



愁眉苦脸的黄亮李燕夫妇，遇到一些难题想请大家帮帮忙。
结合发放给大家的案例，我们共同阅读一下

《黄亮和李燕的创业故事（34）管理企业的员工》

黄亮和李燕的创业故事（34）管理企业的员工

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。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。

黄亮和李燕的创业故事（34）管理企业的员工

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。

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。

黄亮和李燕的创业故事（34）管理企业的员工

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。

经此事件后，黄亮出现了不敢管理员工的畏难心理。



黄亮和李燕的创业故事（34）管理企业的员工

由于李燕心细，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。





共同探讨

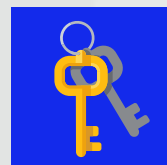
- 1、黄亮和李燕在管理员工时遇到了什么问题？
- 2、如果你是黄亮或者李燕，如何做才能避免出现这样的情况，更有效的管理员工？



说说问题



找找原因



想想办法



说说问题

员工缺乏有效培训



找找原因

- 1、黄亮对新员工的培训过于简单，没有确保李杰完全掌握生产技巧和质量标准。
- 2、培训后缺乏考核评估，无法确认李杰是否可以胜任岗位工作。



想想办法

- 1、制定详细的培训计划；
- 2、提供系统的业务培训；（包括理论学习、实践操作、质量控制等）
- 3、开展有效的评估考核。



说说问题

团队缺乏有效沟通



找找原因

李杰认为企业是“夫妻店”，感到黄亮和李燕之间可能存在偏袒，说明企业内部沟通存在障碍。



想想办法

- 1、开展员工座谈会；
- 2、组织全员团建活动；
- 3、组织开展有效沟通的培训。



说说问题

企业存在双头管理



找找原因

两人管理能力有限，未能意识到责权的划分



想想办法

- 1、明确职责分工；（明确各岗位的具体职责和权限，避免职责重叠和模糊）
- 2、优化业务流程；（绘制业务流程图，明确各业务节点，按流程办事）
- 3、确定组织结构；（可以明确管理框架）
- 4、编制企业制度。（编制必要的管理制度，让制度管人）



说说问题

技艺未能完全分享



找找原因

李杰认为黄亮有所隐瞒，黄李可能想保留核心产品技艺。



想想办法

- 1、开展“每月知识共享日”活动；（通过技术培训活动，确保所有员工都能了解和掌握关键的生产工艺，减少误解和猜疑）
- 2、制订各工序的SOP（标准操作程序）文件。（确保工作的一致性、准确性和效率，减少错误和偏差）



说说问题

员工缺乏情绪疏导



找找原因

李杰自认为要为产品质量问题负责，黄李未能积极沟通，出现负面对抗情绪。



想想办法

- 1、参加释放压力的活动；（如解压发泄屋、团建活动等）
- 2、尊重员工的合法权益；（如劳动合同、劳动条件、劳动保护、劳动报酬、社会保险等）
- 3、开展《情绪管理》的培训课程。



说说问题

企业文化建设不足



找找原因

李杰心生去意，部分原因可能在于他感觉不到归属感和信任。



想想办法

- 1、企业应重视企业文化建设，强调团队合作而非个人竞争；
- 2、通过团建活动、公平的奖励机制等增强员工的凝聚力和忠诚度。



说说问题

质量管理存在漏洞



找找原因

产品出现开裂、褪色、易碎等问题表明在生产过程中的质量控制存在漏洞



想想办法

- 1、建立严格的质量检验体系；（包括原材料检验、生产过程中的抽检以及成品的最终检验，确保每件产品都符合质量标准）
- 2、增加质检岗位；
- 3、制订各工序的SOP（标准操作程序）文件书，确保工作的一致性、准确性和效率，减少错误和偏差。

你有没有出现过不敢管理员工的畏难心理！？

出现畏难情绪的原因



企业资源有限

无法提供丰厚的薪酬福利，在激励员工、提供培训和发展机会等方面会感到力不从心，从而担心难以吸引和留住优秀员工

缺乏管理体系

企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，不知道如何客观公正的处理管理工作



管理能力有限

缺乏足够的管理经验和技巧来应对这些多样化的情况，感到力不从心





- 1、加强员工培训，提升凝聚力；
- 2、加强内部沟通交流，提高认可度；
- 3、尊重员工合法权益，提高忠诚度；
- 4、设立SOP标准操作文件，降低操作难度；
- 5、关注员工心理变动，提升工作效率；
- 6、建立基本管理体系，提升企业利润
- 7、参加IYB培训，明确终身学习