



# 四技部工讀實務實習 成果發表展示會

## 工作項目

### 華亞科技外籍勞工因文化差異之管理方式

1. 招募任用：OTA 菲律賓招工、校園徵才、日常面談安排、新人報到
2. 訓練發展：訓練週報、新人培訓、線上學習系統開課及異常處理、廠商訓練
3. 薪資福利：人事資料建檔歸檔作業、年度所得申報
4. 員工關係：全員活動支援

## 內容摘要

台灣半導體產業近期因輪班制度、工作環境、工作性質等產業特性，導致第一線員工工作滿意度降低，離職率上升，企業為了降低生產線的人員離職率，紛紛引進東南亞外籍勞工。然外籍勞工的引進雖適時的解決生產線人力短缺問題，但確會因外勞國家文化、風土民情以及語言等差異，造成企業於人力資源管理另一個隱憂。

## 實習成果

### 1.選才-招募考量

	台灣	菲律賓	泰國	印尼
權利距離	高	高	高	高
不確定性避免	高	高	高	高
個人主義	高	低	低	低
男性作風	高	高	高	低
長期導向	高	高	低	低

透過 Hofstede 國家文化構面分析，菲國相對於其他國家與我國差異較小，從國家文化構面思考聘任則以菲律賓國籍為首選。華亞科技同時考量：

- (1)教育程度：菲國皆專科以上程度。
- (2)語言能力：菲國英語優於他國。
- (3)宗教信仰：印尼為回教國家對於工作、生活管理上較為不便。

### 2.用才-工作管理

女性外勞 技術員	原同本籍勞工 四班二輪制 (作兩休二)	考量薪資改 特別班別 (作三休一)
男性外勞 維修技師	培訓前 常日週休二日	培訓後 作三休一

使外籍勞工能有更高薪資，採取三天休一天，原休假第一天改上班，其工資以加班費計算，符合外籍員工之需求。

### 3.育才

#### 教育訓練

華亞針對外籍勞工之教育訓練體系與本國籍員工相同，但僅針對新人培訓至部門專業技能訓練，採用英文授課方式。

#### 績效評估

華亞外籍勞工甄選部分人員為先前已在華亞科服務過，透過績效評估考核其先前工作績效及出缺勤狀況，決定是否聘雇。

### 4.留才-福利管理

- (1)伙食管理：宿舍特聘菲律賓籍廚師，以符合外籍勞工之飲食習慣。
- (2)宿舍管理：宿舍均有本國籍(懂英文)及菲籍管理員各一位，菲籍外勞為天主教國家，設置祈禱室尊重外籍勞工之宗教信仰。
- (3)交通管理：宿舍與公司有些許距離，安排交通車接送，若臨時加班則安排計程車接駁，以維護外籍勞工安全。
- (4)育樂：華亞科技樂活館提供舒壓空間，假日開放外籍勞工搭乘大眾交通工具自由外出，公司不另行安排。
- (5)溝通管道：各工作單位皆有服務窗口，在宿舍時管理員為與公司間之溝通橋樑。

## 工業 工程 管理

姓名: 張昭凱

輔導老師: 張秉裕 老師

實習單位: 華亞科技人力資源部

實習期間: 99年9月~100年9月

指導主管: 林宜儒 部長