

2024年“中行杯”浙江省职业院校技能大赛（高职组） “人力资源服务”赛项竞赛规程

一、赛项名称

赛项编号：GZ109

赛项名称：人力资源服务

赛项组别：高职组

赛项归属专业大类：公共管理与服务

二、竞赛目的

人力资源服务赛项以“推动人力资源职业教育高质量发展”为核心，贯彻国务院《国家职业教育改革实施方案》，对接1+X职业技能等级证书要求，围绕人力资源行业新职业、新技术、新方法、新理念，通过“以赛促教、以赛促学、以赛促建、以赛促改、以赛促融”，引领职业教育新专业目录中人力资源管理相关专业的创新发展。

赛项设置“人力资源服务职业基础”、“人力资源服务技能实操”、“人力资源数据分析与经营决策”三个赛段，内容涵盖“人力资源共享服务、薪酬管理、人力资源数字化管理”等多项职业技能等级证书；覆盖“人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬”等人力资源管理及服务各个模块的80种以上技能实操场景；涉及“人力资源数据分析”、“数据可视化”、“量化管理决策应用”、“数据驱动业务”等多维数字化素养。

大赛通过“人力资源服务职业基础”赛段，有效推动“赛证融通”，全面提升师生的职业素养和理论功底；通过“技能实操”赛段，对接人力资源服务真实工作任务场景，模拟人力资源服务全流程技能操作，切实推进“产教融合”；通过“人力资源数据分析与经营决策”赛段，高水平对接人力资源服务数字化新技术，着力提升师生的数字化素养并助力相关专业的数字化转型升级。

三、竞赛内容

（一）竞赛内容设计说明

竞赛内容对接人力资源相关岗位（群）职业能力需要，围绕行业发展趋势，依据国家职业大典、专业教学标准、国家职业技能等级标准相关要求设计。竞赛由三个模块组成：人力资源服务职业基础、人力资源服务技能实操、人力资源数据分析与经营决策。成绩占比分别为20%、40%、40%。

1、人力资源服务职业基础

竞赛内容依据《企业人力资源管理师》国家职业标准、1+X制度下人力资源专业覆盖面最广的《人力资源共享服务职业技能等级标准》等职业技能标准设计，着重考察参赛队员人力资源管理基础理论、相关法律法规等掌握情况，全面考察参赛选手的职业知识和素质。

2、人力资源服务技能实操

竞赛内容依据头部企业人力资源服务与管理典型工作场景下的工作任务展开，涵盖人力资源规划、招聘服务与管理、培训服务与人才发展、薪税服务与福利管理、绩效管理和服务、员工关系管理与基础人事服务、人力资源共享服务、职业指导、人力资源信息化服务等工作领域。

竞赛采取基于案例的场景式任务操作形式，考察参赛选手人力资源管理和人力资源服务的实操水平。包括：人员招募、甄选、配置等招聘实操技能；需求分析、计划制定、过程管理、结果转化等培训实操技能；绩效计划、指标体系设计、考核实施、结果应用、绩效面谈等绩效管理实操技能；岗位评价、薪酬调查、薪酬体系设计、员工薪资计发、社保公积金个税等薪酬管理实操技能；员工关系管理实操技能；人事代理、劳务派遣、职业介绍等职业指导服务实操技能。

3、人力资源数据分析与经营决策

竞赛内容突出人力资源数字化转型背景下的新任务、新技术、新理念，基于“数据驱动业务”的理念设计，将人力资源数据分析的数字化素养与经典的人力资源视角经营对抗相结合，兼顾过程与结果，重点考察参赛选手利用数据分析解决实际管理问题，促进企业经营的能力。

第一部分为人力资源数据分析，选手将针对具体业务问题，完成数据分析任务。工作任务包含理解业务问题、数据获取与清洗、数据可视化分析、报告撰写、制定管理决策，主要考察参赛选手对业务问题的理解能力、数据分析思维能力、数据分析方法、工具应用能力、可视化呈现能力、报告撰写能力、管理决策能力。

第二部分为经营决策，参赛选手将基于前期数据分析的结果，通过拟定各项人力资源决策促进企业经营。经过三个经营周期的不同决策，带来不同的业务成长结果和公司经营业绩。主要考察参赛选手根据动态变化的市场，基于数据分析制定竞争策略及人力资源决策的能力。

（二）赛项模块

各赛项模块、比赛时长及分值配比如下表所示。

表1 赛项模块

模块	主要内容	比赛时长	分值
模块一	<p>此模块为职业基础能力考核，考核形式为闭卷上机考试，系统自动评分。考核题型为单选题、多选题和判断题。</p> <p>考核内容的开发基于1+X《人力资源共享服务职业技能等级证书》的职业技能等级标准以及人社部《企业人力资源管理师》国家职业技能标准的相关内容。</p>	30分钟	20分
模块二	<p>本竞赛模块为人力资源服务技能实操模块，核心在于考察参赛选手人力资源服务与管理技能实操水平，通过企业人力资源岗位典型工作场景再现，设置典型技能实操任务，参赛选手需要结合背景发现问题、分析问题、提出问题解决方案并模拟解决相应具体问题,通过以赛促教、以赛促学、岗赛融合的方式提升参赛选手人力资源技能实操水平。</p> <p>人力资源服务技能实操模块竞赛内容基于企业典型工作场景和典型工作任务展开，整体上包括80项以上典型工作场景的技能实操，每个技能实操项目包括5-15个任务，进行30分钟左右模拟实操。</p> <p>在具体比赛时从实操模块库中抽取4个实操项目进行考察。实操模块库具体包含以下内容：</p> <p>（1）人力资源规划，包括但不限于组织结构设计、人员需求预测、岗位说明书编撰、劳动力市场人员供给分析、人员招聘规划、员工培训开发规划、薪酬福利预算规划等10个以上人力资源规划典型工作场景工作任务的技能实操。</p> <p>（2）招聘服务与管理，包括但不限于人员招聘计划制订、人员招聘需求分析、招聘渠道建设与维护、职位发布与维护、简历筛选分析、面试邀约与组织、人才测评实施、薪酬谈判、背景调查、校园招聘、招聘数据分析等15个以上招聘典型工作场景工作任务的技能实操。</p> <p>（3）培训服务与人才发展管理，包括但不限于培训需求分析、新员工入职培训、培训项目设计、培训组织与实施、培训效果评估、培训反馈调研、培训供应商管理等10个以上培训与发展典型工作场景工作任务的技能实操。</p> <p>（4）绩效管理与服务，包括但不限于绩效考核计划制定、绩效考核指标（KPI）设计、绩效考核实施、绩效考核数据分析、绩效辅导、绩效改进、考核结果应用、绩效面谈、360。绩效考评实施等10个以上绩效管理与服务典型工作场景工作任务的技能实操。</p> <p>（5）薪税服务与福利管理，包括但不限于员工薪资核发、薪酬调查、岗位评价、薪酬体系设计、宽带薪酬、绩效奖励计划、福利体系建设、数据报表制作、员工社会保险、住房公积金、个税申报日常</p>	120分钟	40分

		操作等10个以上薪税福利典型工作场景工作任务的技能实操。		
		<p>(6) 员工关系管理与基础人事服务，包括但不限于员工入职、转正、调动、离职、辞退等手续办理，员工劳动合同签订、续签、解除、变更等事务办理，员工企业档案建立、更新、借阅等事项管理，人事证明开具，员工热线咨询应答，员工工伤处理，劳动仲裁,员工投诉处理，员工关系维护等15个以上员工关系与基础人事服务典型工作场景工作任务的技能实操。</p> <p>(7) 职业指导服务，包括但不限于人事代理、劳动派遣、人才寻访、职业指导与咨询、职业素质测评、职业信息收集与分析、职业培训、职业生涯规划与管理、职业介绍等10个以上职业指导服务典型工作场景工作任务的技能实操。</p>		
模块三	人力资源数据分析与经营决策	<p>人力资源数据分析与经营决策模块，基于“数据驱动业务”理念设计，竞赛内容由相互关联的两个环节组成，即人力资源数据分析和经营决策，人力资源数据分析环节得到的结果，将通过改变企业初始资金、员工初始设定值等多种方式影响后续模拟经营结果，从而体现通过数据分析驱动业务发展的经营管理理念，完成从数据分析到结果应用的全过程闭环。</p> <p>人力资源数据分析环节将为参赛选手提供企业脱敏的原始数据，需要参赛选手通过数据分析解决管理问题，内容涉及员工效率、招聘与配置、渠道有效性、绩效激励、离职预测与前置干预、组织诊断、降本增效、培训需求分析、人才盘点等人力资源工作中常见工作场景数据。每个问题下的具体工作任务包含：</p> <p>(1) 理解业务问题，明确分析目标；</p> <p>(2) 根据分析目标，确定分析思路，并获取所需的内外部数据；</p> <p>(3) 数据处理，将获取的原始数据进行清洗、加工、整合，得到可用于分析的数据；</p> <p>(4) 数据可视化分析，根据分析逻辑选择合适的分析方法完成分析，并通过合理的图表展示出来；</p> <p>(5) 根据分析结果完成报告撰写并制定相应的管理决策。</p> <p>经营决策环节，需要参赛选手在数据分析基础上，完成3期模拟经营，通过各项人力资源决策提升人效，驱动企业发展。具体工作任务涵盖竞争策略制定，包括制定企业文化、人才获取发展策略等；招聘计划制定，包括发布招聘需求、选择招聘渠道、制定校企合作计划、获取高端人才等；培训计划制定，包括选择课程、竞争优质培训讲师资源等；薪酬激励方案制定；员工援助计划制定，包括选择援助方式，竞争优质供应商等；裁员计划制定等工作任务。每项工作任务的完成结果都将通过影响员工工作能力或工作意愿来影响员工产出，从而影响最终企业经营结果。</p>	270分钟	40分

四、竞赛方式

(一) 竞赛形式

本赛项分为三个模块，均为现场比赛。

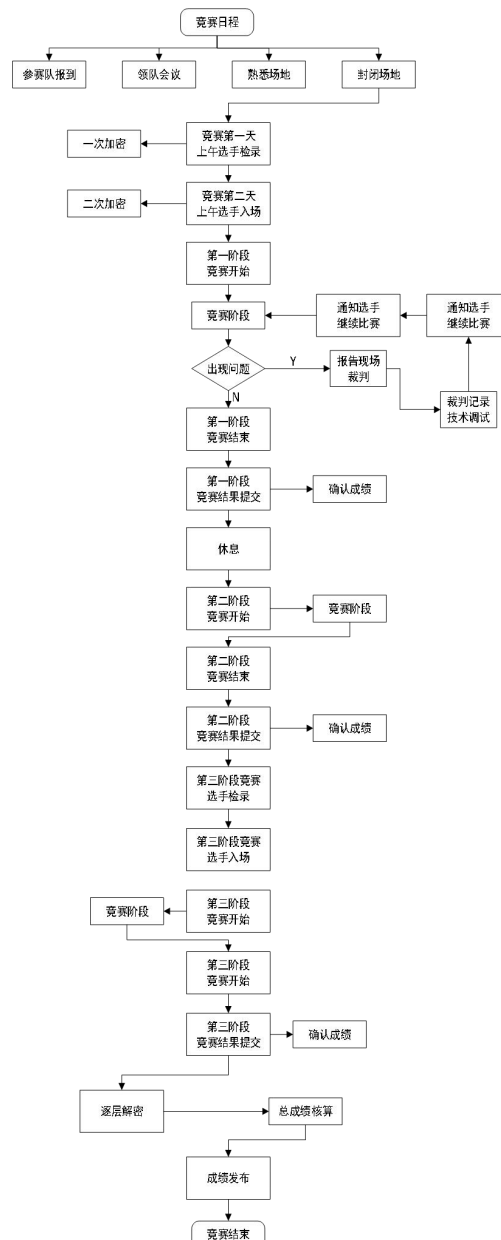
(二) 组队方式

本赛项为团体赛，须以院校为单位组队参赛，同一学校参赛队不超过2支，不得跨校组队。每支参赛队伍有3名选手，每支队伍不超过2名指导教师。参赛选手须为高等职业学校专科、高等职业学校本科以及五年制高职（四、五年级）全日制在籍学生。指导教师须为本校专职或兼职教师。

模块一、模块二由参赛队伍中的3名选手分别答题，参赛队伍成绩为团队3名选手的平均成绩；模块三为团队合作，各参赛院校自行确定选手分工。

五、竞赛流程

(一) 赛事流程图



（二）赛事日程安排

赛事日程安排如下表所示。

表2 赛事日程表

日期	时间	流程	内容
报到日	08:00-14:30	参赛队伍报到	参赛队抵达、入住签到、领取胸牌、参赛手册等
	15:00-16:00	赛前领队会	宣讲比赛注意事项
	16:00-16:30	熟悉赛场	熟悉赛场环境布置
	17:00	封闭赛场	封闭赛场
竞赛日	08:00-08:40	竞赛检录、加密	检录、一次加密、二次加密
	08:45-09:15	第一阶段正式竞赛	人力资源服务职业基础竞赛
	09:15-09:30		休息
	09:30-11:30	第二阶段正式竞赛	人力资源服务技能实操竞赛
	11:30-12:30		休息、场内午餐
	12:30-13:00		第三阶段竞赛准备
	13:00-15:15	第三阶段正式竞赛	人力资源数据分析与经营决策（赛点一）
	15:15-17:30	第三阶段正式竞赛	人力资源数据分析与经营决策（赛点二）
	18:00-20:00	成绩计算	成绩解密计算、成绩抽检复核等
	20:00-22:00	成绩公示	成绩公示

六、竞赛规则

（一）竞赛报名

1、各高职院校按照大赛组委会规定的报名要求，将电子版报名材料发送到指定邮箱，将纸质版报名材料寄送到指定地址，报名参赛，逾期不予受理。

2、参赛选手和指导教师报名，获得确认后不得随意更换。比赛前参赛选手因故无法参赛，须由学校或在赛项开赛前5个工作日出具书面说明，并按参赛选手资格补充人员并接受审核，经省大赛组委会办公室同意后予以更换。竞赛开始后，参赛队不得更换参赛选手。

3、凡在往届全国职业院校技能大赛中获一等奖的选手，三年内不能再参加同一专业类同一组别的比赛。

（二）熟悉场地规则

1、各参赛队统一有序地熟悉场地。熟悉场地时，限定在指定区域，不允许进入比赛区。

2、熟悉场地时严禁与现场工作人员进行交流，不发表没有依据以及有损大赛整体形象的言论。

3、熟悉场地时严格遵守大赛各种制度，严禁拥挤、喧哗，以免发生意外事故。

(三) 入场规则

1、参赛选手按规定的时间准时到达赛场检录区集合。

2、裁判将对各参赛选手的身份进行核对。参赛选手须提供参赛证、身份证、经学校注册的学生证，证件上的姓名、年龄、相貌特征应与参赛证一致。

3、裁判检验参赛选手的物品，不允许携带任何通讯及存储设备、纸质材料等物品，检查合格后进入赛场抽签区。

(四) 赛场规则

1、选手进入赛场后，必须听从现场裁判的统一布置和指挥。

2、现场裁判宣布比赛开始，参赛选手才能进行动手完成竞赛比赛任务的操作。

3、比赛过程中，参赛选手必须严格遵守安全操作规程，确保人身和设备安全，并接受现场裁判和技术人员的监督和警示。

4、比赛过程中若认为比赛设备有问题需要更换，应在赛场记录表的相应栏目填写更换设备名称、规格与型号、更换原因、更换时间等并签比赛工位号确认后，由现场裁判和技术人员予以更换。更换后经现场裁判和技术人员检验并将结果记录在赛场记录表的相应栏目中并由选手签名确认。

5、需要通电检查或调试设备时，应先报告现场裁判或技术人员，通电前的安全检测合格，获允许并派人监护后，才能通电检查或调试。

6、经现场裁判和技术人员检验，确因设备故障或损坏而更换设备，从报告现场裁判到完成更换之间的用时，为比赛补时时间。

7、比赛过程中选手不得随意离开工位，除比赛环节确实需要外，不得与其他参赛选手和人员交流。因故终止比赛或提前完成比赛任务需要离场，应报告现

场裁判，在赛场记录表的相应栏目填写离场时间、离场原因并由现场裁判签名和选手签工位号确认。

8、比赛过程中，严重违反赛场纪律影响他人比赛者，违反操作规程不听劝告者，越界影响他人者，有意损坏赛场设备或设施者，经现场裁判报告裁判长，经大赛组委会办公室同意后，由裁判长宣布取消其比赛资格。

（五）离场规则

1、比赛结束前15分钟，裁判长提示一次比赛剩余时间。

2、比赛结束信号给出，由裁判长宣布终止比赛。

3、裁判长宣布终止比赛时，选手应停止竞赛任务的操作。

4、裁判长宣布终止比赛后，现场裁判组织、监督选手退出工位，站在工位边的过道上。裁判长宣布离场时，现场裁判指挥选手统一离开赛场。

5、全部选手离场后，需要补时的选手重新进入工位，现场裁判宣布补时操作开始后，补时选手开始操作。现场裁判宣布补时时间到，选手应停止操作，离开赛场。

6、选手离场后，到指定的休息场所用餐、等待评定比赛成绩。

七、技术规范

（一）法律法规

1. 《中华人民共和国劳动法》
2. 《中华人民共和国劳动合同法》
3. 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》
4. 《中华人民共和国就业促进法》
5. 《中华人民共和国社会保险法》
6. 《住房公积金管理条例》
7. 《中华人民共和国个人所得税法》
8. 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》
9. 《中华人民共和国职业分类大典》
10. 《中华人民共和国职业教育法》

（二）技术标准

- 1.人力资源共享服务职业技能等级标准，标准代码：590013
- 2.GB/T33529-2017人力资源服务术语
- 3.GB/T32624-2016人力资源培训服务规范
- 4.GB/T32628-2016流动人员人事档案管理服务规范
- 5.GB/T37920-2019集体合同规范
- 6.GB/T32628-2016流动人员人事档案管理服务规范
- 7.GB/T35615-2017社会保险登记服务规范
- 8.GB/T31599-2015社会保险业务档案管理规范
- 9.4-07-03-04企业人力资源管理师国家职业技能标准（2019年修订版）
- 10.GB/T35295-2017信息技术大数据术语
- 11.GB/T38667-2020信息技术大数据数据分类指南
- 12.GB/T37973-2019信息安全技术大数据安全管理指南

（三）高职专业教学标准

- 1.公共管理类-690202-人力资源管理
- 2.公共管理类-690203-劳动与社会保障
- 3.公共管理类-690205-公共事务管理

八、技术环境

- 1、竞赛场地设在体育馆内或电脑机房，场地内应设置满足不少于60支代表队的竞赛工位，并准备不少于参赛人数20%的备用工位。
- 2、一个工位3个机位，并标注工位号。
- 3、竞赛场地内设置主席台、裁判席、监督仲裁席、技术支持人员专席等，竞赛场地外设置观众席和屏幕，便于竞赛全程的观摩和监督。
- 4、竞赛场地内设置背景板、宣传横幅及壁挂图，营造竞赛氛围。
- 5、局域网络。采用星形网络拓扑结构，安装千兆交换机。网线与电源线隐蔽铺设。采用独立网络环境，不连接INTERNET，禁止外部电脑接入。
- 6、采用双路供电安全保障。采用统一的杀毒软件对服务器进行防毒保护。屏蔽竞赛现场使用的电脑USB接口。

7、利用UPS防止现场因突然断电导致的系统数据丢失，额定功率：3KVA，后备时间：3.5小时，电池类型：输出电压：230V±5%V。

8、设置安全通道和警戒线，确保进入赛场的大赛参观、采访、视察的人员限定在安全区域内活动，以保证大赛安全有序进行。

9、竞赛所用设备规格如下表所示。

表3 竞赛设备规格表

序号	品名	规格
1	竞赛服务器	①数量9台； ②硬件要求：CPU：4颗QuadCore（四核），2.0G以上； ③内存：64GB以上； ④硬盘：4块硬盘以上，每块容量300G以上，搭建成RAID10，支持热备份盘和后台RAID重建； ⑤网卡：千兆网卡，2个网口主机通道； ⑥操作系统：windowsServer2012/windowsServer2008R264位； ⑦数据库：MySQL5.6.41以上，版本为64位； ⑧其他：office2007及以上（激活版）
2	参赛选手计算机	Windows10操作系统，CPUi5及以上，内存8G及以上；预装全拼、五笔、微软拼音等中文输入法和英文输入法，预装office2010或以上版本，浏览器采用Chrome119及以上版本
3	竞赛平台	<p>人力资源服务赛事平台： 整个大赛在一个赛事平台完成，具体功能如下：</p> <p>模块一、人力资源服务职业基础 支持万人并发职业基础理论测试，电脑自动统分数，具备防作弊功能。</p> <p>模块二、人力资源服务技能实操 以人力资源服务与管理技能体系为基础，紧密结合人力资源实操工作应用，以全景化的案例推进为核心，以全流程规范化模拟为主线，围绕人力资源职业认知、招聘服务、人事服务、培训服务、薪税服务、福利服务、绩效考核服务、数据报表服务等各大模块的关键技能，不少于80项实操项目展开，通过流程化、场景化等交互设计再现企业人力资源管理中典型工作场景。 每个模块配备5个以上的实操项目，每个实操项目由5-15个任务组成，每个任务根据企业实操过程中的风险点、易错点设置相应实操子任务，配套任务参照答案、任务思路指引、任务工作方法技巧等。每一个实操任务均由计算机自动反馈分数，并可生成实操报告，达到以赛促教、以赛促学的目的。</p> <p>模块三、人力资源数据分析与经营决策 平台将人力资源数据分析的方法、流程、技术与工作场景相融合，结合经营决策环节，帮助学生通过解决实际业务问题，体验数据分析对管理决策的影响，培养数据分析思维及技能。 平台支持参赛选手获取数据、进行可视化分析，解决不同具体业务问题，并根据数据分析结果，完成后续经营模拟，每期结束后可实时得到结果反馈。涉及业务问题包括但不限于人力配置需求应对问题、员工流失问题、员工激励问题、离职预测与前置干预问题、组织氛围提升问题、降本增效问题等。 平台支持管理员（教师）创建并管理赛事活动，设置活动规则，竞赛过程中可以控制进行、暂停，可强制提交；比赛过程中可动态查看不同参赛团队运行数据统计。</p>
4	现场布置	工位隔断、环境布置、桌椅等
	网络连接	提供网络布线、千兆交换机等

5	设备	
6	视频采集与发布	赛场配置无盲点录像设备，实时录制和显示赛场内竞赛情况

九、竞赛赛题

1、本赛项赛卷由公开赛题和应变题组成，赛前发布公开赛题/样题，应变题不公开。公开赛题参照《2024年全国职业院校技能大赛双数年拟设赛项规程与赛题（征求意见稿）》人力资源服务赛项10套赛题。

2、赛前依照公开赛题/样题完成两套赛卷命题，正式比赛时抽取一套，由专家组在抽取的赛卷上进行30%以内的应变题调整。

（一）赛题模块一：人力资源服务职业基础模块竞赛题目内容说明

人力资源服务职业基础题库将在赛前进行公开。

具体的测试样题如下：

1.单选题

（1）对劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，如劳动者的年龄、性别、学历、专业技术、工作经历、健康状况等，用人单位享有知情和审查的权利，即用人单位有权。（ ）

A.知悉权 B.生产经营权 C.知情权 D.用人权

（2）主要通过第三方招聘平台和猎头公司搜寻简历。（ ）

A.社会招聘 B.校园招聘 C.内部招聘 D.现场招聘

（3）文件筐测验无法测评的能力是。（ ）

A.解决问题的能力 B.处理实际问题的能力
C.团队合作能力 D.分析问题的能力

2.多选题

（1）工伤职工有以下情形的，停止享受工伤保险待遇。（ ）

A.拒绝治疗 B.单位解除劳动合同
C.丧失享受待遇条件的 D.拒不接受劳动能力鉴定的

（2）M公司张三，本年度获得的以下收入，哪些需要纳入全年综合所得缴纳个人所得税？（ ）

A.工资 B.奖金 C.讲课费 D.股息

（3）以下关于试用期的说法正确的是（ ）

- A.劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期
- B.试用期包含在劳动合同期限内
- C.同一用人单位与同一劳动者可以约定1次试用期。
- D.试用期条款不是劳动合同的必备条款

3.判断题

(1) 一般企业对旷工的处理是比较严格的，旷工天数较多、达到情节严重的（需企业制定明确的标准并通过民主程序确定），企业可以据此解除劳动合同。

()

(2) 劳务派遣单位可根据情况停发被派遣劳动者的工资。用人单位按照同工同酬的原则支付被派遣劳动者的工资。()

(3) 人力资源运作能力层面指标是人力资源管理所要达到的基本效率指标。

()

(二) 赛题模块二：人力资源服务技能实操模块竞赛题目内容说明

1、人力资源服务技能实操模块的赛题说明

人力资源服务技能实操模块的赛题设置以企业人力资源管理与服务实操为根本，具体包括招聘服务、培训服务、员工关系与人事服务、薪酬福利服务、绩效服务、职业指导服务等人力资源服务典型工作场景的内容，目的在于考察参赛选手人力资源服务技能实操水平。在每个典型工作场景根据具体的典型工作任务内容，设置若干不同的技能实操考察项目，每个技能实操考察项目通过企业背景和具体业务情境再现，参赛选手通过角色扮演的方式带入情境，运用自身所学人力资源管理相关知识，根据任务设计要求完成相关人力资源管理和业务操作，解决背景企业HR实操过程中的问题。

每套赛题人力资源服务技能实操模块包含4个技能实操考察项目，项目之间相对独立，分别考察参赛选手人力资源服务不同典型工作场景的技能实操。

人力资源服务技能实操赛题每一个技能实操考察项目都由情景创设、任务设计、赛题答案、评分规则等内容组成。

具体内容参照以下样题和评分标准内容。

2、招聘服务样题——以校园招聘技能实操考察项目为例

(1) 赛题立意

校园招聘适用大中小型各类型企业,作为人力资源招聘服务的重要支撑内容,企业对于校园招聘的重视程度越来越高。校园招聘可以提高公司的知名度,对于大企业来说,校园招聘会现场可以利用图片、视频对企业进行整体的介绍,做一个整体的宣传。这些手段可以让应聘的学生很直观地了解到企业的业务,如果学生感兴趣的,可以安排现场负责人面对面进行交流和面对,可以大大提高公司的知名度。校园招聘可以为公司储备备用人才。校园招聘一般都是以学校为主体的,可以为公司储备很多备用人才。当然,选拔人才的过程也是很艰难的,在面试的时候,一定要了解学生的求职动机和基本性格,可以通过AI面试、在线笔试等流程来进行。通过初步筛选来判断学生能否融入企业,是否是企业需要的人才。

校园招聘可以了解大学生的动态和需求。企业通过校园招聘还可以及时了解到大学生的动态和需求,可以和学生面对面地交谈,充分了解到毕业生的工作期望、薪资期望等,这样公司就可以采取相应的对策调整。

校园招聘可以有效降低成本。刚毕业的大学生虽然知识丰富,虽然没有工作经验,但是学习能力很强,有一股闯劲儿和拼劲儿。有很多大学生一开始愿意接受较低的工资,对于企业来说,可以大大降低成本。而且企业也可以慢慢培养人才。

校园招聘过程中重点考察招聘人员方案设计能力、组织协调能力、沟通交流能力、宣传推广能力、现场宣讲能力、简历筛选能力、人才评价鉴别能力、数据分析能力、持续服务意识等能力素质。

(2) 情景创设

1) 企业背景

汉东食品有限责任公司简称汉东集团,成立于1998年,法人刘汉东,是华东区规模最大的农产品和食品加工企业集团,公司总部位于上海,在全国20省市建成生产基地30多个,独立子公司10余家,生产型企业近100家,拥有员工超2万人。

集团产品涵盖油、米、面、肉、奶、海鲜、食品原辅料、油脂科技等诸多领域,业务覆盖全国。其中,青岛汉东海产品有限公司、南京汉东肉制品有限公司、徐州汉东食用油有限公司是所有子公司中发展比较好的。

为适应信息化、数字化发展趋势,提升公司管理效率,提升员工服务体验,2018年5月集团人力资源部进行了三支柱转型,筹建人力资源共享服务中心。经过三年的发展,汉东集团人力资源共享服务中心逐渐成熟,从最初只提供几项人

力资源服务，到现在提供包括算薪发薪、入离调转、员工咨询应答、社保公积金办理、招聘支持、培训支持、人力资源数据报表、劳动合同与员工档案管理、信息化系统建设等几十项服务。

2) 任务背景

因为公司发展迅速，各项业务发展较快，各部门对于人才储备需求较高，公司管理层决定启动新一轮的校园招聘工作，具体工作由共享服务中心招聘部和各相关业务部门共同负责，管理层希望在招揽优秀人才的同时能够进行公司品牌宣传，树立企业良好形象。

以下为部分校园招聘岗位需求：

研发中心：食品科技研发储备人员

需求人数：20人

岗位职责：从事食品生产、测试、研发及生产工艺流程优化、食品安全、品质管理等岗位工作。

专业要求：食品科学与工程类、食品科学与工程、食品质量与安全、食品科学、食品工程等相关专业。

信息技术中心：IT技术储备人员

需求人数：10人

岗位职责：从事人工智能、软件开发、数据分析、网络及IT专业系统运行维护等岗位工作。

专业要求：计算机、软件、数学、通信、信息、自动化、电子等相关专业

营销中心：市场营销储备人员

需求人数：30人

岗位职责：从事各类食品业务市场营销工作，包括产品营销、市场拓展、市场分析研究、销售策略研究，客户及渠道维护，以及收益分析等方面相关工作。

专业要求：专业不限

3) 角色背景

假设你是汉东集团人力资源共享服务中心招聘专员阿杜，本次校园招聘工作由你负责组织协调。请根据以下具体情景和任务设计要求，完成本次校园招聘组织实施工作。

任务设计如下图所示。



图2实操任务图

1) 校园招聘计划制定

企业在进行校园招聘时首先要制定校招计划，明确校招目标，理清各部门人员储备需求，制定相应校招方案。

①明确校招目标

不同类型企业在不同经营阶段进行校园招聘的目标不同，有些企业进行校园招聘是为了招聘储备人才、雇主品牌建设、了解同行人才战略，也有些企业是为了响应政府扩大就业号召、与院校建立良好关系，保持长期人才供应，因此在进行校园招聘计划制定时首先要明确校园招聘的主要目标是什么。

任务要求1：根据企业背景、任务背景信息，明确企业进行校园招聘的目标。

- A.了解同行业竞争对手采用的人才战略
- B.为企业各人员需求岗位招聘优秀人才
- C.响应政府号召，承担企业社会责任，为毕业生提供更多工作岗位
- D.进行企业品牌宣传，树立良好的雇主形象
- E.与校招院校建立良好关系，保持长期人才供应

②明确各业务部门校园招聘需求

明确企业各业务部门校园招聘需求，具体包括但不限于招聘岗位、需求数量、岗位职责与任职要求、薪资福利待遇、人员培养计划、入职到岗时间、入职培训安排等。

任务要求2：根据企业背景、任务情境信息，在与各部门进行校招需求调查时，你需要和各业务部门沟通确认哪些内容？

- A.校招岗位与需求人员数量
- B.相应岗位任职资格与薪资福利
- C.人员培养计划与未来职业生涯规划
- D.人员入职到岗时间与新员工培训安排

③校园招聘计划内容

任务要求3：在制定校园招聘计划时，需要考虑哪些维度的问题，需要明确哪些核心事项？

2) 院校选择与联络沟通

在实施校招活动前，HR首先需要同目标院校取得联系并获得许可，沟通招聘岗位计划，了解学生情况，确定校招具体时间等。在匹配合适的院校时，通常有四种方式来锁定招聘的目标院校。

一是根据用人部门要求确认。根据用人部门提报和确认所需岗位的专业要求，把招聘需求进行职能分类，比如营销储备方向、职能类方向、视觉设计方向、财务方向、技术研发方向等，进而确定目标院校。

二是根据人才盘点分析确认。根据企业内部的人才盘点报告，分析现有的某个岗位的员工或者高层管理者的毕业院校和所在专业的相关数据。这样一来可以分析这个院校培养人才效果，二来还可以邀请企业内部员工回母校进行演讲，对学生来说关系更近，易于招聘。

三是根据校招历年数据分析。根据企业历年的校招数据，查看校招生历年1到3年内的保有率、各大高校的毁约率、到岗率和保有率TOP的高校，根据数据来选择高校。

四是根据目标院校划分。初步确定好了目标院校后，可以按照重要程度等级进行划分，以最少的资源精准投入到校招活动中，合理规划校招路线。

①校招院校选择

建议以下几所院校近期可以开展校园招聘工作：

上海海洋大学。学校设水产与生命、海洋科学、食品、海洋生态与环境、经济管理、海洋文化与法律、信息、工程、外国语等14个学院，其中食品学院前身是1952年创办的水产加工系，1986年更名为食品科学技术系，1993年成立食品学院，设有水产品加工及贮藏工程博士点，食品科学与工程一级学科硕士点，食品科学与工程本科专业，食品工艺专科专业。

上海师范大学。该校是上海市重点建设高校，是一所以文科见长并具教师教育特色的文、理、工、艺等学科协调发展的综合性大学。现有哲学、经济学、法学、教育学、文学、历史学、理学、工学、管理学、农学、艺术学等11个学科门类，设有19个学院。其生命科学学院设有生物科学、生物技术、食品安全与检测等专业。

华东理工大学。学校设有17个专业学院，学科设置涵盖理、工、农、医、经、管、文、法、艺术、哲学、教育等11个学科门类。其生物工程学院下设食品科学与工程系，开设食品科学一级学科学术型硕士点，食品科学与工程、食品质量安全等本科专业。

上海食品科技学校。学校始建于1985年，隶属于金山区教育局，是一所全日制公办中等职业学校。现有在校师生近1700人，学校设有食品与安全检测、食品科学与工程、食品质量与安全、农产品加工与质量检测、食品加工工艺、食品安全与检测技术、农产品贮藏与加工等专业。

任务要求1：根据公司校园招聘岗位信息及当前可进行校招院校背景，本次校招首选哪个院校。

A.上海海洋大学 B.上海师范大学 C.华东理工大学 D.上海食品科技学校

②校招院校联络

任务要求2：在与院校沟通联络过程中，阿杜需要注意哪些事项？

- A.咨询校招需要办理的手续及可获得的支持
- B.了解院校学生的就业意向和考研状况
- C.了解本企业在该院校面临的校招竞争
- D.确定开展校招活动的具体时间地点

3) 人员物料准备

在校园招聘过程中需要院校联络人员、宣讲人员、面试考评人员等各类人员，在整个校招过程中需要用到的各类宣传、考评、办公等各类物料人员和物料都需要提前做好。

①人员准备

假设在进行校园招聘团队组建时，结合以往相关招聘活动，阿杜盘点了本次招聘活动相关的人员，具体介绍如下：

阿杜，共享服务中心招聘专员，本次招聘活动组织协调负责人。

张强，研发中心经理，食品科技研发储备人员需求对接人，负责公司基层研发人员的培养，拥有丰富的产品研发经验。

嘉乐，招聘主管，拥有丰富的校园招聘经验。

李俊，信息技术中心经理，IT技术储备人员需求对接人，整体负责公司信息化平台技术开发、测试、上线、运维等团队管理。

刘爽，公司副总，日常主要分管营销中心工作，本次校招市场营销储备人员需求提出者，个人市场营销品牌推广经验丰富，形象气质佳且具有较强的感染力和气氛带动能力。

张蕾，研发中心专员，三年前加入公司，目前为所在团队核心骨干，参与多个公司核心研发项目，毕业于目标院校。

赵磊，公司人力资源管理工作主要负责人，对于选、用、育、留等各个模块拥有丰富的实操和管理经验。

李老师，面试专家，公司外聘人才评鉴专家顾问，掌握多种人员评价技术，面试评鉴经验丰富，擅长于细微处发现不同，与公司有过多合作，曾在多次重大招聘活动候选人面试评价环节给出关键评价与录用有效建议。

任务要求1：根据背景信息，结合成本和效率因素，本次校招团队需要以下哪些人员参加？

- A.招聘专员阿杜
- B.招聘主管嘉乐
- C.HR负责人赵磊
- D.面试专家李老师
- E.公司副总刘爽
- F.研发中心经理张强

G.研发中心专员张蕾

H.信息技术中心经理李俊

②物料准备

任务要求2：在本次校园招聘中需要提前专门准备的文件及物料有哪些？

4) 前期宣传推广

前期的宣传推广对校招结果至关重要，充分的宣传才能吸引更多的学生参与，同时，对公司的品牌建设也有助推作用。

①宣传启动时间

任务要求1：在进行校园招聘前期宣传推广时，至少需要在校园宣讲会开始前多久进行各种宣传推广？

A.1天 B.1周 C.1个月 D.半年

②宣传渠道

任务要求2：本次校园招聘中，在进行前期宣传推广时有哪些渠道途径可以使用？

A.企业官网、公众号，提前将校招信息通过公司官网、公众号或专题网站发布，并接收学生在线咨询和投递简历

B.与就业办联系，获取目标招聘学生学院老师的联络方式，直接打电话或者发邮件去告知学院招聘宣讲信息，请他们通知学生参加

C.通过校园大使、就业班学生助理或者其他的社团干部，请他们建立微信群协助宣传

D.利用学校招生就业网和微信公众号发布招聘信息和宣讲会时间地点

E.创建微信社群，以目标院校为单位组建微信社群，种子用户一般为该院校已入职本公司的毕业生，让员工拉下一届学生入群，然后，以红包福利活动的形式进行信息传播，在群内分享最新的招聘信息、公司新闻大事件、行业最新趋势等，塑造行业地位和良好的雇主品牌形象

F.通过校园大使或校内社团组织张贴海报和发放招聘介绍折页

G.通过校园广播发布招聘宣讲信息

5) 校园现场宣讲

宣讲会是进行企业展示的核心环节，也是学生了解企业的主要通道，做好现场宣讲沟通会给学生留下一个良好印象。

①宣讲时间安排

任务要求1：根据场地时间安排情况，本次校园宣讲的具体时间，学校提供了三个时间段，你觉得选择哪个时间段比较好？

A.上午B.下午C.晚上

②宣讲会流程设计

校园宣讲会整体上包括但不限于以下环节：宣讲场地布置-组织学生入场-企业宣传片播放-企业介绍（企业历史文化、价值观、人才标准、薪酬福利、发展前景）-招聘岗位介绍（岗位需求、任职资格、薪资待遇、岗位培训及发展、招聘流程）-校友分享（个人工作历程、毕业后的学习成长、公司认同感）-互动答疑-简历收集

任务要求2：根据背景信息及业务场景，针对本次校园宣讲会，请设计整个宣讲会的组织流程顺序。

③宣讲人员安排

在进行校园招聘团队组建时，结合以往相关招聘活动，阿杜盘点了本次招聘活动相关的人员，具体介绍如下：

阿杜，共享服务中心招聘专员，本次招聘活动组织协调负责人。

张强，研发中心经理，食品科技研发储备人员需求对接人，负责公司基层研发人员的培养，拥有丰富的产品研发经验。

嘉乐，招聘主管，拥有丰富的校园招聘经验。

李俊，信息技术中心经理，IT技术储备人员需求对接人，整体负责公司信息化平台技术开发、测试、上线、运维等团队管理。

刘爽，公司副总，日常主要分管营销中心工作，本次校招市场营销储备人员需求提出者，个人市场营销品牌推广经验丰富，形象气质佳且具有较强的感染力和气氛带动能力。

张蕾，研发中心专员，三年前加入公司，目前为所在团队核心骨干，参与多个公司核心研发项目，毕业于目标院校。

赵磊，公司人力资源管理工作主要负责人，对于选、用、育、留等各个模块拥有丰富的实操和管理经验。

李老师，面试专家，公司外聘人才评鉴专家顾问，掌握多种人员评价技术，面试评鉴经验丰富，擅长于细微处发现不同，与公司有过多次合作，曾在多次重大招聘活动候选人面试评价环节给出关键评价与录用有效建议。

任务要求：校招宣讲会需要分工合作，不同环节由不同人员进行宣讲或主持，根据背景信息在不考虑人员成本的情况下，请为宣讲主持、公司介绍、招聘介绍、校友分享等环节匹配合适的宣讲人员。

6) 简历收集与筛选

一般情况下校招时会在短时间收集大量简历，HR需要在短时间内完成简历筛选，并进行初步的沟通。

①简历收集渠道

任务要求1：根据背景信息和业务场景，针对本次校园招聘，阿杜有哪些简历收集的渠道？

A.宣讲会现场 B.公司官网平台 C.院校老师推荐 D.院校网站收集

②简历筛选标准

校园招聘简历筛选标准可以按照专业要求、学习成绩、社会实践等展开设计，将收到的全部学生简历分为完全符合要求、待定需进一步考察、明显不符合三类。

任务要求2：经过各方努力，本场次校招各渠道共接收该院校207份简历，接下来需要进行简历筛选，请帮助阿杜制定简历初步筛选标准。

7) 测评与面试

经过简历初筛后，企业HR一般会采用测评工具进行基础素质测评或安排专业笔试进行专业能力考查，测评通过者安排一到两轮面试，面试通常采用群面或单独面试进行，从而更好地把握学生的情况。

①笔试

针对笔试部分进行考察，具体包括笔试题目设计和笔试测评组织实施等内容。

任务要求1：在进行线下专业笔试时，以下描述中哪些是正确的？

A.至少提前半小时到达笔试场地，在黑板上写上注意事项。

B.提前与院校就业负责老师联系预订笔试场地，因为就业负责老师能够提供的面试场地有限，如果宣讲之后再去看预定很可能就没有场地了。

C.根据笔试成绩不同，将考生分为：优秀（ $X \geq 90$ 分）、良好（ $90 > X \geq 75$ ）、及格（ $75 > X \geq 60$ ）、不及格（ $X < 60$ ）四个类别，将不及格者直接剔除，其余进入面试环节。

D.笔试时的纪律一定要严格遵守，如果有学生作弊，则在收试题时就记录不再进入面试。

②面试

针对面试组织实施、面试过程、面试提问、录用决策建议等方面进行考察。

任务要求2：在进行面试时，人力资源和业务部门的面试官需要进行分工协作，其中人力资源面试官主要考察学生哪些方面的内容？

- A.个人基本能力素质优劣状况
- B.未来职业发展潜力
- C.文化价值观的匹配程度
- D.专业技术知识水平

③面试注意事项

针对面试过程中面试官需要注意的相关事项进行考察。

任务要求3：在进行面试时，以下事项中面试官需要注意的问题有哪些？

- A.要保持良好的态度，微笑面对学生
- B.允许学生提问，并耐心回复
- C.衣着正式
- D.控制时间：如果学生较多的话，要控制面试时间，最好用手机定时提醒

8) 招聘录用与签约

针对面试合格的学生HR一般会发出录用offer、签订三方协议，快速锁定优秀人才，否则学生加入其他企业，前期努力白费。

①录用签约

针对录用签约过程、需要准备的材料、风险与注意事项等内容对参赛选手进行考察。

任务要求1：在进行录用签约时，需要学生提供哪些资料？

- A.就业协议书
- B.身份证原件及复印件
- C.就业推荐表原件

D.成绩单原件

②录用异常处理

任务要求2：在校园招聘中，毕业生小李没被公司录取，但是小李表达了强烈愿望希望到公司工作，下面哪个做法最合适？

A.再次审核一次面试笔试资料，根据岗位是否空缺，再决定给不给机会

B.虽然小李不符合公司要求，但公司被小李的感动，决定录用

C.由于小李的意愿强烈，招聘人员可向上级力荐再给他一次面试机会

D.不予理会

（三）赛题模块三：人力资源数据分析与经营决策模块竞赛题目内容说明

1、赛题立意

习近平总书记在党的二十大报告中指出要“加快发展数字经济”，新一代信息技术与各产业结合形成数字化生产力和数字经济，是现代化经济体系发展的重要方向，数字化转型已经成为全球经济发展的大趋势。在这样的时代背景下，企业人力资源数字化转型不断深化，催生了对相关人才的需求。

为培养更多符合时代发展需求的人力资源专业人才，支持数字经济蓬勃发展，人力资源数据分析与经营决策模块内容设计选取企业真实数据分析项目，纳入信息技术、统计等跨领域学科技能，着重将数据分析方法、工具、流程与人力资源专业知识及职业素养相融合，强调海量人力资源数据与业务数据的结合，突出体现以人力资源数据分析辅助决策对企业经营的影响，同时以更富趣味性的形式展现。重点考察选手的业务理解能力，数据分析方法、工具使用能力，呈现结果的能力和利用数据分析解决问题、驱动业务发展带来经营业绩的能力，助力培养高素质、复合型人力资源人才，助力企业人力资源数字化转型升级和企业高质量发展。

2、赛题样例

A：人力资源数据分析模块（第0期）

案例背景：

未来集团成立于1985年，总部坐落于京州，其旗下共有15家子公司，涵盖地产、印刷、教育、医疗等多个业务板块。面对不确定性增强的外部商业环境，未

来集团人力资源转型升级不断深化，希望通过更科学的管理提升人力资源效能，从而提升企业的整体效能。

未来集团旗下属于印刷行业的子公司成立于集团发展初期，三十多年来经过快速成长期、多元化发展期，现在已经是紧跟行业趋势的二次创业期了，公司积极布局多元发展战略转型，目前已成为中高端包装、个性影像、个性化包装的，集研发、生产、销售于一体的大型企业。

该子公司从传统印刷转向工业互联网，在数字化转型的背景下对人力资源管理提出了更高的要求，要求HR要和业务建立链接，能够从经营的角度体现HR数据分析价值。接下来，你作为该子公司的人力资源数据分析师，将发挥才智，通过科学的人力资源决策，解决业务问题，驱动业务增长。

（1）业务问题

总经理：这么急着叫你们来，是因为现在有个比较着急的难题。情况是这样的，我们有个大客户甄谨慎，甄老板你知道吧，他的订单能占我们企业主营业务收入的20%-25%，公司向来非常重视。但这次他的订单，我们内部生产7天后发现，实际达成的产能和预期相比只有60%左右，按此情况继续发展，肯定不能按期交货了，这样我们的信誉、资金都会有很大损失。

人力资源总监：确实，而且甄老板特别看重时间节点。以前好像没听说延期过，那这次是什么原因呢？生产负责人有什么初步想法吗？

总经理：这次他的订单是一个新品包装盒，成形有两个刚需步骤，一是印刷、模切生产制造工序，即把图形、文稿等平面设计的内容印刷到纸质上并裁切好；二是半成品质检后的组装、成形，挑出没有质量问题的印刷裁切半成品，组装成盒子。

生产负责人郝经理认为产能偏低的主要原因在于半成品质检环节效率低下。由于产品的特殊性，这种产品不能完全通过机检，只能通过手工+机检的配合，新人在工艺操作上也存在技术不纯熟的问题，所以总体效率比较低。为了保证按期交货，他提出要再加一条生产线，这样就得至少再招20个生产人员呢。人力资源总监：加一条生产线啊？！这人力成本可不小啊，按规划来看，人数应该不会差距这么大呀，是不是也有其他问题呢？

总经理：你和我想到一起去了，根据我过去的经验，我觉得是生产流程管理导致的问题，但是具体哪有问题我也说不出来。生产其他产品的生产线排期也很满，无法支援这个产品。

我不敢靠行政压力去给质检人员施压，这是拿甄老板的交期去做赌注呀，风险太大。所以专门找你们来，就是希望你们站在HR的客观角度，帮忙分析一下现在有人产能还能不能提升，能提升多少？到底要不要补员呢？

人力资源总监：郝经理说得有一定道理，直接招人确实是个解决方案，但是一方面招人需要时间，另一方面产能跟不上可能也还存在一些其他问题，确实需要具体问题具体分析一下，看看到底产能点卡在哪里。

总经理：嗯，你们先分析看看，到时候得按期交货才行。

人力资源总监：按现有的情况，提升产能其实无非是延长工作时间、提升工作效率，如果从管理的角度来看，我看可以找一些行业对标数据看看（陷入沉思……）

数据分析师：我觉得您说得很对，咱们可以从时间和效率两个方面来试试，只是行业数据可能并不好找。另外，我想也可以和我们自己比，至少看看过去半年的最佳产能是什么情况，您放心，具体分析的事儿就交给我吧。

总经理：好，你们先出个分析报告，然后我们再讨论具体怎么解决，不过要快啊，交付节点不能耽误，试错的时间不多。

人力资源总监：嗯嗯，我们心里有数，放心吧。

（2）数据分析任务

1) 明确分析目的

要求参赛选手在了解案例背景信息的基础上，根据业务场景对话，明确业务问题，并澄清数据分析的目的。

2) 数据获取

随后，案例将给出该公司员工基本信息数据、生产数据、出勤数据等大量数据，参赛选手需要根据自己的分析目的及思路，从HR信息系统中选择合适的数据到数据处理区。

3) 数据清洗

参赛选手需为自己获取的不同数据字段选择合适的清洗规则，将数据清洗为可用数据。具体规则包括：

表4 数据清洗方式

处理类型	可处理方式
格式不一致处理规则	不予处理
	文本数字转数字
相同重复值处理规则	不予处理
	删除重复值所在行
	删除重复值所在列
错误值处理规则（大于...）	不予处理
	用0替换该数值
	用平均值替换该数值
	用众数替换该数值
	删除该数值所在行
错误值处理规则（小于...）	不予处理
	用0替换该数值
	用平均值替换该数值
	用众数替换该数值
	删除该数值所在行
错误值处理规则（介于...）	不予处理
	用0替换该数值
	用平均值替换该数值
	用众数替换该数值
	删除该数值所在行
缺失值处理规则	不予处理
	用0填充
	用平均值填充
	用众数填充
	用“-”填充
	删除缺失值所在列
	删除缺失值所在行

4) 可视化分析

参赛选手需要利用可视化分析工具，建立分析逻辑，并通过清洗后的数据分析得出相应的图表，进行呈现，可视化分析工具选取企业真实工作中常用的工具。

5) 完成分析报告

参赛选手需根据自己的分析结果，完成分析报告，关联相应图表，并填写发现、分析及建议内容。

6) 人力资源决策

参赛选手需根据分析结果，做出他认为能解决开篇业务问题的决策。决策模块包括三个：招聘决策、培训决策、薪酬绩效决策。

若参赛选手认为应该进行招聘，则需要制定招聘计划，包括岗位、人数、招聘时的薪资待遇等；若参赛选手认为应该进行培训，则需要根据具体案例问题选择合适的培训课程、讲师及授课方式；若参赛选手认为应该进行绩效薪酬牵引，则需要根据数据探索设计出合理的绩效奖金激励计划。这里所作的决策导致的结果将反映在后续经营模拟模块中。

B:经营决策模块(第1、2、3期)

(1) 背景信息

关联案例，背景信息与环节A人力资源数据分析共享，且环节A数据分析后做出的决策结果将影响不同参赛选手的开端参数，体现数据分析对经营的影响。

(2) 任务设计

1) 竞争策略制定

参赛选手需根据自己的企业情况，以及市场环境情况，制定自己的人才竞争策略和企业文化竞争策略。

2) 人力资源决策

参赛选手需根据自己制定的竞争策略，分析市场数据以及公司情况，做出各项人力资源决策以帮助业务发展。决策点包括招聘、培训、薪酬激励、员工援助、裁员等。

在招聘决策中，参赛选手需考虑整个公司的发展，确定并实施招聘计划；在培训决策中，参赛选手需根据员工发展，制定培训项目，并竞争稀缺培训资源；

在激励决策中，参赛选手需根据目标-激励理论，制定能激发员工潜力，提升效率的激励策略；

在员工援助决策中，参赛选手需根据企业情况及员工发展，制定员工援助计划，并竞争稀缺援助资源；

在裁员决策中，参赛选手需根据企业发展需要，判断是否需要裁员，并制定相应计划。

3) 道具使用

为增加竞赛的趣味性和竞争性，系统提供特殊道具，在整个经营过程中，可以用来改变企业内外部环境，以及争取资源。参赛选手需要根据竞争策略，在规定时间内选择使用。

十、赛项安全

赛项安全是技能竞赛一切工作顺利开展的先决条件，是赛项筹备和运行工作必须考虑的核心问题。采取切实有效措施保证大赛期间参赛选手、指导教师、裁判员、工作人员及观众的人身安全。

（一）比赛环境

1、赛项执委会在赛前组织专人对比赛现场、住宿场所和交通保障进行考察，并对安全工作提出明确要求。赛场的布置，赛场内的器材、设备，符合国家有关安全规定。承办单位赛前按照赛项执委会要求排除安全隐患。

2、赛场周围设立警戒线，防止无关人员进入，发生意外事件。

3、赛项执委会会同承办院校制定开放赛场和体验区的人员疏导方案。

4、大赛期间，承办院校在赛场设置医疗医护工作站，管理的关键岗位增加力量，建立安全管理日志。

5、各参赛单位在组织参赛队伍时，须安排为参赛选手购买大赛期间的人身意外伤害保险，并加强对参赛人员的安全管理及教育。

6、比赛期间发生意外事故，应第一时间报告执委会，同时采取措施避免事态扩大。执委会应立即启动预案予以解决并报告组委会。赛项出现重大安全问题可以停赛，是否停赛由执委会决定。事后，执委会应向组委会报告详细情况。

（二）生活条件

比赛期间，承办单位须尊重少数民族的信仰及文化，根据国家相关的民族政策，安排好少数民族选手和教师的饮食起居。比赛期间安排的住宿地应具有宾馆/住宿经营许可资质。大赛期间承办单位须保障比赛期间选手、指导教师和裁判员、工作人员的交通安全。

各赛项的安全管理，除了可以采取必要的安全隔离措施外，应严格遵守国家相关法律法规，保护个人隐私和人身自由。

（三）参赛队责任

1、各学校组织参赛队时，须安排为参赛选手、领队、指导教师等人员购买大赛期间的人身意外伤害保险。

2、各学校参赛队组成后，须制定相关管理制度，并对所有选手、指导教师进行安全教育。

3、各参赛队伍须加强对参与比赛人员的安全管理，实现与赛场安全管理的对接。

（四）应急处理

比赛期间发生意外事故，发现者应第一时间报告赛项专家组长，同时采取措施避免事态扩大，立即启动预案予以解决并报告组委会。赛项出现重大安全问题可以停赛，应向组委会报告详细情况。

（五）处罚措施

1、因参赛队伍原因造成重大安全事故的，取消其获奖资格。

2、参赛队伍有发生重大安全事故隐患，经赛场工作人员提示、警告无效的，可取消其继续比赛的资格。

3、赛场工作人员违规，按照相应的制度追究责任。情节恶劣并造成重大安全事故的，由司法机关追究相应法律责任。

十一、成绩评定

赛项评分遵循“公平、公正、公开”的原则，各个模块均使用信息化系统进行机考评分，无人为因素干扰。

竞赛由三个模块组成，即人力资源服务职业基础、人力资源服务技能实操、人力资源数据分析与经营决策，三个模块的成绩评定全部由计算机自动评分，且三个模块得分均为百分制。人力资源服务赛项总成绩=模块一得分*20%+模块二得分*40%+模块三得分*40%，参赛队各模块成绩均由系统导出，最终总成绩四舍五入，保留两位小数。若出现相同成绩，以小数点后第三位数为准，如果仍然相同，以模块三成绩高的团队为先，若模块三成绩相同，以模块二成绩高的团队为先，若模块二成绩相同，以模块一成绩高的团队为先。

（一）模块一：人力资源服务职业基础模块评分方法

模块一考卷构成及评分细则如下：

表5 考卷构成及评分细则

试卷结构	题型	试题构成		评分标准	赋分
		公开试题	保密试题		
人力资源服务职业基础	单选题	20题	10题	共30道题，每道题1.5分，选错不得分	45分
	多选题	10题	5题	共15道题，每道3分，多选、少选、错选均不得分	45分
	判断题	7题	3题	共10道题，每道1分，选错不得分	10分

考卷说明：每套试题总题量为55道理论题，共100分；公开试题分数占比70%，保密试题分数占比30%。参赛队成绩为团队选手算术平均成绩。人力资源职业基础模块占赛项总成绩的20%。

（二）模块二：人力资源服务技能实操模块评分方法

人力资源服务技能实操模块每套赛题包含4个技能实操考察项目，分别考察参赛选手人力资源服务不同典型工作方向的技能实操，每个参赛选手均需独立完成4个技能实操项目，参赛队成绩为团队选手算术平均成绩。

每个技能实操考察项目25分，4个技能实操项目共计100分，技能实操项目均采用客观数据测量评判方式计分，选手答题完毕后系统自动评分。

人力资源服务技能实操竞赛模块满分100分，占本赛项总成绩40%。

人力资源服务技能实操模块评分标准（以其中一个技能实操项目为例）：

表6 人力资源服务技能实操模块评分标准

方向	评分内容	评分细则	分值	评分方式
招聘服务以校园招聘	校园招聘计划制定（4分）	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够选择本次校园招聘的主要目标。	1分	测量评分
		根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够正确选择需要与各业务部门进行校园招聘需求沟通确认的事项。	1分	测量评分
聘为例	校招院校选择与联络沟通（3分）	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够正确设计校园招聘计划所包含的维度和内容。通过关键词进行评分。	2分	测量评分
		根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够做出正确的校招院校选择决策。	1分	测量评分
		根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够较好地同校招院校进行联络。	2分	测量评分
	人员物料	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够进行正确的人员选择和沟通准备。	1分	测量评分

准备 (3分)	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够进行正确的物料准备工作。通过关键词进行评分。	2分	测量评分
前期宣传 推广 (3分)	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够选择合适的宣传启动时间。	1分	测量评分
	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够正确选择宣传推广渠道。	2分	测量评分
校园现场 宣讲 (4分)	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够合适地进行宣讲时间安排。	1分	测量评分
	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够进行合理的宣讲会流程设计。通过关键词进行评分。	2分	测量评分
	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够进行合适的宣讲人员安排。通过关键词进行评分。	1分	测量评分
简历收集 与筛选 (3分)	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够选择合理的简历收集渠道。	1分	测量评分
	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够设计合理的简历筛选标准。通过关键词进行评分。	2分	测量评分
测评与面 试 (3分)	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够正确判定笔试测评的有关说法。	1分	测量评分
	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够判定面试官需要特别关注的面试事项。	1分	测量评分
	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够区别面试官面试过程需要特别注意的事项。	1分	测量评分
招聘录用 与签约 (2分)	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够顺利完成录用签约工作。	1分	测量评分
	根据案例背景和赛题情境创设的内容，能够合理有效处理录用异常事件。	1分	测量评分
小计		25分	

(三) 模块三：人力资源数据分析与经营决策评分方法

该模块由2个赛点组成，每个赛点包含4期，第0期为HR数据分析，第1、2、3期为经营决策。该模块得分最终按百分制计算。

该模块总成绩=赛点1综合成绩*50%+赛点2综合成绩*50%

各赛点综合成绩=HR数据分析成绩*40%+经营决策1成绩*15%+经营决策2成绩*20%+经营决策3成绩*25%

HR数据分析成绩=过程操作成绩*30%+管理决策成绩*70%，不同数据分析案例侧重点不同，权重分配存在些许差异。以样题案例为例，评分细则如下：

表7 人力资源数据分析与经营决策模块评分标准

评分模块	内容	内容细分	评分说明	分值
过程操作评分（权重：30%）	明确分析目的	业务问题	关键词评分，满分50；得分=匹配的组数/5*100	20
		数据分析目的	关键词评分，满分50；得分=匹配的组数/5*100	
	数据获取与清洗	数据获取	根据不同案例需求，判断获取数据字段是否正确，满分20	70
		数据清洗	根据不同案例数据需求，判断数据清洗规则设定是否正确，满分80；需要设定的清洗规则包括不一致处理、相同重复值处理、错误值处理、缺失值处理	
	数据可视化呈现	图表	根据不同案例需求，判断有效图表，满分50；得分=有效图表数/3*100分	10
		分析报告	根据不同案例需求，形成有效分析报告，满分50；得分=有效报告/3*100分	
经营决策评分（权重：70%）	人力资源各模块决策		不同数据分析案例业务问题不同，将涉及不同经营管理决策点，具体评分参照各个案例评分细则。以样题案例为例，管理决策评分为：招聘决策：30分 培训决策：50分 薪酬绩效决策：20分	100

经营决策成绩，每期满分100分，评分细则如下：

表8 经营决策评分细则

得分项	详细说明	得分	满分
人力资源基础	妥善完成人力资源相关工作，使得企业能够正常运作	7	45
	应对市场变化，维护企业忠诚度，能够留人用人	7	
	应对市场变化，维护企业魅力值	7	
	合理调控研发部门发展，能够参与市场竞争	8	
	合理调控生产部门发展，能够参与市场竞争	8	
	合理调控销售部门发展，能够参与市场竞争	8	
经营决策结果	A为最高【企业经营利润】；B为最高【人力成本利润率】；a为某参赛团队企业经营利润；b为某参赛团队人力成本利润率	得分 =a/A*30+b/B*20	50
加分项	奖励在竞争对抗中获得远超其他企业的市场份额占比	1	5
	奖励在竞争对抗中大力推动研发部发展	1	
	奖励在竞争对抗中精准计算生产部产量	1	
	奖励在竞争对抗中维护最高企业形象与信誉	1	
	奖励在竞争对抗中获得最高的员工敬业率	1	

扣分项	人力资源法庭审判记录	最高可扣9分	-14
	裁员人数最高的玩家	-1	
	员工意愿值最低的玩家	-1	
	员工压力值最高的玩家	-1	
	员工援助投入最少的玩家	-1	
	员工培训投入最少的玩家	-1	

（四）裁判配备

按照相关文件要求，大赛设裁判长1名，加密裁判3名，现场裁判根据赛场设定人数，评分裁判3名。裁判长要求从事人力资源专业或职业工作5年以上，具备深厚的专业理论知识和较高的实践技能水平，熟悉职业教育和大赛工作，具备副高级以上专业技术职称或高级技师资格，具有省级及以上的大赛经验者优先选用。加密裁判、现场裁判和评分裁判均要求具备人力资源管理相关专业（职业）知识和技能，能够独立进行评判和评价工作，有较强的组织协调能力和临场应变能力，具备副高级及以上专业技术职务（职称）优先选用。

（五）成绩产生办法

成绩产生为机考评分结合人工统分，参赛队伍在计算机上完成竞赛项目内容后，由答题系统自动评分，再由大赛工作人员将3个模块得分进行汇总和审核的方法。流程如下：

参赛队伍登录答题系统，核实团队或个人信息后限时答题，竞赛结束前保存成果并提交。

答题系统自动评分，显示成绩。

在裁判长带领下，由技术支持方现场统计3个模块总分。

裁判长实时汇总各赛位的成绩，经复核无误，由裁判长、监督仲裁人员签字确认。

（六）成绩抽检复核

为保障成绩评判的准确性，监督仲裁组将对赛项总成绩排名前30%的所有参赛队伍成绩进行复核；对其余成绩进行抽检复核，抽检覆盖率不得低于15%。如发现成绩错误以书面方式及时告知裁判长，由裁判长更正成绩并签字确认。复核、抽检错误率超过5%的，裁判组将对所有成绩进行复核。

(七) 成绩解密

裁判长正式提交赛位评分结果并复核无误后,加密裁判在监督仲裁人员的监督下对加密结果进行逐层解密。

(八) 成绩公布

竞赛成绩复核无误后,经裁判长、监督仲裁组签字后进行公示。公示时间为2小时(公示有效时间范围07:00—24:00)。成绩公示无异议后,由监督仲裁长在成绩单上签字,公布竞赛成绩。

十二、奖项设置

大赛设参赛队团体奖和优秀指导教师奖。

(一) 参赛队团体奖

按团体设一、二、三等奖。根据竞赛总成绩从高到低排序,按参赛队数的10%设一等奖、20%设二等奖、30%设三等奖。

(二) 优秀指导教师奖

获得团体一等奖的参赛队指导教师在参赛过程中遵守赛项规程、体现良好的教师风范,获“优秀指导教师奖”。

十三、赛项预案

(一) 赛场断电情况处理

如竞赛开始前或竞赛过程中赛场出现断电情况,承办院校原则上应当在30分钟内解决,并按照有关规定或指令给予补时;如30分钟内无法解决,可宣布该赛场停止竞赛。

(二) 网络故障情况处理

如竞赛开始前赛场网络出现故障,技术支持人员应及时采取措施予以排除。原则上,如果故障在竞赛开始后30分钟内得到解决,竞赛将继续进行,竞赛时间相应延长;如果故障在竞赛开始后30分钟内无法得到解决,可宣布该赛场停止竞赛。

(三) 竞赛机出现软硬件故障情况处理

如个别选手出现竞赛机硬件死机情况、软件故障情况以及竞赛机配件故障情况，选手应举手示意裁判员解决，裁判员可要求技术人员现场协助解决或启用备用机位。从选手举手提出故障至故障处理完毕的时间超过3分钟可以申请获得相应补时。

(四) 赛场发生事故时的处理程序

如比赛期间发生意外事故，应第一时间报告裁判员，同时采取措施避免事态扩大。裁判员应立即启动预案予以解决并报告执委会。

十四、竞赛须知

(一) 参赛队须知

- 1、参赛队名称统一使用规定的代表队名称。
- 2、参赛队员在报名获得审核确认后，原则上不再更换，如筹备过程中，选手因故不能参赛，所在学校需按照规定时间要求出具书面说明并按相关规定补充人员并接受审核；截止时间后，参赛队不得更换参赛队员。
- 3、参赛队按照大赛赛程安排凭大赛组委会颁发的参赛证和有效身份证件参加比赛及相关活动。
- 4、各参赛队统一安排参加比赛前熟悉场地环境的活动。
- 5、各参赛队准时参加赛前领队会，领队会上举行抽签仪式抽取场次号。
- 6、各参赛队要注意饮食卫生，防止食物中毒。
- 7、各参赛队要发扬良好道德风尚，听从指挥，服从裁判，不弄虚作假。

(二) 指导教师须知

- 1、各参赛代表队要发扬良好道德风尚，听从指挥，服从裁判，不弄虚作假。如发现弄虚作假者，取消参赛资格，名次无效。
- 2、各代表队领队要坚决执行竞赛的各项规定，加强对参赛人员的管理，做好赛前准备工作，督促选手带好证件等竞赛相关材料。
- 3、竞赛过程中，除参加当场次竞赛的选手、执行裁判员、现场工作人员和经批准的人员外，领队、指导教师及其他人员一律不得进入竞赛区域。

4、参赛代表队若对竞赛过程有异议，在规定的时间内由领队向赛项监督仲裁组提出书面报告。

5、对申诉的仲裁结果，领队要带头服从和执行，并做好选手工作。参赛选手不得因申诉或对处理意见不服而停止竞赛，否则以弃权处理。

6、指导老师应及时查看大赛专用网页有关赛项的通知和内容，认真研究和掌握本赛项竞赛的规程、技术规范 and 赛场要求，指导选手做好赛前的一切技术准备和竞赛准备。

7、领队和指导老师应在赛后做好技术总结和工作总结。

(三) 参赛选手须知

1、参赛选手应按有关要求如实填报个人信息，否则取消竞赛资格。

2、参赛选手凭统一印制的参赛证、有效身份证件参加竞赛，并注意仪容仪表整洁、大方。

3、参赛选手应认真学习领会本次竞赛相关文件，自觉遵守大赛纪律，服从指挥，听从安排，文明参赛。

4、参赛选手请勿携带与竞赛无关的电子设备、通讯设备及其他资料与用品。

5、参赛选手应提前30分钟抵达赛场，凭参赛证、身份证件检录，按要求入场，不得迟到。

6、参赛选手应按抽签结果在指定位置就坐。

7、参赛选手须在确认竞赛内容和现场设备等无误后开始竞赛。在竞赛过程中，如有疑问，参赛选手应持“咨询”示意牌示意，现场裁判应按照有关要求及时予以答疑。如遇设备或软件等故障，参赛选手应持“故障”示意牌示意。现场裁判、技术人员等应及时予以解决。确因计算机软件或硬件故障，致使操作无法继续的，经裁判长确认，予以启用备用计算机。如遇身体不适，参赛选手应持“医务”示意牌示意，现场医务人员按应急预案救治。

8、各参赛选手必须按规范要求操作竞赛设备。一旦出现较严重的安全事故，经裁判长批准后将立即取消其参赛资格。

9、比赛过程中需要去洗手间，应报告现场裁判，由裁判或赛场工作人员陪同离开赛场。

10、竞赛时间终了，选手应全体起立，结束操作。经现场指挥人员发出指令后，方可离开赛场。

11、在竞赛期间，未经执委会的批准，参赛选手不得接受其他单位和个人进行的与竞赛内容相关的采访。参赛选手不得将竞赛的相关信息私自公布。

12、如对裁判员的执裁有异议，可在2小时内由领队向赛项仲裁组以书面形式提出申述。

13、遇突发事件，立即报告裁判和赛场工作人员，按赛场裁判和工作人员的指令行动。

（四）工作人员须知

1、工作人员必须统一佩戴由赛项执委会签发的相应证件，着装整齐。

2、工作人员按照分工准时上岗，不得擅自离岗，应认真履行各自的工作职责，保证竞赛工作的顺利进行。

3、工作人员不得影响参赛选手比赛，不允许有影响比赛公平的行为。

4、服从领导，听从指挥，以高度负责的精神、严肃认真的态度做好各项工作。

5、熟悉比赛规程，认真遵守各项比赛规则和工作要求。

6、坚守岗位，如有急事需要离开岗位时，应经赛场领导同意，并做好工作衔接。

7、严格遵守比赛纪律，如发现其他人员有违反比赛纪律的行为，应予以制止。情节严重的，应向竞赛执委会反映。

8、发扬无私奉献和团结协作的精神，提供热情、优质服务。

十五、申诉与仲裁

（一）本赛项在比赛过程中若出现有失公正或有关人员违规等现象，可向赛项仲裁组提出申诉。

（二）申诉主体为参赛队领队。

（三）申诉启动时，参赛队以该队领队签字同意的书面报告的形式递交赛项仲裁组。报告应对申诉事件的现象、发生时间、涉及人员、申诉依据等进行充分、实事求是地叙述。非书面申诉不予受理。

(四) 提出申诉应在赛项比赛结束后2小时内提出。超过2小时不予受理。

(五) 赛项仲裁组在接到申诉报告后的2小时内组织复议，并及时将复议结果以书面形式告知申诉方。申诉方对复议结果仍有异议，可由领队向大赛仲裁工作组提出申诉。大赛仲裁工作组的仲裁结果为最终结果。

(六) 申诉方不得以任何理由拒绝接收仲裁结果；不得以任何理由采取过激行为扰乱赛场秩序。仲裁结果由申诉人签收，不能代收；如在约定时间和地点申诉人离开，视为自行放弃申诉。

(七) 申诉方可随时提出放弃申诉。

十六、竞赛观摩

竞赛设定观摩区域，指导教师不能进入赛场内指导，可以在指定地点观摩。

为保证大赛顺利进行，观摩期间应遵循以下规则：

1、除与竞赛直接有关工作人员、裁判员、参赛选手外，其余人员均为观摩观众。

2、请勿在观摩区域内使用相机、摄影机、录音笔等设备对比赛过程进行拍摄记录。

3、不得违反浙江省职业院校技能大赛规定的各项纪律。请站在规划的观摩区域观看比赛，并遵循工作人员的指挥。

十七、其他

本竞赛项目的最终解释权归大赛组织委员会。