

個案：小米的職業生涯

第一組 組員：陳亮瑜、楊佳芊、施芊羽、陳冠伊、黃晨亘

一、請問 A 公司總經理應如何為小米分析並提供建議？在小米進行抉擇時，還需要哪些與各公司及其個人有關更進一步的資訊？為什麼需要這些資訊？

	優點	缺點
B公司	1. 薪水較高：加薪後比C公司更佳 2. 熟悉的環境 3. 資歷較深 4. 公司承諾會增加人手	1. 工作壓力大（預期外的挑戰多） 2. 平時的制度不夠完善，欠缺留才能力 3. 流動率高，合作的同事不夠穩定 4. 產業競爭激烈
C公司	1. 公司規模大、體制優良 2. 福利制度完善 3. 工作內容相較輕鬆、壓力較小	1. 重新適應環境 2. 進入新公司後需重新計算年資 3. 對公司了解不夠深入

所需資訊及緣由

● 公司相關資訊

- 公司地理位置
 - 與住家之距離：通勤時間、方便性之考量。
 - 小孩學區考量：接送小孩是否方便。
- 公司聲譽：了解該公司在市場上的地位。
- 未來展望：了解該公司未來的成長趨勢。
- 內部升遷管道：了解未來升遷的機會。
- 工作時數：了解未來的工作時長是否能夠應付且符合期待。
- 主管性格：
 - 了解過往與B公司主管處事是否愉快。
 - 是否能夠看重小米能力，並給予相關加給。
- 同事、員工：
 - 與小米性格、處事能力是否能夠合作。
 - B公司同事與小米是否有交情。
- B公司欲增加人手之來源：是否可靠、性格如何，能否真正協助小米？
- 福利制度細節：是否呼應小米需求。

● 小米個人資訊

- 小孩年齡：考量就學、托育地點，方便考量公司地理位置。
- 工作理念與偏好：選擇對公司理念較相符者，有助於提高工作滿意度。
- 福利需求：選擇福利條件較符合小米需求者。
- 性格、工作方式：是否能融入公司組織文化。

二、請對 A、B、C 三家的管理及制度，提出改進的建議。

	A公司	B公司	C公司
主要業務	選舉民調，近年來開始為企業進行市調。	承接企業（或政府單位）客服外包之電話服務專案：負責接聽語回答外包企業之顧客洽詢電話。	電子商務平台。
績效衡量基準	以公司整體績效為基礎，再依年資職位等來決定金額。	根據承接專案之數量與金額，高獎金激勵。	個案未提及。
接案方法	由客戶自己上門，沒有專門業務人員。	業務部負責承接專案。	
人員架構	<ul style="list-style-type: none"> 除行政人員，專任者以研究人員為主，另有約100為訪員唯依時計酬的兼任人員。 分執行、研究、電訪等部門。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務部承接專案，由執行部主管分給專案組，專案組下轄3-4個小組〈成員固定〉。 分業務、專案等工作性質，各有其績效衡量基準 	
規模	相近		遠大於A、B公司
建議與改善方針	<ul style="list-style-type: none"> 增派專任業務 績效衡量標準加入個人表現職位調動準則：依據專長、能力、志趣考量職位，而非有無缺額，增加彈性 界定公私事區隔：防止派系發生，主管亦須深入了解員工相處之情況 	<ul style="list-style-type: none"> 組織結構調整：可依客戶需求分類，降低組織任務變化頻率 完善福利制度：提升員工的POS，多發放紅利，並多考量員工需求，降低流動率。 	資訊不足，無法具體提出建議