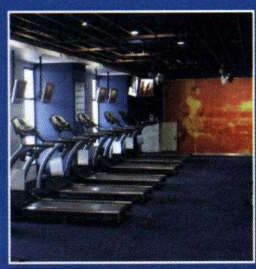
薪酬福利

- 年薪14個月（含端午節、中秋節、年終獎金）。
- 依營運狀況發放績效獎金。
- 提撥盈餘分配紅利。
- 發行員工認股權憑證。
- 提供100萬～300萬之壽險/意外險、癌症險及醫療險等。
- 勞工保險、健康保險。
- 定期健康檢查。
- 多樣化的福利措施與活動。
- 完善的休閒設施－聯園活動中心。

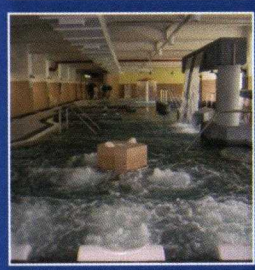


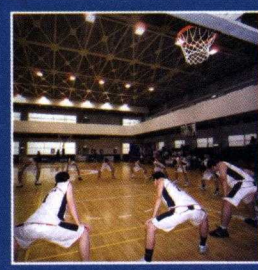


◎ 聯華電子25週年慶









◎ 聯園活動中心

聯電人的充電基地—聯園

「聯園」位於聯電力行廠區路底，佔地3500坪，計有四個樓面提供全方位的休閒生活功能，內有游泳池、SPA水療池、兒童戲水池、日光浴區、三溫暖、籃羽球場、多功能體育館、多功能社團教室、卡拉OK、慢跑區、健身房、韻律教室、電玩中心與藝文中心等，設備一應俱全，完善舒適，提供員工最完備之休閒娛樂。

應徵方式

請上網**www.umc.com/hr/index.asp**登錄履歷，我們將優先處理，或將履歷E-mail至：**HRMgr@umc.com**

・台灣竹科 ・台灣南科 ・新加坡-UMCi ・日本-UMCJ ・美國-UMC USA

免付費招募電話：0800-888155

飛利浦

帶著世界一起前進

touch lives every day

採訪◎林宜香・江敏菁

撰文◎江敏菁

圖◎林宜香/飛利浦提供



飛利浦已有百年歷史，在台灣也將邁入40週年，為寶島培育無數國內優秀的企業人才，五大事業部門在全球的競爭中皆屬一流。飛利浦在這一個多的世紀裡，用卓越的現代科技跟世界一同演進，或者可以說是「帶著世界一起前進」。在飛利浦看不見沉重的歷史包袱，整個企業充滿了創新與朝氣，新技術、新科技的推進仍不落人後。飛利浦將焦點鎖定在醫療保健(Healthcare)、先進科技(Technology)及生活風尚(Lifestyle)三個領域，秉持「簡單」(simplicity)的原則，努力地達到「touch lives every day」的目標，為人們提供隨處體驗且貼近生活的先進技術與產品。

交大校園徵才活動本次很榮幸邀請到台灣區半導體業務總經理江建勳、技術支援應用實驗室－台北大中華區協理施正義、資深主任系統工程師張家源(交大電信系學長)、業務工程師白淑尹(交大電控系學姐)、資深系統工程師李珍鳳(交大電信系學姐)、人力資源部管理師崔幼欣等六位飛利浦人，來為我們談談他們眼中的飛利浦。

◀由左而右依序是業務工程師白淑尹學姊、人力資源部管理師崔幼欣小姐、半導體業務總經理江建勳、台北大中華區協理施正義、資深系統工程師李珍鳳學姐、資深主任系統工程師張家源學長。

Q台灣目前也有很多半導體公司，請問飛利浦和台灣當地同產業的公司相比之下，有什麼特殊之處？ 在競爭方面又佔何優勢？

A荷商皇家飛利浦總公司位於荷蘭，荷蘭面積與台灣差不多大，總人口只有台灣的三分之二，並且由於所屬地理位置，英國、法國、德國三大強國環列，必須要有開放的態度才能夠在競爭中脫穎而出，也因此塑造了飛利浦開放與多元的風氣。即使在台灣飛利浦工作，仍有許多機會與不同國籍的人才合作，能夠學習到各國的文化，也有機會到全球其他分公司任職。

在飛利浦任職工程師可接觸的面向很廣，並非侷限於某特定領域，工作夥伴也都十分活潑，不同於以往大家對於工程師一板一眼的刻板印象。

雖然本土大型公司制度也十分完善，但是飛利浦屬於跨國際大型企業，業務經常需要與外國分公司聯繫，也有常有海外的受訓機會，因此除了制度良好以外，更能培養國際的視野。

Q：在台灣半導體協會網站上有看到Philips的類別屬於「封裝」和「測試」，那麼Philips的半導體產業在研發和製造方面是否也都有涉獵呢？

A台灣飛利浦在高雄有封裝、測試廠，飛利浦也非常注重研發，由於考慮到經濟

效益，研發與其他國家合作，飛利浦一年在全球投入約10%的營收於研發，是許多大廠所無法達到的。

Q 台積電是台灣半導體的龍頭，專事製造，和Philips又有合作。請問兩個企業是如何合作的？彼此間是否也有競爭關係呢？

A 飛利浦是台灣積體電路股份有限公司的最大單一法人股東，因此從研發、生產、封裝、測試、銷售，飛利浦半導體部門都有完整的系統。

Q 社會新鮮人如何提高面試的成功率？ 有哪些該注意的細節？

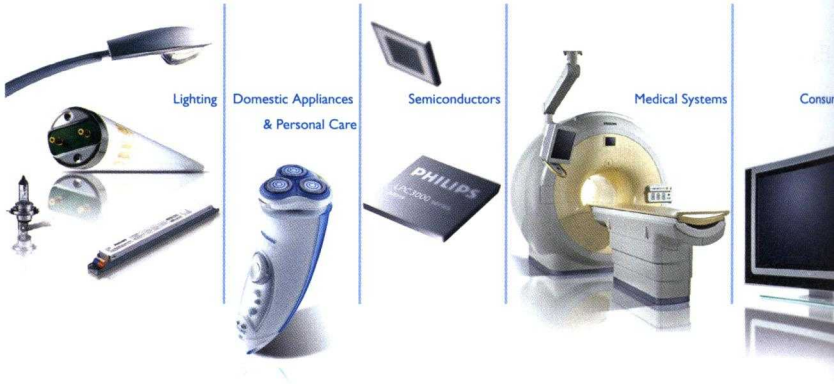
A 學歷是進入職場的門票，名校出身也有一定的保證，但是這些還不足以讓企業主管挑選你進入企業。「態度」很重要，能夠放下身段主動學習，並且態度積極，再加上能夠與工作吻合的特質，社會新鮮人將會有更多的機會。很多職缺都會有學歷、年資的限制，但是企業並沒有阻止新鮮人去試，了解自己的專長並且積極爭取這份工作，只要願意一樣有機會受到企業的青睞。

在獲得面試的機會前，履歷是最重要的表現工具，從履歷可以看出一個人的邏輯能力與表達能力，履歷要寫得有條理且精準。精確與具體是從上千封履歷中脫穎而出的必備要素，畢業的學校科系、專業知識的累積程度、應徵動機、對於工作的期許等，這些都是企業有興趣知道的。此外，表現出自身的差異性也有加分作用。

Q 最後，請為交大即將畢業的學生們一些就業，以及人生規劃上的建議

A 進入職場前，首要的工作便是「了解自己」。第二步則是「了解欲應徵的產業、公司與職缺」，唯有知己知彼，才能百戰百勝，這是亙古不變的道理，尤其在這個競爭的的時代，競爭同一個職缺的人數如此之多，每個人都有所長，新鮮人必須給自己與企業選擇你的理由。此外，即將就業的社會新鮮人要慎選工作，衡量是否有自己發展的空間，就業初期仍屬於學習階段，要把自己當作海綿一般，極盡所能地去吸收與學習，發揮最大的潛能替未來作準備。20到30歲在財務方面只要能夠survive即可，這個時期眼光要放遠，將自己投資在培養工作經驗與拓展人際網絡最重要，不要將焦點置於短期的財務收入。

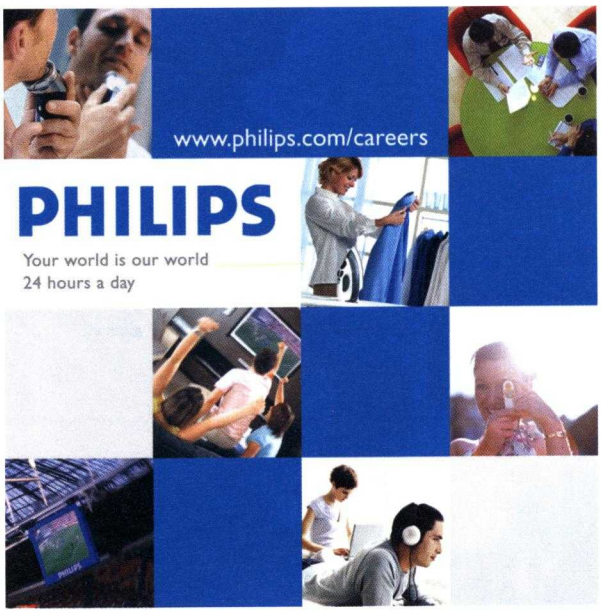
Q OpenHouse目標對象雖然是應屆畢業生，但是仍有許多在學生



關注我們辦的活動，請給在學生們一些建議

A大學時期是充實基礎與學習獨立自主的時候，要大量閱讀，多方嘗試，主動參與各種事務與接觸不同的人。經過大一、大二的洗禮，大三開始要有自己的想法，開始探索適合自己的方向，選課也配合自己選的方向做調整，打工也可以找相關的工作，要讓自己多更多彈性與調整空間，以開放的態度面對各種挑戰。多接觸業界，主動了解產業，暑期可以到企業去實習與工讀，那將會是一個很好的經驗，要好好把握大學生活！

在採訪者們熱心的解說下，飛利浦似乎離畢業生近了一些。看完了這篇報導，你是不是對飛利浦又多了解了一點呢？



飛利浦小檔案

五大事業部門	
Medical Systems 醫療系統事業部	醫療系統事業部在心臟監護系統、數位成像系統、臨床資訊技術以及超音波診斷等四大業務領域運作。在全球醫療系統競爭市場中，飛利浦的領先地位相當穩固，幾乎在所有的領域皆居領導地位。
Domestic Appliances & Personal Care 小家電事業部	飛利浦小家電擁有刮鬍與美容、口腔保健、居家環境整理、食品飲料以及家庭保健用品等 5 個業務單位，提供之各種產品帶來更豐富的自然美和安逸舒適的享受。
Consumer Electronics 消費性電子事業部	消費性電子事業部為顯示器、家庭娛樂網路以及行動資訊娛樂的全球領導廠商，產品包括電視、DVD 錄放影機、音響、電話、電腦螢幕、家庭劇院系統及相關配件等，使顧客在任何地點皆可享受新科技帶來的好處。
Lighting 照明事業部	飛利浦照明事業部位居全球照明市場領先地位，共有4大業務群：燈泡、燈管、燈具、電子照明與車燈、特殊照明與高強度氣體式放電燈 (UHP)。全球約有 3 成辦公室、6 成 5 一流機場、3 成醫院、3成5汽車以及 5 成 5 主要足球場皆採用飛利浦照明設備。
Semiconductors 半導體事業部	飛利浦半導體為全球知名的半導體製造商，以及世界頂尖的矽系統解決方案供應商。旗下共有 3 萬5 千名員工，分部於全球 60 多個國家，為全世界顧客提供一流的服務。

台灣飛利浦半導體事業部未來走向

半導體種類很廣，每一個階段與功能都有所不同，飛利浦對於市場有明確的定位，將產品研發聚焦於四大主軸：
1. Mobile & Personal (行動通訊與個人解決方案) 2. Home (數位家庭) 3. Automotive & Identification (汽車與識別) 4. Multi-market Semiconductors (多重市場半導體)



touch lives every day

在這個處處是創新與科技挑戰的世界，
你在追尋工作挑戰與理想嗎?
你嚮往人性化與多元化的工作環境嗎?
飛利浦提供健全的薪資福利制度、個人化與系統化的學習發展、工作職涯規劃!
更誠心重視每位成員專業與獨特性!
我們邀請你一起touch lives every day，
享受團隊合作的樂趣及多元的學習發展機會。

啟動 ‣ 你的領導潛能

飛利浦2006校園活動

- 飛利浦刮鬍刀行銷顧問徵選
  (申請日期自九十五年三月九日至四月二十一日止)
- 2006台灣飛利浦半導體領袖培植計畫
  (申請日期自九十五年一月一日至三月三十一日止)
- 校園定期與不定期專案實習

歡迎隨時上飛利浦網站了解最新活動消息與相關職缺
http://www.philips.com.tw/about/careers

台灣飛利浦

台灣飛利浦為台灣最知名的外商公司之一，是飛利浦重要的亞太及全球事業中心，經營範疇包括：照明、消費性電子、小家電、半導體、醫療系統。目前共約有3,500位員工分布在台北--總公司、桃園--顯示器事業總部、高雄--半導體總廠(台灣飛利浦建元電子公司)。

PHILIPS

TREND MICRO™ 趨勢科技

世界級網路安全專家

Do you get the trend？

採訪◎鄭宇恬、吳明儒

撰文◎鄭宇恬　圖◎鄭宇恬/趨勢科技提供



▲趨勢科技台灣區研發副總梁國屏

What is trend ?



趨勢科技跟一般科技公司最不同的地方在它是一個跨國企業，經營團隊散佈在世界各地。本次專訪很榮幸邀請到趨勢科技的研發副總－梁國屏副總，為我們談談他眼裡的趨勢。

趨勢科技，一個大多數人都耳熟能詳的公司名字。但，了解趨勢在做什麼的人又有多少呢？或許有人會說：「不就是防毒軟體公司嗎，有什麼好問的。」如果你是這樣想的話，那可就錯了！事實上，趨勢科技不單單只是個抓病毒的科技公司，正確地說，趨勢是一家網路安全公司。網路安全的範圍不單單指病毒，還含括了一些惡意程式的偵防，如：fishing, Trojan horse、垃圾郵件的偵測等。跟content security有關的一切內容都是趨勢的業務範圍。

4C＋T＝Trend Micro

活力風趣，是梁學長給人的第一印象。當被問到趨勢的企業文化時，學長笑了笑說，趨勢是蠻unique的，整個來說就是4C+T。4C所指的是creativity, communication, change, customer；T則是指trustworthiness。除了4C+T之外，組織較扁平、較有活力、較沒階級層次劃分等，都是趨勢與眾不同之處。在趨勢不僅可以穿著拖鞋走來走去，而且只要花1元就能喝到可樂，聽起來很吸引人吧！

創意無價

創意是趨勢科技的企業文化之一，也是趨勢用人很在意的一點。學長表示，一個人才進來，我們會給他一些training，甚至會鼓勵他換部門、換team，說實在的，在同一個部門待太久真的就是會鈍掉，這是趨勢很不願意看到的。趨勢科技是很鼓勵自家工程師發揮創意，任何天馬行空的新想法都能被接受，因為對他們來說，每件事都有可能。也因為員工能突破固有的思考框架、願意探求新的可能及方法，所以趨勢才能不斷地開發出新的產品。

最著名的一個例子便是趨勢發明在網路閘道（Gateway）攔截病毒的產品InterScan VirusWall。當趨勢發表此項新產品時，其它廠商皆抱持著不屑的態度譏笑趨勢的多此一舉。但當1998年梅莉莎病毒來襲時，除了趨勢客戶群之外，所有人都受到嚴重影響。如果沒有一開始的創意，趨勢就不可能打贏這

漂亮的一仗。

Everyday changes

隨著網路世界的發展，新網路病毒的出現愈來愈頻繁，也愈來愈難防範。在這樣的行業裡，適應變化的能力就顯得十分重要。學長說，人對於改變都很不適應，但是這一行非變不可，因為後面不停地有人在追趕，要一直學習新技術、新觀念才得以生存。除了大學時期所具備的基本實力（networking, soft design, language skill）之外，想進這一行要不停地學習。因為只靠大學4年的學習基礎就想在這行生存幾乎是不可能的事。印度的IT outsourcing公司一年就能教育出幾萬個工程師，更重要的是他們學到的都是最新的技術，如果不持續學習的話，技術水準怎麼跟他們相比呢？如何維持基本競爭力？

顧客就是除了上帝之外 我們必須要相信的人

除了適應技術的改變之外，趨勢也適時地調整產品走向以符合客戶的需求。因為趨勢相信，顧客是他們存在的理由。為了提供顧客最好的服務，趨勢擁有數百個品保工程師，除此之外還有24小時的客服服務，只要客戶有問題，趨勢都能即時處理。

學長表示，在這一行，光比技術是無法在眾多競爭者中脫穎而出的，不論是美國、印度或是其他國家，頂尖人才比比皆是，唯有靠優質的顧客服務來取勝。學長所說的靠客戶服務取勝不僅僅只是調整產品走向



而已，在趨勢，工程師必須瞭解客戶需求，不僅要能對症下藥，甚至要能事先解決掉問題。

跨國溝通　創造趨勢

在趨勢這樣的一個跨國企業裡，有來自各國的工程師。每個國家的工程師都有其獨特的一套做事方法，團隊合作靠的是溝通藝術。

學長表示，來自日本的工程師通常比較擇善固執、按部就班並重視團體合作。舉例來說，有三個工程師負責同一個project，當其中一個工程師必須留下來加班時，其它兩位也會一起留下來加班，這點是和美國及台灣工程師較不同之處。和日本工程師比較像的是德國的工程師，德國的工程師也有擇善固

執的特點，而且德國工程師會要求完美的事前計劃。相對於日本和德國，台灣的工程師就比較不一板一眼，做事彈性較大，活力較強，也較了解客戶需求。

在這樣的環境下，溝通就顯得十分重要了。由於國情跟處事作風十分不同，溝通在趨勢是一件重要且必須做的事。一個無法和人溝通、無法接受別人意見的人是趨勢所不樂見的。學長說，趨勢就像一條船，我們大家是划船的人，划向哪都好，要先說好，不然划了半天還是在原地。透過溝通，工程師會更了解自己也更了解對方的想法，如此一來，才有合作的可能性。

百萬程式競賽＝求才？！

趨勢每年都會舉辦百萬程式競賽，優厚的獎金常常吸引大批學子前往參加。這樣的比賽是趨勢徵才的好機會嗎？很令人意外的是，答案是否定的。根據學長表示，程式競賽的歷年贏家通常選擇其他的公司就職。即使如此，趨勢還是持續地舉辦這項比賽，為的是讓學子體驗軟體開發實務。由於學校教授的大多是理論，較少實作經驗。趨勢希望透過程式競賽，希望能讓學生們及早了解，在實務上，軟體公司是如何發產軟體、行銷產品，進而提昇整個軟體工業。至於進不進趨勢倒沒這麼重要了。



光環迷思？！

公司名氣及員工福利常常是社會新鮮人求職的考慮因素，針對這一點，學長並不十份認同這樣的思考模式。學長認為，員工福利固然是考慮要點，但重要的是，先調查清楚工作內容和自己的興趣是不是相符。如果只考慮員工福利而進入一家跟自己個性、興趣不符的公司，日後再換工作跑道是件累人的事了！學長建議剛要踏入社會的新鮮人還是多看、多想，仔細考慮之後才作決定。



擋不住的趨勢 軟體菁英大募集

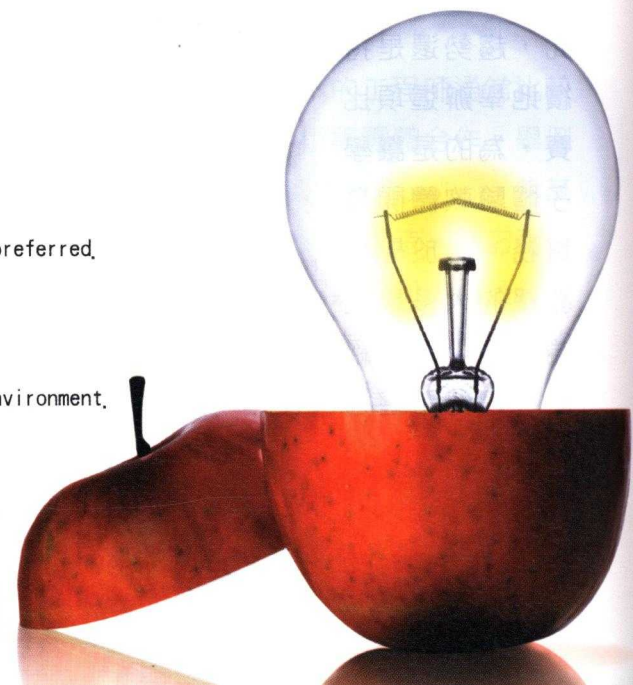
站在國際舞台的至高點　發揮你的無限想像創意　擁抱網路防毒新趨勢
創新　是趨勢人的使命與信仰　也是趨勢科技持續成長的關鍵!
你　也可以成為榮耀的一部份：
趨勢科技董事長張明正先生獲頒2004亞洲最佳商業領袖~年度創新人物獎
其卓越的策略、創新和管理在日本榮獲Porter　Prize　2003大獎
在台灣榮獲國際品牌價值第一名
美國財星雜誌推選為全亞洲最酷的高科技公司
美國商業週刊推崇為【超越國界的跨國公司】

軟體研發工程師- Software Engineer

1. MS degree or above in Computer Science or related fields.
2. Familiar with C/C++ programming.
3. Win32 low level programming or NT server programming experience preferred.
4. Good teamwork and communication skills.

軟體測試工程師- QA Engineer

1. MS degree or above in Computer Science or related fields.
2. Familiar with software programming, MS Windows related or UNIX environment.
3. Knowledge in networking or client / server applications.
4. Familiar with software testing is a plus.

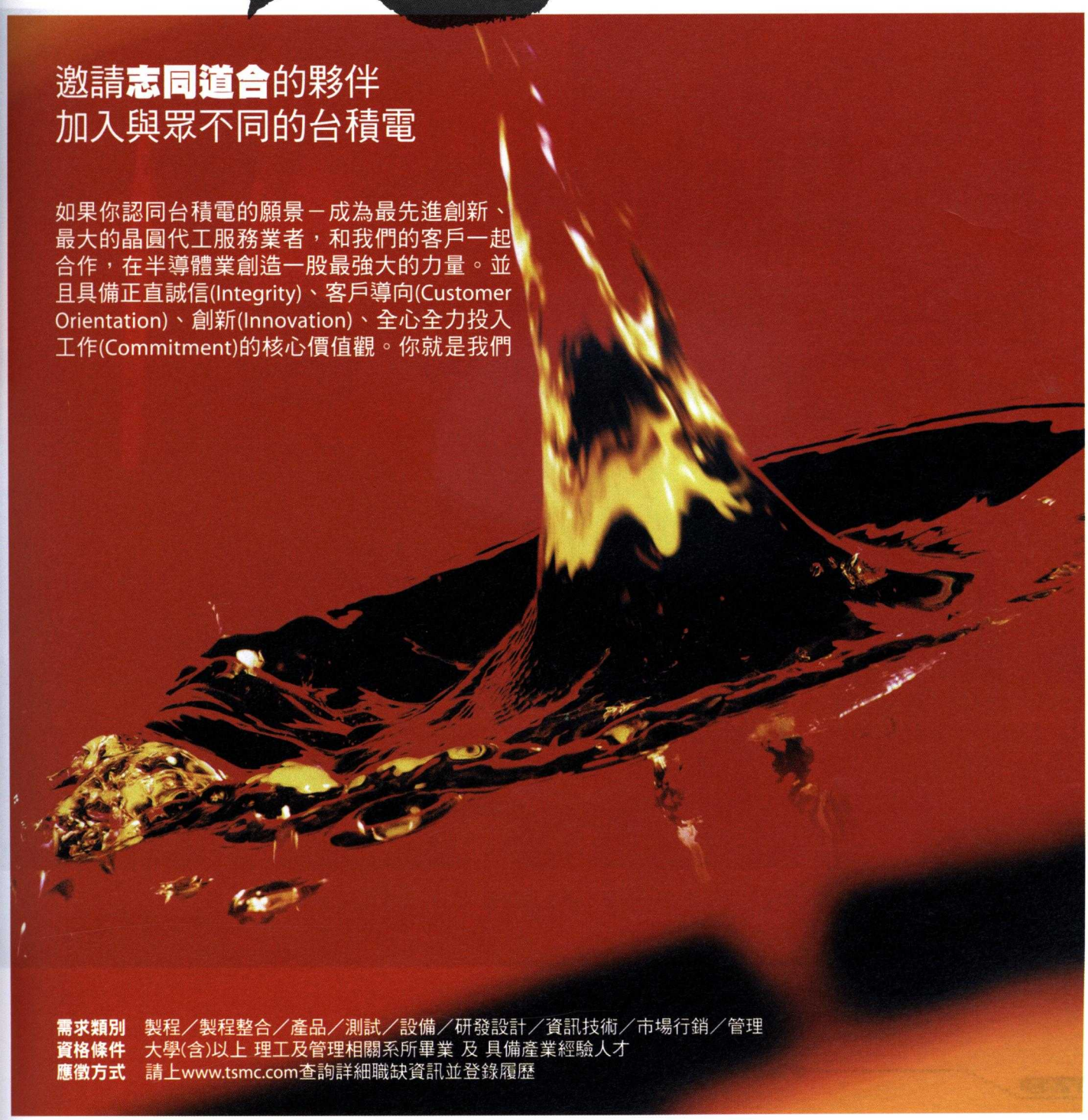


請上網查詢最新職缺： www.trendmicro.com.tw
請將您的履歷寄至 ： HR@trend.com.tw （請註明應徵項目）或郵寄至
台北市敦化南路二段198號8樓 人力資源部收

台灣積體電路製造股份有限公司
亞洲最佳雇主　邀您共創同心的未來

台積讓你有志可伸

人生旅途中　你會有多少次機會
可以激盪青春　可以豪情萬丈
台積電　完整的職涯發展計劃
幫助你　在巨人的肩膀上　看見遼闊



邀請**志同道合**的夥伴
加入與眾不同的台積電

如果你認同台積電的願景－成為最先進創新、最大的晶圓代工服務業者，和我們的客戶一起合作，在半導體業創造一股最強大的力量。並且具備正直誠信(Integrity)、客戶導向(Customer Orientation)、創新(Innovation)、全心全力投入工作(Commitment)的核心價值觀。你就是我們

需求類別　製程／製程整合／產品／測試／設備／研發設計／資訊技術／市場行銷／管理
資格條件　大學(含)以上 理工及管理相關系所畢業 及 具備產業經驗人才
應徵方式　請上www.tsmc.com查詢詳細職缺資訊並登錄履歷

立錡科技

精益求精 類比IC界的領導者

採訪◎林曉貞、吳家麟、謝東諭
撰稿◎林曉貞、吳家麟　圖◎林曉貞/立錡科技提供



▲由左至右分別是人資部副理韓正德、研發一處協理魏維信、行政處協理張耀輝

成立於1998年的立錡科技，在短短八年的時間裡，從默默無名的小公司一躍成為國內類比IC設計界的領導廠商，成長速度相當驚人。這次有幸邀請到研發一處協理魏維信(交大電物80級)、行政處協理張耀輝和人資部副理韓正德接受我們的採訪，暢談立錡科技的公司近況、組織文化以及人才培訓計畫。

市場競爭激烈 立錡精益求精

立錡科技的主力產品是類比IC(電源管理IC)，主要應用在電源3C產品上。談到關於立錡在類比IC上的發展，魏學長表示，類比IC在系統上雖是扮演像配角，但卻是不可或缺的元件。，也因為是配角，立錡跨足許多領域，包括主機板、筆記型電腦、網路通訊、液晶螢幕、數位相機和手機等，遍及各3C產業。

台灣投入發展在類比IC產業的投入是近十年的事，目前處於春秋戰國時代。即使立錡科技處於領導地位，但每一步都走得小心翼翼、如履薄冰。魏維信學長表示，立錡在類比IC領域只佔相對優勢，目前營收最多，但與第二、三名相較，沒有大幅領先，因此要努力拉大距離。幸運的是，類比IC領域在台灣尚屬起步階段，主要競爭對手是外商，台灣市場深具發展潛力，所以所以要趁機累積好的人才和技術，才能鞏固國內領導地位，並拉近與世界級廠商的距離。拉大與國內第二名廠商的技術。

韓副理補充說明，在電源管理IC這一塊，因許多同業也覺得市場利潤高成長空間大，紛紛投入發展，因此競爭將會越來越激烈，立錡要做的是超脫競爭，與客戶保持良好的合作關係、強調客戶導向，藉此拉大和競爭對手的距離。

魏維信學長也提及立錡在追求均衡發展上的努力，「立錡在各領域發展得不錯，舉例來說，立錡最大的應用領域雖是主機板，但目前僅佔全公司營收約的30%。」



中國大陸崛起 尋求合法管道了解對岸

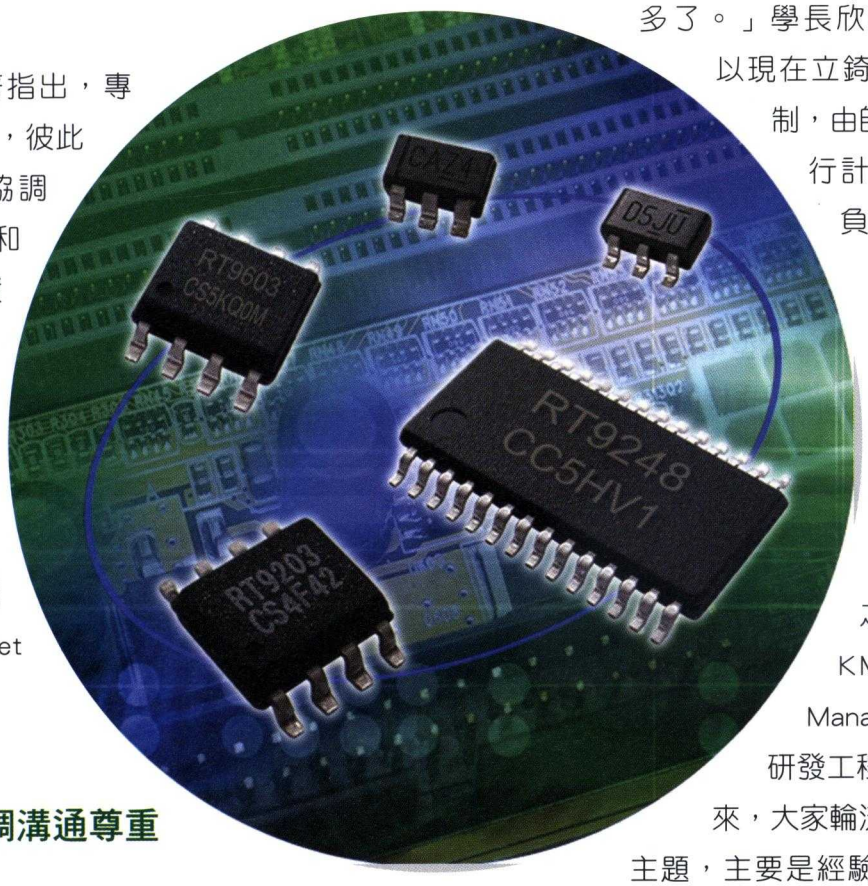
面對中國大陸崛起的威脅，魏維信學長認為中國大陸未來會是可敬的對手，所以台灣如何維持既有的優勢，確實是值得深思的問題。魏學長說：「目前台灣廠商能做的，就是在現在的法令限制許可下，到對岸設分公司，先跟對岸往來，藉此了解市場和可運用的資源。」

追求時效性 首重企劃和研發能力

科技業追求Time-to-Market，魏維信學長認為要達成這個目標，關鍵性因素是企劃和研發能力。魏維信學長認為，Time to Market跟管理密切相關，一開始企劃的時候，要衡

量本身能力，訂出明確和可行的目標，確實掌握每一個進度的時間；在產品上，成敗取決於幾個關鍵的規格，所以RD的素質和研發能力影響最鉅。魏維信學長根據多年經驗指出，做類比IC的工程師，除了研發能力外，細心和謹慎度也很重要，對產品的要求是一百分，給客戶的產品是不能容許一點小錯誤，在人格特質上則要主動思考、積極實踐並富有責任感。

韓副理接著指出，專案團隊中的成員，彼此對產品問題的協調能力佳，再加上和公司有良好的資訊產品開發流程及系統支援傳遞管道，這樣一來，每個環節都產生最高效率，就能達成Time-to-Market的目標。



企業文化 強調溝通尊重和合諧

立錡的企業文化是強調溝通、尊重與合和諧。張協理補充說明道：「立錡的內部溝通沒有障礙，即使是最基層的員工都可以找總經理談話；再來是尊重，上至總經理下至最基層的員工，公司都一視同仁；最後是合和諧，公司內部沒有派系鬥爭，員工都很和善。」

人才培養 以戰養戰

立錡訓練人才的方式是以戰養戰，由實際的專案來訓練。魏維信學長表示道：「這是最直接有效的。」由於立錡早期受限於人才和技術，新計畫也是由新人執行，當然這樣的訓練方式有風險，失敗的例子不少，成本也較高，「但是大家一路跌跌撞撞走過來，技術越來越好，可以帶領新人的師父變多了。」學長欣慰地提及。所以現在立錡建立一套師徒制，由師父帶領徒弟執行計畫，也對成敗負起全責。

此外，立錡也很強調內部分享，學長表示，研發工程師每兩週有一次之事管理會議KM(Knowledge Management)，全部研發工程師都會聚集起來，大家輪流上去報告一個主題，主要是經驗討論和分享，提供員工相互學習的環境。

重視新人訓練 鼓勵員工進修

立錡科技非常重視人才，除了舉辦新進人員訓練外，也鼓勵員工在職進修，無論是專業知識或外語學習，公司都給予補助。

張協理表示，公司鼓勵員工進修，目的是希望員工進入公司後能持續學習、不斷精進。無論是就讀在職專班、學習語文或購書，公司都有提供一定金額的補助，傳遞出立錡的精神—希望員工不斷成長。



工程師與研究生的異同

魏維信學長畢業於交大電物80級，擔任工程師多年，他認為研發工程師的生活跟學校研究生的生活差不多，只是工程師的壓力較大。魏學長說：「研究生有小組會議，我們也有小的小組會議，但是學生比較自由，工程師的進度會影響工作團隊，壓力比較大。另一個差異是學生強調創意，工程師強調成品可以量產，公司規定較多，會要求可以量產的東西，在學校則不用追求完美，主要是強調創意表現。」

交大學生的優勢與劣勢

交大學生的專業能力向來受到業界好評，魏維信學長也很肯定交大學生的表現，他說：「交大在IC設計方面起步最早，有優秀的教授和學習環境，一直提供良好的訓練，我們很喜歡交大的學生，研發部門有一半以上都是交大畢業的。」

韓副理也很肯定交大學生的團結力和專業能力，他說：「交大非常團結，學長都會拉拔學弟；專業方面也備受肯定。」但韓副理也指出交大學生的弱點是同質性過高，他表示：「交大靠近科學園區，同質性太高，大家追求的理想目標好像都差不多。」韓副理建議交大學生在課業之外，能多接觸人文藝術，擴展專業領域之外的知識。

給畢業生的建議

魏維信學長認為，學校成績不能和職場表現畫上等號，建議交大學弟妹除了追求課本上知識外，也要培養團隊合作精神。魏學長說：「唸書比較像是單兵作戰，但是公司要的是團隊合作。」學長也鼓勵學弟妹多方涉獵課外書籍，他補充道：「多接觸專業以外的書籍，多方涉獵各類知識，自然會累積各個領域的能力。」



張協理根據多年的招募人才經驗，建議新鮮人求職不要計較薪資高低、股票多寡，他語重心長地說：「如果滿腦子只想著一夜致富，就不可能腳踏實地。初出社會的新鮮人，學到東西比較重要，將頭幾年視為練功，把底子打好。另外，不要隨便跳槽，跳槽經驗太多可能被面試長官扣分。」

韓副理認為「博多學」這個能力很重要，可以讓生活領域更寬廣，不會讓自己被框架住，他說：「在變化快速的社會，如果沒有累積準備，環境一改變可能就被淘汰或跟不上潮流。」此外，他也建議交大學生將眼光放遠，並積極地的參與學校活動，他表示道：「不只跟國內的同學競爭，要培養自己的視野與責任感；在學生階段多參加活動、多跟別人交流，讓自己的視野跟別人不一樣。郭台銘曾說過，一個神木在種子時候就決定它是神木。」

三位受訪者在訪談過程中，詳盡地回答我們提出的問題，讓我們獲益匪淺！

RichTek
立錡科技

MATCH 就有 POWER

加入類比IC領導大廠—立錡科技

立錡科技為專業之類比IC設計公司，提供客戶全方位的電源管理解決方案，產品應用遍及各3C領域，主要產品有Power Conversion ICs, Power Management ICs, Power Protection ICs, 以及 Drivers / Amplifiers。立錡科技現為世界級之主機板電源管理IC領導廠商，以堅強的經營研發團隊、領先的技術，不斷地開發各項新產品，矢志成為全球類比IC界的明日之星而全力以赴。



職缺

研發/工程/技術類

類比IC設計、邏輯IC設計、類比IC應用、IC佈局、系統開發、測試工程、產品工程、品質工程、可靠度工程、技術行銷、CAD、FAE等
大學或研究所以上電子/電機相關系所畢業

管理/財會/業務類

資訊、人資、採購、專案、財會、生/物管、業務等
大學或研究所以上各專業領域相關系所畢業

詳細職缺請上網http://www.richtek.com查詢

應徵方式

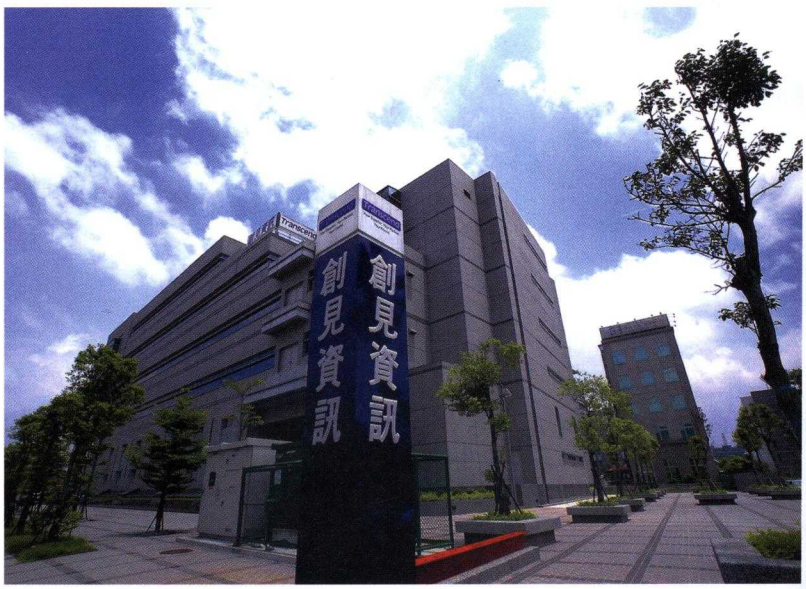
E-mail：hr@richtek.com
電話：03-5526789
地址：新竹縣竹北市台元街20號5樓

創見資訊

創立自我品牌 登上國際舞台

採訪◎蔡佳倫、吳明儒
撰文◎蔡佳倫　圖◎創見資訊提供

跳脫一般標準記憶體產品大量生產、薄利多銷的傳統行銷手法，創見資訊專攻各種特殊功用的記憶體產品，少量多樣的利基市場，加上成功建立自有品牌「Transcend」的高品質形象，創見成為台灣唯一的特殊型記憶體製造商。這次，很榮幸能訪問到創見的周邊產品事業處的協理郭玉群，他也是交大傳科所畢業的榮譽校友，為我們逐一分析他眼中的創見。



▲創見全球營運總部

白手起家 自創品牌

提到創見，郭玉群學長侃侃而談地說，創見是一家財務、營運非常穩健的公司，董事長束崇萬先生在1988年白手起家，從剛開始四十萬的資本額，到去年的營收已經超過一百六十億元，這幾年都是百分之三十到五十的成長率，所以算是一個中型、向上成長的公司。在短短幾年內，創見的規模不斷擴大，為何能如此快速地成長呢？郭學長表示，當公司成長到一定程度時，有時候多元化是必然的趨勢，所以產品多元化是創見這五年來的主要發展方向，除了多元化之外，也要踏進對的領域。創見這五年來研發Flash相關產品，包括記憶卡、行動碟和MP3 Player等，這塊領域現在證明是非常重要的。而創見在DRAM這方面也有一定的實力，結合既有的優勢加上精準的眼光，使創見近年來一直能保持大幅度的成長。



▲左二為創見周邊產品事業處協理郭玉群，右一為人力資源部經理余萱瑩

產品滿足顧客需求

在產品開發部分，郭玉群學長說明，創見目前有兩個事業處負責所有產品研發，並界定市場需求。兩個事業處下轄六條完整的產品線，分別負責記憶體、行動碟及USB週邊產品、硬碟類產品、記憶卡、工業用快閃記憶體、MP3 Player、多媒體影音產品等產品線。另外，郭學長也補充，現在市場上有兩種記憶體格式，一種是早期的DRAM，另一種就是Flash，創見的Flash部分包含三個團隊，分別是記憶卡、MP3 Player(消費性週邊)及工業用的Flash產品，而創見今年的研發重點則為MP3 Player；除此之外，還有另一個團隊負責記憶體模組和小型硬碟（硬碟盒）、行動碟的開發。

就產業價值鏈來說，郭學長進一步解釋，創見主要作消費性電子產品，完全是自有品牌的推廣，直接以品牌形象面對消費者。創見將產品品牌化，讓使用者界定創見是一個好的品牌，提供客戶良好的售後服務

及品質保證。在這個基礎上，創見不斷進行品牌概念的延伸，並且以穩健積極的步調，進行新產品的佈局與發展，例如今年消費性快閃記憶體產品：MP3等個人手持式視聽裝置，將是創見今年發展的重要目標之一。

推廣品牌 深耕通路

在營運模式上，創見有其獨特之處，郭學長針對這點說明，創見的營運模式和台灣很多電子業不太一樣。第一，創見完全走自有品牌，台灣現在走自有品牌的有BenQ、華碩等公司，但創見的獨特之處在於採取長期性的全球領域通路深耕的模式。此外，台灣大部分公司還是做所謂的代工，或是找大陸工廠設計或代工，無法控制產品品質，對創見而言，所有的關鍵產品都是自行研發，所以在產品研發、品質控管及生產效率的掌握上，創見都能掌握得很好。郭學長也推崇





束崇萬董事長穩健的經營哲學，包括技術掌握、品牌推廣與通路深耕上，創見具有不斷累積的優勢。

與其他電子業不同，創見擁有直營門市，能直接面對消費者及立即回應。郭學長認為，創見的直營門市有兩個很重要的任務，第一是提供在地的服務；第二是收集市場對產品的評價。所以直營門市是創見在市場的前哨站。

公司文化 重視員工親屬

談到創見的公司文化，人力資源部經理余萱瑩說明，公司每年有一個Family Day，邀請員工的家人一起參加，因為公司希望員工家屬可以一起參與創見的工作環境中，這就是一個大家庭的氣氛。行銷企畫部資深專員蔡佳芬也表示，創見相當重視家人的參與，因為有家人的支持，員工才能夠全心投入工作。



適性發展，廣泛學習

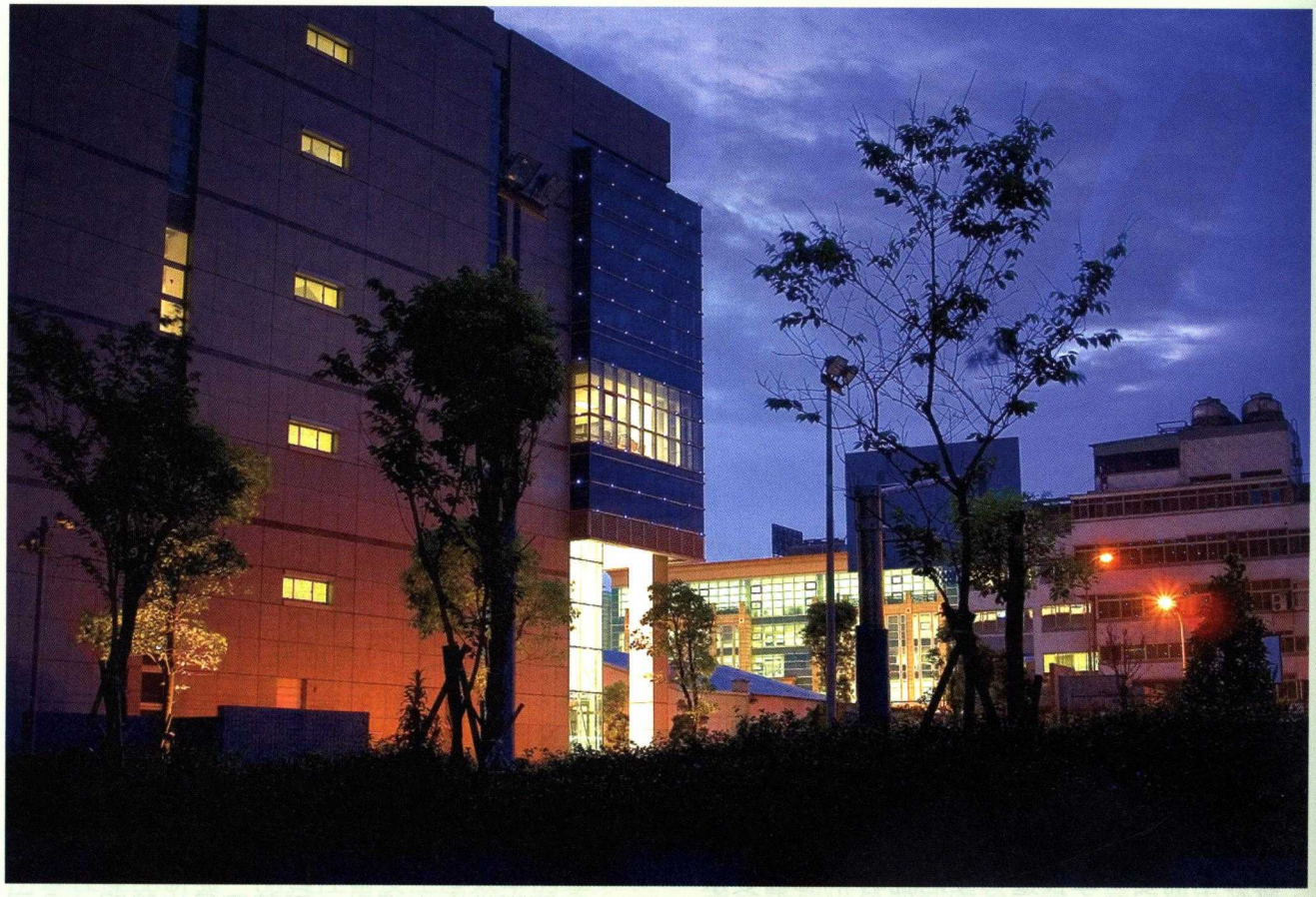
不斷擴大規模的創見，目標是每年在海外設立兩個分公司，這樣的願景必定需要大量人才的加入，郭學長表示，就人才需求度來講，分為專業性的人才和整合性的人才，對於創見這種成長中的公司而言，兩種人才都非常需要。學長進一步地說明，RD會要求理工背景，而且至少要研究所畢業，因為台灣大學教育的養成已經不足，至少要進入研究所的養成教育。除了專業基礎外，也要看你對一個學科的掌握能力，是否能結構性的去解決一個問題、分析事情。所以專業的學習只是一個敲門磚，進來公司後很多東西在工作職場上要不斷充實、訓練。郭學長補充道，有些人的技術能力非常好，就會走技術方面的職位，如果是管理能力很好，就是走管理職這條路。



另外，除了適性發展外，對各個領域有一定程度的嫻熟也很重要，因此，學長進一步表示，創見希望員工多開發自己的潛能，很鼓勵員工進行跨部門調動，這也是創見的一大特色。以做到協理這個職位來說，董事長會要求一定的跨部門工作經驗，因為一個高階主管的養成要經過不同面向的訓練。尤其對年輕的員工來講，嘗試的面向增加，本身的學習力也會更好。如果只想在專業的技術上有更多的累積，公司也針對RD提供專業技術職的長期規劃，讓有志於此的員工不斷地向上提升。而蔡專員也說明，公司會看每個人的特質，給你一個最適合發揮的職務。

語言能力、專業能力與拼勁

對於求才若渴的創見來說，在採用新人上，會有什麼樣的考量呢？郭學長表示，真正工作以後，大學念的科系不是很重要，重要的是將在大學的基礎教育與研究所的專業判斷能力，在職場上不斷地延伸。大學念清華物理，研究所轉念傳播科技研究所的郭學長進一步說明，研究所跨領域的學習對他來說很重要，而且一個產品的成功不只是技術重要而已，關鍵的



▲創見全球營運總部

是行銷資源和人因介面元素的結合。學生進入業界後，除了專業能力的培養之外，多元的整合能力也相當重要。此外，創見是一個跨國公司，語言能力很重要，尤其是英文。郭學長並補充，有些學生在面試的過程中，沒有展現強烈的積極性、拼勁，更不用說語言，如果語言能力不好，完全不會考慮錄用。所以郭學長很強調語言能力、基本的專業能力和拼勁這三個基本環節。

提到需要哪些方面的人才，郭玉群認為，因為現在組織正不斷的擴大、成長，所以很需要人才的加入，如，研發、業務、行銷、財會等。另外，創見的全球佈局正在加速，所以急需海外儲訓幹部。這樣的人才會先在總公司做一、兩年的訓練，不足的地方再做加強。

台灣學生的競爭優勢

面對全球化的衝擊，台灣學生如何在強敵環伺，尤其是大陸人才威脅的情況下脫穎而出呢？郭學長認為，相較大陸學生，台灣學生有較佳的工作倫理觀念與創意，但缺點在於積極性與企圖心較為不足。如果台灣學生能善用自我優勢，並加強語言能力與積極性，相信在世界舞台上能不畏所有勁敵，擁有自己的舞台！



- 2005年台灣10大國際品牌價值調查
  連續3年獲選為台灣20大國際品牌
- 商業周刊2005年兩岸三地1000大上市櫃排行 總市值排名第430名
- 中華徵信所2005年版台灣地區大型企業排名TOP 5000不分業經營績效排名:第23名/製造業經營績效排名第11名
- 數位時代2005年科技100強 總排行第16名
- 天下雜誌2005年1000大製造業 綜合排名:第121名/ 資產報酬率排名: 第10名
- 商業周刊2005年1000大製造業 綜合排名:第117名
- 今周刊2005年「兩岸三地市值前五百大企業調查」 總市值排名第319名

■ 職缺類別：研發/機構/生製/財會/業務/採購/設計/法務
■ 需求條件：大學（含）以上，電子、電機、理工、企管、財會、設計等相關科系
■ 歡迎上網：www.transcend.com.tw/career 登入個人履歷

創見資訊股份有限公司 Transcend Information, Inc.
台北市114內湖區行忠路70號 No. 70, XingZhong Rd., NeiHu Dist., Taipei, Taiwan, R.O.C.
TEL: 886-2-2792-8000, FAX: 886-2-2793-2222

友達光電

追求完美 世界級面板專家

採訪◎林宜香、江敏菁、謝東諭

撰文◎林宜香　圖◎友達光電提供



▲友達光電是台灣第一、世界第三大的面板廠，需要具有國際觀的年輕人加入。



◀友達製造1.5吋到46吋面板，有完整的產品線。

友達光電之前身為達碁科技，成立於1996年。後於2001年9月與聯友光電合併更名友達光電，成為台灣第一大、全球前三大的薄膜電晶體液晶顯示器(TFT-LCD)之設計、研發及製造公司。友達的客戶幾乎都是在全球地位舉足輕重的大公司。因此，友達無論是對內或對外，所有書信往來皆使用英文。此外，友達是全球第一家在美國紐約證券交易所掛牌的TFT-LCD公司。也因為在NYSE掛牌，友達的組織管理都是比照外國公司的條例，公司制度早已通過國外的認可。

本次校園徵才活動很榮幸訪問到友達行銷推廣部蕭雅文經理及招募暨員工關係部郭俊男經理，他們將談談他們眼中的友達以及給畢業生就職一些提議。

2006年面板市場表現 友達樂觀以對

從友達2005年連續五個月營收創新高的搶眼表現來看，整個面板市場對友達的下一步行動十分關注。關於這點，蕭經理表示，由於友達現在不作財測，因此對2006年的面板市場無法做較精確的預測。不過就整個大環境來看，TFT-LCD未來十年仍會持續成長。雖然因為2006年面板的新產能開發，讓市場上有些法人覺得明年面板將供過於求。但就友達本身和客戶接洽的結果來看，友達對2006年的景氣還是抱持著相當樂觀的態度。

列強環伺 友達取得技術領先

目前全球前三大面板廠商分別為三星、樂金飛利浦、友達。關於要如何讓友達和前兩大面板廠並駕齊驅，蕭經理表示，由於友達本身專注於平面面板業，而三星是個擁有各種不同產品線的集團，整體規模和產能都不太相同，所以規模大小不可相比。但如果以財務數據來看，友達2005年第二季和第三季的表現其實不輸三星和樂金飛利浦。



◀ 友達不定期與各大專院校進行研究合作，第一屆友達獎頒發100萬予優勝隊伍。

面板業是資本密集的產業，因此短期間友達的規模或許沒有辦法追上韓國兩大品牌，但就產品規劃和與客戶經營這兩部分而言，友達大、中、小尺寸的面板都有生產(從1.5吋到46吋)，所以可利用全尺寸的產品線做不同的產品區隔。友達自許在不同的產品領域，都能在全球市佔率維持在前三名的位置，這是友達另一個可和三星及樂金飛利浦競爭的面向。早在2002年，友達就推出全世界最快的monitor感應面板，這項產品比強勁對手三星早半年在市場亮相。即使目前投資速度比不上三星和飛利浦，對技術層面的高掌握度大大提升了友達的競爭力。

專注本業 打造面板專家形象

由於友達專注在面板的製造、行銷和研發上，所以不涉足可能會和客戶產生競爭關係的領域。此外，面板本身佔終端產品價值比重十分高，可說是終端產品的核心價值。無論是哪種類型的消費型電子商品，面板都是很重要的零組件。因此，友達只要專心地將面板作好，塑造好「面板專家」的形象，就能發揮公司的核心競爭力。

企業改造 為迎接未來挑戰

不同於一般公司只在營運困難時才設法變通的作法，友達在營收連創新高的情況下宣布進行企業改組。此次改組將公司業務分成資訊顯示器事業群(Information Display Business Group)及消費性電子顯示器事業群(Consumer Electronics Display Business Group)兩大區塊。

改組的原因之一是因為「沒有最好、只有更好」的公司文化。在營收獲利創新高的情況下，友達認為現在是個好好思考公司未來運作規劃的時間點。另一個考量是因為友達預視到在未來兩三年內，公司規模將會大幅成長，因此組織本身需先調整好腳步，才能做好準備，當未來適切的時機來臨時，組織的人員和潛力才能發揮最大的效用。還有一個考量則是人才的培育，因為友達公司規

模大，所需要的精英幹部相對也多，而人力資源又是較難維持精緻度的一部分。因此這次組織調整也讓一些較年輕的主管擔任較重大的責任，幫助他們為未來所要面對的大挑戰做準備。



▲友達每年舉辦的A+種子暑期實習計畫，並舉辦結業典禮以及學生實習成果發表。

友達徵才 重視專業能力和人格特質

友達希望招募到的人才兼具專業能力和優良的人格特質。選才時，專業能力要能符合這個職缺的基本需求。在個性方面，友達希望找的人才有三種特質：(1)聰明(smart)—因為在學校學的是基礎，真正應用的時候則關係到個人的思考、邏輯能力，因此希望找到的人，在面對問題時，或許會有不只一個的答案。(2)高成就動機(self-motivated)—要有熱誠，具備高成就動機，這是在公司中，大家喜歡一起合作的人。(3)能和他人合作(team player)：因為一個人的力量無法成就一個事業，希望招募的是能和他人一同合作，達成組織目標的員工。



▲友達活潑而多元的訓練營，在業界享譽盛名，不但凝聚團體共識更塑造企業文化。

專長取勝 學歷次之

一般人在找工作時，容易產生「研究所比較吃香」的迷思。針對這點，郭經理強調，其實就友達現在員工的組成來看，大學或研究所畢業的學生比例相差不多，所以友達強調的還是專長。只要能在特定的領域中成為專家，學歷反而不是那麼重要的事情。不過，就RD部門而言，有受過研究所訓練的話，對實驗的掌握度比較好，所以建議想走這條路的同學可考慮繼續念研究所，以強化自己的實力。

透過兩位經理的談話可發現，其實無論是應屆畢業生或在校生，最重要的課題都是「充實自己」。不要短視近利，一步一步穩穩來，秉持著「追求卓越」的信念行事，每個人都可以是主管眼中的閃亮之星！

友達光電生力軍募集計畫

Can you see the future?



徵才類別

研發類：

電子(數位、類比)工程師、機構工程師、製程研發工程師、光學/光機工程師、OLED/LTPS工程師、色彩影像工程師

生產工程類：

製程工程師、設備工程師、製造課長、生管工程師、 自動化工程師

徵才條件

研發類：

碩士以上，電子、電機、光電、物理、化學材料等理工相關系所畢

生產工程類：

大學以上，理工相關系所畢

應徵方式

請進入www.auo.com/job/index.htm登錄您的個人履歷並體驗AUO LIFE

招募專線：080-909-8800

Enrich Digital Lifestyle

AUO

ZyXEL 合勤科技



想實現心中的夢想嗎?
合勤許你一個國際舞台讓你 盡 情 揮 灑 !!

WWW.ZyXEL.COM.TW 合勤菁英招募網站
填下你最ㄗㄨㄟˋ的履歷,HR團隊將會迅速和你聯絡

點晶科技

專業類比IC公司 積極開創贏在起點

採訪◎林曉貞、吳家麟、謝東諭
撰文◎林曉貞　圖◎林曉貞

點晶科技創立於1996年，是一家專業的類比IC設計公司，主要產品包括風扇馬達驅動晶片(主要應用在PC和NB上)、塑膠光纖(主要應用在DVD和NB主機板的傳輸上)、LED看板驅動晶片(用於LED大型看版)和電源監控晶片(用於切換式電源)。

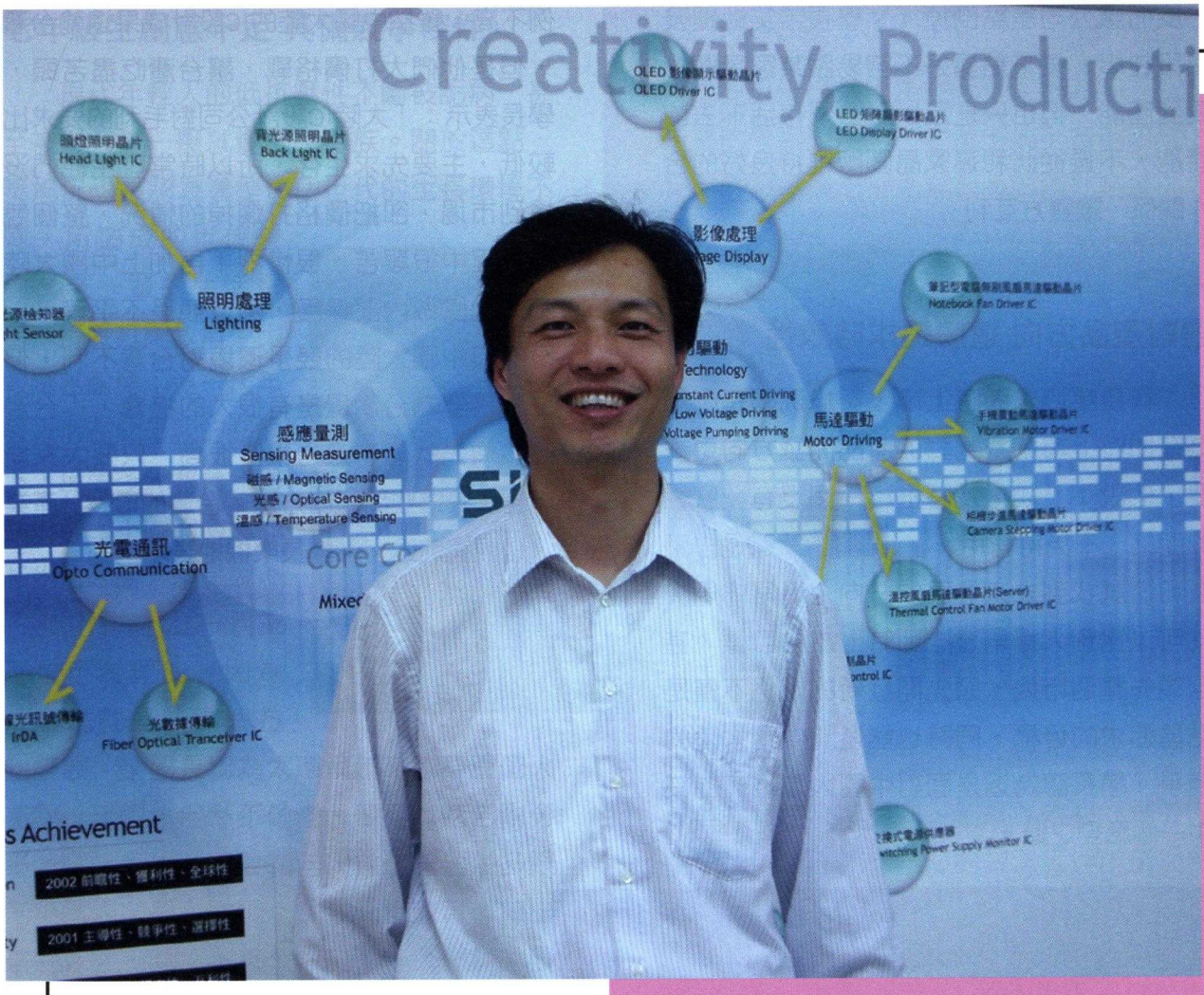
草創時期的點晶，公司位在清大對面小巷子裡的一層樓，公司成員在擁擠的工作環境中，不畏艱難地投入產品研發，經過多年的努力終於嚐到成功的果實。這次活動很高興地邀請到點晶科技總經理秦旭沅(交大電子所畢)接受採訪，從產業面和公司面出發，和大家分享他精闢的見解。



2005年創造亮眼成績

大型IC設計公司在2005年的成長動能趨緩，反倒是小型IC設計公司表現十分亮眼，獲利豐厚。關於這點，秦旭沅學長歸納出兩大原因：「主要是大環境趨於正向，還有半導體供應越來越多。2005下半年的傳統消費性電子產品表現很好，例如：手機、PC、NB等。新產品也不斷冒出，例如：機上盒、LCD電視等，帶來市場的需求。消費性產品很多屬於ASIC，客戶要的不全是標準規格。」學長一針見血地說道。因為是客戶委託的規格，若小公司積極地跟客戶接洽，就有機會搶到訂單。

在半導體供應上，以往景氣大好會發生短缺的現象，小公司拿不到產能，學長說道：「但是現在沒有這個問題。」現在台灣除了台積電、聯電外，旺宏、茂矽和力晶等都加入晶圓代工行列，國外也陸續成立晶圓代工廠，像是新加坡的特許和大陸的中芯，



▲點晶科技總經理秦旭沅

供給面變大，因此小公司不會在景氣轉好時，發生產能不足的問題。

點晶成功秘訣 提早佈局市場

點晶從一家小公司發展到現今的規模，秦旭沅學長認為，主要是大家努力的成果，再加上整個大環境的變化影響。秦學長說：「點晶在成立的時候，台灣的IC 設計公司比較少，尤其在類比IC部分，台灣的佔有率低、成長空間大，所以點晶鎖定這個部份。」除了選定發展方向，在產品開發上，點晶也積極研發具有潛力的產品。關於這點，學長表示，八年前筆記型電腦的市佔率還很低，點晶就陸續投入筆記型電腦相關的應用；數位相機一開始發展點晶就投入。所以找到剛起步的產業，提供相關零組件，順勢成長，是點晶成功的主要因素。

但是點晶的發展並不完全順遂，在2000年遭遇公司成立以來最大的經營危機。「2000年景氣很好，結果拿不到半導體產能

，反而讓公司差點倒掉。」學長苦笑地提及這段往事。後來點晶好不容易跟某家晶圓廠要到產能，但也只是足以讓公司存活下去的產能，不過從此和這家晶圓廠維持良好的合作關係，讓雙方互利。

選對產品方向 遠勝追求時效性

科技業追求即時上市，秦旭沅學長則認為在即時上市前找到對的產品開發方向更重要，他說：「如果及時推出一個沒有發展性的產品，不見得有用。」 點晶的策略是去壓寶和嚐試找到未來發展的方向，提早佈局，就可以比別人提早達成即時上市的目標，甚至領先整個市場。領先開發新的規格不僅是點晶追求的目標，同時也能避開中國大陸的競爭。學長認為這是面對中國大陸崛起的其中一個應變之道。

中國大陸崛起 台灣保有贏面

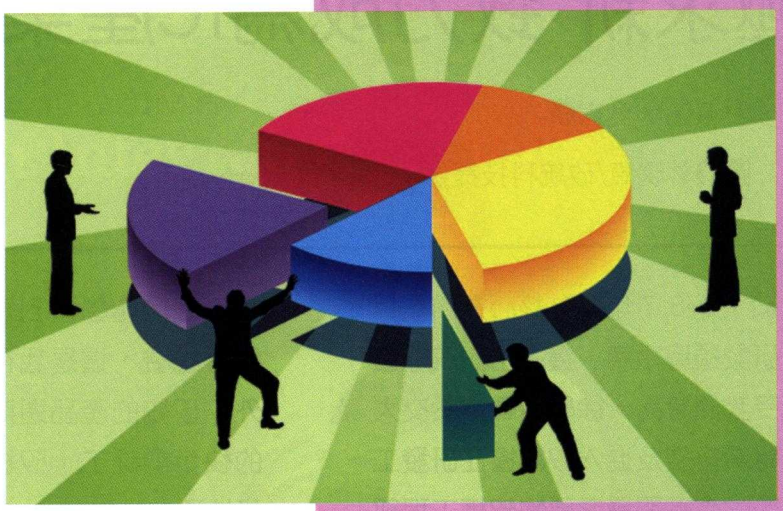
中國大陸崛起，便宜的人力、優惠的招商政策讓台灣廠商趨之若鶩，產業紛紛外移，其中也包括電子產業，秦旭沅學長認為這是必然的趨勢，學長說：「產業西進，下游的製造業主要是成本的追求。至於半導體和IC設計，主要是切進市場的問題。」大陸現在是世界工廠，對IC設計的需求變大，本身就會產生很多供應商，這是無人可擋的趨勢潮流，所以學長認為台灣廠商的應變策略是回歸到基本的供給競爭面。

學長指出，大陸IC產業過去以抄襲為主，現在則進步到可以作出一些新規格，只是比例不高。雖然中國大陸的IC設計成果遠輸台灣，但是他們大打價格戰，讓台灣吃盡苦頭，學長表示：「大陸IC設計公司對毛利的要求比較低，主要先求生存，所以時常發生他們沒搶到市場，卻把價格打爛掉的情況，整個競爭過程中很艱苦、很慘烈！再加上中國大陸利用稅賦做內部保護，兩邊競爭不平等。」雖然與中國大陸的競爭環境對台灣不利，但是學長認為台灣還是有很大的機會，「台灣處於領先狀態，人力素質很高，只要大家能想到解決這些問題的方法，台灣的IC設計產業還是很有前途。」學長樂觀地表示。



七年級生創意十足 具備競爭條件

現代年輕人的低抗壓性不斷被詬病，甚至被形容成一壓就爛的草莓族。關於這點，秦旭沅學長認為這是每個世代的生長環境不同，所造成的世代差異。老一輩的生活艱苦、接受打罵教育，比較刻苦耐勞；這一代年輕人活在父母親的關愛下，接受多元教育，自然形塑出不同的價值觀和生活態度。學長說：「抗壓性一代比一代差不是不合理的，因為大環境就是往這個方向發展。」學長認為大環境越來越尊重個人差異，年輕人自然不像老一輩可以吃苦耐勞不喊累，所以公司要朝向人性化管理、多跟下屬溝通。學長強調：「多元化教育訓練出來的人才，雖然抗壓性較差，但創意能力很高，未來的競爭力就在創意，如果台灣未來還是賺辛苦錢，對台灣而言是退步。」



珍惜大學時光 拓展生命廣度

秦旭沅學長是資深的交大人，大學(76級)、碩士(78級)、博士(84級)都在交大完成，他以過來人的經驗建議學弟妹一定要好好把握四年的大學生活，學長說：「大學是拓展廣泛性的關鍵四年，學弟妹要多多參加社團和活動，培養領導才能，學習與人相處。」同時學長也提醒學弟妹，成績要維持中等水準，不要顧此失彼。

給交大畢業生的建議

秦旭沅學長認為交大學生很幸福，擁有不錯的學習環境，在就業市場上炙手可熱，又有許多學長出來創業，可謂內外在條件兼具。但是交大的環境較台大封閉，跟外界接觸較少，學生容易埋頭苦幹。「交大學生在表達這方面比較弱，不會把一個好的東西推銷給別人，這是比較吃虧的地方。行銷在世界會越來越重要，創意就是靠行銷的力量傳遞，如何把自己好的想法表達出來很重要。」學長語重心長地說道。

許多交大畢業生對創業都躍躍欲試，學長認為資金來源比較不是問題，重點是人才。科技業人才搶得兇，如何爭取好的人才，是創業者在事前就要考慮清楚。

學長爽朗的個性、豐富的談話內容，讓訪談在輕鬆的過程中結束，也讓大家學到寶貴的一課！

矽統科技

積極求新 致力成為IC產業領導廠商

採訪◎林曉貞、謝東諭、吳家麟

撰文◎吳家麟　圖◎林曉貞/矽統科技提供

矽統成立於１９８７年，為核心邏輯晶片組及繪圖晶片研發領導廠商，這次由矽統徐日明副理受邀接受我們專訪。徐學長畢業於交大資工博士班，畢業後旋及進入矽統擔任研發工程師，目前為繪圖產品開發處硬體架構工程部副理。訪談間學長就工程師的角度暢談ＩＣ產業現況和矽統人才需求。

Q 請簡介矽統的沿革與發展。

A 矽統很早開始提供的產品就已是System（系統）而不是IC，因此有很多整合Software（軟體） 和Hardware（硬體）部分。加上早期矽統有晶圓廠，與晶圓廠互動的部份也比其他的ＩＣ設計廠商完整。因為矽統需要許多軟/硬體、數位/類比、及IC/平台整合設計，相對其他ＩＣ設計公司而言，在矽統能夠學習到很多其他公司所學不到的整合經驗，這是我在矽統最深刻的體驗。此外，矽統的產品週期比較長，比起其它廠商的快步調趕工，矽統比較有空間能夠按部就班地研發及學習。



Q 矽統是否有跨足其它領域的計畫？

A IT產品所應用的領域、平台都可用PC為基礎進行開發，因此當大環境趨向某個應用方向時，矽統就會轉往此發展。矽統在PC平台上努力長達18年之久，已經累積深厚的技術基礎，一旦準備跨足其它領域，皆可馬上由PC平台上的核心技術進行相關開發。像矽統之前就有IA(數位家電)的計畫，近年來順勢將IA(數位家電)名稱改為數位家庭，並且特別獨立出專職部門負責研發。有了完整的PC平台技術作基礎，往其它領域發展就容易許多。



▲矽統繪圖產品開發處硬體架構工程部副理徐日明

Q 矽統與微軟合作研發XBOX南橋晶片，從中學習到什麼？

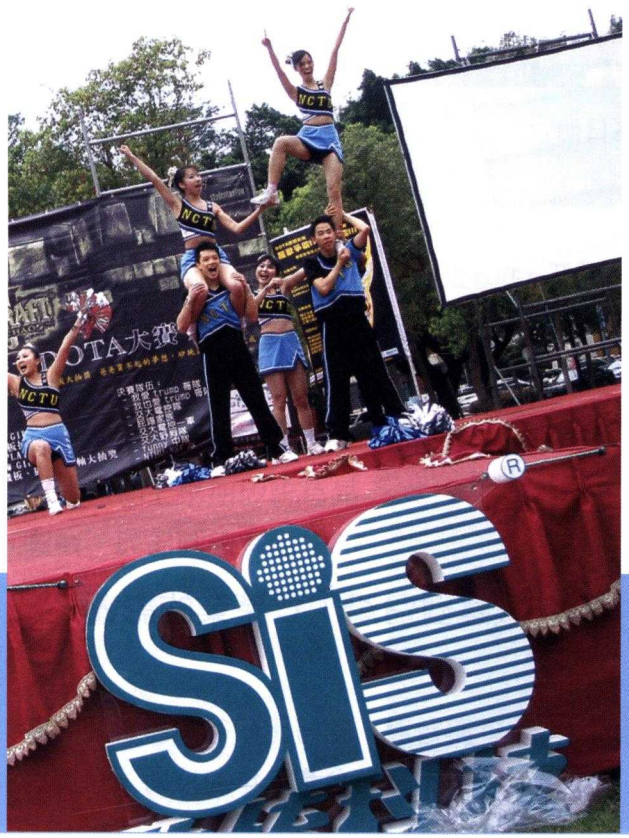
A 大約一年半前，我們與微軟進行XBOX的跨公司合作。XBOX的南橋晶片整合了相當多的技術，微軟在早期就以文件(Document)的往來反覆地確認，掌握整個計畫的流程。在這種框架下，也許後期的創意無法表現在這個計畫中，但是當整個系統達到一定規模後，採用這種框架便勢在必行。台灣IC設計公司的主要模式還是停留在比誰的速度快、花費低、bug少，這種大系統的方法比較少接觸到。目前有很多公司在這個平台上，經營了很久，付出了相當多的心血。能與微軟如此成熟的公司合作，並且從中學習很多經驗，是這次最大的收穫。

Q 大陸對台灣ＩＣ產業的影響？

A 大陸與台灣，就好比矽谷與台灣間的關係：矽谷領先台灣五年的技術，台灣對

大陸也保有一個世代左右的領先。矽谷、台灣、大陸間的關係建立在資本結構上，研發經費影響技術的研發。但是台灣人特別有種不服輸的精神，能多花一半的時間，達到三倍的產能，尤其是交大一批人有種怪文化－練功狂的文化—也是這種文化才創造出台灣特有的精神。我們怕大陸，矽谷還怕我們呢！台灣目前的ＩＣ設計公司也逐漸透過各種方法整合每個部份，這些方法發展起來就是一個文化，但這些文化不是三、五年可以超越的。

Q 是否有與各級學校合作的人才培訓計畫？



A 在我剛進入交大碩士班時，很幸運地能加入產學合作的計畫。透過這個計畫，能夠在學校時就了解工程師是如何處理工作上的業務。產業界與學術界相輔相成，當產業界達到固定規模，結合學校研究力量是勢在必行的。因為我本身的經驗，我很樂意促進矽統與學校間的人才培訓計畫，像我所帶領的部門就有三個與學校合作的計畫在進行，以後也會朝著這方面努力。

Q 交大學生特有的優勢與特點。

A 交大很獨特的地方，就是有清大在旁邊。相對清大的全人教育，交大有紮實的硬底子功夫。交大學生會很早地在大三、大四就選擇專業，專精在這方面的研究上，變成這方面的專家，這是交大的優勢，但是相對而言，這也是交大的劣勢。由於較早選擇專業，專精投入這個領域的研究，專研地非常深，與專精程度對照，廣度則相對不足。當在職場中需要拓展到其它領域時，會顯得比較吃力。所以學硬體也要知道軟體，學數位也要了解類比，而有趣的地方都是在不同領域整合設計的部份。建議學弟妹可以在修課時，修幾門不同領域且有用的課程，以後在工作上需要接觸其它專業領域的東西時，會比較容易。

Q 面臨兵役和國防訓儲，該如何選擇？



A 若有服國防訓儲的機會，我非常贊成學弟們接受。剛畢業的學生新加入工程師的行列時，需要一段辛苦的時間學習，而剛開始的這一、兩年又是換工作最頻繁的時間。國防役就沒有這種困擾，四年役期恰好可以作為學生轉換成工程師的適應期。這段時間也可以提供給新進的工程師做人生、職場的規劃。未來兵役會逐年縮短，但是國防役還是會存在，因此如果有機會進入理想的公司服國防役，將是個不錯的選擇。

Q 社會新鮮人在面試時需要注意的細節為何？

A 面試時，畢業生比較常表達出以後想要做某某專業，而沒有說出過去在學校為了這個專業做了哪些努力、修了什麼課程、做了哪些專題，或者未來進了公司以後想要往哪方面發展、做哪方面的研究。建議學弟妹在面試時，能夠把自己過去做過和未來想要做的事情，清楚地表達出來，都有加分的效果。

Q 給即將畢業的交大學弟、學妹們的建議。

A 大學時要了解自己研究專精的科目，不管是硬體或是軟體。要確定自己學習的是整個系統，而不僅僅是其中一部分而已。把眼光放長遠，看看矽谷工程師現在做的是什麼研究，五年後就會變成你每天做的工作。如果有讀博士的機會，我也非常鼓勵學弟妹朝這方面研究，這也是另一個可以發展自己能力的最佳空間。

長榮航空

EVA AIR

誠徵飛航員



◎應徵項目及資格：

一、培訓飛航員

1.男性，大專以上畢業，不限科系，具基本英文會話能力，32歲以下，役畢或免役。

2.可配帶眼鏡，視力矯正至1.0以上，惟要求不得經過手術矯正，身高165公分以上，合乎航空體格之甲種標準者。

3.持有TOEIC 650分以上，一年內有效證明文件。

二、自學飛航員

1.具飛行時數三百小時以上，年齡40歲以下，報到受訓日前一年內，須曾實際執行飛行任務。

2.已通過民航局商業駕駛員學科考試及格

3.持有TOEIC 650分以上，一年內有效證明文件。

三、軍中退役飛航員

1.具定翼機飛行時數一千小時以上，年齡40歲以下(或飛行時數七百小時以上，年齡35歲以下)，報到受訓日前二年內，須曾實際執行飛行任務。

2.持有TOEIC 600分以上，一年內有效證明文件。

四、民航飛航員

1.持民航局商用駕駛員執照，具認可之民航經驗，年齡50歲以下。

2.持有TOEIC 650分以上，一年內有效證明文件。

◎訓練及任用：

一、培訓飛航員

合格者先安排在國內、外接受學科及術科之基礎飛行訓練，訓練合格者，再安排接受進階訓練及適當機型之轉換訓練，待完成該機型之航路訓練後，以副機長任用之。

二、自學飛航員及軍中退役飛航員

合格者安排接受進階訓練及適當機型之轉換訓練，待完成該機型之航路訓練後，以副機長任用之。

三、民航飛航員

合格者直接接受機型之轉換訓練，待完成該機型之航路訓練後，以副機長任用之。

◎報名時間：

隨時接受報名，每月舉辦甄試。

◎報名地點：航行本部 航員管理課

TEL：03-3515812

桃園縣蘆竹鄉新南路一段376號

長榮航空 運航大樓9樓

◎招募簡章及報名表備索：

限用本公司提供之表格，長榮集團應徵人員資料表及相關招募規章，請直接由本公司全球資訊網站下載列印或至本公司警衛室索取。



詳情請洽本公司網站

http://www.evaair.com

NOVATEK
聯 詠 科 技

關・於・聯・詠

聯詠科技成立於1997年5月，前身為聯華電子商用產品事業部，專精於積體電路之研發、設計、製造管理與銷售服務。成立以來即秉持創新、品質、服務之理念，精確地掌握產業趨勢，積極進行產品線轉型，並成功地蛻變為以顯示器技術及影像處理技術為主軸的IC設計公司，產品含括液晶顯示驅動IC及控制IC、視訊產品、影像產品。近年來，為提高技術優勢與競爭力，將專業領域拓展至數位視訊及數位影像，逐漸走向高附加價值的系統單晶片解決方案。

未來，聯詠有充足的晶圓產能、體系完整的封裝、測試供應商、高速成長的產品市場、以及規模居於世界領先地位的顧客群。聯詠相信，集合作夥伴之力，專注於本業核心，將是知識經濟時代共創雙贏的合作策略。

聯詠科技自成立以來，秉持誠信的工作態度、踏實的做事方法，並以深耕技術、ISO品質、優質服務，提供給客戶最具競爭力的產品服務，與客戶共創雙贏(Win with Novatek)。

此外，我們更重視同仁個人的培訓與發展，以期員工與公司能共同成長，共同成就卓越出眾的IC設計公司－聯詠科技。

我們竭誠歡迎您加入我們的菁英團隊，與我們共創IC設計的無限可能！

●數位IC設計工程師●類比IC設計工程師●系統應用工程師●韌體設計工程師

詳細職缺請上公司網站查詢

立刻加入我們

聯絡地址：新竹科學工業園區創新一路13號2樓

聯絡電話：(03)567-0889 分機 25868

電子郵件：recruit@novatek.com.tw

公司網址：http://www.novatek.com.tw



Win with Novatek !

啓發無限創意，開創全新視野

與我們一起實現數位視訊及數位影像的精采生活



億啟數位娛樂



乍現 開創線上遊戲新紀元

採訪◎蔡佳倫、吳明儒
撰文◎蔡佳倫　圖◎億啟提供

2003年成立的億啟數位娛樂，在今年初推出線上遊戲【曙光online】，是國人自製、自產、自銷的線上遊戲產品，在國內線上遊戲普遍為日、韓產製的風潮中，億啟可說是獨樹一格的線上遊戲公司。這次很榮幸能訪問到億啟數位娛樂的產品開發副總經理蔡寰緯，跟我們聊聊自行研發線上遊戲的理念。

創業理念 提供遊戲人才表演舞台

在遊戲業界已有十年資歷的蔡副總提起兩、三年前創立億啟數位娛樂公司的情況時，愉快地回憶道，當初在第三波做PM期間訓練了我的市場嗅覺，並了解美國製作遊戲的製程。在美國製作遊戲主要是用專案管理的方式，當時我參與了國內專案管理的課程，並取得CPMP證照，後來開發遊戲時就利用這套方法管理。可是沒多久就遇到第三波組織改組，我便離開第三波想自己開公司。蔡副總笑著說，很幸運的，我遇到現在這個老闆，他對於我自行創立遊戲公司的提案很有興趣，所以在2002年成立籌備處，隔年創立億啟數位娛樂公司。當初公司的資本額是三千萬，擴充到現在大約是一億。

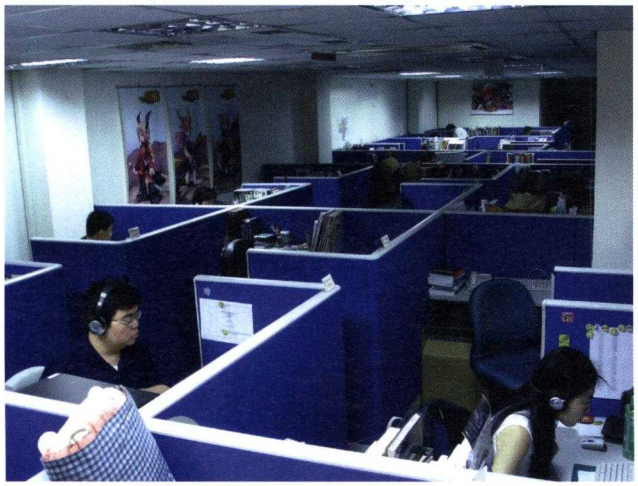


▲右一為億啟產品開發處副總經理蔡寰緯

台灣的線上遊戲公司這麼多，大多為代理國外的遊戲產品進入國內市場，在這樣的趨勢下，為何億啟會想自行研發線上遊戲呢？蔡副總解釋道，我認為台灣的遊戲設計人才，不管是在美術、企畫方面，都相當優秀的，但是，為什麼台灣做不出一個好遊戲呢？這是我覺得很遺憾的地方。我覺得國內線上遊戲公司的商業模式沒有建立好，一個遊戲公司最重要的是程式、企畫、美術、製作這四個部分。在過去十年來，台灣成功的遊戲案例不過兩、三個而已，但是並不是他們不優秀，他們只是欠缺好的整合、好的管理、好的市場方向。所以，我才會想自己創立一個公司，培養遊戲設計人才，不要讓他們被埋沒。

億啟競爭優勢

在眾多線上遊戲公司的競爭壓力下，億啟如何取得優勢，創造產品領先的契機呢？蔡副總解釋道，億啟數位娛樂相較於其他遊戲公司，有幾點競爭上的優勢，首先便是專案管理。專案管理能讓軟體工程的重工降低，所以才能在24個月內生產一個線上遊戲



產品。

第二，一般管理的重要性。很多遊戲公司在一般的管理機制上可能出了問題，如：晉升、加給之類的制度可能不夠完善等。我們還有績效評估跟分紅配股，以績效來講，有多個主管做評估，讓公司內每個同仁都能有公平的評估機會。績效評估包括團隊合作、敬業的部分，評比的結果作為整體調薪的基礎，績效評估也和紅利一起，免費配股給同仁，績效好的才有。在遊戲界，很少有公司在一般管理上能做到這些。這樣的管理機制是每個好公司的根，沒有好的根，很難長久經營。很多遊戲公司都沒有什麼商業概念，所以沒多久就倒閉了。

第三，傳奇負責公司的營運，它是我們的兄弟公司。我們認為營運和研發完全不同，這兩種人考績、升遷所考量的東西完全不一樣，應該要把這兩種人分開，不然會有文化的隔閡和衝突。所以我們把營運的部分完全交給傳奇，億啟就只要考慮研發就好了。有些公司可能一個遊戲研發出來了，可是沒有人幫他們做行銷，他們本身也不懂行銷，那這個遊戲的銷路就不會好。因為我們把行銷和研發切割開來，所以不用擔心這部分的事。

蔡副總接著說明，億啟有海外銷售，多一個市場就多一個收入。產品是兩個月一期，當有產品雛型時，行銷部門就會拿這個雛形給日本、韓國、香港等廠商參考，打開知名度。另外，參加E3，也可以讓那些廠商了解這個遊戲的優勢，在之後的商業交易上也會比較順利。

選才標準 以人為本

億啟數位娛樂除了在公司管理及產品研發上有獨到之處外，在選才及育才上也有其堅持。蔡副總說道，國內很多大型公司有所謂的山頭主義，這些情形在我們公司都不會發生。我們講究「以人為本」，所以在選才上就花了很多功夫。在一開始新進人員面談時，便會深入了解每個人的個性、想法，若和公司的文化不合，就不會讓他進來。另外，我們十分強調團隊合作，所以每個員工都要具備團隊精神，讓別人可以很愉快地跟你合作。

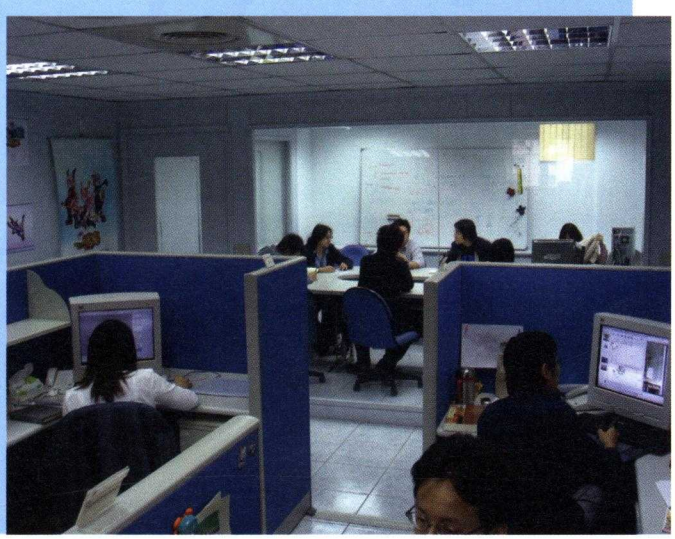
選才進來之後，會透過我們專業的主管來評估這個人的專長在哪裡，即使在美術、企劃上，工作的切割也非常非常細，且企劃跟製作也有所劃分，每個人進入公司後就是專注於那一塊。我們認為人的特質很不一樣，要改變他很困難，所以會做適性發展，讓員工能專注在他們的強項上，不希望員工什麼都會，但又什麼都不精通。

重視員工教育訓練

在育才方面，蔡副總接著說明，我們花了很多心思，像跟北科大有長期合作，請教授做訓練課程，還有請美術老師幫美術同仁上課，這屬於內訓部分。在外訓部分，會請遊戲製作人和幹部到外面接受專案管理的訓練，並不斷找適合的課程做外訓。如果是比較特殊的，會請老師到公司來幫我們做內訓。雖然訓練成本加上訓練時間，對公司起而言是雙重損失，但是我們很願意付出這種成本，因為軟體公司最重視的就是「人」。

給學生的建議

最後蔡副總提出幾點勉勵即將踏入職場的畢業生，首先，新鮮人挑工作時，要在對的產業裡挑對的公司。現在線上遊戲就是一個對的產業，任何一個社會的進化，對於食、衣、住、行、育、樂的需求都不會消失，尤其是在食、衣、住、行都高度發展的社會，對育和樂的要求也會相對提高，育與樂絕對是未來十年值得注意的方向，市場龐大，且需求也不斷增加。對的產業，最重要的就是前景。



其次是「挑對的公司」，策略跟執行這兩方面都要互相配合，像專案管理就可以做資源整合，而人才間不會相互磨損，這樣執行力才會高。

蔡副總語重心長地表示，現在的大學生有幾件事要注意。第一就是專案管理，因為團隊概念很重要，有團隊的概念後，專案管理可以讓你做得很好。所以專案管理就是一個值得重視的東西。

第二個就是成功學，蔡副總認為，成功學是每個年輕人都應該鑽研的學問，它裡面講了很多成功人士如何成功的經驗，可以教導你如何用好的觀念和態度去看事情，沒有這些觀念，就不會刺激你去做這些事。「你的成功跟你個人沒有關係，你的成功跟你的團隊才有關係。」蔡副總強調。意即成功跟自身的關係不大，成功與否要看你的團隊能不能協助你。

最後則是商業模式，現在沒有一個產業、沒有一個公司不是商業模式，但是很多人搞不懂商業是怎麼一回事，也不知道我們社會其實是一個商業社會。在開公司、挑公司時，如果沒有商業的概念支持，就無法做判斷。

蔡副總提出以上建議與同學共勉，期盼大家多充實自己，將來方可在職場上一展長才。

台灣新力國際

Broaden your vision
讓你看見全世界

採訪◎鄭宇恬、謝東喻
撰文◎鄭宇恬　圖◎鄭宇恬/台灣新力國際提供



▲台灣新力國際工作團隊

「台灣新力國際」對一般人來說可能有點陌生；但當提到「Sony」時，大多數人就會露出恍然大悟的神情。在消費性電子產品有著亮麗表現的Sony並不只是常人眼中的日商公司，正確地說，Sony是個龐大的跨國事業體。本次校園徵才活動十分榮幸邀請到台灣新力國際人力資源部林惠媚協理、企業品牌暨公共事務部蔡宜凌經理接受專訪，聽聽他們怎麼聊Sony。

深耕台灣的開端

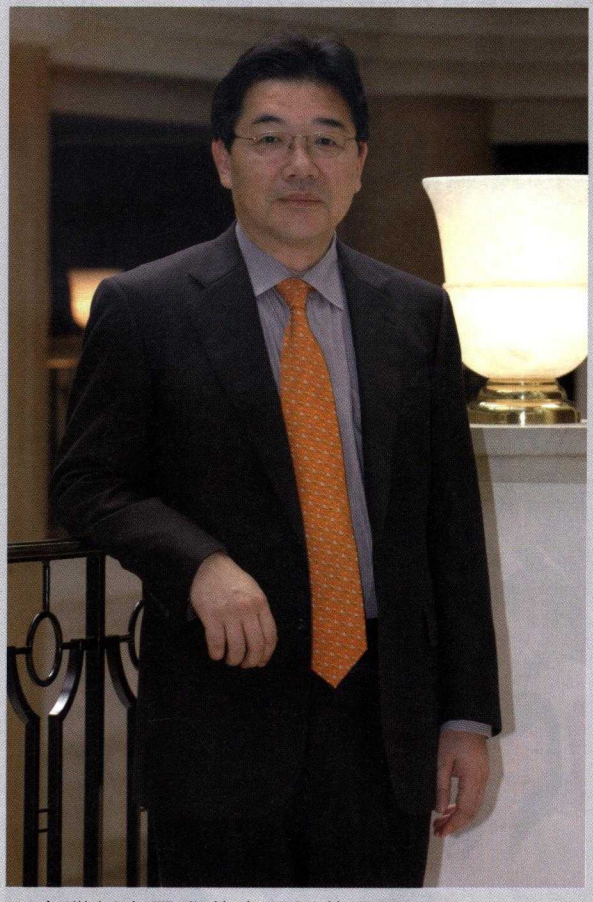
據蔡經理表示，Sony在台經營十分多元化，所以才在2000年成立台灣新力國際，作為在台統籌營運中心，負責管理Sony在台相關企業。台灣新力國際擁有應用零組件行銷總部、能源事業總部、記錄媒體及能源行銷部、化學及相關產品行銷部、廣播電視專業設備行銷部、亞洲區生產設備行銷部、台灣技術中心、創新 LSI 及 Module 設計研發中心、以及消費性電子產品行銷總部等事業單位。除此之外，SonyBMG、AXN Channel、So-Net、一番市場等多種不同的產業也都隸屬於Sony旗下，經營十分多元。統籌營運中心的設立不僅代表Sony事業體的擴張，同時也昭示了Sony深耕台灣的決心。

夢想起飛　轉型雙贏

由於台灣不僅地理位置優越且擁有許多高科技人才，再加上政府的外商招徠政策，很多國際大廠的基地都設在台灣，可說十分看重台灣。近年來台灣的高科技產業也從一開始的OEM慢慢轉型，走向更高階的R＆D而不再只是代工。由於Sony十分重視台灣市場，為提供更符合臺灣人民需求的產品，因此Sony在台灣也有設立R＆D中心。也由於鄰近日本，台灣R＆D中心的研究成果能直接回饋給日本總部甚至是各洲的部門。R＆D中心的設立不僅為Sony帶來可觀的研究成果，也讓台灣高科技產業走向更高階，可說是雙贏局面。

以客為尊　不做追隨者

Sony的品牌魅力一直是無庸置疑的，各項消費性電子產品的銷售成績亮麗得令人咋舌。讓人好奇的是，多元化經營的Sony如何在不顧此失彼的情況下，維持這麼亮眼的成績？答案就只有短短九個字「以客為尊，不

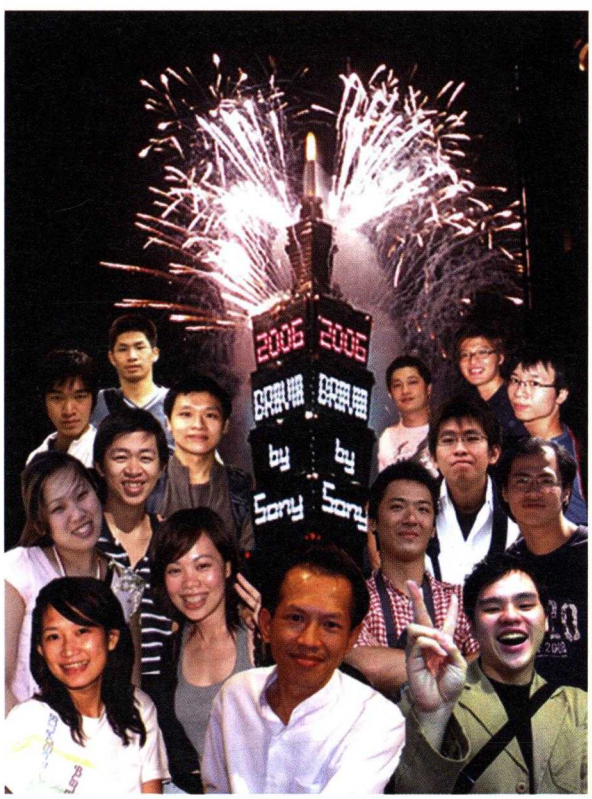


▲台灣新力國際董事長坂井賢司

做追隨者。」關於這個問題，蔡經理堅定地表示：「Sony一直以來都是從消費者的角度來檢視自家的產品，我們希望消費者能因為使用我們家的產品而使生活變得更好。我們不會因為市場上某種產品熱門度高就投入心力生產那項產品。Sony從來不做follower，我們一直處在先驅的位置。」Sony的產品實用性高、頗具有個人特色，即使價位偏高，多數消費者仍愛不釋手，「以客為尊」的魅力不言而喻。

念茲在茲　盼拋磚引玉

Sony在深耕台灣的同時也體認到企業公民在社會上的重要性。一個負責任的企業應當扮演好企業公民的角色，為社會盡一份心。或許是發跡於日本的關係，Sony格外重視環保議題。從產品設計、產品生產到產品



回收，Sony念茲在茲的無非就是環保，不為環境增添負擔。因此Sony不僅要求所有協力廠商都必須遵照政府所規定的標準，還跟政府合作，落實Green Management的夢想，在全體員工的努力下，Sony Taiwan獲得了ISO14001的認證。除了跟政府合作全省巡迴宣導「廢電池回收」外，Sony還發起淨灘及掃街活動等名為「SomeOne Needs You」的員工志願性活動，動員所有的員工及其眷屬為自身所處的環境盡一份心力。

提到這點，蔡經理微笑地表示，其實這樣的活動蠻好的，除了做環保外還提供大家一個聚在一起的機會。我們也知道光靠我們撿撿垃圾，其實對環境保護沒有太大的幫助，但我們要讓大家看到，Sony可以的大家也都做得到，企業要能做好示範才是一個負責任的企業。除了現有計畫外，Sony也針對台灣環境需求做研究。Sony認為找出台灣社區所需要的，做一些能真正回饋社區的活動比較實際，只為公益而公益是無意義的，日式企業的務實在此展露無遺。

尊重　自由　開放

由於Sony是日本企業，一般人還是對於Sony事業體存有一板一眼、重紀律的刻板印象，對於Sony內部管理方式有所疑慮。關於這點，林協理表示，其實Sony不只是單純的日商公司，Sony已經是個跨國企業了。在拓展事業版圖的過程裡我們了解到，每個區域都有其文化，我們也十分尊重當地文化，我們十分鼓勵員工自由發



▲Sony員工籃球比賽

揮創意，創造一個自由開放的空間才是我們想做的。此外，林協理也提到Sony人所具備的特質：高工作熱忱、旺盛企圖心、高抗壓性。高工作熱忱使Sony人樂在工作中，自然而然開發出來的產品就能擁有較好的品質。而旺盛的企圖心則是指領先對手的意念。對於電子業來說Time to Market是十分重要的觀念，走在潮流尖端的Sony不僅要Time to Market還要能領先同業，如果缺乏想領先的旺盛企圖心就無法做到這點。想進Sony的人不妨檢視一下自己的理念是否和Sony相合。

開放心胸不自限 多看多聽勇於學習

大多數的社會新鮮人在踏入職場後，多多少少都會出現一些適應上的問題。理論與現實之間的巨大差異，常讓社會新鮮人十分吃不消。Sony也針對這點採取一些措施，林協理說，新人一進來，Sony當然是會由較資深的同部門員工帶著熟悉工作內容。但職場畢竟不是學校，不會有學長姐在一旁時時刻刻叮嚀，也不會有善良的小天使默默幫助你。新進員工還是要獨立、勇於學習，這樣才能快速上手。此外，林協理也提醒新鮮人，不要對公司有太多的自我想像，以免現實與理想產生落差，這樣的落差會成為新鮮人適應職場的障礙。至於就學中的在校生們，林協理則建議多聽多看。多聽是指多聆聽企業家演講，多看則是多累積實務經驗，提早看看職場是什麼樣子，這對之後適應職場都有很大的幫助。

Sony一直努力於營造一個開放自由的工作環境，可以提供員工更多的創意空間，在工作上發揮更多的潛力。所以相對的，未來也會提供更多的學習和訓練的機會。Sony Taiwan 不僅希望品牌、產品在市場上獲得消費者的喜愛，更希望Sony Taiwan能吸引更多在地的優秀人才，成為大家心目中的The Best Company to Work.



需求職缺

法人金融儲備幹部（Institutional Group Management Associate）
個人金融儲備幹部（Consumer Banking Management Associate）
財務管理儲備幹部（Financial Management Associate）
風險管理儲備幹部（Risk Management Associate）
資訊儲備專案經理（IT Project Leader Associate）

儲備幹部計劃說明會

95/3/23（四）19:30-20:20 浩然圖書館國際會議廳

應徵方式

1.請至中國信託招募網站（http://hrbank.chinatrust.com.tw）下載「儲備幹部招募專用履歷表」填寫，併同中英文自傳及最高學歷成績單，郵寄至「11051 臺北市松壽路3號16樓 中國信託儲備幹部專案招募小組」，或親至中國信託說明會繳交履歷（所有資料請以A4大小裝訂），或Email至hrbank05@ebmail.chinatrust.com.tw。

2.收件截止日：95/3/28（二）

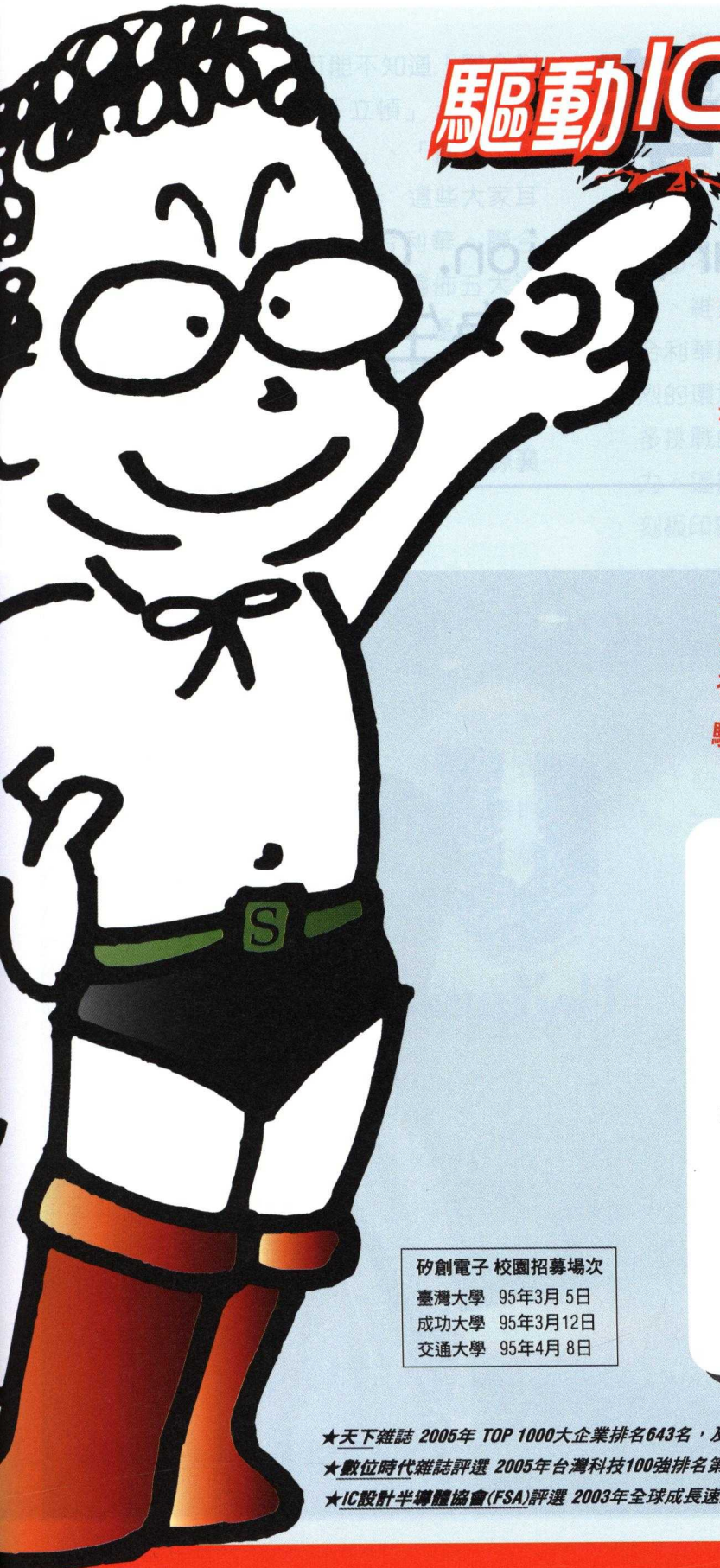
若有相關疑問，請洽詢：人力資源總管理處 黃慈惠
(Tel：(02)27222002分機6840；E-mail：hrbank05@ebmail.chinatrust.com.tw)

中國信託 Chinatrust

We are family

Sitronix 矽創電子

績優上市公司 8016



驅動IC設計旋風

您身於最當紅的半導體年代，
IC設計絕對是新鮮人的首選。

矽創電子邁向消費性 IC領導廠商行列，
在 LCD Driver IC 與 SOC 競爭市場中，
不僅取得領先的市佔率，
營收與發展亦充滿了能量。

歡迎您帶著熱情及創意加入
矽創電子行列，
在最大的空間裡壯大您的夢想，
驅動新一波 科技旋風。

廣邀下列人才

研發設計類

IC系統應用、韌體、電子、DSP Algorithm、
LCD Source Driver、IC LCD Gate Driver IC、
IC佈局、類比/數位IC設計

工程技術類

IC封裝/測試工程師/生產技術、製程工程師、
品保、可靠度工程

管理/業務類

生管管理師、資深業務專員、市場行銷專員

[工作地點]

新竹・台北・深圳・上海

矽創電子 校園招募場次	
臺灣大學	95年3月 5日
成功大學	95年3月12日
交通大學	95年4月 8日

★天下雜誌 2005年 TOP 1000大企業排名643名，及TOP 50家營運績效佳排名第10名。

★數位時代雜誌評選 2005年台灣科技100強排名第19名。

★IC設計半導體協會(FSA)評選 2003年全球成長速度最快的全球10家IC設計公司，排名第3名。台灣第1名。

請上www.sitronix.com.tw 或 104人力銀行登錄您的履歷

矽創總公司
新竹縣302竹北市台元街20號6樓之2（台元科技園區）
電話：03-5526500　傳真：03-5526501

台北
台北市內湖區內湖路一段308號6樓之2
電話：02-26591276　傳真：02-26582554

聯合利華

Your passion. Our Strength.
為生活注入活力

採訪◎鄭宇恬、林曉貞、林憶宏

撰文◎鄭宇恬　圖◎鄭宇恬



▶聯合利華人力資源暨對外事務協理龍遠銘

對大多數人來說，可能不知道「聯合利華」這個名字。但是說起「立頓」、「Mods Hair」、「白蘭」、「多芬」、「麗仕」、「康寶」， 大家就十分熟悉。 這些大家耳熟能詳的產品正是來自於聯合利華。聯合利華成立於1930年，整個集團遍佈五大洲，在一百多個國家設有分公司，產品行銷一百五十個國家，員工高達數十萬人。本次校園徵才活動很榮幸邀請到台灣聯合利華人力資源暨對外事務協理龍遠銘和人力資源襄理陳麗珠來為我們談談聯合利華。

跨國企業 管理溝通無障礙

談到跨國企業，首先浮現在腦海裡的不外乎溝通及管理上的問題。令人意外的是聯合利華沒有這方面的困擾。龍協理表示，雖然員工遍佈五大洲，但全球員工都可直接地透過流通的內部網站反應心聲及問題，上級看到了就會回應主題。不僅如此，上級也會透過內部網站傳達公司的年度目標、理念、即將面臨的挑戰等，因為有這樣的一個平台，聯合利華的內部溝通不僅順暢而且是雙向的，因此聯合利華沒有一般跨國企業容易發生的溝通問題。此外，聯合利華每一季都會舉辦管理會議（management conference），所有的經理人聚在一起，針對公司的方針以及實行上所碰到的困難進行討論，這樣的會議不僅能使員工了解公司的方針及要求，也能讓組織運作更為順利。

Vitality＋Team Work＝Unilever

當被問到聯合利華的公司文化為何時，「活力，當然是活力！」龍協理笑著說。走過近一世紀，聯合利華並未予人垂垂老矣的印象。相反地，聯合利華予人一種清新的感覺。由於生活用品種類眾多，市面上又有許多不同品牌可供消費者選擇，如何推陳出新、維持市佔率，甚至提高市佔率就成為聯合利華所需面對的重大課題。在競爭如此激烈的環境下，活力就成為聯合利華人面對諸多挑戰的利器。每個聯合利華人都充滿了活力。這點和一般大眾對於歷史悠久的企業的刻板印象是很不相同的。

要推陳出新，除了活力之外，團隊合作也是另一項要素。由於產品種類眾多，每種產品都需要量身訂做的企劃，從研發到行銷，工作十分複雜繁重，無法靠一己之力完成，必須藉由團隊合作才能擁有最完美的結果。在這樣的前提下，團體合作是非常必要的。龍協理也表示，優秀人才大家都愛，但聯合利華要的是能和別人一起工作的人才，如果無法和別人合作，即便是天才，我們也不要。聯合利華如此強調活力及團隊合作，或許這是它能在時間洪流裡屹立不搖的原因。

顧客至上

聯合利華旗下的產品十分深入一般大眾的日常生活，包括家用清潔用品、食品、個人清潔用品。大家或許會好奇聯合利華是如何同時維持多品牌的市佔率，這樣複雜的問題答案卻很簡單，就是「顧客至上」。為了更貼近消費者的需求，聯合利華十分注重產



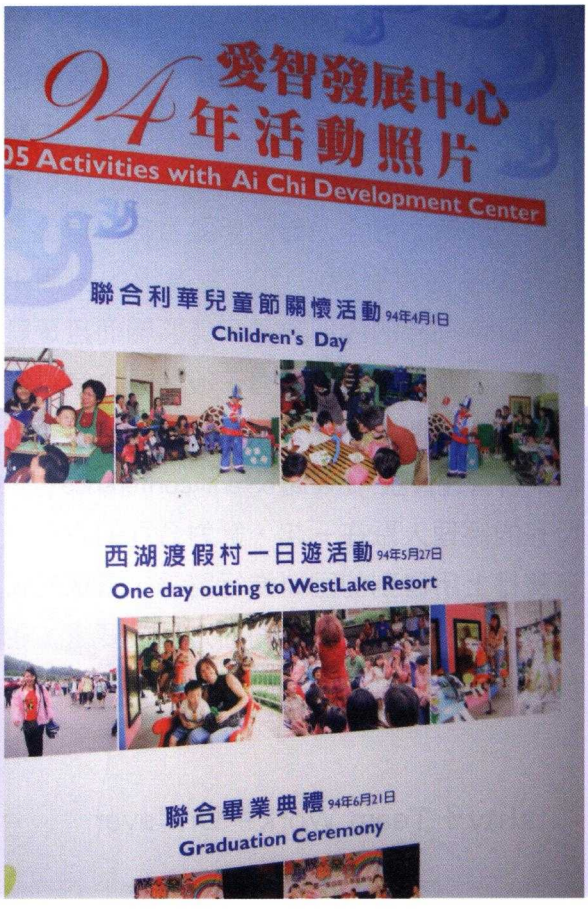
品研發，研發中心更是遍佈全球。一個新產品的產生通常是先經過市場調查、確認新產品的必要性，由研發總中心開發出新配方，之後再交由各區研發中心自行研發，針對該區消費者需求調配出最適合消費者的配方，之後再量產、上市。看似簡單的過程實際上卻十分複雜。「再麻煩我們也要做，讓顧客過得更舒適是聯合利華不變的使命。」龍協理強調。

量身訂做的行銷企劃

除了投注在研發的心力之外，聯合利華也十分注重產品行銷的策劃。每種產品都有量身訂做的行銷企劃，針對不同的目標市場採取不同的行銷策略。針對這點，龍協理以康寶濃湯作例子，為我們說明聯合利華的行銷策略。「以康寶濃湯來說，它的主要客戶群是家庭主婦。如果，媽媽們會陪他們家的小孩看電視，那麼我們就會考慮，在兒童收視率高的那幾個頻道打廣告。」不論是電視廣告還是其他類型廣告，最重要的還是要正確地將傳達產品訊息給目標族群。協理也表示，除了廣告的管道之外，廣告內容也須特別設計，Mod's hair的 多變 DIY、 多芬的柔順等，這些都是聯合利華內部透過對目標市場的調查、研究所發現的，要能符合顧客的需求，產品才有持續存在的意義。

回饋社會 不遺餘力

去年是聯合利華在台成立的二十週年。在這二十個年頭裡，社會大眾十分支持聯合利華的產品，這讓聯合利華不斷地成長茁





壯。除了滿足顧客的要求外，聯合利華在社會回饋方面也不遺餘力。在援助弱勢團體方面，除了定期捐款外，聯合利華還提供簡單的包裝工作給他們，不僅給他們魚吃也教他們捕魚。在災難救助方面，只要災民有需要，聯合利華會提供食品，溫暖災民們的心。最特別的一點是，聯合利華還有工廠參觀日，工廠參觀日是工廠附近居民能進入工廠的日子。龍協理表示，讓居民們參觀工廠不僅能讓居民了解聯合利華到底在做什麼，還能消除居民對工廠污染環境的疑慮，一舉數得。

儲備幹部選拔 歡迎新鮮人參與

眼尖的你或許有發現，聯合利華在網站上公佈的儲備幹部培訓計劃。這個計劃是為社會新鮮人所設計的培訓計劃，聯合利華希望在經過完整的訓練之後，每個儲備幹部都能成為專業經理人。不管被分派到哪，工作都能立刻上手，這樣就能降低管理斷層的發生機率。此外，由於社會新鮮人社會歷練較為不足，較容易對公司文化產生較深的認同感，如以一來就能降低人才流動率。聯合利華相信，在眾家品牌各立山頭的今天，一流的人才是和其他對手競爭的本錢。陳襄理也不諱言地指出，由於訓練課程十分多元紮實，儲備幹部的工作壓力會較大，但相對地福利也較好，歡迎喜歡接受挑戰的社會新鮮人參加儲備幹部培訓計劃。

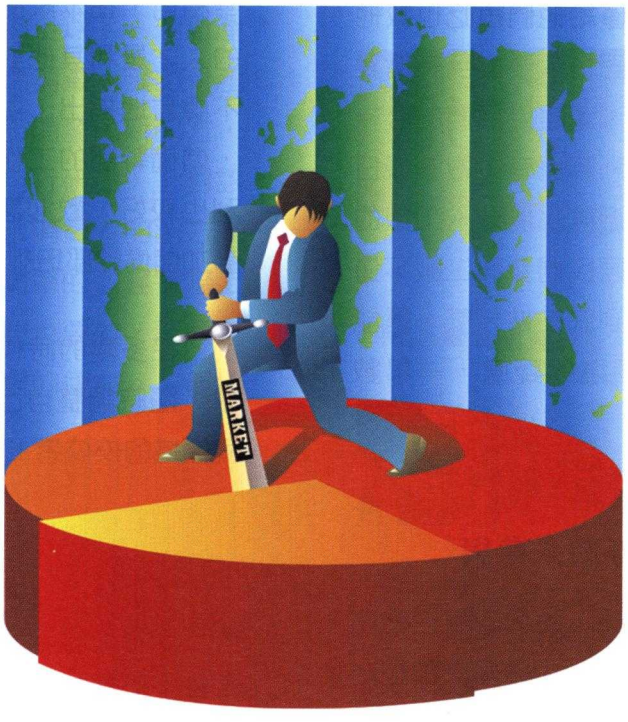
在多變的時代中，聯合利華因應市場需求，隨時調整自己的步伐，讓聯合利華成為同領域的佼佼者！

德碩管理顧問公司

亞洲第一家國際級顧問公司

採訪◎江敏菁、林宜香
撰文◎江敏菁　圖◎江敏菁

Abeam Consulting德碩管理顧問公司，是第一家發跡於亞洲的國際級顧問公司。這次專訪邀請到德碩副總黃于峻先生，黃副總看到日本、美國等先進國家的企業紛紛致力於品質的提升，他認為台灣也應該朝這方面努力，因而具有引領台灣企業提升其企業品質的使命感。黃副總在德碩已有八年多的工作經驗，他的顧問策略不斷推陳出新，現在更強調資訊化、策略與人，重視留才、育才和選才。他認為進入顧問公司是個很好的學習機會，不僅有資深前輩帶領入門，在工作上更需要接觸很多不同的產業與企業，可以擴大自己的眼界。



企業理念與員工訓練

近年來中國大陸崛起，亞洲儼然成為世界發展的中心，西方管理固然有它的優點，但是亞洲也發展出一套管理方法，由於東西方在文化上的不同，東方的客戶在關係的建立上有更多的需求，顧問公司需要了解該組織與員工的背景及想法，才能發展出適合的管理策略，讓組織與員工接受新的想法、作法並且願意改變。

另外，從事顧問行業需要經常到海外工作，因此員工願意接受公司外派是基本要求，但是今日在各行各業工作也都會有出差甚至外派國外的機會，彈性加班更是司空見慣，並不是顧問公司的特色。台灣和中國大陸由於較沒有語言隔閡，因此台灣德碩的同仁以前往中國大陸(ex：上海、深圳、蘇州等)支援當地的專案居多，當然也有其他國家的個案。顧問行業非常注重團隊合作，以顧客導向為指標，團隊以專業的態



▲德碩副總黃于峻

度，合作發揮最大的能量提供給客戶服務。

德碩在員工進修方面，有基本顧問訓練，針對不同的層級會有不同的訓練課程，像是專案管理訓練、激勵、領導等。對新加入的成員甚至舉辦過global training，到上海與各地的新人共同學習什麼事是顧問、什麼是顧問方法論以及專案型態等。在德碩的學習因為有資深顧問引導、教導新人，讓新成員能更快進入工作狀態，學習更多並且快速成長。

徵才條件

德碩管理顧問並不強調高學歷，成員有碩士、學士與專科畢業的同仁，因此很歡迎大學畢業的同學加入，在面試時著重在能否把面試主管的問題答得很好，無論是什麼科



薦人不能只是掛名推薦卻與你沒有什麼交集。

面試時適當的穿著很重要，第一印象要能讓對方覺得很舒服，從事顧問的職業經常需要與客戶見面，因此要適度重視穿著。面試最重要的是表達，能夠準確地回答面試主管的問題，相對於其他應徵者，表現得越突出越有機會獲得青睞。

黃副總建議即將踏入職場的新鮮人在30歲以前要想清楚自己的興趣，找工作要找的是學習與成長的機會，蓄積未來的能量；30~40歲以前要找關係網絡的機會。英文能力一定要好，特別是在顧問公司，英文不好會很吃力，第二外語相較於英語沒有那麼必要，但是有加分的效果，可能因為你會特別的第二外語，因此某個客戶機會變成是你的。

現在的年輕人經常對於自己的未來感到迷茫，即便是經歷大學四年的洗禮，仍然充滿不確定感，黃副總提到2005年6月蘋果創辦人Steve Jobs於史丹佛為畢業生演講的內容，提供給大家做參考。Steve Jobs在大學時代選修過研究英文書寫手法的課程，他只是覺得有興趣但不知道有什麼用，但是這些過去的努力點點滴滴累積在一起，應用在後來Apple的產品，因此Apple越來越走向innovation、fashion、designer，相對於其他競爭對手的

系畢業，只要自己願意學習，對於管理與顧問有想法與能力，都有機會能踏入顧問業。

求職準備履歷時，以清楚、簡潔為原則，掌握有限的篇幅，以下條列履歷要點：

德碩要求每位應徵者都要附上成績單，成績不需要很頂尖，但是好成績有加分作用。

可列出參加過的課外活動、擔任的角色以及做過的事。

自傳簡要說明過去個人成長值得說明的經驗，未來想做什麼？不需要在自傳說明家中有幾人等無法展現個人經歷的內容。

可以列出修過的課程。

德碩也要求每位應徵者至少需要一封推薦函，有力的推薦會有更多的機會，但是推



產品，Apple擁有不同的風格，也擄獲許多消費者的心。有的人像Steve Jobs一樣有比較adventure的人生，但是大部分的人仍傾向保守，希望擁有穩定的工作與收入，比較不容易大起大落，這都要視個人的個性而定。副總舉自己為例，他大學時主攻電機，畢業後follow自己想要的，憑著自己的感覺，選擇管理(工業工程管理)的方向，現在也走出一片天。

黃副總建議在校生多增加經歷，無論是修課或是參與社團活動，努力去探索、擴展眼界，可以培養一個或多個興趣，將來在工作上都會間接或直接影響你。現在雙修輔系的現象越來越普遍，在交大這股風氣更是盛行，黃副總認為雙修輔系很不錯，大學時代的「廣」比「精」重要。人生有很多可能性，不要畫地自限，應盡量培養能力，多方學習，建立專業與個人網絡，蘊積未來的能量。

在德碩，一個顧問專案的形成由以下的幾點所組成：

【1】Skill Requirements：

功能組成(不同專精的人才組合以滿足客戶作業流程的需求)

產業經驗組合(不同產業經驗人才組合比較容易與產業溝通)

不同層級的組合(不同層級各司其職)

【2】Avalibility

【3】Personal Preference

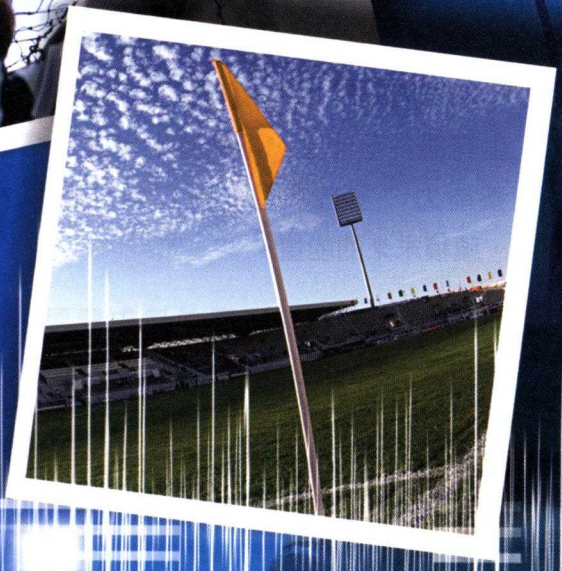
DELTA

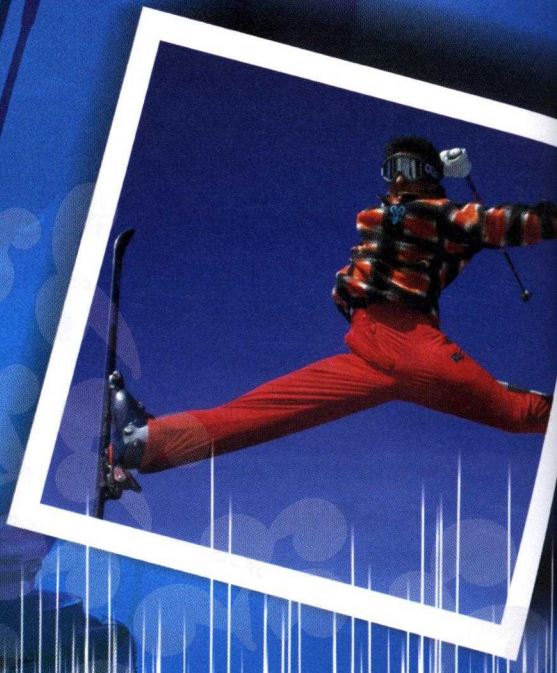
台達fun電 看見世界

我們的堅持

選對的人 代表我們用人唯才的堅持
做對的事 代表我們實事求是的原則
走對的路 代表我們求好心切的態度
就剩下你 有沒有選擇對的公司…







Green Delta Colorful Career

與台達一起發光發亮

台達擁有全球頂尖的團隊，世界第一的技術，在這裡您將擁有與世界最新技術同步成長的機會!!

菁英募集: 電子/電機/光電/通訊/資工/資訊/化工/材料/機械/機電/生醫/醫工相關理工系所

台達招募網站 http://www.delta.com.tw　　新鮮人專屬信箱：deltahr@delta.com.tw

OpenHouse

樂彩公司總經理　黃鐘鋒
聯旭廣告總經理　陳玲玲
海吉兒公司總經理　毛儷蒨
交大建築所老師　侯君昊
滾石文化發行人　段鐘沂
滾石集團總經理　段鐘潭

People

逐夢踏實 開樂彩風潮

—專訪樂彩公司總經理黃鐘鋒

採訪◎林宜香、江敏菁、林曉貞

撰文◎林宜香　圖◎林宜香



▲黃鐘鋒學長秉持著樂觀、積極的態度面對挑戰，堅守「人就是要活的快樂」的人生觀。

樂彩一推出便在台灣造成一股熱潮。在全民瘋彩券的今天，交通大學徵才活動本次很榮幸能訪問到樂彩公司的總經理黃鐘鋒學長，來為我們談談他眼中的樂彩公司以及學長的人生觀。

夢想起飛

由於在樂彩發行之前台灣從未出現過性質雷同的博奕機制，因此大眾對於彩券的印象十分模糊，評價也成兩極化。這樣的情況曾讓黃學長對於接任與否產生遲疑，但在順應當時情勢的考量下，黃學長還是接下了樂彩公司總經理的職務，從此開始在樂彩的生涯。

起伏震盪 終歸平靜

黃學長坦言，樂彩開賣的銷售狀況其實並不特別亮眼，但在媒體大肆報導的效應作用下，買氣一路上升。此外，銷售額成長的另一個原因則是公益彩券和台灣舊有的刮刮樂的差異。刮刮樂屬於小賭小贏的類型，而樂透在人們眼中代表的卻是理想的實現。一但中了大獎，畢生夢想幾能成真！不斷成長的銷售額，在農曆新年時攀上高峰。不過在買氣正強之際，負面評論也逐漸浮上檯面。人們對於彩券帶給社會風俗不好影響的憂慮，進而轉成反對的聲浪，引起各方抨擊這個剛誕生不久的小生命。由於彩券發行條例中明訂，若是發行後有違善良風俗，可勒令停止經營。樂彩公司為了不讓一切心血付之流水，於是搭建平台、發行《樂彩季刊》刊物，多與學術界、立法院溝通討論，扭轉大眾對彩券的不良印象。逐漸地，大眾對於樂彩的印象也逐漸好轉。

扭轉逆勢 希望之光乍現

樂彩公司在成立初期，目標是成為亞洲地區彩券運作的佼佼者。這幾年的營運成果，台灣公益彩券確實也讓國外同業讚賞有加。黃學長提到，和國外相比，台灣的樂彩通路其實很特殊，能夠在這樣不利的環境下茁壯實屬不易。至今，樂彩公司的行銷、通路、IT運作，皆得到外界的讚賞，更常有國外的同業來台灣觀摩學習。黃學長認為，在台灣各種人才都找得到，舉凡IT、管理、行銷人才比比皆是，樂彩公司就是因為集合各路頂尖好手，才會有今日的好成績。看到樂透彩在台灣從無到有，學長也看到了台灣人才培訓的優良成果。

黃鐘鋒小檔案	
經歷	展碁國際總經理
現任	宏碁集團樂彩股份有限公司總經理
學歷	交大電物系67級 交大管科所69級

在迷惘中摸索　找出自己的路

在談到要給畢業生的建議時，黃學長表示，現在學生和以前學生沒什麼不一樣，都會迷惘。不過，整個大環境不停改變，所以無法將二、三十年前的準則套用在現在學生身上。若要找尋人生的方向，可多去探索不同的事物，了解人生百態，不過前提是要順著正確的軌道向前走。當下外界誘因較多，誘因又分好的和壞的，好的可以用歡迎的態度，多方面去研究；至於遇到不好的，就要懂得克制，個人的自律能力更要提升，才不會迷失以致於找不到人生的方向。

新鮮人 當個吸收力強的海綿

社會新鮮人剛進入職場，前兩到三年都算摸索時期，因為未來志向也許不明確，所以工作的選擇並不是那麼重要。畢竟畢業就是另一個開始，社會新鮮人應該更認真學習，觀察未來趨勢。

不過黃學長強調，進職場前三年一定要全力投入，讓自己有更多的歷練，最終才能在同儕中脫穎而出。因為大學是在幫學生打基礎，未來能選擇的方向太多。學長笑說自己大學是念物理的，一路下來工作也一直變，到現在變成賣彩券。也就是說，大學唸的科系對未來的職業沒有限定，而剛出社會那一兩年是大學的延伸，也是未來的基石，所以要像塊海綿大量的吸收，付出愈多學得愈多，挑戰自己的能耐。因為成大器不容易，譬如與人溝通的技巧、能讓別人信服的領袖特質、進退的態度等，都需要經過實際體驗而轉變成個人的資產，所以積極地多方面嘗試及學習，才能成就一個人未來的成功。

樂觀迎接所有挑戰

提到當下在公司中常發生的職位調動，學長勉勵大家要積極面對，並抱著期待的心情面對挑戰，以正確的態度看待轉變。無論這轉變是來自本身，亦或來自於外在環境，都是相同的。學長也提到，很多人懼怕未知，隨之產生許多壓力，最後就裹足不前。然而進退之間的拿捏，其實跟一個人的人生觀、價值觀和生活的體驗有關係。學長個人抱持「退一步豁然開朗」的信條來面對改變，因為不焦慮、不緊張，就不會給自己過多壓力。因此，即使當下無法很理智判斷，調適的過程和時間也會變較短、較有效率。

新鮮人 兼具專業能力和溝通能力

講到是否建議社會新鮮人要選擇第一份工作時，盡量選「業務員」這類能和人們多做互動的職業時，學長提出大學唸書時所學到的三個管理技巧。剛出社會的時候，個人首要注重的是technical skill，很多基本的操作軟體、程式、專業能力都必須要熟悉，同時，human skill也是不可忽視的，懂得和同事溝通合作，才能融入在組織中。隨著位階愈高，conceptual skill的要求也愈高於一開始的technical skill。因為到這個階段，個人主要負責的是管理和規劃，所以要有能夠統整組織及展望未來的能力，因此抽象規劃能力的要求標準會大大高於剛進入職場時的要求標

準。然而，human skill在這時仍佔有舉足輕重的地位，如人和組織的掌握、衝突的管理都需要用到和人的溝通技巧。所以在職場中，無論擔任何種職位，學習如何處理「人」這個課題是必備且重要的。

人生觀 自在快樂

學長的人生觀是自在。不要太多束縛、不必要的困擾和壓力，做自己想做的事、該做的事，不要有一堆很想做又不能做，最終卻留下遺憾的事情。簡單來說，就是要快樂。學長回想到剛進大學時，每天都很認真地唸書，過了一個學期，開始認真思考自己進大學的目的。自己活在當下是為了什麼？因為已經忘記當初進大學的憧憬了，成績再好也理不清頭緒，於是那陣子看了很多書，其中涉及到生和死的問題，因為從生看到死，再從死回顧生，認真去思考生命的意義。最後，學長體認到人就是要活得快樂。而這追求快樂的人生觀，則反映在學長的工作態度上，學長說：「如果今天要很賣力地投入一天兩天的時間來完成一件工作，才能覺得快樂，那就去做；如果今天不休息就走不下去，那就休息。」有了明確的目標，不再有妥協，做起事來反而得心應手，不會拖泥帶水。

此外，就學長個人而言，出社會後工作的價值觀排序為健康、家庭、事業。當要在健康和家庭間做抉擇時，會以健康為重；當工作和家庭有衝突時，家庭才是優先考慮的事情。因為有了明確的個人價值觀，懂得如何在面臨重要決策時排出優先順序，做了就不會後悔。

整段訪問就在學長的如珠妙語中結束，透過學長的分享，相信大家都獲益匪淺吧！



創意無窮的廣告人

－專訪聯旭廣告總經理陳玲玲

採訪◎林曉貞、吳家麟、鄭宇恬
撰文◎林曉貞　圖◎陳玲玲提供



◀開朗樂觀、妙語如珠的陳玲玲，永保一顆赤子之心，擁有無窮的創意。

陳玲玲小檔案

經歷
麥肯廣告資深業務總監
智威湯遜廣告公司客戶事業總監
靈獅廣告執行副總
聯廣廣告公司副總
現為聯旭廣告總經理

乾淨俐落是聯旭廣告總經理陳玲玲給人的第一印象。她的穿著打扮簡單高雅，帶有權威卻沒有令人不舒適的壓迫感；陳玲玲的談話妙語如珠，能抓住年輕人的想法，跟年輕人沒有隔閡。

陳玲玲是廣告界少數的長青樹，在汰換率極高的廣告界，她一直屹立不搖，是廣告界中的奇葩！

從廣告AE到廣告公司總經理

陳玲玲大學主修新聞，畢業後一頭栽進廣告業。大學就產生對廣告的興趣嗎？陳玲玲笑著表示，一開始找工作時，跟現在大多數年輕人一樣，懵懵懂懂不知道自己未來該往哪個方向走，進入廣告公司當AE是巧合，並非一開始就對廣告工作懷抱強烈興趣。但隨著投入的心力越多、收穫越多，對廣告工作的熱愛也不斷增加，不知不覺一待就是二十多年。

從聽命於人的廣告AE到掌管公司的總經理，陳玲玲一直比別人更努力。除了擔任公司主管，陳玲玲同時扮演妻子和母親的角色，多重的角色讓陳玲玲在時間管理上更有效率，如此一來才能在三個角色取得平衡點。

幫派式管理 凝聚員工向心力

擔任廣告公司總經理，比一般公司總經理更具挑戰性，因為下屬的特質多半不受拘束、喜愛打破遊戲規則，尤其是創意人員。

為了管理這群個人特質強烈的員工，陳玲玲採取的管理方式是「幫派式管理」。陳玲玲對幫派式管理的定義是「幫派也是一群違反社會規則的人，有事大哥扛，但是大哥要有兩把刷子，不然屬下不會服你，主要是一種義氣和照顧，你要跟他講義氣、搏感情。」陳玲玲說她不相信走動式管理，而是要用心照顧員工，是熱情領導而非用官位或權勢去逼迫他們。

陳玲玲也指出，錢對員工不是絕對有效，重點是要有相同的理念，大家有一致的理念，才能一起往前衝。所謂的共同理念就是「我們要做最棒的廣告，在廣告獎可以45度抬頭」。

得意之作 琳達與安琪

在廣告圈打滾二十多年，陳玲玲認為最具代表性的作品是和信「琳達與安琪」的連續式廣告。「琳達與安琪」不只打響和信電訊的名號，也是當年度最受矚目的廣告。

陳玲玲表示，和信電訊是同業中的後起者，主要的使用族群(上班族)已經被台灣大哥大和中華電信這兩家先進者搶佔，再加上和信電訊的執照是單頻單區，在產品利基上沒有全區或雙頻上的優勢，必須開發新市場，才能和其他電信公司有所區別，於是鎖定年輕人市場的廣告策略也應運而生。

為了搶攻年輕人市場，在產品面先推出預付卡，廣告則採用名人策略。經由網路調查得知任賢齊在年輕族群心目中是最佳代言人，所以透過任賢齊、琳達和安琪的三角戀曲，形成互動式行銷，造成轟動。「琳達與

安琪」的連續式廣告，無論在廣告手法或後續廣大的迴響上，都在台灣廣告發展史上記上一筆。

回憶起這段往事，陳玲玲認為能參與廣告競爭激烈的電信大戰，是人生中難得的經驗，為了打這場戰役，她有將近四年的時間沒有出國度假，隨時處在緊繃狀態，雖然累卻是人生中美好的一仗。

廣告業的美麗與哀愁

廣告業表面上光鮮亮麗，背後的艱辛不足外人道，主要的壓力來自於截稿壓力。陳玲玲舉出一個真實例子，曾有廣告同仁在早上接獲要製作報紙半版廣告的通知，當天晚上就要交出作品。只有半天的時間構思和製作，毫無說「不」的權利，這就是廣告業時常面臨的挑戰。從這個例子可看出廣告業是一個講求「速度」的工作環境。

陳玲玲表示，廣告公司平日工作就很忙碌，超時工作是常態，尤其提案的前幾天，更是忙得昏天暗地，通常都到提案的前一刻才完成整個企劃案。接著要打起精神，挺著幾夜未曾好眠的疲憊身軀，光鮮亮麗地出現在廣告主面前，將自己嘔心瀝血之作呈現出來。

除了如影隨形的工作壓力，陳玲玲指出廣告業另一個艱辛之處，就是提出的點子可能不被廣告主接受。廣告主有時無法理解廣告公司的創意，還會提出和產品屬性不符的要求，希望廣告公司執行。陳玲玲表示，這在廣告圈中是常態，所以要學會調適心情，避免陷入自怨自艾的情緒中。

雖然廣告業是一個高度壓力的工作環境，但也有其迷人之處。廣告人就像一塊海綿，隨時吸取各類新資訊，思緒和反應都比一般人靈敏。看到自己參與的作品，呈現在大眾面前並得到讚賞，這種成就感是無法言喻的。

廣告人的特質和條件

陳玲玲根據在廣告業多年的經驗指出，一個成功的廣告人需要具備的人格特質包括要與眾不同、願意踏出習慣的安全區、願意面對挑戰和願意改變自己。一個墨守成規的人，不適合待在高度變化性的廣告圈。

陳玲玲指出，廣告公司的工作主要分為兩大塊，一塊是策略，一塊是創意。策略部門具備的條件：第一，行銷專業。第二、邏輯思維和分辨priority的能力。廣告公司的事情很多，懂得分辨輕重緩急，才能將所有事情有條不紊地處理完成。第三，語文能力。廣告公司是外商的天下，流利的外語是必備條件。第四，對人要有敏銳的觀察力，廣告業是「人」的行業，利用廣告打動人心，所以要用心去感受每個人的外顯行為和內心世界。

至於創意人員，陳玲玲認為須具備文學、美學、視覺、電影學、音樂素養以及概念思維，有的人寫得一手好文章，但不會概念思考，無法呈現廣告的完整概念，徒有好文采。創意人員和策略部門一樣，要具備高度觀察力，對「人」有興趣。陳玲玲表示，

她看過最棒的創意人員都具備強烈的赤子之心，相對的，一但沾染上市儈氣習，創意能力隨之下降，被廣告圈淘汰出局，所以保有一顆童稚之心，用清澈的雙眼看世界，對創意人員是非常重要的。

爭取實習機會 踏出成功第一步

廣告業很注重實務經驗，陳玲玲建議有心從事廣告業的同學，要努力爭取寒暑假的實習機會，多跟廣告業交流，拓展人脈，無論在工作經驗和未來找工作上都有很大的幫助。陳玲玲認為「廣告做了就會，廣告就是做，沒什麼好說的，就跟游泳一樣，就是要下去游。」

但陳玲玲也不諱言地指出，現在廣告公司礙於預算和時間，開出的實習名額有限甚至沒有，整體大環境對實習生不利，對想要實習的同學來說比較辛苦。因此，有意在寒暑假實習的學生要比同儕更加努力，才有機會進入競爭激烈的廣告業。

創意履歷表 爭取面試機會

如果想進入廣告界，除了人格特質和基本條件外，陳玲玲建議有心進入廣告界的畢業生，履歷表一定要充滿創意。制式化的履歷表在廣告公司無法獲得青睞，履歷表要讓人眼睛一亮，才能在眾多求職者中脫穎而出。陳玲玲舉例，曾經有人用Time的雜誌封面設計自己的履歷表，不僅有創意而且令人感受到他的企圖心，成功地獲得面試機會。

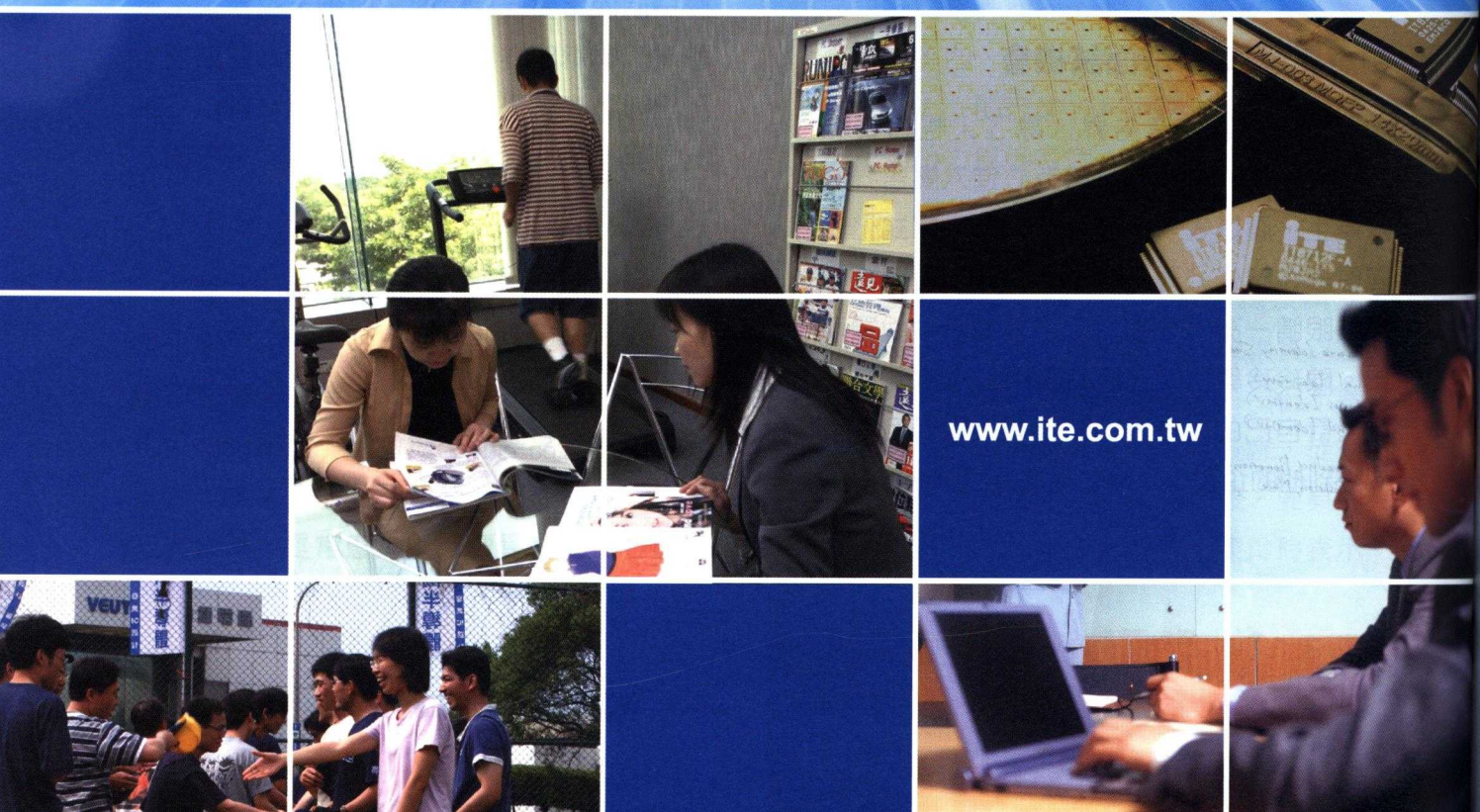
選擇工作 不會一直看時鐘的工作

最後針對全體畢業生，陳玲玲建議大家找工作的標準是「不會讓你一直看時鐘的工作」。因為工作佔據人生很大段時間，要做不會一直看時鐘的工作。不會一直看時鐘代表著你很享受這份工作，這不僅僅是一種幸福，也代表著較有機會成就一番事業。畢竟一份連為它多待一分鐘都嫌多的工作，是無法讓人付出心力的。在這樣的狀況下，要怎麼談自我成就呢？

訪談就在受訪者的如珠妙語中結束，相信透過陳總經理的談話，讀者對廣告業應該會有更深一層的認識。

加入聯陽，挑戰生活無極限

iTE



www.ite.com.tw

聯陽半導體成立於1996年，前身是聯電電腦產品事業部，是一家專業的 Fabless IC 設計公司。聯陽總公司設立於新竹科學工業園區，並於台北設置行銷據點，成立至今已開發PC周邊應用IC為主，而隨著公司成長，先後投入Notebook、MultiMmedia 及 LCD 之相關晶片開發，已累積了豐富的設計經驗及IP。

聯陽是全世界 I/O (輸出入晶片) 供應最完整並具競爭力的公司，客戶涵蓋全球各主要 PC 製造廠商，I/O 市場佔有率全球超過35%。因應 Notebook 市場的快速成長，聯陽亦投入 Notebook 市場中之 LPC I/F Keyboard and Embedded Controller 的開發，並藉由與 Notebook 客戶密切合作，滿足其所需。除了開發 USB 相關控制晶片產品，在MP3控制器方面，結合各種平臺上系統軟體開發的經驗進軍消費市場。另外聯陽著力於省電型 STN-LCD 面板驅動晶片，適用範圍為 PDA、翻譯機等。

聯陽長期投入開發各項先進IC智慧財產 (SIP) 及系統軟硬體的高度整合技術 (Integrated Technology)，同時密切與世界各領先廠商策略合作，以增進快速開發產品的能力 (Express)。期待您的加入，與聯陽一起成長，努力達成雙贏。您睿智的選擇將是邁向成功的最佳機會。

歡迎大學以上電子、電機、資工、控制相關系所畢，對IC設計產業有興趣者加入我們的團隊。

應徵方式

1.備履歷、自傳於電子郵件主旨處註明應徵項目，寄至HR.ADM@ite.com.tw
2.撥打求職專線(03) 579-8658 分機 28600 人資 蘇小姐

我們收到履歷資料後，將會立即傳給相關部門主管，
若公司之主管對您的履歷資料有興趣，人資單位會主動與您聯繫並安排面試機會

總 公 司 新竹科學工業園區創新一路13號3樓
台北辦公室 台北縣新店市寶橋路233-1號8樓

ITE 聯陽半導體 ITE Tech. Inc.

指彩精靈 畫出美麗世界

—專訪海吉兒公司總經理毛儷蒨

採訪◎鄭宇恬、林宜香、林憶宏

撰文◎鄭宇恬　圖◎鄭宇恬







▲出身富裕的毛儷蒨，捨棄光鮮亮麗的千金小姐生活，走上艱辛的創業之路，成功打響「水指甲e-n@il」品牌，是六年級生的創業典範。

與毛儷蒨學姊初次邂逅在那個微風徐徐、有著暖暖陽光的下午。6年級的她散發著一種充滿活力的氣息，讓人眼睛為之一亮。愛笑與隨和是她和一般大眾印象中的創業家的不同之處，整個訪問過程也因著她的特點而輕鬆起來。

毛儷蒨學姊畢業於交大管科系，現為海吉兒實業有限公司總經理。公司的經營項目為水性指甲油(命名為e-n@il)，強調不像一般傳統指甲油用甲苯製作，改用百分之百的水和精油作為組成成分，讓女性愛美也能玩得健康、愉快。



愛作夢的小女孩

毛儷蒨學姊的父親毛榮三是優達化工的負責人，也就是說學姊是一般大眾眼中的「千金小姐」，繼承父業似乎是企業家第二代不變的宿命；然而，我們卻無法在毛儷蒨學姊身上看到宿命的影子。自創e-n@il品牌的她談起創業過程，陷入了短暫的思考中，從她的談話中我們得知，e-n@il的起源來自於父親所開發的新式環保指甲油。由於父親常寄新開發的指甲油給在台北工作的她，讓她試用，久而久之便玩出了興趣。學姊說：「可能是我比較理想主義，較愛想東想西，我想要賣一些比較創新、有革命性的東西，那剛好我父親開發了水指甲這個產品，於是就有了想要自創品牌的念頭。」水指甲也就在學姊這樣的念頭下慢慢有了雛形。

夢想與現實

要自創品牌不是只有夢想就可以的，學姊花了2年的時間和彩妝工廠接洽，慢慢改進產品，一步一步規劃，從一個百貨公司的臨時櫃開始，慢慢拓展成今日全省7個據點的局面。談起創業所遇到的困難，她只說了一句：「創業過程一定就是困難，但到目前為止也都順利度過了，我覺得沒有特別刻骨銘心或值得大書特書的耶。」雖然只是輕描淡寫地帶過，創業的辛苦卻早已不言而喻。

e-n@ail的品牌定位

在水指甲開始有雛型之後，學姊開始思考水指甲的品牌定位以及銷售通路的問題。當初直接找上百貨公司而不把水指甲放在一般連鎖美妝店的原因，在於她認為水指甲是一項革命性的商品，在使用方法上還有許多地方需要跟顧客做說明。此外，指彩是個待教育的市場，在一般大眾對一般指甲油的接受度不高時，就貿然將水指甲放在連鎖美妝店裡販賣，不僅無法達到

宣傳效果，也無業績可言，因此，學姊開始產生走百貨通路的念頭。

實現夢想的開端

「其實我那時候真的是什麼都不懂，



只帶了一瓶瓶的指甲油跟三頁企劃書就提案給百貨公司的樓管了，而且企劃書裡完全就只提水指甲有多好多特殊。」學姊笑著說，想當然爾這樣的提案是十分不成熟的。學姊也表示那時候沒有抱著一定能上櫃的心態，她說：「但是如果我不去接觸，我永遠不會知道他們要的是什麼。」幸運的是，兩個月後，百貨公司的樓管通知她，公司同意讓水指甲上櫃的消息，但是她卻因信心不足而拒絕了。不久之後，樓管又再次致電，傳達希望她能到百貨公司上櫃的訊息，在家人及朋友的鼓勵下，這次終於順利在百貨公司上櫃，雖然只是臨時櫃，卻創下了15天狂賣90萬的業績，而這一切只是實現夢想的開端….。

Just Do It！

即使一開始的業績如此亮眼，百貨公司仍對e-n@il抱持著質疑的態度。由於是本土自創品牌，產品生命週期、產品市場性、銷售業績等都是百貨公司對e-n@il抱持質疑的地方，面對這些質疑，學姊說：「就做阿！要有信心，他們的質疑就是e-n@il該努力的方向。」顯而易見地，在邁入第五個年頭的現在，e-n@il的成功就是對那些質疑最好的反證。

看似亮麗的背後 充滿艱辛

在e-n@il亮麗業績的背後，隱藏著所有人的努力。看似平順幸運的創業路程上，也有著許多的困難。當e-n@il從一人公司慢慢擴大規模時，問題也接踵而來。銷售制度的建立、店務操作的規範、人員訓練的內容、商品的開發等，都是棘手的問題。「你們知道嗎？我曾經站櫃站了一年半。只有這樣做，我才能更知道顧客想要什麼，也才能讓站櫃的員工更了解公司要傳達的是什麼。」學姊認真地說著。

除此之外，業績一度衰退也是e-n@il碰

到的一個難關。由於95年上半年度嘗試開拓海外市場，學姊無法時時刻刻盯緊台灣公司的情況，導致與台灣顧客的疏離，公司員工也在不清楚公司運作的狀況下產生了不信任感。所幸，在她將重心轉回台灣之後，情況已好轉許多。

對於時下相當流行的「立足台灣，放眼世界」的理念，學姊則表示說：「我很贊同這個理念。只是e-n@il目前對於品牌運作的能力還沒完全成熟，還不適合積極往海外市場發展。在現在這個階段，我想我還是會先把重心放在台灣，先打好品牌基礎再考慮下一步。畢竟我們賣的是品牌，是賣服務、感覺跟文化，無法秤斤論兩地賣，所以還是穩紮穩打慢慢來吧！」



畢業就創業？！

創業有成的學姊在談到這個問題的時候，又出現了暫時的停頓。「其實，我不太建議畢業之後立刻創業，在你不知道如何當個員工的時候，又怎麼有辦法扮演好老闆的角色呢？老闆不好當啊！」學姊如此回答。她也指出一些當老闆需要具備的條件，如：懂得適時鼓勵別人、懂得欣賞自己、要會做決策、遇到事情要能沉著應對、要有系統整合的能力、邏輯性要強等。而這些特點大多都必須從實務經驗中培養，這也是為什麼她不贊成一畢業就創業的原因。

大學時代多拓展眼界

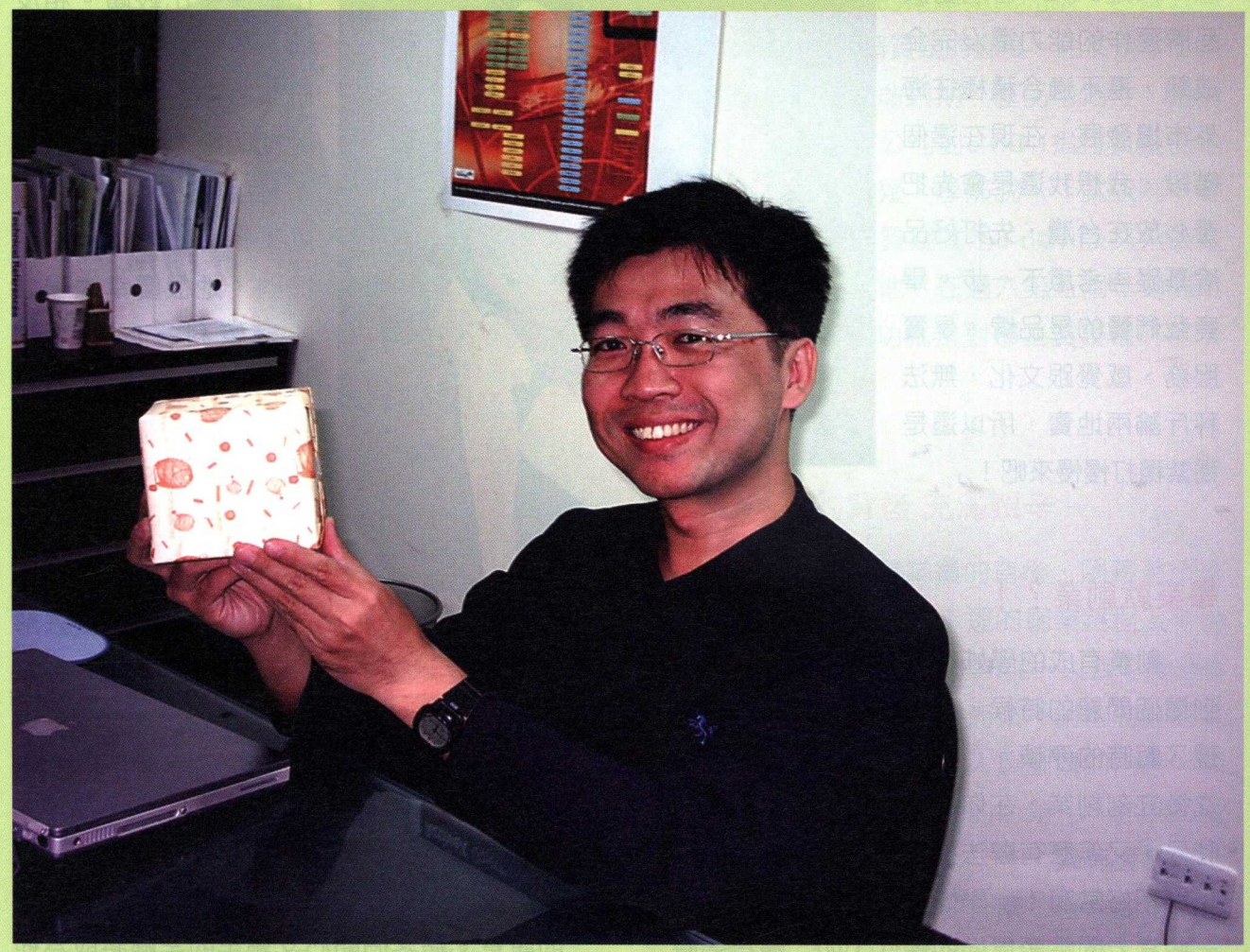
在提到給學弟妹建議時，學姐說：「我覺得，大學應該建立的是廣度，有了廣度，踏入社會工作後就能很快地建立深度，這樣就比較深又比較廣。相反地，如果上大學就只鑽研某一部份區域，那廣度就明顯小了很多，也不是說不好，只是這樣就比較可惜。」學姐也提到，她很慶幸大學念的是管科，因為管科提供了人力資源、行銷、財務規劃、生產製造、…等等多元化的課程，建立了廣度。這讓她在日後遇到問題時能用更多不同的角度去解讀問題，對她十分有幫助。

在e-n@il造成一股新風潮的同時，藉由毛儷蒨學姐及全體員工的努力，每個顧客應該都能感受到他們努力想傳達的「開心玩彩」的訊息。顧客們開心又滿足的笑臉將成為他們努力的動力。

多才多藝的交大人

—專訪交大建築所侯君昊老師

採訪◎林秋怡、蔡佳倫
撰文◎林秋怡、蔡佳倫　圖◎林秋怡/侯君昊提供



▲交通大學建築所侯君昊老師

畫畫、電腦、電腦音樂、電腦動畫、視覺設計和建築設計，侯君昊一個人通通都玩過了。怎麼會有人能跨這麼多領域呢？到底是怎麼樣一個人？

窗明几淨，別具現代設計感的室內空間，裡頭坐著笑瞇瞇的人，他就是侯君昊，目前是交通大學建築所的老師。凡是聽過他講課的人，便可以知道這位老師的與眾不同。以下從學習與興趣發展角度，帶領你一同認識侯君昊！

侯君昊的小檔案	
現任	交通大學建築研究所講師
學歷	哈佛大學建築設計博士候選人 交通大學應用藝術研究所 交通大學應用數學系

Q 在眾多興趣中，您如何確定自己的未來志向？

A 我高中在班上是倒數幾名的學生，我不喜歡填鴨式的教育，也不愛背東西，平常喜歡畫畫圖，看看漫畫。學習一直都不快樂，但是，如果你們有聽過的話，就會知道豐原高中曾經發生禮堂倒塌意外，這一連串的事情讓我對學習、生命的態度有所改變，我發現我應該要把握機會追求自己所喜愛的。於是當我高中第一次接觸到電腦時，覺得電腦很有趣，就想要繼續接觸電腦，所以考大學時，聽到交大的電腦是全國最棒的，我便拼命要考上交大。到了交大很慶幸，也展開了許多契機，讓我得以接觸有興趣的事。

Q 能不能跟大家分享您在大學時期的生活以及印象最深刻的事？

A 我在讀交大時，最主要還是持續發展興趣。我喜歡畫畫創作，所以梅竹賽美宣、做海報，我都去參與。然後大三大四時交大電腦音樂工作室剛好成立（即應用藝術中心的前身），我開始接觸我愛的東西，做一些研究計畫，也在那裡認識了我太太。電腦音樂慢慢把我帶到電腦加上任何藝術的領域，創作。電腦音樂、電腦動畫，這些東西我都玩到了，後來還在計中開的電腦動畫課當助教教課。所以我覺得我的電腦與藝術方面在交大時期開了眼界。後來難得的是，我在大學當兵之前，就可以出國！出國去參加有關音樂電腦的國際研討會，對我來講是很重要的經驗，對以後出國也是很大的影響。

Q 能不能跟大家分享您從交大應數系、交大應藝所再到哈佛建築設計所的求學過程和心路歷程？

A 我在大學最後一年，抱著姑且一試的態度，報考交大應藝所，想看看我到底是否真能進入這個藝術領域，結果試一試還是有備取，我心想，試試看就能備取，認真準備一定可以上，所以我就放心去當兵了。休

假時還是要跑回來看看應藝所在幹嘛。其實我覺得「大學」是職前教育、是基礎，研究所才是你事業的開端，退伍那一年我就考上應藝所，考上的是視傳組（視覺傳達），碰到了影響我最深的人—劉育東老師，我往後轉折是受他的影響，一種很大的衝擊。他會給你一個壓力：「老師永遠睡得比學生少，老師永遠比學生拼，」他有自信的個性也使我從害羞中慢慢解放出來。他平時總是以世界水準、國際標準要求我，平時都叫我們看外國的東西，漸漸胃口也被老師養大了，他很鼓勵我們去國外看看，於是我開始認真考慮到國外唸書。

Q 請問您選擇到哈佛建築設計所繼續深造的動機？

A 其實是劉育東老師不小心建議我到哈佛的建築學院，才知道哈佛建築的有偏電腦方面的研究。電腦與建築都有跨領域的共通點，而且建築可以利用電腦創作，也會運用電腦做一些很務實的事，我很愛兼具創作與務實的特性。所以我主要的電腦方面，會一直不斷和建築是保持一個若即若離的美好關係！

Q 能不能跟大家分享申請國外學校的注意事項？

A 我是經過很多思考與策略考量，例如申請什麼樣的學位比較適合我，都要先計劃好，加上劉育東老師的推薦信很有效吧，所以就順利申請上了。

Q 到國外求學唸書帶給您什麼樣的成長？

A 除了讀書學識上面，有一個更重要的事：個人的態度。在國外求學的學費很貴，一天的開銷要台幣五千塊，所以大家都很拼；另一方面是他們本身的認真態度很可怕。國外的課業壓力很重的，學識上欠缺我覺得ok，主要看個人的努力。在國外不是說樣樣要拼第一，你有不同的路可以選擇，外國老師都會尊重。在國外沒有所謂一個標準答案，這一點台灣學生必要拋棄的舊習慣，要懂得自己發出聲音，不是照著指示做就好。另外是面對優秀的人，仍要保持自信心，這都是台灣學生極須培養的。

Q 能不能以您過來人的經驗，提供給志向不定的人一些建議？

A 很多人會問，有這麼多興趣要怎找一個方向？可是為什麼要找方向呢？有興趣就去做！興趣廣泛是很自然的，而且嚴格來說，興趣太廣泛就是沒有什麼興趣，你真正的興趣應該值得你花大量的時間。我很喜歡反問說，你花最多時間在什麼上面？你花最多時間在哪件事，那件事就應該是你的興趣才對。可是通常大家的回答都不是，大家都把時間花在玩、考試，那你花時間在你這些不是興趣的事上，就表示並非你沒興趣，而是你從來沒找時間去做你有興趣的事，一旦做下去才能判別什麼才是愛的，這樣就能幫助你釐清你的志趣。下個決心去做些事吧！



▲侯君昊老師居家的一面。

Q 想跟交大學弟妹分享的話。

A 人應該要通才，像達文西那樣身兼多種角色。因為大家太專精於自己的事時，就進而變得不想去懂別的事，進而變得忽視其他人的事，這個社會就會變得不那麼有趣。現在新興產業都很需要跨領域的人，所以你懂越多事情越好，學越多越好，自然可以從不同領域中找到連結，掌握的事情也會越來越多。不僅可以豐富自己的人生，也會豐富人際交流，這樣的效應是無窮的。

我常常給學生的一句話：夠創意、夠瘋狂(敢)、夠酷。我到目前為止還沒有做過自認瘋狂的事（仍在追求更瘋狂的事）。

求學過程是登場前的排演，離開校園，一切準備就緒，
即將登上人生舞台的您，找到屬於自己的位置了嗎？

在華映，
新鮮人能夠找到伸展自我、實現理想的空間，
永遠有一個機會在這裡，
等著您來發現，等著您來創造不凡。



華映

www.cptt.com.tw

他們在這裡，
發現了自己的機會，
一齣齣不凡的人生故事即將展開…

發現機會，開創不凡人生。

「我在研究所就讀期間曾至華映參訪，親切的員工、先進的廠房設備，讓我對華映產生濃厚的興趣及好感。目前在華映人資處負責薪資相關業務，主管、同事無論在生活上、工作上均給我很大的幫助。同時，溫馨而貼心的各項福利設施及免費的健康檢查，更讓我感受到公司對於員工照顧的用心。在華映，我找到了我的第二個家。」

－游純瑜

年資1年8個月，元智大學管研所畢，於人資處擔任薪資相關業務

「在華映，我擁有一個可自由揮灑空間的舞台。我覺得選擇一份工作最重要的，就是能將所學應用在工作中，同時從工作中不斷成長學習。華映在員工教育訓練及學習發展上投入相當大的心血，讓我們更快熟悉工作狀況、展現自己的價值。對於自己未來的規劃，除了力求在工作上有所表現外，踏實學習、不斷投資自己、增強自己的能力將是提昇競爭力的不二法門。」

－林蔚祺

年資1年2個月，台灣大學材料所畢，於技術總處擔任機構設計

「在華映的這段時間裡，感受到華映大家族的溫暖，對於新人的細心呵護與教導不遺餘力，且挾著製程能力之優勢，與後來居上之研發能力，深深體認到華映真是臥虎藏龍啊！在這樣的一個兼具啟發與教育的環境中，相信未來可以貢獻所學，展現自己的深遠抱負。」

－張瑜珊

年資1年4個月，元智大學工管所畢，於TFT資訊顯示器生產廠擔任品質工程

「在學期間研究的領域及專長為LTPS及TFT相關技術，為延續所學，畢業後選擇這個兩兆雙星的明星產業作為人生第一個起跑點。當初對華映的印象是：歷史悠久、在顯示器產業上表現亮眼、跨足TFT所展現的眼光、決策力有獨到之處，同時非常重視員工教育訓練及福利。當進入華映後，我發覺除了教育訓練及福利外，同事間的相處融洽，團隊的默契十分良好，並且提供許多機會讓新人學習成長。我認為，工作並不代表學習的結束，而是另一個學習的開始。未來，我將秉持多學、多看、多聽的工作態度，增加實務經驗，同時貢獻所學，為公司盡一份心力。」

－李國賢

年資1年2個月，台灣大學電子所畢，於技術總處擔任機構TFT Array設計

請上www.cptt.com.tw/cptclub/index.htm
或104人力銀行登錄您最Powerful履歷！

桃園廠：桃園縣八德市和平路1127號　電話：03-3675151 分機 3602
龍潭廠：桃園縣龍潭鄉三和村1鄰華映路1號　電話：03-4805678 分機 7101
楊梅廠：桃園縣楊梅鎮行善路80號　電話：03-4786121 分機 8804

滾動熱情 滾石人生(一)

—專訪滾石文化發行人段鍾沂

採訪◎陳冠穎、林昶聿
撰文◎陳冠穎、林昶聿　圖◎滾石提供

此次專訪的兩位主角－滾石音樂的創辦人－段鍾沂、段鍾潭昆仲，是兩位與眾不同的「藝術家」。就藝術創作的角度而言，他們並未真正涉入參與其中。然而，要是沒有他們在幕後辛勤的耕耘、灌溉，一張張值得人們一再回味的雋永唱片也許就不會問世，當代樂壇也就不會出現這麼動人的樂章。



段鐘沂小檔案	
學歷	國立政治大學財稅系(今財政系)
經歷	滾石集團董事長 滾石文化股份有限公司發行人

人生道路的選擇

「人生很少有意外的，我說，人生其實不太可能有意外。」

談到學繪畫和今投身唱片業的關係，段鍾沂先生說，繪畫和作音樂這兩件事情都屬於藝術的範疇，在本質上面其實是相同的。「其實我一直沒有變，我只是到財稅系裡面繞了一圈，然後又轉回來文藝界而已。」他說，在我們看來，他從電子系轉進唱片業的過程，或許更像是個意外。但這真的是場意外嗎？對此，段鍾沂先生談到了大學時代的社團經歷。他說，原本以為進了政大就沒有機會繼續學畫的，但恰巧政大有個彩虹美術社，便欣然加入。除此之外，又透過社團的關係，結識許多不同來歷的同學，既跟著新聞社的同學們搞實驗電影的運動，也跟著東方哲學社的同學論玄道虛。大學四年的時間，其實都還是圍繞著自己愛好藝術的本性在打轉。

段鍾沂先生說，他相信很多人都一樣，有自己想要的東西，所以在人生的過程中做出了選擇。人生的選擇很少是突如其來的，它一直被許多因素不知不覺地影響著。人生的選擇，是之前許許多多事情的聯結。

「人生的大方向其實已經決定了，只是有一些小的東西還沒有決定。已經被決定的事情，你要去面對它；而還沒有決定的事情，你要去思考，如何去掌握重點、調整自己，乃至於從中學習。」段鍾沂先生強調，人生總是有焦慮著急的時候。對於焦慮這件事情，最重要的就是順其自然。當一路走來遇到不得不做的選擇時，那時焦慮的「品質」是最高的，是人生中必須的。但面對已經決定的事情，再去焦慮它，就沒有太大用處。

平常心與無差別心

「即使是在高中上大學這個階段，你也不能把現有的高學歷當作一個「大成就」來看待。如果你把它當作一個大成就，你就犯了失去平常心的問題。」段鍾沂先生如是說。「台灣現在看待學歷的方式是有點極端。」他說，如果把學歷當做是一項大成就的話，就會變得放不下。這樣的「差別心」會讓未來職涯的選擇被窄化；換言之，不要因為是交大畢業的，或者主修是工程科系，就覺得未來非得要走上這條路不可；相反地，在面對職涯的選擇時，需要的是用「平常心」、「無差別的心」去看待。



忠於自我的人生觀

訪談的最後，段鍾沂暢談他豁達的人生觀。

被問到想如何規劃退休後的生活？從火線上退下，拾起筆桿重新投入雜誌與文字出版的領域；每個月平均要出一兩萬字的稿子，邁入五十八歲的段鍾沂先生說，看書、聽音樂、寫文章、旅行，雖然還是每天要上班，「但我的退休和現在並沒有什麼不同」，因為那些事情現在在做，以後還是會一直做下去。如果有機會的話，還想寫一兩本好的小說自己出版。

他接著說明自己的人生觀就是，做自己想做的事情、盡自己應該盡的責任。來到最後，自然地等待最終那一刻的來臨。「但在這所有過程的中間，我一定要非常忠於我自己。」在這裡，段鍾沂先生為「忠於自己」一詞下了個註腳：「忠於自己的意思就是，我是個怎麼樣的人、我想要做什麼、我想說什麼話，我都不可以欺騙我自己，當然也不會去欺騙別人。」

在此，段鍾沂先生提出了他認為，三個做人的最重要美德：

「正直」－人必定要具備分別是非善惡的能力，並且永遠站在善的那一邊。「誠實」－做一個可以被檢驗，可以很透徹、真實地面對每一個人，不管做對或做錯了都能樂於面對。

而最重要的是「勇敢」。正因為「勇敢」是真正在段鍾沂先生的生命中經歷過的，所以他覺得「勇敢」是一件最了不起的事情。如果當時沒有在環境中學習到勇敢的價值觀，那所有的事情，包括滾石都不會發生。那個時代許許多多勇敢的人，如果都沒有這樣的體悟，那台灣也不會是今天的這個模樣。在最後，段鍾沂先生勉勵青年學子的一句話：「每一個人的心中都要有一個夢。」這個夢可以愈大愈好，即使大到旁人都覺得它不可能－它意義在於，它是一種訓練、是一個過程。在這過程中，我們才能將己身所具備的三種美德，正直、誠實與勇敢發掘出來，讓它發光、發熱。

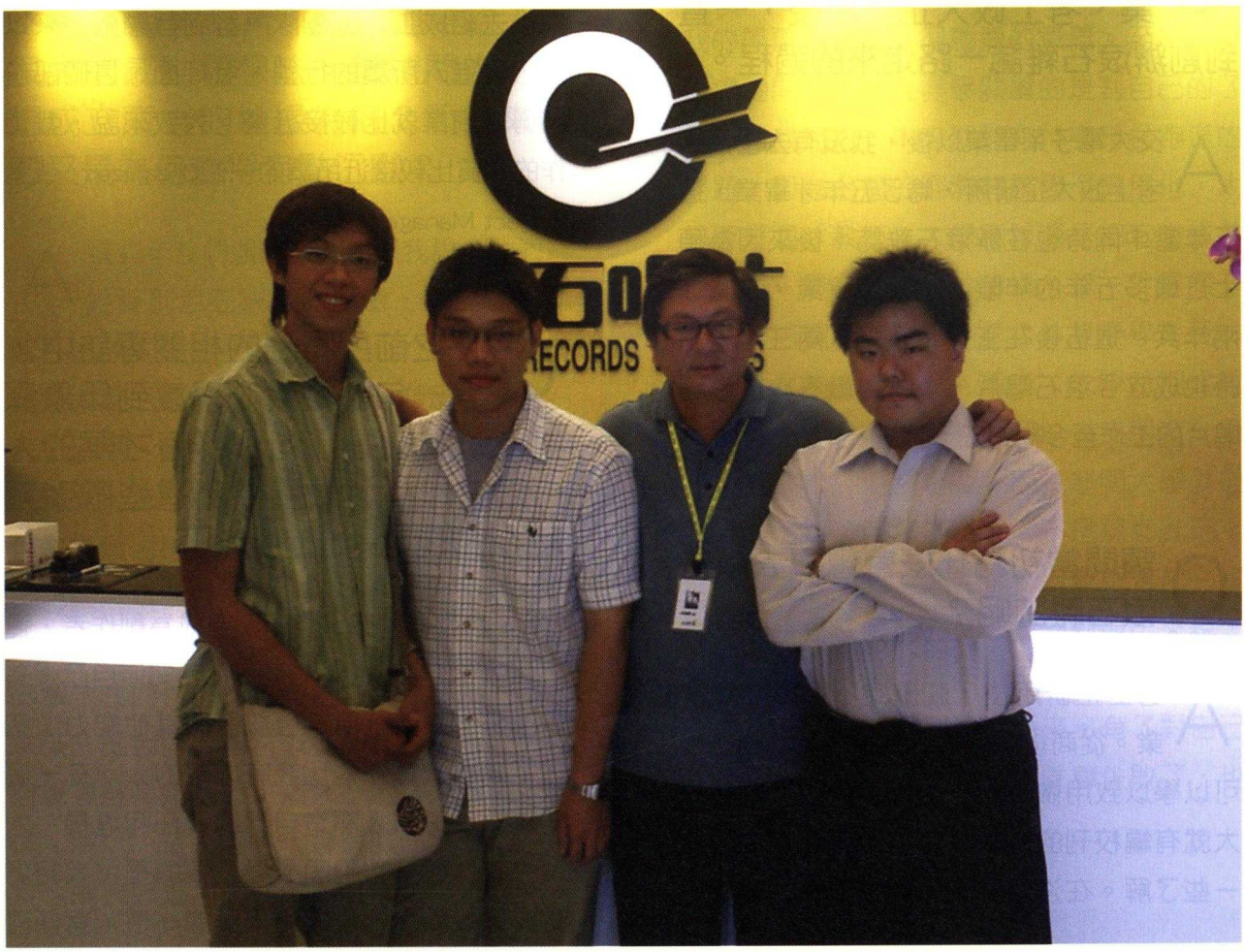
編按：本專訪係同為政大財稅系同學的梁忠仁先生促成此次專訪，在此謹向梁先生致上最高的謝意。



滾動熱情 滾石人生(二)

—專訪滾石集團總經理段鍾潭

採訪◎陳冠穎、謝俊禹、林昶聿
撰文◎陳冠穎、林昶聿　圖◎滾石提供



▲右二為滾石集團總經理段鐘潭

段鐘潭小檔案	
學歷	國立交通大學電子工程學系63級 國立政治大學企業管理研究所
經歷	王安電腦 滾石音樂雜誌創辦人 現任滾石集團總經理

以下用Q代表採訪記者的問題，A代表段鍾潭學長的回答：

Q 請學長談談從交大電子系畢業、考上政大企研所後，一直到創辦滾石雜誌一路走來的過程。

A 交大電子系畢業以後，我沒有去當兵，考上政大企研所，唸了五年才畢業，這五年當中同時也在辦滾石雜誌。後來因為碩士班最多五年的年限，我只好畢業，去當了兩年兵。退伍後在王安電腦待了兩三年，同時也成立了滾石唱片，後來離職專心於滾石唱片的工作至今約有三十年。

Q 請問當初為什麼會想要去創辦滾石雜誌呢？

A 考上企研所後，就確定不會重回電子業。從商後，覺得以當時台北的環境，可以學以致用做一點小生意；再加上我在交大就有編校刊的經驗，因此對雜誌出版業有一些了解。在沒有資金的情況下，創辦了滾石雜誌。這也不是什麼嚴謹的考量，一半是出於興趣，一半是想要做點生意。那時經營狀況不是很好，就一直沒有從企研所畢業，我只是希望能夠盡量把雜誌社經營到穩定的程度。後來入伍以後就把雜誌事業結束掉，算是不太成功。

Q 您從事音樂工作的內容為何？

A 我既不是創作者，也沒有寫歌作詞，大部份的工作內容就是人們所稱的「幕後」。相對於那些作詞作曲者、歌手等有才華的人，幕後的工作就是想辦法把這些人找到、和他們做溝通、了解他們所做的東西，然後去組成工作的團隊。等到音樂做出來以後，就進入所謂的行銷、發行面，這個部份和傳統商業就比較接近些。大致來說，我工作的本質比較接近所謂的一個Organizer，或者Project Manager的角色。

Q 在之前所看到的相關專訪中，有一句話讓我們都感到印象深刻，您說您是「和一群有才華的人一起工作」。想請問和這些歌手互動的情形又是如何呢？

A 我很早就確定自己不會成為創作者，這代表兩個意義：第一，我知道自己沒有這部份的才能，所以應該發展其他能力；第二，我會欣賞那些比我有才華的人。在一個團隊裡，每個人都有自己的責任和專長，大家的工作態度都相同。最重要的是，我相信音樂是人類文化中非常重要的一環，有任何

人能夠把音樂做好，我都從心裡感謝他們。

Q 可以請您簡單地談談滾石的企業文化和精神嗎？

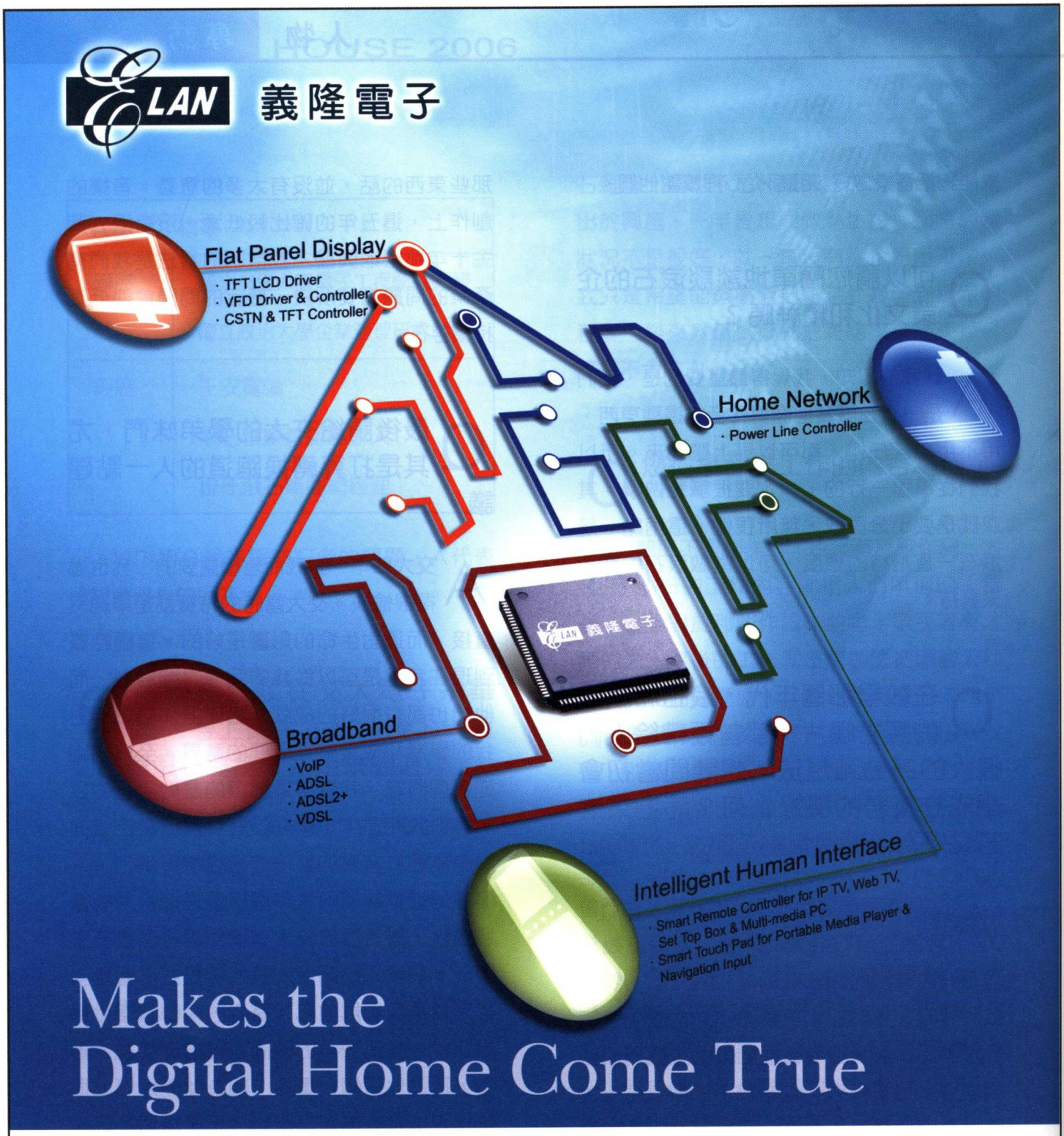
A 就我的認知，我覺得最重要的是，我們是一直在誠實地面對。音樂這種東西，用不用心，任何人都可以馬上聽出來。所以我們從事這一行的，一定要很誠懇做事。其次就是要十分勇敢、無所畏懼。這兩點，是滾石一直抱持的態度，可以當做滾石的精神來看待。

Q 在較早那個年代，滾石和旗下的魔岩唱片，都曾經帶給人們很大的感動和想法。想請問當初會想成立魔岩的機緣為何？而近來滾石又是為何變得有點沉默？

A 這些年我們遇到很多人跟我說，他們曾經受到滾石很大的影響，然而這幾年滾石好像就沒有那麼撼動人心的作品。關於這點我是這樣說的，如果當年你是受到滾石許多產品、藝人或者歌曲的感動，我們感到很驕傲、也很幸運，但是那不代表滾石永遠都會是這個樣子。我會向關心我們的人解釋我們這幾年在做些什麼。我們做音樂的感覺與態度並沒有什麼改變，但我們受到很大的衝擊，我們也花極大心力在尋求這個產業的未來。就我們的觀點來看，聽流行音樂，就可以了解那個時代，這才是音樂人該做的事情。所以，在那個時代會有魔岩，伍佰、陳昇、張震嶽等人。但你在這個時代仍然去做那些東西的話，並沒有太多的意義。音樂的創作上，這五年的確比較低潮，沒有過去黃金十年那麼地興盛。我自己的看法是我們有產業的問題需要解決，懸宕的問題會使低潮持續存在。

Q 最後請給交大的學弟妹們，尤其是打算轉換跑道的人一點建議。

A 交大四年，對我而言蠻重要的，我也過得很愉快。交大當時的特質就是單純又直接，而這對生命的影響是好的。這種特質到現在我還是可以從我的同學之間看到，而他們也都有很好的成就。我覺得那個段落對我的學習和成長有很重要的意義。至於換跑道這個問題，我覺得最關鍵的是對自己的了解。對我而言，本來就沒有什麼轉換跑道的問題，因為台灣的經濟背景變得實用化，大學算是通才教育。大學應該還是把它當成普通教育，最主要的幾件事情，第一件是要交朋友、培養人際關係，第二件是要學會玩，第三件是要了解自己。首先，大學時期比起出社會，有比較多的時間可以去交朋友。再者，玩這件事情很重要，因為離開大學就很難找到機會去學習怎麼玩。不是隨意亂玩，而是「課外活動」這件事，這會跟著你一輩子。最後是了解自己，去找到對自己來說，永遠也不會改變的東西，因為不論從事各行各業都必須要回歸到這上面來。有了對自己的了解，成功了不會迷失，就算失敗了，也不會垮。



新竹科學園區　地點：新竹科學園區創新一路12號

- IC系統設計工程師 / 主管
- 軟體工程師
- 產品應用工程師 / 主管
- 數位線路設計工程師
- 類比線路設計工程師 / 主管
- 記憶體線路設計工程師
- 市場企劃主管
- 業務主管
- 佈局工程師
- 實體線路設計工程師
- 測試程式開發工程師
- 產品工程工程師/主管
- 專利工程師
- EDA/CAD工程師

台南地區　地點：台南市民生路2段307號22樓

- IC系統設計工程師
- 數位線路設計工程師
- 類比線路設計工程師
- 軟體工程師

歡迎軍中及國防役屆退菁英加入工作團隊

應徵方式

註明應徵項目及工作地點(請以Word檔案A4格式傳送)

A.請將履歷表email至elan@emc.com.tw

B.請至公司網站人力資源部專區登入履歷表

· 聯絡人：林先生 (03)**5639977 ext.6113**

詳細職缺及公司福利請至公司網站
http://www.emc.com.tw

LITEON®
建興電子科技



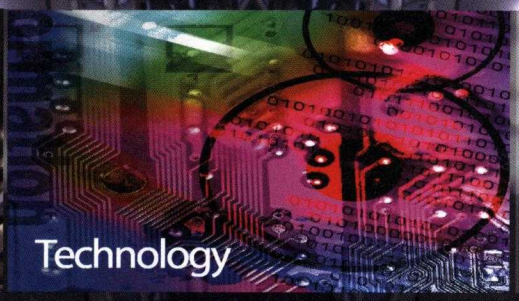
「建興電子科技」是全球前三大，全台第一的光碟機專業研發製造廠。

我們以卓越的技術，研發全系列高品質、高穩定性、高倍速的資訊播放儲存設備；
歡迎各方好手加入我們，開創全人類資訊娛樂新世界，讓你的未來在歡樂的國度展開。

應徵方式：歡迎進入www.liteonit.com查詢職缺並登錄您的個人履歷

SpringSoft
思源科技







思源科技　相信創新 為科技注入夢想

「事實上，對於某件事物的深愛，來自於對那件事物的深刻認知」

李奧那多・達文西

半導體產業的時間魔術師

憑著對產業發展的敏銳觀察，思源科技始終堅持勇於走一條不同的路。主攻的ＥＤＡ(Electronic Design Automation)軟體，可幫助ＩＣ設計工程師大幅縮短設計時間並增進生產力。思源科技的三大產品線(Debussy，Laker，T1)，已獲得全球主要IC設計業者及IC製造大廠的的肯定，目前全球主要的半導體公司，都是思源科技的客戶。

OpenHouse

竹塹行腳

南庄飄香 北埔品茗

新竹美食餐廳 蔚藍海岸

新竹美食餐廳 Friendy Pizzeria

104人力銀行簡介

創業

面試

理財

交大之星

畢業生感言

Special Schemes


桃園縣
新豐鄉
湖口鄉
竹北市
新埔鎮
北　區
關西鎮
香山區
東　區
芎林鄉
竹東鎮
寶山鄉
橫山鄉
峨眉鄉
北埔鄉
尖石鄉
五峰鄉
苗栗縣

竹塹行腳



南寮漁港

南寮漁港位在新竹市西北郊頭前溪下遊南岸出口，離新竹市區不遠，因此交通十分便利。觀光漁市就位於漁港旁邊，以新竹區漁會所設立的農業直銷中心為主，其生鮮海產區販賣的是新鮮活跳的本港漁獲及海鮮，價格便宜；而海鮮美食區則擁有不少的熟食攤，例如：鮮魚湯、蚵仔湯、炸海鮮，應有盡有，是美食愛好者的聚集場所。新建的海埔新生地，因其風力強大，故假日時常聚集許多放風箏的民眾。漁港外圍有一道綿長如帶的防波堤，堤面彩繪著海洋生態，是南寮漁港的標誌；漫步在堤上欣賞海落日，海風輕拂，悠閒愜意。越過防波堤走到頭前溪出海口，退潮時可抓螃蟹，晚上因為光害少，可以看星星。有空到南寮走一走，欣賞夕陽之美，體會簡單的幸福。



▲南寮漁港

交通資訊

◆自新竹交流道下高速公路，沿著122縣道（光復路）前行，經市區接東大路續行至南寮，在南寮派出所前遇岔路，取中間道路往南寮漁港方向，續行約1.3公里即抵。

◆在新竹市搭15號公車可抵達港區，或乘坐往南寮漁港的新竹客運，於終點站下車。

湖口老街

湖口老街位在新竹湖口鄉湖口街，因著火車的到來而誕生；車站遷走了，老街卻仍佇立在原地，靜靜地守護著熙來攘往的過客們。

湖口老街分成兩段路，一段是與縱貫鐵路平行的老街，另一段則是與縱貫鐵路垂直的橫街。走在湖口老街上你會輕易地發現圓拱建築接連出現，其他地方的老街也有相似的景色，特別的是，湖口老街的道路較寬、遊客較少，所以能更悠閒地欣賞當地建築之美。

走到老街與橫街的交叉口，當地的地標—三元宮—就映入眼簾。除了慶典期間外，三元宮十分幽靜，有種能讓人平靜下來的神奇力量，是個散心的好去處。除了三元宮之外，吳建寅店號也值得一遊喔。吳建寅店號是全湖口老街建築群中最美麗的一棟，是建築迷們不可錯過的景點，想體驗古典建築之美的人不妨到此走走。

湖口老街近年來在政府的輔導下，慢慢出現了具當地特色的店家，但與其他老街相比，仍是屬於較為恬靜的。想要體驗客家民俗風情又想避開人潮的人，湖口老街會是個好去處。

交通資訊

◆下湖口交流道，接1號省道往楊梅方向行走，至與117縣道交接處即抵。

◆由1號省道北上，到與117縣道交接處即抵。

◆由新竹火車站前搭往湖口的新竹客運，至湖鏡村下車，往楊梅方向行走，至加油站右轉即抵。

香山溼地

位於西濱公路旁，從新竹客雅溪口以南到與苗栗交界處，長達十三公里的香山溼地，是北台灣最大的潮間帶濕地。香山溼地的海灘上，分布的是黑沙，沒有一般溼地所擁有的紅樹林，但有豐富的自然資源，可以孕育多種類的底棲生物，是螃蟹和貝類的重要食物來源，因此在夏天的香山溼地，可以觀賞到數量可觀的螃蟹群，有「螃蟹海岸」之稱，是觀察生物景觀的好地點；香山溼地是鳥友很喜愛的地方，在全台灣的候鳥中，就有將近一半每年都到新竹的海邊駐留，愛鳥人士絕不可錯過；香山溼地的美，在傍晚日落時分，夕陽西下晚霞，令人目不暇給，是新竹欣賞落日的最佳選擇。

政府特別規劃一條長達十七公里的腳踏車道，北起南寮，途經香山溼地，南至南港，沿途有人為景觀建設和令人驚艷的自然景緻。選一天假日午後，悠閒的騎著腳踏車欣賞美麗的新竹海岸風景，乃人生一大享受！

交通資訊

◆西濱快速道路南下81K右轉海山漁港

◆香山站下車，沿著火車站前小路步行約十分鐘左右可達香山溼地海山漁港



◀南寮漁港



◀內灣老街

內灣

內灣位於新竹縣橫山鄉的油羅溪旁，除了可以騎車前往，也可以從新竹火車站搭乘頗受遊客歡迎的內灣小火車進入。內灣小鎮最熱鬧的街道就是位於內灣火車站前的中正路，大部分的旅遊景點及商家都是位於此道路的兩側。到了內灣可以去老街走走，吃著名的野薑花粽，看劉興欽的漫畫館，以及古老的內灣戲院等。內灣戲院這幾年重新整理成了一家餐廳，在裡面用餐可以順便看古早的電影。內灣吊橋也是內灣著名的景點之一，吊橋橫跨油羅溪，幾乎來到內灣的人都會到吊橋上走走，而橋下的溪河畔則常常會聚集許多烤肉、戲水、垂釣的遊客。附近有許多庭園咖啡，以及奇怪東西的博物館。若是想要更遠離塵囂，由阿三哥飯店旁的道路左轉前行即可進入內灣情人谷，步道全長約1.5公里，谷中優美的景色值得遊客一窺究竟。

交通資訊

◆光復路一段往竹東方向行駛，沿途會轉接中興路、長春路、東寧路進入竹東市區。在東寧路與中豐路交叉路口左轉，往東行駛，沿途會經過竹東大橋及油羅溪橋，在中豐路與中山街三叉路口右轉沿中山街行駛即可到達。

▼內灣老街



大山背

新竹縣橫山鄉「豐鄉村」，日據時代被稱作「大山背」，今日民眾仍習慣以「大山背」來稱呼。大山背春天油桐花、野薑花開滿山谷，4~7月間入夜後，螢火蟲遍佈。全台灣已被命名的螢火蟲達五十餘，新竹縣即擁有三十餘種，未受到大量人為破壞的大山背地區，近年來儼然成為「賞蟲之旅」的熱門景點之一。日出、雲海，也是大山背的觀光美景之一，高頂農莊前方廣場可得最好的角度與視野，是觀景的絕佳地點。新竹縣政府將大山背3條主要古道（大旗崠古道、茶亭古道、騎龍古道）重新整修、美化，部份路段更鋪上石階，成為觀光步道，有機會到大山背走走古道，享受古樸的氛圍，感受前人的足跡也是不錯的選擇!

交通資訊

◆搭乘內灣線火車，至橫山站下車，或搭乘新竹客運汽車至頭份林站下車，往大山背方向步行約六公里，看到樂善堂再走300公尺即可到達。

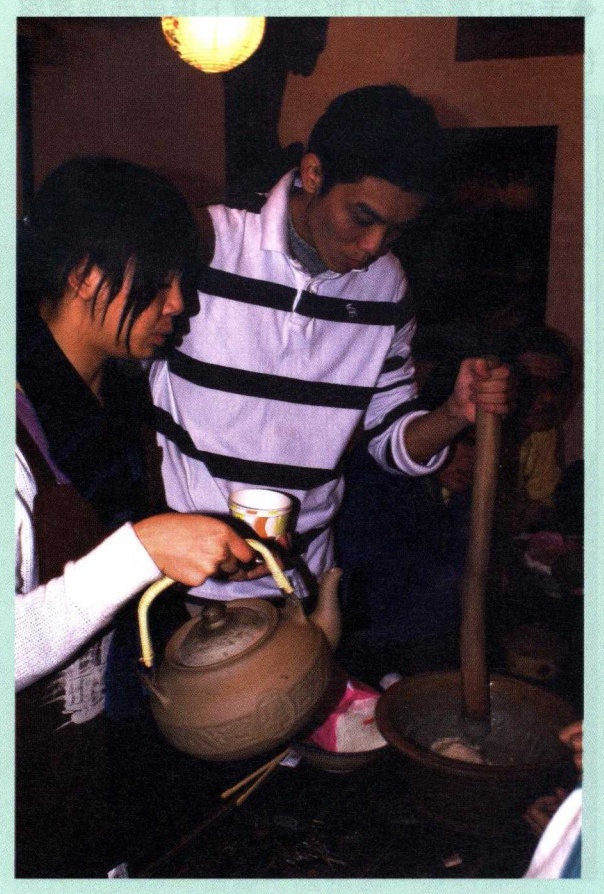
◆北二高關西交流道＞經關西，往竹東方向(台三線)行十六公里到橫山，左轉行經萬瑞森林遊樂園方向約六公里，到樂善堂前有停車場，下車步行300公尺即到果園，小客車可直駛至農園。

◆北二高宵林交流道向竹東走，過竹林大橋，經竹東市、下公館，往關西方向，走台三線，至橫山向右行六公里，到樂善堂前停車場，下車有路線引導。

北埔

北埔位於新竹縣北埔鄉，一個外表看似平凡的一個客家小鎮，卻隱藏著許多的魅力。

首先提到令饕客食指大動的客家美食。「擂茶」幾乎已經變成了北埔這邊的第一代名詞，擂為研磨之意，以陶製擂缽將茶葉、花生、芝麻等原料研磨後沖入沸水調勻後飲用。擂茶能解渴且能充飢，亦可當保健飲料。今日，北埔的擂茶已經變成了全台各地相繼開立擂茶店效尤之對象。再來值得一提的就是以鹹、香、肥著稱客家菜，在這邊，有各式各樣的客家菜餚，必定能夠滿足食客挑剔的嘴。



▲北埔擂茶

吃完了，該去活動活動身體啦！北埔這邊有著罕見的碳酸與硫磺共生泉，且泉水略帶鹹味，水溫在10至20度間，水色呈淺黃色，陽光曝曬後轉褐黃色，冷泉水質非常特殊，傳說浸泡冷泉具多種療效，因此每年夏天的5月至8月，北埔冷泉總會吸引眾多遊客來此戲水。

除此之外，北埔還有著許多的神祕特色，有賴各位親自來這邊玩過之後才能體會其中的驚喜。

交通資訊

◆請在竹東搭乘新竹客運往北埔、小南坑、峨眉、珊珠湖、獅山等線在北埔站下車。

◆走北二高者在竹東(芎林)交流道下往竹東方向走台三線至北埔。

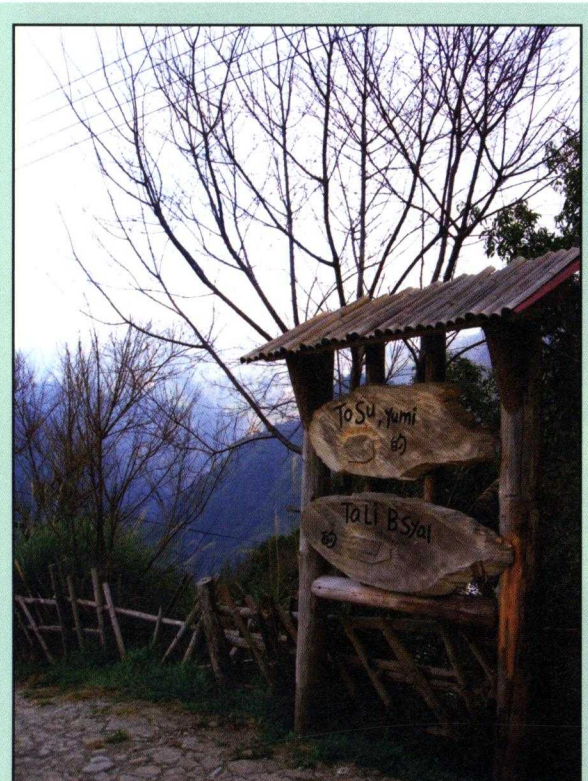
◆走中山高者在竹北交流道下接東西快速路往竹東方向走台三線至北埔。

司馬庫斯

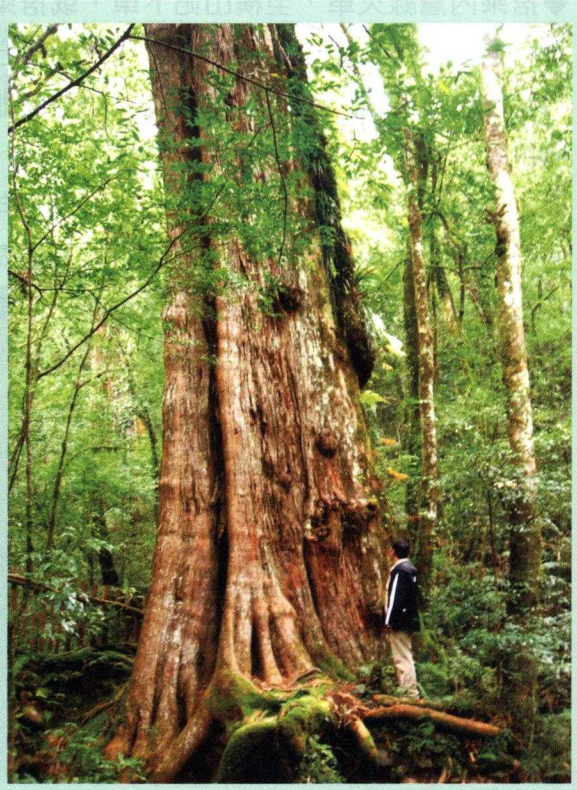
司馬庫斯位於新竹縣尖石鄉，約海拔一千五百公尺的高山上。在對外道路修築完成以前，司馬庫斯過著與世隔絕的艱苦生活。等到神木群被發現，對外道路開通後，司馬庫斯走向全新的紀元。

一提到司馬庫斯，腦海裡浮現的就是一棵需要二十四名成年人合抱的大神木。根據１９９６年林務局的十大神木排行，台灣第二，第三大神木都位於司馬庫斯神木區。由司馬庫斯部落步行約兩到三個小時，便可到壯觀的神木林，沿途景觀優美。司馬庫斯除了有令人嘆為觀止的神木群之外，還有氣勢磅礴的司立富瀑布、如人間仙境般之Koraw生態公園等著名景點。

近年來，司馬庫斯逐漸朝觀光業轉型。



▲司馬庫斯

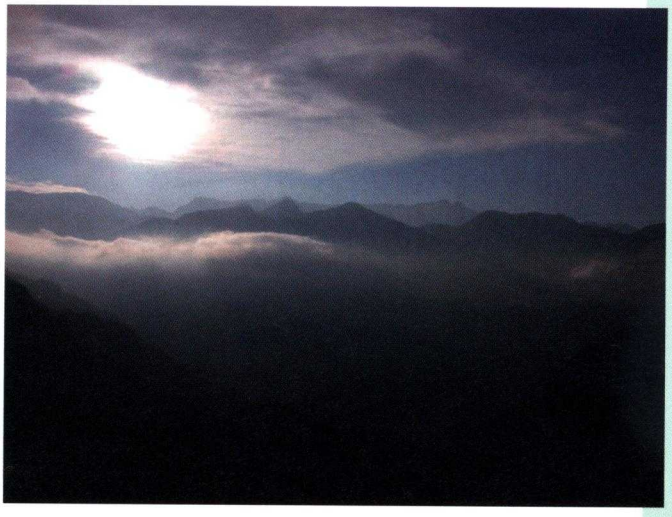


▲司馬庫斯的神木

四月中可到司馬庫斯品嚐美味的桂竹筍，七、八月有香甜可口的高山水蜜桃，到了聖誕節則有別於一般喧鬧聖誕演唱會的熱情原住民舞會。如果想遠離都市的喧囂，司馬庫斯是不錯的選擇。

交通資訊

◆利用北二高開往新竹縣，在竹林交流道下高速公路，轉120縣道接台三線。或者直接行駛台三線，接著在橫山鄉看到往內灣的指示牌時轉彎往內灣、尖石方向前進。之後循著路牌的指示，約二個多小時可到達司馬庫斯。



▲觀霧的雲海

觀霧

位於新竹縣五峰鄉與苗栗縣泰安鄉交界處的觀霧森林遊樂區，不僅擁有豐富的自然資源，也是賽夏族傳統文化的保存地。觀霧地區的年平均溫度約14-15度，冬季偶而會飄雪，夏季則為避暑勝地。要造訪這個景致絕美的地方前，要先向新竹縣警察局橫山分局清泉派出所申請入山證，方可進入。



▲觀霧的櫻花

在住宿方面，觀霧森林遊樂區內有觀霧山莊、雪霸休閒農場與觀霧農場三個地方可提供住宿；交通方面則建議開車，如果坐新竹客運的話，只能到清泉，離觀霧還有一段距離。

漫步在觀霧的森林步道中，呼吸著清新的空氣，身心都會感到無比的舒暢。在這裡，你不僅可以賞鳥、觀日出、賞花，還可以在瀑布森林浴步道及巨木森林浴步道、榛山森林步道等自然景觀中，接受大自然的洗禮，可說是除卻日常煩憂的絕佳選擇。

交通資訊

◆北二高竹林交流道下沿120縣道或中山高新竹交流道沿122縣道經竹東、五峰抵清泉風景特定區，沿大鹿林道直行經山地管制哨辦理入山證後直行即達。

撰文◎林宜香、鄭宇恬、林曉貞、吳明儒、江敏菁、林億宏、吳家麟、蔡佳倫
照片提供◎周怡卿、羅宗惠、吳明儒

南庄飄香 北埔品茗

除了前面提供的相關資訊外，編輯小組特別規劃了一天的行程，由古色古香的南庄老街，悠閒寧靜南庄郊區到有著濃濃客家風情的傳統小鎮北埔。現在就讓我們拉開序幕步入迷人的桂香巷。



撰文◎吳家麟　圖◎吳明儒

走進桂花巷，漫步在韻味十足的巷弄中，純樸的氣息取代了都市的喧囂，兩旁的店家保留著過去的一切，不管是拌著豬油的傳統手工麵還是帶有淡淡桂花香的冰釀湯圓，都有著古早年代的濃濃人情味。尤其是桂花巷冰釀湯圓的老板娘，她熱心地替我們介紹南庄老街的過去。從桂花巷麵店的由來、南庄郵局的興革、到日本總督乃木大將軍為南庄所作的建設。南庄的奇聞軼事從老

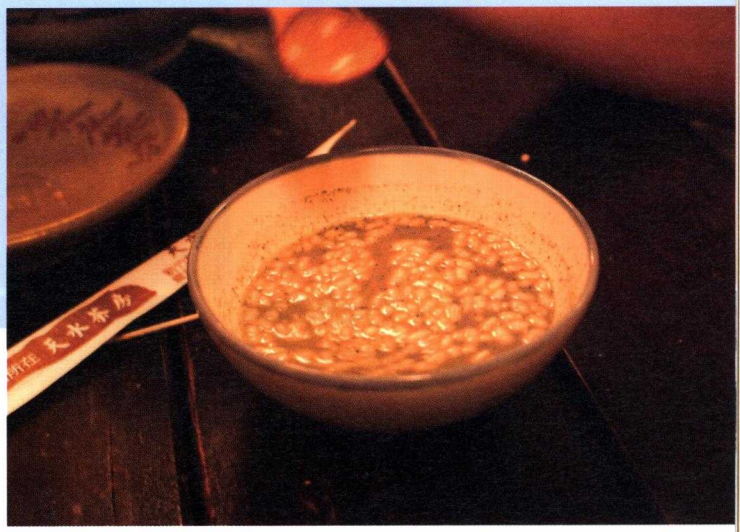




閩娘口中娓娓道來，使我們彷彿穿過古意盎然的朱紅色巷弄，回到過去年代。

近年來各類型的餐廳如雨後春筍般出現在南庄郊區，從有濃濃古早味的紅磚餐廳到帶有歐式風格的庭園渡假村，不管是傳統客家美食抑或是來自異國的美味都可在此找到。值得一提的是『小東河10號』，一棟有著白色帷幕落地窗的建築。一踏入餐廳，窗外幾枝爭艷寒梅在潔淨的落地窗外爭相綻放；餐廳另一側則可把如刀削斧劈般的峽谷盡收眼底；峽谷底清澈見底的小溪淙淙流過，悅耳的溪水聲、森林裡鳥鳴蟲叫，在在訴說著屬於南庄郊區的自在與悠閒。特別值





得一提的是屬於這間餐廳特有餐點『小東河的夢想』，屬於老閩娘的夢想，屬於都市人的夢想，在這優閒的午後昇華。

西斜的夕陽在北埔的石板路上拖曳出長長的人影，走進古色古香的店鋪中，牆上歲月所留下斑駁的痕跡、前人在四方桌與長凳所留下的刻痕彷彿正低聲訴說著過去客家族群刻苦的生活。如此氛圍下，木杵與陶缽嚓嚓的研磨聲中，擂茶正準備演奏出屬於北埔的華麗交響曲。木杵是指揮棒，指揮著黑白芝麻、花生、南瓜籽與綠茶粉如音符跳躍在陶缽中，引領著它們發出如樂聲般引人入勝的香味。屬於北埔擂茶的交響曲就在冒著白煙的開水沖入陶缽，散發出淡淡的綠茶香時劃下了最後一個音符。

新竹美食餐廳
西堤 TASTY

採訪◎本刊編輯組

圖◎吳明儒



▲蛤蠣巧達濃湯

一提到西堤，令人馬上聯想到親切專業的服務和豐盛的餐點樣式。位於新竹經國路上的西堤，從一開始的訂位到正式用餐，過程中服務人員都微笑以對，仔細的詢問和聆聽客人的需求，讓客人備受尊重。西堤內部空間寬敞明亮，氣氛典雅大方，無論是情侶約會或十到二十人的聚餐都非常適合。西堤的套餐包含湯品、麵包、沙拉、前菜、主餐、甜點和飲料，美味且豐盛的餐點絕對不用擔心吃不飽。這次的報導內容針對主餐提供意見，做為讀者點餐時的參考。

西堤的主餐羊膝口感和一般餐廳略有不同，吃起來較有嚼勁，除了一般沾醬外，另附有香辣沾醬，吃起來是另一種風味；由魴魚及烤雞組成的美式雙拼，一上桌就散發出陣陣香味，令人食指大動！雞肉十分鮮嫩多汁，搭配特製醬汁，將雞肉的美味發揮到極致，魴魚排也毫不遜色，香煎之後的金黃色外皮十分吸引人，搭配特製的黃芥茉醬沾食，微酸的口感將魚排的鮮味整個引出來，讓人吃在嘴裡笑在臉上；主餐冰魚肉質鮮美，火侯控制得相當適中，表皮呈現金黃色，保留魚肉本身的鮮度與水分，搭配特製香料十分美味；法式烤雞的外皮烤得酥脆，雞肉摻雜迷迭香味，吃起來爽口不油膩；歐式烤豬腳的外皮偏軟，吃起來QQ的帶有嚼



▲甜點—巧克力袋冰淇淋

TASTY





勁，西堤使用的沾醬不是黃芥茉醬，而是特別調製的淡醬油和辣醬，口感非常特別；西堤新主餐—米蘭香烤豬腿排，肉質十分香Q，口感富有嚼勁，也不會太乾，以甜味醬汁烤過的豬腿排，在服務生的建議下淋上檸檬汁後，味道更為提昇，害怕太黏膩的人可以淋上檸檬汁中和甜味。

在服務上，值得一提的是，服務生在主餐上桌後，會詢問客人是否需要去骨(不是所有主餐)以方便食用，若有需要，服務生會以專業的手法進行這道程序，讓人感覺十分貼心。

新竹西堤營造的氣氛很適合聚餐，環境寬敞有質感，又不會太嚴肅，稍微大聲交談也不會顯得突兀，服務品質有一定的水準，不大會發生影響聚餐心情的情況。美食加上貼心服務，是聚餐的好選擇，推薦給大家！

店名：西堤TASTY

地址：新竹市經國路一段666號

訂位專線：(03)532-1999



◀米蘭香烤豬腿排

新竹美食餐廳

Friendy pizzeria

採訪◎謝東諭

撰文◎謝東諭　圖◎謝東諭

之前就打算來採訪這間餐廳，但是往往因為沒訂位，只能敗興而歸，趁著今天中午陰雨綿綿，終於讓我吃到了。哪家餐廳這麼有魅力，可以讓我三顧茅廬只為吃它一次呢？答案是位在民族路上、竹女後門對面的Friendy pizzeria，小小的店面卻總是高朋滿座，讓人感受到它的魅力！

推開沉重的木門，映入眼簾的是棕色磨光的木頭鑲在白色水泥牆壁上，搭配米黃色溫暖的燈光，讓一進門的顧客就感受到一股舒服溫馨的感覺，而白色餐墊輕鋪在深紅色短桌布上，配上木製座椅之坐墊椅背套上同款式的布套，更增添彼此的融合度。

菜單上洋洋灑灑列了豐富的菜色，基本上該店不以套餐為主，提供了開胃菜、沙拉、湯、麵類、還有手工的pizza（招牌）、甜點、飲料等，讓顧客依照自己的喜好自由搭配，但是點麵類或pizza類的話，另外加一百元才有麵包跟湯。商業午餐每個月更換一次菜單，提供三、四樣主菜，或是廚師新研發的菜色以優惠的價格讓顧客享受，但只有附飲料。

這家店的特色是每個餐點都可以一起share。這次我點了經典青醬麵和燻鮭魚pizza（商業午餐）和提拉米蘇（該店手工製作），可能因為肚子有點餓，吃完先上的青醬麵，並沒有飽食的感覺，所以又跟朋友分食燻鮭魚pizza，香濃的起司加上燻鮭魚，十分的對味；因為麵皮是手工捍的，比起市面上其他pizza來得更有咬勁，雖然只有薄皮，但是略帶酥脆嚼勁的餅皮，讓人回味無窮！而該店的青醬麵，雖然表現不差，但比起pizza，就比較沒有那麼有特色，所以若想到該店用餐的朋友，蠻推薦點四、五份pizza分著吃，會比較好喔！

甜點的部分也有令人驚艷的地方，提拉米蘇2個人一起吃還綽綽有餘，濃郁的鮮奶油加上巧克力和咖啡的香味，吃完鹹食之後的甜食，總是讓人們的心情會變的特別好！以前總覺得很多店家對於附餐飲料都不是很用心，但在這裡完全被推翻了，冰咖啡的味道很香又不會太甜或覺得奶精加了太多，真的感受到店家的用心和認真。

結帳的時候店長跟服務生聊了一下，才發現老闆身兼廚師，從大學時代就在類似餐廳打工，後來還跑去義大利學習pizza的做法。回台灣開了這家店之後，依舊持續在創

新和開發新菜色，所以每道菜色都是老闆精心之作，這家店在民族路上開了近3年，度過剛開始的慘澹經營，慢慢的做出口碑，現在生意已經非常的好，所以沒有事先訂位，可能就需要排隊。老闆也說，除了pizza皮外，連麵條，麵包也都是自己的手工招牌，除此之外，利用不同風味的起司醬搭配不一樣的食材，創造出不同口味的pizaa更是老闆的得意之作，菜單上pizza類的Formaggi、Italiano、Terra Mare、Cleopatra、Friendy's Pizza都是店內的招牌，有興趣去吃的話可以考慮一下！

店家資訊

店名：Friendy pizzeria
地址：新竹市民族路61號
訂位專線：(03)5438796
營業時間：am11:30—pm10:30



SONiX
松翰科技

快意生活，盡其在我

奔放創意想像　遨游得意人生



消費性IC的領導者

1997年成功推出第一顆語音控制IC，松翰科技逐步地成為語音、音樂控制器的領導者，為教育性電子產品注入新的生命。站穩了第一步，松翰研發團隊積極成功開發領先及創新的產品線，包括影像控制IC(PC Cam、DSC、DV、Security Camera)；微控器IC(8,16-bit、ADC)；USB相關IC(USB Audio IC、Card Reader、Pen Drive)以及VoIP控制器IC等…新產品獲利持續穩定成長。

生活品質與工作並重的松翰人

松翰是一個講求彈性與自由的環境，責任歸屬分明，自我管理，讓工程師在空間與時間上的運用多了幾分自在。我們非常重視員工的福利，端午、中秋、年終獎金、分紅配股等，給予員工最直接的鼓勵。員工的健康更是我們重視的課題，松翰鼓勵員工自創社團，並給予補助，讓志趣相投的工程師們互相切磋，並定期舉辦松翰盃相關活動比賽。
松翰的經營團隊自許能達到完善照顧到所有員工，使成為每個家庭中最有力的支柱。

求才類別：

數位IC設計工程師 / 類比IC設計工程師 / 系統設計工程師 / 軟體設計工程師 / 系統應用工程師 / 佈局工程師 / 業務工程師

加入松翰大家族：

E-mail：**hr@sonix.com.tw** / TEL：03-5510520 ext 151　張小姐

http://www.sonix.com.tw

新竹縣302竹北市縣政五街32巷8號9樓（近竹北交流道，快速道路直通科學園區）

南科LED第一大廠

Brighten your Future

EPITECH

元砷光電科技股份有限公司成立於西元2000年，在2005年與聯銓科技合併後，成為南部地區最大的LED製造公司。除原有之超高亮度InGaN（氮化銦鎵）、AlGaInP（磷化鋁銦鎵）LED、超高亮度四元LED與藍光LED之專業生產技術及多項獨特專利外，更積極擴展LED上下游產品之完整供應鏈，以符合市場脈動需求。

元砷光電在磊晶技術、專利、產能上秉持精益求精，並屢獲國際大廠驗證通過。近期在與國際專業LED大廠在技術與產能方面的合作下，元砷將踏上國際級LED專業大廠之舞台。

福 利

1. 優渥員工認股及分紅配股制度
2. 發行員工認股權憑證
3. 完善的升遷制度
4. 三節百貨禮券、生日禮金
5. 婚喪喜慶津貼、生育補助
6. 男性員工三天陪產假
7. 享勞健保、團保
8. 免費健康檢查
9. 優秀工程技術獎金制度
10. 完善的教育訓練課程
11. 各類特約廠商優待
12. 提供完善的休閒設施
13. 自助式餐廳伙食供應
14. 依營運狀況，發給季激勵獎金

職 缺

LED研發工程師：光電、電機、電子、材料、化學、化工等相關系所畢
熟半導體光電製程、對LED磊晶及晶粒研發工作有興趣者。

LED生產工程師：光電、電機、電子、材料、化學、化工等相關系所畢
熟半導體光電製程、對LED磊晶片及晶粒良率改善有興趣者。

製程整合工程師：光電、電機、電子、材料、化學、化工等相關系所畢
熟半導體光電製程、對LED製程管理、良率提昇有興趣者。

LED設備工程師：電機、電子、機械、自動控制等理工科系畢
對設備維修、機台改善有興趣者。

LED封裝工程師：光電、電機、物理、化工等理工系所畢
對LED封裝製程改善有興趣者。

電子電路工程師：光電、電機、電子、微電等理工系所畢
對電子電路設計及應用有興趣者。

光學設計工程師：光電、電機、電子、材料、化學、化工等相關系所畢
熟半導體光電製程、對光學設計及產品測試工作有興趣者。

品保工程師：光電、電機、電子、材料、化學、化工、工工等相關系所畢
對品質驗證系統建立及相關訓練督導工作有興趣者。

資訊工程師：資工、資管、電機、電子等相關系所畢
對資訊系統維護及機台連線自動程式撰寫有興趣者。

招募網站：http://www.epitech.com.tw
電子郵件：hr@epitech.com.tw
元砷光電科技股份有限公司
EPITECH TECHNOLOGY CORP.
74145 台南縣新市鄉台南科學工業園區大順九路16號
TEL：06-5053889

104人力銀行

不只找工作，為你找方向
全方位的生涯規劃服務者



▲總統府前舉辦 - 找頭一條路大型徵才活動。

104人力銀行於 1996 年2月份，由楊基寬先生所創立，矢志提供一條最人性化的求職求才服務管道。根據2004年模範市場研究顧問股份有限公司(tns)所作之市場調查發現：求職者最常使用的人力資源服務網站，以104人力銀行的使用率最高，佔86%；在企業方面，使用104人力銀行的比例也高達87%，穩居龍頭寶座！目前已經有超過兩百八十三萬以上的台灣上班族，及十一萬一千家以上的企業，使用過我們的服務。

104人力銀行的優質服務廣受各界肯定，歷年來曾榮獲的重要獎項包括：e-Oscar電子商務網際金像獎之最佳電子商務網站（2000年），網際金像獎之「最佳便民資訊網站」（2000年），第二、第三、第四屆網路金手指「最佳線上顧客服務金獎」（2000、2002、2003年），八十九年資訊月「傑出資訊應用暨產品獎-公民營事業機構類」殊榮，以及第一、第四屆「e-21金網獎」之「金質獎」（2001、2004年）榮耀。2006年2月更即將成為國內首家股票上市的人力銀行。

不僅是網路上的使用率高，104也深入各個校園，參與每年校園徵才大事，希望藉與同學的互動，讓更多同學知道104人力銀行的各種服務。

104人力銀行校園服務專區

一、104社會新鮮人專區（www.104.com.tw/go）

社會新鮮人初入職場時總是充滿了徨恐與不安，從工作機會的尋找、履歷的準備、到面試的技巧等往往不知該如何著手。104人力銀行關懷畢業生，特別規劃社會新鮮人專區，為新鮮人網羅最新的工作機會，3月份各大學院校陸續展開的校園徵才活動，也將在專區內一一曝光；此外，專區中也提供新鮮人履歷自傳撰寫技巧、面試服裝提醒與考古題、性向測驗、薪資測量等訊息，我們希望幫助新鮮人在職場上能有更好的起步。歡迎新鮮人上網預約屬於自己的第一份工作！

二、104學生打工專區（www.104.com.tw/student）

學生打工機會何處尋？『104學生打工專區』為104人力銀行針對學生打工族所推出的專區，網站訴求活潑，以年輕人的思維告訴學生：目前就業市場中有哪些有趣的工作？學生如何找到適合自己的工作？以及如何善用工讀累積社會經驗及賺取零用錢。

學生可透過專區查詢最新、最熱門的工讀機會，也可在此獲得104家教網上所有家教案件的訊息。除了查詢工作機會，104還提供【工讀寶典】，讓學生快速掌握工讀生的權利義務，並提醒求職者要確保自身的工讀安全。【工讀大補帖】則歸納職場趨勢、求職方向等六大類主題，提供學生最新、最正確的職場觀念及訊息。【打工必勝】單元則提供了學生模擬面試的小測驗，協助同學快速找到適合的工作。

三、104國防訓儲人才專區（www.104.com.tw/armyzone）

國防役的工作機會所指的是各大專校院



與國防工業有關之研究所科系碩士以上學位之役男，可以從事的國防工業單位及民間相關私人公司的工作機會。104人力銀行為有心投入國防役的朋友，精心規劃了104國防訓儲人才專區，專區內提供最新的國防役工作機會與就業機會進階搜尋的功能。

104人力銀行其他服務專區

一、104人力銀行家教專區（www.104tutor.com.tw）

104人力銀行增設的家教服務偏重服務色彩，教學內容上，目前規劃有伴讀、數理、語文、電腦、才藝與其他六大類別。家長與家教老師將無須支付媒合成功仲介費，在使用者付費的概念下僅對家教老師收取少許入會費用，家教服務網路化之後，最大的特點是資訊管理透明化將可免除傳統家教社最容易產生的接案紛爭，即便不會使用網路的家長，亦可在104人力銀行專人服務下為孩子找到理想的家教老師。

二、就業市場多元趨勢發展—104派遣專區（www.104temp.com.tw）

景氣環境因素尚未回穩，國內企業無不裁員減薪以渡過景氣寒冬，就業競爭較往年更為激烈。就104人力銀行的觀察，人力派遣、專案外包都是企業降低成本的有效方法，可以確定未來的就業市場必定會朝多元化發展，新鮮人與在校生要有心理準備，未來無須執著於尋覓一份全職的工作，派遣人員同樣能在職場上有所發揮。

三、就業市場多元趨勢發展二104外包專區（www.104case.com.tw）

什麼是專案外包？廣義的說，只要企業將某項任務或服務的執行或管理責任轉由第三方完成，即可稱之為外包。由於它具有多項優勢：1.『滿足短期人力需求，增加彈性』。2.『人事組織更精簡，降低人事成本』。3.『致力企業核心競爭力，提昇效益與客戶滿意度』。4.『藉由與外部單位合作取得專業知識，增加企業本身競爭力』。因此目前已是企業大量運用的重要趨勢。

四、進修充電補給站—104教育網(www.104learn.com.tw)

104教育資訊網規劃了「電腦」、「語言」、「管理」、「航空」、「留遊學」、「國家考試」及「技能培訓」七大課程專區，提供分類目錄式課程查詢功能，以想要進修的課程主題來找到最適切的課程；另外，您也可透過「複式篩選」功能，輸入課程或是機構的關鍵字找出合適的課程與上課地點，交叉搜尋後的每一筆課程資料都包含了教育機構與課程名稱、開課時間、地址、費用等詳細資訊，課程介紹包括課程總表、分校查詢、上課環境、創辦人故事、講師陣容與上課地點電子地圖。在互動性方面，還可以透過留言機制發信給教育機構索取課程詳細資料或是直接在網站下載課程介紹文件。當然，您同時也可以推薦適合的課程給親朋好友們參考。

五、職場叢林守護者－104職場安全網(www.104.com.tw/104safety/)

對於部份不肖的企業而言，社會新鮮人初次就業、以及學生打工的過程，由於社會歷練不足，往往是最容易落入求職陷阱的一群人。也因此，求職受騙的社會事件一再發生。

求職陷阱是可以避免的，而職場安全的概念則需要從學生時代開始教育。104職場安全網正是國內第一個以求職安全及職場資訊為主題的網站，它是104求職安全專案計劃的重要內容之一，為國內超過1000萬的求職及就業市場人口提供完整的企業安全資訊查核與求職安全服務，對於在學生以及新鮮人就業安全而言更是重要的保障。



104 創業網 BOSS

www.104boss.com.tw

做自己的老闆

拼創業？我們有撇步!!

我適合創業嗎？

加盟品牌琳瑯滿目，誰能給我完整資訊？

要節省成本，想找更便宜進貨來源嗎？

租個黃金店面是創業成功的關鍵，該上哪找？

滿腹創業問題想找人討論，最完整的創業討論區？

創業人第一步－基因剖析DIY

‧10大創業人特質，你擁有幾項？

1. 喜愛接觸人群，主動尋找機會，開發商機。
2. 有領導特質，放眼未來，凡事喜歡事先規劃。
3. 要做就要做到最好，有意志力和自己的原則。
4. 市場和客戶導向：「常常問我能為客戶做什麼？」
5. 不怕競爭，敢於不同，不一昧跟隨流行、模仿別人。
6. 重視員工，懂得分工、授權，善於運用人力達成最大效益。
7. 有實際的做法，化夢想為具象，不以為有努力就能成功。
8. 耐得住沉悶生活及瑣碎事務。
9. 精力充沛，可以忍受超時工作。
10. 勇於面對變與不定，適時調適挫折、不怕失敗。



創業成功藍圖 Step By Step

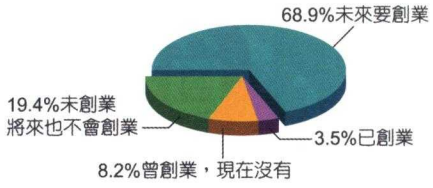
	第1步	第2步	第3步	第4步
創業流程	自我評估，決定創業	創業市場研究 確定目標	擬定創業計畫 尋找通路	準備資金 展開創業行動
104BOSS幫助你	線上顧問諮詢	加盟/經銷/開店 創業完整資訊	商圈評估資訊 創業書籍課程	貸款資訊

第5步	第6步	第7步
營運成本與進貨管理	搭配行銷宣傳計畫	檢視目標是否達成
開店/批貨/原物料資訊	網路有效廣告曝光	創業頭家分享專區



讓你輕鬆做自己的老闆　104 創業網 www.104boss.com.tw





近7成的上班族想創業

「選擇自己想過的生活」為主因

過年前夕，有多少上班族打算「開除老闆創業去」？根據104創業網最新發佈的「2006上班族創業趨勢大調查」，近七成(68.9%)上班族受訪者有意願創業，其中更有26.1%的人希望在2006年跨出創業第一步。104創業網營運長洪綱懋表示，上班族想創業的主因以「想選擇自己想過的生活」為大多數，但也有21.2%五年級受訪者表示因為失業「被迫創業」。

根據104創業網的調查，近七成的上班族受訪者表示未來有意願創業，其中七年級想創業的比例高達72%。另外還有超過1/4的受訪者希望在一年內能實現自己當頭家的夢想，但平均而言上班族希望能在三年之內踏出創業第一步。

至於上班族想創業的方式，調查發現，「自行創業」的模式最受上班族青睞，佔了66.4%，遠高於「參加連鎖加盟創業」(33.6%)的比例。洪綱懋指出，「沒有既定的品牌包袱」(61.8%)、「不需要額外給總部抽成」(51%)是上班族選擇自行創業的主因，而已創業的受訪者最重視「無須支出加盟金給總部抽成」，因此選擇自行創業以節省開支。

選擇連鎖加盟的受訪者，則多半因擔心「缺乏供貨來源」(76.3%)、「不知道創業從何開始」(69.2%)傾向接受連鎖加盟總部協助。交叉分析發現，已有創業經驗的受訪者認為，選擇連鎖加盟可降低「研發新產品」和「構思行銷創意」的負擔。

若考慮創業，上班族偏好的創業行業為何呢？根據調查，加盟連鎖創業以「一般餐飲－中/西式餐飲、飲料冰品」(63.4%)，「零售業－服飾精品、便利商店」(47%)，及「30萬以下小本餐飲－早餐、攤車等」(45%)最受歡迎。選擇自行創業的上班族偏好「休閒生活相關產業－個性店舖、主題餐飲」(48.8%)，「網路相關服務－網路開店、網拍」(15.8%)。不論選擇自行創業或加盟創業，「餐飲業」普遍為上班族創業的熱門選項。

而對於想創業的上班族來說，準備多少資金才能應付所需呢？調查發現，48%的受訪者認為，準備「10萬～50萬」的資金才足夠，另外也有12%的人認為要準備「高於100萬」的資金，平均而言，上班族認為約需準備51萬才能創業，此外，由於網路和資訊的發達，創業資金門檻低的行業增加，想以「10萬元以下」小額資本來「以小搏大」的上班族創業者不在少數(19.7%)。

有趣的是，相較於51萬左右的創業投資，夢想家們期望能有多少回收？根據調查，上班族創業希望每月淨利「6-10萬」者有39.4%，期望月收入達「11-20萬」者有34.9%，平均而言受訪者都希望有月入17萬的水準。

上班族願意花多少資金創業

創業資金	已創業者	未創業者
10萬以下	30%	18%
10-30萬	25%	25.5%
30-50萬	17.9%	23.7%
50-100萬	17.1%	20.8%
100-200萬	8.6%	8.1%
200萬以上	1.4%	4.2%

洪綱懋指出，許多創業者常常會「事前過於樂觀，事後過於悲觀」的心態，建議上班族在創業前應多做準備，並且不要對淨利有太過誇張的期望值，例如準備10萬開店卻希望能月入30萬以上，或是投資成本超過100萬卻希望1年內回收，只要創業者堅持理想，多參考創業前輩的經驗或上網至104創業網搜尋相關資訊，在低成本創業的時代，即使以10萬創業，也有機會成為年收百萬的創業家。

104創業網也提出了2006年最熱門的創業行業，「複合式餐飲」、「冰品飲料」、「個性店舖」、「網拍、網路服務」、「早餐攤車」等行業將最受創業者青睞。

「2006上班族創業趨勢大調查」，是在2005/12/5~12/8間，針對104人力銀行的求職會員所進行的網路調查，有效回收1,578份問卷，在95%的信心水準之下，誤差為正負2.8%。

104 創業網 做自己的老闆 www.104boss.com.tw 聯絡電話：2912-6104 分機8822

新鮮人找工作？安啦！

又到了畢業季，六月份以後又將有一批社會新鮮人投入職場。每年三月份起，各大專院校紛紛舉行校園徵才與就業博覽會活動，這是同學們可以面對面與企業人事主管接觸、認識產業與公司文化的絕佳機會。你，參加過了嗎？



及早規劃求職，掌握先機

也許很多準畢業生會說：我又還沒畢業，現在想工作問題太早了吧？根據前兩年新鮮人刊登履歷的趨勢來看，直到四月離畢業近了，才有較多的新鮮人投遞履歷，而在六月份的畢業典禮結束之前，已有約六成四的新鮮人開始投遞履歷，也就是說，越接近六月畢業典禮，求職競爭會越激烈！所以104建議新鮮人，及早藉由參與校園徵才或就業博覽會活動，接觸職場相關訊息、了解企業文化，利用這些過程讓自己釐清將來可能的工作內容，更重要的是，可以避免六月份畢業典禮前後，多數人已開始投履歷的競爭情形。

多方了解職務所需條件，作出正確的求職判斷

然而，同學可能有「不確定未來要做什麼」或「不知道自己能做什麼」的疑惑，104人力銀行行銷總監邱文仁表示，每一份工作都有所需的「知識」、「技能」、「個性」和「態度」，若不知道或不確定自己該從事何種工作，可以先上網瞭解市場上各種職務所需條件為何，再比對自己的條件，若「職務所需」與「個人具備條件」符合愈多，這個職務就愈可以是「求職的目標」。例如，你可以在104人力銀行首頁點選「查詢工作」，在搜尋引擎輸入「職務別」關鍵字，就可以查詢各職務的工作內容、所需條件，再對照自己的興趣、專長、性格等能否勝任，等你多研究幾個不同職務內容的工作後，應該就可以對自己將來的職務描繪出一定的輪廓了。



利用履歷自傳告訴企業：我是最好的！

對自己的職業性向有一定程度的了解之後，接下來就要準備履歷表與自傳，新鮮人必須有效地在履歷自傳中表現自己的優勢，並告訴求才企業「這工作非我莫屬」！

根據104人力銀行求職資料庫去年的統計資料，登錄履歷找工作的新鮮人中，有高達81.7%的人沒有寫自傳，然而面試官通常會藉由自傳，來瞭解求職者的「思維模式」、「表達能力」，及「更深入的瞭解求職者的所學所能」是否合乎企業需求，如果寫得不好，或甚至沒有寫，獲得面試的機會很低，因此，千萬不要忽略寫自傳的重要性。

一般來說，新鮮人自傳的字數不用太多，800~1000字即可，內容分三段，分別說明學歷或在校的學習狀況、過去的工作經驗與社團經驗、強調自己個性上的競爭力，每一段的主旨皆在告訴企業：「我是你要的人」。新鮮人只要依照這項公式撰寫，段段緊扣企業所需要的訊息，求職面試都能夠無往不利。



面試技巧大公開

到了最後一關：面試！在那麼多競爭者環伺、面試官對每個人又已有初步了解的情況下，要如何才能利用短短時間證實自己能力足以勝任工作？

• 面試二重點 •

【睡眠充足】
可以讓你面試時「全程」全神貫注，且顯出奕奕神采與滿滿的信心。

【提早到達】
可以讓自己從容不迫、大方地接受甄審。

面試十大提醒

1. 有沒有提早到達？有沒有記錯時間？跑錯地方？
2. 東西都帶齊了嗎？放在哪裡都知道嗎？
3. 服裝穿對了嗎？會不會太隨便、太凌亂？
4. 儀容檢查了嗎？褲腳是否還在襪子裡？絲襪有沒有破？
5. 彩妝糊了嗎？眼睛、汗水、油光，都處理好了嗎？
6. 眼鏡和皮鞋擦乾淨了嗎？
7. 剛剛有否吃過蒜泥或辣椒？需要口香糖解臭嗎？
8. 手機或呼叫器關了嗎？
9. 面試問題的內容和回答要點，都還記得嗎？
10. 有沒有把煥發的精神與愉快的微笑掛在身上？

面試六要六有

1. **姿勢態度和行為**：要嚴謹、有禮貌，保持微笑。
2. **說話語氣和動作**：要穩健、有質感，但不必太拘謹，適時展現你的活力。
3. **應對措辭和速度**：面對問題誠實以對，並避免過於簡短或冗長的回答，「啦」、「呢」、「嗯」等語尾助詞盡量少用，切忌不懂裝懂。
4. **陳述工作經驗要具體、有條理**：也可隨身攜帶作品或證書，讓人對你印象深刻。
5. **展現個人能力要明確、有價值**：試著找出自己的特長、技術與專業能力，將自己「行銷」出去。遇到與應徵職位完全無關的問題，千萬不要慌張或驚訝，這可能是主考官對你應變能力的試驗，只要想一想，從容回答就是了，甚至可以請求多一點時間思考。
6. **發表工作期許要積極、有自信**：表達工作與自我成長的期望，讓對方感受你不凡的熱情，會比較容易為企業所賞識。

社會新鮮人專區 教你如何成功進入職場

除了上述履歷、自傳、面試技巧外，在104人力銀行2005社會新鮮人專區（http://www.104.com.tw/go）中另有工作推薦、職場趨勢、學習進修、薪資檢測、求職ok電子報、工作查詢與履歷刊登等內容，從即將畢業、對未來徨恐與不知所措，到開始著手寫履歷自傳、求職面試，到進入職場後工作態度等議題，我們都提供適切的建議方案，讓新鮮人能在求職成功的路上有好的開始。

你快畢業了嗎？對畢業後找工作仍然感到茫然嗎？建議你到新鮮人專區看看。祝福每位將步出校園邁向人生另一階段的新鮮人們，都能順利找到心中理想工作！



新鮮人理財

對交大學生而言，畢業之後要找份待遇好的工作並不是一件難事，可是由於在學期間比較沒有經濟上的壓力，因此在理財上面就比較少被訓練到，以致於工作後拿到薪水不知道該如何處理。這次我們很高興邀請到在學界的黃寶慶先生以及在產業界的蔡佩珊小姐與我們分享一下新鮮人如何開始理財之路，期許各位新鮮人都能夠針對自己的需求，衡量自己的能力，創造出最大的財富！

撰文◎蔡佳倫、林曉貞

專訪◎第一銀行理財顧問蔡佩珊

現任第一銀行理財顧問的蔡佩珊小姐，擁有多年的理財實務經驗，會計背景出身的她，將以貼近年輕人生活的方式提出她的理財建議。

新鮮人賺錢大不易

畢業生投入工作後，可能會有錢真難賺的想法，辛苦工作之後，發薪水看到存摺裡的數字卻沒有增加多少，可能會在心裡浮現「我念這麼的久的書就只能賺這麼點嗎？」的念頭。沒錯，剛開始的時候，畢業生真的沒辦法賺很多錢，在扣掉一些必要支出之後，所剩無幾，除非有很好的運氣，選對了公司，選對了老闆，符合興趣之外又有合理的報酬，不過這通常不大容易，也因此新鮮人更需要合宜的理財規劃來累積自己的財富。

處理負債是理財的第一步

由上面聽起來新鮮人似乎沒有太多理財方式可以選擇，那新鮮人可以做點什麼來擬定投資計畫呢？理財顧問蔡佩珊表示，首先要檢視自己的負債，第一是就學貸款，通常這是一筆不小的金額，所以還起來也備感壓力，但是每個月固定還款，總是會還清的，千萬不要讓自己的信用留下污點。再者就是信用卡及現金卡，因為循環利息高，一旦習慣使用，或許覺得沒什麼，最可怕的是，消費習慣不改變，負債就會一直增加，等到有天警覺時，通常已經累積很可觀的金額了。若有動用到循環利息的卡，不要猶豫，把卡剪了，努力還債吧！畢竟不管如何理財，都很難找到年報酬率超過20%的商品來償還所積欠的卡債。

設定合理的存錢目標

薪水扣掉負債之後，身為新鮮人的你(妳)想存多少錢呢？蔡佩珊表示，所謂的基本支出是指房租、伙食費等，千萬別把吃大餐、唱歌等非必要消費算在裡面，衡量自己的收

入，扣掉基本支出之後，給自己一點空間去規劃每年想存多少錢，除以12就是你每個月應該存的錢，不需要好高騖遠，設立如年收入60萬卻打算存50萬這種不切實際的目標，到最後可能就直接放棄了。最重要的是一發薪水，就要把目標金額存下來，千萬別等到花剩的再存，因為那時候通常只會剩一點點金額，也容易因為金額不多那不如花掉，下個月再存雙倍就好了，但通常到了下個月只會雙倍痛苦，最後又放棄自己原先的規劃。

工作第一年，可能會發現存到的錢並不是很多，但重點在於，不管你賺多少錢，一定要有儲蓄，養成儲蓄的習慣後，第二年之後就會發現累積錢的速度越來越快，也會越來越有成就感。

解決負債 邁向儲蓄

說到儲蓄，銀行的利息這麼低，實在不能指望定期存款能為我們帶來多少收益，雖然說儲蓄是投資的一環，但想創造較高的收益，就不能只有定期存款。蔡佩珊解釋，銀行除了定期存款之外，還提供了基金、保險、外匯存款等業務，以基金來說，常聽到定期定額投資，但真的會賺錢嗎？一般說來有耐心的人是會賺到錢的，因為每個月固定投資，不管是在匯率或基金的淨值上都可以分攤風險，就算一開始有虧損，持之以恆一年至兩年，還是會給投資人一個不錯的報酬。

基金的投資標的

在選擇投資基金方面，從保守的債券型基金到積極的股票型基金，如何從各式資金中選擇合適的投資標的呢？蔡佩珊提到，定期定額投資因為每個月已分攤上漲或下跌等風險，適合比較積極的投資；如果是以股票型基金為主，特別是單一市場或單一產業的基金，賺的時候很迷人，但賠的時候很痛心，不過只要有耐心，通常會有回收的時候。

至於基金獲利贖回，或是有單筆資金投資但不想冒太大風險時，蔡佩珊進一步分析，除了銀行的定存之外，可以考慮國外的債券型基金，報酬率大約有4%到8%，比起銀行的定存好很多，例如一百萬的定存，目前來說每個月的利息還不到兩千元，國外的債券型基金每個月的債息從三千多到六千多都有，而且波動性不似股票型基金那麼大，只是通常為外幣計價，匯率上的波動在本金的報酬率上有時會出現虧損，如無急需用錢，仍不失為一個好的投資標的。

最後，理財顧問蔡佩珊也提到，雖然對新鮮人來說，退休金到底要多少才夠的議題還早，但是適當的投資可以使目標早日達成，而且配置得宜，不過分奢侈，不一定要存到一億才退休，期待每位新鮮人都能夠充分享受自己累積的財富帶來的生活。

專訪◎金融聯合徵信中心副研究員黃寶慶

擁有多年銀行實務經驗，日前轉任金融聯合徵信中心副研究員、同時也是東吳大學國貿系兼任講師黃寶慶先生，提供自身的理財經驗供交大畢業生參考。

薪資配置 取決於個人需求

關於社會新鮮人的薪資配置，黃寶慶認為沒有絕對的分配標準，要視每個人的必要支出和非必要支出的比例情況而定，所以首先要區分自己的必要支出和非必要支出，劃分清楚後，接著減少非必要支出，強迫自己儲蓄。

新鮮人的理財第一步：儲蓄

新鮮人理財的第一步是儲蓄。黃寶慶解釋說明，社會新鮮人的起薪不高，一個月省吃儉用下來可能只存下幾千塊，即使投資報酬率以月來看是10%，換算成年利率之後還是不到10%，為數不多的錢丟到市場上去做投資，要得到高報酬率的機會微乎其微，所以剛開始的階段就是省多少賺多少，以儲蓄為主。

共同基金 不是懶人理財法

一般報章雜誌的理財文章都建議社會新鮮人投資共同基金，但是黃寶慶持不同看法，他表示，今天不管做什麼投資，要判斷整體趨勢發展，如果只是為了強迫自己儲蓄而買基金是絕對不是正確的投資選擇。

黃寶慶接著指出，現在大家只看到共同基金最近這一兩年大賺的一面，如果把時間點拉長到七八年前，那時候定時定額扣基金的投資者都欲哭無淚，尤其是日本走了空頭十幾年，投資者甚至得忍受-50%的報酬率，或許有人會說只要持續投資下去，今天就會賺錢，但這畢竟是市場上的少數，一般人的風險承受度沒有那麼高，也因此在基金投資上，黃寶慶建議新鮮人要判斷整體經濟環境，抓住波段，不要把投資當作強迫儲蓄的方法。

選定投資標的 深入研究

就長期理財的觀點來看，黃寶慶建議新鮮人要選擇自己有興趣的投資標的，不管是股票、基金或不動產都可以，重點是可以引發個人專研的熱情，因為與其將資金投入基金，做為基金經理人的學費，不如拿來培養自己的理財觀念，年輕人不要在意賠一點小錢，因為理財的起步階段是累積財金專業知識而非賺錢。

保守新鮮人 可考慮購買房子

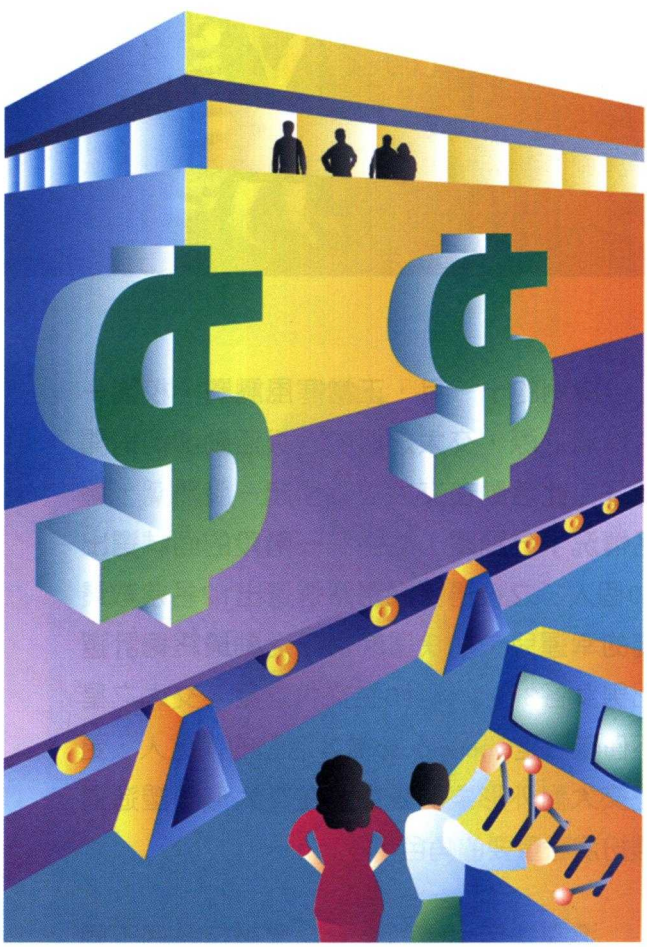
對於比較保守新鮮人的理財規劃，黃寶慶建議可以考慮購屋，現在利率非常低，放款年利率不到3%，舉例來說，一百萬分20年攤還，一個月只要繳5546元，即使借三百萬，一個月的本息不過一萬六，負擔不是很大，才是真正的強迫儲蓄，不過首要條件是先存到頭期款。

以買小套房為例，黃寶慶強調，只要確定能租的出去，報酬率至少要求7%~8%，準備20~30萬的頭期款，房客幫你繳房貸，20年後就多了一棟房子，對保守型投資人是不錯的選擇。

投資型保單 非理財好選擇

現在市場上流行的投資型保單，對此黃寶慶抱持反對意見。他指出此類型投資的迷思在於活愈久賺愈多，但是保險不是儲蓄，把保險當作投資絕對是錯誤觀念。雖然投資型保單告訴你有4%～5%的報酬率，但有投資概念的人都知道每年要達到4%～5%的報酬率絕對不是難事，與其選擇流動性不佳的投資型保單，不如挑選其他投資流動性較佳的投資標的。黃寶慶再次強調，因為流動性差，所以保險只能當一個意外保障，千萬不能當投資。

最後，黃寶慶先生表示只要穩當地進行投資，不刻意追求高報酬，就能享受投資帶來的甘美果實，與各位即將踏出校園的新鮮人共勉之！



交大之星

OpenHouse 2006 形象大使

採訪、撰文◎吳明儒
圖◎學聯會提供



◀交大之星決選晚會

冷冽的十一月，正當寒風颼颼，校園一片冷清之際，交大之星的選拔活動卻悄悄開跑了。此活動在交大校園引起一股熱潮，報名情況十分踴躍，經由第一階段的面試選出20個人，之後再由網路票選選出12名票數最高的幸運兒參加決選晚會。活動最終總計選出男女各3名，共計6名交大之星。交大之星不僅僅只是OpenHouse徵才活動的代言人，更是交大對外形象的表徵，在交大形象塑造這環扮演著重要的角色。

這次決選出來的交大之星來自各個不同的系所，環肥燕瘦各有各的美，但是共同的特色就是都很有「自信」。不僅是在舞台上的表現亮眼，與他們私底下接觸，也都能強烈地感覺得到他們的個人魅力。能夠有他們擔任這次的OpenHouse徵才活動的代言人，相信能為此次活動增色不少。

交大之星除了協助接下來的OpenHouse徵才展示會以及廠商座談會的活動進行，也受104人力銀行以及Career雜誌之邀，接受訪問以及拍攝照片，為交大OpenHouse活動做宣傳。



陽光小甜心 工工95 林潔妤

林潔妤是這次交大之星女生組的冠軍，不僅長相甜美，個性也非常具親和力，有著靈動大眼的她，在決選晚會上「電」得主持人當場無力招架。前往104人力銀行拍照時，雖然身邊有男友護駕，還是成了當天最佳的記憶卡殺手。被問起當選後有發生什麼有趣的事情，林潔妤不好意思地說，她曾穿著拖鞋在女二廣場，被不認識的同學認出是交大之星。這樣可愛率真的個性，相信有機會成為「交大小藍白」的最佳代言人！

「宅」中王者 應數93 張凱華

自稱是「宅男」的張凱華，因為BBS的ID是「GoFrog」，所以大家都叫他「走蛙」；對於轉蛋、漫畫、和COSPLAY等活動特別感興趣。愛搞笑的他是大家的開心果，在他身邊總是可以聽到不斷的笑聲。可別被他「宅男」這個稱號給騙了，參加「熱舞社」的他，熱舞可是跳得非常好，在決選晚會當天有精湛的演出。被問起參加這次交大之星選拔的緣由，他回答說：「都是為了獎品」，以這樣的參賽動機，且能獲得男生組冠軍，絕對是實力派的王者！





網球美女 電子所93 杜冠潔

杜冠潔從小學就開始接觸網球，曾代表學校參加過四年的梅竹賽，實力堅強的他被隊友們喻為交大女網的莎拉波娃，不僅臉蛋漂亮就連身材也棒。杜冠潔表示，以前雖然有想要參加類似的選拔活動，但都沒有付諸行動，對於此次的參賽結果感到非常高興。她除了參加網球校隊，大學還參加過排球系隊、山服社和國標舞社等。現在是電工研究所二年級的學生，計畫畢業後前往美國繼續研讀法律相關領域，是一位多才多藝的交大之星。

交大人氣王 資工97 王世明

全身上下充滿音樂活力的王世明，常常會不自覺地擺出彈吉他的POSE，今年大二的他，曾連續拿下兩屆資工系KTV歌唱競賽冠軍；目前除了擔任「星聲社」副社長之職，並且也是「Show Mind」這個BAND的主唱。決選晚會當天他大方的與交大男生們分享追女生的訣竅，「追女孩子最重要的是要先能吸引她的目光」，「只要能引起注意就有機會」。這次當選交大之星，相信不僅讓許多人眼睛為之一亮，更能打破世人對交大無帥哥的誤解。





美麗與智慧兼具的女強人
土木95 林豐雯

活躍於各項活動的林豐雯，除了曾經接下2005乙酉梅竹總籌的重責大任，還曾經擔任系上校長盃的女主角、參與梅竹閉幕熱舞表演、以及擔任「鋼琴社」副社長之職等。個性獨立且執行力強的她，對於想做的事情都會實際付諸行動，例如她在今年寒假想出去玩，結果就迅速地上「PTT」徵人前往日本。在朋友眼中她是一位很好相處的人，在決選晚會上大方稱讚交大的男生們「聰明、體貼、溫柔且又有內涵」，形象代言找她絕對沒有錯！

挑戰台灣最有型的「張國志老師」
電子所94 許哲霖

2004年參加過OpenHouse手機走秀的許哲霖，被同學們戲稱為這次活動的「老梗」，在決選晚會上模仿「老師」，有精彩絕倫的演出，是當天晚會氣氛的最高潮。曾受過模特兒訓練的他，穿著西裝拍宣傳照時，全身上下散發出男人的魅力；外傳班上甚至有同學公開表明想要與他共同上演交大「斷背山」。在當選交大之星之後，曾受邀參加超級大富翁的錄影，但可惜因為搶鈴太斯文，錯失一個在全國觀眾面前表現的機會。



畢業生感言

初冬殘荷尚猶歷歷在目，多變的天氣已迫不及待地提醒我們季節的變換，校園裡的櫻花也已悄悄綻放。春雨連綿地傾訴著畢業生的依依離情，當電資大樓前的荷花池再度綠意盈盈，也就是畢業生揮別校園的時候。新生特有的悸動彷彿昨日，轉眼間卻成為等著離校的畢業生。一切來得這麼快，好多話還沒說，好多事來不及做，怎麼辦？沒關係！今年Openhouse專刊特地提供一個讓畢業生能暢所欲言的空間，想說就來吧！

電控95◎謝俊禹

年輕就應該多玩，多接受挑戰且虛心受教，這樣才能證明青春的無限美好。上了大學之後，我希望自己的大學生活能夠精彩，我每一學期也都在接受新的活動跟思維，不過大學的課業壓力真的很大，加上交大的同學很明顯地活動力不夠，以及上了大學，每個人的獨立思考能力都顯現出來，比較懂得為自己個人著想，熱情洋溢的人卻少之又少。不過我卻仍然保持著活力去將自己的想法實現，不斷玩樂以及學習試煉，是我大學最精彩的一頁！

運管95◎黃怡雅

交大四年讓我看遍了各式各樣的藍白拖鞋，有踩到超扁的、有嶄新白帥帥的、有發出隱隱約約隨風而來的惡臭的，我覺得我這輩子再也看不到樣式這麼齊全的藍白拖鞋了，交大真是一個讓我對藍白拖鞋從「黑獄風雲」中的囚犯刻板印象完全的跳脫出來，走出了自己的一條路，這給我了一個啟發，說不定要是藍白拖也可以像勃肯那樣換底的話，也是一項環保的好運動，我看大家的藍色部分都沒有壞，可以藉著換底來節省塑膠的使用！在我畢業前夕，這是我對地球的一點小小貢獻，「照顧地球，換白不換藍」，多棒的一句標語啊！鵬程萬里喔！

外文95◎楊莉菁

以為來到的是一個機器人的世界，傳說中工科理科當道的交大，人們都開口閉口火星科技文，生活了四年火星，發現交大其實更像個遊樂園…起伏的不是外在，而是心情，你不知道下一秒，在出口處會遇到什麼，也許是穿著大象裝的人偶，也許是嚇死人不償命的鬼屋，也許是讓你腿軟的大怒神，每個歷程都是珍貴的體驗，人們的面孔穿梭，時間濾過後，攤開掌心，應是成長了的自己，謝謝交大遊樂園，期許自己留存天真之時，也能更成熟地踏入大人的世界。

運管95◎林琇琦

時間過得快又快
當初進來才十八
如今已經二十一
但是沒有被二一
回首四年好時光
吃喝玩樂樣樣來
以為年少吃不怕
一群姊妹吃又吃
結果變得胖又胖
幸虧大三棒頭喝
大家變美又slim
最愛這群好姊妹
公共場合當自家
洗澡愛開演唱會
打鬥家常便飯事
難怪總是七個人
因為人緣超級差
連個男友也難產
還是因為在交大
如今各要分東西
相處時光湧心頭
願能奔向好前程
以後高薪少不了
然後嫁個好男人
共創貴婦下午茶

電信95◎吳孟霖

四年的生活，似乎只佔生命中的一小部份，但它卻是如此多采多姿。人生還有很長的路要走，前方還是會有很多荊棘，但是從這一刻起，我相信有夢的人最美，積極的人終有完成夢想的一天。期待一次又一次的挑戰，並期許自己用更寬闊的心胸來面對這一次又一次的磨練，最後謹以此詩，送給每一位交大人：

飲風沐雨四年渡
水過微沙心自清
思我風城交大魂
源源不斷千秋情

外文95◎楊雅凌

四年前
帶著惶恐踏進交大外文
現在即將
帶著驕傲踏出交大外文
交大外文
不解的人說她是花瓶
僅有浮華的外表
不解的人只看到表面的美麗
卻看不見裡面的豐富
交大外文
我說她是創意的女神
不僅有華貴的面貌
更有多元且饒富深度的內在
語言學文學哲學電影戲劇
嘴說的 除了單字語句段落 還有音調和語意的邏輯
眼看的 除了文字對話詩篇 還有人心和世界的牽扯
耳聽的 除了音符節奏旋律 還有隱晦和曖昧的想像
說不出來的 看不清楚的 聽不見的
我都從這裡再學習再成長再出發
校長盃-繭愛
系學會-外文十週年
系學會-送舊晚會
畢業公演-Tartuffe
看的見的 聽的見的 說的出的
交大外文在我心裡記憶

外文95◎毛萩雅

沒想到真的就快要畢業了，一切都才感覺像剛剛進大學而已，但就在懷疑時間奔跑的速度快的令人驚訝時，仔細回想這將近四年的時間，其實也做了非常多事情。參加社團是大學的一件大事，為其付出時間心力還有熱情，在社團裡面發光發亮，構成大學中大部分精采的回憶。修了無數的課，遠超過基本學分要求，每天在各個大樓間奔波穿梭，為的不是要書卷獎，也不是要賺學分費，也不是要裝忙，而是不想讓自己未來的人生留下悔恨而奔波著，努力著。參加各種活動，無論是比賽性質、考試性質、打工性質、或是表演性質等等，都能夠有所斬獲，也是大學生活裡的重要成就。最重要的是，認識了許許多多來自四面八方的人，交到許多好朋友，讓每天的校園生活都充滿了歡喜以及笑容，這是最值得慶幸與感恩的事情。所以仔細想想，這四年看似短暫卻又很長，能夠在交大度過這四年，其實很開心，我喜歡這個小而美、小而精緻的校園，免於長途跋涉之苦，又能感受到忙碌中帶著悠閒的校園氣息。眼看所剩的時間不多了，希望大家都能抓住青春的尾巴，留下人生只有一次的大學美好回憶！

外文95◎楊茹婷

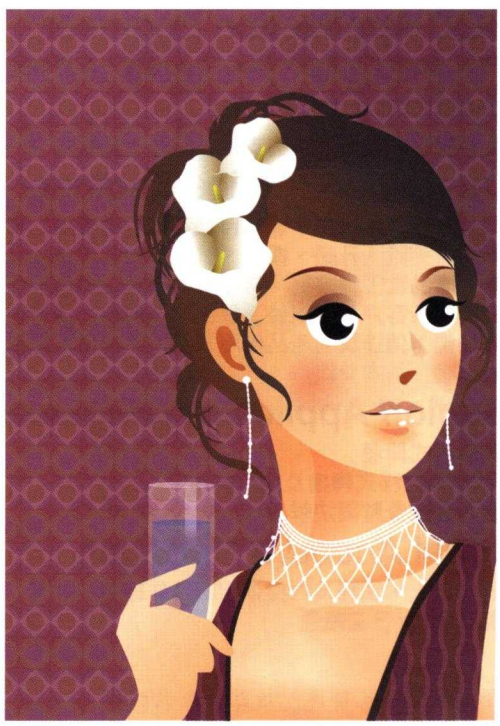
四年前懵懂的我，來到了這個地方，面對許多未知的一切，既興奮又期待，這段時間以來，不管是歷經學業上的挫折，還是在社團裡留下不可磨滅的曾經，抑或是班上一起努力付出而準備的畢業公演，這些都是我所擁有最棒的東西。在這裡，有我踏過的草地，有一群可愛滴狗兒，有親切善良的宿舍阿姨，有high-speed的宿網，冬天有冷到變急凍人的強風…或許開心，或許流淚，都是生命裡最美好的灌溉。

傳播所91◎Russ Kan

看著交大傳播所的同學們一個個都畢業了，心中不免感到感傷，想到自己又無緣趕在今年畢業，真的是悲從中來，但還是要祝福班上的各位同學，鵬程萬里，前程似錦！(不免還是要老套一下)跟大家的互動機會其實真的不多，碩一時，好在有機會藉著聚會，聚餐跟大家打成一片！（上課好像反而很難培養出感情…）沒想到一轉眼，大家都接二連三的離開了，從「學長」變成「資深學弟」，說起來真汗顏，希望接下來能專心課業，下一個畢業的就是我啦!哈哈哈!!!

管科95◎謝東諭

猶記得當年剛進學校的時候，青澀的模樣，帶著大包小包的行李，第一次遠離家園，跟一群不認識的同學搬進了宿舍；轉眼間，四年過去了，歷經迎新、期考保衛戰（熬夜看日出）、夜唱、聯誼、梅竹賽等交大學生專屬的過程，也終於要大學畢業了！雖然車棚依舊不好找車位停，餐廳菜色也沒進步多少，學校女生依舊搶手，但是我絕對不會忘記在交大的點點滴滴…謝謝學校給我們速度最快的網路，謝謝學校給我們這麼好的硬體資源，謝謝教授們用心的教導…我會永遠以身為交大學生為榮！



You Can Test. Or You Can Advantest.



先進科技 成就高峰



愛德萬測試台灣分公司(ADVANTEST TAIWAN CORPORATION)

於1954年成立在日本東京，以電子測量設備及半導體測試系統開發起步，並不斷提供客戶尖端技術及優異產品品質爲目的。台灣分公司成立於1989年，經營測試機台之銷售、維修以及測試軟體開發設計業務，以顧客爲導向之售後服務公司，期間不斷以技術開發及提供高品質產品之優勢，並成爲國內最大之IC產品測試設備供應商，完整的產品線分爲記憶體、SOC、LCD DRIVER等IC測試機台及自動化分類機及附件等。人才是我們最重要的資產，尊重員工、照顧員工、培育員工是我們的基本管理信念。誠摯邀請您加入我們的經營團隊，成就您個人生涯的高峰。

■ SOC Application Engineer

- SOC測試程式開發、SOC系統推廣、客戶技術支援

■ System Engineer

- 客戶服務、技術及銷售支援、開發測試程式

■ Customer Service Engineer

- 協助、操作、提供半導體自動測試設備產品之實際作業、裝配、移設、升級、擴充、試機及驗收作業
- 履行產品之工程變更、售後服務作業、設備維護、故障排除
- 協助執行客戶教育訓練，提供產品使用、操作、維護之基本技能；傳達說明產品使用知識，檢核客服需求申請，調查客戶基本資訊

■ Senior/ Application Engineer

- 測試程式開發
- T2000之程式轉換及問題解決
- 客戶需求彙整與決解

■ Legal Account Manager

- 五年以上，法務及內控等相關工作經驗
- 英文精通/日文略通

■系統介面設計工程師

- 熟悉PCB Layout軟體
- 有電子電路工程問題分析基礎
- 電路設計相關實務經驗
- 品管量測基礎能力
- 具備良好的溝通能力
- 能獨立作業並與團隊合作

以上所有應徵條件
大學以上電子、電機、自控、資工等相關所畢。

■總務管理師

- 廠務設備管理(水/電/空調冷氣)
- 安全消防管理(門禁/保全/器材)
- 廠房租賃管理
- 固定資產管理
- 出國手續(証件/機票/接送/旅館)
- 辦公設備、座位安排
- 電話系統及停車場管理
- 其他主管交付事項

●意者請備履歷、自傳，請註明應徵職位，

E - mail：momoco.chiu@tw.advantest.com

公司地址：新竹縣竹北市中和街62巷17弄1號

電　　話：03-5532111

●有關詳細資訊請參考本公司網站

www.advantest.com.tw

ADVANTEST®

愛德萬測試股份有限公司


廣達電腦
Quanta Computer Inc.
MAKING IDEAS HAPPEN
For more details, please visit us at www.quantatw.com or call Sophia (03)327-2345 ext11255

FOXCONN
鴻海科技集團
INNOLUX 群創光電

群創

大膽推出

世界因你的企圖心而改變

http://www.innoLUX.com

