

2022年云南农业职业技术学院技能大赛 人力资源管理技能大赛赛项规程

主 办 单 位：云南农业职业技术学院

承 办 单 位：经济管理学院

二0二二年四月

一、竞赛方式

（一）参赛对象

参赛选手须为2020级行政管理专业学生

（二）组队方式

竞赛方式为团体赛，每支队伍由3名学生组成。比赛只接受学校主体报名参赛，不接受学生个人报名

（三）竞赛时长

人力资源管理竞争对抗比赛平台软件	第一期：12:40-13:40 第二期：13:40-14:30 第三期：14:30-15:20 第四期：15:20-16:10 第五期：16:10-17:00
------------------	---

（四）竞赛内容

人力资源管理技能大赛主要分为以下两个阶段：

（一）人力资源管理方案设计

人力资源管理方案设计采用小组的形式，要求学生根据角色，围绕人力资源管理六大模块展开，在实操案例的背景信息下，使学生在对背景案例基本信息比较了解的情况下，结合人力资源管理的知识，模拟咨询公司为案例背景公司制定一系列人力资源管理方案，引导学生熟悉并掌握整个人力资源管理和规划的流程，以此提高学生的专业知识和专业素养。

人力资源管理方案设计的比赛核心是引导学生基于背景案例来设计人力资源综合性解决方案，包括设计人力资源规划、工作分析、绩效管理、薪酬管理、人员招聘和培训与开发方案，完成一份人力资源系统性的设计报告。

1、人力资源规划（支持学生在企业战略分析的基础上，进行公司内部外部人力资源状况的分析，最终形成人力资源供给平衡的人力资源规划方案）

2、工作分析（支持学生分别对案例背景的六个核心岗位编制工作说

说明书，工作说明书自动成为后续招聘管理、绩效管理、薪酬管理、培训与开发的操作依据）

3、招聘管理（支持学生自由选择岗位，设置招聘流程，确定招聘渠道和人数，进一步形成细化的招聘方案。）

4、绩效管理（支持学生自由选择岗位，选择评价指标，设置标准和权重，形成不同岗位的绩效考核评价表）

5、薪酬管理（支持学生自主选择报酬要素，自由选择岗位进行评价，自由修改薪酬调查问卷，在职位评价和薪酬调查的基础上确定岗位基本工资）

6、培训与开发（支持学生自由选择岗位，进行培训需求分析，在需求分析的基础上制定培训方案，并进行成本核算和培训效果评估方案的设计）

（二）人力资源管理竞争对抗

人力资源管理竞争对抗软件采用小组的形式，要求学生根据角色，围绕人力资源六大模块的决策，在实操案例的背景和统计资料下，使学生在市场分析、战略制定、营销管理和财务管理等一系列的经营活动中，利用所学专业知识进行博弈对抗，以此全面提升专业能力和整体把控及决策能力，为教师和学生提供了一个实战型并运用到人力资源全方面知识的系统。竞赛进行5期数理模拟竞争对抗，每期期末返回上期操作统计结果，供学生回顾决策总结经验，并为下期决策提供参考。

1、管理层决策（如何制定合理的价格使公司获得最大的利润，如何制定合理的产量使得设备与生产人员完美匹配，如何在有限的资金内合理投资设备、研发、影响，获取最大的投资回报；）

2、人力资源规划（如何更准确地预测各部门各岗位在岗员工数，保证企业生产、销售、研发各项决策的顺利实施。）

3、薪酬设定（如何花费最少的薪酬支出，既能减少员工的离职，又提高公司的声望）

4、绩效评价（如何分析特定人员，提取关键信息，更准确地选各个绩效指标的等级）

5、招聘设定（如何合理地让制定新员工的招聘薪资，保证招聘计划的顺利实施。）

6、培训与开发（如何设定合理的培训费用，才能最大限度的提升人员的能力。）

7、员工关系（根据各部门人员最佳配置确定判断员工是否冗余，冗余的话裁掉多余的劳动力。人员最佳配置可以根据管理层的决策及员工个人最佳效率来确定。）

竞争对抗赛各代表队得分=第一期得分×10%+第二期得分×15%+第三期得分×20%+第四期得分×25%+第五期得分×30%。

根据上述两场比赛的得分加权计算得出优胜的队伍（方案设计得分×10%+竞争对抗平台×90%）

二、评分方法

按照《全国职业院校技能大赛成绩管理办法》及云南省职业技能大赛的相关文件要求，根据申报赛项自身的特点，选定具有较强操作性的评分方法，编制评分细则。

比赛项目	所占比（%）
人力资源管理方案设计	10%
人力资源管理竞争对抗	90%

（一）人力资源管理方案设计

1. 评分规则介绍

人力资源管理方案设计总分100分，占最终得分比重10%。该部分内容

更会在大赛前两周，大赛组委在外部服务器发布比赛案例，并为各个团队发放比赛账号。各团队登录后，请先修改登录密码，防止恶意篡改。各团队需要在决赛前一周完成方案设计相关操作操作，并自主提交的过程文档（认为报告并不能体现，想要补充的内容，以一份WORD的形式）。大赛组委下载报告，并收集过程文档，提交大赛评委进行评分。大赛评委在规定时间内提交各代表队分数，每支代表队的得分为各评委的算术平均值。

评委将主要从以下几方面进行评分：

- ①方案完备性；
- ②方案细致度；
- ③基于当前案例背景下的方案合理性；
- ④计算准确性；
- ⑤方案创新度。

参考评分表格：

人力资源管理方案设计			
评分项目	说明	分数	打分
方案完备性 (10分)	方案完整，所有模块、每个步骤的内容均无缺失	9-10	
	方案基本完整，在1-2个非关键步骤中，内容有小部分缺失	7-8	
	方案较为完整，有1-2个模块中的一些非关键步骤内容有小部分缺失	5-6	
	大多数模块中内容完整，关键步骤内容无缺失	3-4	
	有模块缺失较多内容，或有关键步骤内容缺失	1-2	
方案细致度 (15分)	方案非常详细，所有模块都做了详细、清晰的解说	13-15	
	方案比较详细，对大部分模块进行了详细、清晰的解说	10-12	
	方案还算详细，对部分重点项进行了详细的解说	7-9	
	方案略显粗糙，只对个别项做了辅助说明，并且不够详细、清晰	4-6	

	方案非常粗糙，没有做任何辅助说明	1-3	
基于当前案例背景下的方案合理性 (40分)	方案与案例贴合度非常好，逻辑清晰合理，完全能满足案例中企业当前人力资源管理的需求	33-40	
	方案与案例贴合度较好，逻辑比较清晰，比较符合案例中企业当前人力资源管理的需求	25-32	
	方案与案例贴合度一般，逻辑可以理解，但是不够清晰，方案基本满足企业人力资源管理需求	17-24	
	方案与案例贴合度不够好，逻辑不够清晰，且与当前企业的人力资源状况有偏差	9-16	
	方案与案例贴合度较差，逻辑混乱，且与当前企业的人力资源状况相去较远	1-8	
计算准确性 (20分)	方案中涉及到的计算的部分，计算方法正确，计算结果准确，对结果的解读也正确。	17-20	
	方案中涉及到的计算的部分，计算方法正确，计算结果准确，解读稍有偏差或不足。	13-16	
	方案中涉及到的计算的部分，计算方法正确，计算结果大致准确，可能出现不关键的细小错误。	9-12	
	方案中涉及到的计算，计算方法的选择不够好，计算结果准确率也比较低。	5-8	
	方案中涉及到的计算，计算方法的选择不够好，计算结构准确率非常低。	1-4	
方案创新度 (15分)	方案设计总有很多创新点，思路新颖，给人耳目一新的感受。	13-15	
	方案设计中有一些创新，思路新颖，有一些创新值得借鉴。	10-12	
	方案设计有个别创新点，有尝试过为创新而努力。	7-9	
	方案设计思路比较常规。	4-6	
	方案设计思路比较陈旧。	1-3	
总得分	100		

(二) 人力资源管理竞争对抗

竞争对抗平台总分100分，占最后总得分比重90%。竞争对抗平台进行

五期，每期结束系统会根据各团队决策在后台自动进行计算，在统计页面呈现当期各团队的排名与得分，竞争对抗部分最终得分由5期得分加权后加总得到，权重分布如下：

期数	第一期	第二期	第三期	第四期	第五期
权重	10%	15%	20%	25%	30%

竞争对抗平台每期得分由8项评分指标构成，分别是：净利润、企业成长评分、人力资源规划、薪酬管理、绩效管理、招聘设定、培训与开发、员工关系。其中人力资源规划、薪酬管理、绩效管理、招聘设定、培训与开发、员工关系这六项均是人力资源管理类决策，但净利润与企业成长评分也时刻受到人力资源管理类决策优劣的影响，因此团队应对人力资源评分项给与足够的重视，人力资源管理类决策是影响最终得分的关键因素。

注：部分影响因素列表（包括不仅限于，请抛弃沙盘思维，模拟考虑真实的人力资源管理中的情形）

评分体系具体如下表所示，其中宏观经济指标占据35%的权重，人力资源六大模块占据65%的权重，而宏观经济指标的表现也受到人力资源配置、薪酬支出、各项人力管理费用等的影响。

具体评分权重如下：

序号	评分项	权重
1	净利润	25%
2	企业成长	10%
3	人力资源规划	20%
4	薪酬管理	10%
5	绩效管理	10%
6	招聘管理	10%
7	培训管理	10%
8	员工关系	5%
	总计	100%

