亞培如何建立一個健康事業

Anant Jain 從原先的消費用品公司轉職至亞培的財務部門就職，並進入了管理階級。亞培替 Jain 支付 MBA 的學費，其中也包含了財務預測課程。不久後，Jain 已準備前往杜拜負責中東區域的財務規劃。

Jain 的故事很常見的。亞培的經營策略主要透過招募具有才能的員工，經過培訓發展其職涯，藉此提高對公司所帶來的價值。當新進員工進入亞培時，人力資源部門會協助新進員工設定短期目標，同時規劃出員工未來的職涯。藉由檢視員工的績效來了解員工是否在職涯路徑上。除此之外，公司也結合在職學習、訓練課程及前輩指導，提供更深入的員工發展。雖然 Jain 是亞培的印度子公司所聘請，但公司給予員工的成長與發展承諾是亞培的全球策略。亞培營運據點超過 150 國，醫療設備與製藥業持續從創新而產生改變。為了在這動盪不安的產業中賺取利益保持先端的知識，亞培需要有彈性、願意改變並且又追求完美的員工。靠著審慎的招募及致力於訓練，亞培能招募到有才華的員工，再藉由師徒制、員工調查來避免員工離職，在美國已協助退伍軍人將自己具備的軍事技巧應用至民生部門職業相關的技能。

問題

1. 像亞培這類提供員工到學校學習財務或其他科目的公司是如何從中獲利呢？
2. 您對於像亞培這樣透過招募跟訓練協助公司達到目標有什麼樣的看法呢？

資料來源：Company website, "Careers and Opportunities," http://www.abbott.com,accessed Apirl 8, 2014; Abbott India Ltd.,"About Us," http://www. Abbott.co.in, accessed April 8, 2014; Suprotip Ghosh, "What the Doctor Ordered," *Business Today*, August 4, 2013, pp. 78, 80.

旗下員工謀職的動機。

薪資福利制度的執行則是另一項重責大任。從組織的角度來看，公司需要建立一套能追蹤了解個別員工薪資福利狀況的機制。從員工的立場來說，組織應設法提供各項與個人福利（如：健檢規劃、退休方案等）有關的最新資訊。這些資訊追蹤都需要長期全面地記錄，並定期對相關人士（如：管理階層、員工、政府等）提出報告。



W. L. Gore & Associates 多次被評為美國百大最佳企業的原因是該公司企業文化讓所有員工都是合夥人，而找不到一個真正的老闆。你如何看待這樣提升工作場所士氣的方法？

維持正面勞資關係

組織常依賴人資專業人員協助其「維持和諧勞資關係」。以促進組織與員工溝通為例，許多組織會印送含公司政策的員工手冊，大型組織甚至會出版公司月刊或建立公司內部網站。上述工作也屬於人力資源部門的日常工作範圍。