

高等学校人力资源管理实践教学系列教材

人力资源管理 沙盘模拟实训教程

蒋定福 彭十一 主 编

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书介绍了指导学生以团队合作的形式、通过沙盘推演模式模拟运营企业人力资源管理实训的全过程。在实训过程中,学生在对企业外部市场竞争环境、人才供需状况及内部人力资源优势与劣势分析的基础上,通过制定企业人力资源管理过程中涉及的一系列活动方案,如人力资源战略规划方案、人力资源招聘与甄选方案、人力资源培训与开发方案、人力资源薪酬福利方案及绩效考核方案,使学生在模拟竞争过程中,就如何制定人力资源规划以满足企业的整体战略、如何实施招聘与甄选的策略、如何选择培训方案、如何制定适当的薪酬标准及如何进行绩效考核等问题展开探讨,从而体会人力资源管理工作与企业整体战略目标之间的关系,感悟各部门经理在人力资源管理中的作用,掌握如何建设和管理团队的方法与技巧及企业人力资源管理实务中的规律。

本书既紧扣基本理论知识,又突出实践操作技能,内容丰富,实用性强,既可作为高等院校“人力资源管理沙盘模拟”课程的教材,也可作为企业管理人员培训的学习参考书。

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

人力资源管理沙盘模拟实训教程 / 蒋定福, 彭十一主编. —北京: 清华大学出版社, 2021.4
高等学校人力资源管理实践教学系列教材
ISBN 978-7-302-56583-3

I. ①人… II. ①蒋… ②彭… III. ①人力资源管理—计算机管理系统—高等学校—教材 IV. ①F243-39

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2020)第 187247 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: 成凤进

责任印制: 沈 露

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: 三河市龙大印装有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 185mm×260mm 印 张: 14 字 数: 301 千字

版 次: 2021 年 4 月第 1 版 印 次: 2021 年 4 月第 1 次印刷

定 价: 58.00 元

产品编号: 086968-01



主 任：

杨河清 首都经济贸易大学教授

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			



人力资源管理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。

随着我国经济调整结构、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高校人力资源管理专业教师，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，以“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相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境下学习、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。

前言

沙盘，是根据地形图或实地地形，按一定的比例尺用泥沙、兵棋等各种材料堆制而成的模型。由于沙盘能清晰地模拟真实的地形地貌，让其所为之服务的对象不必亲临现场，也能对所关注的位置了然于胸，从而运筹帷幄，制定决策。故在军事上，沙盘常供研究地形、敌情、作战方案、组织协调动作和实施训练时使用。

本书集情景模拟、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兴趣，改变目前许多课程教学过程中理论与实践教学内容相脱节的现象，达到人力资源管理专业理论与实践教学有效整合的目的。

本书是教育部2018年第二批产学合作协同育人项目——“人力资源管理沙盘模拟”实训课程教学内容与教学方法改革(项目编号201802353003)阶段性成果。

全书共分为7章，各章内容如下。

第1章主要介绍沙盘的起源与发展，人力资源管理沙盘模拟课程的特点，所涉及的专业知识点、课时安排、实践教学方法及实施保障探索。

第2章主要对人力资源管理沙盘模拟系统的运营规则进行详细阐述。

第3章主要是从管理员、教师、学生三个方面详细介绍人力资源管理沙盘模拟系统的操作。

第4章主要从运营对抗的角度来阐述人力资源管理沙盘模拟的运营流程。

第5章主要对人力资源管理沙盘模拟进行实战演练。

第6章主要对人力资源管理沙盘模拟的经营成果进行分析与点评。

第7章主要是总结人力资源管理沙盘模拟的实战技巧。

书后所记的附录，实际上是实训所用的实训表格，对受训者人力资源管理沙盘模拟企业经营过程做了一个详细记录。

本书得到了浙江精创教育科技有限公司及清华大学出版社的领导和编辑们的大力支持，在此一并表示衷心的感谢！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，本书提供试用版系统、PPT 课件、操作手册、运营规则、实训表格等教学资源，可通过扫描下方二维码下载。



教学资源下载

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：476373891@qq.com。

编者
2020年5月



目 录

第 1 章 人力资源管理沙盘模拟

课程简介	1
1.1 沙盘的起源与发展	1
1.2 人力资源管理沙盘模拟课程特点	2
1.2.1 仿真模拟, 激发学生主动思考和创新精神	2
1.2.2 寓教于乐, 明确专业的价值	3
1.2.3 培养学生实践动手能力, 提升就业竞争力	3
1.3 人力资源管理沙盘模拟课程涉及的专业知识点	3
1.4 人力资源管理沙盘模拟课程课时安排	4
1.5 人力资源管理沙盘模拟课程教学方法及实施保障探索	5
1.5.1 人力资源管理沙盘模拟课程教学方法	5
1.5.2 人力资源管理沙盘模拟课程实验教学方法的实施保障	7

第 2 章 人力资源管理沙盘模拟运营规则

2.1 初始状态	9
2.2 运营规则	11
2.2.1 人力资源经费	11

2.2.2 工作分析	11
2.2.3 招聘甄选	12
2.2.4 培训开发	14
2.2.5 管理人员绩效考核	15
2.2.6 薪酬管理	16
2.2.7 劳动关系管理	18
2.2.8 产品市场收购	19
2.2.9 总评分	20
2.2.10 其他规则	20

第 3 章 人力资源管理沙盘模拟

系统操作	21
3.1 系统概述	21
3.1.1 系统简介	21
3.1.2 设计思路	21
3.2 管理员操作指南	22
3.2.1 系统登录	22
3.2.2 管理员操作	23
3.3 教师操作指南	26
3.3.1 系统登录	26
3.3.2 教师操作	26
3.3.3 项目查看	33
3.4 学生操作指南	46
3.4.1 系统登录	46
3.4.2 学生界面介绍	46
3.4.3 学生端运营流程	49

第4章 人力资源管理沙盘模拟运营

流程.....71

4.1 运营前准备.....71

4.1.1 组建模拟企业.....71

4.1.2 了解操作台面.....74

4.1.3 学习运营规则.....77

4.2 运营对抗.....77

4.2.1 年初工作.....78

4.2.2 日常运营.....90

4.2.3 年末工作.....122

第5章 人力资源管理沙盘模拟

实战演练.....135

5.1 企业概况.....135

5.1.1 公司简介.....135

5.1.2 产品市场环境分析.....136

5.1.3 人才市场环境分析.....138

5.1.4 企业的财务状况.....139

5.2 企业初始状况设置.....140

5.3 企业运营工作流程.....141

5.3.1 企业运营流程.....141

5.3.2 企业工作流程.....142

5.4 企业经营情况展示.....145

5.4.1 各年招聘甄选情况.....145

5.4.3 经营策略分析.....156

第6章 人力资源管理沙盘模拟经营

成果分析与评价.....167

6.1 沙盘模拟企业经营成果分析.....167

6.1.1 盈利能力指标.....167

6.1.2 人力资源效率指标.....169

6.1.3 人力资本能力.....171

6.1.4 人力资源运作能力.....172

6.2 模拟企业经营成果评价.....174

6.2.1 经营成果得分.....174

6.2.2 实训成绩评定.....174

6.2.3 企业经营个人总结报告
书写内容.....175

第7章 人力资源管理沙盘模拟运营

实战技巧.....179

7.1 战略规划技巧.....179

7.1.1 产品定位与人才队伍分析.....180

7.1.2 产品生产规划.....182

7.1.3 资金合理分配规划.....183

7.2 人才招聘甄选技巧.....185

7.2.1 人才招聘规划.....185

7.2.2 挖人替补规划.....186

7.3 人才培养开发技巧.....187

7.3.1 技能提升技巧.....187

7.3.2 岗位轮换技巧.....188

7.4 产品交货技巧.....189

7.5 绩效考评管理技巧.....190

7.6 薪酬福利激励技巧.....190

参考文献.....193

附录.....195

附录A 流程记录表.....195

附录B 总经理记录表.....197

附录C 人力资源经理记录表.....200

附录D 招聘甄选主管记录表.....201

附录E 培训开发主管记录表.....203

附录F 薪酬福利主管记录表.....205

附录G 绩效考评主管记录表.....208

附录H 教师记录表.....210

第 1 章

人力资源管理沙盘模拟课程简介

1.1 沙盘的起源与发展

沙盘在我国已有悠久的历史。最早的沙盘雏形出现在秦部署灭六国时，秦始皇亲自堆制研究各国地理形势，在李斯的辅佐下，派大将王翦进行统一战争。后来，秦始皇在修建自己的陵墓时，在陵墓中堆建了一个大型的地形模型，其中不仅砌有高山、丘陵、城池等，而且还用水银模拟江河、大海，用机械装置使水银流动循环，至今已有 2200 多年历史。

根据《后汉书·马援传》记载，公元 32 年，汉光武帝征讨陇西的隗嚣，召名将马援商讨进军战略。马援对陇西一带的地理情况很熟悉，就用米堆成一个与战场地形相似的模型，用各色豆粒标出高山、平原、河流、峡谷、要地、隘口、城池、道路，以及敌我双方军队的部署情况，直观地展现了战场场景，从战术上做了详尽的分析。光武帝刘秀看后，高兴地说：“敌人尽在我的眼中了！”这就是最早的沙盘作业。

1811 年，普鲁士国王腓特烈·威廉三世的文职军事顾问冯·莱斯维茨，用胶泥制作了一个精巧的战场模型，用颜色把道路、河流、村庄和树林表示出来，用小瓷块代表军队和武器，陈列在波茨坦皇宫里，用来进行军事游戏。后来，莱斯维茨的儿子利用沙盘、地图表示地形地貌，

以算时器表示军队和武器的配置情况，按照实战方式进行策略谋划，这种“战争博弈”就是现代沙盘作业。

由于沙盘使用价值高，所以第一次世界大战后，在军事上得到了广泛应用。第二次世界大战中，德军每次组织重大战役，都预先在沙盘上予以模拟演练。后来随着电子计算机技术的发展，出现了计算机模拟战场情况的新技术，促使沙盘向自动化、多样化的方向发展。

现代社会，沙盘也被广泛地应用于心理治疗和检测等方面。在心理医生的指导下，被治疗者或被检测者随自己的意愿设置沙盘内的情景，由心理医生根据患者摆放的情节或形态来判断其心理方面是否存在问题。另外，在众多房地产开发商的售楼中心，我们都可以看到用沙盘来模拟的小区规划图或样板房户型图等，这些沙盘模型便于购房者对小区、住房的规划有更深入的了解。

企业运营沙盘仿真实验是瑞典皇家工学院的 Klas Mellan 于 1978 年开发的课程，其特点是采用体验式培训方式，遵循“体验—分享—提交—应用”的过程来达到学习的目的。最初该课程主要是从非财务人员的财务管理角度来设计的，之后不断地改进与完善，针对职业(如 CEO、CFO 等职位)的沙盘演练课程被相继开发出来。目前“沙盘演练”的课程被世界 500 强企业作为中高层管理者的必要培训课程之一，也被欧美的商学院作为 EMBA 的培训课程。

1.2 人力资源管理沙盘模拟课程特点

人力资源管理沙盘模拟是将人力资源相关理论与实践相结合，通过模拟实训的方式掌握人力资源管理的过程，让学生获得人力资源管理的相关能力。人力资源管理沙盘模拟课程特点可概述为以下几点。

1.2.1 仿真模拟，激发学生主动思考和创新精神

人力资源管理沙盘模拟是借鉴战争沙盘模拟的原理，将企业人力资源管理部门各岗位及具体工作内容制作成类似的实物模型，将人力资源管理工作过程设计为一系列规则，进而模拟企业人力资源管理各部门职能运营过程。学生在虚拟的企业中进行仿真模拟实战经营，亲身参与整个教学实践过程，“在参与中学习知识，在实训中提升能力。”这样在整个教学过程中，不仅有利于学生更好地理解理论知识，主动进行有目的性的思考，激发学生的潜力和创新精神，还

能让学生懂得如何将理论运用到实践中。

1.2.2 寓教于乐，明确专业的价值

本课程借助于专业教学软件，学生通过计算机成为参与者，在虚拟仿真多变的市场经济环境中，自主规划企业人力资源管理全过程中的决策，在看似“游戏”的操作中，与多个虚拟竞争对手展开对抗竞争，最终最大化地实现企业量化的经营目标。在此过程中，学生会遇到如何进行市场需求与人才队伍分析、产品生产规划、资金如何合理分析，如何进行人力资源招聘与甄选、培训与开发、薪酬福利及绩效考核等一系列问题，而学生在发现问题、分析问题、解决问题的过程中，会自然而然地认识和了解人力资源管理专业相关课程的知识点，并对自身专业的价值有一个非常直观的体验。

1.2.3 培养学生实践动手能力，提升就业竞争力

本课程强调对学生的实践动手能力培养，在整个课程教学过程中，以学生亲自操作、分析和解决问题为主，教师讲授和总结为辅。在课堂教学过程中，学生自发地就有关问题与其他组进行合作、沟通和竞争，锻炼了学生的智商、情商和应变能力。在经历了破产的刻骨铭心和成功盈利的欢呼雀跃后，学生不仅能认识到战略决策的重要性，更能明白“细节决定成败”的道理。同时，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有了直观的了解，这对学生专业综合素质和就业竞争力的提升有明显的帮助。

1.3 人力资源管理沙盘模拟课程 涉及的专业知识点

通过人力资源管理沙盘模拟课程的学习，能使学生掌握到全方位的人力资源管理技能，并确保与企业的战略发展相匹配。本课程所涉及的专业知识点主要包括工作分析、招聘与甄选、培训与开发、绩效考核、薪酬管理、劳动关系管理。

总之，人力资源管理沙盘模拟彰显了人才在企业经营战略目标中的重要作用，学生在分析企业外部市场和竞争环境，内部人力资源结构优势、劣势的基础上，通过制定招聘、培训、薪酬、绩效考评制度，进行合理的人力资源配置，从而体会到人力资源管理工作与企业整体经营战略之间的关系，探究总结企业人力资源管理实务的规律，感悟各业务经理在人力资源管理中

的作用，掌握建设和管理团队的方法和技巧。

1.4 人力资源管理沙盘模拟课程课时安排

通过人力资源沙盘模拟系统的学习，使学生掌握人力资源管理的专业技能，并通过分组对抗体验人力资源管理的魅力。以熟悉人力资源沙盘模拟系统的构架、体验操作流程和方式为主，建议课时安排为 8 课时，如表 1-1 所示。

表 1-1 人力资源管理沙盘模拟课程课时安排 1

时间	主题	时间段	内容	授课方式
第一天 (8 课时)	基本熟悉沙盘构架、体验沙盘操作流程和方式	8:00—9:50	① 讲解人力资源管理模拟沙盘基本设计思路、结构、团队组成，检查经营团队组成情况并约法三章 ② 规则讲解、组成经营团队、塑造团队文化	PPT 讲解
		9:50—10:10	课间休整，分析经营思路	休整
		10:10—12:00	根据数据经营，经历工作分析、薪酬体系设计、人员招聘、薪酬发放、产品销售等，经营至教学年第二周期完成	教师指导 学生跟随
		14:30—16:20	根据数据经营，经历工作分析、薪酬体系设计、人员招聘、薪酬发放、产品销售等，经营至教学年第四周期完成	教师指导 学生跟随
		16:20—16:40	课间休整，分析经营思路	休整
		16:40—17:30	根据数据经营，经历工作分析、薪酬体系设计、人员招聘、薪酬发放、产品销售等，经营至第二年全部完成	学生自主 经营
		17:40—18:30	小组自主讨论经营规则和教学年经营，教师答疑解惑	自主讨论

学生初次接触对抗，建议安排 2 年时间进行对抗，建议课时安排为 16 课时，如表 1-2 所示。

表1-2 人力资源管理沙盘模拟课程课时安排2

时间	主题	时间段	内容	授课方式
第一天 (8课时)	基本熟悉沙盘构架、体验沙盘操作流程和方式	8:00—9:50	① 讲解人力资源管理模拟沙盘基本设计思路、结构、团队组成，检查经营团队组成情况并约法三章 ② 规则讲解、组成经营团队，塑造团队文化	PPT 讲解
		9:50—10:10	课间休整，分析经营思路	休整
		10:10—12:00	根据数据经营，经历工作分析、薪酬体系设计、人员招聘、薪酬发放、产品销售等，经营至教学年第一周期完成	教师指导 学生跟随
		14:30—16:20	根据数据经营，经历工作分析、薪酬体系设计、人员招聘、薪酬发放、产品销售等，经营至教学年第三周期完成	教师指导 学生跟随
		16:20—16:40	课间休整，分析经营思路	休整
		16:40—17:30	根据数据经营，经历工作分析、薪酬体系设计、人员招聘、薪酬发放、产品销售等，经营至教学年全部完成	教师指导 学生跟随
		17:40—18:30	小组自主讨论经营规则和教学年经营，教师答疑解惑	自主讨论
第二天 (8课时)	团队合作、自主经营、激烈对抗、精彩点评、快速成长	8:00—9:50	第二年正式自主经营，企业战略与人力资源战略分析，资金规划，正式开始人力资源管理经营	自主经营
		9:50—10:10	课间休整，分析经营思路	休整
		10:10—11:30	继续经营至第二年完成	自主经营
		11:30—12:00	课程分享，教师呈现第二年经营排名，并进行分析点评	教师点评
		14:30—16:20	第三年正式自主经营，企业战略与人力资源战略分析，资金规划，正式开始人力资源管理经营	自主经营
		16:20—16:40	课间休整，分析经营思路	休整
		16:40—18:00	继续经营至第三年完成	自主经营
		18:00—18:30	课程分享，教师呈现第三年经营排名，并进行分析点评	教师点评

1.5 人力资源管理沙盘模拟课程 教学方法及实施保障探索

1.5.1 人力资源管理沙盘模拟课程教学方法

1. 班级集中授课

沙盘模拟经营规则比较复杂，在学生动手模拟操作前，教师可以采用精讲的方式，以班级

为单位，向学生集中讲解经营规则和注意事项，重点告诉学生如何从理论层面去理解规则及如何从实战层面去应用和分析，知其然和知其所以然。

2. 学生小组实验

沙盘模拟经营规则讲授完之后，学生以小组为单位组建人力资源管理团队，团队成员分工协作，各自担任一定角色，团队成员依托浙江精创公司开发的人力资源管理沙盘模拟软件，以在线沙盘比赛的方式进行仿真运营模拟。各人力资源管理团队依次完成市场需求与人才队伍分析、产品生产规划、资金合理分配规划、人才招聘和挖人替补规划，人才培养开发、薪酬福利激励及绩效考评管理等工作，并在规定时间内完成方案分析并将决策量化数据输入计算机。经多期模拟经营后，计算机根据模拟经营数据，综合评价各公司的经营绩效并排出比赛名次。

3. 教师个别交流与指导

在学生小组实验过程中，教师可充分利用校园网、微信、QQ 等在线沟通平台，通过发布理论知识、赛事信息、比赛攻略、学习心得、赛事总结等相关知识和信息，实现论坛/话题的同步功能。在此期间，教师回答学生经营过程中出现的问题是其重点内容，当然老师也可以利用邮件等形式，实现师生之间跨时空的课程异步交流功能。

4. 学生自主学习

教师可利用学校信息中心提供的课程网页或 MOOCS(大规模在线开放课程)的方式，结合自己授课时的课件和教材，把课本知识设计成一系列有标准答案的在线复习题，让学生自主选择时间，在线自主学习，同时让学生组成小组，相互比赛，最后要求每个小组根据经营过程中出现的问题及比赛成绩，提交在线研究报告，教师在线及时批阅，这样学生基本上可借助网络实现自主学习。同时在校内鼓励学生组建课外沙盘学习社团，定期开展校内人力资源管理沙盘模拟对抗赛，同时鼓励他们通过网络和校外不同院校之间进行友谊赛，成绩优秀的团队，学校支持他们参加中国人力资源管理协会举行的国家级专业对抗赛。至此，基本上建立起课堂学习、课外活动、课程赛事(课堂赛—校园赛—校际赛—国家级比赛)这一理论与实践、学习与体验、活动与赛事三位一体的实践教学方法，如图 1-1 所示。

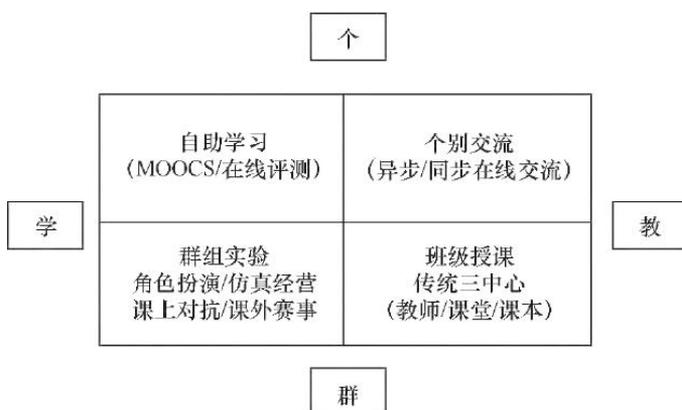


图1-1 人力资源管理沙盘模拟课程教学方法

1.5.2 人力资源管理沙盘模拟课程实验教学方法的实施保障

1. 完善专业培养方案，将“人力资源管理沙盘模拟”课纳入专业实践课程体系设置中

“人力资源管理沙盘模拟”课属于后来开设的创新创业课程体系范畴，在老的专业培养方案中没有设置这门课程。因此，我们应该完善原专业培养方案，将“人力资源管理沙盘模拟”课纳入专业课程体系，同时考虑该课程在模拟经营时具有连续性的特点，因此采取专项实训周的方式来完成教学任务较好。

2. 组建校企合作的课程教学模式

本课程实践性比较强，可以考虑与企业合作，共建人力资源管理沙盘模拟培训基地。在课程教学内容上，可积极引进企业中成熟的管理实践教学内容和教学方法，以缩短学校与社会的距离。在课程教学师资上，可以请企业中相关方面的专家作为培训讲师，为学生讲解相关沙盘的操作方法和技巧，并带领学生到企事业工作现场观摩企业具体业务操作规程，提高学生学习兴趣。

3. 组建人力资源管理沙盘学习社团

目前各高校开设人力资源管理沙盘教学的课时都很少，而学生真正掌握沙盘需要大量的时间，这样就需要各高校的学生自主学习，利用大量的课外时间，到实验室去进行练习。为了有针对性地指导和管理好学生，这个时候组建人力资源管理沙盘学习社团，发动学生社团平时对沙盘实训室进行日常管理，教师只对社团中的骨干学员进行重点培训，由骨干学员再向其他学生传授，充分发挥“传帮带”的作用。

4. 积极参加人力资源管理沙盘技能大赛

技能大赛是课堂教学的延伸，是学生验证自己是否掌握课堂知识的最好平台。各高校应组织人力资源管理专业学生，代表学校参加国家级、省级各类沙盘模拟演练大赛，达到提升学生综合素质，检验教学成果的目的。

5. 建立科学的人力资源管理沙盘教学效果评价机制

现行的实训教学评定标准主要是看最后的模拟企业经营成绩及排名，没有考虑学生在经营过程中的表现，这样就会导致有些学生为了取得好的经营成果，不惜违反操作规则，或者过于保守，干脆什么都不做。因此我们认为科学的沙盘模拟实训课的考核方法不仅要看最后的实训结果，而且还要强调过程控制，将学生参与活动的积极性、全过程中的团队合作情况、遵守活动规则情况，以及校内外各种社团活动的参与度、各种赛事的参与度与比赛成绩等也纳入考评范围，重点强调诚信经营、综合考评，全面评价学生的专业实践能力。

6. 加大资金的投入，着力推进信息技术与教育教学深度融合

基于网络的体验式教学模式，大都需要专业的设备设施予以配套。为此，需要学校加大资金的投入，建设高标准的实验室。同时要鼓励教师运用信息技术逐步改变原有的教育教学过程与模式，要实现以知识传授为主的教学方式向以能力素质培养为主的教学方式的转变，如网上现有的一大批 MOOCS(大规模在线开放课程)就是其代表，同时各学校的教师也可根据社会发展和学生学习的需求，在全国乃至世界的范围内选择最优质的教育资源，进一步突破传统教学活动的时空限制，提升教育教学的效率与质量。