

2017 年第二届“踏瑞杯”
全国高职高专人力资源管理技能大赛
(中部赛区)
赛事手册

中国 无锡

2017 年 6 月 10 日

主办单位：全国人力资源和社会保障

职业教育教学指导委员会

承办单位：无锡科技职业学院

支持单位：上海踏瑞计算机软件有限公司

目 录

一 致参会代表	3
二 赛事说明	6
三 无锡科技职业学院简介	13

一 致参会代表

尊敬的参会代表：

欢迎您参加第二届“踏瑞杯”全国高职高专人力资源管理技能大赛（中部赛区）的赛会，为方便您在赛会期间的活动安排，现将相关事宜说明如下：

一、报到须知

（一）报到时间：2017年6月9日14:00—22:00

报到地点：

如家快捷酒店-行创六路店，地址：无锡市新区行创六路8号

汉庭酒店-无锡新加坡工业园店，地址：无锡新区行创六路6号-1

（二）报到所需资料：

- 1、参赛学生的学生证、身份证原件；
- 2、指导教师的身份证原件。

（以上参赛学生与指导教师名单必须与正式报名表名单一致）

（三）住宿安排：承办学校为各参赛学校领队、指导教师和参赛选手统一安排入住如家快捷酒店-行创六路店和汉庭酒店-无锡新加坡工业园店，费用自理。

（四）比赛日饮食安排：早餐，各参会代表在所住宿酒店就餐。午餐，参赛学生、裁判、监考教师盒饭送进赛场；指导教师、工作人员统一安排在无锡科技职业学院教工食堂就餐。请各位参会代表随身携带代表证，作为用餐凭证。

二、日程安排

日期	时间地点	内容
6月9日	14:00-22:00	酒店前台报到、领取大赛相关资料和用品
	17:00-18:00	赛前说明会（各参赛学校领队参加），地点：学校C108
6月10日	6:40-7:00	酒店就餐
	7:00-7:20	参赛团队宾馆出发步行或公交前往学院东大门电子屏前空地排队集合
	7:20-7:30	志愿者率参赛团队依次入场A楼报告厅（规定位置）
	7:50-8:00	领导、嘉宾、媒体入场A楼报告厅
	8:00-8:30	开幕仪式（A楼报告厅）
	8:30-8:55	全体合影留念（南门罗马柱前）

	8:55-9:00	合影结束，志愿者带参赛队至 I 楼四楼赛场外候场
	9:00-9:25	裁判、监考监督下赛场启封；裁判、监考入场就位
		指导教师（凭身份证）在 I 楼入口处进行抽签
		志愿者带参赛队进入赛场
	9:25-9:30	志愿者离场，带领指导老师前往 M 楼休息室
	9:30-12:10	学生对抗赛（完成比赛第一、第二、第三期）
	12:20-13:00	参赛选手、裁判、监考人员在 I 楼比赛场地用餐，指导老师、工作人员在教工餐厅用餐
	13:00-14:40	学生对抗赛（完成比赛第四期、第五期，提交）
	14:40-14:50	提交后确认成绩（裁判和监考），选手退场，由志愿者引导至大赛闭幕式现场 A 楼报告厅规定位置
	12:30-14:50	申诉阶段
	14:50-15:50	评分，计算区域赛总成绩
	16:00-16:40	闭幕式暨颁奖（A 楼报告厅）
	16:40	大会结束

三、用餐安排

1、参赛学生、监考人员、裁判

时间：10 号 中午 12:20-12:50

地点：比赛场地（盒饭送进）

2 指导老师、工作人员、志愿者

时间：10 号 中午 11:30-12:10

地点：无锡科技职业学院教工餐厅

注意事项：请各位参会代表随身携带代表证作为用餐凭证。

四、参考交通路线

1. 无锡火车站——住宿酒店（新区行创六路）（预计 70 分钟）

公交线路：30 路/35 路大站车（新区分公司方向）火车站→机场路（高浪路）

35 路（公交硕放停车层方向）火车站→新区国际礼拜堂（锡士路）

打车参考：35 元

2. 无锡新区火车站——住宿酒店（新区行创六路）（预计 37 分钟）

公交线路：69路城际铁路无锡新区站→机场路（高浪路）

打车参考：15元

3. 无锡东站——住宿酒店（新区行创六路）（预计100分钟）

公交线路：777路无锡东站→机场路（高浪路）

打车参考：35元

4. 住宿酒店（新区行创六路）——无锡科技职业学院（预计17分钟）

公交线路：G1路/69路/777路机场路（高浪路）→科技职业学院（锡士路）

35路/93路/31路新区国际礼拜堂（锡士路）→科技职业学院（锡士路）

35路大站/103路机场路（高浪路）→科技职业学院

766路欧陆风情街→科技职业学院（锡士路）

步行参考：约24分钟

五、会务组联系人

郇宏晖 18961759552；张靓 13771891298；戴媛媛 18961759569；

叶静 18051562372；褚智 13814225949；曹方建 18961759857。

第二届“踏瑞杯”全国高职高专人力资源管理技能大赛
中部赛区组委会
2017年6月7日

二 赛事说明

一、总决赛入围规则与中部赛区奖项设置

(一) 各赛区入围全国总决赛数量原则

本次大赛共有 48 个团队将进入总决赛。各赛区进入总决赛的数量须依据各赛区参赛团队数量与晋级数量等比例原则，并四舍五入取整数。

分区赛各承办学校可以派两支队伍参赛，有且只有一支队伍入围全国总决赛。若总决赛有队伍退出，由其所在的赛区排名靠前的队伍代替。

(二) 各赛区参赛情况表

区域赛赛区划分				
北部赛区	中部赛区	南部赛区		北京赛区
山东、天津、新疆	江苏、上海、河南	广西	湖南	北京市
河北、辽宁、山西	浙江、江西	海南	四川	
陕西、宁夏、甘肃	安徽、湖北	重庆	广东	
内蒙古、黑龙江		福建		

参赛队伍总数：100 支

总决赛一共晋级 47 支队伍，根据等比例原则分配（小数点后保留两位）：
北部赛区： $28/100*48 \approx 13.44$ 支 南部赛区： $29/100*48 \approx 13.92$ 支
中部赛区： $27/100*48 \approx 13.44$ 支 北京市赛： $9/100*48 \approx 4.32$ 支
小数点后均进一位，各赛区晋级队伍数量如下：
北部赛区：14 支 南部赛区：14 支
中部赛区：14 支 北京市赛：5+1 支

备注：

1、各赛区入围总决赛数量原则：①等比例原则②四舍五入原则③在保证总数 48 支不变的情况下，四舍五入小数点大的优先进位④数量不足，统一进位原则；

2、分区赛各承办学校可以派两支队伍参赛，有且只有一支队伍入围全国总决赛；

3、初赛如有队伍退出，应按照计算方法重新计算；若总决赛有队伍退出，由其所在的赛区排名靠前的队伍代替；

4、申请并被审批为国赛或市赛的赛区每院校允许报名两支队伍，但只有一支队伍可以晋级决赛，并且被列入国赛的省或市在原有晋级比例上增加 15% 晋级名额，即 $9 \times 15\% = 1.35 \approx 1$ 支。

5、在本次比赛中，北京每个院校可以报两支队伍，但计算时除承办院校北京劳动保障职业学院外，其他院校均按照一支队伍计算晋级比例。

6、区域赛和全国总决赛均设有特等奖、一等奖、二等奖，各奖项所占份额依次为 20%、30%、50%。

二、区域赛和全国总决赛的评分规则

（一）比赛分组

中部赛区共 27 支参赛队共分为 3 组，每组 9 支队伍，在 3 个不同市场中进行竞争对抗。其中 1-9 号为第一组，10-18 号为第二组，19-27 号为第三组。

本次大赛进行竞争对抗平台 5 期对抗，第一期 60 分钟，后 4 期各 50 分钟，超时系统自动扣分，超时严重（单轮超过 20 分钟）则会被强制提交。

每期结束后由系统自动评分，各账号均可在“统计”页面查看当期自己团队所在小组的各团队得分和排名，5 期得分加权后加总得到竞争对抗平台部分总得分。权重分别为第一期 10%、第二期 15%、第三期 20%、第四期 25% 以及第五期 30%。

5 期操作结束后，所有团队由学生志愿者引导到达报告厅休息。工作人员汇总竞争对抗部分的综合成绩，由大赛总裁判长宣布综合排名，排名前 50% 的团队将进入到全国总决赛。

“模拟竞争对抗模块得分”的加权之和排名在前 50% 的参赛团队晋级总决赛。

（二）评分规则

1、踏瑞人力资源管理竞争对抗比赛平台

竞争对抗平台总分 100 分，共进行五期，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。

2、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%

3、净利润评分

各公司本期净利润从高到低排名，不同的名次对应不同的得分。在当期出现设备变卖甚至是下期设备数为负数的情况下，当期税后利润参与评分前，会先扣

除超出贷款部分的金额。

4、 企业成长评分

企业成长评分包括企业设备最大产量规模增长程度、人员规模增长程度、实际销售量增长程度三个方面的评价。

每个方面都按照不同的名次对应不同的得分，最后加总。

5、 人力资源规划评分

人力资源规划评分包括各部门预期人员与期末实际在岗人员数量之差，按差别大小进行排名，不同排名得分不同。此外，还包括实际生产数量与生产部门人员整体效能、市场投入与销售部门人员整体效能、研发投入与研发部门人员整体效能之间是否平衡。按差别大小进行排名，不同排名得分不同。

6、 薪酬管理评分

薪酬管理评分分为两个部分。

第一，薪酬管理预期薪资与实际花费薪资的差别。按差别大小进行排名，不同排名得分不同。

第二，不合理扣分项。以下情形发生，就会扣除相应的分数：

- (1) 当公司利润大幅度提高，但没有给员工加薪；
- (2) 当员工满意度下降（员工满意度受培训、薪酬、裁员、员工工作强度是否合适等影响），但没有给员工加薪；
- (3) 当员工出现大量离职（离职受薪酬、管理层管理好坏、公司规模变化影响），但没有给员工加薪；
- (4) 当员工绩效工资过低；
- (5) 当不同岗位员工的绩效工资幅度都完全相同；
- (6) 比市场薪酬水平低很多的情况。

7、 绩效管理评分

按照系统给定的岗位选择合适的绩效指标，按选对指标的数量进行打分。按照给出的特定员工的表现，用自己设计的绩效考核表进行打分，按学生所打分数与系统默认标准答案相同与否进行打分。

8、 招聘评分

招聘评分分为两个部分。

一部分是预测招聘人数与实际招聘人数之间的差别，差别越大，得分越低。

另一部分是如果碰到一些情况，但没有招聘，则会扣分：

(1) 当上一期的生产人员的工作效率完全跟不上设备的最大产量，且本期设备也没有减产；

(2) 当上一期的销售人员和研发人员的工作效率完全跟不上营销投入和研发投入；

(3) 当上一期出现了大规模的员工离职；

(4) 当本期的计划产量或营销投入或研发投入有较大幅度的增加。

9、 培训评分

培训评分分为两个部分。

一部分是当各部门人员的效率长期不能跟上计划产量、设定的研发投入和营销投入，或上一期大幅度的不满足，则会按照程度和时间进行扣分。

另一部分，当企业长期盈利、企业订单一直保持增长，说明该企业发展良好，但是一直没有对员工进行培训，则会按照程度和时间做相应的扣分。

10、 员工关系评分

在系统中，有一个一直影响我们，但是看不到的中间量：员工满意度。员工满意度的高低决定了我们员工关系的评分。因为有很多影响因素，我这里只能列举部分，大家按照现实人力资源管理中员工关系的真实情况，可规避扣分项。

(裁员、薪酬低于市场薪酬水平、过劳、大量人员冗余、吃大锅饭、企业发展不佳、其他)

11、 其他

超过规定时间，会按照超时的情况相应扣分。

三、 大赛纪律

1、 纪律要求

(1) 参赛选手必须持本人身份证、学生证，并佩带参赛选手证参加竞赛。

(2) 参赛选手必须与正式报名名单一致，不允许更换选手，其他人员不得进入赛场。

(3) 参赛选手必须按时检录进入赛场，迟到 15 分钟以上者，不得参加竞赛。

(4) 比赛分上午和下午两个竞赛阶段，参赛选手进入比赛区后处于封闭式

管理状态，不得与指导教师等外界人员进行沟通和联系。

(5) 尊重裁判和赛场工作人员，遵守赛场规章制度，服从裁判，文明竞赛；比赛过程中不得擅自离开赛场，特殊情况须举手向赛场工作人员报告；不得在不同工位间走动，非同队选手之间不准相互交谈，不准偷看、暗示，违者按作弊处理。

(6) 竞赛过程中，指导教师安排在休息室等候比赛，休息室地点设在学校M楼。

2、 违规和处罚办法

现场比赛期间发现以下行为的即视为违规和作弊，并给与相应处罚：

(1) 私自携带操作手册、网络资料者，将对私自携带材料予以没收，当期成绩视为无效；

(2) 软件对抗期间利用手机查询相关资料，则没收手机，当期成绩视为无效；

(3) 经查实发现选手报名信息虚假，则取消所在队的参赛资格；

(4) 若某名选手参与多个队的经营决策，则劝说选手放弃部分团队，专心参与其中一个，劝说无效者，取消其所在所有队伍参赛资格；

(5) 若多团队联合决策，恶意操纵市场，发生恶意针对对手的行为，则参与联合决策的团队已做期数成绩均视为无效，做0分处理；

(6) 若参赛团队中途放弃比赛，则由大赛裁判对其做破产处理，竞争对抗环节视为无效，做0分处理；

(7) 若发现个别团队恶性竞争，一旦发现，则该团队成绩做0分处理，由大赛裁判对该团队做破产处理。

四、 申诉与仲裁

参赛队若对比赛流程有所异议，请于6月9号晚上的赛前说明会上提出，由大赛会务组进行说明，参赛队若对比赛结果有所异议，可以于比赛结束之后30分钟内由带队老师向裁判长提出建议或申诉，建议或申诉均须按照书面形式向大赛裁判长和评委组提出，大赛裁判和评委负责受理选手申诉，并由总裁判长或评委组长作出最后处理意见。

总裁判长或评委组长的裁决为最终裁决，参赛选手不得因申诉或对处理意见

不满而停止比赛，否则按取消比赛资格处理。

五、其他

特别说明：上海踏瑞计算机软件有限公司和无锡科技职业学院共同提供服装费/午餐费/会务资料费，各参赛队伍的交通费/住宿费/晚餐费及其他费用自理，各校对自身的安全和管理负责。

特别申明：第二届“踏瑞杯”全国高职高专人力资源管理技能大赛（中部赛区）组委会保留本比赛手册的最终解释权。

第二届“踏瑞杯”全国高职高专人力资源管理技能大赛
中部赛区组委会
2017年6月7日

三 无锡科技职业学院简介

无锡科技职业学院创办于2003年，是一所由无锡市人民政府主办、无锡新区管理委员会承办的普通全日制国有公办高等职业技术学院，2015年被列入省级示范性高职院校建设单位。

学校下设物联网与软件技术学院、电子技术学院、中德机电学院、国际商学院、文化创意学院、外语与基础教育学院和继续教育学院7个二级学院，共开设33个专业，着力打造移动互联应用技术、物联网应用技术、光伏应用技术、模具设计与制造、会计和文化创意等六大重点专业（群）。学校现有教职工近500人，学生近7200人，学校毕业生的就业率持续保持在98%以上，连续多年荣获“江苏省毕业生就业工作先进集体”称号。

作为“高新区办学、办在高新区”的一所高职院校，学校依托无锡高新区雄厚的产业、人才、技术背景，大胆实践“政府主导、学校主体、企业主动”的办学体制和“政产学研、协同创新”的运行机制，坚持“科技引领、创新驱动、内涵提升、人才强校”的发展战略，坚定“立足新区、面向无锡、服务长三角”的办学定位，按照高职教育与高新技术产业互动发展的办学模式，走差异化竞争、特色化发展之路，形成了鲜明的“科技引领、区校一体、产教融合”的办学特色。办学十二年来，学校实现了由“零起点”办学到“双万人”（万人学历、万人培训）规模，再到“两高”（高新技术产业、高端服务业）人才培养基地的跨越式发展，完成了从“办成一所学校”到“办好一所学校”再到“办优一所学校”的华丽转身。

目前，学校在加快建设“经济强、百姓富、环境美、社会文明程度高”新无锡的征程中，坚持科学发展、创新发展、和谐发展，全面提高人才培养质量，全面提升学校核心竞争力，努力把学校建设成为“基础扎实、质量过硬、特色鲜明、省内一流”的现代高职教育示范院校。

无锡科技职业学院诚挚欢迎您

塑专业精神

展 HR 风采

2017“踏瑞杯”（中部赛区）
第二届全国高职高专人力资源管理技能大赛



扫描二维码，关注公共号，了解更多赛事资讯

主办单位：全国人力资源和社会保障职业教育教学指导委员会

承办单位：无锡科技职业学院

协办单位：上海踏瑞计算机软件有限公司

预祝各参赛队赛出风采，取得佳绩

