

人力资源管理沙盘模拟教学系统

Humanresource Magement Sand Table Assemble Training system

学习指南



上海踏瑞计算机软件有限公司版权所有

目录

一、沙盘模拟训练起源	2
二、人力资源沙盘模拟设计思想	2
1、人力资源沙盘的教学目的	2
2、模拟环境介绍	3
3、沙盘课程流程及训练目的	3
三、人力资源管理沙盘模拟教学方法	4
四、模拟演练流程	5
五、人力资源管理沙盘模拟训练功能简介	5
1、人力资源规划	6
2、薪酬体系设计	6
3、招聘与辞退	7
4、培训	7
5、绩效考核	8
六、模拟公司经营规则	8
1、模拟公司的初始状况	8
2、薪资制定	9
3、招聘	9
4、培训	10
5、上报产品生产计划	10
6、销售	10
7、交货	10
8、决算	10
9、有关辞退的规定	11
七、规则要点解读	11
八、软件操作指南	11
1、注册登录	11
2、制定招聘计划	14
3、裁定招聘计划	15
4、制定生产订划	16
5、裁定产品招标	17
6、产品招标结束，结束本年度	18

为了让学生能更好的了解本软件的操作，以利于课程的顺利进行特制定本指南。

一、沙盘模拟训练起源

企业沙盘模拟培训源自西方军事上的战争沙盘模拟推演。战争沙盘模拟推演通过红、蓝两军在战场上的对抗与较量，发现双方战略战术上存在的问题，提高指挥员的作战能力。英、美知名商学院和管理咨询机构很快意识到这种方法同样适合企业对中、高层经理的培养和锻炼，随即对军事沙盘模拟推演进行广泛的借鉴与研究，最终开发出了企业沙盘实战模拟培训这一新型现代培训模式。目前，沙盘模拟演练课程是欧、美工商管理硕士的核心课程之一。欧、美、日等发达国家的众多大中型企业将其作为中高层的常设必修课程，目前，沙盘模拟培训已风靡全球，成为世界 500 强企业中高层管理人员经营管理能力培训的首选课程。北大、清华、浙大、人大、上海交大等 18 所高等院校相继将系列沙盘模拟培训课程纳入其 MBA、EMBA 及中高层经理在职培训的教学之中。

沙盘模拟培训特有的互动性、趣味性、竞争性特点，能够最大限度的调动学员的学习兴趣，使学员在培训中处于高度兴奋状态，充分运用听、说、学、做、改等一系列学习手段，开启一切可以调动的感官功能，对所学内容形成深度记忆，并能够将学到的管理思路和方法在实际工作中很快实践与运用。在沙盘模拟培训中学员得到的不再是空洞乏味的概念、理论，而是极其宝贵的实践经验和深层次的领会与感悟。

二、人力资源沙盘模拟设计思想

1、人力资源沙盘的教学目的

- 了解企业人力资源工作的基本流程，使学生对人力资源工作有一个全局的认识
- 掌握人力资源规划等人力资源战略层面上工作方法，为进一步掌握具体工作方法打下宽泛的基础。
- 培养真正的人力资源创新型、设计型人才。仅掌握招聘技巧、薪酬管理、KPI 设定的人力资源工作者最多是一个守业型人才，只有从企业全局出发，掌握

工作原理的人力资源工作者才能最终成为创新型人才。

总之，人力资源沙盘属于人力资源概论性课程对应的实验实训课程，广泛适用于经管类各专业的实验实训教学。

2、模拟环境介绍

沙盘实训课程与其它实训课程最大区别就是有竞争性激发学生的参与热情，增强学生学习的主动性。人力资源工作属于企业内部工作，单一模拟人力资源工作流程很难创造出竞争性的环境，也就丧失了沙盘课程的优点。本公司经过多年的企业内训的摸索与积累彻底地攻克这一难关，创造出真正的人力资源沙盘课程。

本沙盘课程所创设的模拟公司内部设有四个部门，四类 15 种的模拟人员，80 万的人力资源工作费用。外部设有人才供应市场四个，产品需求市场三个。学员分成六组，每组六-八个人，分别扮演总经理、招聘培训经理、绩效薪酬经理、销售经理、生产经理、技术经理、等职。进行四个周期的人力资源规划、薪酬设计、招聘、培训、人员调配、绩效考评等工作，最终累计利润最高的企业将获得胜利。而获得胜利的模拟公司一定是各项人力资源政策最恰当的公司，有诸多经验值得大家总结与分享。教师据此点评，学生体会颇深。

3、沙盘课程流程及训练目的

- 人员分工、确定岗位职责

在分工与确定岗责中体会制定岗责的方法以及胜任力模型理论等。

- 经营会议、人力资源规划制定

体会人力资源战略与公司战略之间的关系，熟悉人力资源规划流程

- 薪酬制定

体会薪酬的四公平原则、薪酬结构、薪酬制度等知识的运用

- 招聘计划

体会招聘作为人力资源规划的供方意义，掌握人才吸引的关键因素。

- 培训计划

体会培训的作用，学习检验培训效果的方法等等。

- 人员调配

体会人员调配的原理

- 市场竞争

体会人才结构对公司竞争力提升的关键作用。

- 利润决算

体会公司利润与员工收入的平衡点的把握。

- 绩效考核

体会 KPI 的选择与确定方法

- 教师讲评

整体进行各公司的优劣比较，阐释人力资源工作的规律性、战略性的认识。

三、人力资源管理沙盘模拟教学方法

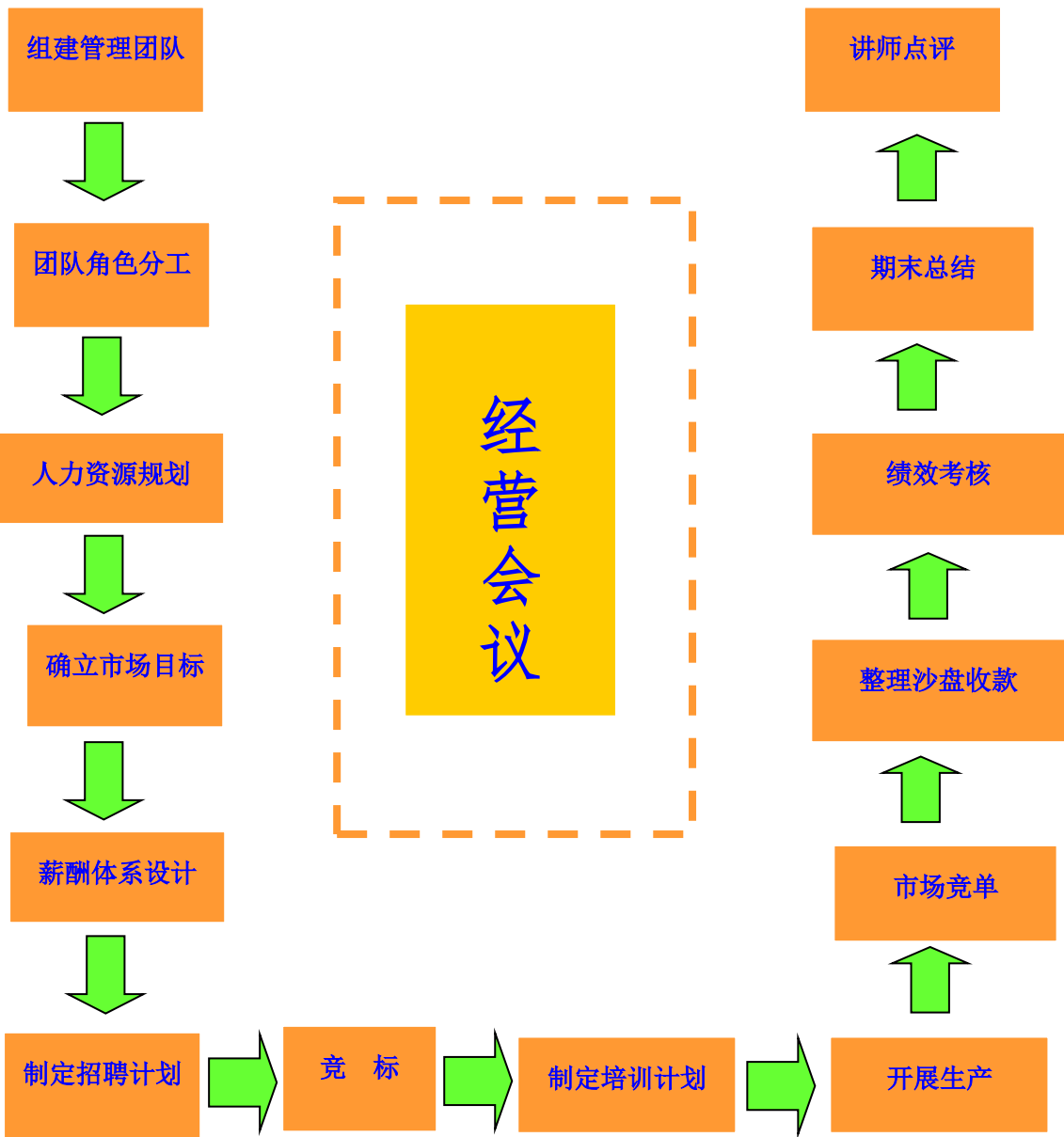
每个培训班由 40-48 名学员组成，每 5-6 名学员组成一个管理团队，分别扮演总经理、人力资源经理、生产部经理、营销部经理、技术部经理。课程设置为 2 天，流程设计合理，时间安排紧凑。

课程开始，各公司在总经理的率领下，依据市场信息、制定本公司的人力资源规划，制定公司的总体战略目标，并将目标分解至各职能部门，各部门经理按公司目标要求，结合本部门目前人力资源状况，同人力资源部协商制定招聘计划，并根据人才市场状况、竞争对手策略制定薪资标准、培训计划，最后按完成目标情况对各学员在模拟经营中的表现进行绩效考核，组织绩效面谈，在整个模拟经营中培训师会根据学员在整个流程中的表现有及时给予点评，真正是边做边学、边做。

四、模拟演练流程

本模拟系统中，一个年度的流程如下：开始上课/下一年 → 制定招聘计划
中 → 招聘计划决策中 → 生产计划制定中 → 产品招标决策中 → 结束本年
度 → 班级评分

具体流程如下：



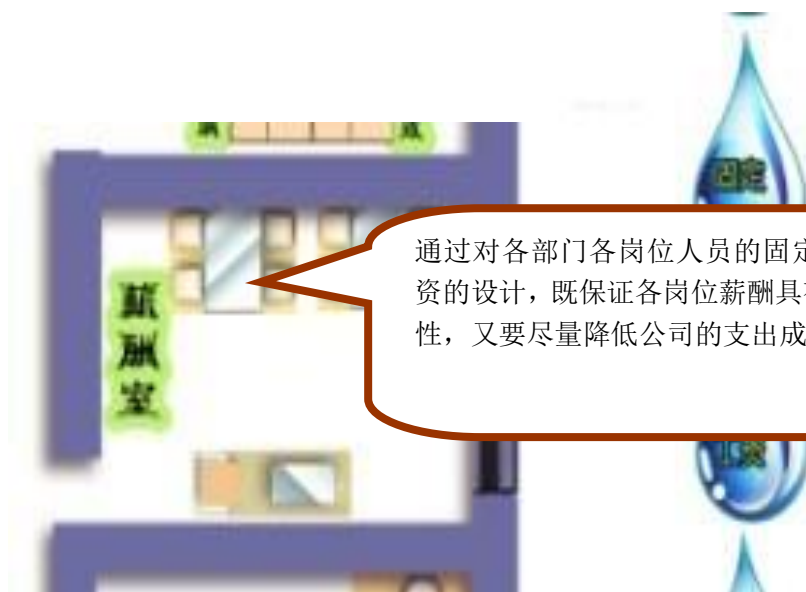
五、人力资源管理沙盘模拟训练功能简介

1、人力资源规划



针对公司的总体经营目标制作三个部门的人力资源规划，为公司整体经营做准备。其中研发部制约着公司的生产许可，生产部对应公司的库存量，如何平衡资金、人员、产品及市场是人力资源规划的重点内容。

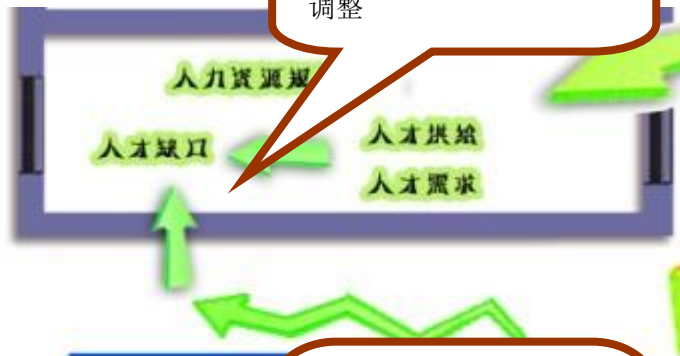
2、薪酬体系设计



通过对各部门各岗位人员的固定工资与浮动工资的设计，既保证各岗位薪酬具有竞争性、公平性，又要尽量降低公司的支出成本。

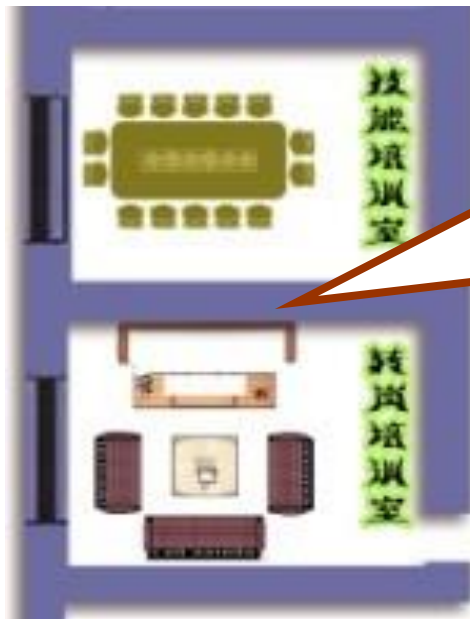
3、招聘与辞退

根据企业的发展及经营状况，各企业要对人员进行调整



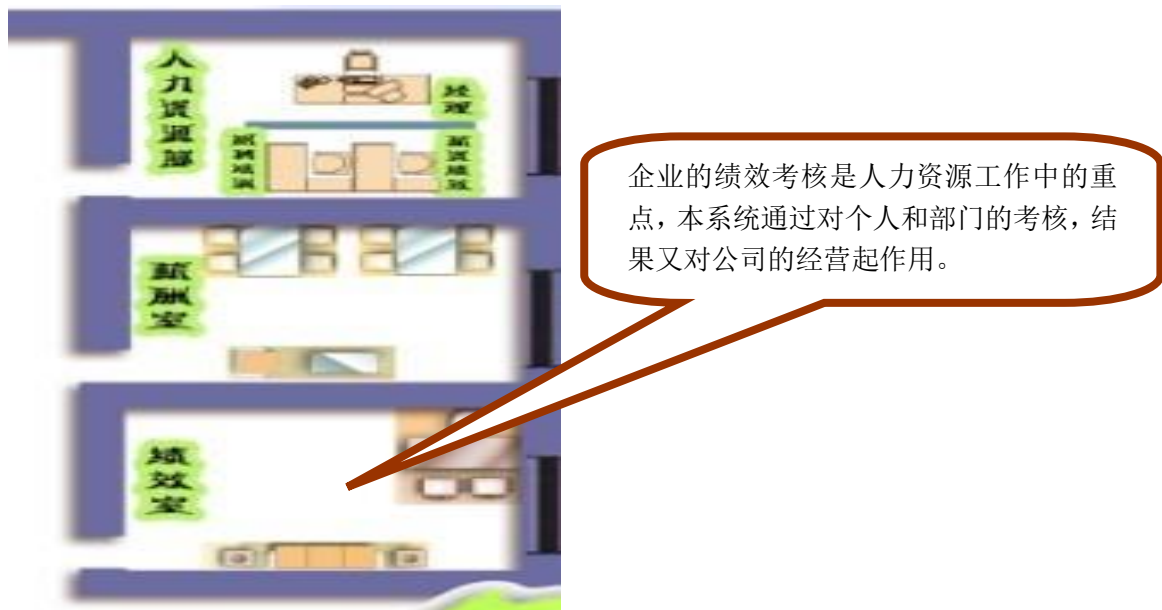
通过四种招聘渠道，确定本公司的招聘方案。各公司通过分析各招聘渠道的人才特点及成本，用竞标的方式来争夺本公司经营所需的人才。

4、培训



企业的培训分为技能培训和转岗培训。其中技能培训可以提高员工的工作技能，使其工作效率提高，而转岗培训可以调整员工的配置情况，从而提高公司效益。一般说来员工的工作意愿与个人能力不是成正比的关系，而企业如果想提高劳动生产率，必须提高员工的工作技能和工作意愿。

5、绩效考核



六、模拟公司经营规则

1、模拟公司的初始状况

1、人员及财务情况：

每个公司有 6 个经理人员，分别为总经理、薪酬绩效经理、招聘培训经理、销售经理、生产经理、技术经理。

销售部内有两个业务员；

生产部内有两个技工；

技术部内有两个工程师；

财务部有 80 万现金用于支付公司的人力资源的各项费用。

销售、生产、技术的一般员工数量可以通过招聘增加，各经理人员不参加招聘。

财务部的现金按销售收入的比例日后可以增加。

2、各部门工作人员能力表：

技术部	研发能力	生产部	生产能力	销售部	销售能力
高级工程师	15	技师	15	业务主管	15

工程师	10	技工	10	业务员	10
-----	----	----	----	-----	----

2、薪资制定

- 1、所有人员，包括经理人员全部要发放工资
- 2、工资分为固定工资与浮动工资两部分，最低固定工资为 1 万/年。
- 3、工资以 1 为最小计薪单位，不支持小数。
- 4、固定工资部分要在销售收入实现之前支付。
- 5、当公司总经理收入低于全部公司的该职位平均收入时，公司利润扣 10%。
当招聘培训或薪酬绩效经理收入低于全部公司的该职位平均收入时，公司利润扣 5%。
其他部门经理收入低于全部公司的该职位平均收入时，该部门人员减少 1 名。

3、招聘

- 1、模拟市场的人才供应数量与渠道来源于《人才供应总量表》。
- 2、各渠道招聘费用如下表：

招 聘 渠 道	费 用
校园招聘	1 万/次（不限人数）
人才市场	2 万/次（不限人数）
媒体广告	3 万/次（不限人数）
猎头公司	每人 2 万元

- 3、各渠道的开放顺序分别为校园、人才市场、媒体广告、猎头公司。
- 4、各公司按固定工资由高到低进行排序、按先后顺序选择拟招聘的人员，这里可以有两种方式：一是全部公司按工资顺序选择一遍，每个公司都选择一个人员，再进入下一轮选择；二是每个被招聘人员都按固定工资高低进行分配。

4、培训

- 1、转岗培训：生产、销售、技术人员可以相互转岗，转岗培训费每人次 1 万，支付培训费的同时，交付转岗人员，一年后来领回同级别的转岗后人员。
- 2、技能培训：每人次 2 万，培训期间人员无生产能力，年度结束时换回高级人员。

5、上报产品生产计划

- 1、产品线多元化条件：
P1 产品不需要高级工程师。
P2 产品需要公司具备两名高级工程师。
P3 产品需要公司具备三名高级工程师。
- 2、产品生产数量确定条件：
以技术能力与生产能力低者确定最大生产数量。

6、销售

- 1、销售经理带销售人员参加销售会议。
- 2、选单时按销售人员级别排序，同级销售按浮动工资高低排序。
- 3、一个销售人员只能选一个定单，并且不能超过最大销售能力。

7、交货

当订单数量大于生产数量时，余额为违约数量，要按违约金额的 50%罚款。
当订单数量小于生产数量时，余额记做报废产品，做丢弃处理。

8、决算

利润=销售收入×70%-人力资源成本

9、有关辞退的规定

- 1、辞退费为 1 万元/人次。
- 2、最后一个模拟年不得辞退人员

七、规则要点解读

人力资源沙盘规则相对简单，整体比较容易理解。有以下几方面的重点：

- 1、招聘的选择顺序及其选择数量。一定注意将公司按浮动工资比例排好序，轮流选单，每个公司每次只能选择一个员工。轮到公司选人时，公司可以放弃。
- 2、技术人员必须有两个高级工程师，才能在当年报 P2 的生产计划，否则就只能生产 P1。P3 需要三个高级工程师，才能报 P3 的生产计划。
- 3、选择市场订单的方法。按销售人员的浮动提成来进行排名，先由业务主管来选，业务主管用完后，再使用销售员。不论业务经理，还是销售员都不能去拿超过自身能力的订单。如销售员最大能力是销售 10 台产品，就不能用他去获取 11 个的订单。也不能用两个销售员去获取一个订单。
- 4、制定薪酬时，管理人员、销售人员的浮动工资按销售比例提成，生产人员、技术人员按生产数量实施计件工资。

八、软件操作指南

1、注册登录

教师开班后，上课相关的学生要在这个阶段进行注册公司，注册公司后无法立即登录使用，需要得到教师的审核通过，方可登录使用。



注册新用户(带*号为必填项)

登陆账号:

登陆密码:

确认密码:

班级:

公司名称:

总经理:

人力资源经理:

研发部经理:

生产部经理:

销售部经理:

财务部经理:

登陆主界面:



界面的左上角，显示是当前班级所处状态， 右上角是学生登录状态，其中“刷新”按钮很重要，每次教师改变业务流程状态后，学生这边需要点击这个刷新按钮来刷新当年状态，因为在决策管理模块中，操作菜单是根据业务状态动态

改变的，以此来指引学生操作业务，为学生操作带来方便。

在教师开班后，对市场情况进行了设定，设定后了这个数据将成了这个班级的市场环境信息，学生可以查看这些信息，知道要从事的模拟企业活动中各种费用，以便了学生做决策。

1) 市场情况

学生可以点击系统左侧菜单中的市场情况，查看班级系统常量数据。

人力资源沙盘模拟软件系统

公司名称：987 当前年度：第一年 当前流程：制定招聘计划中 欢迎您：987 首页 | 刷新 | 密码 | 注销

市场环境

市场情况

产品需求

人才供应

决策管理

绩效设定

薪水设定

招聘计划

公司管理

资源查看

财务统计

公司信息变更

系统常量设置

基本设置

模拟周期：4 年 初始金额：80.0 万元

最低固定工资：1.0 万元

员工数量

初始销售员人数：2 初始技工人数：2

初始工程师人数：2

员工能力

普工研发能力：10 个 高工研发能力：15 个

普通技工生产能力：10 个/人 高级技师生产能力：15 个/人

销售员销售能力：10 个/人 业务主管销售能力：15 个/人

管理费用

技能培训费用：2.0 万元/人 转岗培训费用：1.0 万元/人

辞退费用：1.0 万元/人

招聘费用

校园招聘费用：1.0 万元/场 人才市场招聘费用：1.0 万元/场

媒体广告招聘费用：1.0 万元/场 猎头招聘费用：2.0 万元/人

产品售价

2) 需求查看

学生可以点击系统左侧菜单中的产品需求，查看班级产品的市场预告。

公司名称：987 当前年度：第一年 当前流程：制定招聘计划中

欢迎您：987 首页 | 刷新 | 密码 | 注销

市场环境

市场需求预告

产品名称：所有产品 年份：所有年份 查询

☐	产品名称	年份	单价(万)	数量	
☐	p1	第一年	6.0	1	
☐	p2	第一年		2	

决策管理

共有2条记录 每页显示10条 [首页 | 上一页] 页数：1/1页

绩效设定

薪水设定

招聘计划

公司管理

资源查看

财务统计

公司信息变更

3) 人才供应查看

学生可以点击系统左侧菜单中的人才供应，查看班级人才供应状况。

公司名称: 987 当前年度: 第一年 当前流程: 制定招聘计划中 欢迎您: 987 首页 | 刷新 | 密码 | 注销

市场环境

市场情况

产品需求

人才供应

决策管理

绩效设定

薪水设定

招聘计划

公司管理

资源查看

财务统计

公司信息变更

人才供应基本数据

招聘渠道: 所有渠道 年份: 所有年份 查询

☐	招聘渠道	年份	业务主管人数	销售员人数	技师人数	技工人数	工程师人数	技术人员人数
☐	校园招聘	第一年	1	1	1	1	1	1
☐	人才集市招聘	第一年	1	1	1	1	1	1
☐	媒体广告招聘	第一年	1	1	1	1	1	1
☐	猎头招聘	第一年	1	1	1	1	1	1
☐	校园招聘	第二年	2	2	2	2	2	2
☐	人才集市招聘	第二年	2	2	2	2	2	2
☐	校园招聘	第二年	2	2	2	2	2	2
☐	猎头招聘	第二年	2	2	2	2	2	2

共有8条记录 每页显示10条 [首页 | 上一页] 页数: 1/1页

2、制定招聘计划

班级处于制定招聘计划中状态时，学生须设定公司本年度预期的绩效、员工薪水、招聘计划。

1) 绩效设定

设定公司在本年度将要达到的预期目标。

公司名称: 987 当前年度: 第一年 当前流程: 制定招聘计划中 欢迎您: 987 首页 | 刷新 | 密码 | 注销

市场环境

市场情况

产品需求

人才供应

决策管理

绩效设定

薪水设定

招聘计划

公司管理

资源查看

财务统计

公司信息变更

绩效设定

保存 提交

绩效计划

销售收入		万元
利润		万元
生产能力		件
技术能力		件

2) 薪水设定

设定公司本年度各经理、员工的固定薪水和浮动薪水，注意这里的浮动工资是销售收入的百分比。

公司名称：987 当前年度：第一年 当前流程：制定招聘计划中

欢迎您：987 首页 | 刷新 | 密码 | 注销

市场环境

市场情况

产品需求

人才供应

决策管理

绩效设定

薪水设定

招聘计划

公司管理

资源查看

财务统计

公司信息变更

员工薪水设定

保存 提交 查看资源

	职位名称	固定薪水	浮动薪水
1	总经理		%
2	薪酬绩效经理		%
3	招聘培训经理		%
4	销售经理		%
5	生产经理		%
6	技术经理		%
7	销售员		%
8	业务主管		%
9	技工		万元/件
10	技师		万元/件
11	工程师		万元/件
12	高级工程师		万元/件

3) 招聘计划

设定公司在本年度的招聘计划，包括招聘渠道的选择和招聘人员的种类和数量。

公司名称：987 当前年度：第一年 当前流程：制定招聘计划中

欢迎您：987 首页 | 刷新 | 密码 | 注销

市场环境

市场情况

产品需求

人才供应

决策管理

绩效设定

薪水设定

招聘计划

公司管理

资源查看

财务统计

公司信息变更

招聘计划设定

保存 提交 查看资源

招聘渠道投入

校园招聘	未投入	投入
人才集市	未投入	投入
媒体广告	未投入	投入
猎头公司	未投入	投入

招聘计划

销售人员		人
生产人员		人
技术人员		人

3、裁定招聘计划

教师点击 人才招聘管理，进入人才招聘分配页面，选择相应的班级和年份。

人才招聘分配页面：

人才招聘分配

班级：789 年份：第一年 确定

职位	校园招聘	人才集市招聘	媒体广告招聘	猎头招聘
☐ 销售员	1	1	1	1
☐ 业务主管	1	1	1	1
☐ 技工	1	1	1	1
☐ 技师	1	1	1	1
☐ 技术人员	1	1	1	1
☐ 工程师	1	1	1	1

教师选择渠道和职位，点击对应的数字（数字应大于零），弹出招聘选择页面，点击对应公司的操作 中标 按钮，选定该渠道和该职位的一个员工被对应公司招收。

	校园招聘	人才集市招聘	媒体广告招聘	猎头招聘	
		1	1	1	

选择招聘公司 - 销售员

	公司名称	固定薪水	浮动薪水	需要人数	已招人数	操作
1	987	5	1	1	0	中标

4、制定生产计划

班级处于制定生产计划中状态时，学生须设定公司本年度公司员工的培训、转岗以及生产计划。

1) 员工变动

设定公司本年度公司员工的培训、转岗计划。注意：当员工在培训或转岗状态时，该员工本年度没有产能。

人员调整

提交

查看资源

序号	状态	操作		
业务主管				
[没有人员]				
销售人员				
1	正常工作中	培训	转岗	辞退
2	正常工作中	培训	转岗	辞退
3	[新员工]正常工作中	培训	转岗	辞退
技师人员				
1	[新员工]正常工作中	转岗	辞退	
技术人员				
1	正常工作中	培训	转岗	辞退
2	正常工作中	培训	转岗	辞退
高级工程师				
1	[新员工]正常工作中	转岗	辞退	
普通工程师				
1	正常工作中	培训	转岗	辞退
2	正常工作中	培训	转岗	辞退

2) 生产计划制定

设定公司本年度的生产计划，产量明细是本年度公司人员的产能，学生需根据产能、产品订单设定生产各产品产量。

生产计划设定

保存

提交

查看资源

产量明细	
生产人员产量	35
技术人员产量	35
公司最大产量	35
尚未分配产量	35

产量分配	
p1	35
p2	0
p3	0

5、裁定产品招标

教师点击 **产品招标管理**，进入产品招标管理页面，选择相应的班级、年份和产品。

产品订单页面：

产品订单

班级: 789 产品名称: 所有产品 年份: 第一年 查询 刷新

☐	产品名称	年份	单价(万)	需求数量	所属班级	中标公司
☐	p1	第一年	6.0	12	789	中标
☐	p1	第一年	6.0	14	789	中标
☐	p1	第一年	6.0	14	789	中标
☐	p1	第一年	6.0	8	789	中标
☐	p1	第一年	6.0	9	789	中标
☐	p1	第一年	6.0	4	789	中标
☐	p1	第一年	6.0	7	789	中标

共有7条记录 每页显示10条 [首页 | 上一页] 页数: 1/1页

教师点击相应资料对应的 **中标**，弹出选择中标公司页面，点击对应公司的 **中标**，选择产品订单的中标公司，此时该产品订单的 **中标** 显示为中标公司名称。

选择招聘公司					
	公司名称	销售员	浮动薪水	剩余产量	操作
1	987	3	1	35	中标

6、产品招标结束，结束本年度

1) 资源查看

查看公司在财务、人员、产能方面的具体信息



2) 财务统计

年度结束后，学生可查看公司本年度的财务统计

