

情境管理模拟演练课程《星际历险记》

“这里是管理实验室、我们是情境实践家！”

【沙盘模拟舱体验】

吉塔行星情境模拟课程包含的情感是与生死攸关的处境相关联的。一个航天团队有 21 天的时间来寻找基地的位置，他们在路上还要寻找水源和布兰克。5 名成员中的每个人都掌握着重要的信息(知识卡中给出了)。团员安德弗画了一张平面图，指示出了降落的位置；团员杜丝贝瑞有 21 天的日程。每天他们都可以选择朝东、南、西、北四个方向走，一旦确定了走哪条路，就能得到一张那个区域的地图。没有人能够只救自己，大家生死与共，没有人可以选择离开，没有人可以把别人扔在困境中不管所有人都要作出贡献。不想整个团队毁于一旦，他们就必须分享知识和想法，这对他们来说可不容易。生存下来必须依靠一两个常识性的想法。

【课程价值】

伴随市场竞争的日益加剧，凭借个人的超强能力，使一个企业、一个组织、一个部门取得成功，是难以实现的，个人英雄主义已经不复存在。全球成功企业的事实已经证明，企业想要获得组织持续成长、绩效不断提升，就要推动各级工作团队组建、管理高绩效团队。

高绩效团队是个人、团队和组织平衡发展的焦点。高绩效团队是敏捷应对内外变化、快速传播内外信息、有效整合内外资源、持续满足内外需求的团队。高绩效团队是和谐通畅，灵活开放；上下同欲，内外同心；协同合作，共创价值；反思总结，自觉创新的团队。本课程旨在通过沙盘模拟、自我觉察、现场分析等多种方法打造管理高绩效团队的各种能力与技巧。

【核心优势】

·情境模拟：利用管理中可能出现的情境，通过模拟相关情境，合理的设计项目，打破了以传统培训项目与管理务实关联性的瓶颈；

·展开方式：超越传统课程更丰富的培训手段，运用视频片段、测评评估、案例分享、情境化模拟等烘托整个培训过程；

·应用性强：情境领导力课程设计了学员手册与评估模式，将管理的表格工具有效的发挥，用于指导现实的领导管理行为，给予管理者一个系统性指导与传承；

·内容特色化：领导力的课程尽管还是沿用团队体验的模式展开，但团队管理是领导力展示的平台，让学习者直接置身于周围的环境-----团队与模拟，去体会其中的挑战，去提供一个发挥领导潜能并能解决所面临问题的基础。



【课程收益】

1. 明确团队成员的角色，并使自己成为一个优秀的领导者，有效的发挥领导职能；
2. 整合差异，使人人朝着共同目标努力进取。了解有效团队的特征及团队成员的互补作用，充分认识团队合力，最大程度地发挥团队成员的优势，从而达到“一切皆为我所用”的目的。
3. 了解“羊群效应”“从众心理”对团队的影响，通过有效的训练达成提升现代组织领导人职业素养，并运用到工作中去，有效的避免组织惯性、对抗惯性；
4. 学习如何管理和控制冲突的领导艺术，通过练习来帮助领导者认识并承认这些冲突根源的存在，从而有效的控制；掌握打造团队沟通力的理念、方法、技巧、工具。
5. 掌握打造团队执行力的理念、方法、技巧、工具。培养学员有效的运行团队的工作模式，利用合作能力训练，提升领导力的合理运用，凝聚和驱动所属团队，成为一个卓越的战斗实体。

【授课方式】

1. 情境沙盘、案例分析、情景再现、影片选择、活动体验，让您全方位融入到培训的过程中，身心智慧的体验、团队管理的融合；
2. 案例贴切于实际工作，讲解由浅入深、化难为易，让您从工作时身边发生的事例中学习到管理的精髓，让所有人的感悟与获得一并打包与您；
3. 透过活动启发，让您从“做”中了解到自己和团队的不足以及需要改善注意的地方；与学员共同深入的总结管理要务，达成共同成长。

【课程时间】

1天，6小时/天

【授课对象】

中层、高层管理者

【课程纲要】

第一部分：战斗部队建设

- 一、熟悉您的战友
- 二、建立团队
- 三、体验教学：信任训练《瞎子和天使》

第二部分：沙盘模拟体验：吉塔行星之旅 (该项目援引自美国密歇根大学商学院)

一艘宇宙飞船在吉塔行星上坠毁，幸运的是我们都还活着，我们有 21 天的时间来寻找基地的位置，只有到达哪里我们才能生存下去。每个人都掌握着重要的信息，没有人能够只救自己，大家生死与共，我们是否能够在有限的时间内找到基地生存下来，还是“消失”在荒凉的吉塔行星？



课程体验点

- 1、投资时间在制定好的战略会增加正确选择的几率；
- 2、对一个项目来说，开始时做的决策对企业的生存最具影响；
- 3、设法驾驭你的环境，不然你就会被它影响和控制；
- 4、在开始前，理解并排定资源的优先与价值，包括那些不易而见的时间，信息等；
- 5、行动并不意味着产出，如果不够谨慎，行动会决定你的产出；
- 6、无论多好的决策，如果是基于缺乏信息或者错误信息，就不是一个好的决策；
- 7、一致认同是团队产生的关键，然而，如果未聚焦认同感，尝尝导致妥协与平庸。

第三部分：沙盘活动给我们的领悟——管理的真谛

第一讲：管理者在团队中的角色认知与责任担当

图解：团队中各层级的状态

一、各级人员在团队里应起到什么样的作用？

问题：团队的绩效不佳，谁应负主要责任？

——管理者正确的思维习惯：一切皆由我起！

视频分享：一个团队管理者的典范

二、团队管理者的五种角色

1. 管理
2. 教练
3. 正能量的传播者
4. 团队领导者
5. 规则的维护者

三、管理的五大职能解读

1. 周详计划
2. 高效组织
3. 有力指挥
4. 充分协调
5. 精确控制

四、自我评价：我有多少分？

案例分析

第二讲：优秀团队的四要素

1. 什么是团队？
2. 这四个单位中，哪些是团队，为什么？
3. 团队的四要素
4. 工作团队与工作群体的区别（两个例子）

第三讲：清除团队建设的障碍

1. 自私。（本位主义、小山头意识）
2. 内耗。（互相攻击、互相拆台）
3. 社会惰性与团队智障

案例分析

第四讲：打造高绩效团队三步

一、个体互补

1. 最好的 VS 最合适的
2. 关于团队用人的一些观点

视频分享

例：正确及错误的角色分工

- 1) DISC 四种个性的冲突及互补
- 2) 哪四项能力是优秀的团队成员必不可少的？

点评：精英法则

案例：知人善用

经典案例：领导人的识人、用人

案例讨论：一山难容二虎

二、目标一致

1. 团队的五个阶段

图解：团队的五种状态

2. 如何促使团队成员之间目标一致，协作互助？

- 1) 鼓励多样化的意见及异议

- 2) 努力达成共识但允许有所保留
 - 3) 最终的行动必须一致
 - 4) 做好“少数人”的引导和解释工作
3. 处理冲突模型（竞争、合作、折衷、顺应、回避策略）
- 练习题

三、有效激励

1. 机制的力量

案例：好的机制会让人自动自发地做事

2. 榜样的力量

经典案例

视频分享

3. 目标的力量

案例分析

——有效的目标激励四要素

4. 认可的力量

——领导的发言

案例分享

第五讲：高效团队沟通

一、中国传统文化对沟通的影响

1. 中国人的处世哲学：祸从口出；言多必失；沉默是金

2. 中国人的沟通习惯：含糊其词，点到为止；一语双关

视频分享

反思：在工作中有哪些现象体现出这些处世哲学和沟通习惯？

问题：如何规避它的不良影响？

二、常见的两大沟通障碍

1. 沟通不足

——频繁出现的“我以为”

案例：不可思议的答案

点评：是什么导致了沟通不足？

2. 传达失真

案例 1：传错一个字的恶果

案例 2：传话的文员

——沟通漏斗及其成因

视频分享

点评：如何减少传达失真？

经典案例分析

三、有效沟通的五个要素

1. 同理心倾听

例举：倾听的五个层次

案例：心理测试

问题：如何提升沟通层次？

同理心训练：正确解读对方说话的含义

小组讨论：一个好的倾听者，有哪些具体的表现？

2. 确认信息

测试：一段新闻

案例：错误的领会

——提升倾听效果的四措施：发问，复述确认，回应，总结

点评：要避免三类主观沟通障碍

3. 注意措词

视频分享

1) 高情商表达

2) 避免使用的五种发问方式

练习题

3) 用行为陈述而非个性陈述

练习题

4) 沟通不良可能造成的后果

4. 简明高效

1) 金字塔原则

2) 电梯原则

练习：高效表达与理解

点评：如何将自己的想法透彻明了的表达给下属

5. 具体而量化

视频分享

第六讲：团队领导力与部属培育

一、领导与用人

1. 领导的基础

2. 领导与管理的比较

3. 赢家用人之道

二、运势利导的领导

1. 情境领导 A B C

2. 四种领导风格功能的比较

3. 全方位领导实务研讨

三、领导力与管理

1. 领导与管理的概念

2. 领导者的角色和任务

3. 企业管理 PDCA 的循环

4. 提升领导力

四、领导风格的建立

1. 民主与权威式的主管差异

2. 管理矩阵分析

3. 任务行为与维护行为

五、部属培育的基本认识

1. 人才培育的方式

2. 了解部属特性的培育方式

3. 人才培育的原则

4. 教导部属的六个阶段

六、如何掌握部属的技能水准

1. 从部门职掌中掌握核心技能
2. 从工作分析中掌握知识、技能、态度等要件
3. 实施技能盘点
4. 拟定部属培育计划

七、新进人员的辅导

1. 组织界线与社会化
2. 迎接新进人员
3. 工作内容、环境设施及相关人员介绍
4. 新进人员指导训练
5. 考核及追踪辅导

八、在工作单位培育部属的方法

1. 工作指派的方法
2. 指派经验度少、自由裁决余地大的工作
3. 目标明确化
4. 工作进行中的指导方法
5. 让其思考胜於教导
6. 在适当时机指导

结尾：点评、分享；团队表现奖颁奖

(本大纲为基本的课程思路，如企业有其它要求，讲师可在实际授课中作出调整)

领导者不是天生的，而是后天塑造的，而且在主要程度上来说不是外部塑造的，而是他们自己塑造的。

----沃伦·本尼斯