

管理



叢書

Human Resource Management in China

大陸台商 人力資源管理

丁志達◎著





Human Resource Management in China

大陸台商 人力資源管理

丁志達◎著



大陸台商人力資源管理

作 者 / 丁志達
出 版 者 / 揚智文化事業股份有限公司
發 行 人 / 葉忠賢
總 編 輯 / 閻富萍
特約執編 / 鄭美珠
地 址 / 22204 新北市深坑區北深路三段 260 號 8 樓
電 話 / (02)8662-6826
傳 真 / (02)2664-7633
網 址 / <http://www.ycrc.com.tw>
E-mail / service@ycrc.com.tw
印 刷 / 鼎易印刷事業股份有限公司
I S B N / 978-986-298-026-2
初版一刷 / 2012 年 1 月
定 價 / 新台幣 550 元

* 本書如有缺頁、破損、裝訂錯誤，請寄回更換 *

國家圖書館出版品預行編目 (CIP) 資料

大陸台商人力資源管理 / 丁志達著. -- 初版. --

新北市：揚智文化, 2012.01

面； 公分. -- (管理叢書；11)

ISBN 978-986-298-026-2(平裝)

1.人力資源管理 2.中國

494.3

100026739

序

人事主管在中國的地位，要遠遠超過西方，因為受聘進入公司的員工都會覺得欠他一份人情。

——《與龍共舞》作者 麥健陸（James McGregor）

1978年5月，中共的領導人鄧小平說：「我們必須擺脫桎梏我們精神上的枷鎖。」中國終於跨出了邁向現代化與市場經濟道路的第一步。1992年歲首，他動身南巡，發表了許多振聾發聵的講話，勇敢地為改革開放大業護航。如今，中國大陸已成為世界經濟大國。

1994年4月，設在日本東京的利庫魯特研究所，發表一篇對中國大陸投資的166家日本企業經商面臨的問題調查。總結報告內容指出，日商在中國大陸為「勞務和人事問題」傷腦筋的企業最多數，認為「各種費用及物價猛漲」居第二位，而對「法規及制度未建立或缺失」有三分之一的日商面臨問題。但在2008年起，中國大陸陸續出台了「勞動合同法」、「就業促進法」、「勞動爭議調解仲裁法」、「社會保險法」等重要勞動法規，如今到大陸的投資者，已無法再鑽勞動法律的漏洞而能節省「人事成本」的支出，因為大陸勞動法規有關勞動關係的「遊戲規則」已大致完備。

2007年10月15日，中共國家主席胡錦濤在中國共產黨第十七次全國代表大會上的談話中提到：「勞動就業、社會保障、收入分配、教育衛生、居民住房、安全生產、司法和社會治安等方面關係群眾切身利益的問題仍然較多，部分低收入群眾生活比較困難；思想道德建設有待加強；黨的執政能力同新形勢新任務不完全適應，對改革發展穩定一些重大實際問題的調查研究不夠深入；一些基層黨組織軟弱渙散；少數黨員幹部作風不正，形式主義、官僚主義問題比較突出，奢侈浪費、消極腐敗現象仍然比較嚴重。」由此可知，改革開放後的中國大陸，仍須面對無可爭論的內部問題並須加以解決。

由於台商赴大陸投資已有相當的一段時間，所遭逢的問題林林總總，不勝枚舉，而讓台商最感棘手的莫過於大陸職工的管理問題。大陸是社會主義的共產國家，特有的社會主義制度形成一個異於台灣的勞動文化，諸如強調「工人是領導階級」、「工人是國家主人翁」的階級觀念，勞動政策偏袒於保護勞動者，這都會影響到大陸台商在人力資源管理運作上的策略與方向。

本書旨在提供給大陸台商在人力資源管理策略上的正確方向與實務上的具體作法，以期在人事管理的工作上，獲得事半功倍之效。本書共分十七單元，先從大陸勞動人事管理宏觀面來論述，再以微觀面來探討大陸勞動政策法規、招聘與甄選、勞動合同管理、集體合同管理、教育體制與職業培訓、工作時間與休息休假、女職工和未成年工特殊保護、勞動安全衛生與職業災害、薪酬管理制度、社會保險制度、職工管理、離職管理、工會與黨組織、勞動爭議處理、台籍幹部管理，並以大陸知名企業人力資源管理現況作為總結。

本書體系完整，去蕪存菁，敘述詳明，書中提供大量實用的範例、圖表、法規，可現學現用。個人深信本書的參考應用價值頗高，堪為大陸台商難得一見的一本人力資源管理的工具書，亦適合於大專院校人資、勞工、大陸研究等系所採用為相關課程的教科書，效益必鉅。

1992年起，個人就被服務於台灣國際標準電子公司（Alcatel Taisel）的人資處長蔡武雄指派到大陸各地（上海、瀋陽、杭州、福州、南京、南昌、廣州）參與成立辦事處與設廠工作，並負責主持各地區職工之招募作業與人事管理制度之設計事宜；1996年，中華企業管理發展中心李裕昆董事長除了投入鉅資出版個人所撰寫的《大陸勞動人事管理實務手冊》外，並定期在中華企管講授「大陸台商人力資源管理實務」的課程達十二年之久；1999年，個人服務於新竹科學園區內的智捷科技公司，很榮幸獲得總經理謝金生博士的指派，前往南京市籌備成立南京研究發展中心的任務；2001年，承蒙精策管理顧問公司王遐昌總經理的厚愛，指派個人參與安徽省煙草專賣局人力資源項目的顧問群成員之一；2007年至2008年，在漢邦企管顧問公司史芳銘會計師的邀約下，定期對其在大陸台商的客戶群做一系列有關大陸勞動人事管理專題的研討；2009年，個人接受廈門正航軟件

公司市場行銷部經理史國炳先生的推薦，擔任其「公益講座」的講師，在廈門、漳州、深圳、東莞等地巡迴演講；同年並接受重慶共好管理顧問公司吳正興總裁的邀請，開始定期前往重慶向「人力資源總監班」的學員講授人力資源管理的系列課程。如今，在新版的《大陸台商人力資源管理》一書問市之際，謹向所有曾在大陸人力資源管理領域提攜過的貴人們敬禮致意。

此次承蒙揚智文化事業公司慨允協助出版，謹向葉總經理忠賢、閻總編輯富萍暨全體工作同仁敬致衷心的謝忱。又，台南應用科技大學應用英文系助理教授王志峯博士、丁經岳律師、內人林專女士、詹宜穎小姐、丁經芸小姐等人對本書資料的蒐集與整理，提供協助與分類，亦在此一併致謝。

由於本人學識與經驗的侷限，疏漏之處，在所難免，尚請方家不吝賜教是幸。

丁志達 謹識

目 錄

序 i

 第一章 大陸勞動人事管理 1

- 第一節 中國地理與人口 3
- 第二節 勞動人事管理策略 9
- 第三節 建立和完善規章制度 17
- 第四節 勞動人事管理實務作業 22
- 結 語 27

 第二章 勞動政策法規 29

- 第一節 勞動法淵源 31
- 第二節 勞動關係 35
- 第三節 「勞動法」導讀 38
- 第四節 勞動者權益保障 42
- 第五節 勞動保障監察與年審 46
- 結 語 48

 第三章 招聘與甄選 49

- 第一節 促進就業政策 51
- 第二節 招聘渠道 55
- 第三節 招聘管理 63
- 第四節 台、港、澳人員內地就業 71
- 第五節 人事檔案管理 76
- 第六節 錄用職工注意事項 79
- 結 語 85

第四章 勞動合同管理 87

- 第一節 「勞動合同法」解讀 88
- 第二節 訂定勞動合同的條款 96
- 第三節 無效勞動合同 103
- 第四節 勞動合同的履行和變更 105
- 第五節 勞動合同的解除和終止 109
- 第六節 法律責任 110
- 第七節 簽訂勞動合同注意事項 114
- 結 語 116

第五章 集體合同管理 117

- 第一節 平等協商 118
- 第二節 集體協商內容 122
- 第三節 集體協商程序 124
- 第四節 集體合同訂立 126
- 第五節 集體合同變更、解除和終止 131
- 第六節 集體合同爭議處理 132
- 第七節 法律責任 135
- 結 語 138

第六章 教育體制與職業培訓 139

- 第一節 教育體制 140
- 第二節 職業許可與職業認證 146
- 第三節 職業分類與職業證書 148
- 第四節 人力資源管理師國家職業標準 151
- 第五節 職業培訓類別 155
- 第六節 企業培訓管理 156
- 結 語 159

 第七章 工作時間與休息休假 161

- 第一節 標準工時制度 162
- 第二節 加班加點制度 168
- 第三節 年節及紀念日放假規定 172
- 第四節 職工帶薪年休假 173
- 第五節 職工請假規定 176
- 結 語 183

 第八章 女職工和未成年工特殊保護 185

- 第一節 女職工勞動保護制度 186
- 第二節 女職工禁忌從事的勞動範圍 192
- 第三節 女職工的勞動保護措施 195
- 第四節 未成年工保護 198
- 第五節 童工保護 199
- 結 語 202

 第九章 勞動安全衛生與職業災害 203

- 第一節 勞動安全衛生 204
- 第二節 工傷認定 207
- 第三節 勞動能力鑑定 213
- 第四節 職業性有害因素 217
- 第五節 職業病管理 219
- 結 語 222

 第十章 薪酬管理制度 223

- 第一節 最低工資制度 224
- 第二節 工資總額組成 227

第三節	工資保障制度	229
第四節	工資結構設定	233
第五節	工資集體協商	237
第六節	職工福利制度	240
第七節	住房公積金制度	243
第八節	個人所得稅	246
結語		250



第十一章 社會保險制度 251

第一節	「社會保險法」概論	252
第二節	基本養老保險制度	254
第三節	基本醫療保險制度	258
第四節	工傷保險制度	260
第五節	失業保險制度	270
第六節	生育保險制度	273
第七節	社會保險費徵繳	275
第八節	法律責任	277
結語		278



第十二章 職工管理 279

第一節	工作價值觀	280
第二節	管理心結	285
第三節	幹部本土化	290
第四節	職工管理問題與對策	294
第五節	80後新生代職工管理	296
結語		301



第十三章 離職管理 303

- 第一節 解除勞動合同條件 304
- 第二節 終止勞動合同條件 309
- 第三節 經濟補償 310
- 第四節 經濟性裁員規定 313
- 第五節 競業限制與商業秘密保護 316
- 第六節 服務期違約規定 321
- 結 語 323



第十四章 工會與黨組織 325

- 第一節 工會的性質和組織 326
- 第二節 工會的權利和義務 330
- 第三節 基層工會組織與主席產生 335
- 第四節 工會的經費和財產 337
- 第五節 企業民主管理 340
- 第六節 工會與黨的關係 345
- 結 語 348



第十五章 勞動爭議處理 349

- 第一節 勞動爭議概論 350
- 第二節 勞動爭議類型 354
- 第三節 勞動爭議調解 357
- 第四節 勞動爭議仲裁 359
- 第五節 勞動爭議訴訟 363
- 第六節 勞動爭議預防 365
- 結 語 366



第十六章 台籍幹部管理 367

- 第一節 派外人員甄選 369
- 第二節 行前準備事項 371
- 第三節 行前培訓計畫 373
- 第四節 派外人員待遇制度 376
- 第五節 工作挑戰與壓力 383
- 第六節 歸國生涯規劃 387
- 第七節 大陸生活須知 393
- 第八節 人身安全保障 399
- 結語 406



第十七章 大陸知名企業人力資源管理 407

- 第一節 富士康科技集團 408
- 第二節 裕元工業集團 414
- 第三節 海爾集團 421
- 第四節 華為技術有限公司 428
- 第五節 廣州寶潔有限公司 433
- 第六節 愛立信（中國）有限公司 438
- 結語 444

名詞解釋 445

參考文獻 461

圖目錄

- 圖1-1 戰略制定與人力資源管理過程關係圖 23
- 圖2-1 立法體系 33
- 圖2-2 蘇州市勞動保障監察工作程序示意圖 47
- 圖3-1 勞動力市場管制制度 51
- 圖3-2 勞動用工備案工作流程 53
- 圖3-3 用人單位接收院校應屆畢業生辦理流程圖 60
- 圖3-4 外企（代表機構）雇員辦理程序 70
- 圖4-1 勞動合同訴訟流程示意圖 112
- 圖4-2 醫療期職工合同管理流程 115
- 圖5-1 集體合同辦理程序 133
- 圖6-1 中國大陸現行學校制度 141
- 圖6-2 高等教育分層結構圖 143
- 圖7-1 用人單位實行綜合計算工時和不定時工作制審查流程圖 166
- 圖9-1 勞動能力鑑定流程圖 216
- 圖10-1 受僱職工工資所得的結構 235
- 圖11-1 中國社會救助改革路徑圖 253
- 圖11-2 基本養老金享受條件 256
- 圖11-3 中國特色基本養老保障制度體系 258
- 圖13-1 用人單位解除（終止）勞動合同備案流程圖 305
- 圖13-2 企業經濟性裁員程序 315
- 圖14-1 基層工會組織體系 329
- 圖16-1 在大陸地區遭竊、遺失物品處理步驟 399
- 圖17-1 富士康年度招聘日程總計畫 409
- 圖17-2 海爾的校企合作輸送流程圖 422
- 圖17-3 廣州寶潔績效評估的幾個階段 436
- 圖17-4 愛立信（中國）的能力模型 440

表目錄

表1-1	大陸台商經營策略	2
表1-2	中華人民共和國省級行政區劃	3
表1-3	2000-2050年人口年齡結構變動預測	6
表1-4	大陸主要城市氣溫（A：℃）、雨量（B：mm）及降雨日數（C：日）	6
表1-5	中國大陸七大經濟區域	9
表1-6	九色中國	9
表1-7	台商投資大陸前的可行性評估	10
表1-8	設計規章制度的架構	18
表1-9	構建和諧勞動關係的規章制度管理體系	20
表2-1	「勞動法」（大陸地區）與「勞動基準法」（台灣地區）之比較	30
表2-2	「勞動法」配套法規彙總	39
表3-1	辦理就業登記手續須知	56
表3-2	國際菁英獵頭專列項目服務報價	57
表3-3	外部招聘方法的利弊比較	58
表3-4	校園招聘的人性化服務細節	59
表3-5	招聘考試中常見的風險與管理對策	61
表3-6	應屆畢業生錄用通知書	62
表3-7	面談大陸職工備忘錄	67
表3-8	台灣、香港、澳門人員就業申請表	72
表3-9	就業體檢乙肝項目檢測取消	81
表3-10	建立嚴格的招聘任用管理制度	85
表4-1	「勞動合同法」各章節目次	89
表4-2	試用期員工考核示例	90

表4-3	「勞動合同法」成本與因應對策	95
表4-4	無效勞動合同常見的情形	103
表4-5	終止（解除）勞動合同證明	111
表5-1	集體合同與勞動合同的區別	119
表6-1	學位制度與兩張證書	144
表6-2	211工程高校名單	145
表6-3	許可與認證職業的比較	147
表6-4	就業准入的職業範圍	150
表6-5	企業人力資源管理人員基本要求	152
表6-6	理論知識比重表	154
表6-7	專業能力比重表	154
表6-8	台商對大陸籍幹部提供教育訓練的目的	157
表7-1	三班制工作時間的規定	163
表7-2	不定時工作制和綜合計算工時工作制申請表	167
表7-3	四種特殊情況勞動者不得拒絕春節加班	170
表7-4	部分公民放假有關工資問題的規定	173
表7-5	計劃生育假	178
表7-6	大陸各地婚假、晚婚假、晚育假、護理假一覽表	179
表7-7	醫療期的規定	182
表9-1	工傷認定申請表	209
表9-2	致殘程度鑑定說明	214
表9-3	工傷等級分級原則	217
表9-4	職業病目錄（10大類115種）	220
表10-1	工資總額的組成說明	228
表10-2	關於工資總額不包括的項目的範圍	229
表10-3	關於津貼與補貼的範圍	236
表10-4	個人所得稅徵繳範圍	247
表10-5	個人所得稅稅率（工資、薪資所得適用）	249
表11-1	「社會保險法」目錄	252
表12-1	大陸職工的文化型態特色	283

表12-2	大陸職工的職場價值觀和特質	289
表12-3	兩岸職工人格特質比較	290
表12-4	富士康員工自殺意外事件（2010年）	297
表12-5	「60後」領導與「80後」員工的主要矛盾	298
表12-6	CEO眼中的「80後」	300
表13-1	用人單位應當向勞動者支付經濟補償規定條文	311
表13-2	離職管理注意事項	322
表14-1	「中華人民共和國工會法」綱目	326
表14-2	富士康成立工會	327
表14-3	中國共產黨基層組織的法源	347
表14-4	台資企業內部成立黨組織的功能	348
表15-1	勞動關係預警指標體系	350
表15-2	準備和保存相關的法律文本	353
表15-3	造成勞動爭議的原因	354
表15-4	常見的勞動爭議類別	356
表15-5	當事人在仲裁活動中的權利與義務	359
表15-6	勞動仲裁委託代理人須知	360
表16-1	大陸配偶現制與舊制之比較表	389
表16-2	教育部認可大陸地區高等學校名單	391
表16-3	回任人員最在意的事項	392
表16-4	全民健保對大陸醫療費用給付規定	395
表16-5	台商子女在大陸地區就學問題	396
表16-6	兩岸個人所得稅的主要差異	396
表16-7	台幹薪資規劃	398
表16-8	台商人身安全常見的案例	400
表17-1	大陸地區各工廠SARS預防措施落實情況檢查表	418