



德元營造 二代接班進行式 從工地出發 走出自己的營建路

文、攝影／洪詩茵 部分圖片提供／德元營造

走過工地塵土飛揚的基層歲月，林晏逸如今身兼德元營造與智元開發雙總經理之職，身為創辦人林進耀董事長的接班人，他用實踐一筆一筆書寫接班路上的厚度。曾半工半讀於公司鋼構部門歷練，退伍後更從工地現場的助理、監工、工地主任一路升任到經理與總經理，經歷過 15 年以上的工地辛勞歲月，他記得有一次從高約 7 米的屋頂上墜落，幸運的是有驚無險，只有身體擦傷，那一次經驗之後就知道工地安全比什麼都重要，有安全的觀念才能成就美好事物。他一步一腳印紮實地走過父親曾經走過的路，以穩健步伐走出屬於自己的領導姿態。



接班：在傳承中創造價值

「從小對美術與建築就充滿想像力。」林晏逸談起自己的成長歷程時說。雖然求學時主修機械製圖，畢業後也短暫投入機械產業，但最終仍回歸到建築場域。



林晏逸期許 50 歲時能蓋一棟現代智慧綠建築大樓。



太太是他面對接班挑戰最堅實的後盾。

命必達是我們對客戶的承諾。近期我們突破以往傳統工業區施工，進階發展到后里中部科學園區廠辦建廠施工，科學園區的建築施工規

範準則相對嚴謹，希望藉由這次的施工經驗，提升公司建築技能，推動永續成長。」

他不只是傳承者，更是創新者，為因應未來挑戰，他於 2022 年進入彰師大 IMBA 企業經營管理班進修，於 2024 年完成碩士學業，並擔任 IMBA 企業經營協會理事長，未來更計畫再修一個建築相關碩士學位，秉持「學習與服務並重」的精神持續自我提升。

二代接班既要承擔父執輩的期望，也須應對產業變遷挑戰，關鍵在於兩代間的理性溝通與互相接納的雅量，才能在傳承與創新之間取得平衡，延續企業文化與核心價值。他表示：「我相信企業成功不在於短期獲利，而是長期佈局價值工程，創造永續經營的願景，讓德元與智元不僅是營造與開發專業品牌，更是建築產業價值提升的推動者。」

回顧德元營造與智元開發的發展歷程，從 1983 年父親創辦順大鐵工廠，到 1997 年成立德元營造，再到 2013 年創辦智元開發，關係企業囊括德元結構鋼材有限公司及鈦元結構鋼材股份有限公司，企業從 OEM 施工技術走向 ODM 建築設計與一條龍開發，目前 OBM 更是企業最大使命，展現堅實的跨域整合力。以德元集團相關品牌永續發展為願景，現階段，智元以三年推出一件高端建案為目標，企業主力仍聚焦在德元的鋼構與營造廠辦新建工程的承攬。

身處產業轉型的關鍵期，林晏逸指出：「營造建設最大的挑戰在於施工過程都在戶外工地作業，每個案件的施工難度及外觀設計都不一樣，從早期的私人工廠到工業園區的建廠規畫施工，我們沒有原地踏步的機會，使

專業：導入 BIM 建築模型技術

業務的第一步，是建立讓客戶相信的專業與誠信。林晏逸指出：「早期公司的業務都來自於現有客戶的轉介紹，足見客戶對我們施工品質及企業負責人為人處事的肯定，這些都是德元最強而有力的口碑。」

在營造產業，企業形象與客戶口碑是最直接的曝光。早年德元的業務多來自舊客戶轉介紹，如今結合網站曝光、簡報投標、BIM 建模等方式提高精準度，大約有三成的業務來自網路上的曝光。林晏逸相信，這是企業的轉型與成長，「我們的業務團隊在投標前就會製作完整的公司簡介，說明公司基本資料、財務狀況、營運報表、在建工程實績等，增加客戶對公司營運的信心。」同時，透過 BIM 建築模型技術的導入，以 3D 建築模型預先模擬工法動線、排除設計衝突，針對施工細節提出專業建議，降低錯誤率與重工風險，為客戶降低施工建置造價成本的浪費。

專業不是單一成果，而是「能提出解決方案」的能力，德元不僅是執行者，更是客戶的工程顧問，林晏逸直言：「如果建築在施工前就大致規劃到位，可避免工期延長、費用增加、原物料調漲、變更設計工程加價等風險，增加工程的順利度與品質的穩定性。許多營造廠只能提出工程問題，卻無法提出建議解決方案，這就是我們的優勢，一條龍的經營模式讓我們的角色更全面，能夠適時給予客戶專業的建議與計畫方案，預判風險、提出選項，這是企業的競爭力，也是我們勝出的關鍵。」

培育：「容錯授權」與「一帶一」

對於工地管理，林晏逸有一套系統性的管理哲學。他認為每一個工地都是一間獨立的公司，現場管理者要像企業老闆一樣全權負責到完工。他提倡「容錯授權」的管理策略，讓工地主任有決策空間，有一次他發現工地在施工時與原有設計圖面不符，立即指示打除重做，當下雖然發生「容錯授權」的錯誤事件，相對的也在提醒工地主任，公司要求的照圖施工原則；同時，他亦堅持每週定期召開工務會議追蹤進度、解決圖面施工問題，避免問題積壓，影響工期及施工品質。

針對近年營建產業面臨的缺工與原物料上漲問題，他則認為，缺工與專業人才斷層遠比原物料問題還嚴重。現階段最缺乏的是具備主導與管理能力的專業人才，十多年工地管理經驗，林晏逸深諳工地人才培育的眉角，積極推動「一帶一」的人才傳承制度，「藉由『一帶一』機制，由工地主任帶領新進助理，讓實務經驗與現場知識有效傳承。透過老手帶新手，不僅能降低工地的營運風險與失誤率，也有助於技術傳承與組織穩定。」

為了從源頭培育人才，德元更與建國科技大學等中部地區營建與土木相關科系學校展開建教合作，讓學生在學期間即能參與工地實務、修習學分，為畢業後順利銜接業界奠定基礎。透過「建教合作」與「一帶一」機制，德元成功培養多位年輕的工地主任，調降公司工地主任的平均年齡，他也進一步表示：「公司近期正研擬新生教育訓練制度，強化選才、用才、育才機制；同時，建立休假、車資、伙食津貼、重大疾病及生育津貼補助等福利制度，依照工程專案人員考核核算結案或年終獎金，並提供專業證照輔導，未來更計劃建立分潤制度，讓新進人員感受到企業的重視與培養意願，打造有制

度、有溫度的工作環境。」

願景：數位轉型 × 永續經營

未來是科技的時代，也是永續的時代，數位化管理不僅有助控管品質與成本，也能協助企業彈性因應市場變化。林晏逸表示：「德元正推動數位轉型，導入量化工具與數位化管理平台，強化鋼構生產與工程進度的掌握度，不僅更有效率、也更易管控成本。此外，更將內部資訊數位化、公司規範制度化，透過數位化資訊系統，建立資料的回朔分析以利製程改進，提升決策效率與企業抗風險能力。」

從一千坪、二千坪的建案，到七千多坪的后里科學園區，建案規模的大躍進，是德元專業深受客戶信任與組織成長的強力印證。以科學園區為起點，未來德元除了聚焦工業園區、重劃區、科技廠辦、綠建築、長照資源、鋼構大樓等潛力領域，亦著手研擬多元化經營方案，跨足飯店式、渡假村開發、聯合投資 BOT 案的營運維護管理，並因應綠色轉型的國際趨勢，配合淨零排放、綠建築等 ESG 相關議題轉型政策，推動公司邁向永續。

「營造產業是將設計藍圖轉化為建築實體的重要呈現，建築物外觀沒有標準化及規格化，外觀建築表情更無法複製及取代。」許下 50 歲獨立完成一棟現代智慧綠建築大樓的梦想，林晏逸希望帶領德元朝向專業、穩健、值得信任的建築品牌邁進，打造有價值、能夠傳世的建築工程。

他的接班，不只是角色的承接，更是上一代價值觀的延續與進化，他在兩代之間找到平衡，在變局之中尋求突破，走出一條屬於自己的營建藍圖，也替企業寫下一章的願景與未來。 



廠辦工程：台灣引興股份有限公司（總建坪 4000 坪）



建築工程：智元開發建設有限公司（總建坪 980 坪）



廠房工程：慶欣欣鋼鐵股份有限公司（總建坪 6991 坪）



鋼構工程