

職場倫理典範人物－王品集團戴勝益先生

楊克隆

本文將透過對「王品集團」戴勝益先生成功故事的簡介，以為「團隊墨翟」的現代典範，期使學生明瞭團隊合作精神的可貴，以增益其職場的工作能力。

萬丈高樓平地起

王品集團董事長戴勝益先生出生於台中清水，家中有六位兄弟姐妹，依靠母親替人縫製衣服維生，家計雖極清苦，母親對孩子的教育仍甚重視；由於母親的諄諄教誨，使戴董事長求學之路刻苦自勵，然由於時常要協助家中生意，因而大學聯考以五分之差落榜，第二年再次捲土重來，得以第二志願考上台大中文系。

第十次才成功

起初，戴董事長在家族事業「三勝製帽」工作，因擔心手足感情產生摩擦，故毅然決定從零開始，脫離家族事業的庇蔭，獨自一人展開艱辛的創業之路。戴董事長的創業之路並不順遂，在成立王品牛排之前，他曾經歷經九次失敗的事業，分別是勺一勺一樂園、阿拉丁樂園、呼啦樂園、嘟嘟樂園、台灣金氏世界紀錄博物館、一品肉粽餐飲、全國牛排館、外蒙古全羊餐廳、承辦演唱會的經紀公司；雖說這些人生經驗的淬鍊，才造就今日成功的王品，然創業失敗卻令他背負十年債務，期間，戴董事長既不曾「跑路」，也不曾失志、退縮，而是以負責任的態度清償所有債務，事後他回想，這十年的還債歲月，雖心酸之處不堪回首，但亦造就他極佳的抗壓能力以及求勝的高昂鬥志。

塑造「王品人都是一家人」的團隊精神

「王品人都是一家人」是戴董事長竭力塑造的企業文化，這不是口號，而是激勵公司團隊向心力的堅實後盾，同時也是王品企業成功的秘訣。王品集團的公司利潤與員工共享，全體員工除本薪之外，享有分紅入股的獎勵制度，為此，公司每年所發放的員工紅利高達九位數，分紅獎勵制度使王品員工對公司產生極高的認同感，因而團隊跳槽率幾乎等於零。

在員工面前戴董事長從來沒有董事長的架子，反而搞笑地娛樂所有員工，時常舉辦員工聚會、旅遊活動以慰勞員工，活動中不僅面對面接觸員工、關心員工生活起居，並熱情招呼員工眷屬，使員工產生與董事長親如家人的情感共識。

戴董事長極尊重員工，他充分授權中、高階主管，只要遵守公司大原則，對於細節從不橫加干涉，使員工能擁有施展所長、揮灑創意的空間；此外，集體決策更是王品的企業特色，每一次新品牌的開發，公司員工均有命名的權力，例如王品旗下的「原燒」餐廳，便是出自一位工讀生的巧思，再經由團隊投票之後的結果，此種企業文化提供員工參與決策的空間，使他們深覺自己的確是王品集團的一份子，不僅令員工對企業產生歸屬感，更產生群策群力的團隊向心力。

戴董事長對員工很有號召力，員工從來不是他的賺錢工具，而是親同家人的企業團隊，還有什麼能比一家人更牢不可破呢？因而，「王品人都是一家人」不是一句口號，而是向心力、凝聚力的催化劑，也是集思廣益、共創團隊卓越績效的最佳良帖，正如同墨子以其感人的精神號召徒眾，使墨家成為一個講紀律、重實務的團隊。在這個物質橫流、精神萎靡的社會中，造就甚多單打獨鬥，不知團隊為何物的宅男、宅女；希望透過對戴董事長這位成功職場人物的認識，啟發學生體認團隊合作精神的可貴之處，以期增進修平學生未來的職場能力。

資料來源：

<http://news.pchome.com.tw/magazine/report/li/jtf/1027/124378560089485025005.htm>

<http://magazine.sina.com/bg/excellence/260/2006-04-11/ba7145.html>

問題反思：

- 1、您該如何面對失敗？會不會「跑路」？還是有更為積極、有效的因應作法？
- 2、如果您是期末分組報告的小組負責人，您打算如何凝聚小組成員的向心力，以透過群策群力的團隊合作方式完成該篇分組報告？