

《大浪淘沙》

战略性人力资源管理沙盘模拟

课程说明

【课程背景】

现如今企业的发展与竞争,已不再仅仅取决于规模、设备、资金等物质资源,最终的衡量标准是企业所掌握的知识和技能,也就是核心人才。"争天下者必先争人",人力资源作为企业资源中最为关键的资源,是最活跃和最积极的要素,并且在企业的经营管理中同样是至关重要的。但在企业中人力资源实践中,人力资源战略及其六大模块是如何与企业战略、企业运营相关联的?人力资源工作的重点与服务对象究竟是什么?如何做到企业中人与事的动态匹配与统一?

以往,解决上述问题都是通过集中的授课培训来解决,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,是人力资源从业者更希望从工作实际、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、寓教于戏、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》是专门针对企业人力资源的战略与管理而设计研发的沙盘模拟课程。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，这此公司将在不同区域市场进行历时 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、绩效等费用的支出。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、 人力资源战略要根据什么来制定？
- 2、 竞争策略是如何通过人才来实现的？
- 3、 企业战略与组织规模、形状的关系是怎样的？
- 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、 员工结构对企业战略达成有何影响？
- 7、 如果企业中的“人”与“事”不能很好的匹配会怎样？

.....

【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、 突破人力资源条线思维，学会从战略的角度立体式思考
- 2、 掌握战略性人力资源管理的内涵和作用
- 3、 掌握现代企业目标落地的基本模型

- 4、 掌握现代企业人力资源管理导图
- 5、 掌握企业经营战略与人力资源规划的关系
- 6、 掌握绩效落地的流程与模型
- 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

【课程要求】

附后。

【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、讲师点评与解析
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	1、业绩盘点 2、学员自评 3、讲师点评与解析
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	1、业绩盘点 2、学员自评 3、讲师点评与解析

【点评与解析内容】

第一期点评与解析：

- HR 的两种角色定位
- 战略性人力资源管理的内涵与作用

什么是战略性人力资源管理？

企业中“人”与“事”是如何匹配的？

HR 必备工具：企业目标落地的模型

- 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

案例：某企业年增长率 96%的秘诀

- 现代企业人力资源管理导图

- 如何做好人力资源规划？

案例：搁浅的企业目标

人力资源规划与人力资源盘点

- 1、 最为核心的盘点：胜任力盘点

经营战略与胜任力模型

战略就在于重点突破

- 2、 经常被忽略盘点：人员结构盘点

- 3、 最有价值的盘点：人均工效盘点

人力资源规划的五个步骤

案例：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

才能 VS 潜能

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

- 关键人才是怎么到企业里来的？

- 为什么企业总是缺人？

企业发展与人才梯队

什么是高潜人才？

案例：某公司的后备人才选拔方式

人才梯队培养方式汇总分析

HR 必备工具：岗位成长地图与学习护照设计

第三期点评与解析：

- 绩效与文化、人员保留间的关系

绩效目标是科学的吗？

案例：绩效考核的三大致命缺陷

企业文化是绩效实施的保证

案例：超额的目标 VS 完不成的目标

盖洛普 Q12 的启示

- 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

HR 必备工具：企业绩效落地地图

- 竞争的本质与人力资源

站在风口上的猪

人力资源鼎盛时代已来临

企业间竞争的本质正在发生根本变化

- 现代人力资源管理的意义和作用

人力资源管理体系的四大机制

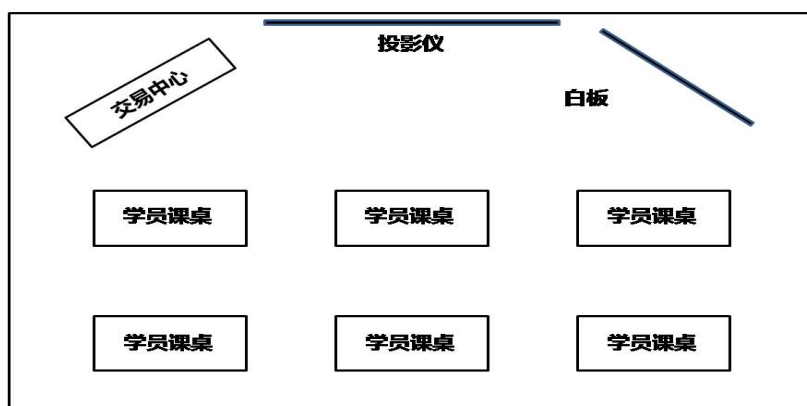
人力资源管理体系的三大要素

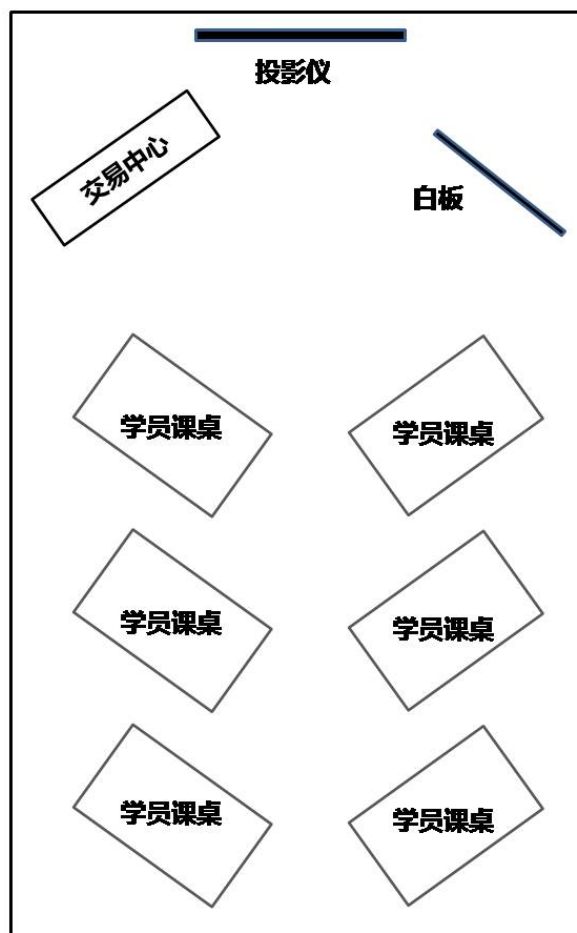
【课程要求】

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 A4 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