

# 《大浪淘沙》

## 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 6-8 人为一组，组建成 5-6 家模拟的公司，这此公司将在不同区域市场进行历时 2-3 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 2-3 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  
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】**

1.5 天（9 小时）

**【课程要求】**

附后。

**【课程安排】**

时间	主题	主要内容
09 : 00-10 : 30	规则讲解	沙盘介绍及规则讲解
10 : 30-12 : 00	第一期模拟运营	模拟经营
13 : 30-14 : 30	第一期模拟运营	模拟经营
14 : 30-16 : 00	第二期模拟运营	模拟经营
16 : 00-17 : 30	第三期模拟运营	模拟经营
18 : 30-20 : 00	经营盘点	1、 业绩盘点

30		2、学员自评  3、讲师点评与解析
----	--	-------------------------

### 【点评与解析内容】

#### 第一单元：从战略到岗位

- 什么是战略性人力资源管理？
- 企业中“人”与“事”是如何匹配的？
- 战略落地的基本模型
- 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

- 人力资源规划的五个步骤
- 人力资源盘点

什么是人力资源盘点？

最为核心的盘点：胜任力盘点

经常被忽略盘点：人员结构盘点

最有价值的盘点：人均工效盘点

- 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

## 第二单元：战略落地中的人力资源管理

- 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

## 第三单元：绩效实现与人力资源管理机制

- 人力资源的核心任务：价值评价与价值分配

- 绩效与文化、人员保留间的关系

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

- 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

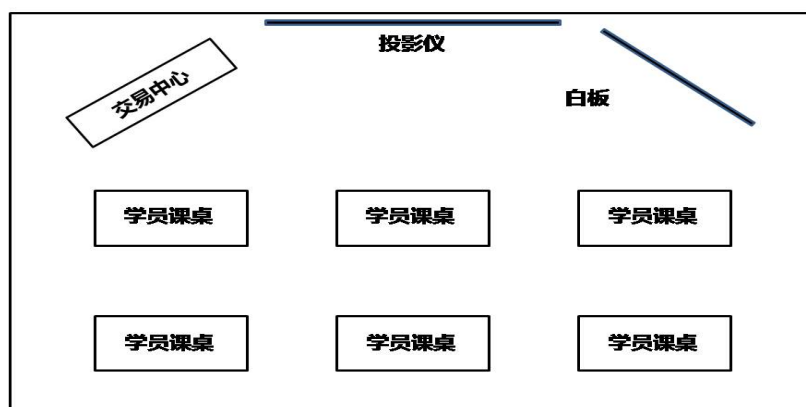
人力资源管理体系的四大机制

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\*0.8 米，学员课桌大小应大于沙盘盘面。
- 5、 场地摆放方式：



- 6、 为提高课程效率，老师需助

教 1-2 名，以协助老师完成发放教具、统计数据等事务。

- 7、 为节约课程时间，课程开始前需将学员进行分组，并决定模拟角色。

详见《致参训学员的一封信》

## 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

## 致参训学员的一封信

**各位参训学员：**

非常欢迎大家参加于\_\_\_\_月\_\_\_\_日由\_\_\_\_\_组织的《大浪淘沙---人力资源管理沙盘模拟课程》。为了使大家有更好的学习体验，我们特将本次沙盘模拟课程的相关情况告知各位。

### 一、 关于沙盘模拟

《大浪淘沙》是专门针对企业人力资源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。

参训学员每 6-8 人为一组，组建成多家模拟的公司，这些公司将面对不同类型市场进行历时 2-3 年的竞争。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、工资等费用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。

沙盘模拟课程最大的特点就是从体验到反思，从反思到改进，参训学员要像数字家一样进行思考，像修道者一样进行反思，在面对挑战时要精诚团结，永不退缩。在整个模拟过程中，参训人员都会在快乐中学习、在体验中学习、在竞争中学习、在错误中学习、在改进中学习。

## 二、 关于人员分组与分工

- 1、 为节约课程时间，在正式培训开始前一天就会对人员进行分组和分工。
- 2、 每个新组建的公司都需求具备以下条件，确定后填写附件中的表格：

- (1) 公司名称：名称不能含有政治、迷信、侮辱性因素，不超过四个字
- (2) 公司目标：体现出公司的经营和发展方向
- (3) 企业文化：积极向上，以不超过 8 个字为宜
- (4) 职务分工：详见下表

3、 沙盘模拟中将以模拟公司的形式进行分组，模拟公司基本组织架构

如下：

**建  
新  
理  
想  
总  
监**

4、 各模拟公司每个成员都会有相应的管理职务，具体职务及核心职责

如下表：

职务	人数	核心职责
总经理	1	带领公司取得最佳业绩
财务总监	1	进行财务统计与核算，控制财务风险，实现收益最大化
营销总监	1	制定营销战略、开拓市场，达成业绩目标。
市场专员	1	制定市场调研和产品推广方案、维护客情关系。
销售代表	1	制定投标策略，完成销售指标。

人资总监	1	制定人力资源战略，实现人才与业务发展的匹配。
人资助理	2	在人力资源总监的领导下，开展各项工作。
合计	8	
说明	<p>1、各模拟公司实际人数如少于岗位编制数，各公司总经理与人力资源总监协商，安排岗位兼职。如实际人数超过岗位编制数，以某总监助理的岗位参与模拟公司的各项业务。</p> <p>2、各公司在每年末时，可对各岗位分工进行调整。</p>	

上述内容就是关于本次沙盘模拟课程学习的相关情况，如有其它疑问，培训开始时将由讲师负责进行详细的讲解。最后，预祝各位参训学员收获满满。

\_\_\_\_\_人力资源部

2016年\_\_月

## 模拟公司组建表

公司名称	
公司目标	

	目标名次为第 名	
企业文化		
职务分工		
职务	姓名	备注
总经理		
财务总监		
营销总监		
市场专员		
销售代表		
人力资源总监		
人力资源助理		
人力资源助理		
说明	请将两名人力资源助理主要负责的工作内容填写在备注栏，如薪酬、绩效、培训等。本表填写后请于培训开始前交到培训现场的交易中心处。	