

《大浪淘沙》

非人力资源经理的人力资源管理沙盘模拟

课程说明

【课程背景】

非人力资源经理往往因绩效或工龄得以晋升，所以，当他们面对人力资源管理问题时，往往不知所措，极易造成部门效率低下，甚至人才流失，影响企业的整体战略实现。据统计，如果各部门经理都具备一定的人力资源管理知识企业的综合效益将提高 40%！如何帮助非人力资源经理更好的掌握现代人力资源管理知识、技能，并能应用到实际工作中，已成为了各企业关注的焦点。

集中的授课培训一直是人力资源课程比较传统的培训方式，从大量的培训评估结果上看，参训学员的满意度并不高。究其原因，是非人力资源经理们更喜欢从工作实际、从工作应用的角度出发来看待人力资源管理。因此，以贴近实战、全景实操、寓教于乐、以体验式学习为主特点的沙盘模拟课程越来越受到企业及学员的青睐。沙盘模拟是一种通过模拟经营，演练及修订经营管理决策，训练提高学员实战管理能力的高端培训课程。

《大浪淘沙》是专门针对非人力资源经理而设计研发的人力资源类沙盘模拟课程。本课程是国内最新体验式培训课程，让学员在模拟经营中深入启发学习，完全不同于传统培训项目。除了需要课堂小队协作竞争外，还要学员全身心的投入和参与，更需要有专业的资深讲师，引导学员进入更深层次的体验和讨论之中，从而挖掘问题，并试图找出相应的解决方法，是一种高度深入体验的课程。

【沙盘介绍】

参训学员每 5-6 人为一组，组建成 6 家模拟的公司，这些公司将面对不同区域市场、不同产品进行历时 3 期的竞争。每个公司都会拥有相同的初始资金，主要用于人员招聘、市场开拓，争取项目、客户服务以及培训开发、工资支出等费用。同时还要面临着竞争对手发起的挑战，有的能够大浪淘沙，独领风骚有的可能破产倒闭，这一切都在于各模拟公司的选择与决策。在 3 期的竞争中，各公司将会遇到如下情形：

- 1、 企业做大或做强对人力资源有什么影响？
- 2、 竞争策略是如何通过人才来实现的？

- 3、 什么时候要进行招聘、待岗以及解聘？
- 4、 猎头、挖人还是培养？核心人才要如何获取？
- 5、 绩效达成与企业文化、人才保留的关系究竟怎样？
- 6、 如何提高员工的忠诚度？
- 7、 如果不重视人力资源会怎样？

……

【课程特点】

在快乐中学习；

在体验中学习；

在竞争中学习；

在错误中学习；

在改进中学习。

【课程收益】

- 1、 掌握人力资源管理的意义和作用
- 2、 掌握现代企业人力资源管理导图
- 3、 掌握人力资源规划与企业经营战略的关系
- 4、 掌握人才招聘与配置的方法

- 5、 掌握人才培养的重要性
- 6、 掌握绩效落地的流程
- 7、 掌握绩效、企业文化与人才保留之间的关系

【授课时间】

每天 6.5 小时，共计 2 天 13 小时

【人数要求】

每组 5-6 人，不超过 6 组，人数最多不超过 36 人

【课程安排】

第一天		
时间	主题	主要内容
9 : 00-10 : 00	破冰分组	模拟公司分组、沙盘介绍
10 : 00-12 : 00	规则讲解	运营规划、胜负标准讲解
14 : 00-15 : 30	第一期模拟运营	模拟经营
15 : 30-17 : 30	第一期经营盘点	1、业绩盘点 2、学员自评 3、讲师重要点评：

		<p>(1) 经营战略与人力资源战略的关系</p> <p>(2) 人力资源规划的流程</p> <p>(3) 人员的招聘与配置</p>
第二天		
9 : 00-10 : 00	第二期模拟运营	模拟经营
10 : 00-12 : 00	第二期经营盘点	<p>1、业绩盘点</p> <p>2、学员自评</p> <p>3、讲师重要点评：</p> <p>(1) 战略调整与人力资源政策</p> <p>(2) 关键人才获取方式选择</p> <p>(3) 人才梯队与企业发展</p>
14 : 00-15 : 00	第三期模拟运营	模拟经营
15 : 00-17 : 30	第三期经营盘点	<p>1、业绩盘点</p> <p>2、学员自评</p> <p>3、讲师重要点评：</p> <p>(1) 绩效落地的流程</p> <p>(2) 绩效与文化、人员保留间的关</p>

		系 (3) 竞争的本质与人力资源 (4) 现代人力资源管理的意义和作 用
--	--	---

【点评与解析内容】

第一期点评与解析：

- 经营战略与人力资源战略的关系

“做大”的组织结构

“做强”的组织结构

现代企业人力资源管理导图

人力资源体系的四大机制

1、 牵引机制

2、 激励机制

3、 约束机制

4、 竞争与淘汰机制

- 人力资源规划的流程

案例讨论：搁浅的企业目标

什么是胜任力模型？

人力资源盘点

1、 人员结构盘点

2、 胜任力盘点

3、 人均工效盘点

人力资源规划的五个步骤

案例研讨：某企业的 521 战略

- 人员的招聘与配置

企业发展阶段与招聘策略

定岗定编与定员管理

德 VS 才

才能 VS 潜能

高效招聘流程

第二期点评与解析：

- 战略调整与人力资源

战略调整中的组织架构变化

战略调整中的胜任力模型变化

战略调整中的绩效管理

战略调整中的员工培育与培养

- 关键人才获取方式选择

内部培养的优缺点分析

外部招聘的优缺点分析

猎头的优缺点分析

- 人才梯队与企业发展

什么是高潜人才？

案例分析：某公司的后备人才选拔方式

人才梯队培养方式汇总分析

岗位成长地图与学习护照设计

第三期点评与解析：

- 绩效落地的流程

人力资源的核心任务：价值评价与价值分配

企业绩效落地地图

- 绩效与文化、人员保留间的关系

目标的激励性

文化是绩效实施的保证

超额的目标 VS 完不成的目标

员工满意度构成分析

- 竞争的本质与人力资源

市场的竞争？

人才间的竞争？

人力资源政策的竞争？

领导者思维的竞争？

- 现代人力资源管理的意义和作用

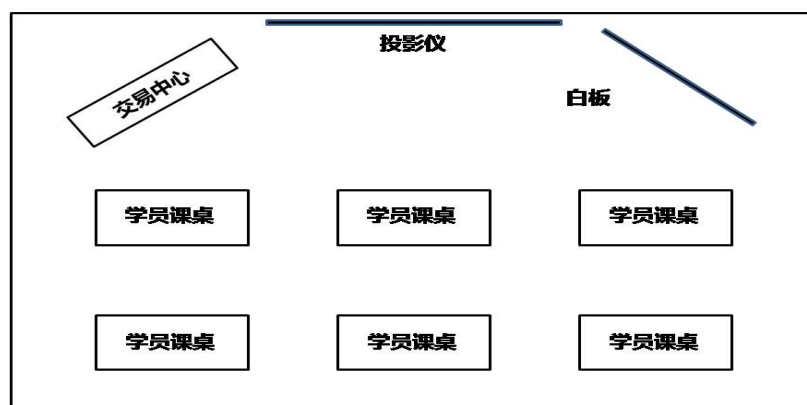
- 新时期领导力升级的四个方向

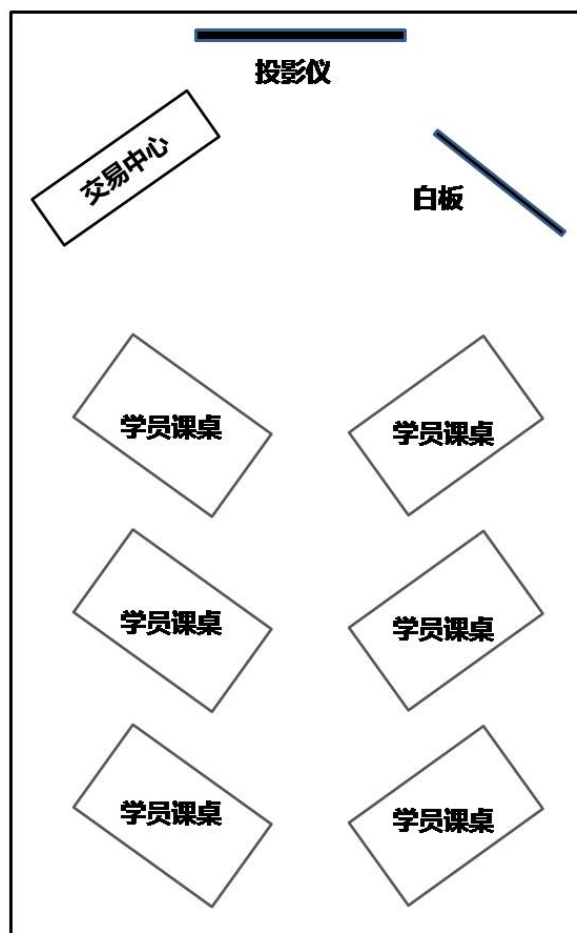
【课程要求】

一、 场地及人员要求：

- 1、 小组讨论式，每组人数 6-8 人，组数不超过 6 组。
- 2、 场地需开阔，组间学员座椅间距离至少要达到 1.2 米。

- 3、 会场前面准备白板和交易中心使用的课桌，此处课桌长度至少需要1.2米。
- 4、 沙盘盘面大小为 1.0 米*0.7 米，学员课桌大小应大于沙盘盘面。
- 5、 以下两种场地摆放方式任选其一：





- 6、 为提高课程效率，老师需助教一名，以协助老师完成发放教具、统计数据等事务。

二、 设备及相关材料

- 1、 投影仪
- 2、 音响，音频线可连接到老师笔记本电脑
- 3、 白板+白板笔+板擦
- 4、 白板笔：每组 1 支
- 5、 空白桌卡：数量为小组数+2

- 6、 空白稿纸：每组 10 张
- 7、 学员用笔：每人一支
- 8、 计算器：每组一个，学员也可使用手机中的计算器