



赋能创业培训
激发创业活力

创业引领者专项活动暨第四届
马兰花全国创业培训讲师大赛
“创办你的企业”（SYB）课程教学案例赛

《企业员工招聘》

作品 申报 书

二〇二四年八月

目 录

一、案例名称	1
二、案例选题	1
三、案例目标	1
四、适用群体	1
五、案例描述	2
（一）案例基本情况	2
（二）案例问题	3
六、案例分析	4
七、教学设计	6

一、案例名称

《招聘警示案例——从天而降的 5000 元罚款》

二、案例选题

本案例为第 21 号选题，是对教材第四步“企业的人员组织”中第四小节“企业员工招聘”的补充。在 24-25 页。

选题依据：以小微企业招聘中容易忽视的反面案例为突破点，引发学员对人员招聘中存在的问题及其对策的思考。

三、案例目标

通过本案例的学习，我们希望学员能够：

- 认识到招聘的重要性，树立企业招聘时的风险意识；
- 掌握招聘各流程中的注意要点；
- 学会根据企业需求制定合适的招聘策略来实施招聘。

四、适用群体

本案例授课对象为通用群体。

此类学员想创业，有较高的学习热情，思维开阔，头脑灵活。学习了企业的人员组成、确定岗位职责及设计组织结构。希望学习到招聘设计与实施的相关知识，能够为自己的企业招到合适的员工。

五、案例描述

（一）案例基本情况

繁华的都市，初创小微企业“直播星”公司的老板李明最近很头痛，因一名关键技术员工突然提出，将在两个星期后离职，这让李明感到措手不及。为了填补空缺，李明立刻开始了紧急的招聘工作。他们参加了线下招聘会，也在各大网络招聘平台上发布了招聘信息，但由于公司规模较小，待遇并不高等原因，始终没有合适的人选愿意加入。老板的亲戚中也有人想加入公司，但技术却达不到要求。

在朋友的推荐下，公司在本地某招聘网站上发布了招聘信息，内容如下：

【急聘】

因公司发展需要，急需招聘一名视频剪辑人员。

要求：男性，学历不限，能吃苦耐劳，工作积极主动，有上进心，会视频编辑软件的操作，有经验者优先。工资面议，欢迎加入我们。

福利待遇：

- 1、包住
- 2、固定底薪+绩效奖金
- 3、团队激励活动、定期员工聚餐等

联系电话：138XXXXXXXX（李总）



不久后，一位名叫黄小亮的年轻人来到了公司应聘。面试过程中，李明重点检测了黄小亮的视频剪辑技术，并简单地向他提了两个问题，见他回答得头头是道，并还有过直播经历，对工资要求也低于行业平均水平。这让李明喜出望外，李明表示先试用 3 个月再签合同，黄小亮承担视频剪辑、直播准备、直播拍摄工作。双方达成口头约定，次日开始上班。进公司后黄小亮经常加班，老员工也安排他做一些不属于他的事情，大家都觉得很正常，年轻人就应该多磨炼。

然而，令人意想不到的是，一个月后，公司发现用来直播的几部手机和一些直播设备不翼而飞，总价值 2 万余元。员工们纷纷表示不知情，公司无奈之下选择了报警。经过警方的调查，作案者正是一一黄小亮，而且他以前就有过小偷小摸行为，被学校处罚过。

更令人意外的是，黄小亮的实际年龄还差 15 天才满 16 周岁！据相关法律法规，确认了公司违法使用童工和未签订劳动合同的事实。最终，公司被处以 5000 元的罚款。这场事件，不仅让“直播星”公司承受了经济损失，更在李明心中留下了深深的教训和反思。

（二）案例问题

案例中的问题设置如下：

◆ 第一轮讨论：

- ①案例中出现了哪些与招聘有关的问题？
- ②导致这些问题出现的原因是什么？

设立依据：在初创者的创业过程中，人员招聘往往不够重视，

且小微企业的招聘现状较为困难，导致部分企业主以招到能干活的人为招聘标准。在呈现案例后，通过此轮问题引导学员对案例进行提炼，找出与招聘问题有关的矛盾点。进而深入分析导致问题发生的原因。

◆ 第二轮讨论：

- ①该企业招聘的渠道有哪些？
- ②该企业岗位招聘信息内容应如何优化？
- ③如果你是李明，你会设计一些什么问题来更全面地了解应聘人员？

④该企业录用环节需要注意哪些关键细节？

⑤该企业试用转正时要注意哪些问题？

设立依据：

根据案例实际情况，围绕该企业招聘流程中的发布信息、面试选拔、录用、试用转正环节进行问题设置。引导学员进行小组讨论，分析各环节中的关键要素和注意事项，针对该案例企业构思解决方案。这样可以让学员在情境中去思考，更全面地掌握招聘相关知识，避免学员在实际招聘中发生类似问题。从而确保招聘的科学性和严谨性。

六、案例分析

此案例与课程的目标保持紧密联系，是对招聘环节知识的细分及扩展。教师通过案例情景的引入，激发学生兴趣。通过引导学员对案例问题的分析、思考、讨论、交流学习成果，使学员能

联系所学知识，了解招聘的重要性，树立风险意识，掌握招聘各环节的操作要点，从而制定出自己企业的招聘计划，在创业中更好地进行人员组织。

本案例充分发挥学员的主观能动性，并与实践相结合，通过自己的探索加上教师的引导，使学员的探究一步步走向深入，从中体会到探究的乐趣，知识的魅力、应用的价值。开阔学员的视野，锻炼学员的思维能力。以下是案例中教师引导介绍：

序号	问题设置	讨论方向	分析要点	链接知识	引申思考	注意事项
1	案例中出现哪些与招聘有关的问题？出现的原因是什么？	招聘渠道 招聘信息 面试问题 录用 试用转正	按招聘流程对案例进行分析，根据案例结果倒推原因	企业员工招聘	招聘风险	1. 发挥教师的作用 2. 引导学生深入思考 3. 做到全员参与，
2	该企业招聘的渠道有哪些？	线上招聘 线下招聘	尽可能多地列出招聘渠道，并分类	招聘渠道的选择	不同招聘渠道的优缺点	
3	该企业岗位招聘信息内容应如何优化？	信息应包含的内容及禁止发布的内容	内容的有效性、合法合规性	招聘信息的针对性发布	企业与应聘者需求分析	

4	如果你是李明，你会设计一些什么问题来更全面地了解应聘人员？	自我介绍类 工作经历类 职业规划类 团队合作类 应对压力类 应对问题类	面试问题尽可能覆盖面试人员的基本情况	胜任力模型 面试种类	面试官所需的技能和素质要求	充分讨论 4. 时间把控要合理
5	该企业录用环节需要注意哪些关键细节？	规范录用条件 入职审查 法律风险防范	可能忽视的潜在法律风险	企业法律环境和责任	录用决策综合考虑因素	
6	该企业试用转正时要注意哪些问题？	试用期转正流程及注意事项	有效地评估新员工的表现是否适应企业的工作	员工考核评估反馈	员工关系入职培训	

七、教学设计

总时长：45 分钟（案例教学：35 分钟）

时间分配	案例实施步骤	案例步骤说明 (内容、方法、教具)	效果评价	注意事项
1'	回顾知识	提问学生上节课的内容	回答准确	
1'	教学目标	投影仪展示教学目标	学员知晓	
3'	内容讲授	投影仪展示，讲授企业招聘流程	学员知晓	

3'	案 例 教 学 部 分	介绍 案例	投影仪展示，讲授案例内容	了解案例主要内容	教师 引导 学员 思考 把控 全场 提高 学员 参与 积极 性
4'		分析 案例	投影仪展示问题，学员分析案例中有关的问题及原因	找出了问题分析出原因	
3'		针对 问题 发言	学员对案例问题的分析结果进行分享	结果展示	
15'		讨论 解决 方案	投影仪展示，讲授各小组问题，限时讨论完成后各小组利用大白纸、黑板进行成果分享	学员积极讨论解决方案成果分享踊跃，有可行性	
10'		案例 小结	投影仪展示，教师总结，讲授知识要点，如招聘渠道选择，如何提高风险防范意识等知识	经案例分析，引发学员对招聘问题的关注，提高其招聘知识及能力	
3'	课程总结		投影仪展示，教师回顾内容，进行问题答疑，布置作业	学员掌握知识，无疑问，能完成作业	

评价与反思：

在未来，创业中所遇到的问题往往是复杂的，我们需要培养学员掌握“解决真实情景中的问题”的能力。而让学生在具体、真实的案例中去感知、去分析、去推想是学员获得这项能力的重要途径。