

“创办你的企业”（SYB）课程教学案例赛作品申报书

案例名称	黄亮和李燕的创业故事（34）管理企业的员工
案例选题	<p>题号：35</p> <p>题目：开办你的企业</p> <p>对应知识点：管理员工</p> <p>对应页码：P78</p>
案例目标	<p>通过案例的介绍、分析和探讨，学员可以</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、说出3条初创型企业在员工管理时可能会出现的问题； 2、知道如何预防并处理出现的员工管理问题，更有效的管理员工。
适用群体	通用群体
案例描述	<p>案例基本情况</p> <p>在筹集到足够的资金后，黄亮和李燕便创办了自己的企业。投产一段时间后，他们的朱砂泥工艺品以其式样古朴、颜色雅致、小巧玲珑的特征，深受各景区商贩的喜爱。由于李燕与各商贩们建立并保持了良好的关系，企业接到了大量的订单。仅靠黄亮一个人生产，无法及时交货。</p> <p>两人经过促膝长谈后，决定扩大生产规模并招聘一位生产工人。根据员工招聘的流程，黄亮招聘了李杰为生产工人。依据岗位工作职责表中的工作内容，黄亮对李杰进行了简单的培训后，就有序的开展了各项生产工作。</p> <p>经过一段时间的赶工，黄亮终于按时交付了产品。但是没过多久，李燕就收到了多份退货单。商贩们普遍反映，近期的产品存在不同程度的瑕疵，如开裂、褪色、易碎等。</p> <p>退货事件发生后，黄亮观察到生产工人李杰出现了明显负面的情绪，工作积极性不高，经常在工作中发呆走神，甚至在生产工艺品的雕刻环节中刺破了手掌，不得不停工休息。</p> <p>经此事件后，黄亮出现了不敢管理员工的畏难心理。由于</p>

	<p>李燕心细，善于沟通。两人商议后，决定让李燕与李杰进行沟通。李杰表达了自己的想法，他认为黄亮和李燕的企业属于夫妻店，产品出现质量问题肯定会相互袒护，最终一定是自己承担赔付责任。另外，李杰认为，在生产工艺上黄亮对他有所隐瞒，于是心生芥蒂，近期正在考虑离职的事宜。</p> <p>案例问题</p> <p>1、黄亮和李燕在管理员工时遇到了什么问题？</p> <p>2、如果你是黄亮或者李燕，你要如何做才能避免出现这样的情况，更有效的管理员工？</p>
<p>案例分析</p>	<p>1、讨论方向</p> <p>企业发展初期阶段，企业主对于招聘的员工不想管、不会管、不敢管、多头管的问题；</p> <p>新招聘员工无法快速的融入团队中并有效开展工作的问題（夫妻店尤为突出）；</p> <p>企业主对于新聘任员工是否全力开展技能培训工作的矛盾心理；</p> <p>夫妻店能否与员工开展有效沟通并设立机制的问题；</p> <p>创业初期为了挤占市场，重视生产效率，忽视产品质量的问题；</p> <p>对新员工身心关怀不足的问题等。</p> <p>2、分析要点</p> <p>分析要点要聚焦在管理员工会切实遇到的实际问题，并通过问题的探讨和案例的分析知道如何更有效的管理员工。</p> <p>大部分初创型企业主更习惯于自己去完成各类事务性工作，对于企业的管理工作心中有一定的畏难情绪。这种畏难情绪可能源于多方面的原因。</p> <p>首先，小微企业人财物等资源相对有限，这使得企业主在激励员工、提供培训和发展机会等方面会感到力不从心。无法提供丰厚的薪酬福利，从而担心难以吸引和留住优秀员工。</p> <p>其次，小微企业可能缺乏完善的管理体系和流程，导致企</p>

	<p>业主在处理员工的绩效评估、纪律问题等方面缺乏明确的标准和指导，增加了管理的难度和不确定性。在面对员工工作表现不佳时，不知道如何进行客观公正的评价和处理。</p> <p>再者，员工个体差异较大，性格、能力和工作态度各不相同，小微企业主可能缺乏足够的管理经验和技巧来应对这些多样化的情况。如果遇到个性较强或者沟通困难的员工，企业主可能会感到无从下手。</p> <p>3、连接知识</p> <p>企业管理中人力资源管理的六大核心模块（招聘、培训、薪酬、绩效、规划、员工关系）；</p> <p>岗位工作职责表（避免多头管理或管理空白）；</p> <p>有效沟通；</p> <p>4、引申思考</p> <p>企业主的职责是什么？</p> <p>企业主如何跨过“不敢管人”的畏难情绪？</p> <p>企业主如何从事物性工作中脱离出来？</p> <p>员工对企业出现信任危机后，该如何处置？</p> <p>夫妻店管理员工的原则有哪些？</p> <p>企业核心产品的生产是否要保留必要的核心机密？</p> <p>小微企业如何注重对员工的人性化管理？</p> <p>5、注意事项</p> <p>当学员分析案例出现方向性、原则性的偏差时，要及时控场。</p>
教学设计	<p>案例实施过程及时间分配</p> <p>1、课程导入 1 分钟</p> <p>大家思考一个问题，为什么有些团队能够高效协作，而有些团队却总是内部纷争不断？在接下来的案例中，或许能找到一些启示。</p> <p>2、介绍案例 2 分钟</p>

将提前打印好的案例发放给每一位学员，并读一遍案例，说明案例中的问题。

3、分析案例 5 分钟

由讲师带领各学员分析案例。

4、针对问题发言 5 分钟

鼓励各位学员积极发言。

5、讨论解决方案 5 分钟

全班讨论并给出解决方案。

6、结束 2 分钟

讲师总结提炼，并回归到教材中管理员工的重要性、管理员工的主要内容和高效的管理员工的方法。

其他注意事项

分析案例时，讲师要控制好进程并做好引导，避免学员分析案例出现方向性失误；总结时要说明案例中的问题可能和现实中的问题有差异，授课重点要聚焦于问题的解决方法而非案例的合理性。