



权利游戏

版权情景模拟沙盘课程

领导力提升课程

课程大纲

本讲义手册属于研发设计版权，未经双方许可不得透露给第三方！

T H E U P C O M I N G

权力的游戏

【背景导入】

《

七国之主为龙家坦格利安家族，后来其统治被推翻，维斯特洛大陆上开始了铁王座之争。

沙盘中，学员以此为背景，重新组建十大家族，同场竞技争夺唯一的王者宝座，四年之后，只有一个家族能够坐上铁王座。

【课程目标】

- ① 最终目标：登上铁王座，统治整个维斯特洛大陆和十大家族。
- ② 通过四年的征战，增强实力，获得认可。
- ③ 登上铁王座的条件：
 - a) 实力方面：获得不低于 600 的实力分。
 - b) 领导力方面：获得智者不少于 90%的认可度。

》

权力的游戏是美国 HBO 电视网制作推出的一部中世纪史诗奇幻题材的电视剧。该剧改编自美国作家乔治·R·R·马丁的奇幻小说《冰与火之歌》系列。

古老的维斯特洛大陆上存在着七大王国，七大国全部臣服于铁王座之王。十大家族为七大王国的代表家族，他们共同统治这片大陆。

最终只有一个家族会获得铁王座的继承权

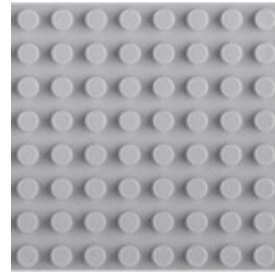
十大家族角色

(各个家族文化/徽章)

序号	家族名称	家族徽章	家族历史
1	史塔克家族		他的第一代祖先是筑城者布兰登，在维斯特洛大陆有着最为纯正的先民血统，一直统治者北境多年，有着历代传承下的骄傲
2	兰尼斯特家族		凯岩城和金牙城出产的金矿让他们成为七国最富有的家族。族语：听我怒吼
3	艾林家族		艾林家族自古以来就是ft谷王国的直系继位家族，常年盘踞在鹰巢城。
4	拜拉席恩家族		十大家族最年轻的拜拉席恩家族诞生在征服战争时期，它的创立者是被谣传为伊耿的私生子弟弟的奥里斯·拜拉席恩
5	坦格利安家族		维斯特洛大陆历史上的第一个大一统政权，由坦格利安家族中的“征服者”伊耿·坦格利安建立，统治七大王国近三个世纪。
6	提利尔家族		统辖河湾地，族堡高庭。提利尔家族庞大而富有，富裕程度仅次于兰尼斯特家族，但能动员出更强的军事力量。
7	马泰尔家族		全称纳梅洛斯·马泰尔家族，是多恩的最高统治家族。“纳梅洛斯”意为“娜梅莉亚的血脉”，阳戟城是他们的统治中心。
8	弗雷家族		原本为河间地徒利家族之封臣，现由于背叛主家徒利家族得以称霸河间地，家堡孛河城位于河间地绿叉河
9	葛雷乔伊家族		在派克城中统治着铁民与铁群岛。铁群岛位于维斯特洛大陆西面，环境严酷，地形峻峭。
10	波顿家族		波顿家族乃北境最古老、最有权势和最臭名昭著的贵族之一，为最后向临冬城的史塔克家族屈服的北境贵族之一

【组建家族】

- ① 学员分别组成 10 个小组进行挑战。
- ② 选举族长，组内分工
- ③ 请在 16*16 的乐高底板上，利用乐高创意拼搭自己族徽。
- ④ 制定家族名称，用贴纸书写在族徽上。
- ⑤ 制定族语



【获取资源】

- ① 拥有更多的实力分代表你的家族更强的实力。
- ② 每一年有一次机会，更多的资源能够兑换更多的实力分。
- ③ 沙盘中有六种资源，资源，不同条件下价值不同。

六大资源



木材-绿色乐高



黄金-黄色乐高



精钢-灰色乐高



龙晶-黑色乐高



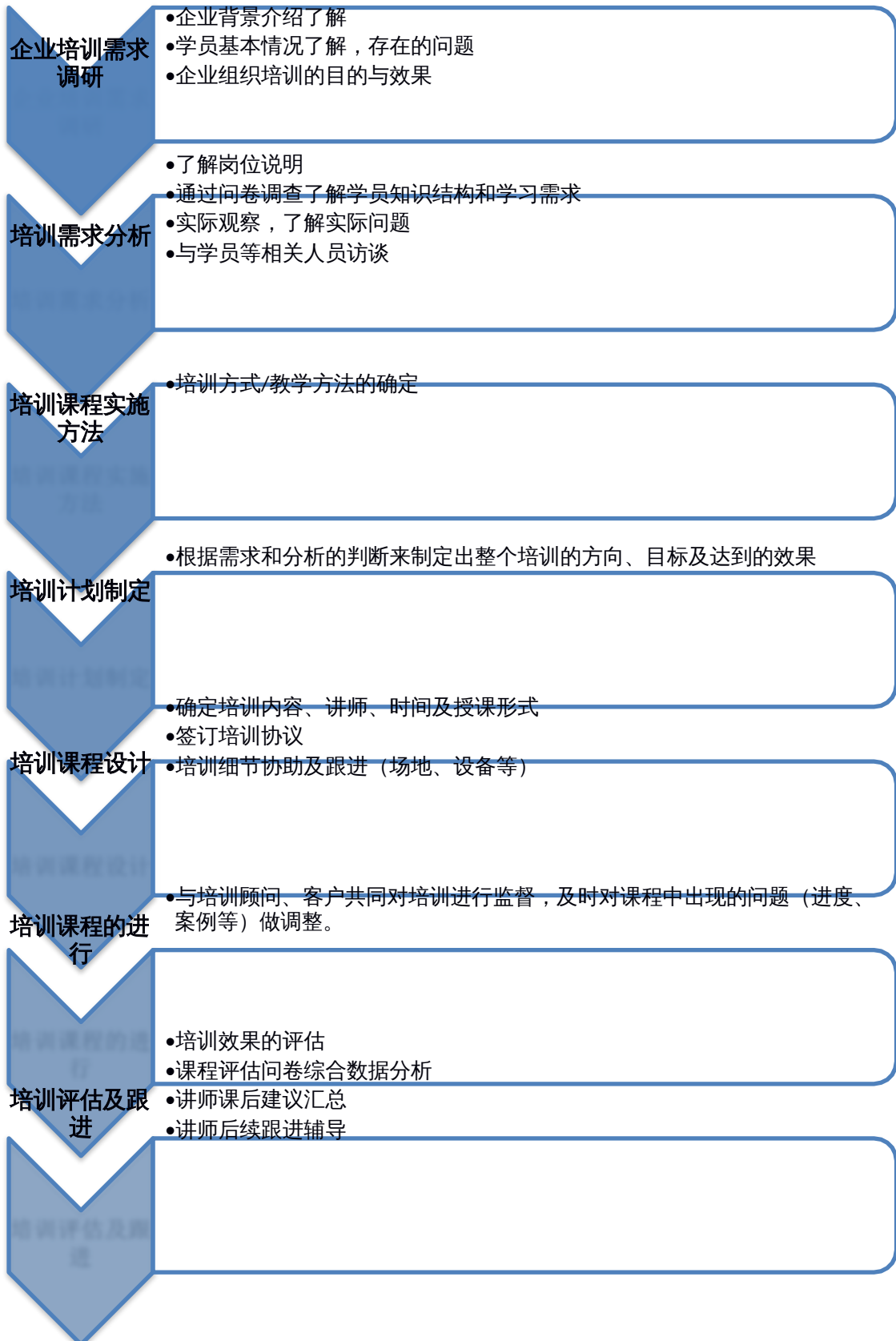
蓝魔法石-蓝色乐高



红魔法石-红色乐高

【课程实施流程】

本课程的实施严格按照 ISO100015 培训服务标准流程执行



【课程目标】

- 1、在沙盘游戏中，让学员去体会是什么使得他人愿意为你去完成你的目标，是权力、利益、情感还是品格或信任。
- 2、学习权力的结构，掌握领导力分析互动框架
- 3、学习七种领导力核心技巧：吃饱饭——
——领头型领导者管得住——权威型领导者能胜任——辅导型领导者有感情——亲和型领导者懂尊重——民主型领导者激主动——教练型领导者
- 4、掌握不同领导力技巧应对不同团队发展阶段的灵活运用。

【课程时间】 7-12 小时

【课程适宜对象】 企业中高层管理人员、高潜人才、后备人才、管培生等

【课程流程】

时程表	主题	内容
9:00 ~10:00 (60 分钟)	领导力主题切入	何为领导力 领导力分析的互动框架 领导力的结构
10:00~10:40 (40 分钟)	沙盘背景导入团队建设	团队组建 家族徽章拼接家族文化 展示规则讲解
10:40~12:00 (80 分钟)	第一年和第二年挑战	阶段反思 团队决策 结果分析
午间休息		
13:30 ~ 15:00 (90 分钟)	第三年和第四年挑战	阶段反思 团队决策 结果分析

15:00~ 17:30 (150 分钟)	讲评总评 引导式讨论	1.领导力的六脉神剑： 吃饱饭——领头型领导者 管得住——权威型领导者 能胜任——辅导型领导者 有感情——亲和型领导者 懂尊重——民主型领导者 激主动——教练型领导者 ■ 2.基于团队发展阶段，活用领导力。
-----------------------------	---------------	--

【课程大纲】

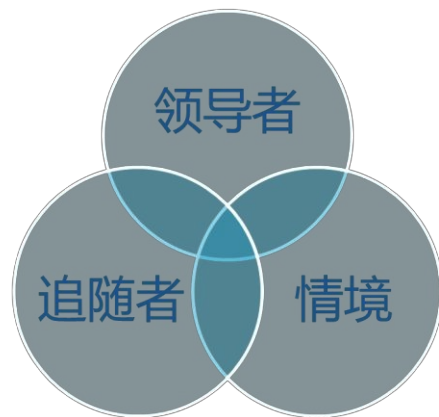
第一部分 领导力认知

导入案例：活着

一、 领导与领导力

1. 何为领导力
2. 领导是过程，而非职位
3. 领导与管理
4. 领导学分析互动框架

案例：陈总的哭泣和离职。



二、 领导力结构

1. 职位权力
2. 非职位权力



研讨与答疑

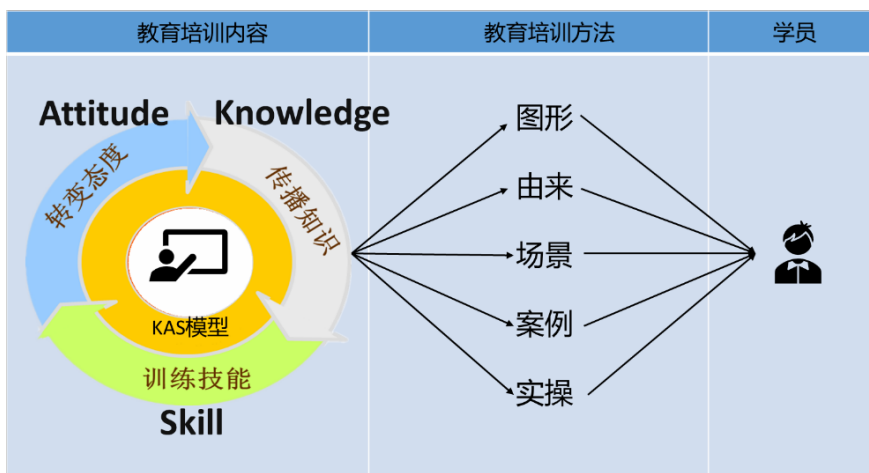
第二部分 领导力技术

三、 领导力六脉神剑

1. 领头型领导者 (吃饱饭)
 - a) 以身作则，团队中表现最突出者
 - b) 自己有很强执行力，使命必达
 - c) 解决团队中的主要问题
2. 权威型领导者 (管得住)
 - a) 敢于管理，毫不犹豫的指出问题并要求改正
 - b) 不能忍受执行不力和绩效不佳
 - c) 高标准的要求
 - d) 独自决定，按我说的去做
 - e) 权力结构，形成权力的阶段
 - f) 建立制度，建立规则
3. 辅导型领导者 (能胜任)
 - a) 给每个人机会，耐心、尽责的培养员工
 - b) 敢冒风险，拿出机会培养人
 - c) 培养员工正确的价值观及思维方式工具：员

工发展模型

教育培训模型



4. 亲和型领导者 (有情感)

- a) 关心团队中每一个人
- b) 化解破坏性冲突，创造团队和谐
- c) 使团队中每个人产生情感连接，相互尊重工具：同理心技巧

同理心技巧

情绪管理矩阵

	觉察	延时	宣泄	改变信念	理性化	非语言
面对自己	情绪爆发的时候，能够跳出自己看自己，像一个旁观者，意识到自己的情绪状态。	6秒后再发火 给理性思维一些时间	不要把情绪强行压制，适当宣泄可以让人恢复理性，但宣泄采取积极的方式。	这是治本的方法，当我们正确认识自己的局限性信念，就能消除情绪对我们的影响。	启动新皮层 唤醒自己的理性思维，衡量一下情绪化的利与弊	改变情绪爆发时的姿态、动作等。
面对他人	觉察出他人的情绪。 表示理解和接受 鼓励他人分享情绪	帮助对方拖延情绪发泄的时间。	支持对方把情绪用积极的方法发泄出来，并不断地给与理解性支持	帮助对方认识到自己的局限性信念，改变对方的信念。	对可接受的部分给与肯定，对无效或不可接受部分提出理性质疑一起寻找解决方法。	改变对方情绪爆发时的姿态、动作等。
原则：无论是管理自己还是管理他人情绪，都要做到先处理情绪，再处理事情。						

5. 民主型领导者 (懂尊重)

- a) 倾听员工意见，鼓励员工参与
- b) 寻求共识，集体决策
- c) 信任和授权

工具：关键冲突的处理技巧、授权模型、倾听三角形



6. 教练型领导者（激主动）

- a) 用愿景、目标去感召
- b) 寻求意见后做决定
- c) 激发人的内在效能

工具：教练技术 GROW 模型

提问的关键技巧

研讨与提问



第三部分

四、 团队发展阶段与领导行为匹配

- 1. 以高效团队特征为标准，衡量团队发展阶段。
- 2. 识别关键的问题，对应不同领导风格，及时处理。
- 3. 发展为下一个领导风格，去处理下一个问题。
- 4. 实现多种领导风格的转换的灵活运用。

表格工具：六脉神剑领导力发展模型

研讨与提问