

组织发展与高效能团队管理沙盘模拟课程

【课程简介】

VUCA 时代，组织发展与效能是企业赢得市场，构建持续竞争力的源动力。企业管理者快速理解发展并洞悉发展的规律，准确应对并赋能组织效能，成为管理者的核心能力与关键要务。如何将有效的发展管理构建在组织角色、架构、流行、机制以及核心管理团队领导力提升中，是企业发展管理的核心。沙盘模拟课程，使管理者在教学体验中激发发展新知与既有管理经验的链接，理解发展管理及其规律，同时，在情境体验思考、持续运用新举措，引领团队成员有效完成发展，达成团队成员发展心智改变，并在 6 大发展周期中逐步掌握及解决各周期中成员心智发展模式。激活集体智慧，共创有效发展举措，促进团队高效适应组织发展，推动组织发展管理能力提升。

既有发展管理类的培训课程存在的**误区**：

1. 课程内容偏重理论，实战体验不足；
2. 课程以普适性内容为主，对于个体差异性团队价值不明显；
3. 课程内容创新性不足，激发学员积极性力度较弱；
4. 讲授式为主的教学方式，不易激发学员思考与转化。

本课程通过激活培训效果的沙盘模拟教学方式实施，根植于世界级领导力大师詹姆斯·M·库泽斯、巴里·Z·波斯纳的“领越领导力教练模型”系统，以及管理大师兰西奥尼组织健康的发展理论，结合企业管理实践；以领导力与团队管理知识、工具为底层逻辑，融入实战案例与体验学习，引导学员激发新知与经验的

思考，获得领悟，产生改变。

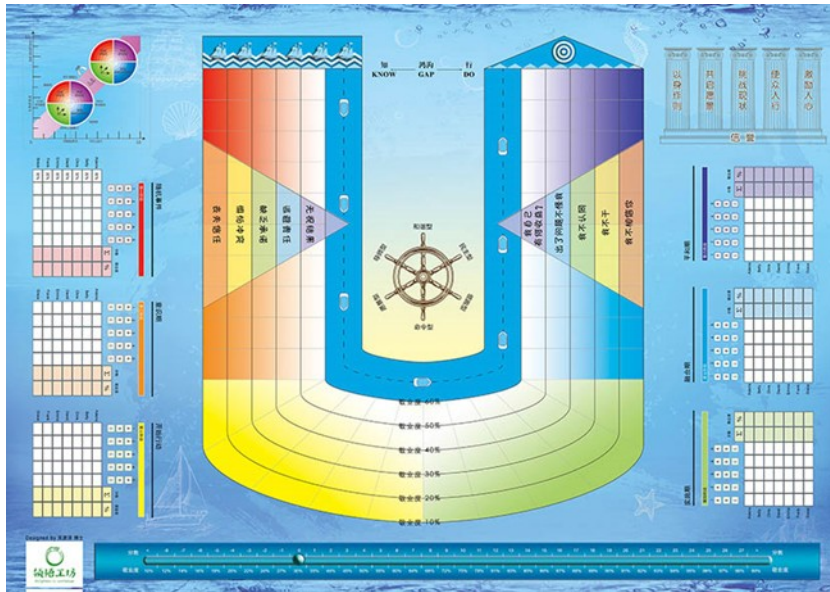
【课程背景】

发展与颠覆的时代，卓越的核心团队将成为无法逾越且唯一的竞争力！管理者如何在不同的发展周期里打造一个核心的、具有战斗力的团队，已刻不容缓的摆到了我们的面前。

- ⊕ 管理者事必躬亲、心力交瘁，团队不但视若无睹，还不断制造问题？
- ⊕ 公司人才招不进、育不好、留不住，管理者总感叹人才太少，求贤难？
- ⊕ 管理者虽然激励措施不断，但团队依然没有士气，斗志涣散？
- ⊕ 天天在开会，问题和矛盾总是解决不完？
- ⊕ 管理者整天应接不暇，而下属却怡然自得？
- ⊕ 管理者困惑在员工的责任心和行动力问题？员工到底需要什么？
- ⊕ 企业效率低已成顽疾，破局困难重重？
- ⊕ 员工上有政策，下有对策，目标指示与结果两张皮，怨气冲天？
- ⊕ 你和团队总是隔着一座山？
- ⊕ 优秀的领导者都拥有一流的领导魅力，这种领导力可以复制么？

领导力：领导者如何激励他人自愿地在组织中做出卓越成就的能力。领导力并不是拥有超凡能力的少数几个领袖型人物的专利。而且，领导力并不完全取决于个人的人格魅力，它也是一种实践，通过领导者的共同实践能够提炼出领导力的素质模型。

【沙盘模型】



【课程收益】

1. 认知领导力和团队执行力提升的重要性；
2. 掌握让自己团队的行动与团队共同理念保持一致的方法；
3. 建立领导者的信誉、提升领导者的前瞻能力；
4. 掌握“以身作则”成为团队树立榜样的方法；
5. 提升领导者带团队的能力，激发共同愿景，追求卓越；
6. 掌握团队形成相互信任、良性冲突、兑现承诺、提升责任、聚焦结果的氛围工具；
7. 学习发展的周期、领导的风格，从而有效领导发展。
8. 发展中实现自我超越：发展中自我激励方法，发展的英雄之旅制定个人发展计划
9. 激发领导者突破现状，提升激励他人的能力，带领团队迎接挑战。

【课时安排】

精华版：1天（6课时）

9:00 前	培训组织与签到		
9:00-11:00	沙盘导入； 发展周期第 1 阶段 随机事件	11:00- 12:00	发展周期第 2 阶段 意识期 ； 发展周期第 3 阶段 开始时行动
12:00-13:30	午休		
13:30-14:10	发展周期第 4 阶段 实施期	14:10- 14:50	发展周期第 5 阶段 融合期
14:50-16:50	发展周期第 5 阶段 融合期 ； 发展周期第 6 阶段 平和期	16:50- 17:30	课程总结+复盘

【课程大纲】

一、导入与共识核心团队领导力的要素与表现

1. 领导随着发展而诞生
2. 领导力的是发展的驱动力：如何应对并消除发展阻力，在发展中如何调整自我

3. 领导与管理的区别

4. 发展形势下领导力的企业需求

5. 成功团队两大要素

⊕ 聪明：战略，营销，财务，技术



- ⊕ 健康：更少的办公室政治、最少的混乱高涨的士气、优秀员工的低流失率、更高的效率……

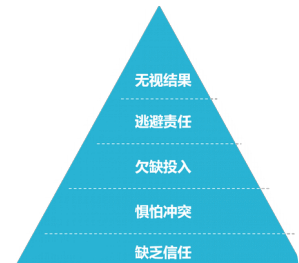
6. 领导者与被领导者之间的关系

二、沙盘推演第一阶段：随机事件

1. 沙盘规则和操作流程讲解
2. 结果点评，知识点讲解

3. 信誉：发展领导的基石

4. 什么是团队协作的五大障碍，如何克服团队协作的五项障碍



三、沙盘推演第二阶段：意识期

1. 结果点评，知识点讲解
2. 克服团队协作的五项障碍之一：**建立信任**

- ⊕ 信任是团队协作与执行力的基础

- ⊕ 团队中信任的脆弱性

- ⊕ 信任建立虽难但过程可加速

- ⊕ 信任是时间与刻意练习的结果

3. 如何进行信任练习（小组活动）

- ⊕ 建立基于弱点的信任

4. 管理者知人善任

- ⊕ DISC 行为风格探寻

- ⊕ 人际敏感度三层级

- ⊕ DISC 行为风格分析内核

- ⊕ DISC 四类风格特质与团队管理运用

四、沙盘推演第三阶段：开始行动

1. 盘面点评，知识点讲解：
2. 克服团队协作的五项障碍之二：**掌控冲突**
 - ⊕ 良性冲突是组织效能的源动力
 - ⊕ 冲突不可避免心理障碍需突破
 - ⊕ 冲突（争议）的流程的清楚明了是关键
 - ⊕ 团队建设性突破不会被个人冲突而影响
3. 掌控冲突的小组练习：（课后训练）
 - ⊕ 制定你的冲突模式和掌控良性冲突点

五、沙盘推演第四阶段：实施期

1. 盘面点评，知识点讲解
2. 克服团队协作的五项障碍之三：**兑现承诺**
 - ⊕ 团队决策任务清单明确
 - ⊕ 团队任务共识达成与明确
 - ⊕ 团队任务共识执行方案确立
 - ⊕ 团队沟通协作任务明晰
3. 设定首要目标及目标分解与应用
 - ⊕ 找到部门 3-6 个月需要完成的一个首要目标
 - ⊕ 目标分解与应用

六、沙盘推演第五阶段：融合期

1. 盘面点评，知识点讲解
2. 克服团队协作的五项障碍之四：**共担责任**

- ⊕ 健康团队中责任要求的等同性
- ⊕ 团队责任机制推动团队效能
- ⊕ 领导者当责与团队责任文化塑造

3. 团队有效性练习：

- ⊕ 基于弱点的信任增强责任感

七、沙盘推演第六阶段：平和期

1. 盘面点评，知识点讲解

2. 克服团队协作的五项障碍之五：关注结果

- ⊕ 卓越团队核心——实现预设结果
- ⊕ 团队结果为首，个人、部门达成结果以团队结果为导向

鲸鱼哲学 & 皮格马利翁效应

- ⊕ 团队结果共识公开化、团队结果可视化

3. 建立团队计分板练习：(提供相应模板课后训练)

- ⊕ 让团队成绩可视化

八、总结与复盘

1. 适应发展掌握发展：在发展周期学会领导力的五项核心行为修炼（以身作则、共企愿景、挑战现状、使众人行、激励人心）
2. 发展中自我激励方法，发展的英雄之旅制定个人发展计划
3. 发展周期中六种领导风格的团队领导差异
4. 发展周期中克服团队协作的知识点总结
5. 小组分享学习体会与收获，制定自身行动方案
6. 优胜团队表彰

