



國際扶輪3500地區 2016-17年度

社長富選人訓練曾



國際扶輪走向公益事業目標管理 3500 地區挑戰 2016-17 年度 29 項目標,新春釐訂 KPI 衡量指標 目標明確、策略規畫、任務導向、意在達標

國際扶輪 3500 地區總監當選人鄭桓圭撰文 t r 2016 17

攝影:委員梁朝安 itr

今春潤澤蘊大地,政通人和扶傾濟; 扶輪群聚仕人類,百年達標承慶基。

3500 地區 2016 年度社長當選人研習會 PETS,擇日於 2016 年 3 月 26 日於國立清華 大學旺宏館國際會議廳舉行,350 名扶輪社與 地區領導人齊聚共商服務計畫。

和鳴攜手仕扶輪,感謝各位社長暨寶尊眷合作;共商研議社員成長策略,達成共識。

【非營利機構,開始實施目標管理,設訂 衡量績效】

隨著產業環境不斷的改變下,人類需求 亦復隨著求知欲望增強而導引著產業界不斷的 創新發展,以市場為導向的電子消費產業就是 一個明顯的釋例,早期以 iOS 由蘋果公司為 行動手機所開發的作業系統,於是在市場需求 激勵下終於谷歌發表開放手機聯盟,並推出 Android 作業系統。如今兩大系統並陳,市場 各就其定位,且相互不斷發展系統,祈求以迅 速更有效的作業系統更新來擴大硬體遲緩的發 展及其成本不斷增加的障礙。就此,以非營利 組織居於龍首之一的國際扶輪就如同其徽章標 誌的齒輪般不斷的向前滾動,尋求最佳化與最 適化的作業程序,俾使得全球扶輪社員有所依 循,更是國際扶輪暨扶輪基金會當今面臨慈善 事業的競爭與挑戰。

【藉由資訊整合,充分授權、有效控制、增 進效率】

國際扶輪 3500 地區有幸曾經參與 RY 2010-2013 年度扶輪基金會進行未來願景計



畫 Future Vision Plan。3500 地區何其榮幸獲選首次百家地區參與基金會為期3年 Pilot District,期間試行的新制獎助金管理制度,地區因而獲得更大的授權、有效率的獎助金申請作業、快速落實嘉惠受益人制度的新制扶輪基金獎助金正式推動至今。繼成功變革基金會後,國際扶輪投入另一批專家進行企業資源整合架構 ERP,引進了 PeopleSoft 應用系統,快速導入設計完成人力資源應用系統解決方案且構建於國際扶輪中央總部伺服器架構基礎之上,提供了更靈活、簡便直接的方法為1.2 百萬扶輪社員進行直接簡單的溝通與提報功能,本套系統經試行後立即立竿見影,迅速成為了國際扶輪資訊看板的資訊提供者:

- *每月5日快速的產生全球扶輪社員在職 現況,提供以社、地區、地帶層級的社 員人數;
- *每月5日快速的產生扶輪基金捐獻現 況,提供以社、地區、地帶層級的年度 基金、指定基金等總捐獻以及近三年比 較數;
- *以社為基本層級,建立年度策略目標, 每月定期產出報表,提供領導人進行追 蹤改善;
- *系統提供地區領導人進行對社的評估, 得以鍵入報告以獲得改善機會;
- *採集中資訊一次由社輸入後,報表提供 不同層級使用,得以定時提供決策。

【 看待扶輪服務如同自己經營事業般的相互 成長 】

今天,在座者有助理總監、125 位社長當 選人伉儷以及團隊幹部與前總監以及地區、 地帶領導人等,各位都是一時之選,扶輪本來就是有輪流之意,各位經過扶輪社的嚴格考驗與篩選終獲選任助理總監等年度職位,我們將在這 2016-2017 年度面臨著國際扶輪為扶輪吸引社員與社員參與、基金會捐獻、採用線上工具、人道服務、新世代、公共形象等六大類成果挑戰而準備;僅以建議領導人就職在位須有心理準備,迎接國際扶輪 RI 與扶輪基金會TRF的各項管理措施:

- *與扶輪共同學習成長,視同扶輪要求作 業程序與回饋資訊如同自己公司或團體 一樣,將會有益於自己所經營的企業;
- *國際扶輪為 2016 年度臚列了 29 項目標,要求至少達成 14 項目且釐訂 KPI 指標,要求準確達成並肯定列入表彰 RI 社長獎;



- *台灣七個地區承諾的扶輪社員擴展至 40,000 名社員,將會是2017年的最後 挑戰,承諾必將達成;
- *RI 社長當選人 John Germ 於聖地牙哥國際講習會明白揭露 2017 年將是根除小兒麻痹的一個重大機會,所需投入的防疫疫苗經費在在必須由扶輪社友們慷慨解囊俾利達成目標;
- *國際扶輪為有效溝通全球扶輪社友,除 上述已經鋪陳了 ERP 資源整合系統, 另外也建立了許多扶輪資訊平台,提供 各位領導人上網尋求交換計畫、尋求計 畫夥伴、展現獎助金成果、以及評估扶 輪社的有效性等;

- *2017年是扶輪基金百週年,TRF設計 了一系列有意義的捐獻活動,從每社至 少536美元或每位社員至少捐獻26.50 美元以支持基金會,期許勉勵達成;
- *為了達成資訊整合以有效控制目標達成,期許各位每周排上 1 小時登上 My Rotary 或進入 Rotary Club Central, RCC 定時與國際扶輪脈動;相信掌握資訊者 必定是這個行業的贏家。



【卓參平衡計分卡 Balance Score Card, 規劃新年度社員成長策略、取得共識】

3500 地區除了迎接來自國際扶輪變革治理的新概念與新流程,我們懇求各位多多上網學習接受訓練,一切作業已經可以改由電腦透過網際網路直接溝通,我們不需花費任何經費就可以取得管理資訊,以有效管理我們的扶輪社與地區。爾後,我們還面臨著地區組織快速的成長,非常感謝前總監的刻意經營使得地區扶輪社、社友人數暨年度捐獻登上首位;在欣慰組織成長中足以自豪,我們地區也需要靜下來思考未來治理地區的方向,以迎接更茁壯的地區重劃後的新願景,個人參酌前總監意見後僅提出建議如後說明;

*國際扶輪鑒於本地區社員成長超過 5,000 名,扶輪社成長超過 100+社, 為有效規劃未來成長資源及其分配與管 理,同意自 2017-18 年度劃分兩地區分 治;本年度起為因應該計畫,地區特別 設置兩地區策略規畫委員會,以有效籌 備未來新願景;

- *考量現況社員成長暨分治後的社員成長 機制,本年度起將另尋求驅動機制,俾 利保持、新增社友外尚能種下育苗日後 成長;僅建議:
 - 參考鳥巢孵蛋、培養育成 incubator 的理念,建議各社廣設扶輪衛星社, 從吸引 5-20 名不等的衛星社員各自 成立衛星社有別於扶輪社的管理,俟 3 年後地區分治後成長穩定後再予以 扶正;
 - 廣設網路社,以有效吸引年輕世代、 前扶青、少團員、RYE、ROTEX 交 換生等族群;
 - 降低扶輪會費以減輕新世代社友負擔,方能擴大扶輪社數以及扶輪社友;同時也能布局平衡扶輪社社友年資扭轉倒三角形成為正三角形而努力。

引述扶輪創始人保羅·哈理斯於 1917 年亞特蘭大國際年會致詞中,提及「扶輪不僅要迎頭趕上,而且必須要急速地前進。然而我們必須還要做得更多,我們必須要做領導角色。」寄語 2016-17 年度地區團隊訓練會,期待各位在座的全體明星團隊 All Star Team 大家攜手為 3500 地區帶領未來,走向康莊。

祝福各位明星團隊 身體健康、事業順利



DGE Peter 及夫人