

臺灣港務公司公司化前後員工及公司不確定因素探討  
以高雄港務分公司為例

## 第一章專訪達人與處室介紹

### 1.1 專訪達人簡介

- 姓名：李傑松處長
- 現職：臺灣港務股份有限公司高雄分公司會計處處長
- 職掌：綜理會計、統計業務  
督導預算執行之審核作業  
參加各項會議  
其他上級臨時交辦事項

### 1.2 專訪處室簡介

預算科
I. 年度預算籌編事項
II. 年度預算分配事項
III. 現金預算之編擬與調度
IV. 港埠、自營商店等業務複核、製證
V. 港埠業務應收、預收款之審核通報
VI. 上級機關審查預算之意見整理、分析及申覆
VII. 土地及各項設施出租等會辦事項
審核科
I. 費用預算執行事項
II. 構建固定資產預算執行事項
III. 各項採購合約草案之會核
IV. 各項業務會計監辦事項
V. 代辦工程會核及請撥事項
VI. 出納會計事務、零用金及預算執行查核事項
會統科
I. 財產折舊、報廢、變賣事項處理及製證

- II. 會計簿籍產製
- III. 會計帳項之清理事項
- IV. 會計制度訂定及研修事項
- V. 會計簿籍、憑證及報告整理裝訂、保管事項
- VI. 會計月報、季報、半年結算、各項會計表報編製、陳報事項
- VII. 稅務會計處理
- VIII. 附屬港營運處統計報表之輔導及審核
- IX. 上級及審計機關、會計師財務收支及決算查核事項

## 第二章台灣港務公司公司化前後之 SWOT 分析

### 2.1 SWOT 分析簡介與研究限制

#### 2.1.1 SWOT 分析簡介

(黃俊英。2011)指出 SWOT 分析是以「內部及外部」和「有利及不利」這兩個構面對組織的內部優勢(Strengths)和劣勢(Weakness)以及外部機會(Opportunity)和威脅(threats)進行分析。

	有利	不利
內部	優勢(S)	劣勢(W)
外部	機會(O)	威脅(T)

(1)內部優勢與劣勢：是指組織通常能夠加以控制的內部因素，諸如組織使命、財務資源、技術資源、研究發展能力、組織文化、人力資源、產品特色、行銷資源等。優勢和劣勢都要和主要競爭者相比較才有意義。各事業單位面臨最大的問題在於他是否應把自己限制在目前擁有優勢的行銷機會，或是思考如何爭取或發展

某修優勢的更加行銷機會。

(2)外部機會與威脅：是指組織通常無法加以控制的外部因素，包括競爭、政治、經濟、法律、社會、文化、科技和人口環境等。這些外部環境因素通常是組織無法加以控制的，卻對組織的營運有重大的影響。

### 2.1.2 研究限制

因為我們達人專訪的對象為高雄分公司會計部李傑松處長，探討的內容與範圍主要也已高雄港務分公司為主，故此研究專訪內容以高雄港務分公司為限。

## 2.2 台灣港務公司公司化前後之優勢(Strength)

- A. 人員精簡效率提高：自從公司化以後，會計部員工從原本 40 幾人降至 20 餘人，使每位同仁業務量提高，能力得以充分發會，減少員工社會賦閒之狀況。
- B. 公司經營彈性變大：公司化之後，公司發展較不受限，使得公司經營策略可以往多角化經營延伸，在晉用人才方面也靈活。
- C. 人事費用減少：由於公司化使得人力大幅度降低，人事成本因而也降低。
- D. 組織精簡，溝通更容易整合：以會計處為例，公司化前有五個科，擬定策略時需五個科同時達成共識才可執行；但公司化後則變成三個科，各科間之溝通變得更加容易，也越容易達成整合。
- E. 公司經營基礎穩健：改制後公司目前營運狀況，公司年度盈餘逐年增加。
- F. 四港合一後，人力資源綜效產生：人力可以在四港口中調度，每兩年公司人員可以自行換港服務、學習，因此可以明瞭各港口的優、缺點以促進公司更為進步。

## 2.3 台灣港務公司公司化前後之劣勢(Weak)

- A. 同仁工作量增加，壓力也變大：員工精簡後，員工工作量因而增加，使得工作壓力也增加。
- B. 公司化後員工也少了公務人員保障：改制公司化後，有許多人退出港務公司，造成公司大換血。

- C. 留用人員與從業人員勞逸不均，待遇相差懸殊，影響整體和諧：留用的公務人員與考試進來的從業人員，位階相同待遇卻相差懸殊。
- D. 氣候多變，不易預測：臺灣位於熱帶與副熱帶交界，夏季常有颱風過境，因此會降低船舶靠港的意願，造成裝卸量的不足。

#### 2.4 台灣港務公司公司化前後之機會(Opportunity)

- A. 公司資源豐富，有利投資：臺灣港務公司有許多的土地、港埠等資源，因此，公司投資或投入建設時較其他公司容易。再者，於港埠事業而言，港務公司屬於準獨佔企業，能夠透過專業化的規劃達到超額利潤。
- B. 多角化經營風潮正盛：目前各公司多追求多角化經營來分散公司經營風險，因此，港務公司可以因應此風潮，投資相關子公司。
- C. 人力換血：公司可將更多年輕人納入，年輕人有憧憬，勢必對公司在推廣業務方面會有極大的助力。

#### 2.5 台灣港務公司公司化前後之威脅(Threat)

- A. 中國大陸崛起：大陸各深水港口崛起，可容納更大型之船舶且地理位置更為方便，導致進出口台灣的船舶減少。1990年代以來，中國大陸與鄰近國家的港口快速發展，使台灣地區各商港的競爭力受到影響，客貨運吞吐量無法成長。
- B. 台灣經濟停滯：台灣目前處於亞洲四小龍之尾，經濟停滯使得我國進出口量降低。
- C. 進出口衰退：高雄港貨櫃量在2000年排名全球第三，2014年高雄港卻掉出十名外，現維持在第13名的地位。
- D. 國內產業轉型：從前台灣以加工出口業為主，近年來服務業居多，因此加工出口業出口減少導致我國出口亦減少。

優勢(Strength)	劣勢(Weak)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人員精簡效率提高</li> <li>● 公司經營彈性變大</li> <li>● 人事費用減少</li> <li>● 組織精簡，溝通更容易整合</li> <li>● 公司經營基礎穩健</li> <li>● 四港合一後，人力資源綜效產生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 同仁工作量增加，壓力也變大</li> <li>● 公司化員工少了公務人員保障</li> <li>● 留用人員與從業人員勞逸不均，待遇相差懸殊，影響整體和諧</li> <li>● 氣候多變，不易預測</li> </ul>
機會(Opportunity)	威脅(Threat)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司資源豐富，有利投資</li> <li>● 多角化經營風潮正盛</li> <li>● 人力換血</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中國大陸崛起</li> <li>● 台灣經濟停滯</li> <li>● 進出口衰退</li> <li>● 國內產業轉型</li> </ul>

台灣港務公司公司化前後之 SWOT 分析表

### 第三章處長之建議與回饋

#### 3.1 處長遇見最挫折的事情

處長認為他在港務公司待了幾年，大致上工作順遂。若遇到問題，透過討論，仍得以順利解決。並且，若在討論期間，長官採納處長意見時，也會使得處長覺得很有成就感。

#### 3.2 給實習生的話

處長認為未來若有機會進入港務公司服務，千萬別認為自己的薪水低，更不要比較自己與其他前輩們的薪水落差，而是要努力的學習，增加自己的潛能。對於能力，有時候要衡量自己的實力、位階、態度要懂得拿捏，也要把該有的氣度做出來。

#### 3.3 對公司未來期許

目前公司以業務掛帥，處長期待在推廣業務時候，要有**成本效益**觀念。其他人也適時表達意見，做好事、做對事、說對話，要 Just in time！處長也認為公司改制後人員換血，新進人員加入帶來無窮希望。

處長對公司的滿意度 85 分(處長認為公司能有努力空間)

#### 第四章個人心得與回饋

和處長訪談的時間一下就結束了，我覺得很可惜，想再多了解處長一點。整個訪談過程處長很親切地一一回答我們的問題，不時可以從對話中了解處長的人生哲學，我在業務處企劃科實習了一段時間，很多事情我學會用業務的概念來分析公司經營，然而對於處長以財務的角度來看公司的營運，我覺得很新奇，也讓我我不禁驚嘆，果然公司的經營需要各個單位的努力的，處長說如何說服長官是一門很大的藝術，或許現在我還不能完全理解，但我覺得這句話說得很棒，推動業務時，需要大家互相的支持，然而當我們需要讓他人接受我們的想法時，如何讓對方欣然接受真的是門學問，且要能在正確的時間做好事、做對事、說對話，我認為這很重要，當錯過適當的機會，即使是做好事也可能本末倒置，再者，最重要的是，千萬不可以踩紅線，當越過那條線後，曾經辛苦的一切都將可能化為烏有，且終將受到法律制裁，我們可以在法律規範中尋找彈性，但不合法的事情就千萬不能做。在給實習生的一句話中，處長勉勵我們不要怕剛進公司時錢少事多，多向公司裡的大哥大姐們學習，且最重要的是培養一個能陪我們一輩子的運動，聽著處長說人生到底在追求什麼，到頭來她才明白身體是最重要的，聽著這番話，我覺得有點感慨也有點難過，期望在未人生打拼的同時，我可以像處長一樣有著對工作的熱忱與一個能陪我一輩子的運動。

## 附錄達人專訪之錄音逐字檔

### Q1 公司改制前職位(工作內容)與現況有何不同?

改制了以後，以我會計處來講，我們也走了不少高普考的人，那當初他們會考高普考，可能是個人性向，既然考高普考的人就想求一個公家單位的安定的工作。目前體制不變之下，公務單位的員工有一些基本的保障，對於公司化的結果他們有人覺得說我還很年輕，公司化以後就沒有公務人員的保障，所以離開了一批，各處都是如此，可能這三年下來該走的也離開了，因為留下來的就是比較認命的或是走不開的、那可能也還有其他的考量就留下來了。那也新進了不少的新血包含各位，現在也是一個震盪當中，也在慢慢地穩定，目前是這樣子。

那以各位來講，我覺得各位是蠻 LUCKY 的，蠻幸運的一群，像是人生的勝利組的起跑，你們先第一關已經通過，那以公司來講我個人覺得以我的年齡這樣來看整個公務單位、公務體系，TIPC 的基礎是不錯、它體質不錯，因為我是會計，我了解財務的狀況，我覺得他是比台鐵好(我是台鐵調過來的)。我從一個最虧錢的單位(一千多億負債)，調到這邊來每年都超盈，跟預算盈餘的目標比，公司還超盈，這不是我個人努力，那台鐵這麼多的虧損也不是我個人的虧損、也不是我不努力阿。從那個單位我們會調來調去，從那麼會虧損的單位調來這邊有盈餘，那你看我們這邊有績效獎金，那現在外面的公司有這種待遇的，也有啦(電子公司)，但我覺得我們公司的基礎蠻穩的，你看嘛(拿出地圖)這個港口都是我們賺錢的，劃地為王，這都是我們的營收，我們每年都賺，這些每年幾十億的營收，從這裡面發展，我覺得你們選這個公司，尤其你們又拿獎學金進來，將來形式上的考試，形式上考得較簡單就進來了，競爭就較小，估計百分之 80 以上，我估計你們都會留下來。從這邊發展，我先鼓勵你們，這邊是可以待的單位。

### Q2 經營的方面有什麼不一樣?

現在是比較活，因為改公司以後，說實在的，以會計來講，我經常也會跟我的同仁說心態要做一個調適，過去我們是比較保守，尤其是會計人員。我不瞞說今天有個會簽，我們主管就簽了一個比較多慮的一個意見，一到我這邊，出去代表我

會計處，我請她溝通，問她的考量點在哪邊？我舉這例子給各位參考。我們工程單位依據總公司函轉交通部來函想對外聘的大學教授、專家參與公司工程評審工作者，加保意外險，並從工程管理費來支應，而我這位主管同仁檢附了「公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法相關解釋函」，其中保險給付可能會有抵充，僅發給其差額的疑慮供主辦單位酌參。為外聘學者加辦保險，那我們簽這個意見，我是擔心說怕工程單位說會計處提不同意見，其實解釋以後並不是不同意見，而是有這個法規在上面要注意提醒，那我就跟這個主管說：「發生再說吧！」一旦發生以後，如果有重領疑慮再來釐清，但你現在簽這個意見在上面，工程單位會誤會我們會計處有意見，後來她也同意，就把她的會簽意見槓掉。這是今天剛剛發生的，我舉這個例子來講，當然我這叫溝通，我要讓我的主管同意我的看法，因為她好不容易簽出意見，在上面也檢附了附件，那我要推行這個業務，我的意思就是說法規上面要靈活，而且這也是一種效率的問題，因為我會計單位簽了一個意見在上面，業務單位要回應我的意見，會造成一個其他的想法，也許會誤會。那我覺得這事情五個外聘委員，了不起一千多塊錢，從工程管理費來支應，快速就把它處理掉，我舉這個例子講，法令上很明文規定是不可以做的事情，當然我們一定要守法，但如果有空間的話，那我們盡可能在這個彈性裡面，給機關首長做行政的裁量、考量。公司改變以後盡可能靈活，讓業務推廣上面比較順遂，不要當作阻力，就是我會計的立場。

但各位要曉得，我作為一個處長我要改變我承辦主管的意見，我要讓他信服我，我不能說我不同意他的意見就把他槓掉就送出去，或者叫你重簽，這就是一種互信，要讓我的同仁有聽得進去，也同意我們意見。

### Q3 公司改制後會有什麼不確定性？

不是說不確定性，因為一個企業的經營本來就是要希望發揮我們的潛力，你看我們現在改制三年退了多少人，我原來這邊 40 幾個人，現在剩下 20 多人，五年前我來我會計處有 40 幾個人有 5 個科，現在變成 3 個科。當然這從另外角度來看，那改制後留下來的有些同仁，少數進取心比較不夠，就做一些 Routine 的工作，你要叫他重一點的工作，他也做不下，這也是我的苦惱。

**Q4 改制後很多人退出港務公司，人事減少、業務量增加那是不是會造成較大負擔？**

目前我們現在可以看的出來我們真的有時候下班的時候下不了班，但工作方法講究啦，我並不是說在意你要多留這邊，我對人、對事的看法是這樣子，並不是你晚下班我就覺得你很好，我是你要東西拿得出來。當然我們現在同仁是蠻……，因為人少了然後有些人也不會想退，因為公司待遇蠻好的，重要的工作也交不了他，但我也會衡量，也會做判斷，因為也不是事情非某人做不可，尤其是會計工作有些比較 Routine 的工作，像是審核啦，不是那麼高難度的，所以量就要給他多一點，像我就有很多年輕人我就比較重要工作我就交給他，很多開會你就跟我去，你都不用講話，看我怎麼講就好了，我帶著你去出席審查會……，我就請預算科同仁同出席，就坐我旁邊，因為你將來也要獨當一面，像工務會報……，你就待在那兒，這是一種歷練。

**Q5 多角化經營持同意還是不同意？**

同意多角化，公司裡面本來就有很多的資源，包括土地、人力就是最大資源，可以用地利之便成立子公司，所以多角化經營我當然是持正面的，這個趨勢也是如此，能夠賺錢。

**Q6 公司是不是正在轉投資？**

目前是物流公司轉投資、澎湖可能會有一個旅遊業的，另有資產開發公司，會跟高市政府合組資產合組開發，這對我來說是一個相當大的負擔，因為我會計要 SUPPORT 相關的業務、開會，甚至要參與，像你們那麼年輕的進來就很好。

**Q7 人事變少，對公司是好事還是壞事？**

我覺得過去 40 幾個是太多了，那人力本來就應該被充分利用，五個科變三個科當然是有利有弊啦，當人力減少公司的費用就 DOWN 下來，費用 DOWN 下來，盈餘就產生。港務局時代把人力 down 下來本來就有空間，現在五個科變三個科，當然勉力達成任務，我覺得現在這樣還是可以。從另一個角度來看，你五個科反而

是分散的，現在一個人要去掌兩個科反而比較好領導統一，也是有它的正面，也有他的負面，像我原本有一個 52 年次的科長得了重病現在在化療，心理面很難過，因為這五年來她是我得力的助手，她幫我很大的忙，從她生病開始，心裡很沉重，畢竟她協助我業務的推展，現在五科變三科，她承接兩科的業務，雖然她沒講，但我心裡覺得可能 Overload？因為科長很吃力重。

我在一級主管裡面我年紀最大，但乒乓球是打得最好的，我鼓勵各位除了工作以外也要培養運動，這是很重要的！身體健康真的很重要，你看我現在這個科長，生病前一個月來跟我聊天，因為請假請得很勤，要去門診、切片檢查，她很不好意思，後來她跟我說他的感觸，她說人生有時候在意什麼東西、追求什麼東西……，我聽不懂她的意思，她沒跟我講他生病啦，後來她生病我才恍然大悟，原來她的感觸，身體很重要，真的！

#### **Q8 處長遇見最挫折的事情是什麼？**

港務公司我倒是覺得都還蠻 lucky 的，長官對我還 ok，因為我這裡面我不想說我做了什麼事情，你可以去打聽看看。會計要遵守很多法規，預算法、審計法……。我很多公婆阿，審計部、監察院、總公司的稽核、還有會計師、檢調，各位知道嗎？我們前幾天高雄港務公司有貨櫃案，我覺得都還蠻 lucky 的，五年多來這邊長官還不至於踩紅線，我覺得他不會使我為難，之前我覺得重要的我也蠻堅持，他們也採納我的意見，我覺得這樣就很好，這就是自我肯定。因為你可以支持我的意見，至於細節我就不方便在這講了，在這邊自吹自擂(哈哈……)，有些紅線不能踩，如何說服長官是很高的藝術，你跟長官對衝，我們絕對沒好處，你們將來一定會遇到與主管意見不同，你要怎麼要去說服他，這是藝術。

#### **處長給實習生的話**

各位剛進來不要認為薪水低，不要看那些老大哥老大姊事情沒有我多，但薪水是我的兩倍。跟著那些老大哥老大姊把眉角多學一點，以後就交給我。不要去比較，我剛畢業(民國 64 年)的時候第一個月薪水 2000 多塊錢，現在我拿的薪水，當

然……公司這邊待遇比較好，自己要衡量自己能力在哪邊？自己的位階到哪邊？  
態度決定高度，各位同學多運動不要失眠、注意健康！

### **處長對公司未來期許**

當然有期許阿！換血現在新人進來就是希望無窮，那本來就是人事，我這樣講啦  
每個人都有他的強項，公司的長官每個人都有他的強項，也許我們不是每天直接  
面對溝通，可能有些疏離不了解，但我都相信他們都是為公司好，目前公司以業  
務掛帥，我也是蠻期待他們在推廣業務時候有**成本效益**觀念。該講的話就要講，  
做好事、做對事、說對話要 Just in time！

**滿意度 85 分**

**訪談時間：104 年 7 月 28 日 下午 4 點~五點**

**訪談內容：臺灣港務公司公司化前後一員工及公司不確定因素(以高雄港務分公司  
為例)**

**受訪者：會計處 李傑松處長**

臺灣港務股份有限公司專業實習期間實習生工作日程表

實習單位	高雄港務分公司業務處 企劃科	實習期間	104年 7月 1日至 104年 8月 23日
實習生姓名	羅玉婷	輔導人員	吳宗晏、張簡弘棋
<b>實習工作日程安排</b>			
日 程 安 排	工作內容及成果	輔導員簽名	
7月1日-7月3日	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.認識上班環境。</li> <li>2.了解企劃科的工作內容。</li> <li>3.學習高雄港的基本概念。</li> <li>4.搜尋整理 2014 年全球主要貨櫃港運量。</li> <li>5.了解港務公司的組織架構。</li> <li>6.閱讀並翻譯 ALPHALINER NEWSLETTER 26 期的內容。</li> <li>7.到韓進的碼頭參觀。</li> </ol>		
7月13日-7月17日	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.廠商取得場地的方式：逕行審查、單項評比、綜合評選，與各作業流程。</li> <li>2.高雄港區建物屋頂空間設置太陽光電發電設備標租案綜合評選。</li> <li>3.新舊契約在租賃物維修方面的不同處。</li> <li>4.上課聽楊副理對港口營運、公司業務介紹。</li> <li>5.從先前整理的全球 20 大貨櫃港口資料進行精簡與表格化。</li> </ol>		

7月20日—7月24日	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.更新高雄港貨櫃航線。</li> <li>2.上棧埠事業處江志雄經理的港埠作業實務。</li> <li>3.完成全球20大貨櫃港口資料的表格。</li> <li>4.高雄港22號碼頭的經營情況與未來招商的計畫。</li> <li>5.小組討論：自營商店商品分析、影片內容發想等等。</li> </ol>	
7月27日—7月31日	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.幫忙合併高雄港航商靠泊船型數量及獎金表格。</li> <li>2.訪問會計處處長-李傑松處長。</li> <li>3.介紹高雄港的姊妹港、合作意向書、合作備忘錄(MOU)。</li> <li>4.到120、121自營碼頭現場參觀。</li> <li>5.到旅運中心參觀與拍創意行銷影片。</li> <li>6.搭高201遊高雄港。</li> </ol>	
8月3日—8月7日	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.從高雄港貨櫃航線中整理各航線靠泊高雄港的時間、次數、碼頭與該航次的櫃量。</li> <li>2.到監控中心了解船舶如何調派。</li> <li>3.到高港小舖發問卷。</li> <li>4.新蘇伊士運河正式開航。</li> </ol>	
8月10日—8月14日	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.整理2015年全球經濟概況。</li> <li>2.找格但斯克(GDANSK)的資料。</li> <li>3.參加認識港務：港區導覽的活動。</li> <li>4.找CMA CGM的相關資料。</li> <li>5.找進出高雄港船舶的船型大小。</li> </ol>	

8月17日-8月21日	<ol style="list-style-type: none"><li>1.找 CMA CGM 的相關資料。</li><li>2.翻譯文章 'MAERSK LINE WARNS COMPETITORS IN THE PRICE WAR'。</li><li>3.翻譯中遠與中海合併的新聞。</li><li>4.完成小組報告。</li></ol>	
-------------	---	--

## 臺灣港務股份有限公司 104 年度獎學實習生專業實習計畫

一、專業實習期間：7月1日至7月5日；7月11日至8月23日

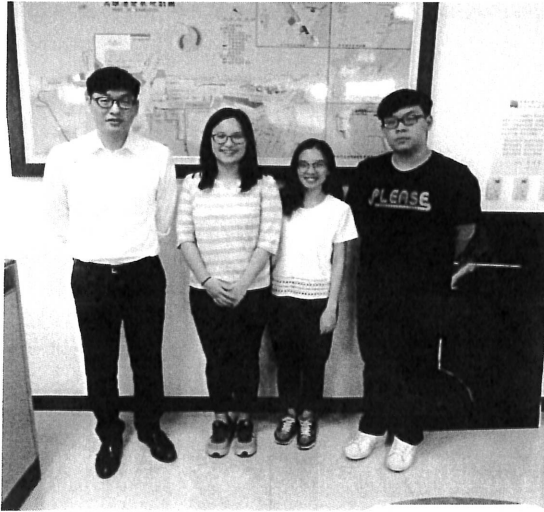
二、專業實習內容：

實習生姓名	羅玉婷/池佳芸	實習單位	業務處
經理或督導	楊士毅		
輔導人員	陳雅婷/姚宛欣		
專業實習工作內容			
日 程 安 排	專業實習內容規劃		評核/驗收方式
7 / 1 ~ 7 / 3	1. 高雄港港口環境認識、瞭解高雄分公司各單位職責及主要業務所在。 2. 高雄港貨櫃航商背景介紹及承租區位		口試
7/13~7/17	1. 港區場地出租作業流程，招標作業內容。 2. 碼頭現場會勘，瞭解實際運作		口試
7/20~7/24	貨櫃碼頭合約管理實際細節作業內容，碼頭/航商業者常遭遇之問題。		口試
7/27~7/31	1. 高雄港航線分佈狀況及優勢，航線整理及更新，蒐集各家船公司船期表。 2. 聯盟趨勢及聯盟航線劃分，及聯盟與作業碼頭間關係。		資料驗收
8 / 3 ~ 8 / 7	1. 高雄港航線與櫃量彙整。 2. 高雄港上半年營運資料蒐集。 3. 高雄港上半年營運資料彙整。		資料驗收
8/10~8/14	營運資料分析及協助撰寫報告，將營運的實務內容納入報告書中。		書面報告驗收
8/17-8/21	營運資料分析及協助撰寫報告，將營運的實務內容納入報告書中。		書面報告驗收

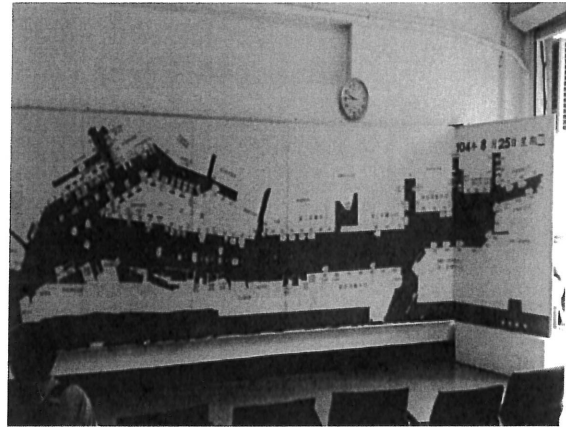
備註：

1. 專業項目實習：各分配實習單位指派助理管理師以上職務人員輔導業務。

## 附錄



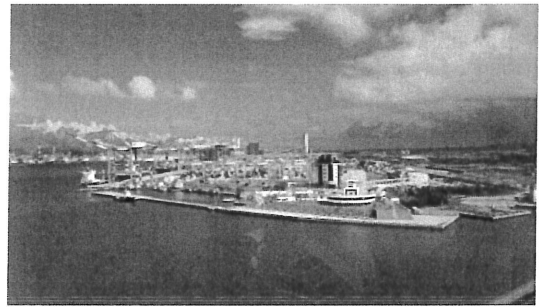
與楊士毅副理合照



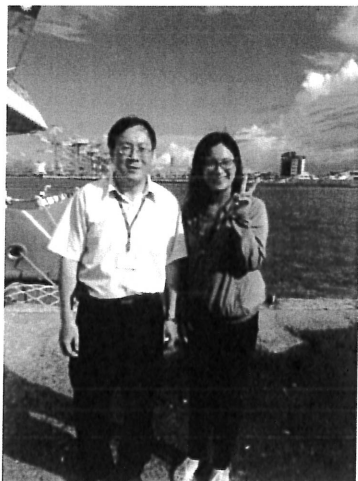
高雄港船席調派圖



高雄港船席調派的景象



第六貨櫃中心



與馬經理合影



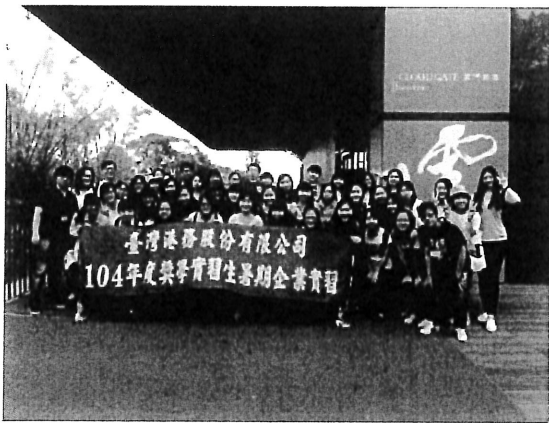
與江志雄經理合影



共同實習期間



高分三辦



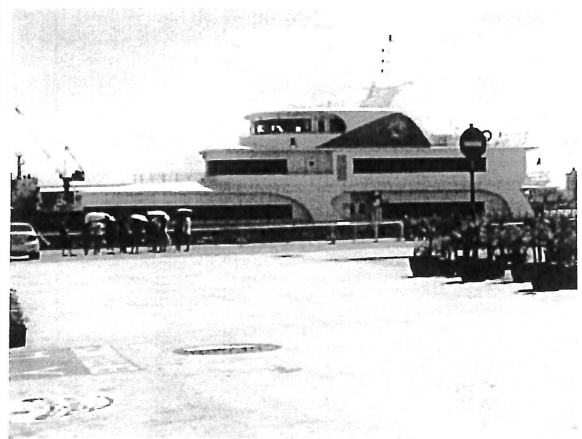
雲門舞集藝文中心



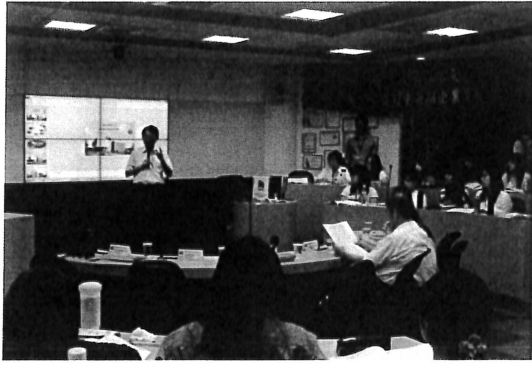
華山看展覽



二港口的 VTC 塔台



高 201



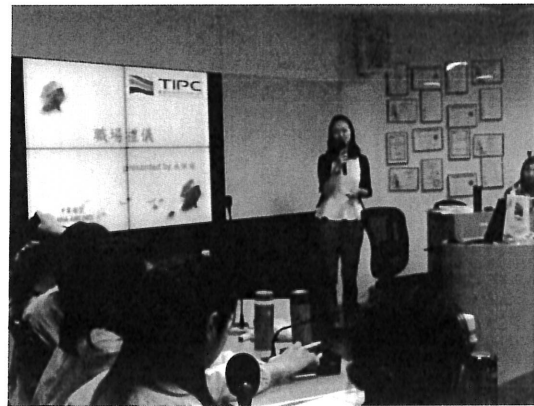
開場致詞



與美智經理合影



與執行長合影



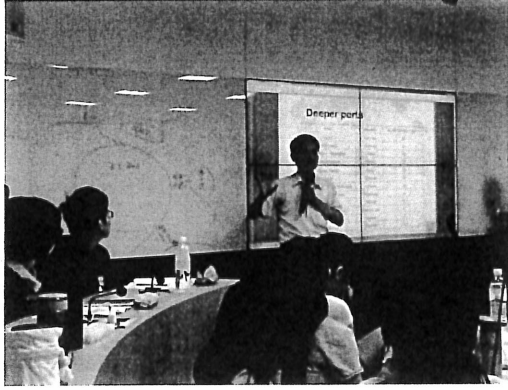
職場禮儀課程



實習生們與宇恩合影



我們小組於台北海院門口拍照



港埠基礎業務課程



小組報告



與李傑松處長合影



小組微電影拍攝討論

## 參考資料

臺灣港務股份有限公司 <http://www.twport.com.tw/>

高雄港務分公司 <http://kh.twport.com.tw/chinese/>