
人力资源管理沙盘课程简介

21 世纪企业的人力资源成为最重要的资源，对人力资源的配置与管理技能是企业管理者们的必备技能之一。本课程采用沙盘模拟训练的新型课程形式，使学员在一个高度仿真的模拟环境中理解人力资源战略的意义，锻炼对人才的进、用、管、留技能。

该课程可以依据受训人员的不同，转化培训重点，如果受训学员为非人力资源专业人员，培训重点在队伍建设、激励手段、绩效适宜于理等“管人能力”的提升上；如果受训人员为人力资源专业人员，则重点在于招聘、薪酬设计、人员调配、培训、绩效考核等专业技能的训练。该课程也可以以薪酬设计或绩效考核为重点内容进行更加专业性与实操性的训练。

一、课程形式简介：

沙盘实战模拟训练课程班由 25-40 名学员组成，每 5-6 名学员组成一个公司，分任公司总经理、后备经理、销售部经理、人力资源部经理、研发部经理、生产部经理等职位，共形成 4-6 个相互竞争的模拟公司，连续从事 3-4 期的经营活动。

课程之初，每家公司有 20 万的人力资源专项资金，各公司要据此制定公司一年的薪酬计划和绩效考核方案。继而完成招聘、培训、生产、销售、和新产品开发等企业经营任务。公司的人员能力、工作积极性以及公司整体的人力资源方案等都会影响企业的利润目标的实现，对于经营业绩不好的公司要不断

调整自己的人力资源战略规划，以获得更加满意的经营绩效。

几期的利润总和最大的公司将是最终的胜利者。而这个胜利者一定是人才管理水平最高企业。

二、非专业人员的课程训练大纲：

如果受训学员为非人力资源专业人员，本课程主要完成学员在以下几方面的技能提升：

(一) 对人力资源战略性的理解与认识：

- 1、人力资源工作是长期性规划
- 2、人力资源工作不是人力资源部门的工作
- 3、人力资源工具是管理者的有效管理工具。

(二)、领导技能：

- 1、领导的地位与职责
- 2、领导的教练技术
- 3、对于不同的员工要采用不同的领导方式

(三)、绩效管理

- 1、绩效目标的设定
- 2、关键绩效考核指标体系的建立
- 3、绩效考核的误区
- 4、绩效面谈的方法
- 5、绩效管理流程

(四)、激励

- 1、激励是一种管理手段

2、激励的原理与理论

3、激励的方式与方法

4、激励的误区

(五)、薪酬

1、什么是薪酬

2、薪酬设计的原则

3、薪酬结构的刚柔相济

4、各种薪酬制度的优缺点。

(六)、团队建设

1、什么是团队

2、团队建设的要点

3、领导在团队建设中的地位和作用。

三、人力资源专业人员的训练大纲

如果参训人员为人力资源专业人员，本课程将模拟《劳动合同法》实施前后的全息环境，使人力资源管理人员深刻体会企业外部人力资源环境变化对企业战略与人力资源战略的影响，了解新环境下对人力资源管理人员的能力与技能的要求：

(一)、招聘：

1、招聘渠道的特点与选择

2、招聘方案的确定

3、招聘计划与人力资源规划

(二)、薪酬：

1、薪酬制定的四大原则

2、薪酬制度与薪资结构

-
- 3、薪资等级线的分析与运用
 - 4、薪酬成本与企业效益
 - 5、合理的薪酬体系的评价标准

(三)、培训：

- 1、培训的性质与意义
- 2、培训方式与形式
- 3、培训结果的评价方法
- 4、培训时机的选择与培训成本的预算
- 5、培训后人员的管理

(四)、绩效管理

- 1、绩效管理的主体与对象
- 2、绩效管理的方法及其适用原则
- 3、绩效管理工作的要点
- 4、绩效与薪酬

(五)、人力资源战略

- 1、人力资源规划的意义
- 2、企业战略与人力资源战略之间的关系
- 3、人员调配的原则
- 4、马尔科夫模型的使用

四、绩效管理为重点的训练大纲

(一)、绩效管理的认识与理解

- 1、绩效管理与战略的关系

-
- 2、绩效管理体系与企业价值链的关系
 - 3、绩效管理理念认识
 - 4、绩效管理与绩效考核的区别
 - 5、绩效领域中管理者的责任和任务
 - 6、人力资源部与直线部门在绩效管理中的各自责任

任

(二)、绩效管理循环介绍 (计划、辅导、考核、反馈)

- 1、如何帮助员工设定工作计划
- 2、考核中需要注意的问题
- 3、反馈考核结果的技巧

(三)、如何设计全年的绩效管理目标 (重点介绍以 KPI 为基础的绩效管理体系)

- 1、以关键绩效指标 (KPI) 为核心的绩效管理体系设计
- 2、关键绩效指标体系与一般考核体系的区别
- 3、公司级 KPI 的设计原则
- 4、如何分解公司级 KPI 到各个部门 (
- 5、公司指标库的建立与指标的定义

(四)、绩效面谈的技巧

- 1、绩效面谈案例讨论与分析
- 2、绩效面谈的重要性

3、绩效面谈的流程（准备阶段、驾驭阶段、结束阶段）

4、绩效面谈的技巧（不同职能包括营销/研发/生产/行政等人员的绩效面谈技巧）