

第一部份：請依貴公司目前狀況及作法填答

1. 貴公司在台灣已成立_____年，現有員工總人數約_____人
2. a 貴公司在大陸的子（分）公司成立已滿_____年，員工人數約_____人，
b 其投資方式為 獨資 與大陸方面合資 三資
3. 大陸子（分）公司的產業類別 製造業 服務業 營建業 其它_____
4. 大陸子（分）公司主要的生產產品或提供的服務是（若產品或服務很難描述，可用行業名稱來代替，如“餐飲業”）

5. 貴公司當初想到大陸投資的主要原因（單選）
大陸有便宜的勞工與廣大的土地 想取得大陸市場
主要的顧客群或供應商都移轉到大陸投資 其它_____
6. 貴公司目前在台灣是否還有設立母（或子）公司（單選）
有。派駐大陸的幹部派駐年限 低於半年 半年~1年 1~2年 2年以上
沒有。則公司是否仍有台籍之中高層幹部
沒有
有。則公司台籍幹部的來源 原先公司的人員 重新在台灣招募
這些台籍幹部是否為公司股東 是 不是
7. 在台灣的母公司目前是否有針對派駐大陸的台籍幹部實施正式的教育訓練（無論是行前訓練或派駐期間的訓練皆可）
有。已舉辦幾年_____
- 沒有，則公司目前沒有針對台籍幹部做訓練之原因（可複選）
公司的台籍幹部目前技術能力足以應付在大陸所需
挖角風氣太盛，不願為其他公司作嫁 台商幹部學習興趣低
無適當訓練管道 無適當訓練內容 訓練計劃尚在策劃
訓練費用太高 幹部流動率太高 時間太充促 其他_____
- 未來是否有訓練台籍幹部的計劃 有 沒有

8. 能否開放大陸幹部來台受訓對公司很重要（單選）
是，原因是 希望大陸幹部能融入台灣母公司的經營理念
在大陸受訓常受限於當地師資、設備的不足
其它_____
- 否
9. 大陸子（分）公司實施訓練時選擇員工是依據（單選）
員工表現 員工學習意願 學歷 年資 工作內容
主管推薦 預期繼續服務年限
10. a 大陸公司目前台灣與大陸幹部的比例_____：_____
大陸公司未年三年後台灣與大陸幹部的比例可能是_____：_____
- b 大陸子（分）公司目前較重視 大陸幹部的培育 台籍幹部的培育
大陸子（分）公司未年三年後較重視 大陸幹部的培育 台籍幹部的培育
- c 大陸（子）分公司的大陸幹部目前主要擔任的職位（單選）
高階經理人員 中階經理人員 業務人員 行政職員 技術人員 領班
大陸（子）分公司的大陸幹部未年三年後主要擔任的職位會是（單選）
高階經理人員 中階經理人員 業務人員 行政職員 技術人員 領班
11. a 大陸子（分）公司目前對人才的培育主要是透由（單選）
大陸子（分）公司內部自行培育
外部訓練單位代為培育
自行培育與外部培育各佔一半
- b 大陸子（分）公司未來三年後對人才培育主要是透由（單選）
大陸子（分）公司內部自行培育
外部訓練單位代為培育
自行培育與外部培育各佔一半
12. a 大陸子（分）公司目前訓練計劃有明文且具體的書面記錄 是 否
- b 大陸子（分）公司未來三年後訓練計劃有明文且具體的書面記錄 是 否

第二部份：請依貴公司在大陸子（分）公司從事的事業是否有以下特色做勾選。

- | | 很不同意 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 非常同意 |
|--|------|---|---|---|---|---|---|---|------|
| 1.在大陸子（分）公司從事的事業中，所提供的產品或服務與其他公司相比較差異性不大。
(所謂的差異性是指在產品品質、設計、售後服務等方面與其他公司有不同的地方) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 2.在大陸子（分）公司從事的事業中，市場區隔性低
(所謂市場區隔性低如公司生產A產品，在A產品設計時較不會因顧客的不同需求而區分很多種類) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 3.大陸子（分）公司製造和物料管理能力較其他公司強 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 4.大陸子（分）公司的銷售通路、研究發展或行銷能力較其他公司強 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

(以下題目回答時，若貴公司在台灣已無母公司，請就貴公司以往在台灣的制度與目前大陸公司比較)

- | | 很不同意 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 非常同意 |
|--------------------------|------|---|---|---|---|---|---|---|------|
| 1.大陸子（分）公司與在台母公司的昇遷制度不相同 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 2.大陸子（分）公司與在台母公司的任用辦法不相同 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 3.大陸子（分）公司與在台母公司的訓練制度不相同 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 4.大陸子（分）公司與在台母公司的薪資福利不相同 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 5.大陸子（分）公司與在台母公司的績效評估不相同 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 6.大陸子（分）公司與在台母公司的企業文化不相同 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 1.大陸子（分）公司的昇遷制度會依當地需求而調整 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 2.大陸子（分）公司的任用辦法會依當地需求而調整 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 3.大陸子（分）公司的訓練制度會依當地需求而調整 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 4.大陸子（分）公司的薪資福利會依當地需求而調整 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 5.大陸子（分）公司的績效評估會依當地需求而調整 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 6.大陸子（分）公司的企業文化會依當地需求而調整 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

第三部份：在現實的社會中公司會採取某一種競爭策略，亦可能是各種策略的混合體

(如既重成本又重差異化產生的策略)，但為本研究所需，在此將公司所採的策略僅區分成二種。而本題是希望您依貴公司在大陸子（分）公司目前所採行的策略，依其比重不同，圈選出適當的位置

填答範例：

A公司所生產的產品非常注重規模經濟，且售價較其他公司低，但在產品設計上跟其它競爭者有一點點的不同，則A公司所採的策略可能就是

完全低成本策略 ← 1 2 3 4 5 6 7 → 完全差異化策略

題項：

請依大陸子（分）公司目前的競爭策略（即公司為了能在大陸將服務或產品銷售出去，它在生產、設計產品或價格訂定上的作法），依其比重之不同，圈選出適當的位置

- | 完全低成本策略 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 完全差異化策略 |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--|
| 透由生產標準化與規模經濟，提供顧客比其它公司更便宜的產品與服務 | | | | | | | | 創造其獨特性的產品或服務，
(如在產品樣式品牌設計上行銷手法與銷售通路上與其它公司不同)，但售價可能比其它公司貴。 |

第四部份:

大陸子(分)公司未來人力培育總體策略及作法

	很 不 意	非 常 意							
1.未來大陸子(分)公司 辦理訓練的目的可能是	同	意	3.大陸子(分)公司未來在形成訓練 需求及規劃的評估因素可能是					5.大陸子(分)公司未來主要 訓練對象的 <u>國籍</u> 會是	
a.提高工作效率	1	2 3 4 5 6 7	a.依據當時公司經營狀況	1	2 3 4 5 6 7	a.大陸基層員工	1	2 3 4 5 6 7	
b.滿足組織發展需求	1	2 3 4 5 6 7	b.依據公司中長期經營策略	1	2 3 4 5 6 7	b.大陸幹部	1	2 3 4 5 6 7	
c.降低員工流動率	1	2 3 4 5 6 7	c.參考當時外界訓練機構課程	1	2 3 4 5 6 7	c.派駐大陸的台籍幹部	1	2 3 4 5 6 7	
d.增加組織和諧、減少衝突	1	2 3 4 5 6 7	d.既有員工學歷、經歷與能力	1	2 3 4 5 6 7				
e.提昇員工素質	1	2 3 4 5 6 7	e.員工工作職務內容所需知識	1	2 3 4 5 6 7	6.大陸(子)分公司未來主要 訓練對象的 <u>職等</u> 會是			
f.培養優秀儲備幹部	1	2 3 4 5 6 7	f.參考其它公司教育訓練課程	1	2 3 4 5 6 7	a.高階經理人員	1	2 3 4 5 6 7	
g.作為表現優秀人員之獎賞	1	2 3 4 5 6 7	g.參考外部顧客給公司建議	1	2 3 4 5 6 7	b.中階經理人員	1	2 3 4 5 6 7	
2.未來會促使大陸子公司減少對員工 訓練成本之投入的原因可能是			h.成本考慮	1	2 3 4 5 6 7	c.業務人員	1	2 3 4 5 6 7	
a.員工流動率高	1	2 3 4 5 6 7	i.其它_____	1	2 3 4 5 6 7	d.行政職員	1	2 3 4 5 6 7	
b.受訓員工程度參差不齊	1	2 3 4 5 6 7	4.大陸子(分)公司未來在選用教育訓練 進行的方式,主要考慮因素會是			e.技術人員	1	2 3 4 5 6 7	
c.同業間挖角風氣盛	1	2 3 4 5 6 7	a.依學員的喜好、背景	1	2 3 4 5 6 7	f.基層幹部	1	2 3 4 5 6 7	
d.員工受訓意願低	1	2 3 4 5 6 7	b.訓練課程內容的特性	1	2 3 4 5 6 7	g.基層員工	1	2 3 4 5 6 7	
e.訓練經費不足	1	2 3 4 5 6 7	c.依公司內部師資狀況	1	2 3 4 5 6 7				
g.訓練場地設備有限	1	2 3 4 5 6 7	d.成本經費	1	2 3 4 5 6 7				
j.有關訓練相關資訊不足	1	2 3 4 5 6 7	e.公司過去在台灣常運的方式	1	2 3 4 5 6 7				
k.師資缺乏	1	2 3 4 5 6 7	f.依外部訓練機構提供之方式	1	2 3 4 5 6 7				

(請翻至背面繼續作答)

第五部份：請全部都單選

(一) 請針對派駐大陸的台籍幹部來勾選一個答案

- 1.大陸子(分)公司未來是否對全部的台籍幹部都實施訓練
是 否 不一定
 - 2.未來訓練師資主要來自 大陸與台灣母公司合作 大陸
台灣母公司 第三國 其它_____
 - 3.未來訓練地點主要會是在
大陸 送回母公司 第三國 _____
 - 4.未來訓練課程內容主要會是
技術訓練 生產管理 研發管理 行銷管理
財會制度 決策領導 外語訓練 人際關係
大陸資訊 母公司經營理念 一般生活教育
 - 5.完成教育訓練後未來主要會與何種制度結合
獎金制度 昇遷制度 休假制度 其它_____
 - 6.以下現象發生時是否會促使大陸子公司提昇對
台籍幹部訓練成本的投入
很不同意 非常同意
- a.當訓練實施後使台籍幹部 1 2 3 4 5 6 7
繼續留在大陸的意願加油
 - b.當台籍幹部認為訓練 1 2 3 4 5 6 7
也是獎酬的一種型態時
 - c.當訓練實施後台籍幹部 1 2 3 4 5 6 7
因職權提昇而產生專業管理
能力不足的現象降低時
 - d.當台籍幹部認為訓練是打發 1 2 3 4 5 6 7
休閒時間的一種方式時

e.其它_____ 1 2 3 4 5 6 7

(二) 請針對大陸幹部回答來勾選一個答案

- 1.大陸子(分)公司未來是否對全部的大陸幹部都實施訓練
是 否 不一定
 - 2.未來訓練師資主要來自
大陸 台灣母公司 大陸與台灣母公司合作
第三國 其它_____
 - 3.未來訓練地點主要會是在
大陸 送回母公司 第三國 _____
 - 4.未來訓練課程內容主要會是
技術訓練 生產管理 研發管理 行銷管理
財會制度 決策領導 外語訓練 人際關係
工作倫理 安全衛生教育 一般生活教育
母公司經營理念
 - 5.完成教育訓練後未來主要會與何種制度結合
獎金制度 昇遷制度 休假制度 其它_____
 - 6.以下現象發生時是否會促使大陸子公司提昇對
大陸幹部訓練成本的投入
很不同意 非常同意
- a.當大陸幹部教育水準提昇 1 2 3 4 5 6 7
公司相對只需花較少的
成本來培養大陸幹部
 - b.當訓練實施後大陸幹部對 1 2 3 4 5 6 7
基層員工的管理成效優於
台籍幹部

c.其它_____ 1 2 3 4 5 6 7

(三) 請針對大陸基層員工來勾選一個答案

- 1.大陸子(分)公司未來是否對全部大陸基層員工都
實施訓練
是 否 不一定
- 2.未來訓練師資主要來自
大陸 台灣母公司 大陸與台灣母公司合作
- 3.未來訓練課程內容主要會是
技術訓練 安全衛生教育 母公司經營理念
生產管理 一般生活教育 工作倫理
- 4.完成教育訓練後未來主要會與何種制度結合
獎金制度 昇遷制度 休假制度 其它_____

本問卷到此全部結束，再次感謝您的協助！若您對本
研究結果有興趣，請於下面空白處填上您的大名及地
址，待研究完成後，一定奉寄本研究結果之摘要以供
參考，謝謝您！

為早日獲得研究成果，請您填完後儘速將本問卷
放入我們附上之回郵信封寄回，再次感謝您的協助！