

经济与管理实验实训系列教程

经济与管理仿真综合实习教程

丁明鲜 杨 建 主编



科学出版社

经济与管理实验实训系列教程

经济与管理仿真综合实习教程

丁明鲜 杨 建 主编

金蝶软件（中国）有限公司 四川师范大学 产学研协同育人项目
“经管类专业仿真综合实习课程及配套教学资源建设”

科学出版社

北 京

内 容 简 介

经济与管理仿真综合实习是综合运用虚拟现实、多媒体、人机交互、数据库、网络通信等现代技术,虚拟企业战略决策、营销与品牌、税务等业务模块,设置首席执行官、首席财务官等职业角色,以综合检验学生的理论知识,达到增强学生运作企业的能力和团队精神,提升职业素养,优化职业规划等目的。本书主要包括综合仿真实训概况、教学组织排、业务规则、经营模拟流程和经营管理与分析决策等内容。坚持实践取向,突出真实的职场环境建设、系统设计,强化对学生数据分析能力、问题处理能力和综合应用能力的培养。

本书可作为仿真综合实习的配套实习教材,适合经济与管理仿真综合实习授课教师及学生。

图书在版编目(CIP)数据

经济与管理仿真综合实习教程/丁明鲜,杨建主编. —北京:科学出版社, 2018.8

经济与管理实验实训系列教程

ISBN 978-7-03-057718-4

I. ①经… II. ①丁… ②杨… III. ①经济管理—高等学校—教材
IV. ①F2-44

中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第124393号

责任编辑:陶璇/责任校对:马路遥
责任印制:吴兆东/封面设计:蓝正设计

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京虎彩文化传播有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2018年8月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2018年8月第一次印刷 印张:12

字数:285 000

定价:39.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

前言

2009 年,四川师范大学经济与管理学院拟启动经管专业实验室建设,在此之前,学院并没有真正意义上的经管实验教学内容,对建设什么、怎样建设没有思路。因此,学院多批次组织老师到国家级经管实验教学示范中心学习交流。在广东财经大学(原广东商学院)实验教学示范中心调研时,国家级经管实验教学示范中心主任任晓阳教授为学院领导和老师做了实验中心整体规划介绍。这令学院上下印象深刻,特别是原广东商学院经济与管理实验教学中心的跨专业仿真综合实习,从规模、形式、内容上给了我们极大的震撼和启发。因此,学习并引入相关经验成为学院及实验教学相关人员的普遍共识。

作为非财经类院校,从师资配置、学生专业基础、实验室资源投入等各个层面均无法直接复制财经类院校相关课程。如何学习引入仿真实训课程并将其作为经管实验实训的贯通课,成为摆在相关人员面前的一个难题。尽管有各种困难,学院还是在 2010 年成功启动了跨专业虚拟仿真项目的建设。随着项目的申报论证、中地共建(现为中央专项)项目的成功申报、场地规划的落实、授课师资的进修、人才培养方案调整等一系列准备工作的完成,课程开设“万事俱备,只欠东风”,所欠的这个东风就是仿真课程教学的配套管理软件和相应实训教材。学院的人力财力无法支持直接引入广东财经大学的跨专业实习模式,市场上当时并无完全满足学院需求的成熟产品,且仅有的产品报价远超学校承受能力,所以自研自建课程成为当时唯一的选择。在学校职能部门支持、学院领导鼓励和老师们共同努力下,经过近一年半的酝酿和反复修改,2012 年学院终于正式开设跨专业仿真综合实习课程。从 2012 年至今,课程经过多轮修改和完善,目前已经成为学院实验实训教学的一张名片,从学生的口碑、满意度到学校乃至国内都有了一定的影响。2013 年,由国家级实验教学示范中心经济与管理学科组联席会和中国信息经济学会实验经济学专业委员会主办的“2013 年第十四届全国高校经济管理类专业实验室建设会议”由我院承办。本项目的建设对学院实验实训教学建设起到了很好的促进作用,从 2012 年至今,逐步形成了四年不断线的富有专业特色的实验实训体系。省内外众多高校来我校参观、交流、观摩和学习,相关课程也被多家高校引入。

在学校和引入院校的要求下,我们对几年来实验课程的成果做了一个归纳和梳理,形成一系列的实验实训教材。本书就是其中的一部,旨在服务于一般本科、高职院校经管类专业的虚拟仿真实习。

经济与管理仿真综合实习教程编写组

2018 年 5 月

目 录

第1章 综合仿真实训概况	1
1.1 综合仿真实训简介	1
1.2 仿真模拟内容	3
1.3 课程设计	4
第2章 教学组织	10
2.1 开课安排	10
2.2 教学明细	12
2.3 教学评价	20
2.4 实训过程	20
2.5 实训操作	21
2.6 考核及总结	26
第3章 业务规则	28
3.1 通用规则	28
3.2 制造商规则	42
3.3 供应商规则	47
3.4 经销商规则	50
3.5 物流商规则	51
3.6 商业银行规则	55
3.7 政府及外围机构规则	60
第4章 经营模拟流程	83
4.1 通用业务流程	83
4.2 制造商业务经营流程	95
4.3 供应商业务经营流程	98
4.4 经销商业务经营流程	98
4.5 物流商主要业务经营流程	101
4.6 商业银行主要业务经营流程	104
4.7 管委会主要业务经营流程	107

4.8 联合演练	117
第5章 经营管理与分析决策	138
5.1 组织与领导	138
5.2 分析与决策	142
5.3 控制与优化	182
附录	184
后记	185



第1章

综合仿真实训概况

■ 1.1 综合仿真实训简介

1.1.1 定义

综合仿真实训课程是运用软件系统模拟特定产业链环境下企业经营全过程中遇到的多类管理问题及业务工作，使学生体会产业链环境下企业管理的过程，体会从决策制定、计划管理到业务执行的全过程。课程包括产业链环境下多类型企业经营仿真模拟以及能力认知识别两部分内容。

第一部分是在一个产业链各个环节都存在竞争的市场环境，由学生组成企业管理团队，分别担任企业的总经理和几大职能部门的经理，在分析企业自身和竞争对手状况的基础上，应用管理学知识，分期对企业的生产、营销、财务、人力资源与战略制定决策，模拟系统根据模拟的市场环境和各个公司的决策，反馈各个公司当期的经营结果；经过多期决策之后，按企业的经营绩效给出总体评价。在此过程中，学生通过主题学习，深刻理解大学专业课程在企业经营过程中的价值。例如，要让学生学会采集数据，掌握运用 Excel 建模解决企业经营决策问题的方法，解决经营管理中的风险决策问题，如风险投资、项目评估、证券市场投资策略评价、库存管理、随机服务系统管理等问题。这些问题是企业管理者经常遇到，但又不使用普通数学规划解决的问题。

第二部分是让学生在此过程中，加深对社会、产业、企业、岗位的认知以及对自我能力的认识。

1.1.2 目标

仿真实训的目的是提升实习的有效性，从而以部分取代实地实习。要提升学生对企业运作的整体认识，并在此过程中提升自身能力，从而实现替代实习的价值，具体分解到能力、知识和素质上，可大致归纳如下。

1. 能力目标

(1) 能根据岗位能力要求和组员的专业特长以及性格特征准确进行模拟企业的角

色分配。

- (2) 能运用企业经营模拟的规则经营模拟企业。
- (3) 能应用 SWOT (态势分析法)、波特五力模型等方法制定企业的发展战略。
- (4) 能对市场发展情况进行分析,并根据企业发展战略选择合适的目标市场,制定企业的营销策略。
- (5) 能根据企业的产能情况进行合理定价和制订广告与促销方案。
- (6) 能根据企业经营的实际情况进行财务预算,并依据预算合理地为企业发展筹集资金和控制现金流;能依据经营情况编制利润表和资产负债表等会计报表。
- (7) 能依据企业战略和销售订单情况进行新产品的研发和制订生产计划,并组织产品生产。
- (8) 能依据生产计划制订原材料采购计划并控制材料库存。
- (9) 能有效进行竞争对手分析,为企业决策提供信息支持。
- (10) 能依据财务报表进行财务指标分析,并优化企业的财务结构。

2. 知识目标

- (1) 掌握模拟企业中各个角色承担的任务和责任;掌握企业经营模拟的基本规则。
- (2) 了解企业组织结构和各部门的岗位职责。
- (3) 了解市场预测基本要素,掌握市场预测的方法和市场预测的步骤。
- (4) 了解 SWOT 的特点、内容、适用范围,掌握 SWOT 工具在企业战略规划中的应用,了解波特五力模型的特点、内容、适用范围,掌握波特五力模型工具的一般使用方法。
- (5) 了解市场调查的基本方法,掌握市场分析和定位的基本方法;了解市场开拓的意义,掌握市场开拓的影响因素。
- (6) 明确企业经营模拟中财务预算的重要性,了解财务预算的概念,掌握财务预算的方法。
- (7) 了解生产制造的概念、特点和内容;了解开发新产品的含义、流程;知道在企业经营模拟中应如何开发新产品。
- (8) 了解原材料采购计划的概念、内容和制定方法。
- (9) 了解竞争情报的含义,掌握竞争情报的收集内容和收集方法;了解竞争情报分析方法,掌握波士顿矩阵分析法。
- (10) 掌握模拟企业的经营战略,了解博弈分析的基本理论,掌握博弈分析的基本方法;了解产品研发的影响因素,掌握产品研发的博弈分析技术;掌握产销平衡分析技术。
- (11) 掌握基本财务指标分析的概念、内容和方法;明确企业经营模拟过程中财务分析的重要性;掌握综合财务分析的概念、内容和方法。

3. 素质目标

- (1) 具有较强的沟通能力。
- (2) 具有较强的团队协作能力。
- (3) 具有良好的经营职业道德。
- (4) 具有创新经营能力。

1.1.3 课程价值

如果将案例教学比喻成企业管理流程中的一张快照,那么企业决策竞争模拟就是让学生完整体验经营决策的动态过程。决策中碰到的问题就是一个个活的、没有现成答案的案例。

企业综合仿真课程的价值在于通过虚拟经营环境中的竞争性决策演练,培养学生对管理学知识的综合运用能力、对经营环境进行分析判断并做出决策的能力、竞争意识、组织协调能力和团队合作精神。本课程教学的指导思想是“教师为主导,学生为主体;理论联系实际,在仿真模拟实践中学知识、用知识、长本领”。

仿真实训课程综合性、实践性较强,但需要以管理学作为其认识基础和理论基础,因此要求学习者具有必要的管理知识;此外,课程中的具体工具涉及大量的数理统计知识,学生只有在学好经济数学或者统计学的基础上才能理解和应用这些工具。因此,在学习课程之前,学生应该系统地学习管理学原理、西方经济学、市场营销、战略管理、运营管理、财务管理、人力资源管理、统计学等课程。

1.2 仿真模拟内容

经管类综合仿真实习从目的性或主要学习内容方面可以大致分为认知、技能学习及管理决策。在实际仿真中,认知、技能学习以及管理决策都会出现。但是不同课程方案侧重点不同,相关模块都会涉及,只是比例不同。

1.2.1 社会、企业、产业及岗位认知

社会认知,主要是指对他人表情的认知、对他人性格的认知、对人与人关系的认知、对人的行为原因的认知。社会认知是个人对他人的心理状态、行为动机、意向等做出推测与判断的过程。社会认知的过程既是根据认知者的过去经验及对有关线索的分析而进行的,又必须通过认知者的思维活动来进行。社会认知是个体行为的基础,个体的社会行为是其在社会认知过程中做出各种裁决的结果。

企业认知,主要是指对企业组织架构、企业制度、企业文化、员工守则等形式内容以及经营的模式、决策过程的形成,内部系统、业务处理等的认识活动。认知培训主要是帮助学生全面而准确地认识企业、了解企业,从而尽快找准自己在企业中的定位。

产业认知,仿真实训通过模拟的商业社会、企业及岗位,让学生在经营过程中通过决策、协作、交易,从宏观层面了解社会及产业链的协作形式。

岗位认知,学生需要了解企业部门之间如何协作,特定岗位工作的业务及需要面对和处理的问题。在基于业务场景还原的体验过程中,学生通过自身体验及教师引导可较为快速地形成整体认知,这有利于其加深对岗位工作的认知。

课程通过仿真可让学生认识到社会、企业、产业、岗位对人才能力的要求,同时也可加深对自己的认识,从而有利于其在后续走入社会的过程中做出更合理的职业规划。

此类实训仿真场景还原的要点是场景而非简单业务。只有较为真实的场景,让学生

认识到岗位工作或者企业面临的问题，而不是简单的业务处理，才能让学生更有代入感，从而得到更好的体验。在加深了对社会、行业、企业及岗位的认识后，学生可以结合自己的实际情况，了解自己适合做什么，不适合做什么，能力点在哪里，对特定职业发展需要提升的能力或知识点有较为明确的认知。

1.2.2 技能学习

仿真企业经营活动的第一步是对业务活动的仿真。因此，学生需要具备基本的业务技能并熟悉相关业务流程。由于大部分院校已经开展了相关业务技能类实训课程，在综合实训过程中，更多的是重复以及将原有所学技能进行融会贯通。业务流程有一定参考意义，其主要价值在于理解企业流程之间的关系和逻辑。但由于实际企业业务流程并不具有一致性，不同类型企业和行业流程甚至大相径庭，因此，对流程和业务的模拟往往有一定行业性和局限性。同时，由于课时限制，细化的流程实际是管理思路的具体展现。只是基于流程岗位的体验，学生很难有整体认识，难以领会流程各个节点设置的意义，从而使之变成了类似单证训练的岗位技能化训练。因此，在综合仿真实训中，技能只是基础应用。如果需要进行技能培训，可以考虑将部分综合仿真业务拆离，进行企业行为模拟或进行技能学习和常用流程认知。

1.2.3 管理决策

在仿真实习经营过程中，学生扮演不同的角色并独立经营企业，在此过程中，业务是自主发生的，从战略制定、市场开拓、销售、采购、研发到贷款都是自主决策的。由于存在供应链，周边服务也自主经营，存在大量谈判、博弈、决策。加之产业链条长，周边服务业独立经营，其决策范围比一般单纯决策软件的范围更大、更综合，也更能给学生带来更多的参与感和真实感，让相关业务的执行以及结果更具意义。在管理和决策的过程中，也会大量用到学生在学校所学的知识，包括战略管理、市场营销、财务管理、生产运作等与企业经营相关的课程以及经济学、统计学等基础课程。这样可以让学生意识到精细化运作和科学决策是能为企业带来实际价值的，同时也使学生认识到所学专业课程并不是与实际工作毫无关系，引导学生学会理论联系实际。

1.3 课程设计

综合仿真实训运用到了系列的教学模式和方法。其中，最重要的是胜任力模型、场景仿真以及体验式学习。

1.3.1 课程设计方法

综合仿真实训的实质是基于仿真场景下的经管类专业知识体验式学习。结合虚拟仿真和体验式学习，通过仿真场景情境化的学习环境进行沉浸式管理模拟，学习者才能体

会到完整的教学过程。因此设计也应遵循仿真及体验式教学的基本逻辑。

1.3.2 胜任力模型

“胜任力”由哈佛大学教授戴维·麦克利兰于1973年提出，它是指能将某一工作中有卓越成就者与普通者区分开来的个体特征，可以是动机、品质、自我认知、价值观、某领域知识、认知或行为技能等任何可以被可靠测量或计数的，并且能显著区分优秀与一般绩效的个体特征。

胜任力的特征结构包括个体特征、行为特征和工作的场景条件。胜任力的个体特征可以分为技能、知识、角色定位、价值观、自我认知、品质、动机等大类。胜任力在个体特征中有一些特征比较容易评价和观测，如知识或技能。部分特征，如动机和品质，则相对难以观测。位于两者之间的特征包括自我认知、角色定位及价值观。

企业运用胜任力模型来描述对特定岗位的要求，特定岗位用一系列特定的胜任力素质项来描述个体是否胜任岗位工作，这一系列的素质项集合称为特定岗位的岗位胜任力。哪怕是同一个特定岗位，在特定行业、特定企业、特定时间点上胜任力要素的组成也不尽相同。因此，使用胜任力模型来描述特定岗位，首先需要构建特定企业胜任力模型。

1.3.3 素质项分类

在课程实践中，胜任力模型可运用在企业经营的各个环节之中。在运用胜任力模型时，我们会习惯性将知识、技能/能力及职业素养作为区分维度来对素质项进行归类，而非采用冰山模型归类，如图1-1所示。两种分类方式并不矛盾，只是区分维度和视角不同。冰山模型是站在心理学研究的角度对素质项进行归类，而企业使用的知识、技能/能力、素养分类方式是站在人力资源评价的角度进行的归类。它们是从不同维度来划分的，一般情况下，需结合两种维度的划分来综合分析素质项才能既方便分析，也能对素质项评价和培训有针对性地设定合理目标。

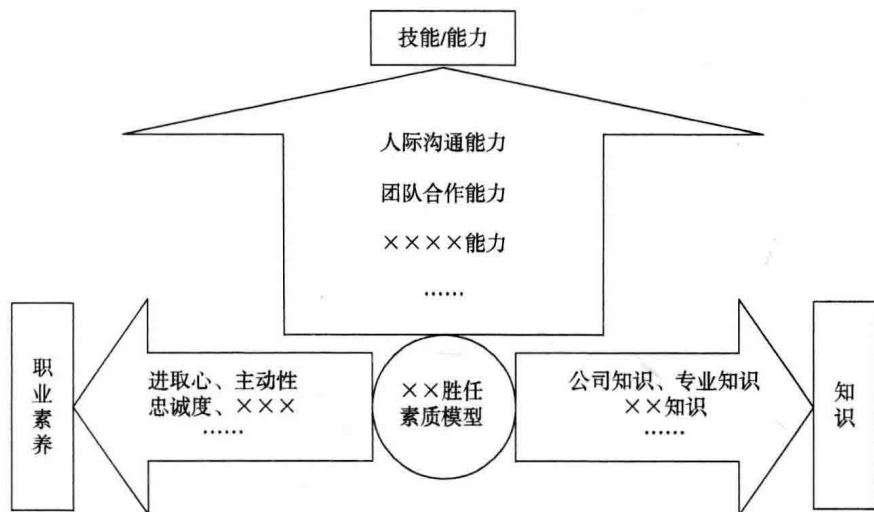


图 1-1 岗位胜任力模型

目前,学术界存在多种对能力项目分类的方式方法。本课程选取了国内较为系统和有一定影响的能力素质项目划分方式,进一步将能力素质项目划分为 107 个子项目或项目簇。具体见表 1-1。

表 1-1 能力素质项量表

类别	项目
通用能力	亲和力、影响力、沟通能力、执行能力、创新能力、理解能力、表达能力、判断能力、应变能力、自控能力、谈判能力、逻辑分析能力、归纳思维能力、系统思考能力、计划管理能力、关注细节能力、团队合作能力、人际交往能力、专业学习能力、问题发现与解决能力、信息收集与处理能力
管理能力	督导能力、决策能力、协调能力、激励能力、战略管理能力、目标管理能力、团队领导能力、团队建设能力、授权控制能力、建立信任能力、培养他人能力
专业技能	市场簇技能(市场导向能力,市场信息分析能力……)、销售簇技能、生产簇技能、安全簇技能、质量簇技能、技术簇技能、研发簇技能、采购簇技能、财务簇技能、客服簇技能、行政簇技能、人力资源簇技能
职业素养	责任心、主动性、忠诚度、坚忍性、纪律性、自信心、成就导向、敬业精神、诚信意识、成本意识、全局观念、客户意识、风险防范意识
通用知识	公司知识、产品知识、客户知识、法律知识、办公自动化知识
专业知识	营销知识、客服知识、采购知识、公共关系知识、生产管理知识、安全管理知识、仓储管理知识、质量管理知识、项目管理知识、专业技术知识、财务管理知识、人力资源知识、行政管理知识、供应商管理知识

表 1-1 在专业技能以及专业知识部分,仅按照岗位类别做了归类,未进行展开,本书主要研究管理能力培训,因此不再展开讨论。

1.3.4 素质项的评价

胜任力模型的每一个素质项均可量化评价。具体评价方式是通过观察被评价人在特定环境下的特定表现,对照评价素质项分级量表所给出的行为表现来进行评价。评价等级在本书选取的评价量表中按 0~3 级划分,0 级最低,3 级最高,需符合当级所有特性以及之下所有评价才能给出对应评级。

要对被评价人管理能力中具体的督导能力项进行评价,可先在特定场景观察被评价人的相关表现,再结合具体项目评价量表表现给予评价,督导能力素质项评价量表见表 1-2。

表 1-2 督导能力素质项评价量表

分级	行为表现
1 级	1. 能够对员工工作给予较具体的指导 2. 在提出要求和目标的同时,能够提供明确、具体的参数和标准 3. 能够适时检查员工对工作目标的理解
2 级	1. 能够系统、明确地分配日常工作和任务 2. 在分配工作和从别人那里接受工作时坚定而自信,对不合理的要求敢于说“不” 3. 能够给予员工完成常规任务的空间,不乱加干涉
3 级	1. 能够建立明确、可测量的绩效标准 2. 能够依据绩效标准监督检查员工的工作进度、绩效,并能够将成果和存在的问题及时反馈给员工 3. 纠正员工的绩效问题时,行动明确,立场坚定,并能够制订出可行的绩效提升计划

胜任力模型告诉我们,在不同岗位上不同能力素质项目在起决定性作用。在实验过程中,合理的设计场景可以验证一些基本能力素质,供学生参考。

(1) 规划与统筹能力。它是指对组织内人员工作进行合理规划并统筹安排的能力。研发经理需要对所管理研发人员的工作进行规划和安排,而研发工程师个人工作中基本不涉及此类工作。从一个人干好本职工作到协调不同类型的人员有效组合并同时干好工作,对于工程师而言属于完全陌生的领域。故经理首先须了解相关人员工作的基本要求、能力,才可能进行统筹规划。没有此能力,就算新任经理个人再努力,也很难保证能科学制定规划并统筹相关员工集体高效工作。

(2) 项目管理能力。它是指对组织内人员规划项目进度,并根据项目情况计划组织实施项目管理,做好项目质量、安全、风险、合同、成本等管理工作的能力。除规划内部工作以外,其还涉及与外部人员沟通交流的能力。而软件工程师,虽然可能偶尔也涉及项目协调管理,但更多的是发现项目问题并进行上报。如何站在管理者的角度有效协调资源、如何从项目整体角度把控全局也属于全新的问题。

(3) 时间管理能力。它是指通过事先的规划,提醒、引导个体或组织减少时间浪费,以便有效地完成既定目标的能力。此部分需要经理理解各类岗位的基本工作情况、效率以及关键控制点,合理规划引领员工按质按量地进行工作并科学合理监督,提升部门的管理水平和效率。

(4) 团队领导能力。它是指有效地带领其团队,按照既定目标前进的能力。此能力需要经理在建立有效的领导权威的同时主动与员工沟通解释相关决策,让员工从内心认同和服从经理的领导工作,从而提升整体工作效率。

(5) 客户知识。它包括获取目标客户群体的基本情况、性格偏好、质量偏好等内容。了解此方面信息可帮助经理科学制定开发策略和流程,避免开发、服务与客户实际情况脱节或流程不能满足客户需求。

(6) 客户意识。它是指个人关注客户不断变化的需求,竭尽全力帮助和服务客户,为客户创造价值的意愿和态度。经理需从整体上思考如何提升客户意识,由于工作职责的变化,经理相对程序员,需要更多考虑从各个层面提升客户意识。经理需从客户角度思考工作流程,如从软件易用性、问题响应流程等角度思考提升客户感受。相比经理,程序员的客户意识一般是指提升软件代码可靠性,或提升客户响应度等相对比较窄的层面。

(7) 公司知识。它包括行业知识、企业文化(发展历史、价值观等)、组织结构、基本规章制度和业务流程等。经理更好地了解公司相关行业知识、企业愿景和基本情况,可以帮助其更好地进行组织管理工作,让管理既遵循现实情况,也向着更合理有效的目标提升。

(8) 全局观念。它是指在开展工作或进行决策时,能够考虑他人、其他部门或企业整体的情况,从组织的整体或长远利益出发,顾全大局,为整体利益能够牺牲局部利益或个人利益。经理与程序员相比,需要更多地从企业整体思考问题。在公司现有状况下思考,从全局角度进行人员配置,流程优化。避免只为了小团体利益造成部门之间割据,造成整体上效率的降低和不必要的内耗。

1.3.5 场景仿真

管理仿真是指设计业务场景及数学模型复现现实管理过程中发生的本质过程。仿真的过程包括仿真模型的建立和仿真体验两个环节。

对于经管类仿真而言,仿真模型可以被抽象为一系列业务规则、业务关系和场景。要进行管理仿真,则需要针对特定的管理问题进行描述,并将其拆解成业务规则和业务数据,放在特定场景中供学习者体验。

在仿真场景中,告知学习者相关场景及规则,并告知其管理目标。学习者通过提交一系列决策与仿真模型交互以学习正确管理决策。使用系统仿真可以有效地把复杂的系统降阶成若干子系统以便分析。系统仿真的基本办法是建立结构模型和量化分析模型,将其转换为可运行的模型来进行验证。

作为仿真实习课程,根据课程目标设定,通过场景认知个人能力和运用之前所学知识应该是核心任务。因此,场景设计的核心应该基于业务数据的设计。在仿真实习课程中,学生体验的各类业务活动围绕市场经济数据和企业经营活动自然展开而非沿着事先设定的标杆企业的固化流程和业务操作展开。课程的设计方案目的是让学生充分体验并把课程知识运用到企业经营活动中,认知到特定岗位除了技能,还需要有对应处理问题、解决问题的能力。

企业管理的研究理论一般将企业业务人员分为业务层、管理层和决策层。

基层业务层往往要接触和处理大量技术问题,进行事务性工作。

管理层的范围广,通常意义下,介于基层和副总经理之间的所有管理层可称为中层管理者,包括部门经理、事业部经理、地区经理等。

决策层在管理层级中处于顶端,也是最少的一部分,通常只包括几个人,这几个人往往是企业的核心。其主要责任与中基层管理人员的工作性质、任务有较大差异,主要工作是设定并引领企业执行既定战略。

在仿真场景的设计中,工作场景包含了基层管理层和决策层的工作,但基于认知和知识运用的需求,技能型工作落在基层,但不作为核心设计点。知识的应用更多的是在管理层和决策层上。

1.3.6 体验式学习

体验式学习概念的代表 D. A. 库伯这样描述体验学习:学习是体验转换并创造知识的过程。他强调体验式学习过程的几个重要方面:强调适应与学习的过程,而不是内容或结果;知识是一个转换过程,是连续不断的创造与再创造,而不是可获得或传递的独立过程;学习转换的体验包含主观形态和客观形态两种体验。

体验学习理论区别于理性主义和其他认知主义学习理论的地方在于:其他学习理论把学习的核心看作抽象符号的习得、加工与回忆,而体验式学习认为学习是一个以体验为基础的持续过程,也就是说所有学习都是重新学习。实际上,学习者头脑里不是一张白纸,而是多少带着态度倾向进入一个学习情境,只不过学习者的头脑中的“理论”可

能比其他人粗浅和不够正确。

基于体验式学习的理论,教育和培训不仅要灌输新思想,也要处理和修正学习者原有的经验。

在体验式学习中,学习者要进行有效的学习,则需要经历具体体验、反思观察、抽象概括、行动应用四个步骤,才能有效达成学习的效果(图1-2)。

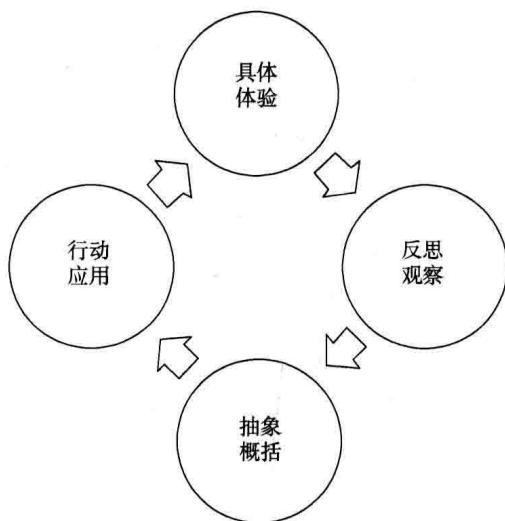


图 1-2 体验式学习基本步骤

体验要点主要包括管理类课程体验要点和其他基础课程体验要点。

1. 管理类课程体验要点

(1) 战略管理。在课程中,战略管理环节主要引导学生理解战略管理从构想到落地的过程、使用的工具、执行的评估,从而形成精细化经营的思路。

(2) 市场营销。在课程中,市场营销的讲授重点是引导学生学习基于过往历史数据来进行市场预测及销售预测,从而让学生了解基于数据化分析和营销的思路,同时了解渠道管理的基本业务场景。

(3) 生产运作。在课程中,生产运作的主要讲授内容从产品设计、工艺及生产优化到主生产计划、物料需求计划顺序展开,通过订单引导学生了解平准化生产的价值。

(4) 供应链管理。在课程中,供应链主要讲授的是布局、供应商选择、渠道建设等方面的内容,让学生了解制造类企业与服务类企业的价值诉求以及数据化管理。

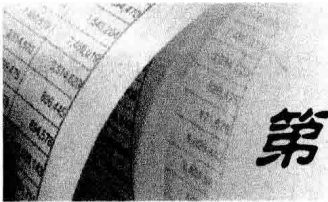
(5) 人力资源管理。掌握人员雇用/解雇、工资核算等,掌握该部分的模型编制和使用。

(6) 财务管理。掌握成本核算、现金流的计算、筹融资财务的处理,掌握该部分的模型编制和使用。

2. 其他基础课程体验要点

(1) 统计学。应用统计学知识进行数据分析解释支持决策。

(2) 经济学。运用经济学模型解释市场规律,解读不同类型企业的经营特点以及博弈过程分析。



第2章

教 学 组 织

2.1 开课安排

本课程中的仿真场景一般由 5~7 类公司及政府外围机构等 30 多个机构组成，每个仿真机构根据岗位设定，可设定 3~7 人，配备 2~3 名教师即可。根据学校的教学情况和场地资源，选择适合的教学方式。图 2-1 为教学安排模式。

学期安排	学时安排	实习人数	实习方式	教师人数
第七学期或指定的实践教学时间	5天40学时 10天80学时 15天105学时	60~400人	连续集中	2~4名指导老师

图 2-1 教学安排模式

2.1.1 教学组织过程

仿真教学从规则掌握、数据分析、决策处理、总结回顾、评价等几个方面把握整个课程的教学节奏。教师参考图 2-2 进行课程安排，并掌控整个实训的节奏，且最终对学生的实习情况做点评。

2.1.2 课程方案选择

本课程的企业模拟了以制造业为核心的市场大环境，其中每类企业的数量、人数都可能不同，可根据学校课程人数和教学时间安排，选择以下三种方案之一进行排课，具体人数安排以及组数的设定，根据课件中的分组软件进行安排。

一周课程排课。共 5 天经营时间，40 个课时，学生可进行 3 个月的经营，初步体验

企业经营过程中遇到的各种问题以及决策。课程具体安排如表 2-1 所示。

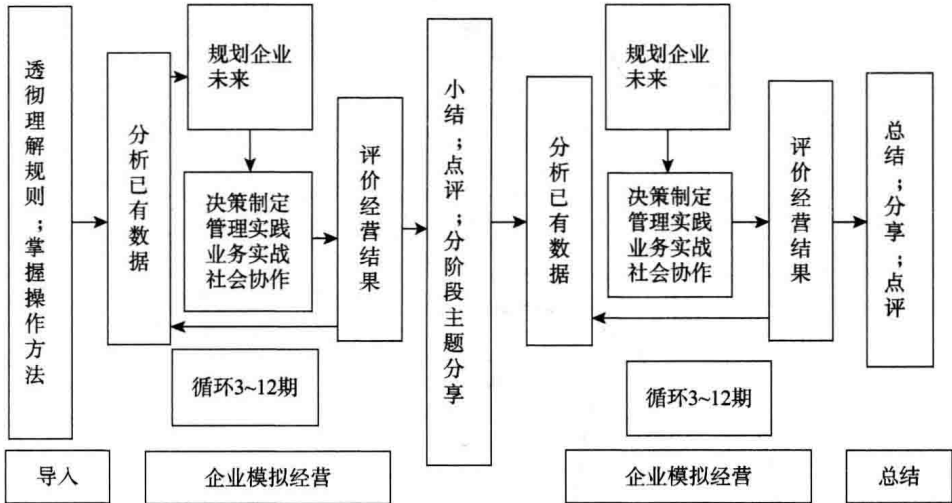


图 2-2 教学组织过程

表 2-1 一周课程排课课表

时间	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	备注
第一周	动员会 环境布置 规则讲解	1 月经营	2 月经营	3 月经营	第二季度订货会 公司报告 个人报告	体验课不做第二季度订 货会，经营时间压缩 （减少内容），去掉银 行自主经营等环节
	第一季度订货会 1 月经营	1 月经营	2 月经营	3 月经营	总结大会	

二周课程排课安排。共经营 10 天，80 个课时，学生可进行 9 个月的经营，基本体验企业经营的一个完整过程，包括完整的供应链、生产、财务等。课程具体安排如表 2-2 所示。

表 2-2 二周课程排课课表

时间	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	备注
第一周	动员会 公司组建 环境布置	1 月经营	1 月经营	2 月经营	3 月经营	除动员和总结会外， 规则讲解按岗位角色 进行，分为集中讲解 和日常答疑；总结主 要由教师引导，学生 自行总结，教师归 纳。每期提供特定主 题供评价，可分组评 价，也可按角色评价
	规则讲解 年初准备	1 月经营	2 月经营	3 月经营	第一季度总结评价 第二季度订货会	
第二周	4 月经营	5 月经营	7 月经营 第三季度 订货会	8 月经营	公司报告 个人报告 组间评价	
	4 月经营	6 月经营 第二季度总结评价	7 月经营	9 月经营 分组总结	总结大会	

三周课程排课安排。共经营 15 天，105 个课时，学生可进行完整 1 年的经营，完全体验企业经营的一个完整过程，包括完整的供应链、生产、财务等。课程具体安排如表 2-3