

# 總監月刊

Governor's  
Monthly  
Newsletter  
RID 3481

Rotary



Link

活力



熱情

Member  
Expansion  
社員擴展月

Welcome



扶輪連結世界~  
*Rotary Connects The World~*

8

2019.08.15





# 總監 月刊



■ RI 社長文告	2
■ 地區總監文告	4
■ 同學相見歡 地區首次社長秘書會議	5
■ 總監公訪 啟動扶輪 七月總監公訪	8
■ 雙輪國際文化交流 2019 RID3481/RID3482 國際青少年單車環台營紀實	14
■ 年度首創 你我大時代 再創美好新世代 台北大時代	18
■ 領導人二維到多維的思考 —【人物專訪】施振榮 我們的文化可以對世界做出貢獻 當一個兼善天下的王者	19
■ 永續經營扶輪路 —【扶輪人物】洪振攀 PDG J.P. 2017-18 年度總監 PDG J.P. 近代扶輪變革與社員成長	23
■ 行善天下 全球水資源 助貧家喝淨水 台灣團隊前進東國	28
■ 迎接新世代 「心之所嚮 · 重新出發 · 重心出發」	32
地區扶少團 領導人訓練會議心得	34
新店扶少團 大成國小心得	36
■ 熱情滿點能量表 7 月份出席率	38
■ 主委的話	39
■ 團隊花絮	40



我要求各扶輪社成立一個主動積極的社員委員會。

2019-20 年度國際扶輪社長

馬克·丹尼爾·梅隆尼

親愛的扶輪社友，

**在** 2019-20 年度期間，我鼓勵扶輪社員與扶輪青年服務團團員努力讓扶輪成長。我們必須讓服務成長，讓計畫的影響力成長，可是——最重要的是——我們必須讓社員人數成長，才能成就更多。

讓我們試試新的社員工作方法，更有組織、更講究策略的方法。我要求各扶輪社成立一個主動積極的社員委員會，由不同背景的人組成，將以有系統的方式來審視社區的領導階層。

然後貴社的社員委員會將運用扶輪的職業分類制度——目的在確保能充分代表社區的職業組成——找出有技能、有天分、有可以強化貴社之人格的潛在領袖。如果貴社的社員委員會不確定要如何進行，請參看 [Rotary.org](http://Rotary.org) 的社員委員會工作檢查表，便可找到規劃其工作的清楚步驟。

我們還能如何讓扶輪成長？我們也要成立新型的扶輪社——無論是獨立的扶輪社或是衛星扶輪社——有不同的例會體驗及更深入參與的服務機會，不只是在沒有扶輪的地方，在扶輪已經蓬勃發展的地方亦然。世上沒有一個扶輪社有可能服務到社區的所有區塊。因此，我們必須成立新的扶輪社來讓不適合現有扶輪社的社區領袖參與。

讓扶輪成長的重點在於運用讓我們的組織獨一無二的連結方式，並將其強化與擴大。在扶輪連結世界之際，讓我們全心投入使扶輪成長，歡迎下一代多元的女性與男性一同加入。

Dear fellow Rotarians,

During 2019-2020, I am encouraging Rotarians and Rotaractors to grow Rotary. We must grow our service, we must grow the impact of our projects, but, most importantly, we must grow our membership so that we can achieve more.

Let us try a new approach to membership, one that is more organized and strategic. I am asking every club to form an active membership committee consisting of people of different backgrounds who will look methodically at the leadership of the community.

Your club's membership committee will then apply Rotary's classification system — designed to ensure that the range of professions in your community is well represented — to identify potential leaders with the skill, the talent, and the character that will strengthen your club. If your club's membership committee is unsure how to proceed, look to the club membership committee checklist on Rotary.org for clearly defined steps to organizing its work.

How else will we connect to grow Rotary? We will also form new types of clubs — either independent clubs or satellite clubs — with different meeting experiences and engaging service opportunities, not just where there is no Rotary, but also where Rotary is already thriving. No Rotary club in the world can possibly serve all segments of its community. Therefore, we must organize new clubs to engage the community leaders who cannot connect with our existing clubs.

Growing Rotary is all about taking the connections that make our organization unique in the world and strengthening and multiplying them. Let us commit ourselves to growing Rotary and to welcoming the next diverse generation of women and men as Rotary Connects the World.



I am asking every club to form an active membership committee.

President, Rotary International 2019-20

Mark Daniel Maloney



Governor 2019-20  
Rotary Club of  
Da Shi Ji, Taiwan

2019-20 年度 國際扶輪 3481 地區 總監  
李文森 DG Vincent


## 熱忱進來學習 快樂親手服務 服務連結世界

**國**際扶輪將年度開始的第二個月定為社員擴展月，而每個社員參加扶輪的目的不同，有的是為了擴展人脈，有的是為了交朋友，亦或是為了實現服務的理想。隨著時間的流逝，有的人留下來了，也有人退出了扶輪，但我們必須承認，留下來的扶輪夥伴們都是熱愛扶輪，熱愛服務，並融入扶輪發揮個人長才，享受扶輪並悠遊在扶輪的喜悅。

每個年度的 RI 社長及地區總監，都以增加社員為首要任務。我們 3481 的前輩 PRIP Gary 也指示我們「找方法，別找藉口」，希望台灣的扶輪社員能衝到 35000 甚至 4 萬人以上，以便讓華語能成為國際扶輪的官方翻譯語言，讓我們的社員更容易學習。為了讓更多的朋友參與扶輪，除了一般社員的擴展之外，也可以推動中小企業團體、寶眷以及扶青團員加入。我們更要善用機會團聚、聯繫並分享如何協助扶輪連結世界、行善工作的想法；並透過策略性及有效的合作，讓我們扶輪的影響變得更加的重要，也藉由永續的服務使扶輪繼續成長與發揮作用。

再者，增加社員重要，但防止社員的流失更是當務之急。就目前社員流失來講，大約是社齡三年以下，因其對扶輪的中心思想尚未了解，流動性自然較高。但扶輪之所以能屹立一百多年，一定有其可貴的中心思想，否則也不會有那麼多的扶輪前輩投入扶輪的服務。許多扶輪社也一直使用創新和彈性的社團形式來吸引更多新社員，並滿足他們現有社員的需求。社員增加對社的好處有社費負擔減輕、例會人數增加，透過服務社員更能發揮所長，讓社更多元化，透過經驗交流彼此更加進步等等。

感謝各位社員，扶輪由於你們熱烈的參與，扶輪菁英才能匯聚，也因你們的投入才能世代傳承並開創扶輪新局。在年度開始之前，我們經過了 DTIS, PETS, DTA, 各項講習會及目標設定，每一場的目光焦點都在社員的發展及創立新社。八月份是社員擴展月，感謝委員團隊的辛勞，期盼各社社員成長日益倍增，以邁向一個健全及卓越的扶輪社。

在七月份的總監公式訪問，已經完成了太平、圓桌、雙和、幸福、信義、文山、傳世、新起、西區、及美、及安、台北、寶成、龍山、龍翔、明志、西區網路、錫口、群英、群星、南隆、晨新、福星、永東等 24 社。感謝 2019-20 年度各社社長，主委及社友們為地區做出的努力及奉獻！





# 地區首次社長秘書會議

**國**際扶輪 3481 地區第一次地區社秘會議於今（2019）年 7 月 13 日星期六，假台北科技大學億光大樓 2 樓感恩廳舉行。本次會議由第 1、2 及 3 分區的助理總監和副助理總監共同籌辦，經過三方人馬多次商討，取得共識將會議方向確認為「啟航前的再準備」。

當日一早來自各方的貴賓齊聚，將可容納 160 個人座位的感恩廳擠的水泄不通，大家熱情參與，導致晚到來賓不得已需站立或蹲坐於階梯上，會議於八點半揭開序幕，首先跟大家分享的是：如何展現扶輪人對於社會的貢獻，今年首度辦理扶輪人攝影比賽，希望能夠用生活化生動的影像，展現扶輪的服務以及對社會的熱情。（作品投稿於 109 年 2 月 15 號截止，預備在 109 年 5 月社區年會的時候公開展覽。）

接下來由南隆社的 PP Anne 教大家怎麼樣增加社員，理想的社員人數是 35 到 50 人，才能夠增加服務的人力、物力、財力，而讓扶輪社有永續經營的活力。

緊接著就是一連串各個委員會的活動推廣報告，每個主委在有限的時間內，為爭取各社的認同，將未來的方向及理念，迅速且完整地闡述給現場每位來賓知悉，並爭取彼此的共識及認同，體現扶輪四大考驗的實踐！報告內容摘述如下：

一、今年的扶輪日預計在華山文化園區舉行，以國際文化交流為重點，點亮台灣





的愛心園遊會將有尋寶遊戲、各國美食，歡迎扶輪家庭一同參加，另提供扶青團之攤位；

- 二、2021年台北國際扶輪年會預定於2021年6月13日至16日舉行，已確定在南港展覽館一、二館舉辦。此為1994年台北國際扶輪年會後，史上最大之台灣扶輪盛事，預計有4萬人參加，必須有國內75%以上社友參加，難得的是將用華語進行，為此各社已經準備多年，並編列預算支持，每年均由會計師查核中，請各社務必及早規劃；
- 三、社區營造是民間、政府共創城市價值的新興議題，為了配合2021年台北國際扶輪年會，本團隊結合在地遊學、公益旅行、陣頭文化愛翻轉、八家將畫臉，綜合成台灣縮影，希望不但可以促進弱勢經濟，發揚式微文化，翻轉社會邊緣人為文化傳承者，更期盼各社的支持，龍山文創B1已經可以放各社的服務成果，具體展現扶輪精神；
- 四、今年9月29日的公益路跑，只需自付200元即可參加，建議大家於當日05:30科技大樓搭乘接泊車，結束後搭火車回

來。預定在瑞芳國中上午07:00起跑，沿途風景秀麗不能錯過；

- 五、反毒是今年的重點，大家會十分驚訝的是台灣已經是失控的毒癮世代：有三分之一國高中生接觸過毒品。8月16日有反毒訓練志工訓練，報名到7月30日，請幹事協助報名。未來我們準備與「中國信託反毒教育基金會」合作「反毒防毒教育特展」預計今年12月在新北市政府展期3個星期，屆時歡迎大家一起攜伴參加；
- 六、RYLA今年將為18-30歲扶輪扶青團及潛在社友提供三天二夜密集領導力、競爭力訓練，模擬身為老闆將如何提升企業競爭力，推薦參加；
- 七、RYE是青少年交換，委員們持槍派遣、接待各國扶輪學子，今年將辦理青少年環台自行車活動營，今年的青少年就業輔導有下列重點：
  1. 職涯發展、青少年職場陪伴體驗；
  2. 達人講座；
  3. 職業價值與道德推廣；
  4. 青年就業輔導博覽會；
- 八、職業高峰論壇將在11月2日劍潭活動中心舉辦，邀請30以下之青年參加，本次





第二次地區社祕會將會以輕鬆休閒為主軸的戶外型態會議展開！期待各位用快樂愉悅的心情參加！期待第二次地區社祕會再見！更多的2019-2020 第一次社長秘書會議映像紀錄如下，供各位回味，精進。期待下次再相會。



- 將以 AI/5G 為題，由前行政院長張善政博士帶大家拉高視野，放眼世界；
- 九、今年就業博覽會將以青年就業為主軸，提供職缺且達到就業目標者，每一位各社可以得五顆星；
  - 十、偏鄉英文為了精益求精，改用 Zoom 為平台大幅改善了通訊障礙，請大家共襄盛舉；
  - 十一、影響圈推廣委員會設計了嶄新的 line 群組，向世界 line 住您的服務計劃，快加入吧！

四個小時的會議時間雖然短暫，但是每位社長和秘書均獲益良多，穩健地朝著目標帶領各社推動社務，並敦促社員們發揚扶輪的超我服務！在此也祝福各社一帆風順，社務昌隆！

<https://youtu.be/RZERFzNgBoU>  
<https://youtu.be/YKCrn5SfXpk>  
<https://youtu.be/CFx2wgFDVZM>  
<https://youtu.be/ABL0b1iXmPs>  
<https://youtu.be/-w8XfeewRAE>  
[https://youtu.be/tsr\\_2K0ZDuU](https://youtu.be/tsr_2K0ZDuU)  
<https://youtu.be/DBcSluR8OmU>  
[https://youtu.be/vx\\_Auy1W3Ss](https://youtu.be/vx_Auy1W3Ss)  
<https://youtu.be/7s5ioUnRazc>  
<https://youtu.be/WsOSFSYakMs>  
<https://youtu.be/lcj57bjaiA>  
<https://youtu.be/E1gk2HGjHto>  
[https://youtu.be/sC7L6arM\\_Lo](https://youtu.be/sC7L6arM_Lo)  
<https://youtu.be/8y4ry9pIPKk>  
<https://youtu.be/hcyqkYn-kel>

# 總監公訪 啟動扶輪



## ▲ 2019.07.17 台北及美社、中和及安社聯合總監公訪

7/17 是總監公訪的日子，當天 Vincent 總監、furniture 秘書長及地區團隊的蒞臨，社友們及特別提早於下午 4 時抵達 CP Judy 總公司中和所在地及成 B1 餐廳，準備迎接總監及地區團隊的到訪。下午 5 時許，Vincent 總監團隊蒞臨本社，隨即 AG Barline、VAG Anney 等、正式會晤及美社社長 Meichelle、Arthur 社長當選人、Rose 秘書並聽取社長與五大主委的年度工作。總監非常仔細及用心聽並指示及美扶輪社能在社友 22 人數下還有地區的贊助與社區服務規劃成屬不易，及美雖經之前的動盪，希望及美能再 19-20 挑戰新社友目標成長 5 位社友淨成長，可得總監獎項，Meichelle 表示對於及美社友對於及美的向心力比得獎更重要。

19-20 年度及美理事們的共同目標大家都有共識，總監看到團隊與主委們大家同心協力也多加鼓勵。晚上 6 時，司儀請及美與及安扶輪社共同開會鳴鐘開會，領唱帶領全體社友以熱情的歌聲演唱了「扶輪頌」、「歡迎區總監」以及「扶輪社友，我們歡迎您」三首歌。

接下來總監 Vincent 分享了扶輪 19-20 的大目標，讓社友了解今年的目標與主題。聯誼活動以兩社以往的方式（辦桌）進行，當天社友弄璋之喜滿月贈送油飯增添喜氣，及美的好朋友泰國曼谷社，Linda 特別前來參加，讓整場氣氛熱烈且溫馨！

總結來說：及美扶輪社 19-20 所有的主委與社友都全力協助讓工作計畫能逐步落實是我們的目標！

（台北及美、及安社公訪）





### ▲ 2019.07.11 台北圓桌社總監公訪

非常感謝 DG Vincent 與 DS Furniture 及 AG Eric、VAG Jason、DA Nora 的蒞臨，DG Vincent 於會前會中針對圓桌今年的計劃給予相當的肯定與支持，使得今年的幹部團隊非常有信心可以做好本年度的服務！而正式例會當中，針對扶輪的介紹與今年主題的講解，也讓許多新社友有了不同的心得，非常謝謝本次的總監公式訪問，讓圓桌社有如此獨特的經驗！（台北圓桌社公訪）



### ▲ 2019.07.19 台北龍翔社總監公訪

感謝總監百忙之中抽空關心第二分區台北龍翔社，首先感謝總監對敝社服務計畫的肯定，我們一定會做好做滿。再來，針對目前的社友不多，人數需要加強的這一點，也是今年最為加強的項目，謝謝當天總監與先進們的建議，無論是成立策略委員會、扶輪知識推廣或者以身作則多介紹的適合親友，勢必在今年達到成效，記得總監對我們說的，龍翔社年少有為，質很好，人數若能再壯大定能成為二分區中流砥柱，謹記於心，日以繼夜使命必達，不負眾望。（台北龍翔社公訪）



### ▲ 2019.07.18 台北社總監公訪

台北扶輪社於 7/18 日舉行總監公訪，會中各個委員會報告台北社本年度充份支持地區計，並著力在社員發展計，期待可繳漂亮成績單。（台北社公訪）



### ▲ 2019.07.20 西區網路社總監公訪

## 耐心 貼心 開心的總監

上任第一件需面臨挑戰的事，就是總監公式訪問，還好本社の執行秘書老神在在，將理事會決議的各項服務計畫，及其他相關資料備的妥妥當當。7月20日公訪當日，總監聽完所有社務行政內容後，對於我社的執行力讚譽有加。

「耐心」如 DG Vincent，當我們準備播放 RI 社長演講影片時，突然無法順利播放，連續測試了好幾次，還是無法播放，總監總是很有耐心的說，沒關係，慢慢來，那我先用說的，不用看影片，完全沒有露出一絲絲的不悅。

「貼心」如 DG Vincent，在飯局裡，總監閒話家常，一般來說，大部分的人只會幫左右兩側的夥伴夾菜，但我們的總監，卻幫我們這桌的所有人夾過一輪的菜，所以當天的桌菜吃起來真的特別香，特別好吃。

「開心」如 DG Vincent，總是笑臉迎人，正如今年總監的主題，「熱忱進來學習、快樂親手服務、扶輪連結世界」，真的讓我們開開心心，歡歡喜喜。

短短的二個多小時的會議裡，總監表現出 耐心、貼心、開心「三心」的氣度，沒有一絲一毫的高高在上，反而像似鄰居的大哥哥，親切平易近人。如同台灣俗諺說「飽穗的稻仔頭纍纍」。

(台北西區網路社社長 蔡光熙 Kenneth)



### ▲ 2019.07.24 台北晨新、南隆社總監公訪

我是台北晨新社 P.James，首先感謝 7 月 24 號的時候，DG Vincent 來本社跟南隆社一起做總監公式訪問，總監提到 < 快樂親手作服務 > 這句話我最有感覺，因為我們晨新社的社會服務活動『一粒小種子』就是一個親手作服務的案例，我們幫 NGO 團體辦活動，每個細節都是全體社友親力親為去完成的，從場地的規劃、節目的安排、贈品的採購以及幫 NGO 團體募款，都是我們親自處理，所以每當辦完事活動之後，每個社友都是非常感動在心裡的。這也是本社吸引新社友的一個活招牌。

(台北晨新社公訪)





▲ 2019.07.11 台北太平社總監公訪



▲ 2019.07.15 雙和社總監公訪



▲ 2019.07.15 台北幸福社總監公訪





▲ 2019.07.16 台北信義社總監公訪



▲ 2019.07.19 台北明志社總監公訪



▲ 2019.07.23 台北錫口社總監公訪





▲ 2019.07.24 台北群英社、群星社總監公訪



▲ 2019.07.25 福星社總監公訪



▲ 2019.07.31 台北永東社總監公訪





2019 RID3481/ RID3482

# 國際青少年單車環台營紀實

D3481 青少年交換委員會副主委  
廖正方 PP Building

11 天，931 公里，  
來自 16 個國家的 40 名青少年，  
共同成就一段烈日、風雨、笑聲  
與淚水交織的難忘回憶

D 3481/82 青少年交換委員會有一項年年舉辦，國際知名的短期營隊 -Explore TAIWAN 國際青少年單車環台營。營隊為期三週，招募 40 名國內外 15-18 歲青少年參加，其中 11 天挑戰單車環台，環台前後共 10 天則由國內學員家庭接待配對的國外學員，介紹台灣文化，培養國際友誼。由於接待期不長，加上學員一同挑戰單車環台建立濃烈革命情感，每年都吸引國內外學員熱烈報名參加。

今年的營隊，在 7/12 學員抵台當天正式熱烈展開。各接待家庭和學生早早到達機場，引頸等待遠道而來的朋友。D3481/82 兩位召集人 PP Building 和 Rtn. Miin 則全天駐守機場，在松山機場、桃機一、二航站間奔波，親自歡迎所有國外到訪的學員。接待家庭各展所長，熱情接待貴客。

7/16 清晨，所有學員齊聚新北市政府市民廣場，在眾人的祝福下，鳴笛啟程。台灣盛夏的高溫和複雜的交通，對本地和國外的孩子，都是挑戰。但捷安特細心規劃，先走河濱自行車道，避開上班車潮，也讓大家逐漸適應自己的坐騎和路況。適時的休息補給，也讓孩子們逐步建立身心的強度。首日傍晚騎到竹南，沒有出什麼大狀況。大家試著記住彼此的名字，開心慶祝踩過的 95 公里路。









第二天竹南到鹿港的 98 公里，因氣溫更高，學生也陸續有狀況。其中有位國外女學員，在離飯店 13 公里最後一站休息時，因喘氣不斷，以救護車送醫，我隨車協助。在車上醫護人員與駕駛不斷討論，判斷是換氣過度，於是幫她戴上氧氣罩。到達醫院時，學員的狀況已大幅改善。急診醫生的判斷與救護人員一致，稍事休息後，就直接出院，完全不須費用！這樣的服務真是舉世僅有！也讓外國朋友印象深刻，感激莫名！

受颱風環流影響，第三天午後開始下大雨，車隊在雨中繼續前進，第四天雨勢加劇，在距高雄的飯店 20 公里處，雷雨交加，車隊不得不停下來，在一家汽車修理廠暫借避雨。老闆

夫婦非常熱心，先拿厚紙板鋪地讓大家休息，又拿出巧克力及熱水招待。學生們首次遇到如此大雨，興奮無比，在雨中嬉戲。但大雨不停，高雄大淹水，確定無法再騎，捷安特緊急調車將學生及單車分批載至飯店。在等待的過程，老闆娘又拿出許多暖暖包給大家取暖，也提供補充熱水，令人感動！透過單車之旅，我們見識到台灣最美的風景！

第五天自高雄往墾丁，在雨中出發，天氣逐漸變好，大家的心情也跟著飛揚起來。午餐後領隊先示範單車換檔，強調道路安全，接著一臉嚴肅，請幾位學生出列，提醒他們注意騎車安全，再宣布他們是七月壽星。蛋糕推出，現場頓時歡呼慶生。經歷多日的風雨同心，雨過







天青，到歡聚慶生，上天巧妙安排最佳劇本，令人終生難忘！

第八天到達池上大波池畔便當午餐後，幾位女學生在廣場上放音樂跳舞，後來學生們愈來愈多人加入，甚至連圍觀的民眾也有老有少一起來湊熱鬧，好一幅有趣溫馨的畫面！

經過一路的風雨烈日，我們在 7 月 26 日第 11 天的傍晚抵達台北市政府廣場，地區主委及家長們早已守候多時，列隊熱烈歡迎這群用雙腳征戰九百多公里的單車英雄！放下單車、脫下頭盔時，好多孩子都激動落淚！終點達陣的激動、離別的不捨、雙腳踩完台灣的超現實

感...，太多複雜的情緒交雜，這是刻骨銘心的感動！

8/1 晚上的歡送會，DG Vincent 也蒞臨同樂。孩子們藉著照片和影片重溫 11 天的歡笑與感動，依依不捨互相擁別。8/2 機場送別，各自回到溫暖的家。但只要聽到那熟悉的出發音樂，騎士們的熱血都會再度沸騰，興奮想起這段奇妙的旅程！感謝所有青少年交換委員、贊助社、贊助廠商、接待家庭的支持和全體學員的參加，共同成就亮麗的單車環台活動！





# 再創美好新世代 台北大時代

2019-20 創社社長 張志嘉 CP Kevin

敬愛的地區總監、各位扶輪先進，大家好！

台北大時代扶輪社是今年度在 DG. Vincent 總監領導下所成立的第一個社，也是台灣扶輪 12 個地區第一個成立的新社。

「台北大時代扶輪社」今天能夠成立，背後其實集結了無數人的努力，才能有此成就！感恩我們的輔導社 - 台北大世紀扶輪社的拔擢及栽培！以及 3 位最重要的推手，有高瞻遠矚的 DG.Vincent、盡心費力的 CP. Lisa 和積極任事的大航海家社 CP.Winifred 等三位總監特別代表關愛支持，及輔導社 16 位輔導委員的協助之下，才有今天的台北大時代扶輪社。

社名由來，母社大世紀扶輪社是大過百年的永恆，而我們取名為大時代，是因為我們會超越百年！台北大時代扶輪社於 2019 年 5 月 9 日起開始籌備，經 RI 於 7 月 25 日批准核發創社證書，並於 7 月 26 日台北福華飯店舉行創社授證典禮，創社社員 30 人。

企業重選才，扶輪講品德，我們廣納各階層的菁英加入，主要是來自扶輪二代、企業二代及新創業者。根據統計，全世界扶輪社員最多的群組是 50-59 歲的社員，年齡 40 歲以下社員只佔 10%。所以 2019 年我們想要創立一個新的扶輪社，我社是一群平均年齡 38 歲左右的年輕新世代，我們沒有遭遇過石油危機，沒有享受過台灣經濟奇蹟，但我們透過扶輪結交朋友、終身學習、職業服務、享受人生、養大慈悲、做大公益來體現美好盛事的人生新契機。

值此國際經濟景氣不明，扶輪人數成長減緩的年代！台北大時代扶輪社像孕育十月懷胎的心肝寶貝一樣。從無到有，細心呵護，從頭到尾，每位創社社員都是經過總監特別代表與創社社長我親自面談、精挑細選審核後入社，代表每一位都是最棒的菁英！大家努力，才有今天新社成立的豐碩成果！

大事業不是始於小機會，大事業始於大機會。加入國際扶輪，就是一個大機會。我深受國際扶輪「根除小兒麻痺—最後一哩路」計畫感動不已。而加入我熱愛的扶輪，人生變得更加發光發熱！身為創社社長的我，共同見證最具歷史意義的一刻！因為有您們的努力付出，才有創新的「台北大時代扶輪社」，扶輪之路，有您的名字，我們引以為傲，以您為榮！我們將攜手同心集結良善力量一起打造社區、連結國際改善世界！深信可以實踐「扶輪連結世界」再創扶輪新奇蹟！歌頌這最好的大時代。



透過 Maggie 主委的安排，很幸運能專訪宏碁創辦人施振榮先生，在向施先生介紹扶輪之前，我們反倒先問了施先生對扶輪的印象，那麼我們就帶大家先從施先生對扶輪哪些印象開始來更多認識這位台灣的品牌之父吧！

### 施先生的扶輪印象

施先生對扶輪的第一個提到的就是對扶輪根除小兒麻痺很佩服，國際上有幾個大的社團，唯有扶輪入社是有門檻，社員 commit 很深，每周都要例會，出差在國外也都可以去參加，國際交換生的計劃辦得很成功。印象最深刻還有扶輪的綽號（扶輪 nick name）如 Watch、House、Building、Computer、Archi 等，也覺得很有意思，扶輪規定社員來自不同的產業，是很好的制度。

### 扶輪是最優質的社團

問施先生 Rotary 扶輪是什麼樣的意思？以為是輔導、扶助人家，經我們解釋，才了解原來扶輪是輪流的意思。多年前還曾當時擔任地區總監的宏碁主管邀請，參加過扶輪日月潭的公益路跑。在他擔任



傳承是組織的 DNA，再造則是創業  
是新創，是 navigation 探索

# 我們的文化可以對世界做出貢獻 當一個兼善天下的王者

【人物專訪】——施振榮

採訪 台北光耀社 P. Annie 程念恩

國家文化藝術基金會董事長的期間，也看見扶輪社對藝文的參與以及資助很多，在國際上大家更是出錢出力，因此施先生認為，扶輪是最優質的社團。關於擴增新社友的部分，施先生則談到考慮社規模的本身，除社員人數外，更重要的關注還有每個社創造出什麼樣的價值？施先生也十分關切明年台灣將舉辦的國際年會，身為臺灣精品品牌協會的名譽理事長，施先生長期以來格外關注台灣在國際上的曝光度。

非變不可是企業的生存之道，雖然「變」是不舒服的，但不變就是死，宏碁初期的英文與 LOGO 是 Multitech，但鑒於與 Mitac、Microtech，名字都相近，因此毅然決定更改英文名字以及公司的 Logo 為「Acer」，重新塑造公司的品牌，施先生說：過去永遠比不過未來 抱著過去一定划不來。「變」是不舒服的，但「不變」就是死。

### 變革，意味著要願意認輸

施先生說唯有認輸，才會重新思考要往哪裡走？這也需要找出新的願景、制定新的策略，還有調整新的組織；並要認知到，在變革的過度時期，往往只有更糟，不會馬上有成效，改變的過程一定會面臨一大堆的 decision making。宏碁在做重大決策或改變時，宏碁的每一次變革之所以可以成功，關鍵在於做好 5C；communication、communication、communication、consistency、commitment”，也就是溝通、溝通、溝通、一致性與承諾。施先生說：「許多是水面下的東西，而看不到的東西更是要說明清楚，才能確保組織的共識。」

「傳承」是組織的 DNA，「再造」則是創業，是新創，是 navigation 探索檢視許多的機制、流程、組織、產品、服務等等是不是真能產生價值？可能許多的問題是出在於太多、太複雜。因此宏碁的每一次再造，第一步就是每一部門都推動簡化，因為複雜化是人性。退休後再被請回去協助變革，施先生說他只回去做 210 天，因為不能剝奪變革的能量。

### 品牌行銷的策略

被尊稱為台灣的品牌之父，宏碁的品牌策略，施先生說 Branding 原意是烙印的意思，因此品牌就是把形象烙印在人的腦海裡，就必須要做到感性的記憶佔有，不斷地重複同樣的事，還須不斷創新，但要有系統，要善用各種溝通的型態，來傳達有內涵的故事，讓印象是有深度有內涵的。對於一個跨國際的品牌，如何在重複中不斷的創新？又如何建構那個正確又有成果的系統？可想而知，真不是件容易的事。

### 王道思維以文化為基礎 當一個兼善天下的王者

施先生的領導與公司治理哲學自稱為『王道』，並不是 2500 年前孟子所談的帝王之道，而是他一輩子都在實踐的修煉。舉凡現行主流的西方資本主義，將利己主義發揮到極大化，絕大多數時候，是先談利己，有餘力再談社會責任，長期發展下來卻造成全球貧富差距懸殊、自然資源耗竭殆盡，生態環境的破壞等。西方重方法，因此要求系統化、案例、工具，東方重心法，王道提出的是思維。我們的文化

可以對世界做出貢獻。因此『王道』是一種追求共存、共好、共榮的核心價值，是任何組織的領導之道。王道管理並非一種管理工具，而是一種中心思想，一言以蔽之就是要兼顧天下蒼生，不能僅考慮到自身的利益，而是要努力去創造最大的相關價值，從顧客、員工、股東、供應商、通路商、社會及環境，都應該是品牌及企業要顧及的。創造共同利益與福祉為企業的使命，多元貢獻社會，以贏得永續的發展。在一個組織裡，大家都是利益共同體，領導人在追求價值的同時、須考量到利益要平衡，共創價值，共好才能永續經營，創造最大的價值。宏碁創業初期便採取員工都是股東，組織充分授權，鼓勵分享經驗。尤其台灣的文化是寧為雞頭、故要讓員工都能是雞頭，員工才會把公司當自己人。因此「創造價值、利益平衡、永續經營」是王道的三大核心理念，且所創造的價值更從「六面向價值總帳論」來衡量事物的總價值，也就是在：有形、直接、現在的顯性價值外，更要重視：無形、間接、未來的隱性價值。唯有透過不斷創新價值，持續建構一個能共創價值且利益平衡的機制，才能達到永續經營的目標。

### 所有的思維都受到挑戰 所有的問題都要想透

他總能跳脫一般的思維框架，反向思考，對管理、經營、領導、價值有著許多不同的見解，例如：利他是更好的利己、過去永遠比不過未來，抱著過去一定划不來、敢認輸才能贏等等，他以王道的領導哲學及自身的修練，三次成功的改造宏碁，且所有的變革策略，都是一以貫之，讓所有利益相關者都能共享價值創造的成果，在宏碁的企業文化裡，植入王道的核心 DNA。

### 依法想辦法

在宏碁往往為了要推動創新的作法時，通常也會遭遇到法令規章的限制或缺缺時，因此，施先生給法務部門的考題就是依法想辦法，例如宏碁要分割為緯創、明碁三家公司時，法務



就必須依法想辦法去設計機制，並且要能保護拿錢出來的人。也因為依法想辦法的思維思考，讓宏碁的變革都能順利圓滿的推動。

### 年輕人要建立正確的價值觀 培養未來的新能力

年輕人要建立正確的價值觀，歷練就是一種能力，畢業不求薪水是關鍵、不斷地做，不斷地學習，堆疊出真正創造價值的能力。台灣未來創造價值的三大新能力：問題根源的探索力、系統觀的創新力，以及跨領域的整合力。為了創造價值，就要及早培養及累積這些新的核心能力，才能提升台灣的永續競爭力。

### 升遷替死鬼的計劃

在宏碁員工升遷一定要先找到可以接他工作的人，這樣的制度，施先生稱為替死鬼計畫，目的在建立一個薪火相傳，分享經驗的升遷文化。領導人，最重要的是想什麼就講什麼，講什麼就做什麼。組織的文化是藉由一層一層的示範，要被清楚看見，確實落實，員工就會樂於遵守並對未來有信心。

### 對員工不公平、 對孩子不公平、對錢不公平

施先生在經營宏碁時，就將經營權、所有權分開，他認為如果非要第二代來接，那就是對





員工不公平、對孩子不公平、對錢不公平。因此宏碁經營團隊；不斷學習、開放思維、責任感、訓練人才不留一手，其中包括張善政院長，也都是宏碁所培養出的人才。因此一位企業主帶領員工，如果選擇相信人性本善，那麼人的潛能就更能發揮出來。員工有向心力能夠成長，可以回饋給公司的也會比較多，公司也樂於分紅，相對比較開放，這就是一種共好共榮的正向循環發展。


## 二維思考到多維思考 「微笑曲線」vs「新微笑曲線」

1992年提出「微笑曲線」，說明產業附加價值的曲線，不同產業領域都有各自的「微笑曲線」，微笑曲線點出一個很重要的概念，就是企業如果想要成功並永續生存，一定要朝向高附加價值的研發及品牌行銷發展。台灣過去從代工製造業起家，追求 Cost Down 的觀念特別深，然而追求降低成本總會有極限，企業應該要去思考如何追求 Value up，因為價值的創造相對是沒有極限的。時隔將近 30 年，如今全球面對新的挑戰，數位經濟時代已來臨，5G、AI、大數據、物聯網等數位經濟迅速發展的大趨勢下，施先生說：我們需要有別以往的新思維，「新微笑曲線」則強調企業藉由跨領域的整合，在新經濟中創造出新的體驗並共享資源，如此才能創造更多元的新的附加價值，這就是台灣未來產業轉型升級，提升附加價值的關鍵所在。從新微笑曲線的思維來看，就是要以用戶的體驗為終，思考以現有 / 有限的資源如何共享為始，研發並探索新的商業模式，進一步落實在體驗經濟及共享經濟。」

## 企業不是只有利益，它同時也具有教育、人才培養等社會責任

企業組織也要扮演教育的角色、我們的政府單位卻還沒有認知對員工教育的責任、社會教育也沒有做好，媒體更沒扮演好社會教育的責任、社會教育的角色比較於其它教育更是 1/3 強，影響甚大，因為出校園才是真正的學習開始，而且永遠都不會中斷。教育是一個產業，知識是有價值的，一個基金會要做到 sustainable 永續發展，就必須要落實使用者付費。全世界 Forum Conference 論壇的收費台灣是最低的，這跟我們喜愛分享的文化與政府的思維有著很大的關係。鑒於國內大學的 MBA 已無法滿足未來更具有國際視野與跨領域思維人才的需求，施先生也在交大開辦更具學習價值的 GMBA Global MBA program。同時擔任智榮基金會的董事長，為薪火相傳、培育全球華人 CEO 的王道心傳班，以及中高級主管的標竿學院。

## 一生都在創業 企業就是要交棒 才能生生不息

從 1976 年創立宏碁，60 歲退休交棒給專業經理人，為帶頭立下科技業「傳賢不傳子」的典範，成為企業主流價值觀，讓企業交棒生生不息。2004 年底退休後，與多年的事業夥伴，又投入創辦智榮基金會與智融集團，基金會做公益的智庫，企業則做企業的諮詢與培訓服務。「人生最大的享受在於無中生有」，一生都在創業，都在享受這種無中生有的樂趣，並且實踐他的王道價值。 

# 專訪 2017-18 年度總監 洪振攀 PDG JP

## 近代扶輪變革與社員成長

採訪總監月刊主委 萬菱玲 PE Maggie 台北樂陽社

為因應 8 月主題『社員擴展月』，很榮幸邀請到 2017-18 年度「創全台 12 地區社員成長最高紀錄」的 D3481 創區總監 PDG JP 來為這個月的主題做出專訪，相信每個社都希望能得到正確的方法來增加社員，讓我代大家向 PDG JP 取經，以下是訪談內容：

扶輪走過輝煌又感人的百年風華之後，於二十世紀末與二十一世紀初開始面臨社員停滯成長，甚至大量流失的嚴重危機，扶輪也由古典的美麗進入變革的焦慮與哀愁？

Q：請 PDG JP 談談過去扶輪與近代扶輪的扶輪社員成長？

A：以縱向扶輪歷史來說：保羅哈里斯從 1905 年創立扶輪組織至 1996 年，社員都在穩定中成長，但到了 1996~97 年時社員人數開始減少。1999 年 6 月在新加坡舉行的國際年會中，RI 前社長葛倫·金樂施 (Glen W. Kinross) 就大聲呼籲：「如果我們全世界的扶輪社員再不努力經營扶輪的話，扶輪將會在下一個世紀 (二十一世紀) 結束前從地球上消失」。2003 年以後 RI 雖然做了許多變革，每屆的 RI 社長也都盡全力在增加新社友，每年都約有 16 萬左右的新社友加入扶輪，但同樣的也約有 16 萬的社友流失，十幾年來的成長停滯，總人數仍在原地踏步 (約 122 萬人)。

Q：請 PDG JP 描述扶輪創立後的這 114 年裡，您是如何看世代的變化與產業變革？

A：扶輪在這 114 年的歷程走過了農業時代、工業時代、電腦與行動通訊時代、網路數位時代、大數據 / AI 人工智慧 / 機器人時代、5G+ 量子電腦及生物科技時代，科技每天都不斷地在顛覆著過去，扶輪也已面臨和過去全然不同的新時代而不得不做變革。

Q：面對全球的快速變化，請描述一下 1905 年傳統扶輪年代 VS 近 15 年的現代扶輪、產業環境、人類生活型態、工作方式及思維模式有何重大差別？

A：以橫向切面來看：在 1905 年保羅哈里斯創立扶輪的年代，大部分的產業都是傳統產業，企業也都還沒有國際化，交通及資訊不便的情況之下，業務範圍大部分都在自己固定的區域，當時的職業分類我估計跟今天的職業種類相比較，可能不到 5%，現在的職業別分類已增加好幾倍，





分類也更細了，所以面對的環境是不一樣，而在 2000 年後科技產業發生了重大的變革，時代在改變，工具在改變，尤其在進入大人機+物聯網時代，科技已徹底改變了新人類的生活與工作形態，事實上面對現在的時代變化已經不能夠再用傳統的方式來經營企業或扶輪，例如 Airbnb 是全球最大無旅館的旅館平台，所有交易都在網路上，大家的生活型態也改了，執業方式也改了，扶輪也到了不得不改變的時刻。

Q：是的，在邁入 2000 年之後，您認為社員流失最大的原因在哪裡？

A：1. 根據 RI 最近幾年的調查，社員流失最大的原因是：a. 太費時間與費用太高佔 31%；b. 社的氛圍佔 21%；c. 與預期不符佔 15%；d. 其他佔 33%。

2. 傳統扶輪缺乏彈性與創新。

3. 扶輪目前所面對的新人類（尤其是新世代）與新社會也與傳統的扶輪年代全然不同。

Q：那麼要如何防止社員流失呢？

A：防止社員流失應從慎選新社員開始，因每一個扶輪社都有其定位、特色、特質、費用差異…等等，所以不是每一個人都能適合貴社，故在招募新社員時應考慮其：

1. 時間門檻，2. 經濟門檻，3. 創造好的社內氛圍，4. 社員人數儘速達到經濟規模（30~35 人），5. 貴社的定位、特色與文化，6. 輔導與扶輪 DNA 傳承。其實新社員會不會流失，在您邀請他（她）入社時已決定了 70% 左右，能克服上述門檻加上社的經營輔導，流失率才能大幅降低。

Q：最近十五年左右，RI 為了促進社員成長，到底做了那些重大的變革？

A：1. 2002~03 年起 RI 開始推動長期策略計劃。  
2. 2004 年開始試辦網路扶輪社（E-Club，每個地區只限成立 2 個 E-Club）

3. 2005 年 RI 理事會開始推動『扶輪社領導計劃』

4. 2010-11 年起在全球 100 個地區開始試辦『未來願景計畫』，並於 2013 年 7 月 1 日起全面實施。

5. 2011 年 11 月 RI 理事會決議『4-Pilot program』試辦計畫三年，以增加全球社員人數及社員多樣化，分別是：準社員（Associate Member）、企業社員（Corporate Member）、衛星扶輪社（Satellite Club）、創新與彈性扶輪社（Innovation & Flexibility Club）。

6. 2013 年 7 月 1 日正式開放 E-Club 及衛星社的設立。

7. 2014 年 7 月 1 日正式啟用扶輪社中央系統（RCC），RI 也提升及優化 My Rotary 網站的功能，扶輪也開始進入大數據及逐步擴建智慧網站的『現代扶輪的行政管理時代』。

8. 2018-19 年開始試辦 Passport Club。

Q：2017-18 年度您擔任 D3481 創區總監，當年地區社員淨成長將近 300 人，是全台 12 地區最高的，您是如何做到的呢？

A：1. 在地區及各社推動長期策略計劃，強力要求各社擬定社員成長長期策略計劃。

2. 既有的中、大型社，每社成長 5~10%。

3. 小型社成長 20~30% 以上，重新推派總監特別代表輔導。

4. 成立新社（11+1）及衛星社（2）。

5. 充分利用扶輪社中央系統（RCC）網站上的各社及地區大數據資料，對各社提出不同的社員成長與防止流失和成立新社的策略性建議。

Q：您認為善用『科技』與『長期策略計畫』，是促進社員成長與提升扶輪經營效率最好的工具？

A：我認為：

1. 在 RI 的扶輪社中央系統 (RCC) 及 My Rotary 網站上有各社、地區與 RI 即時的社員成長 / 年度目標、扶輪基金捐獻、服務計畫等大數據資料，還有在 Learning Center、Brand Center 及 Rotary Show Case，都可找到許多您需要的資料。
2. 結合大數據的分析找出問題所在，然後擬訂一個長期策略計劃（如社員成長計畫），並努力去執行。
3. 我是把企業經營理念結合大數據與人工智慧的概念導入現代扶輪的經營，所以在 2017-18 年度在社員成長、行政管理、扶輪基金捐獻、服務計畫及提升扶輪公共形象都得到很好的成果。

Q：請問 RI 近 15 年做了那麼多的變革，為何社員成長仍不見成效？

- A：1. RI 一直沒告訴我們，其實要成為一位穩定的扶輪社員是有門檻的，如最關鍵的『時間門檻』及『經濟門檻』。
2. RI 也沒告訴我們慎選新社友才是防止社員流失最佳方法（佔 70%），其它 30% 才是靠對社友的輔導與社的經營。
3. RI 仍存在一種迷思，當把社員資格及扶輪社的傳統無限度的解放，就可增加社員成長，其實扶輪若失去其特色 / 特質，扶輪將再也不像扶輪，這才是扶輪最大的危機，所以兼顧『古典與前瞻』才是現代扶輪的永續之路。

Q：最近幾年的 RI 社長都想盡辦法修改 RI 章程及邀請扶青團團員、OB 團員或獎學金獲獎人加入扶輪，為何成效不彰？

A：RI 還是存在於迷思中，以為所有的扶青團員都能成為扶輪社員，根據過去的紀錄，可能只有不到 5% 的 OB 團員真正成為社員，他們在扶輪社或地區確實表現優異，我們也期待有更多的扶青團員或前獲獎人加入，但如前所述，要成為穩定的社員，

首先一定要克服時間及經濟門檻，然後我們也需要有一套更具彈性創新的經營模式來吸引他們。如果能把這個比例從 5% 提高到 15~20%，就可能是一個重大突破，換句話說也只有少數的優秀團員能成為穩定的扶輪社員。

Q：多數扶輪社都覺得很難招募到新社員，您還有哪些方法可找到社員成長的藍海？

- A：1. 其實事在人為，到處都是機會，好好整理貴社社員職業分類，哪些出缺待補？哪些職業要增加？然後藉著在各專業 / 產業的人脈去挖掘出您想要的社員。
2. 在社內成立新社員開發委員會，負責開發潛在社員的族群。
3. 主動出擊尋才、獵才，如各大學 EMBA 班學生、校友會 / 同學會 / 同鄉會 / 同好會成員，上下游供應商 / 客戶、水平合作廠商，各專業事務所之會計師 / 律師 / 建築師 / 醫師，OB 扶青團員 / 前獲獎人，策略夥伴、服務夥伴、扶輪志工、社服團體及其它不同產業與專業人士 ... 等等，這些都是很明確可開發執行的方向。

Q：許多社友經常因社員的『質與量』之熟重亦爭論不休，您的看法如何？

A：時代已進步演變到今天，我想對『質』的定義也要重新來思考：我們不能要求現代 30 幾歲的年輕人要跟我們 50~70 歲事業有成的人來做『質』的比較（時間或經濟門檻），這是不公平的，因他們到了我們這個年紀，可能各方面比我們還更優秀。年輕人只要他在同世代裡是優秀傑出的，也許經濟條件與時間掌控力不如我們，但他們應是屬於『優質』的一群，值得我們去培養他們，所以只要好好選擇優秀的年輕新社友，在『質』與『量』還是可以兼顧的。



Q：衛星社的模式已夠彈性了，但為何過去的推廣都不太成功？

- A：1. 大家對衛星社的終極目的並沒有足夠的認知，以為找來一些社友掛在其內就可增加社員人數，其實我們應把衛星社當成培養『新社員』或『成立新社』的育成中心（Incubator）。
2. 衛星社需要母社長期的輔導經營與培養才能成功（詳請參考『地區籌組新社作業指南』（P.16~P19））。
3. 衛星社的費用與時間門檻較低（1,500/月，建議每月至少一次實體例會以加強聯誼），而且例會模式可以採用比較彈性、活潑的做法，一般年輕人也較為容易接受。
4. 成立衛星社也要慎選新社友，先放在衛星社育成中心長期培養，使它成為孕育『新社員』或『新扶輪社』的搖籃。
5. 衛星社也要有章程細則及理事會等，並且要實質上去學習扶輪社的運作。
6. 如果能為每一位衛星社社友指派一位有經驗的母社社友作為他職業與生涯規劃的輔導顧問，相信更能提高衛星社的價值，並吸引年輕人加入。
7. 雖然衛星社只要有 8 位社員就可成立，但我們建議最好要將社友人數增加到

15 人以上才能達到經濟規模。

Q：您認為衛星社可能成為『連結新世代與傳統扶輪』最佳的橋樑嗎？

A：是的，如果能把衛星社當成育成中心（Incubator）的概念，好好的去輔導、經營與培養新社員，讓社員充分認識扶輪是全世界最大的聯誼、服務、學習、培養領導人與能結合全世界的服務夥伴之國際社團，給年輕人機會與空間用不同的模式參與扶輪與經營扶輪，這可能會成為未來社員成長的新藍海。

Q：最近 RI 也推出許多創新與彈性扶輪社，如 Passport Club、Corporate Member 等，您的看法如何？

A：扶輪的一切從聯誼開始，有聯誼才有機會凝聚彼此的情誼，進一步認同扶輪服務理念，而成為穩定的扶輪人及穩定的扶輪社，如果社員間沒有聚會的機會，要發展成為一個強壯的扶輪組織比較不容易，企業社員類似公會會員，對保持扶輪的特色與特質會有一些衝突。

Q：請教 PDG JP: 這樣的改變是否也有風險？該如何管控？

A：是的，改變的確有風險，但只要能深切了解扶輪的『變與不變』，我們就不會害怕改變了，而何謂扶輪的『變』與『不變』呢？



1. 扶輪永續經營的『不變』：
2. 扶輪的『可變』：只要能守住上述『不變』的裡念、特色與價值，其他只要不違反扶輪的章程細則、扶輪政策彙編等的規定，你就可以勇於『引領改變、創造改變、管理改變、擁抱改變』。

Q：您如何創造一個扶輪永續發展的正向循環？

A：我有一套扶輪的循環經濟學，如下圖示

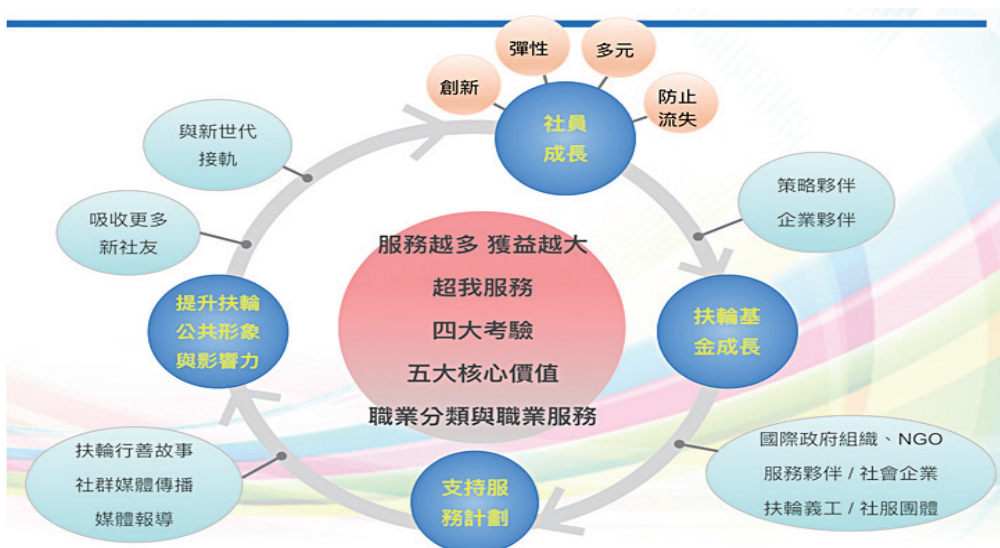
1. 社員成長是推動扶輪永續發展最大的動力，也是扶輪健康成長最重要的基石，因有強大的社員群才能造就扶輪基金及服務計畫的成長，進而提升扶輪公共形象及影響力，並獲得廣大社會的認同及吸收更多新血加入扶輪，如此就能建構一個正向循環且永續經營的現代扶輪。
2. 要社員持續成長，尤其是要吸引更多年輕人加入扶輪，除了要認真的經營扶輪、輔導新社友外，如何慎選新社友防止流失並營造一個多元、活潑、創新、彈性的經營模式，變得非常的重要。
3. 扶輪如要發揮更大的服務力量，應廣結策略夥伴 / 企業夥伴 / 服務夥伴 / 扶輪義工 / NGO / 政府組織 / 社服團體，以共創更大更強的服務力量。

4. 未來老、中、青的扶輪社經營將會展現出各具特色與價值的不同風貌，嚴肅、活潑、有趣、創新的營運模式將會同時並存。

## 『兼顧古典與前瞻』 才是現代扶輪的永續之路

『古典與前瞻』～古典所代表的是扶輪的基本理念、價值與特質，而前瞻所代表的是能與時俱進的社務服務與符合社區需求的人道與教育服務，尤其我們正處在扶輪世代交替歷史性關鍵的時刻，我們更需懷著扶輪「古典的特質」與「前瞻的動力」來為現代扶輪創造出 1. 正確的營運新模式，2. 尋求社員成長的藍海，3. 發現新的服務模式，並廣結扶輪義工，策略夥伴，服務夥伴與企業夥伴，創造更大更強服務力量，4. 將扶輪的 DNA 做好永續的傳承，並讓新一代的社員去『引領改變、創造改變、管理改變、擁抱改變』，使扶輪變得更強壯，世界變得更美好。

謝謝 PDG JP 的受訪，這次的採訪受益良多也破除了種種的迷思，改變了思維，看完這篇專訪文章之後，相信大家對社員成長的方向更加清楚且得到相當大的助益，這盞明燈將引領著全體社友共同努力做出改變並勇往前邁進！







# 助貧家喝淨水 台灣團隊前進柬國

本文轉載自 2019-07-01 自由時報 (記者劉力仁／柬埔寨報導)  
投稿 台北永平社

## 洞里薩湖沿岸村民以湖維生 水質惡劣 常生惡病

**大** 愛無國界，台灣卓越淨水技術，解決柬埔寨貧困人家無乾淨水源問題，淨水一滴、續人一命。

柬埔寨洞里薩湖村民生活貧困，世世代代以湖維生，三餐、糞便等生活污水直接排入湖中，村民再從湖中取水飲用，嚴重威脅村民健康，從布袋蓮多到阻塞河道，可看出水質惡劣。

### 去年建置超濾膜濾水設備 測試 1 年

柬埔寨是佛教國家，大和尚為此貧困國度民眾的心靈導師，也會嘗試解決民眾生活困境。洞里薩湖大和尚潤萬順向知風草文教協會秘書長楊蔚齡反映此事，楊透過北市永平扶輪社前社長王俐云引薦，獲沈宏文及駱業勳兩位水專家協助，去年 5 月前往洞里薩湖區黑木村及彬賽瑪小學建置「超濾膜濾水設備」，實驗性地測試 1 年。

### 污濁湖水濾出潔淨清水 申請國際補助

當設備安裝完成，抽取污濁湖水灌入水塔後透過超濾膜流洩而出



潔淨清水，沈宏文檢測發現，原本高濃度的大腸桿菌及總生菌數菌落幾乎都歸零，這件事可行；有了成功經驗，台北永平扶輪社、柬埔寨金邊首都扶輪社與知風草文教協會組成團隊向國際扶輪基金會申請「全球獎助計畫」成功。王俐云表示，國際扶輪長期關心落後國家水資源問題，同意補助經費安裝 16 套淨水設備。

6 月份記者跟隨團隊深入湖區安裝淨水設備，從暹粒省布縣渡船頭搭乘小船深入安隆達悟村、獅頭村、臭魚岸村、克旺村，最遠搭船 4 小時抵達黑木村，中間歷經船隻故障、擱淺等狀況，相當危險且辛苦。

獅頭村有 8 百戶湖上人家、3 千 6 百多位村民，村長班力說，村民常拉肚子、發燒、嘔吐、霍亂，最近的醫院要 2 小時的船程，很多村



民無力就醫。去年村裡有 6 位小朋友突然生病過世，推測跟長期飲用不潔的水有關；臭魚岸村民韓力說，平常要開船到 3 公里的外取比較乾淨的湖水，但小孩仍常常生病。每到一個村落，兩位水專家帶領當地村民安裝，看黃濁原水經超濾膜過濾後從水管流出清水，村民高興地排隊拿容器盛裝，開心地飲用。

### 就醫要 2 小時船程 淨水讓數萬人受惠

楊蔚齡表示，柬埔寨人平均壽命，男 60 歲、女 62.3 歲，但洞里薩湖區村民平均壽命男 50 歲、女 52 歲，整整少了 10 歲，主要跟長期飲用不潔的水有關。這項淨水計畫讓十幾個村村民可獲乾淨水，數萬人受益，對疾病的預防效益，難以估計。



柬埔寨洞里薩湖橫跨柬埔寨暹粒、馬德望、菩薩、磅清揚等省，每年枯水季節，湖水經洞里薩河流入湄公河，補充了湄公河水量的不足，當 6 至 11 月雨季來臨，湄公河

## 洞里薩湖水上人家

暴漲，洶湧的河水又倒灌入湖中。乾季時洞里薩湖流域面積約 2700 平方公里，雨季時增加到約 10360 平方公里，接近 3 分之 1 台灣面積，為東南亞最大的淡水湖。

湖上有 20 多個漁村，貧困的村民將竹筏綁起浮在水面上蓋屋居住。生活中電力缺乏，長年飲用沒有過濾消毒的湖水及雨水，生活污水、大小便、廚餘，直接排入湖中，導致湖水混濁不潔，微生物污染造成身體疾病感染，急需改善水質。



# 克服難關打造設備 第一滴乾淨水流出來 兩專家哽咽

將 台灣淨水技術帶至柬埔寨，兩位水專家沈宏文跟駱業勳，是關鍵人物。

兩人 15 年前因工作結識，沈宏文是留美環境化學博士、活性碳專家，駱則任職於活性碳回收公司，後來駱自行創業做淨水生意，這次計畫，沈邀請駱一起加入。

由於洞里薩湖區缺電，沈宏文決定採重力過濾，並先捐兩套設備試驗，去年五月到湖區的黑木村及彬賽瑪小學安裝。

為了因應每個村子不同環境或困境，兩人為每個村量身設計淨水設備，在獅頭村，藉由台商旭威公司捐贈的太陽能板蓄電，巧妙地完成一套在湖上、可隨水位浮動的淨水系統。而每完成一站設置，兩人一定率先喝著過濾後的乾淨水，以行動告訴村民安心飲用。

61 歲的駱業勳說，看到村民主動幫忙，



一心想著乾淨水，讓他充滿使命感，在第一站安隆達悟村，忍著紅火蟻叮咬雙腿的痛楚完成設備架設，第一滴乾淨水流出來瞬間，他當場哽咽，心想台灣人真幸福，我們要珍惜。

在外商公司工作多年的沈宏文，今年 59 歲，翻開護照滿滿的入出境紀錄，他說一個月有三個星期在國外拜訪客戶，累積多年疲




憊，原有退休之意，一次機緣到永平扶輪社演講水資源，透過前社長王俐云介紹，認識知風草，特別飛了一趟柬埔寨，檢測當地地下水，發現鹽度太高，不適合飲用，但可用於其他用途。他回台之後找好友駱業勳研究後，決定採用不需要電力、用重力方式即可過濾的技術。

看到一站又一站成功啟用淨水系統，他感動地說，動員人力、物力，從台灣海運送器材、物資，再經陸運、船運到湖區村落，大家一心想幫當地民眾引入乾淨用水。

當地村民看到台灣團隊來，放下工作協助安裝，認真學習保養方式，非常珍惜。1年前安裝淨水設備的彬賽瑪小學，1年後現場檢視，水還是如此清淨，他可以想像村民很認真保養、清洗，過濾膜才會如此清淨。忍不住說村民實在太可愛了。看到清淨的水源源不絕流出，自己也深受感動，當初的構想沒錯，這個計畫是可行的。

沈宏文改口說，不想退休了。「我一輩子努力工作都為自己，這次我深深感受到幫助他人



已獲得更多，我不退休了，想更努力工作，賺更多錢，幫助更多貧困民眾，這是我人生新目標。」 







「心之所嚮  
●  
重新出發  
●  
重心出發」

3481 地區扶少團主委 劉宗達 A-TA 新店碧潭社

這些年我看著扶少，陪著扶少，走過許多足跡。我們經歷了許多，一屆一屆。

心裡又一直有個聲音，扶少團可以更好的！扶少的孩子應該可以學習更多才是！今年，DG Vincent 給我這機會學習，我心裡有歡喜，更多時候是忐忑不安的心。

那份不安，來自我對扶少團有許多的期待！來自一份希望扶少愈來愈好的使命！來自一份對扶輪的期盼！

同是一家親！可惜，扶少團已沉寂多年！應是可以好好栽培的扶輪新生代，應是可以歷屆相傳的新血脈！可嘆，扶輪卻沒有好好善用、開發這片資源。

2019-2020 之重振扶少！重新出發！重心出發！我常問自己「我能夠為扶少做些什麼？」「扶少的孩子又能夠為這社會、世界做些什麼？」

秉持待人、教育的初心，結合 108 課綱，核心素養理念，激發扶少孩子從計畫到執行，從經驗中學習，培養解決問題能力！帶著走的能力！讓扶少這個大家庭的孩子，從「服務學習·學習服務」過程中「被肯定」，進而也能讓孩子看到自己的「亮點」與「價值」，成為最好的自己！

每一回的反思，都是為著下一步的推動與前行。

而早在 0629 扶少團訓練會之前，3 月底的社長訓練會我已在現場發 DM，爾後開始拜訪幾所高中職學校並和教育局端做報告，即是希望今年能網羅更多高中職學校新血脈一齊加入扶少的行列，這是我的第一步！我能夠為扶少做的，並鼓勵扶輪社成立自己的扶少團，健全社的組織，加強母社輔導社與扶少的連結。

0629 訓練會，最後底定在崇光社區大學舉辦。這是我上任帶領扶少的第一個大型講習。

對我是一大挑戰！活動前人員的工作分配、各分組聯繫、選定講師、邀請講師、場地安排、接洽、場佈、訂餐、選禮…許多繁瑣事，考驗著我的



耐性與應變能力，但我還做不夠！

心裡是篤定，要辦一次最有深度、質感的訓練會，有利扶少甚至連輔導社，我一樣安排研習增能。一早 7:00 我即整裝上陣，扶少的孩子 7:30 要 Standby. 大家各司其職，只為讓訓練會圓滿順利。那天參與講習的人員將近 200 名，應是這些年來陣容最浩大的一場！金門扶少團也從金門飛過來參與，台北永東、台北晨新都帶著自己的準扶少團前來參加。

這次訓練會有別以往，有最強鑽石講師陣容！四大榮譽顧問 RPIC May、PP Archi、PP Lawyer、PP M.S；DGN Apps、AG Computer、VP Kevin、PP Mike、PP Susan、PP Jennifer、PP Cobra、PP Sunny 擔任主講人為學生講習！扶少史上層級最高領導人也全程參與 DTA！

與會結束前，我頒發了超我扶少服務獎，鼓

勵、感謝剛卸任的 1819 區代張凱棋同學。

整整 4 小時，扎扎实實的上課、分組討論，當然扶少的巧思，還安排了一早門口迎賓，小提琴演奏、吉他自彈自唱；中場休息時間一人一份點心、飲料，讓大家喘口氣。與會結束後場地的整理、復原也是迅速確實，井然有序。

06/29 3481 地區扶少團訓練會，在大家齊心合力下圓滿落幕！感謝所有人！

這只是開始！扶少團揚起風帆，乘風出航的第一站！我們還有好多好多的路要前行！要學習！

我常跟扶少孩子說：「入人群才能長智慧。」很多事沒有不可能！只有「願意或不願意！」

一切盡其在我們扶少！感謝 DG Vincent 給我服務學習的機會！感謝鑽石團隊扶輪社支持照亮 3481 扶少團！





# 領導人訓練會議心得

3481 地區扶少團地區代表 胡臣欣 翡翠團

大家好，我是 19-20 年度 3481 地區扶少團的地區代表胡臣欣，首先我要感謝 Uncle, Auntie 及所有扶少團員們，給我這個機會擔任今年的地區代表，我很開心也很榮幸能上任這個重大位置，接下來的一年我一定會盡我所能做好每一件事，為扶少付出。

今年 6/29 是 3481 地區扶少團的領導人訓練會，這是 19-20 年度首次辦的活動，為了領導人訓練會，我們花出了非常多的時間及心思在上面，大家都很努力的準備、規劃，包括 3481 地區主委 -Uncle 劉宗達 (A-TA)，真的幫助到我們扶少非常多的忙，像是怕我自己一個人去地區辦公室拿東西太遠就開車去載、幫忙搬大桌子、協助佈置場地、還請人幫我們掛紅布條地區旗等等...不管是在領訓上面還是其他的活動，Uncle 總是想很多能為扶少更好的計畫，一直為我們扶少發聲，總是替我們著想，所以真的很感謝 Uncle 的幫忙！


當天開場前，人一直陸陸續續的進來，看到了很多重量級人物 Uncle、Auntie 們，還有未來新成立的扶少團及許久不見的艦艋團。真的很高興很感謝大家的到來與支持。



今年的領導人訓練會，講師都非常資深優秀。第一堂課我收穫吸收到很多新知識，像是講師教導如何當一位優秀的領導人、如何帶領好團隊、尋找自己的領導特質...等等的這些知識，讓我更深入了解接下來的一年我該怎么做？才能讓團隊達到最好。第二堂課是分組上課，我常常聽過學長姐交換學生都是透過扶輪社，可是我一直以來都並不是很了解這個制度，很剛好，我被分在扶輪社交換學生說明這組，聽了聽，終於明白交換學生的一切程序，也更加對交換學生有興趣，希望未來如果有機會能嘗試看看。

這次領導人訓練會發生了很多意想不到的小小失誤，像是司儀念錯、頒獎順序、行程混亂...等等雖然沒有原本想的計畫預期中那麼好，但我覺得首次辦的活動難免都會有「意外中的小錯失、小失誤」，因此，不管是誰都要好好檢討哪邊需要改進，不管哪次活動都一樣，要透過失敗中去學習，如果今天做不好也已經盡力

了，沒關係下次再努力就好！要一直不斷的學習，要一直不斷的進步，這樣才能讓扶少更加完美！今天我當上了區代這個位置，就要承擔帶領團隊的責任，不過也需要扶少團員們的支持及幫助。再次感謝 Uncle、Auntie 及所有扶少團員們一同參與今年的領導人訓練會活動，希望這些課程都有讓大家收穫滿滿。

接下來扶少的任何服務學習活動，大家一起加油努力！也感謝扶輪給我們扶少服務的機會！







# 大成國小心得 新店扶少團

3481 地區 新店扶少團團長 林奕廷

大家好！我是 3481 地區新店扶少團的團長林奕廷。  
在今年 7 月 4 號我參加了由 A-Ta uncle 發起的大成國小一日服務，這個活動很特別，以往我都是參加由他人舉辦的類似服務，但是從來沒有自己主辦過，所以我非常開心有這個機會可以好好學習！

在 A-Ta uncle 的發起下，我與我的團員們一同去參加，分別是團務秘書沈柏宇和攝影長高偉隆。在這次的活動我們和翡翠團、和平團、南隆團及中和圓通團共同去合辦這次的活動——大成國小一日服務！

從一開始課程內容規劃到實際上課，我們都付出了時間和努力，因為助人是最快樂的學習，所以再累也值得。

而在這次活動中，我們新店團負責的是衛生教育「登革熱議題」。因為大成國小位處半山腰，正值夏天蚊蚋大量繁殖，且當時的登革熱疫情也越趨嚴重，因此我們決定選擇這個課題。在決定好課題後，我和我的團員們一起擬定教案，當然在這之中花費了很多時間，可是到現場上課後真心覺得一切努力都沒有白費呢！看著孩子們初次聽聞這些知識，因此更專注的眼神，心裏真的倍感充實。或許我們帶給他們的收穫不大，但我們竭盡所能做到最好。我好希望他們能順利平安地長大，深深喜愛他們張張笑顏。

在這次活動中我也有遇到困難，就是面對小孩子們的吵架……。他



們因為彼此間的一點誤會打了場小架，兩邊都不願意和對方溝通。這時我們團的攝影長高偉隆先出來和他們勸說，讓他們能靜下心來理性溝通。幫助他們理解對方不高興的點是什麼，再教導他們應該如何處理較為妥當。

可是他們聽到高偉隆所說的道理，情緒又激動起來了，因為他們不能接受那樣的作法，所以這時我就站出來，讓他們兩個先分開。我聽了其中一個小朋友的理由，他說的沒錯，只不過可能是情緒誤解。所以我就耐心地陪伴他說話、和他一起用午餐、帶著他去做回收。雖然他不太想說話，可是到了下午的課程，那兩位孩子竟然和好了！而且像沒發生過爭執一樣，真的有夠神奇！

這次活動中看到了小朋友的純真、他們的童言童語經常逗得我和我的團員哄堂大笑；他們讓我有新的思考角度，不再讓我用固定形式的想法去看待或處理事情，從他們身上學到的東西遠遠比我想像的多。

這個七月很特別、很美好、很難忘。謝謝我的所有夥伴，因為你們豐富了我的夏天，並且也很非常感謝為了這次活動付出的所有人，讓一切都這麼美好！🍕



林奕廷(右一)





男女社x56社  
男社x 18社  
女社x 4社  
衛星社x 14社

## 七月份社員人數出席報告表


分區	衛星社	社名(CH)	申報RI人數 (2019.06.30)			2019年7月31日止 社員人數			淨成長	社員年齡			出席率 Attendance rate	例會次數 Number of meeting held	
			男	女	合計	男	女	合計		40歲↓	41歲↑	合計			
第一分區	1	台北社	50	8	58	50	8	58	0	12	46	58	70.00%	4	
	2	台北錫口社	25	12	37	26	12	38	1	1	37	38	72.00%	4	
	3	台北群英社	7	6	13	6	4	10	-3	0	10	10	73%	2	
	4	1 台北群英冠軍衛星社	4	2	6	0	0	0	-6	0	0	0			
	5	台北一甲社	9	5	14	10	6	16	2	2	14	16	85.00%	4	
	6	台北圓桌社	27	18	45	26	15	41	-4	18	23	41	78.00%	2	
第二分區	7	台北群星社	7	17	24	7	17	24	0	3	21	24	70.00%	4	
	8	2 台北群星首席衛星社	7	4	11	7	4	11	0	11	0	11	77.50%	2	
	9	台北台風社	6	7	13	6	7	13	0	12	1	13	70.00%	2	
	10	台北英倫社	16	9	25	10	15	25	0	13	12	25	60.00%	2	
	11	台北西區社	85	0	85	85	0	85	0	13	85	85	78.00%	5	
	12	台北永福社	2	43	45	44	44	1	44	44	44	44	83.70%	3	
	13	3 台北永福社	7	20	27	7	20	27	0	1	26	27	93.10%	5	
	14	3 福興福美衛星社	6	1	7	6	1	7	0	2	5	7			
	15	台北百福社	2	14	16	2	14	16	0	2	14	16	73.08%	2	
	16	4 台北百福喜福衛星社	3	6	9	3	8	11	2	3	8	11		0	
	17	台北龍山社	21	11	32	22	11	33	1	6	27	33	78.30%	3	
	18	台北福友社	15	2	17	14	2	16	-1	1	15	16	67.00%	3	
	19	5 福友福華衛星社	1	3	4	1	4	5	1	0	5	5	100.00%	1	
	20	台北西區網路社	24	6	30	24	6	30	0	6	24	30	60.67%	5	
第三分區	21	台北福海網路社	10	13	23	12	9	21	-2	3	18	21	40.47%	2	
	22	台北龍翔社	12	3	15	12	3	15	0	4	11	15	50.00%	2	
	23	台北幸福社	8	11	19	6	9	15	-4	6	9	15	89.20%	2	
	24	台北福愛社	18	15	33	18	14	32	-1	13	19	32	80.90%	2	
	25	台北明志社	22	7	29	22	7	29	0	1	28	29	62.32%	2	
	26	台北西門社	38	0	38	37	0	37	-1	0	37	37	87.90%	3	
	27	台北信義社	50	0	50	50	0	50	0	2	48	50	86.40%	5	
	28	台北文山社	10	7	17	13	7	20	3	1	19	20	90.00%	2	
	29	台北中興社	44	0	44	45	0	45	1	2	43	45	90.00%	5	
	30	台北城西社	21	11	32	19	12	31	-1	1	30	31	90.81%	4	
	31	金門社	16	17	33	16	15	31	-2	1	30	31	85.00%	2	
	32	6 金里衛社	2	7	9	2	9	9	0	7	9	9	80.00%	1	
	33	台北新福社	10	5	15	12	6	18	3	8	10	18	98.00%	3	
	34	台北傳世社	13	8	21	13	8	21	0	9	12	21	60.00%	2	
	35	台北寶成社	15	16	31	15	16	31	0	10	21	31	42.00%	2	
	第四分區	36	永和社	48	0	48	48	0	48	0	8	40	48	87.50%	4
		37	雙和社	52	0	52	51	0	51	-1	2	49	51	87.12%	4
		38	台北永東社	50	0	50	46	0	46	-4	4	42	46	93.00%	5
39		中和圓通社	40	40	80	41	0	41	1	3	38	41	83.00%	4	
40		新北市大台北社	20	8	28	20	8	28	0	2	26	28	73.00%	4	
41		7 新北市大台北高球衛星社	2	0	2	2	0	2	0	0	2	2	65.00%	1	
42		台北大世紀社	35	11	46	35	11	46	0	16	30	46	89.00%	3	
43		台北大航海家社	12	18	30	12	18	30	0	5	25	30	82.00%	2	
44		臺北建宗社	15	0	15	15	0	15	0	1	14	15	73.00%	2	
45		台北大時代社	22	8	30	22	8	30	0	17	13	30	91.67%	1	
第五分區	46	台北中央社	48	0	48	48	0	48	0	48	48	48	76.00%	5	
	47	8 台北中央二代衛星社	17	0	17	15	0	15	-2	15	15	15	70.00%	2	
	48	台北英蓉社	0	27	27	0	27	27	0	0	27	27	80.00%	3	
	49	台北長春社	13	6	19	13	6	19	0	19	19	19	88.00%	4	
	50	9 台北長春青年衛星社	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	51	台北羅馬社	36	0	36	36	0	36	0	36	36	36	94.00%	3	
	52	台北千禧社	19	21	40	20	20	40	0	1	39	40	84.00%	5	
	53	台北吉林社	16	0	16	16	0	16	0	0	16	16	85.5%	2	
	54	台北昇陽社	17	11	28	17	11	28	0	3	25	28	82.00%	2	
	55	台北光點社	6	18	24	6	17	23	-1	4	19	23	80.00%	2	
	56	台北社尹社	0	25	25	0	25	25	0	3	22	25	80.00%	2	
	第六分區	57	台北樂陽社	10	6	16	10	5	15	-1	3	12	15	91.00%	2
58		台北龍神社	38	7	45	36	6	42	-3	7	35	42	84.25%	4	
59		台北金龍社	34	1	35	33	1	34	-1	1	33	34	90.00%	3	
60		台北雙園社	41	0	41	36	0	36	-5	1	35	36	69.25%	5	
61		台北古亭社	29	2	31	31	4	35	4	1	34	35	90.00%	4	
62		台北慈恩社	13	8	21	13	7	20	-1	20	20	75.00%	2		
63		台北老松社	20	8	28	20	8	28	0	2	26	28	83.00%	3	
64		台北光耀社	11	5	16	11	5	16	0	2	14	16	75.00%	2	
65		新店社	54	0	54	54	0	54	0	1	53	54	90.00%	4	
66		10 新店珍愛衛星社	0	31	31	0	31	31	0	0	31	31	85.00%	1	
67		台北南陽社	17	9	26	21	10	31	5	1	30	31	94.00%	3	
68		11 台北南陽群英衛星社	2	0	2	2	0	2	0	0	2	2	50.00%	2	
69		瑞祥社	28	15	43	28	15	43	0	3	40	43	90.00%	3	
70		12 瑞祥寶英衛星社	0	2	2	0	2	2	0	1	1	2	90.00%	3	
第七分區	71	台北明門社	23	6	29	22	4	26	-3	2	24	26	79.30%	4	
	72	新店碧潭社	56	0	56	57	0	57	1	3	54	57	64.00%	4	
	73	台北龍新社	12	20	32	10	20	30	-2	4	26	30	64.44%	3	
	74	台北創新網路社	17	20	37	16	20	36	-1	13	23	36	79.60%	4	
	75	新店榮發社	21	6	27	17	6	23	-4	16	7	23	77.12%	2	
	76	台北社會社	15	16	31	13	13	26	-31	8	18	26	44.00%	2	
	77	台北金龍社	0	0	0	22	7	29	29	9	20	29	65.00%	3	
	78	台北和平社	38	0	38	36	0	36	-2	3	33	36	79.62%	5	
	79	台北太平社	35	0	35	35	0	35	0	3	32	35	83.57%	4	
	80	台北永平社	0	34	34	0	34	34	0	1	33	34	86%	4	
	81	13 台北市永平永福衛星社	7	7	14	7	7	14	0	10	4	14	62%	2	
	82	台北承平社	20	0	20	20	0	20	0	2	18	20	82%	4	
	83	14 台北市承平世平衛星社	5	3	8	5	3	8	0	1	7	8	100%	2	
	84	台北三平社	4	0	4	4	0	4	0	-4	0	0			
第八分區	85	台北智群社	5	12	17	16	7	23	6	1	22	23	76%	1	
	86	中和社	39	0	39	39	0	39	0	3	36	39	91.67%	4	
	87	中和東區社	49	0	49	47	0	47	-2	3	44	47	80.85%	4	
	88	中和福美社	0	28	28	0	28	28	0	3	25	28	93.70%	2	
	89	台北及美社	6	14	20	7	15	22	2	3	19	22	89.65%	2	
	90	中和及安社	11	15	26	11	15	26	0	5	21	26	93.17%	2	
	91	羅東網路社	10	0	10	9	0	9	-1	8	1	9	72.00%	2	
	92	中和福益社	18	8	26	14	7	21	-5	4	17	21	68.00%	2	
第九分區	小計		1,689	676	2,365	1,715	675	2,390	25	325	2,065	2,390			
	合計		56	66	122	55	62	117	-5	35	82	117			
			1,745	742	2,487	1,770	737	2,507	20	360	2,147	2,507			

資料登入: Sharon



# 主委的話

今年的總監月刊七月創刊號出刊，各位社友們一定發現到與以往的月刊有了不同的風貌，因為時代的創新已成為全民新思維，今年度『扶輪有連結世界』，希望有別以往傳統的內容報導方式僅局限於報導扶輪社相關活動之外，在獲得 DG Vincent 的支持，更增加了人物專訪及扶輪普立茲攝影比賽。在專訪的部分，我們委員會邀請了非扶輪人及現有扶輪人，且在各領域是最為優秀的企業佼佼者，針對每個月的主題來做一系列的取經採訪，讓社員們能多吸收一些外界資訊與扶輪之間可能產生的關聯與合作，經過第一期七月份的前行政院長張善政與 8 月份宏碁施振榮董事長的訪談內容中，確實是有很多可以藉以與扶輪的模式作為一個連結，對於這樣的改變，我們委員會非常有信心並且也得到了社友們的讚譽有加，給了我們支持與認同，就如 PDG JP 所說的，扶輪到了該變革的時代了。

這次有幸親自採訪 PDG JP，他以大數據的方式發現扶輪社的社員成長與流失問題，並整理出有效的解決方法，社員們一定要詳讀，保證能幫助各社社員成長。總監月刊的目的除了報導各扶輪活動之外，我們希望社友們能從中得到更多的新知與瞭解這些企業大老們的思維，並尋求機會成為企業夥伴，以幫助扶輪更加的穩定壯大，能夠做更多的服務，我們延續古典和五大服務的核心價值，這麼豐富的內容報導，期許各位扶輪人都能閱讀總監月刊，身為扶輪人，保羅哈里斯說過：扶輪是一所社會大學，『進來繼續進修與學習，出去快樂的服務人群』、盡己之力，如此扶輪將是改變世界的小尖兵，人多好辦事，增加社員是當務之急，請務必詳讀月刊豐富的內容，我稱這期為增員的葵花寶典，最後感謝月刊委員們努力協助，有您們真好。 



台北樂陽社  
萬蓁玲 PE Maggie



# 團隊花絮



總監 / 李文森  
DG Vincent

台北大世紀社  
貿易業



秘書長 / 林岳皇  
DS Furniture

台北社  
室內設計業



事務長 / 熊昭琦  
CP Nora

台北英倫社  
開發投資業



主委 / 萬蓁羚  
PE Maggie

台北樂陽社  
室內設計業



副主委 / 楊文雪  
PP Young

台北永福社  
幼兒學前教育業



顧問 / 江俊盈  
PP Cobra

雙和社  
牙醫業



顧問 / 黃桂香  
PP Jennifer

台北永福社  
室內設計業



顧問 / 江佳芸  
CP Erica

中和福益社  
禮贈品業



執行長 / 程念恩  
P Annie

台北光耀社  
教育與社會服務業



委員 / 謝慶宏  
PP Fireman

中和東區社  
消防工程業



委員 / 林仁祥  
PP Print

台北城西社  
印刷業



委員 / 洪麗珊  
PP Home

台北永福社  
地政記帳士業



委員 / 邱士庭  
VP Kevin

雙和社  
證券業



委員 / 林謙庭  
IPP Cami

台北百福社  
內衣設計製造業



委員 / 李孟娟  
P Nancy

台北樂陽社  
禮贈品業



委員 / 藍涵馨  
PE Tiffany

台北光耀社  
土地開發業



委員 / 陳健全  
JC

台北樂陽社  
視覺設計業



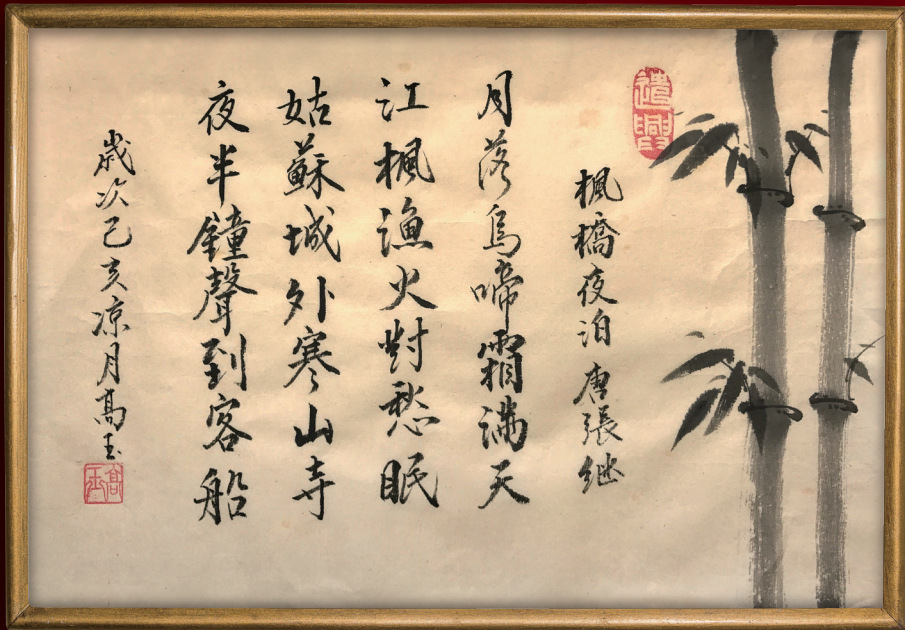
委員 / 簡慈慧  
Future

台北傳世社  
期貨業





# Governor's Gallery



D.G.夫人作品：楓橋夜泊 / 劉高玉Judie



D.G.夫人作品：山月船逸 / 劉高玉Judie



國際扶輪3481地區 Rotary International District 3481  
地區辦公室：106台北市大安區復興南路一段358號B1  
B1, No. 358, Sec.1, Fuxing South Road, Da'an District, Taipei City 106  
TEL: 886-2-2700-5718 / 886-2-2700-5978 FAX: 886-2-2700-5338  
E-mail: ri3481@hibox.biz  
3481地區網址: <http://www.rid3481.org>