

味丹企業集團115年新春團拜報導

文 / 編輯室

味丹集團於2月23日（大年初七）舉行115年新春團拜活動。典禮中，經營層主管首先向全體主管及同仁拜年，祝福大家在新的一年「馬到成功、萬事亨通、健康平安」。同時也誠摯感謝全體同仁過去一年來的辛勞付出與貢獻。

經營團隊表示，面對快速變動的市場環境，未來將持續以創新思維推動企業轉型，打造長期領先的競爭優勢；並積極善用新科技提升效率、降低成本，尤其鼓勵將AI技術導入日常工作流程，以強化整體競爭力。

今年適逢馬年，在傳統文化中，馬象徵速度與耐力，也代表奮鬥不懈、勇往直前的精神。展望2026年，期許全體同仁發揮「天馬行空」的創意與持續創新的想像力，以轉型的思維與積極的行動力迎接市場挑戰，攜手奔向更加耀眼的未來，再創佳績。謹將經營團隊致詞內容摘要如下：



楊會長棋楠

今年是一好馬年，祝福大家心想事成、身體健康、萬事如意，感謝各位去年度的辛苦付出，今年度希望各位再接再厲，期待業績能持續成長；人才的培養很重要，許多知名的企業聽取專業人才、幕僚的意見，取得重大成就，希望大家有好的意見、想法能不吝提出，今年因市場環境波動大，公司將面臨更嚴峻的挑戰，請大家更努力的為公司奮鬥打拼，謝謝大家。

楊董事長頭雄

感謝在座各位去年度的辛苦付出，今年馬年請持續以不投機、腳踏實地的務實基礎，力求永續經營。

塞翁失馬，焉知非福

分享一「國王與丞相」

的小故事和大家共勉，事情的結果常難以預料，福與禍往往互相轉化，正是「福禍相倚」的道理。所以不以福為喜，也不以禍為憂，重要的是調整自己的心態，以迎接每一個當下的挑戰及變化。

人才培養的重要性

故事的另一個啟發，就是培育優秀人才是企業永續經營的重要項目，企業需靠持續的人才培養才能邁向百年。好的人才可預知未來的變化，有更好的判斷及決策，產品需依時代需求改變，企業轉型更是重中之重，以上的各項政策都需要優秀人才執行。



產品首重誠信實在

行銷的核心在於以「顧客為導向」，是透過創造、溝通、傳遞及交換價值，以滿足消費者需求並獲取企業利益的過程，行銷講求實在，不可太過浮誇。

最後期待大家今年能精益求精、再創佳績，再次感謝大家，祝福各位家庭幸福，身體健康、平安。

味丹越南楊副董事長坤祥

去年 2025 年是充滿不確定性的一年，4 月份美關稅議題延燒至今仍充滿變數，美中貿易戰持續進行，弔詭的是中國貿易反而逆勢成長，告訴我們即使外在環境不佳，仍須砥礪前行，變則通，才能應付接踵而來的挑戰。



善用 AI 強化競爭力

AI 時代來臨，面對無處不在的 AI 易使人充滿焦慮感，AI 時代知識反而不是最重要的，我們要能充分利用這種強大的工具，提升工作效率，先試想二十年後的世界會如何變化，再回到現在，思考我們應該怎麼做，並把握當下，付諸執行。



充實三多加一

多喝水、多運動、多唱歌，讓身心處於健康、愉悅的狀態，並廣泛地多讀書，學習如何運用各種知識，讓生活更加美好。

以上和大家共勉之，最後祝福大家身體健康、萬事如意，馬到成功。

陳執行副總鴻謨

今年的經濟局勢，美關稅議題雖逐漸明朗，整體而言仍具不確定性，美伊談判陷入僵局，今年度企業政策仍需保守以待，公司應自我檢視內部制度韌性，進行體質調整與改善，優先選擇有價值事業經營。



115 年經營重點

114 年實際和目標仍略有落差，115 年應更努力尋求突破，包括企業轉型、數位改革、深耕精準醱酵領域、充分運用 AI 工具等。經營重點如下：

1. **生技事業**：核心業務借鏡歐、美、日優點，擴大事業版圖。
2. **酒品事業**：針對年輕世代偏好趨勢，開發方便、多風味的 RTD 即飲調酒等新方向。
3. **消費食品**：消費食品健康化的方向，結合運用自身生技事業開發的益生元 / 後生元的產品 / 原料，發展機能性、高附加價值的消費性產品。
4. **大宗物資**：貨源掌握很重要，服務端須更努力，改變經營型態才能脫穎而出。
5. **願景小組**：未來發展及總廠規劃需更謹慎評估，持續推動「100+5>150」政策，尋求新商機。

6. **節能減碳**：環境成本的壓力日趨嚴峻，持續推動低碳化目標仍是重點，強化重大耗能設備更新及製程改善。



7. **共享服務**：因應品冠組織整併，母子公司間緊密產銷合作與協同是成功的關鍵，功能部門（研發、生產、採購、品保、財務、行政等）共享服務運作的確保就至關重要，請各後勤單位務必全力支持。

8. **員工健康**：去年健檢，約有 3-4 成同仁有三高方面的問題，同仁健康是公司重要資產，千里馬可貴之處並不在於其爆發力，在於其識途的智慧及耐跑的韌性，115 年請大家注意健康，穩住陣腳才能達成既定目標。

最後以「成功與否非取決於目標設定有多高，而是取決於每天一點一滴習慣的養成」（原子習慣，作者：詹姆斯·克利爾）和各位共同勉勵，謝謝大家。

經營層主管致詞後，接著進行 114 年績優貢獻獎頒獎（共有 19 個受獎單位），全體都為這些優秀受獎同仁喝采鼓掌。最後經營層及全體主管舉杯同慶新年到來，並互相期勉為公司下一年度的佳績齊心努力。



114 績優貢獻獎 獲獎名單：

項次	獎項類別	單位	績效貢獻內容
1	產品創新獎	生技生產部	營收利潤成長績優 成本節降 經營績效卓越
2		飲料事業部 - 綜合飲料處	新代理品：DyDo 咖啡 350 系列，營收利潤成長績優
3		品冠行銷股份有限公司	新代理品：Sapporo，營收績優
4		品冠行銷股份有限公司	新代理品：中祥，營收績優
5		味丹生物科技股份有限公司	PGA 及 GA 產品，營收利潤成長績優
6		味丹生物科技股份有限公司	VZ 產品，營收利潤成長績優
7		酒品事業部行銷處	金釀桶陳 琥珀大地 營收貢獻績優
8	專案績優獎	動植物營養發展部	進口動物營養添加劑產品經營績優
9		飲料事業部 - 綜合飲料處	整體飲料利潤成長績優
10		食品事業部 - 休閒食品行銷處	休閒食品利潤成長績優
11		品冠行銷股份有限公司	品冠新事業之鮮食及即食餐 營收貢獻績優
12		大宗食材事業部	利潤成長績優 經營績效卓越
13		食品事業部 - 速食食品 OEM 處	速食麵 OEM，營收利潤成長績優
14		食品事業部 - 新事業發展行銷處	味丹新事業發展，營收利潤成長績優
15		品冠行銷股份有限公司	品冠代理品，營收利潤成長績優
16	績優特別獎	味丹生物科技股份有限公司	榮獲國際 FSSC22000 認證
17		味丹沙鹿分公司	代理東大乳品宅配經營績優
18		味丹國際 越南區	變性澱粉事業 經營績效卓越
19		味丹國際 中國區	咖啡事業，營收利潤成長績優



味丹企業集團114年尾牙感恩晚宴

人資處 / 李又任

1 15年1月30日在清水福宴樓舉辦味丹企業集團114年尾牙感恩晚宴，邀請全體味丹人在經歷一年的努力打拼，一同歡度成果的榮耀，更一起祝福期許未來。

尾牙的開場表演是一段結合舞蹈與擊鼓的「光影狂潮」，透過聽覺與視覺的雙重饗宴，正式為本次尾牙感恩晚宴拉開帷幕。接著楊董事長頭雄致詞，感謝每一位味丹人在動盪的環境中仍然以專業投入及勤奮努力，才讓公司穩健前行；也期許公司持續走向更健康、更卓越，也更有競爭力的前景，最後祝福每位貴賓及主管同仁能享受今晚的尾牙饗宴。





我們常說「企業的核心是人」，很幸運味丹擁許多長年陪伴公司一同成長的夥伴，今年的年資績優獎有超過 88 位同仁任職屆滿 20 年、30 年等，甚至有滿 45 年，每位上台的資深夥伴都帶著藏不住的笑容，也接受來自同仁的鮮花祝福，場面相當溫馨。隨後在楊棋楠會長完成抽獎箱開封後，一道道精美的料理便在音樂的陪襯下陸續上桌。





今年的晚會表演精彩不斷，首先邀請超人氣樂團－Hotshock 擔任表演嘉賓，表演成員各個能歌善舞，帶動著全場都情緒高昂了起來。隨後的表演不僅有弘光科大火舞社的

光舞表演，同仁也準備了日文、台語、中文等歌曲演唱。尤其有許多貴賓也上台熱情獻唱高歌，有每年都熱情贊助獎項的金門酒廠吳董事長昆璋，也邀請了振冠公司與日本 Asahi 集團的貴賓，讓晚宴氣氛更加歡樂熱鬧。

今年尾牙晚宴的盛大程度更勝以往，不僅席開 141 桌，獎項更是多達 273 項，包含最新的 iPhone 17 Pro Max、SAMSUNG 65 型 QLED 顯示器，以及現金紅包的董事會特別獎等大禮，期望讓更多的同仁感受中獎的喜悅，也讓現場氣氛不斷邁向最高點。

尾牙的最後一段表演也是氣氛的最高峰，Hotshock 的成員帶著味丹的同仁變成了一條穿越全場的「貪吃蛇」，每經過一桌就會有新的夥伴加入隊伍，最後貪吃蛇帶著許多同仁到了舞台上，與歌手、舞者們一起歡快地跳舞，台下的同事們也都獻上掌聲與歡呼。隨後趁著氣氛在最高點，抽出萬眾矚目的現金紅包獎，今年的尾牙便在皆大歡喜、其樂融融的氛圍下圓滿結束。 (味丹)



年資績優獎名單

一、年資滿 45 年人員名單：共 1 人

陳清貴

一、年資滿 40 年人員名單：共 8 人

曾吉村、劉韻淑、陳秀珠、王燕召、王翠鸞、黃麗美、卓秀香、蔡鴻榮

二、年資滿 35 年人員名單：共 14 人

劉昌謀、蔡奇展、鄭榮源、陳麗雯、陳培墩、蔡碧琴、李明順、黃月秀、
陳金水、陳美玲、趙瑩瑩、吳惠鈴、李志明、陳維浦

三、年資滿 30 年人員名單：共 29 人

楊世慶、蔡玲吟、陳國樑、吳明發、江貴美、彭措扎西、陳琪美、葉丁
德俐、李國華、陳杏茹、陳明貴、陳淑惠、謝壁霞、王麗雲、蔡慧如、
方雅菁、陳火炎、紀金福、蘇惠蘭、張文田、陳秀娟、蔡宜芬、吳育青、
何惠芬、林秀慧、林弘毅、陳美娟、許慧貞、范姜群立

四、年資滿 25 年人員名單：共 23 人

楊世熙、杜鴻昌、吳銘興、張榮宗、謝奇峰、蔡有詮、連唯翔、蔡慶安、
林錦民、許銀修、陳貴芳、陳春發、王志瑞、王長瑞、陳巧妮、黃景誌、
吳青松、吳玟錦、鐘筠柔、賴昀輝、柯懷先、黃碧珠、李文誠

五、年資滿 20 年人員名單：共 22 人

薛一祥、施明德、李賢冠、陳思鵬、張秋燕、郭麗芬、蔣煙培、江志健、
顏曉楓、劉朝銘、蔡奇育、李淑雅、陳懷男、黃惠玲、高美華、吳東陽、
姜文武、白文章、黃偉欽、李麗文、陳心嵐、黃明和



負責只是表面，當責才是關鍵！ 7 方法打造勇於任事的團隊

文 / 總經理室



當責，是現代企業文化中不可或缺的一部分，它能幫助企業在瞬息萬變的市場環境中保持靈活性和競爭力，但是當責和負責有什麼差異呢？若要打造職場中的當責文化，便要了解當責真正的意涵，才能夠了解如何增強員工責任感和主動性，帶動團隊的運作效率。

「負責」是不夠的，團隊更需要「當責」的成員

「當責」(Accountability) 與「負責」(Responsibility) 最大的不同，在於「當責」必須「對結果負責」，而不是只把自己份內的事情做完就好。一個有「當責」概念的員工，會主動認識到自己有能力解決問題，而不只是做完「主管交代的任務」，更進一步達到任務所想要的結果。

任務完成的結果有 3 種，一種是沒有履行職責，一種是履行職責，最後一種則是不但履行職責，甚至還超越職責。因此，當責就不會

只是「追究員工沒有完成目標的責任」；也不會只是「完成應該完成的任務」。事實上，它具有更積極的涵義，也就是用更好的方式完成任務、或是完成的項目已經超越原本的目標。

舉例來說，銷售經理不只完成這個月的業績目標，而且還找出一個更有效率的方法在短短半個月內達標，月底的業績甚至超出公司原本規定的目標。我們會說，他是一位當責的銷售經理。

這種更積極的當責顯然無法透過外在強迫與恐懼的方式（例如懲處）來達成，而是員工願意自動自發，以各種方式在職責上發揮自己的潛力。這正好就是成語「當仁不讓」的意思：主動承擔而不推讓。英語則是會用 take ownership 來形容，也就是主動掌握，將職責當成自己的事來完成，而不是推給別人，或是等待主管、同事告訴你怎麼做。

責任心智進化史



責任不是負擔，而是力量的起點

當責負責差異有哪些？從 5 面向了解

在企業管理、組織運營的環境中，「當責」(Accountability) 與「負責」(Responsibility) 是兩個常常被混淆、卻截然不同的概念。理解這兩者的差異，除了能夠提升團隊績效，對建立高效的工作文化更是至關重要。以下從 5 個面向，為大家剖析兩者間的差異：

	當責	負責
對象	指的是對「結果」負責，無論任務的成敗，最終的結果都需要負責人承擔。	通常與任務或職責相關，指的是完成被分配的「具體工作」。
態度	強調主動性，員工會主動尋找問題的解決方案，並對結果的好壞負責。	多為被動接受上級指派的任務，按照指示執行即可。
承擔範圍	涉及整體結果，員工不僅要完成自己的任務，還需考慮是否對達到組織目標有助益，並為其最終結果負責。	責任僅限於自己工作範圍內的任務，對其他環節的影響與須承擔的責任較小。
行動導向	更偏向於結果導向，關注的是如何透過自己的行動來達成最終目標，並持續改進過程。	偏向於執行層面的完成，不太關注任務以外的環節。
組織文化	需要在透明、信任、高度協作的工作文化中實現，員工之間彼此信任，共同為目標努力。	通常體現在層級分明、指令清晰的工作環境中。

如何打造當責文化？7 項關鍵要素缺一不可

領導者若能打造當責文化，不僅能提高團隊內部工作效率，還能促進創造力和組織合作，讓企業能夠保持彈性與創新，以應對外部接踵而至的挑戰與問題。以下是打造當責文化的 7 項關鍵要素，每一項都不可或缺：

1. 明確的目標和任務

提供清晰的目標及明確的任務指令，使每位員工都了解自己的職責和需達到的成果，以確保每個人都朝著同一方向努力，避免工作中的模糊和混亂。

2. 適當的權責分配

賦予員工在其職責範圍內的決策權，讓他們感受到對工作結果的掌控和責任，有助於激發員工的主動性和創造力，並避免對工作「異化」、產生疏離感。

3. 開放透明的溝通與決策過程

建立開放透明的溝通管道，並確保資訊在組織內部流通無阻。這樣做能增強員工對組織決策的理解和支持，並感受到被信任和尊重，進而提升整體的工作積極性和責任感。

4. 雙向且及時的反饋機制

確保員工能快速了解自己的表現並及時調整，同時也擁有向上級反饋意見的管道。有助於及時解決問題、促進員工發展，並增強員工對組織的參與感和歸屬感。

5. 充足的支援與資源

管理層應積極了解員工需求，提供他們完成工作所需的充足的資源，包括技術、培訓、工具和設備，不僅能有效提升工作效率，還能增強員工的工作滿意度和忠誠度。

6. 合理的獎懲制度

設立公平合理、透明公開的獎懲制度，對展現當責行為並取得卓越成果的員工進行獎勵；未能履行的員工則給予適當懲戒。不僅能激發員工的積極性，更可促進組織永續發展。

7. 互敬互信的氛圍

管理層應以身作則，對員工意見表示重視，並鼓勵員工互相協助，打造互敬互信的氛圍，將能提升團隊的凝聚力和協作效率，讓每個員工都能全心投入工作，共同為組織目標努力。

負責只是表面，當責才是關鍵！

- 一、人人具備三心：責任心、決策心、承擔心。
- 二、當責，就是對最終成果負全責。
- 三、心存當責，身在何位，都能成長。
- 四、以當責強化執行力，創造關鍵績效。
- 五、當責，是執行力的基石。
- 六、策略落實，當責同行。
- 七、當責始於觀念，成於行動，終於共好。
- 八、當責始於自己，成就團隊共好。