

攀登者

沙盘

BRAVE CLIMBERS

攀登者情境模拟体验沙盘课程

主讲：孙丕智



【沙盘背景】

1923年，英国探险家乔治·马洛里被《纽约时报》问到为什么要攀登珠穆朗玛峰时，他回答说：“因为山在那里。”留下这句传世名言的马洛里，最终没能征服世界第一峰，1924年，他在珠峰的冰天雪地中彻底失联。

上世纪50年代，英国和瑞士登山队先后从尼泊尔境内的南坡成功登顶珠峰。

但在中国境内的北坡，始终无人自此登上世界之巅，包括马洛里在内的英国人数次在北坡折戟，以至于他们得出结论，想从北坡攀登这座“连飞鸟也无法飞过”的山峰，“几乎是不可能的”。

在中国登山队还没有登上珠峰之前，中国和尼泊尔两国对于珠穆朗玛峰的归属权问题一直存在着争议。

事关国家尊严，国家体委主任贺龙立马提出体育工作的三项具体任务，其中第一项就是在1960年登上珠穆朗玛峰，并成立了中国登山协会。1960年元旦刚过，史占春受命赶赴瑞士采购装备。在途中，他得知印度陆军登山队也准备在同年攀登珠峰，双方在一家登山装备店不期而遇。一旦印度人捷足先登，势必以此在边界问题上宣传造势。史占春赶紧将这一消息报告国内，攀登珠峰的任务迫在眉睫。

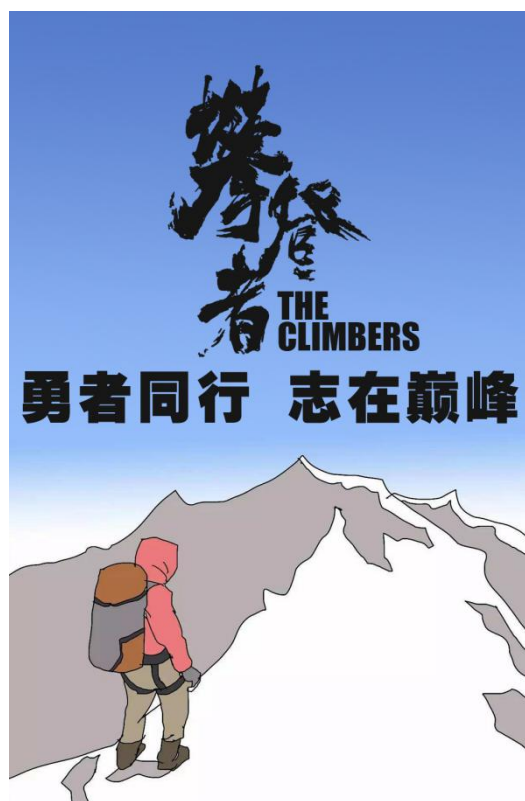


一座世界最高的山峰
一群勇敢的人
一次惊心动魄的攀登之旅
这不仅仅是一场登山任务
也是一场主权战争
勇者同行，志在巅峰

第 1 页 共 6 页



【沙盘简介】



《攀登者》情境沙盘体验课程是以攀登珠峰为背景研发的一门商业模拟课程，攀登团队必须在5月份的31天时间攀登到珠穆朗玛峰峰顶并且安全返回大本营。这不仅仅是一场攀登任务，更是一场主权战争。

《攀登者》课程模拟过程中，学员需要通过合理使用初始资金，分析判断各种突发状况，在挑战和压力情况下进行理性分析决策，通过与队员的有效沟通和协作来达成攀登任务。通过复杂环境下的任务挑战来提升学员的领导力、决策力、沟通力、协作力和

共行十

《攀登者》情境模拟沙盘将学员置于珠穆拉玛峰的挑战与攀登的旅程，攀登团队必须在5月份的31天时间攀登到珠穆拉玛峰山顶顶部，每个登山小组由5-6名学员组成，小组成员将进行协作共同达成目标。

《攀登者》情境模拟沙盘旨在训练团队是否能有效的利用获取到的资源发挥最大化；成员是否能各司其职，尽忠职守，充分发挥自己的能力；组织之间的目标是否能做到都服务于企业的总体战略目标。

《攀登者》情境模拟沙盘考验管理者体验在一个自然环境恶劣、挑战人类极限、资源匮乏的环境下，如何分解目标、制定计划？如何选择最佳路径达成目标？如何确保团队和谐并保有激情，群策群力，达成共识且高效执行，打造和谐的高绩效团队文化。

【沙盘收益】

- 收益 1. 面对挑战，直面压力状态下如何激发团队潜能。
- 收益 2. 激发团队中的成员学习如何发挥最重要的资源的效力。
- 收益 3. 提高团队进行有效分析及科学决策与制定计划能力。
- 收益 4. 充分的运用和调动管理团队内部的各种资源。
- 收益 5. 培养学习认知团队角色，发挥注重差异，优势互补。
- 收益 6. 掌握团队不同阶段的管理，打造高绩效团队执行力。

【授课形式】

- 1. 理论讲授 2.小组讨论 3.视频观摩 4.案例分析 5.沙盘模拟

【课程时长】

1 天（标准课时：6 小时/天）

阶段	主题	活动内容
第一阶段	沙盘导入	攀登队员入场，营造良好活动氛围
第二阶段	分组建设	根据课程要求，进行登山队随机分组，确定各登山队的成员角色定位（登山队长、地质学家、科学家等）
第三阶段	规则介绍	培训师进行规则介绍，登山队员了解沙盘内容
第四阶段	制定策略	各登山队进行团队决策，登山路线选择策略，物资采购策略等
第五阶段	挑战峰顶	有效利用资源，开始登山挑战
第六阶段	沙盘结束	兑现诺言，接受奖励
第七阶段	理论提升	因引导主题为基础分组讨论，培训师点评及理论升华

【课程引导方向】

《攀登者》情境模拟沙盘作为课程载体，可根据学员层次不同及需求不同进行不同方向的课程理论引导，包含四大引导主题

《目标设定》

战略目标的设定对最终绩效结果的影响，了解目标设定的 SMART 原则，学习理清目标的重要性，让管理者迅速掌握“卓有成效”的目标管理理念及知识，并加强管理者自我管理和自我提升的能力。

第 3 页 共 6 页

《科学决策》

- 1、对问题进行分类；
 - 2、对问题进行定义；
 - 3、明确问题的限定条件；
 - 4、判断哪些是正确决策
 - 5、判断决策时将实施行动考虑在内；
 - 6、对照实际情况检验决策的正确性和有效性。
- 掌握决策的 7 步骤模型

四大引导
主题

《有效沟通》

通过沙盘课程体验，学会利用沟通工具，实现与不同性格与不同的方式的组织成员进行沟通，并根据不同的情境进行沟通优化，实现组织沟通能力提升。

《高效执行》

执行四原则：

- 原则一 聚焦最重要目标
- 原则二 关注引领性指标
- 原则三 坚持激励性计分表
- 原则四 建立规律问责制