



大陸職場 VR： 光電協力廠—採購主管篇

文《編輯部》



陳大 K (29 歲)

國立大學商學院畢

案例資訊 (以化名及去識別化方式處理)

工作經驗：6 年

產業：LCD 面板協力廠商 (採購主管)

規模：200 人 ~ 500 人

所在區域：長三角地區

編者按：語言相通的大陸勞動市場向來是台灣大型電子製造商全球化布局的熱門地點，特別是大型企業前往設廠後，許多中小型的衛星廠商也配合西進，就近供料服務客戶。整個產業鏈的西進自然衍生大量的台籍幹部需求，協助公司在異地進行管理。本系列文章透過與受訪者一問一答的方式，讓將大陸就業市場視為選項的求職者能夠「虛擬實境」(virtual reality) 體驗該職務，並藉此評估該作什麼樣的準備。

本次採訪對象陳大 K 為 29 歲的台籍幹部，從國立大學商學院畢業後即前往長三角地區的台資光電配套廠工作迄今，從業務人員開始磨練，期間曾短暫離職，到日本攻讀研究所。返國後，獲公司委以重任，兼任業務及採購部門小主管。

大 K 任職的公司為光電業協力廠商，其商業模式簡言之，為採購若干零部件經過加工後再賣給大型的光電製造商組裝生產，所處的產業上下游亦以台資企業為主，為標準的台商產業鏈一員。藉由本次訪談，大 K 將分享業務人員的入職訓練、生存技巧以及升任小主管後的一些心得。

Q1：當初怎麼會考慮來大陸工作？如何得到這個工作機會的？

其實我唸書時對於就業沒什麼想法，一直到大四，同學們紛紛開始準備公務員或者公股銀行考試，我的想法才越來越明確，我不想當公務員，也不想到銀行上班。後來在親友的啟蒙之下，發現自己對實業比較有興趣，覺得往產業端發展也是一個不錯的選項。

至於為何去大陸工作，單純是因緣際會。我一直有出國讀研究所的想法，但不想花家裡的錢，便思考在同樣的工作條件下，在台灣工作攬積出國讀書的錢可能要花比較多時間，就想到之前長輩提及大陸的工作機會。

Q2：可以介紹一下你剛入職的工作內容嗎？

作為不具備產業背景的社會新鮮人，我一開始是以儲備幹部的方式入職，公司規劃我從業務開始做起。現在回頭看，業務工作確實是最快瞭解公司運作的方式。

一進去公司就是上課，瞭解公司的背景、製程、報價技巧以及產業鏈上下游關係，更重要的就是跟著前輩到處跑客戶，經營與業務夥伴之間的關係。跟人有關的部分才是最困難的地方，也是讓我成長最多的地方。我跟很多同行聊過，只要是亞洲的製造型企業，好像都免不了應酬文化。所以對剛畢業的我來說，一開始最不能適應的就是這部分。

因為老闆帶我們這種菜鳥去跟客戶吃飯，不是要我真的坐著乖乖吃飯，是期望下屬能主動積極地活絡場面、拉近距離，讓客戶留下印象進而建立情誼，但這些事情老闆不會明說，可能就是默默觀察著。還好我很幸運，遇到不錯的前輩經常對我耳提面命，讓我能對的時間做對的事情。

Q3：現在台商企業的陸幹比例越來越高，你的觀察為何？

總體來說確實本地幹部的比例越來越高，這也是不可逆的趨勢。但說細一點，可以從職務性質及公司規模兩個面向來看。有些職務，例如採購、財務，台幹的比例還是高一些，但其他部門，就會較大幅度的啟用本地幹部；另外大公司制度比較完善，透過規章的要求，法務團隊的運作，員工是哪裡人就比較沒那麼重要，只要能拿出相應的工作表現即可，像我們的客戶都是大型面板廠，制度很完善，他們的陸幹比例就一年比一年高。

順帶一提，還是有些台籍幹部會覺得自己高人一等，我自己心裡是不太認同這樣的現象。如果佔據管理職不是因為實力，而是因為身分，那是無法長久的，自己要是不夠努力，要是情勢發生變化，很可能就會失業。但不可諱言的，這樣心態的人還是不少。

Q4：要如何找到心目中理想的工作？公司大小怎麼選擇？

我們光電產業比較看重實務經驗，是不是名校畢業似乎不是那麼重要。我比較幸運，雖然沒有相關經驗，但是公司肯栽培我，讓我學習。我現在當了小主管，也漸漸體悟到，其實有沒有經驗真的不是最重要的，只要你展現肯做想學的精神，大部分的主管都會願意教導，所以「態度」才是最重要的，不是科班出身或者沒有經驗的人或許可以從業務人員開始磨練起。

誠如我前面說的，大公司制度完善，薪酬福利、上下班時間也有一定規範，就由

體制內的升遷或者跳槽，應該能為自己爭取到不錯的職業前景。但缺點就是，大公司分工會比較細，可能比較難以全面性的瞭解整個公司的運作。

相對來說，我所處的環境就是標準的台商中小企業，工作時間長、應酬也很多，但好處就是我覺得成長的比較快。只要我有心、肯努力，公司幾乎各個層面的經營我都能去涉獵，在外面往來的多半是廠長、經理級別的人物，除了增進人脈，和他們交涉互動可以學習很多。所以選擇大公司或中小企業各有好處，看每個人對工作及生活的比例如何去分配吧。

Q5: 生活工作上有什麼難適應的地方嗎？

我當過背包客，在國外很克難的待過一段時間，所以要求不多，蠻隨遇而安的。不過剛來還是覺得食物太油、口味太重，腸胃不太適應。另外就是身分的問題，拿台胞證只能住外賓館，出差或者有時候休假在大陸旅遊會很不方便。

我在國外讀書也認識很多大陸同學，他們確實都很喜歡跟台灣人聊兩岸政治問題，也經常辯論，但都在合理的討論範圍內，所以我跟他們相處都還不錯。我知道很多台灣人在大陸工作，都會被問到政治問題，甚至覺得很困擾，可能我處的環境是台商的產業鏈，大陸員工不會自討沒趣的跟自己的老闆或同事過不去，所以這方面的困擾不太明顯。

但是，兩岸的政治關係緊張，確實讓在大陸工作的台灣人很為難。我很關心公共事務，但我覺得一般人在生活中，不需要將自己帶入那麼強的意識形態，畢竟我們不是從事政治工作，平時最重要的事應該是把自己在家庭及公司的角色扮演好，人與人相處維持應有的社交禮儀，行有餘力關心公共事務，這樣才是成熟的公民社會。

Q6: 有什麼觀察或建議給後進者嗎？

周刊經常在說大陸人的「狼性」，這點我倒可以談談我的觀察。簡單的說，我認為「狼性」是經濟條件造成的，因為這裡貧富差距太大了。我所在的長三角已經是相對富庶的地區，但我們廠裡面的作業員，就算 30 天都上班，也只能領到人民幣 7,000 元左右。這樣極限的勞動條件所換取到的薪資，距離買房、過上舒適的生活，仍然有很大的差距。因此，所謂的「狼性」應該是生活環境激發出來的，當你求生存時，溫良恭儉讓就很難放在優先順序，所以要正確地去理解這個詞彙所代表的意思。

相較來說，我們這代年輕人不要把薪水看做唯一，更在意成就動機以及經驗與人脈的累積。所以從我的角度來看，孰優孰劣都是來自工作態度，而非人來自哪裡。但台灣員工的忠誠度跟服從性還是比較好，我想這也是我們的優勢，畢竟老闆都會希望員工老實可信任。

我管理的人員雖然不多，能給的資源也很有限，我也希望我的部屬都是名校畢業的優秀白領，能夠以一擋百。但現實的部門薪資預算並無法達成這樣的心願，我能做的就是用心對待每一位願意認真學習的下屬，把他們的生涯規劃當成自己的職涯在想，問自己能給他們帶來什麼？甚至無私幫他推薦下一份工作。當員工發現自己被主管真心對待，且在這個崗位上除了薪酬的收入，還有其他無形收穫，譬如成就感及專業的累積，那你可以用 4 千元的薪水請到 6 千元水準的員工，且忠誠度跟向心力都會更好。關於管理的課題，我還在不斷的學習，但我相信我目前奉行的信念，對公司及對員工都是正向的循環。🌀