

品質不完整、字碼轉換等困難，目前系統接受各校資料約 560 萬筆，系統整併後計 330 萬筆；館際讀者服務進行代借代還服務。

(三)提案討論

1.中央研究院申請加入合作館案。

決議：通過。

2.國家圖書館 98 年 10 月曾進行「書目控制的未來--台灣現況問題卷調查」，回收各方意見後，請教書目中心我國書目控制未來發展方向及具體作法有何規劃？

國圖說明：

A.該項調查由國圖「書目骨幹工作小組」負責辦理，發出 51 份，回收 32 份，日前已完成問卷的回收與分析，並就填覆的相關意見，修正部份內容，完成「台灣書目控制的未來報告書」²初稿。

B.有關「我國書目控制未來之發展方向與具體作法」擬列「第四次全國圖書館會議」重要議題之一，擇期將再邀集相關團體與學者專家，進一步探討。

「改變成功的定義」演講·論壇後記

採編組 陳婷婷

3 月 13 日 (星期六)下午 2:30 在中國醫藥大學的立夫教學大樓地下一樓舉行了一場「改變成功的定義」演講，論壇及簽書會。主要是介紹中國醫藥大學及亞洲大學創辦人蔡長海先生的新書「改變成功的定義--白袍 CEO 蔡長海的利他願景學」。

這場演講論壇是由天下遠見出版公司所主辦的，會中的演講者除了蔡長海先生本人之外，還包括了天下文化的創辦人高希均先生，台中市長胡志強先生以及明基友達的董事長李焜耀先生。與會者除了不少企業界的領導人之外，包括立委盧秀燕女士，天下文化的另一創辦人王力行女士，還有本書的執筆者林靜宜小姐也都到場，會場座無虛席。

演講首先由音樂演奏開場，接著由高希均教授引言，介紹他和蔡長海

² 台灣書目控制的未來報告書主要建議分成五個面向：一、增進書目紀錄產出及維護的效能。二、加強珍稀資料之書目管理。三、應用新技術強化書目管理工作。四、檢視書目內容，以讀者需求為中心。五、強化圖書資訊科學專業。

先生結緣於一本書--「大學教了沒」，進而催生了「改變成功的定義」這本書得以出版。高教授推崇蔡長海先生如何由一個貧窮的小漁村成長，進而成為目前跨足醫療、教育、公益、及人文的成功的 CEO。高教授並說到，蔡長海先生曾經為了和建築大師安藤忠雄先生講一句話，苦等了六個小時，因此被安藤忠雄先生讚為冷靜、熱忱有執行力的領導者。並且在這本書出版時為蔡長海先生寫下了推薦序。

接著由蔡長海先生的講演中，我覺得他看起來真的不像是一個口才很好，社交能力很強的人，但卻可以從他簡單的介紹中，發現他應該是一個很認真執著的人。我印象最深刻的是蔡長海先生說到，他覺得人生進步的動力和圓夢的途徑：企圖心、態度、格局、執行力和利他主義。他在講這幾個字的時候看起來是那麼的堅定，也像是一種信念。他也說到因為家貧，所以從小就立志「出人頭地」，也是從小就立志當醫生，除了可以改善經濟，還可以幫助其他人。他認為邁向成功的途徑，就如登山，一步一步的登階，立下每一個目標，而且一步一步的達成目標。蔡長海先生認為，目標和企圖心很重要，而態度決定格局，格局則決定了結局。坐而言不如起而行，而利他行為則是很重要的事。

最後，蔡長海先生用這句話做了結語：「生物在發展的過程中，能夠存活下來的往往不是最聰明的，而是最能適應環境的」。

第三場演講由明基友達的李焜耀董事長講演，他推崇蔡長海董事長的特質包括：

- 1.高瞻遠矚的領導人
- 2.有很好的語言互動能力
- 3.有企業經營的理念
- 4.擇善固執的特性
- 5.情義服務的精神
- 6.利他哲學的價值觀

壓軸的演講者為台中市長胡志強先生，胡市長果然帶著一貫的幽默上場，一開口馬上引來一陣笑聲，胡市長說他可是乖乖的照著主辦單位的題目來準備，不敢離題，而且絕對不敢超過時間，但是扎扎实實的準備了十張投影片，仔仔細細的想過成功的定義。

首先他提到在成功之前(Before Success)，你可以失敗多少次？他以國父及美國星巴克創辦人為例，說明在成功之前，要歷經多少次的失敗才可以成功，他也以企業的平均壽命有多長來問在座的人，以及 70 年代名列<財富>五百大的企業，今天還有多少個企業存在，讓在座的人思考什麼是成功？

胡市長為成功所下的定義：他認為失敗與成功之間的關係：

(1)人生的摔跤理論：即失敗不一定是永遠的失敗。

(2)失敗時不要只看別人：即檢討別人不如檢討自己。

(3)情緒激動時的自我管理。

(4)真正的成功來自他人的肯定：不是自己說成功就是成功。

(5)人生或許沒有真正的成功：成功的光榮或迷失，成功之後呢？還要不要努力呢？因此選擇成功或是選擇成就？

其實人生的故事，就是一次又一次不斷的走出失敗，走向成功，因此沒有永遠的成功，只有永遠的努力。成功 **success** 只有一個，但是你可以擁有許多的成就 **achievements**。

當胡市長講到這兒時，我突然想到洪蘭教授在她的講理就好有聲書中，曾經引用過一句話是：「成功是得到你所想要的，快樂則是接受你所得到的」，不曉得是不是剛好能夠和這個主題互相呼應呢！

四場演講之後，還進行了簡短的座談和提問時間，會後並有合照和簽書會。

Q1：主持人：請問：是什麼樣的因素使您成為今天這樣的人？

A：胡市長(以下簡稱胡)：我在美國的時候，養成幫助新來的留學生的習慣，因為語言比較好的關係，所以幫助英語不是那麼好的留學生和人溝通，後來發現當我幫忙他們之後，他們也會去幫忙其他人，而且幫助他們之後也可以看到他們臉上的笑容，所以也有點像是「利他」的那種概念吧！

A：李焜燿董事長(以下簡稱李)：我想是朋友的幫忙吧！因為有許多朋友的幫忙才能造就今天的我。還有活在當下，活在每一刻的想法吧！

A：蔡長海董事長(以下簡稱蔡)：因為從小就想當醫生，現在還是喜歡當醫生，因為可以幫助自己，也可以幫助別人。另外就是「改變」，改變

是很重要的，不害怕改變。

李：企業界是終身教育最重要的場所，每年公司都會安排很多課程讓同仁學習，也讓同仁學習面對人生要有正確的價值觀。

高希均教授(以下簡稱高)：很多企業家認為企業之間之所以有差距，「企業學習的速度很快」是最大的關鍵。這一點李董事長執行的很好。

Q2：主持人：請問：面對決策時，如何做決定？自己是不是一個獎懲很分明的人？

A：蔡：

- 1.尊重專業，聽取專家的意見。
- 2.了解個人擅長的部份，去整合每個人的意見。
- 3.創新：如果當大家的想法都一樣時，我反而會去質疑會不會有其他人有更新的想法，可以創新改變的想法。
- 4.閱讀：從書中可以學習別人的經驗。
- 5.我獎勵的情形會比較多。

A：胡：決策方面和蔡董事長類似：

- 1.尊重專業和溝通。
- 2.考慮創新。
- 3.考慮速度，因為有時候決策太慢是不行的。
- 4.獎懲和蔡董事長有些不同，懲很困難，因為公務員沒辦法隨便請他們走路的。
- 5.我希望可以做到積極獎勵，積極懲罰，落實責任制度。

A：李

- 1.組織中，能夠立刻決策的一定馬上做掉。
- 2.會考慮最後決策的決定時間為何時？
- 3.這個決策不做會怎麼樣？如果不會怎麼樣幹嘛做呢？
- 4.企業中人員的組織成長很快，經驗傳承非常困難，因此主管在兩方的聯繫上就格外重要。

Q3：希望政府應該要做點什麼，可以幫助你們更好？

A：蔡

- 1.沒有想過要政府給資源，因為政府如果給資源會綁手綁腳。

2.我決定要做的事，評估後就會去做，決定做了之後，需要財源就去努力找財源。

3.希望政府如果不給經費，就要鬆綁。

4.希望政府可以不要重北輕南沒有台中。

5.希望政府不要重公立輕私立，應該各憑實力來競賽。因為考上公立大學的都是家境比較好的，考上私立的多是沒有錢補習家境比較差的，反而會使家境差的陷入永遠的貧困。政府不要偏公棄私，因為私立的也是政府的子民。

A：李

私人企業是比較沒有公私競爭的問題，但是企業最困擾的是公部門沒有一致的決策和看法，這讓我們無所適從。

A：胡

中央政府懲罰好學生的政策，很不公平，像我們台中市每人每年由中央政府得到的補助款約為 2500 元，最多的則是台北市和台北縣。

讀者提問 Q1：女性如何改變成功的定義？

盧秀燕立委：女性在這個社會上還不是很均權，但是我希望我們女性不要把自己女性的身分看得特別，就好像男性從來不會把男性看做特別的性別一樣。

王力行女士：我母親以前常告訴我們：「先做人，再做女人。」以我們天下遠見而言，工作同仁中有百分之七十都是女性，所以以上各位所提的改變成功的定義，應該也適用於女性才是。我認為不管是男性或是女性，對於成功的定義都應該要「對得起自己，對得起別人，對得起社會。」

讀者提問 Q2：何謂成功的教育？什麼樣的老師才會有成功的教育？

A：1.有教無類：即使收到二流的學生，也可以教育出一流的人才。

2.老師本身要有創新的精神，要有追求卓越的精神，要有健康的身、心、靈，要有願意奉獻的精神，持續不懈的朝著目標前進，有圓夢的精神。

這場演講最後在「愛的禮讚」的音樂聲中畫下完美的句點。

※[延伸閱讀「改變成功的定義」](#)