

高等学校人力资源管理实践教学系列教材

人力资源管理 综合实训教程

——大学生人力资源管理知识技能竞赛指定教材

赵欢君 蒋定福 主 编
郝 丽 张永生 副主编

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书作为人力资源管理知识技能竞赛指定用书,构建了基于人力资源管理知识技能竞赛(智能仿真与竞赛对抗)的人力资源管理综合实训课程教学体系。以该教学体系为指导,以人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台为依托,通过模拟企业的运营过程,让学生通过团队合作的形式,对公司进行人力资源规划、工作分析、招聘与甄选、培训与开发、绩效管理、薪酬管理和劳动关系管理等一系列人力资源管理活动,使学生在模拟的运营竞争过程中对制定人力资源规划以满足公司的整体战略、进行工作分析、实施招聘策略、选择培训方案、制定适当的薪酬标准和绩效考核、规范劳动关系管理等问题展开探讨和实践,从而体会人力资源管理工作与企业整体经营战略之间的关系,探究企业人力资源管理各项具体实务的规律。

基于人力资源管理知识技能竞赛(智能仿真与竞赛对抗)的人力资源管理综合实训将人力资源管理专业的核心课程内容与仿真模拟、竞赛对抗形式有机结合,集情景模拟、案例分析、角色扮演和专家诊断于一体,通过新颖的参与式教学、强烈的竞争场景设计,克服了以往枯燥、繁杂的人力资源灌输式教学的弱点,能够最大限度地激发学生的学习兴趣,并且能够改变目前各门实践课程与教学内容脱节的情况,达到人力资源管理专业实践教学的有效整合。

本书可作为应用型高等院校及高职高专等院校人力资源管理专业学生的教材和教学参考书,也可作为自学参考书及相关培训教材。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。举报:010-62782989, beiqinquan@tup.tsinghua.edu.cn。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理综合实训教程 / 赵欢君, 蒋定福主编. —北京: 清华大学出版社, 2020.10
高等学校人力资源管理实践教学系列教材 大学生人力资源管理知识技能竞赛指定教材
ISBN 978-7-302-55738-8

I. ①人… II. ①赵… ②蒋… III. ①人力资源管理—高等学校—教材 IV. ①F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2020)第 103209 号

责任编辑: 刘金喜

封面设计: 周晓亮

版式设计: 孔祥峰

责任校对: 马遥遥

责任印制: 宋 林

出版发行: 清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址: 北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编: 100084

社 总 机: 010-62770175 邮 购: 010-62786544

投稿与读者服务: 010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈: 010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者: 三河市吉祥印务有限公司

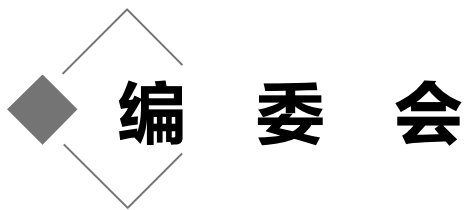
经 销: 全国新华书店

开 本: 185mm×260mm 印 张: 16.75 字 数: 354 千字

版 次: 2020 年 10 月第 1 版 印 次: 2020 年 10 月第 1 次印刷

定 价: 58.00 元

产品编号: 084679-01



主任：

杨河清 首都经贸大学教授

副主任：

刘 昕 中国人民大学教授

蒋定福 浙江精创教育科技有限公司总经理

委员(按拼音排序)：

陈 野

郭如平

郝 丽

何岩枫

江永众

焦永纪

孔 冬

兰 兰

李 丹

李海波

李丽萍

陆怡君

彭十一

史 洁

孙 华

田 辉

田凤娟

王小艳

吴歧林

夏 徽

叶晟婷

张晶晶

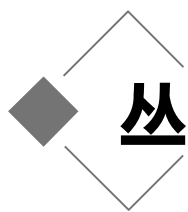
张永生

赵 爽

赵 瑜

赵欢君

周文彬



丛书序

人力资源管理课程作为我国高校经济管理类本科教学中普遍开设的核心专业课之一，在教学中占有重要地位，具有很强的实践性和应用性。但是我国高校开设人力资源管理专业较晚，而且在教学等方面存在一些问题。因此，如何建设人力资源管理专业、提高人力资源管理专业实践教学质量、促进人才培养是各高校需要关注的焦点。

随着中国经济调整结构、转型发展，如何深化产教融合，促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接成为当前的重要课题。《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》(国办发〔2017〕95号)等文件指出要进一步深化产教融合、产学研合作，汇聚企业资源支持高校创新创业教育，促进高校人才培养与企业发展的合作共赢。2019年4月，教育部发布《实施一流本科专业建设“双万计划”的通知》，决定全面实施“六卓越一拔尖”计划2.0，启动一流本科专业建设“双万计划”，计划在2019—2021年建设1万个左右国家级一流本科专业点和1万个左右省级一流本科专业点。

在此背景下，由国内领先的商科实践教学提供商浙江精创教育科技有限公司组织全国各高校人力资源教师，编写了全国首套人力资源实践教学系列教材。该系列教材围绕人力资源管理实践、实训教学这一条主线，采用“理论+实务/技术/工具+实训系统+实训案例”的展现形式，构建了一套全新、实用、符合新时代特征的高等学校人力资源管理实践教学体系。希望该系列教材能提升高校人力资源管理专业实践教学质量，促进高校人才培养。

该系列教材以实训内容为主，涵盖人力资源管理六大模块内容，包括工作分析、人力资源规划、招聘与甄选、培训与开发、绩效管理、薪酬管理。无论是在知识的广度还是深度上，力求实现专业知识理论和实务设计相结合，体现人力资源管理专业的应用性及实用性，可以满足各类本科院校、职业院校经管类专业相关课程设置的需要。该系列教材图书书目及对应的教学平台如下表所示。

序号	人力资源管理实践教学系列教材	对应教学平台
1	人力资源规划实训教程	人力资源规划专业技能实训系统
2	工作分析实训教程	工作分析专业技能实训系统
3	招聘与甄选实训教程	招聘与甄选专业技能实训系统
4	绩效管理实训教程	绩效管理专业技能实训系统
5	薪酬管理实训教程	薪酬管理专业技能实训系统
6	培训与开发实训教程	培训与开发专业技能实训系统
7	人力资源管理综合实训教程	人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台
8	人力资源管理沙盘模拟实训教程	人力资源管理沙盘模拟系统

该系列教材具有以下 4 点特色。

(1) 内容全面，为人力资源课程教学提供全面服务。

该系列实训教材涉及人力资源管理专业课程各方面的内容，有人力资源规划、工作分析、薪酬管理、培训与开发、招聘与甄选等内容，有助于学生夯实基础，进行更深层次的学习，无论是本专业学习者还是从事本行业的人员，都能从书中获得启发。

(2) 框架简明易懂，在内容编排上，以实战训练内容为主线。

该系列教材紧密结合学科的教学特点，由浅入深地安排章节内容，每一章分基础知识和实战训练两部分内容。基础知识有助于学生掌握本章知识点；实战训练的目的在于提高学生的学习兴趣，并帮助学生及时巩固所学知识。

(3) 教材内容与教学软件相结合，便于授课与理解。

该系列教材实战训练内容有专业的教学软件，教师授课可使用相关软件，实时指导学生，不仅便于教师授课，同时也便于学生理解，减轻教师的授课压力。学生也可以根据教师的教学目标进行自我训练，快速掌握相关知识。

(4) 设计以学生发展为目标的教学过程。

该系列实训教材在编排过程中减少了理论知识的灌输，把学生的发展作为最终目标。每本教材都设立一个贴近现实的案例，让学生在较为真实的情景下学习、思考，以便更快掌握人力资源管理在实际中的操作方法。

为了方便教学，该系列教材提供专业软件学习，包括 PPT 课件、案例、解析、学习资料等内容，若读者在使用该系列教材的过程中遇到疑惑或困难，可发邮件至 476371891@qq.com。

丛书编委会

前言

企业竞争的核心是人才的竞争，人力资本的地位已经逐渐超越实物资本成为企业最主要的核心竞争力。然而，在过去几年的人力资源管理实践教学中，我们深切地感到，单纯地讲解人力资源管理知识，学生难以理解；传统的人力资源实践教学难以提高学生的学习兴趣。在现今多元化的社会中，如何让学生真正体会人力资源管理的真谛、提高操作技能，已成为当前高校人力资源管理实践教学的难题。

“人力资源管理实训”作为高等院校管理类课程的重要组成部分，在相关专业的教学中占有重要的地位。本实训教程依托人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台，让学生在模拟运营过程中体验企业一系列的人力资源管理活动，从而不断优化人力资源管理专业的教学模式，大力推进以技能培养为核心的实训课程建设，最终促进大学生充分就业。

本书共分为7章，各章内容介绍如下。

第1章主要对人力资源管理综合实训教程进行概述，提出构建基于人力资源管理知识技能竞赛的人力资源管理综合实训教学体系。

第2章主要对人力资源管理综合实训运营规则进行详细阐述。

第3章主要从管理员、教师、学生三方面对人力资源管理综合实训操作进行详细介绍。

第4章主要从运营对抗的角度来阐述对抗平台的授课过程。

第5章主要对人力资源管理综合实训进行实战演练，根据提供的数据可复盘8组6年的运营过程。

第6章从盈利能力指标、运作能力指标、计划制订能力指标对人力资源管理综合实训成果进行分析与点评。

第7章是人力资源管理综合实训技巧总结、经验分享和心得体会。

本书由蒋定福负责全书框架设计、编著、审核及统稿工作，赵欢君负责文稿的编著、修改和排版工作。第1章、第2章、第6章、第7章由嘉兴学院赵欢君编写，第3章由河南科技学院张永生编写，第4章由山西大学商务学院郝丽编写，第5章由嘉兴学院蒋定福编写。

在本书的编写过程中，杨燕、金雯婷等人帮助查询资料、校对稿件，分担了大量的基础工作。同时，也得到了清华大学出版社编校人员的大力支持，在此深表感谢！在编写过程中，本书编者参考和借鉴了国内外专家、学者、企业家和研究机构的著作、期刊及相关网站资料，在此对他们表示诚挚的谢意！

为便于教学，本书提供学习软件、PPT课件、案例、解析等教学资源，读者可通过扫描下方二维码获取。



教学资源下载

基于人力资源管理知识技能竞赛(智能仿真与竞赛对抗)的人力资源管理综合实训教学是一种创新性的实训教学，其实际教学效果还需要不断探索。由于时间仓促，加之编者水平有限，书中不足之处在所难免，敬请各位专家、同行、读者提出宝贵意见，以便不断修正和完善。

服务邮箱：476371891@qq.com。

编者
2020年8月

目 录

第 1 章 人力资源管理综合实训教学

概述.....1

1.1 人力资源管理实践教学 面临的困惑.....1

1.2 基于知识技能竞赛的 综合实训教学体系.....2

1.2.1 基于知识技能竞赛的 实训教学体系的目标.....2

1.2.2 基于知识技能竞赛的 综合实训教学体系的优势.....3

1.2.3 基于知识技能竞赛的 综合实训教学体系的实施.....5

1.3 人力资源管理知识技能竞赛 概述.....6

1.3.1 竞赛理事会建立.....6

1.3.2 人力资源管理知识技能竞赛.....7

1.3.3 人力资源管理智能仿真与 竞赛对抗平台.....9

第 2 章 人力资源管理综合实训运营

规则.....11

2.1 公司初始状态.....11

2.2 运营规则.....12

2.2.1 人力资源规划中心.....12

2.2.2 工作分析中心.....13

2.2.3 招聘与甄选中心.....13

2.2.4 培训与开发中心.....15

2.2.5 绩效管理中心.....17

2.2.6 薪酬管理中心.....25

2.2.7 员工关系管理中心.....29

2.2.8 产品中心.....31

2.2.9 其他规则.....33

第 3 章 人力资源管理综合实训平台

操作.....37

3.1 管理员端操作.....37

3.1.1 管理员登录与退出.....37

3.1.2 教师管理.....39

3.1.3 案例管理.....40

3.1.4 数据备份.....46

3.1.5 日志管理.....47

3.2 教师端操作.....48

3.2.1 教师端登录.....48

3.2.2 案例管理.....49

3.2.3 市场方案.....49

3.2.4 教学任务.....51

3.3 学生端操作.....56

3.3.1 学生登录.....56

3.3.2 会议室.....57

3.3.3 人力资源经理办公室.....59

3.3.4 招聘甄选主管办公室.....62

3.3.5 培训开发主管办公室.....65

3.3.6	绩效考评主管办公室	67	6.1.3	净利润增长率	226
3.3.7	薪酬福利主管办公室	69	6.1.4	销售收入增长率	226
3.3.8	总经理办公室	71	6.1.5	人均销售收入	226
3.3.9	右侧操作栏	75	6.1.6	人均净利润	227
第4章	人力资源管理综合实训		6.1.7	K工资销售收入	227
	运营对抗	81	6.1.8	K工资净利润	227
4.1	运营前准备	81	6.1.9	员工增长率	228
4.1.1	平台学习	81	6.1.10	人力资源流动率	228
4.1.2	组建团队	83	6.1.11	关键岗位员工离职率	228
4.2	运营对抗	84	6.1.12	员工晋升率	229
4.2.1	引导年运营	84	6.1.13	总资产报酬率	229
4.2.2	六年运营对抗	96	6.1.14	产品利润增长率	229
4.2.3	运营总结	98	6.2	运作能力指标	229
第5章	人力资源管理综合实训		6.2.1	人均招聘费用	229
	实战演练	101	6.2.2	人均培训费用	230
5.1	实战背景	101	6.2.3	人均人力资源成本	230
5.2	实战演练	110	6.2.4	培训费用占薪资比	230
5.2.1	C1组	110	6.2.5	绩效工资占薪资比	231
5.2.2	C2组	122	6.2.6	人才引进津贴占薪资比	231
5.2.3	C3组	136	6.2.7	薪酬总额占人力资源成本比	231
5.2.4	C4组	148	6.2.8	年人均工资增长率	231
5.2.5	C5组	162	6.2.9	人均工资	232
5.2.6	C6组	178	6.2.10	年薪酬总额增长率	232
5.2.7	C7组	192	6.3	计划制订能力指标	232
5.2.8	C8组	196	6.3.1	销售计划预测准确率	232
5.3	运营情况对比	211	6.3.2	生产计划预测准确率	233
5.3.1	人力资源经费	211	6.3.3	人力资源成本预算准确率	233
5.3.2	总经费	217	6.3.4	招聘费用准确率	234
5.3.3	利润表	220	6.3.5	招聘计划准确率	234
5.3.4	排名	223	6.3.6	技能提升培训计划准确率	234
第6章	人力资源管理综合实训成果		6.3.7	培训费用准确率	234
	分析与点评	225	第7章	人力资源管理综合实训技巧	235
6.1	盈利能力指标	225	7.1	人力资源管理综合实训	
6.1.1	销售利润率	225		技巧总结	235
6.1.2	成本收益率	226	7.1.1	人力资源规划中心	235
			7.1.2	工作分析中心	237

7.1.3 招聘与甄选中心.....	237	7.2.5 C5 组.....	249
7.1.4 培训与开发中心.....	239	7.3 人力资源管理综合实训	
7.1.5 绩效管理中心.....	241	(四年运营)心得体会.....	250
7.1.6 薪酬管理中心.....	243	7.3.1 总经理心得体会.....	250
7.1.7 产品中心.....	244	7.3.2 人力资源经理心得体会.....	251
7.2 人力资源管理综合实训		7.3.3 薪酬福利主管心得体会.....	251
(六年运营)经验分享.....	244	7.3.4 招聘主管心得体会.....	252
7.2.1 C1 组.....	245	7.3.5 培训开发主管心得体会.....	254
7.2.2 C2 组.....	245	7.3.6 绩效考评主管心得体会.....	255
7.2.3 C3 组.....	247		
7.2.4 C4 组.....	247		

第1章

人力资源管理综合实训教学概述

1.1 人力资源管理实践教学 面临的困惑

高等院校经管类专业近几年对学生实践技能培养的重视程度不断提高，通过增加实践课程的课时，加强“双师型”师资队伍的建设，使经管类专业实践实训教学水平整体上有了显著提高。但人力资源管理专业学生的实践技能与社会需求相比仍然存在着差距，同时也面临着不少发展中的困惑，主要体现在以下三个方面。

1. 深入企业实践普遍面临“难组织、组织难”的困惑

人力资源管理专业人才培养目标中对实践性和创新性的要求较高，而组织学生深入企业开展实践活动，能够切实提高学生利用理论解决实际问题的能力及充分培养学生的实践能力和创新性，但在实际运作过程中存在着诸多问题，使得实践实训教学无法达到预期的人才培养目标。首先，难以寻找到适合的企业提供匹配的岗位，人力资源管理专业学生到企业开展实践活动对岗位要求较高，一般希望能得到具有一定管理技能的岗位，而现实中企业一般提供的多为操作型岗位；其次，难以寻求到大批量的实践岗位，满足高校校外实践的需求，即使向企业交纳一定的费用，企业也无法提供批量的岗位供学生实习；最后，校外实践监管难度大，对学校的监管要求高，监管成本高，人力资源管理专业学生实践即使安排在一个城市往往也是比较分散的，

校内指导教师对参与校外实践实训教学学生的安全无法有效地监控,这给学校组织实践实训教学带来了大量的实习管理难题。因此,一方面人力资源管理专业学生迫切需要企业提供相匹配的实习机会,另一方面学校因难以解决实习管理中的问题往往陷入两难境地。

2. 校内实训教学无法充分发挥学生的主观能动性

由于校外实践组织难、成本高,所以院校将实践环节的场所重点放在校内的实训室里,人力资源管理专业通常通过构建校内情景模拟实训中心的模式开展实践实训教学。但目前的情景模拟实训的教学设计与组织过程中,多采取的是教师主讲、学生倾听的“填鸭式”教学方式,这种方式只能实现管理常识的普及,无法使学生进行自主性、互动性和研究性地学习,学生的学习积极性无法得到有效发挥,显然已不能适应现代实训教学的需要。

3. 缺乏对应变能力和合作能力的训练

目前人力资源管理专业实训的设计多为演示、验证型,此类实训的内容多为事先给定,步骤往往为固定程序,实训的全过程多为机械式操作,学生在实训过程中只需按部就班就可以得到最终结果,往往是知其然而不一定知其所以然。这样的实训不利于学生的创新思维和灵活运用知识能力的培养,以致学生在日后工作中接触到千差万别的企业时往往显得无能为力。而且目前的经管类实训,更多的是强调合理分工,而对让学生学会如何与人沟通协调、如何进行团队合作能力的培养则涉及甚少。

1.2 基于知识技能竞赛的综合实训教学体系

1.2.1 基于知识技能竞赛的实训教学体系的目标

1. 培养学生的战略思维能力

在人力资源管理知识技能竞赛模拟经营过程中,要求各个模拟企业至少连续经营6年,体现人力资源管理战略规划、决策对企业的长远影响;体现企业经营环境的复杂多变;体现学生对复杂多变环境的应变能力;体现战略决策与短期管理行为之间的对立统一关系,培养和锻炼学生的决策能力、应变能力及协调能力。

2. 培养学生的团队协作精神

人力资源管理知识技能竞赛对抗的最大特点就是构建模拟企业人力资源管理团队，团队内部实行民主集中制。团队成员各司其职、各负其责，同时又相互沟通、团结合作，体现团队协作精神。每一个角色都有特殊的使命，都肩负重任、责无旁贷，角色之间要彼此沟通、目标一致，必须同心协力。

3. 培养学生树立双赢、共赢的理念

面对无情的市场、激烈的竞争，一个企业单打独斗是难以与市场抗衡的，因此，企业之间需要沟通、协作。面对相同的经营环境和经营起点，不同的战略、经营方针和决策产生的结果可能是完全不同的。因此，只有做好市场分析、竞争对手分析和自我分析，及时沟通协作，才能获得共赢。

4. 培养学生的综合知识应用能力

通过人力资源管理知识技能竞赛模拟企业经营，参加学习的学生普遍认为所学的人力资源管理专业知识得到了巩固、提高，同时学到了更多的新知识，对与专业相关的知识有了更加深入的了解，个人的职业素质和综合能力也有了不同程度的提高。

1.2.2 基于知识技能竞赛的综合实训教学体系的优势

1. 侧重实践和现场参与，激发学生主动思考和创新精神

人力资源管理知识技能竞赛能提供现场实践的氛围，使同学们在对抗中有身临其境的感受，在成功和失败、权力和责任、决策和风险中领悟管理的知识和技巧，学会团队协作，全面提高管理的素质与能力。在人力资源管理知识技能竞赛综合实训课程中，学生基本上处于“发现问题—解决问题—发现新问题”的过程之中，每个团队必须共同分析问题，制定解决方案，具体实施并评价效果。从怎样才能避免破产到如何掌控人力资源市场趋势，从怎样精确控制人力资源管理成本到如何提高资金周转速度，从一人领导到群策群力，从盲目操作到精细分工，在对抗的过程中促使学生主动地进行目的性极强的思考，激发学生的积极性，提高课程的学习效果，激发学生的潜能和创造力。相对于理论知识，人力资源管理知识技能竞赛综合实训课程更多地侧重于对学生实际操作能力的培养，最大限度地模拟一个真实企业招聘、培训、绩效、薪酬等人力资源管理过程，以及多个企业间的战略对抗与合作，使学生能够直观地了解各种人力资源管理专业知识在日常工作及战略决策中的实际应用，“在参与中学习知识，在实训中提升能力”，这与目前倡导的“行动导向”“任务驱动”及“工学结合”的教育教学改革理念和

人才培养模式是一致的。

2. 激发学生兴趣，明确专业价值

在经管类课程的授课过程中，经常会有学生问这样的问题：“我们学习这门课程有什么用？”总体来说，一方面，高校经管类课程相对于技术类、专业类课程，概念性的内容偏多，并且传统的授课方式以讲授为主，学生的课堂体验相对较少，授课效果很不明显；另一方面，高校本科学生的学生层次和知识积累决定了他们很难对经管类课程有一个整体的掌握和深刻的理解。另外，经管类课程的授课效果也很难有一个行之有效的检验和考核方式，主观性较强。人力资源管理知识技能竞赛综合实训课程与传统课程相比，其最大的特点是摒弃了教材的约束，课堂的主体由授课教师变成了学生团队，教师的角色由知识的传授者、演讲者甚至是表演者转变为市场的组织者、经营的指导者和能力的促进者。在组建模拟企业、进行对抗的过程中，学生会遇到成本控制、战略规划、招聘培训员工、企业文化建设、团队协作、应对突发情况、沟通和决策等多方面的问题，在解决问题的过程中学生自然而然地认识和了解人力资源规划、工作分析、招聘与甄选、培训与开发、绩效考评与管理、薪酬福利管理、劳动关系管理等人力资源管理学科的相关知识点，对自身专业的价值也会有非常直观的体验。

3. 培养学生的专业素养，提升学生的竞争力

人力资源管理专业学生能力和素质的提升，主要靠的是实践而不是读死书、记定义、“闭门造车”或“纸上谈兵”。人力资源管理知识技能竞赛综合实训课程是以实践作为绝对的主体，教师讲授和总结只是提纲挈领、画龙点睛。在课程中，学生能够自发地领悟有关合作沟通、竞争、应变等方面的能力，提升自己的“3Q”，即智商 IQ、情商 EQ 和逆商 AQ。竞赛对抗中经历了破产的刻骨铭心和成功盈利的欢呼雀跃，学生不仅能认识到战略决策的重要，更能明白“细节决定成败”的道理。通过对企业人力资源管理过程的模拟，学生对专业的方向和前景也会有更加直观的了解。从某种意义上说，人力资源管理知识技能竞赛综合实训课程对学生最大的培养和教育不是能力上的而是心理上的。通过课程学习，学生会变得更加自信，能够更好地应对竞争和挑战。

4. 拓展知识体系，提升综合素质

在普通高校的专业设置中，专业划分较细，这种专业壁垒禁锢了学生的发展空间和思维方式。人力资源管理知识技能竞赛综合实训课程是对企业人力资源管理的全方位展现，通过学习，可以使学生在人力资源管理和战略管理等方面获益，养成基于信息管理的思维方式，全面提高学生的综合素质，使学生树立共赢理念、全局观念与团队合作精神，领悟保持诚信的重要性，了解自身个性与职业定位，甚至感悟人生，实现从感性到理性的认识飞跃。在人力资源管理知

识技能竞赛综合实训课程中,同学们经历了一个从理论到实践再到理论的螺旋式上升过程,这符合哲学上肯定—否定—否定之否定的客观规律,将自己亲身经历的宝贵实践经验转化为全面的理论模型。学生借助沙盘(或软件)推演自己的企业经营管理理念,从宏观到微观,从战略到战术,从感性到理性,每一次基于现场的实战背景分析及基于数据分析的企业人力资源诊断,都会使学生恍然大悟,达到磨炼其决策敏感度、提升决策能力及长期规划能力的目的。

人力资源管理知识技能竞赛综合实训教学是集知识性、趣味性和对抗性于一体的企业管理技能训练课程。在高校中,人力资源管理知识技能竞赛实训课程往往通过游戏教学的方式让学生在模拟企业经营决策的过程中体验得失、总结成败。通过人力资源管理知识技能竞赛综合实训课程的学习,学生的学习积极性和主动性得到显著提高,综合运用所学知识的能力得到了很大的提升,独立思考能力和团队精神得到了很好的锻炼,这些都有助于解决人力资源管理专业实践实训教学中培养学生能力不足的问题。

1.2.3 基于知识技能竞赛的综合实训教学体系的实施

1. 课程体系设置

将人力资源管理知识技能竞赛模拟教学纳入专业人才培养方案,可以采取开设人力资源管理知识技能竞赛模拟类课程或专项实训周的方式完成教学任务。因为人力资源管理知识技能竞赛经营的规则比较复杂,所以在模拟过程前,授课教师要对经营规则和注意事项进行详细讲解,但是大多数学生往往不能理解其含义,必须自己动手做过几遍以后才能对规则有深刻领悟。同时,模拟企业的生产经营又具有连续性,若采用开设课程的方式,学时分散时间跨度大,常常不能取得良好的实践实训教学效果,若采取专项实训周的方式则可以弥补这些缺陷,相对而言能取得较好的教学效果。

2. 师资队伍建设

人力资源管理知识技能竞赛教学具有跨学科、跨专业的特点,不仅要求教师有较为渊博的知识,还要求教师具备丰富的企业管理实践经验,了解企业在实际运营中可能出现的诸多问题,这样才能将实践实训教学与现实企业的实际运营相结合,深入分析经营的各个层面。因此,人力资源管理知识技能竞赛模拟实训课程的教师应当具备综合知识素养。但是,目前高校中的教师大多都是从高校到高校,缺少企业实践经验,既熟悉经济管理知识又具有实践经验的复合型教师非常少。因此,高校应充分利用现有师资队伍,打破教师的专业界限,抽调知识结构互补的专任教师组成人力资源管理知识技能竞赛教学项目团队。此外,应不断对教师进行再教育与培养,在一定的时期内,应派教师到校外实训基地学习与锻炼,提高教师的素质与能力。

3. 加强校企合作

高校在开展人力资源管理知识技能竞赛模拟教学时,可以考虑与企业加强校企合作,共建人力资源管理知识技能竞赛培训基地,合理利用校外资源,积极引进企业中成熟的管理实践的教学内容和教学方法,以缩短学校与社会的距离。在实际操作中,可以采用“请进来、走出去”的方法,即:请企业中相关方面的专家到学校为学生讲解人力资源管理知识技能竞赛的操作方法、用途及重要性;同时,指导教师带领学生到企业工作现场观摩企业具体人力资源管理业务操作流程等,提高学生的学习兴趣,使学生对人力资源管理技能竞赛知识的学习产生强烈的愿望。

4. 建立科学的评价机制

现行的实训教学评定标准主要是看最后的实训结果,许多教师在为各模拟公司打分时只分析企业的经营结果,只看企业经营排名,导致学生在实训过程中急功近利。有的学生为了取得好的经营结果,不惜违反操作规则;有的同学害怕犯错,影响公司成绩,干脆什么都不做。人力资源管理知识技能竞赛模拟实训的考核应实行阶段性全方位、多层次的考核方法,对学生成绩的评定不仅要看最后的实训结果,还要强调过程控制。教师应当考察实训全过程中的团队合作情况、遵守活动规则情况和经营活动记录情况等,通过综合考评,全面评价学生的专业实践能力。

5. 组建专业实践社团

由于开设实践教学的课时很少,而真正掌握人力资源管理知识技能竞赛内容需要大量的时间,因此需要利用大量的课外时间进行练习。目前,授课教师平时工作量大,缺乏更多的时间组织额外的课外人力资源管理知识技能竞赛教学,因此有必要组建人力资源管理知识技能竞赛类专业实践社团。专业实践社团以学生为主体,由学生对实训室进行日常管理;教师指导学生开展课外人力资源管理知识技能竞赛学习,对社团中的骨干学生进行重点培训,由骨干学生再向其他学生传授,充分发挥“传帮带”的作用。

1.3 人力资源管理知识技能竞赛概述

1.3.1 竞赛理事会建立

为全面落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》,进一步推进实践育人工作开展,加强就业创业教育,促进创新人才成长,推动经管类特别是人力资源管理专业的实践教学改革,提高人才培养质量,搭建全国各高校专业交流平台,贯彻“以赛促教,以赛促

学”的理念方针，中国人力资源开发研究会成立了大学生知识技能竞赛理事会(简称“竞赛理事会”)。

竞赛理事会于2016年5月28日在中南财经政法大学工商管理学院建立。竞赛理事会成立大会由中国人力资源开发研究会秘书长李震研究员主持，杨河清教授报告了理事会的成立背景、章程起草过程和理事产生的规则。竞赛理事会在中国人力资源开发研究会的领导下，由中南财经政法大学、湖北省人力资源研究会、首都经贸大学、东北师范大学、福建农林大学共同发起。理事会举手表决选举了中国人力资源开发研究会副会长、国家级名师杨河清教授担任理事会会长，选举产生5位副会长和33位理事，同时聘请了关培兰、董克用、彭剑锋和常凯4位教授为理事会高级顾问。

竞赛理事会的宗旨是：贯彻“人才强国”的战略方针，遵循理论联系实际的原则，积极研究并推广人力资源管理专业知识、开展人力资源管理理论研究、学术交流和业务合作；加强人力资源管理专业人员的影响力；构建人力资源从业者相互沟通、交流、合作的平台；促进人力资源领域的交流与合作。

1.3.2 人力资源管理知识技能竞赛

全国大学生人力资源管理知识技能竞赛是面向全国各省、市、自治区高校的人力资源管理及相关专业在校大学生的专业竞赛项目，分为本科组和高职组两大类，通过大区赛选拔进入全国总决赛。竞赛同期举办人力资源管理实践教学高峰论坛，旨在响应国家推进产教融合、协同育人的精神要求，论坛邀请国内知名学者进行学术讲座及参会老师们进行现场人力资源管理的实践教学交流。通过竞赛及高峰论坛搭建一个研究会、院校、企业共同参与的协同育人平台，共同探讨产学研结合，探索人力资源管理实践教学新思路。

第一届全国大学生人力资源管理知识技能竞赛于2016年11月在浙江嘉兴举行，由中国人力资源开发研究会主办，嘉兴学院承办，嘉兴学院国家级经济管理实验教学示范中心和浙江精创教育科技有限公司提供全面的技术支持。本届竞赛经过全国30个省、自治区、直辖市的312所高校队伍的层层选拔，最终92支队伍进入全国总决赛。参与第一届全国大学生人力资源管理知识技能竞赛(精创教育杯)暨高峰论坛(见图1-1)的老师、学生、专家学者与企业人士合计800余人，这是国内第一次举办的人力资源管理专业技能竞赛，也是开创先河的一次尝试和引领未来的一次努力，为人力资源管理专业人才培养、人力资源管理实践教学创新提供强大的支持和动力，大赛至今已历时四届。



图1-1 第一届全国大学生人力资源管理知识技能竞赛(精创教育杯)

第二届全国总决赛由首都经贸大学承办，参加全国总决赛的队伍由全国 29 个省、自治区、直辖市的 239 所高校参赛队中选拔，最终选拔出 73 支队伍；第三届全国总决赛由山东青年政治学院承办，参与总决赛的队伍是经过全国 31 个省、自治区、直辖市的 348 所高校队伍层层选拔，最终选拔出的 81 支参赛队伍；第四届全国总决赛由江西财经大学承办，参加总决赛的队伍从全国 31 个省、自治区的 376 支队伍中选拔，最终有 80 支队伍参赛。全国大学生人力资源管理知识技能竞赛具体参赛数据如表 1-1 所示。

表1-1 全国大学生人力资源管理知识技能竞赛具体参赛数据

理事会指导专家	总决赛				选拔赛
第一届竞赛 理事会指导专家：杨河清、童玉芬	承办单位	嘉兴学院(浙江·嘉兴)			312 支队伍(本科及高职)
	参赛队伍	92 队	参赛院校	92 所	
	时间	2016.11.5—11.6			
第二届竞赛 理事会指导专家：杨河清、童玉芬	承办单位	首都经济贸易大学(中国·北京)			239 支队伍(本科)
	参赛队伍	73 队	参赛院校	73 所	
	时间	2017.11.4—11.5			
第三届竞赛 理事会指导专家：杨河清、李震、童玉芬	承办单位	山东青年政治学院(山东·济南)			348 支队伍(本科及高职)
	参赛队伍	81 队	参赛院校	81 所	
	时间	2018.11.3—11.4			

(续表)

理事会指导专家	总决赛				选拔赛
第四届竞赛	承办单位	江西财经大学(江西·南昌)			376 支队伍(本科及 高职)
理事会指导专家: 杨河清、童玉芬	参赛队伍	80 队	参赛院校	79 所	
	时间	2019.11.9—11.10			

1.3.3 人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台

人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台是人力资源管理知识技能竞赛软件平台,采用分组对抗与模拟实战的方式,模拟真实的经营环境,让学习者运用所学的人力资源管理专业知识,依据市场环境与竞争对手的变化制定人力资源管理战略和方案,实施人才的选、育、用、留等一系列活动,实现人力资源的合理配置。人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台通过竞争对抗的模式,将复杂、抽象、枯燥的人力资源管理知识变得趣味化、生动化、形象化,将人力资源规划、工作分析中心、招聘与甄选中心、培训与开发中心、绩效管理中心、薪酬管理中心、员工关系管理中心等人力资源模块融合在对抗演练过程中,可以全方位考察和培养学生对人力资源管理知识的理解与运用。

系统采用 ASP.NET (C#) 技术开发,分层结构开发模式,系统后台数据设置灵活,教师可以根据需要设置各种模拟实验参数,以改变不同环境下的模拟要求。系统内置当前典型的行业环境类型,进行人才招聘、培训、产品的选择,以及销售产品的模拟和演练,数据量丰富。