

人資期末報告-摩曼頓

第一組

組員：

劉佳蓁、吳諾淳、余瑋庭
王妤榛、賴映蓉、蔡依儒

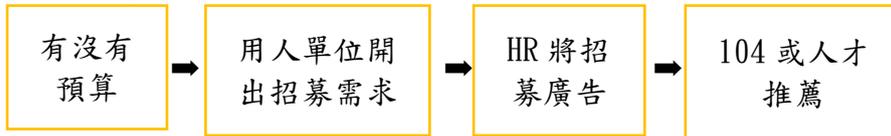
• 公司簡介

摩曼頓是運動用品零售業，員工人數 1700 人左右，創立於民國 70 年，從 1974 年的「彰化鞋城」和 1981 年獨資開設的「大台北鞋城」，從店面經營發展到專櫃化經營，中間發生了種種因素，有和百貨公司合作，也在途中有了其他鞋店的加入，更不斷地引進新品牌，而演變成在全台皆有連鎖店的摩曼頓。

• 招募時機

摩曼頓在百貨有開設櫃位，週年慶時人力需求會增加，所以會招募更多的人員，以避免人力不足。

• 招募流程



• 人才招募來源

外部招募

透過 104、111 等網站或者親友介紹，跟門市張貼招募資訊

校園徵才

HR 的主管有提到近年來，有考慮過跟學校合作的相關事宜，但考慮到學生還是需要先以課業為重，目前還是先沒有開始實施，明年有考慮要談合作

內部招募

現在的招募方式有這麼多，像是很多公司都想要在短時間內，找到合適的員工，就有以介紹親友的方式，摩曼頓對於員工介紹的方式，是可以接受的，但同樣要經過人資單位，不能直接錄取。

優點	可以快速找到新員工，補足人力不足的問題
缺點	主管會因介紹員工的工作態度，先入為主的看待被介紹的新員工

補充

招募廣告的心理作用：在現在琳瑯滿目的招募裡，大家在選擇工作時，就有不同的選擇，可能在酬勞上、招募的方式以及工作的內容，而產生不同的想法

- 徵選流程

篩選➡HR 面試一關➡用人單位面試

補充

人格測驗、性向測驗一定會做

層級越高用人單位面試的關卡會越多

其他測驗根據部門主管決定

徵選考量

1. 以工作為優先考慮的態度
2. 喜不喜歡摩曼頓的企業文化
3. 年齡層越高經驗能力也越豐富(門市的員工平均年齡大約為 28、29)

- 員工教育訓練

新進人員會先進到總公司上 SOP 課程，以財務部門來說會有定期的專業能力考察，檢視員工教育訓練的成效，門市店員會以銷售課程為主及專案課程。

- 福利

摩曼頓的福利以經濟型福利為主，主要分為法定福利跟補充福利。

法定福利：

勞健保、育嬰假、陪產檢及陪產假、特休、勞退

補充福利(會因店而異)：

團體保險、制服補助、特殊節日的禮品獎金、商品 7 折券、教育訓練

相較於其他公司，摩曼頓較無尾牙春酒這類型的大活動，偏向以各店長的習慣為主。

- 績效管理

每間門市的績效會依照地理位置有不一樣的效能，會給予對應的獎金，績效不佳的員工，會以是否真的不適合此工作做決定，或是調整職務的方式，讓員工發揮長處、績效提升，員工與公司共同雙贏。

- 摩曼頓的人資獨特性

公司高層重視 HR，有建立人資部門，具有完整的人力管理流程。各部門主管、員工願意配合 HR，由 HR 負責每個部門人力管理，是摩曼頓重要角色，像是人員的招募、徵選，都需要先經由 HR 篩選、面試。數字化的應用，透過 AI、大數據的應用分析，找出需要的人才。