文章基本上在描述公司文化問題

執行長-蘇希爾，希望可以關愛每一個員工，特別是新進員工，不喜歡給他們很多挫折

但理念跟現實不一樣，畢竟高階主管關愛的能力是有限的，許多員工，可能因為對手公司提供更高的薪水而被吸收過去，造成如此高的失業率，其中之一就是員工-艾默

新的想法<員工支持>被提出，理想是好的，但會付出更多的東西，新的部門就需要更多經費、另外已經在職的員工是否能適應，可否讓這個想法繼續持續下去、又要誰來負責訪談那些員工呢，說不定真的實作後真的可以改善那嚇人的離職率，但如果更糟呢?這是人力資源部門副總裁-印迪拉的面臨問題

1. 個案最根本、需要解決的核心問題是什麼？

居高不下的離職率->是否因為公司文化而造成的?

1. 個案各個人物的意見是什麼？考量點何在？

蘇希爾．古帕塔-執行長-還未得知如此嚇人的離職率，但對公司文化有改變

的想法，想要讓高層與基層的多接觸作為特點之一

印迪拉．潘帝特-人力資源部門副總裁-對新的概想<員工支持>抱持著不確定

的態度，因為實在不了解實行後會給公司帶給甚麼改變，是會更多人離職，還是更好

庫馬．錢德拉-營運部門主管-也是不知道<員工支持>計畫到底會帶給好處

還是壞處，他提到比較實際的層面，如何執行，是否應該增加部門…

1. 如果是你，你會如何處理這些挑戰/決策？你主要的決策考量點是什麼？

1.首先應該會先調查全部的離職員工中，主要的離職原因是甚麼

2-1.如果離職員工們的取向像’艾默’一樣，以賺錢為主的話，就不需要再多花心思在類似<員工支持>的計畫上

2-2.如果離職員工們的取向是缺少了公司文化聲明有的關懷員工的問題時，就不用在去擔心離職率，應該多花一些錢在關注員工的方面

目前公司正處於高離職率的問題，想要找出原因應該要像那些離職的人詢問，找出問題所在