

附件1:

2025年杭州师范大学大学生企业经营沙盘模拟竞赛规程

(参考2024年浙江省大学生企业经营沙盘模拟竞赛规程)

一、对抗赛运行平台

本次对抗赛采用新道科技股份有限公司技术支持的“数智企业经营管理沙盘系统浙江省赛专用系统”(以下简称“系统”),所有的决策和推演在“系统”中确定,最终结果以“系统”为准。当参赛队现金断流或比赛结束时权益不大于零,判定企业破产。参赛队破产后,直接退出比赛。

本次对抗赛,系统不开启数智化建设、不设置碳达峰和碳中和,不对财务报表作考核要求。

系统经营结果得分Z的计算公式:

$Z = \text{【所有者权益-扣分(即预算控制使用率扣分)】} \times \text{商誉}$

【扣分】人力总监、生产总监、营销总监都须在每季度使用资金前进行资金预算。设某部门某季度的预算资金使用率为X,当 $X < 80\%$ 和 $X > 120\%$ 时,扣减10000分值。

【商誉值】初始值为100,扣减情况如下:

(1) 订单未按时交货,系统判断为违约并扣除违约金,每违约一张订单商誉值-1;

(2) 未按时支付工人工资,季度结束后系统自动扣除,商誉值-5;

(3) 原材料未按时收货,季度结束系统自动收货,商誉值-1;

(4) 未按时支付贷款利息和本金,季度结束后系统自动扣除,商誉值-1;

(5) 未按时支付应付账款,季度结束后系统自动扣除,每笔账款商誉值-1;

(6) 未按时支付管理费用,季度结束系统自动扣除,商誉值-1;

二、注意事项

(一) 竞单时申报数量控制说明

每个订单申报时,输入的申报数量不得高于该订单数量的30%,年度订单申报数量超过产能的2倍(考虑:当年产能+上年产能),将由裁判研判是否存在违规。

(二) 时间安排

本次大赛的模拟经营时间为4年,共16个季度。每年分【第一季度】【第二季度】【第三季度】【第四季度】4个阶段运行。相关时间节点(经营、广告投放、竞单)结束前一分钟赛区不进行暂停操作。系统中企业经营管理的操作无流程限制,但是,参赛队各岗位之间需协同配合,由于参赛队岗位配合不默契出现的问题由参赛队负责。

试题(市场规则和详细订单)于对抗赛当天抽签确定后通过公告栏发放,各参赛队通过公告栏下载。试题下发后各参赛队有1小时来制定企业经营策略、制作比赛工具。

季度时间安排参照下表执行:

季度	经营时间	广告投放时间	竞单时间	间谍时间
1年1季度	75	-	-	
1年2季度	15	5	10	
1年3季度	15	5	5	
1年4季度	15	-	-	10
2年1季度	15	5	10	
2年2季度	15	5	5	
2年3季度	15	-	-	
2年4季度	15	-	-	10
3年1季度	15	5	10	
3年2季度	15	5	5	
3年3季度	15	-	-	
3年4季度	15	-	-	10
4年1季度	15	5	10	
4年2季度	15	5	5	
4年3季度	15	-	-	
4年4季度	15	-	-	10

三、竞赛系统规则

（一）不变参数

参数	值	参数	值
贷款总额度	上年所有者权益3倍	违约扣款百分比	40%
最大长贷年限	2年	所得税率	25%
库存折价率	80%	初始商誉值	100
原料紧急采购倍率	2	竞单最小报价	参考价的90%
产品紧急采购倍率	4	生产线上限	16

（二）变动参数

对于变动参数，通过下面案例，分岗位任务进行说明。

案例背景

HQ公司成立于2024年，是一家刚刚融资成功的摩托公司。公司在筹备阶段就以美观的设计，安全的性能指标，获得过国际上的多项设计大奖。公司运营部门通过各种网络平台开展新媒体运营，在用户中的呼声非常高。现在国产摩托品牌对小羊团队进行了投资，公司获得了一笔丰富的启动资金。并随着现代营销的浪潮，公司高层启用一批年轻人，使用数字营销手段，除传统市场外，建立新零售体系，用数据驱动营销，助力企业快速发展。现在你们将分别担任该企业的【财务总监】【人力总监】【生产总监】【营销总监】，综合运用所学知识，结合公司现状与未来的市场调研经营自己的公司，相信大家能在未来的四年中完成企业盈利、品牌推广的任务。

【公司详情】

初始资金	现金400000
------	----------

【市场调研】

公司业务主要有3大市场，分别为【本地市场】【国内市场】【国际市场】。不同年份不同季度的产品需求量，以第一年为例：

一年2季度				
市场	产品	特性	总量	平均价格
本地市场	小羊单车	结实耐用	1000	3080
本地市场	小羊单车	酷炫外形	2300	3000
本地市场	小羊单车	领先科技	2700	2922
一年3季度				
市场	产品	特性	总量	平均价格
本地市场	小羊单车	酷炫外形	4000	2600
本地市场	小羊单车	领先科技	4000	2600
本地市场	小羊单车	结实耐用	4000	2600

注：市场调研市场详单的缩减版，系统规则中详单数量较多，详单中会列示具体的年份季度、单张订单量，单张订单价格等。

其他参数规则分岗位任务进行说明。各岗位任务如下表：

岗位	任务1	任务2	任务3	任务4	任务5	任务6
财务总监	【融】 融资管理	【收】 应收账款	【付】 应付账款	【费】 费用管理	【控】 预算管理	【表】 报表管理
人力总监	【选】 招聘管理	【用】 发薪管理	【育】 培训管理	【留】 激励管理	无	无
生产总监	【人】 工人管理	【机】 设备管理	【料】 库存管理	【法】 设计管理	【研】 研发管理	无
营销总监	【渠】 销售渠道	【产】 申请产品和认证ISO资质	【促】 促销广告	【竞】 参加订货会	【售】 交付管理	无

财务总监相关规则

财务总监任务1【融】-融资管理规则					
序号	贷款名称	额度上限（倍）	贷款时间（季）	还款方式	利率（%）
1	直接融资	3	1	1	5
2	短期银行融资	3	4	1	10
3	长期银行融资	3	8	2	2

规则解释：

1. **【贷款额度】**：上年权益*额度计算倍数（上年权益额从上年“资产负债表”提取）；

2. **【贷款类型】**：可以自由组合，总贷款额度不得超过所有者权益的3倍；分为**【直接融资】**、**【短期银行融资】**、**【长期银行融资】**三种；

3. **【贷款申请时间】**：各年正常经营的任何日期（不包括“年初”和“年末”）；

4. **【贷款时间】**：贷款期限，自贷款之季起，经过贷款时间后，必须归还本金；（如2年1季申请短期融资10000，贷款时间为4季，则需在3年1季归还10000本金和1000利息）；

5. **【还款方式】**分为1和2，1表示到期还本付息，贷款到期后，支付本金和利息；2表示每季度支付利息，贷款期内每季度支付相应利息，到期时支付本年和当季度的利息；

6. 贷款是以**【套餐】**方式提供，贷款中规定了每类贷款的具体参数，如：短期银行融资套餐，额度10000，点击**【确定】**即可完成贷款。

7. 贷款/利息的还款：

1）系统每季提供本季到期贷款和利息的账单，在**【费】**查询还款金额和归还贷款及利息；

2）产生的费用，应当及时归还，否则系统自动扣除该费用，并且扣除商誉值。

财务总监任务2【收】-应收款贴现规则		
名称	收款期（季）	贴息（%）
4季贴现	4	10
3季贴现	3	7
2季贴现	2	5
1季贴现	1	3

规则解释：

1. **【应收账款】**是企业应收但未收到的款项，收到后会增加企业现金流；

2. **【收款期】**是从确认应收款之日到约定收款日的期间；

3. 贴现是指债权人在应收账款期内，贴付一定利息提前取得资金的行为。不同应收账款期的贴现利息不同；

4.贴现后，现金直接增加扣除贴息外的现金，贴息计入财务费用，系统自动扣除。

财务总监任务3【付】-应付账款规则					
款项	贷方	金额	备注	付款日期	操作
订购原材料	供应商	5000	交易订单	1年3季度	付款

规则解释：

- 1.应付账款为企业应当支付但未支付的账款，计为短期负债，是指原材料收货后不会立刻付款，产生1季（以规则为准）的应付账款；
- 2.应付账款可提前支付，但提前支付会占用现金流；
- 3.应付账款逾期支付（当期末支付），系统自动扣除，并扣减企业商誉值。

财务总监任务4【费】--费用管理规则	
类型	金额（元）
管理费	5000
维修费	500、1500、5000
折旧	11250、21250、42500
所得税	25%
违约金	40%
情报费	2000

规则解释：费用包含管理费、贷款本金、贷款利息、维修费、折旧、所得税、违约金、情报费、碳中和费用等：

- 1.【管理费】为固定费用，规则中列示的为月度管理费，实际支付时，应当*3，需手动支付；
- 2.【贷款本金】和【贷款利息】均在财-费任务栏中，需手动支付；
- 3.【维修费】系统自动扣除，扣减现金流；
- 4.【折旧】系统自动扣除，不影响企业现金流；
- 5.【所得税】为企业盈利后，所需要支付的费用，系统自动扣除，无需手动支付；所得税税率为20%；当企业所有者权益超出初始权益时，按照20%，支付所得税；
- 6.若前期企业亏损至初始权益以下，需弥补以前亏损后，再计算所得税；
- 7.【违约金】为未按时交付订单，按违约处理，需要额外计算违约金（违约金=该订单收入总额×违约比例）违约比例为20%。
- 8.【情报费】为单次购买单个企业费用1个季度的企业信息时所花费的费用，用于购买其他企业情报，支付一定数量金额，即可获取其他企业信息：财务信息（资产负债表）、产品库存、原料库存、产线明细（产线种类、是否生产、产品种类、特性、数量等）、科研明细（技术研发）、会员明细。单次可购买多组信息，也可在不同季度多次购买同一家企业信息。

财务总监任务5【控】-预算管理规则				
部门	上季度预算	上季度使用	上季度使用率	本季度预算
市场营销部	1000	500	50%	3000
生产设计部	1000	500	50%	3000
人力资源部	1000	500	50%	3000

规则解释：

- 1.预算控制下有三个部门分别为：【市场营销部】、【生产设计部】、【人力资源部】；
- 2.应在对应部门的【本季度预算】中填写预算的金额，三个部门同时填写，点击【确定】按钮即为预算划拨成功，一旦确定无法更改；
- 3.每季度预算金额会在下季度【上季度预算】中显示，【上季度使用】中显示上季度本岗位具体使用金额，【上季度使用率】显示上季度资金使用金额占已调拨金额的比例，当比例<80%，>120%时，影响企业得分-10000；
- 4.当预算额度用完时，可依据使用情况多次向财务总监申请预算（申请预算页面，无需各总监填写具体金额，系统自动计算），财务总监可依照实际情况决定是否通过。

财务总监任务6【表】--财务报表管理规则

规则解释：

- 1.财务报表包含【资产负债表】、【利润表】、【现金流量表】，资产负债表、利润表同经营报表规则；现金流量表，详细记录该企业所有经济流向。
- 2.此任务非必需任务，但是，需要在报表管理中点击“提交”后才能看到系统中该参赛队的财务报表信息。

人力总监相关规则

人力总监任务1【选】--工人管理规则	
序号	任务
1	人力资源需求
2	人力资源市场

规则解释：

- 1.在招聘管理页面，如上图，【人力资源需求】即为生产总监在【人】任务中填写的人员需求招聘（若生产总监未提出招聘需求，人力总监也可自行招聘，与生产总监协商好即可）；
- 2.【人力资源市场】即为人才市场，系统随机投入一批工人，人力总监应当依照【等级】、【基础效率】、【期望月薪】来选择性价比较高人员，选取成功，点击【发放offer】即可；注：【人力资源市场】无竞争，工人不会随各企业提供的薪资不同而择优入职；
- 3.发放offer时，公司可自行填写薪资，工人是否入职的规则如下：

- 1) 设公司提供的薪资为X;
 - 2) 设工人的期望薪资为M;
 - 3) 当 $X/M < 70\%$ 时, 工人一定不会入职;
 - 4) 当 X/M 取值在70%-100%区间时, 工人随机入职;
 - 5) 当 $X/M \geq 100\%$ 时, 工人一定入职。
- 4.offer发放完成可点击【修改】修改工人薪资, 以最后一次录入的薪资为准;
- 5.公司开出offer后, 切到下季度时, 可查看员工是否入职。

人力总监任务2【用】-发薪管理规则						
序号	姓名	等级	月薪	状态	操作	操作
1	张三	手工工人	1300	工作中	发薪	解聘
2	李四	高级技工	4000	空闲	发薪	解聘
3	王五	手工工人	1300	培训中	发薪	解聘

人力总监--员工管理相关规则

规则解释:

- 1.页面显示本企业所有的在职员工, 如上图所示;
- 2.【等级】【月薪】【状态】为当季该员工的情况, 【状态】分为三种, 【工作中】表示该员工目前正在生产中, 不可进行解雇操作, 【培训中】表示该员工正在接受培训, 无法进行其它操作, 只有【空闲】状态的工人可被解聘;
- 3.【发薪】为发放薪水, 为简化操作, 薪水按季度发放, 即发薪水=月薪*3;
- 4.企业可【解聘】任意员工, 解雇时需要支付赔偿金, 赔偿金=(N+1)*月薪。N=员工入职年限, 向上取整。只有【空闲】状态的工人可被解聘。(若解聘时, 工人处于欠薪状态, 同时需要支付欠薪);
- 5.页面有【统一发薪】按钮, 点击可一键发放全部薪水;
- 6.若员工某季度未被发放薪水, 视为工资拖欠, 跨季度时系统强制扣除, 且被拖欠工资的员工效率减半; 若员工被连续拖欠工资两个季度, 该员工直接离职, 并且强行扣除等同于解聘的赔偿金, 同时扣除5点商誉值。

人力总监任务3【育】--工人培训规则					
培训名称	消耗现金(元)	消耗时间(季)	原岗位	培训后岗位	工资涨幅
升级培训	5000	1	手工工人	高级技工	100%

规则解释:

1. 培训管理是指为提升工人的等级, 对低等级员工进行培训, 【消耗现金】为培训1名工人所需支付的现金(若培训3个工人, 需支付15000元);
2. 【消耗时间】为自开始培训到培训完成所需要的时间, 培训结束后, 员工可随意配置在生产线上, 培训期间无法进行配置操作(如1年2季开始培训, 则1年3季培训完成, 在3季时才可对员工随意配置);
3. 【手工工人】培训结束后为【高级技工】, 高级技工无法再次培训;

4. 【工资涨幅】为培训完成后的工人工资状况；如王五培训前工资为1300 培训后工资为 $1300 \times (1+100\%) = 2600$ ，工作效率不变。

人力总监任务4【留】--员工激励规则		
激励名称	编码	提升效率比例(%) /每万元
激励	JL1	20
涨薪	JL2	50

规则解释：

1.员工激励分为【激励】、【涨薪】两种方式，对应不同的提升效率比例；

2.【激励】支付的资金为一次性费用，支付费用后，员工效率提升20%/每万元（万分比率，如激励10000元，提升20%），工人工资不变；

3.【涨薪】改变工人工资，自涨薪季度起，之后每月工资=涨薪金额+原本工资。涨薪当季度支付原工资，次季度按涨薪后的薪资计算。每一万元涨薪金额可提升工人效率50%（如涨薪200元，效率提升1%，小数向上取整）。

示例：若原月薪为1300元，涨薪10000元，则效率提升50%，次月起月薪=1300+10000=11300元。

生产总监相关规则

生产总监任务1【人】--工人管理规则

生产总监任务1【人】--生产线配比情况									
线型	安装日期	基础产量	状态	产品标识	班次	手工工人	高级技工	实际产量	操作
传统线	1年2季度	30	停产	小羊单车	8小时	2	1	58	保存

生产总监任务1【人】--班次规则			
班次名称	班次编码	产量加成（倍）	效率损失（%）
8时制	BC1	1	2
12时制	BC2	1.2	50

规则解释：

- 1.人工管理分为两个板块，【设备管理】、【在职工人】；
- 2.在【设备管理】页面，需要填写【班次】、【手工工人】、【高级技工】、【保存】这几个操作按钮；
- 3.可针对【停产】状态的生产线，进行人员配置；
- 4.在【班次】列下，按班次规则，选择一个班次；

5.在【手工工人】和【高级技工】列下，按照生产线规则，配置产线需要的工人；

6.点击【保存】按钮，【实际产量】列，显示具体数值，产线配置完成；

7.【班次】表示此线生产工人的工作时长，分为【8时制】【12时制】，班次不同，所产出的产能加成不同；（注：【12小时制】一方面工人产量加倍，另一方面工人效率大幅降低）；

8.【实际产量】由基础产量、班次、工人效率计算得出，最终结果向下取整。【实际产量】=基础产能*（1+手工工人效率/4+高级技工效率）*班次加成

其中基础产能在生产线规则表中读取，工人效率，按照实际招聘的工人效率读取，班次加成在班次规则表中读取；

9.【在职工人】栏，列出本企业已入职的工人，在该页面【招聘需求填报】处，填写工人需求，分别包含种类（手工还是高级）、数量、效率等要求。填写完毕后该需求转接到人力资源总监页面。

生产总监任务2【机】---机器设备相关规则

生产总监任务2【机】--生产线										
线型名称	购买价格（元）	安装周期（季）	生产周期（季）	产量（季）	转产周期（季）	转产价格（元）	残值（元）	维修费用（元）	需要手工工人	需要高级技工
传统线	50000	0	2	30	1	5000	5000	500	2	1
自动线	100000	1	1	20	0	5000	15000	1500	0	1
智能线	200000	2	1	30	0	0	30000	5000	0	1

规则解释：

1.设备有三种线型，分别为【传统线】、【全自动线】、【全智能线】，新建生产线时均可自主选择（不同的规则，生产线名称不同）；

2.生产线的【购买价格】为一次性费用，期间无法中断或加速；

3.【安装周期】是生产线自购买到可以使用的期限（如，1年1季购买安装全自动线，安装周期为1，在1年2季即可安装完成，开始使用）；

4.【生产周期】为生产一次产品需要的时间；

5.【产量】为生产线的基础产量（实际产量的计算基数）；

6.【转产周期】为转产一次，需要的季度数，转产条件：生产线在【停产】状态且资金账户必须有足够支付转产费用的资金；

7.【转产价格】为转产一次所需花费的金额；

8.【残值】为生产设备的残余价值

9.【维修费用】生产线维修的费用，产线建成满一年需交维修费，系统自动扣除。（如1年2季购买一条安装周期为0的产线，则产线的建成时间为1年2季，则维修费在2年1季跳转2年2季时扣除）；

10.【手工工人】、【高级技工】为该生产线生产产品时，需要的工人种类及数量；

11.产品开产需要产品图纸。

生产总监任务2【机】-产品图纸规则（BOM）						
产品名	产品标号	碳排放量	金属机身	传动模组	动力系统	电子模块
小羊单车	P1	0	1	1	0	0
小羊摩托	P2	0	1	1	1	0
小羊电动	P3	0	2	1	1	2

产品图纸规则是一个产品构成，所用的原料种类和数量。组织生产时，需要按照此规则准备原料。

1) 生产线生产有先决条件：

- ①需拥有该产品生产资质；
- ②有充足的原材料；
- ③生产线是否停产状态；
- ④工人是否配置好；
- ⑤BOM更新完成；
- ⑥现金是否充足。

2) 满足产品生产条件后，点击【开产】，开启生产周期：

生产总监任务2【机】-产品成本涉及规则				
名称	编码	初始期望工资 (元)	计件	效率(%)
手工工人	GR1	1300	50	50
高级技工	GR2	4000	100	60

①开始生产时，需支付工人计件工资，计件工资=实际产量*（手工工人数量*手工工人计件工资+高级技工数量*高级技工计件工资）；（如传统线需要2个手工工人和1个高级技工，假设一季度实际产量为74，则计件工资=74*（50*2+100）=14800；

②其在制品成本=【原材料+工人月薪*生产周期（月）+计件工资】（如自动线生产产品，生产周期为2季，应当按6个月的工人工资计算）；

12.生产线相关费用计算：

1) 【折旧】指随着生产线的使用，而产线的价值逐年贬值，系统中产线均折旧4年，按平均年限折旧法，进行折旧。折旧额=（购买价格-残值）/4。折旧不会对现金流造成影响，系统自动扣除，产线建成满一年开始折旧。（如2年1季开始购买安装全智能线，则2年3季度全智能线建成，则在3年3季跳转3年4季时，计提折旧）；

2) 当生产线净值=残值时，无需再计提折旧

3) 拆除生产线，无论净值多少，只获取等同于残值的资金。

生产总监任务3【料】-库存管理（原材料）规则					
材料名称	材料编码	基础价格（元）	数量	送货周期（季）	账期（季）
金属机身	R1	500	500000	1	0
传动模组	R2	500	500000	1	0
动力系统	R3	500	500000	2	0
电子模块	R4	500	500000	2	0

规则解释：

- 1.原料为生产产品必备条件之一，在原料市场中，公司可向供应商购买原材料；
- 2.【基础价格】为购买材料需支付的价格；
- 3.【数量】表示当前季度该原材料剩余的总数量；
- 4.【送货周期】表示企业订购的原材料需要经营该期限才可以到达公司，公司才可以收货；
- 5.【账期】表示收货后经过该期限公司才需支付货款；
- 6.需根据实际使用原料时间，提前订购原材料，订购原材料时无需支付费用，订货期+送货周期为可收货日期，订购成功后无法撤销；
 - 1) 在收货季度当季可进行【收货】操作；
 - 2) 若当季未完成【收货】操作，系统自动完成收货，并扣减企业商誉值。
- 7.收货完成后，自动产生应付账款，【账期】即为应付账款的期限，表示多长时间内需要付款（收货下单时无需付款，但该部门需要预算费用）。
- 8.原材料购买限制【未付款材料+本次购买材料须小于总资产】

生产总监任务4【法】-产品设计规则					
特性名称	编码	设计费用（元）	升级单位成本（元）	初始值	上限
结实耐用	T1	1000	500	1	100
酷炫外形	T2	1000	500	1	200
超强续航	T3	2000	500	1	500

规则解释：

- 1.在【产品原型】中选择对应的产品名称（P1、P2、P3）、特性（T1、T2、T3）即组成9种全新的产品，设计完成时需支付设计费用；
- 2.每次设计完成后，均有个版本号，版本号按照设计次数，从1.0开始，1.1，1.2依此类推。每次设计需重新支付设计费用（无论是否设计过）。

生产总监任务5【研】--特性研发管理相关规则

如表8，初始特性研发值为1，研发目标值不得小于当前值，输入目标值后，计算出研发所需费用，费用=（目标值-当前值）*单位研发费用。点击【研发】按钮，立刻扣除费用。特性研发增加有助于企业获取订单。

营销总监相关规则

销售总监任务1【渠】-销售渠道规则		
渠道名称	开拓周期	需要资金
本地市场	1季度	10000
国内市场	4季度	20000
国际市场	8季度	40000

规则解释：

- 1.以投入资金的季度开始计时，经过【开拓周期】之后完成开拓，系统自动授予市场资质（如1年2季开拓国内市场，在2年2季才可在该市场销售产品）；
- 2.开拓市场资金，一次性扣除，期间无法中断和加速；
- 3.只有获得市场资质后才允许在该市场销售产品。

销售总监任务2【产】-申请产品规则		
资质名称	消耗时间	需要资金（元）
小羊单车	1季度	10000
小羊摩托	4季度	20000
小羊电动	8季度	40000

规则解释：

- 1)以投入资金的季度开始计时，经过【消耗时间】之后，完成研发；
- 2) 申请产品资金，一次性扣除，期间无法中断和加速；
- 3) 投资研发到期后，系统自动授予产品生产资质（如1年3季研发小羊摩托，在2年3季才可生产该产品）；
- 4)只有获得产品资质后才允许生产线开工生产；
- 5) 未获得产品资质，依然可选取订单；（如2年1季选单时，可选择小羊摩托产品的订单）；
- 6) 产品应当配合特性开产，具体如何搭配，详细规则看【市场调研】。

销售总监任务2【产】-ISO资质规则		
ISO认证名称	认证周期	需要资金
ISO9000	1季度	10000
ISO21000	4季度	10000
ISO26000	8季度	20000

规则解释：

- 1)以投入资金的季度开始计时，经过【认证周期】之后，完成认证，系统自动授予产品认证资；
- 2) 认证ISO资金，一次性扣除，企业无法中断或加速；
- 3)只有获得认证资格后，才允许选取有该资格的订单。

销售总监任务3【促】-促销广告规则			
市场名称	当前知名度	当前排名	操作
本地市场	0	1	投放
国内市场	0	1	投放
国际市场	0	1	投放

规则解释：

1.【促销广告】用于提升某一市场的企业知名度，企业知名度是计算订单得分的一个因素，得分越高者，越有选单的优先权，越靠前选单的企业，越容易分到想要的订单；

2.【促销广告】可在竞单前任意时间投放，其有效期仅用于一次竞单，竞完单后，企业知名度归零。竞单时无法投放；

3.【促销广告】分市场投放，每个市场投放的广告只影响本市场当季的企业知名度得分；

4.【促销广告】可在竞单开始前多次投放，总额度依次累计叠加。

销售总监任务4【竞】-参加定展会（竞单）规则										
订单编号	市场	产品	特性需求	参考价	数量	交货期	账期	ISO要求	申报数量	操作
1	本地市场	小羊单车	结实耐用	3000	600	4季度	2季度	ISO9000	0	申报

规则解释：

1.【订单申报】

1) 选手以队为单位进行订单申报，可同时进行所有市场、产品的订单申报，即：选择一笔订单，填写数量和价格。申请产品的数量将被显示在订单表的【申报详情】栏中；

2) 所有岗位均可进行任何市场的订单申报，当多次对同一张订单进行申报时，系统只接受最新一次点击【申报】的产品数量；

3) 在申报处，输入0，则为取消该市场申报的订单。

2.【订单分配】

1) 申报分组

①并非企业申报即入围，入围需要条件；

②入围有三个条件：企业有订单中市场资质；企业有订单中ISO资质；企业报价未超过参考价；

③每个订单生成入围列表。

2) 标的分配

①根据公式 $Y = \text{【知名度（即等同于广告费）】} + \text{【市场占有率（初始值为1）} * \text{商誉值} * \text{（参考价-报价）】} + \text{【1000} * \text{特性值（即生产管理特性研发值）】}$ ，算出各队伍得分；

②市场占有率表示，企业在市场获取的订单销售总额占市场总销售额的百分比，网络营销的销售量不算在内；

③得分最高的队伍，可以获得所申报的全部数量；

- ④按照排名依次分配，直到数量不足；
- ⑤当所剩数量不足分配时，只分配剩余数量；
- ⑥M组分数相同时，分配顺位相同，当剩余数量A不满足其申报数量时：抽取其中最小的申报数量M，每队分配M数量，若A还小于NM，则每队分配A/N（向下取整）的订单。

营销总监任务5【售】--交付管理规则

- 1.销售订单为企业在【竞单】中申请，并完成分配后，企业所获取的订单；
- 2.订单状态：当年分配的所有订单，均可在营销总监【售】中查询，且显示【交货】状态；
- 3.所有订单必须在订单规定的【交货】季度前（包括本季），按照订单规定的数量交货，订单不能拆分交货；
- 4.【交货】季度后仍未完成【交货】的订单，产生违约金，并且扣除1点商誉，原订单显示【违约】状态，不能执行【交货】操作；
- 5.点击交货时，判断库存中符合条件的产品是否充足。(产品、特性)若充足，则扣除相应数量的产品库存，【交货】完成日期是应收账款的起算日期；
- 6.当本订单为【已交货】状态，订单【成本】列显示在表格。