

職場倫理典範人物－蝴蝶蘭花王葉力誠

翁小芬

這篇故事以葉力誠創造蝴蝶蘭王國為例，作為「職能專精」之職場倫理典範，以形塑學生現代專業墨翟精神。

葉力誠的蝴蝶蘭夢

許多富爸爸留給第二代的是厚實的根基或畢生的財富，但英業達集團創辦人和廣達的催生者葉國一，留給兩個兒子葉力銓及葉力誠的，卻是投資慘賠多年的蘭花事業。

葉國一投入蘭花事業的因緣，是曾在一次聚會中，遇到一位農場主人分享養蘭經驗，葉國一建議主人應採企業化經營來擴大規模，農場主人聽其建議舉債擴建農場，但不如預期，於是葉國一於 2002 年出資四、五億投資農場，並成立日昇生技，希望能以企業經營方式建立蝴蝶蘭王國，不料日後因經營不善，又碰上經營糾紛，讓公司面臨被掏空的危機。其於 2003 年成立皇基公司，由葉力銓、葉力誠兄弟接手面臨倒閉的蘭花事業，重新出發，如今投下的資金已超過十五億元，這兩個門外漢在經過多年的努力之後，已將經營不善的公司帶進常軌，而且經營得有聲有色，自去年起，業績也已轉虧為盈。

回想初接手蘭花事業的那段艱困時期，葉力誠坦言：「因為對蘭花完全不懂，所以也不知那裡對？那裡錯？什麼是好？什麼是不好？只能聽別人講。」從栽種、催花、包裝到運送行銷，覺得沒有一樣是可以解決的，令他感到極端的無助與惶恐，然而他秉著一股鬥志與「不喜歡輸的感覺」，憑藉「這不認輸」的性格，讓他有勇氣迎戰各種難關。

兩兄弟深謀遠慮，看到國內目前的蝴蝶蘭培育已有台糖與金車兩大業者，因此他們不以盆栽為銷售賣點，而專攻切花市場，鎖定婚喪喜慶場合。他們預估，每枝切花觀賞期不超過一個月，較盆栽觀賞期三個月縮短許多，因此能增加消費者購買切花的次數。且蝴蝶蘭切花市場以日本為大宗，日本屬高齡人口國家，未來應有無限商機。

因此，兄弟倆一改傳統用「水草」養蘭的技術，導入荷蘭的「樹皮」栽種法，將學習期縮到最短，以增加產量。傳統的水草栽種法著重乾濕管理，在水草澆濕後需待乾到適當程度再澆濕，一個新手得學習澆四十個月的水才能出師，相當耗時。而荷蘭的樹皮栽種法無需高難度得人工澆水技術，所使用的是規模較大的自動化灌溉工程。雖然許多有經驗的老師傅，都認為以水草栽種的品質較佳，但事實證明，葉氏兄弟以樹皮栽種確實是有效的，其以最少的人力和時間，讓蝴蝶蘭的年產量，由 2006 年的五萬株暴增至今年預估的八十萬株。

至於品質控管，葉力誠導入科技業的管理方法，讓蘭花種植不再是一個師傅一款種植法，其以「庫存資料庫」來控制成本，自 2006 年開始到去年，營業額已成長了三十倍。尚且，葉立誠還建立了自己的「研發生產資料庫」，他認為栽

種蘭花若沒有一套標準的作業流程，就不可能有穩定的產量和品質，誠如他所言：「你去問十一個師傅，就有十一種不同的講法」，因此，應針對不同的品種，究其所需的溫溼度、日照時間等，累積資料庫，以達到品質的一致化。如今，皇基已能做到終年供花，品質高度一致化的程度，並於 2008 年，所種植的白色蝴蝶蘭，還榮獲全世界最大園藝花卉比賽 Horti Fair 首獎。

皇基從無到有，從賠錢到賺錢，葉立誠不諱言，父親葉國一給了不少資助，讓創業的風險比別人少了許多，但這個光環無法長久，爾後還是得靠自己，期望能將皇基成爲全球蝴蝶蘭生產企業。

從葉立誠養蘭成功的經驗，可看出其關鍵在於專業的技術和先進的管理經營理念，而這也與墨子哲學的專業技能不謀而合，此養蘭故事正可呼應現代墨翟「職場專精」理念之專業態度，希能對學生在未來的職場上有所助益。

資料來源：

《商業周刊》，第 1215 期，2011 年 3 月，頁 60~63。

問題反思：

- 1、你認爲葉力誠的創業精神是甚麼？對你有何啓示予幫助？
- 2、如果你是職場門外漢，在你踏入職場前，你會做甚麼準備？