



让目标落地

——全景领导力沙盘模拟训练营

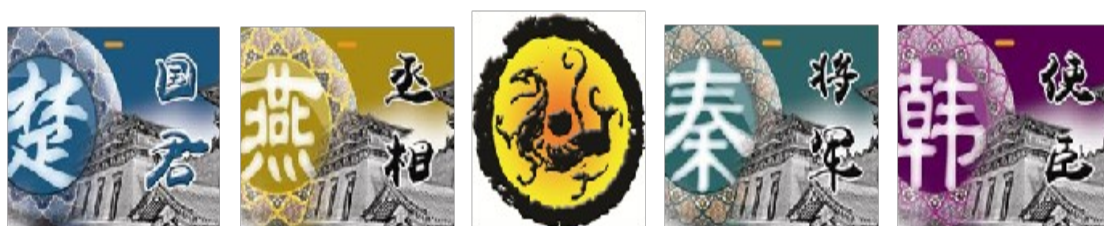
讲师：陈松

【课程背景】

企业能否在持续发展中获得成功，不仅取决于正确的战略、战术，也在很大程度上也取决于决策者领导力的高低。在企业实际运营中，什么是领导力？有领导力的管理者是如何带团队的？为什么有些团队凝聚力强而有些团队差？如何打造卓越的领导力……这些问题一直困扰着很多管理人员。集中的授课培训一直是领导力课程比较传统的培训方式，从大量的培训评估结果上看，受训学员的满意度并不高。究其原因，是决策者们更喜欢从工作实际、从工作应用的角度出发来看待领导力。因此，以贴近实战、全景实操、寓技于戏、以体验式学习为主特点的沙盘模拟课程越来越受到企业及学员的青睐。

沙盘模拟课程是源于战争推演而应用于企业管理的国际最新体验式培训课程，在沙盘模拟的过程中，学员将在模拟经营与管理中深入启发学习，完全不同于传统培训项目。除了需要课堂小队协作竞争外，还要学员全身心的投入和参与，更需要有专业的资深讲师，引导学员进入更深层次的体验和讨论之中，从而挖掘问题，并试图找出相应的解决方法，是一种高度深入体验的高端培训

沙、国破家亡。这一切都在于各国团队的智慧与选择！



十余种领导情景再现，让领导者深刻体验在经营管理过程中的理想与现实。

在 4 年战国七雄纷争的过程中，各国团队将会遇到如下情形：

- 1、 在复杂的内外部环境，如何进行决策？
- 2、 领导者如何实现战略落地？
- 3、 授权可能有风险，不授权可能错失良机，决策者要如何抉择？
- 4、 团队中有成员表面上献计献策，实际上却离心离德，怎么办？
- 5、 当团队出现冲突时，领导者要如何解决？
- 6、 当团队遭遇失败时，要如何提升团队士气？

- 7、 如何与外部伙伴进行沟通，并赢得他们的信任和结盟？
- 8、 如何正确看待与处理合作伙伴关系？
- 9、 当团队必须要进行减员时，团队成员对会做出怎样的选择？
- 10、 发展过程中是攻是守？资源如何进行有效调配？

.....



【课程特点】

- 在快乐中学习；
- 在体验中学习；
- 在竞争中学习；
- 在错误中学习；
- 在改进中学习。

【课程收益】

- 1、 明确领导者立旗、树人、控势、用权的四大要务，增强领导者的使命感
- 2、 建立领导者大局观，使领导者能够站在战略高度上思考团队发展与管理

- 3、 激发团队活动，塑造团队的凝聚力与创造力，打造优秀铁军
- 4、 用运营实践来检验管理设想，不再纸上谈兵，更好的检讨经营成败
- 5、 掌握战略实现的六个关键因素，有序推动组织经营
- 6、 运用多种方式、手段来识人、育人、用人、留人，成为人才管理高手
- 7、 能够在组织发展的不同阶段，运用不同的管理方式与手段促进组织发展
- 8、 促成更优沟通效果，使沟通对象做到知道了、明白了、行动了
- 9、 体验领导与下属间决与策的产生、执行与结果全程，促进更佳决策效果
- 10、 切身感受到集权、分权与授权的区别与实际效果，掌握权力应用技巧

【授课时间】

3天2夜，共计24小时

【课程要求】

- 1、 每组6-8人，必须为7组。
- 2、 小组之间尽量拉开距离，小组内部商议、决策时不被组外人员间监听、干扰为好。
- 3、 准备至少1.5米宽的白板一个，用于悬挂地图。
- 4、 教室前方准备1.2米宽课桌一个，作为交易中心，摆放沙盘教具。
- 5、 根据小组人数，按2个小组的人数准备小奖品。

【课程安排】

第一天		
时间	主题	主要内容
09 : 00-09 : 30	破冰分组	沙盘介绍、划分七雄
09 : 30-10 : 30	规则讲解	沙盘规则讲解
10 : 30-11 : 00	运筹帷幄	各国决策
11 : 00-12 : 00	七雄争霸-体验	第1年国力建设、合纵连横、兵戎相见
午休		
14 : 00-14 : 30	七雄争霸-反思	各国举行大朝会
14 : 30-15 : 15	七雄争霸-改进	讲师点评与分享
15 : 15-15 : 30	休息	
15 : 30-16 : 30	七雄争霸-体验	第2年国力建设、合纵连横、兵戎相见
16 : 30-17 : 00	七雄争霸-反思	各国举行大朝会
夜课		

18 : 00-18 : 30	七雄争霸-改进	讲师点评与分享
18 : 30-19 : 30	七雄争霸-体验	第3年国力建设、合纵连横、兵戎相见
19 : 30-20 : 00	七雄争霸-反思	各国举行大朝会
20 : 00-21 : 00	七雄争霸-改进	讲师点评与分享
第二天		
09 : 00-10 : 00	七雄争霸-体验	第4年国力建设、合纵连横、兵戎相见
10 : 00-10 : 30	七雄争霸-反思	各国举行朝会
10 : 30-11 : 00	七雄争霸-改进	讲师点评与分享
11 : 00-12 : 00	七雄争霸-体验	第5年国力建设、合纵连横、兵戎相见
午休		
14 : 00-14 : 45	七雄争霸-反思	各国举行大朝会，进行整体总结与反思
14 : 45-17 : 00	七雄争霸-改进	讲师点评与分享

第二天下午至第三天下午均为集中分享与训练环节

讲师点评与分享纲要

第一单元：什么是领导力

- 来自 VUCA（乌卡）时代的挑战
- 传统领导力的两大瓶颈
- 移动互联网时代下的敏捷领导力的本质

从龙舟到皮划艇

自组织的核心特点

- 敏捷型组织的基本类型

第二单元：敏捷地图的运行

- 敏捷地图的五大核心路径
- 以终为始的客户需求

倒金字塔式的组织运营

- 界定目标与标准

- 建立敏捷规则

团队敏捷规则的四个层面

规则制定的三个原则

- 过程跟进

过程管理三不要

过程管理三必要

- 改进与提升

敏捷组织进化：从经验到创新

敏捷团队中的效能提升

第三单元：敏捷领导力者的核心能力

- 立旗

领导者的远见与卓识

领导者的决与策

愿景对团队的作用

案例分析：愿景设立与方向引领

五个方面的清晰目标

战略达成的六个关键点

团队的四个清晰界定

- 服务

团队中管理重心的转移

运用非职权的力量领导团队

给团队提供成长的平台

- 赋能

赋能的核心：赋予意愿与能力

全面激励模型

学习的四个层次

- 陪伴

从控制到陪伴

员工发展阶段与授权委派

现场演练：员工分类与授权委派的设计

管理工具：“私董会”

现场演练：运用“私董会”解决团队问题

中国人际关系中的三个“人”

情感在团队陪伴中的意义

第四单元：OKR 管理与落地

- 从 google 看 OKR 发展历程
- 什么是 OKR
- 案例分析：OKR 与 KPI 有何区别
- 案例分析：OKR 变被动为主动

- OKR 标准流程

- OKR 目标的分解

落地工具：OGSMA

现场演练：根据所学现场运用 OGSMA 分解工作目标

- OKR 的计划管理

管理工具：一页纸计划管理表

现场演练：根据所学现场运用计划表制定工作计划

- OKR 的沟通与定期回顾

反馈工具：ORID

回顾工具：复盘

第五单元：新时代的管理挑战

- 激发活力要领导不要管理

- 敏捷领导者的角色定位

朋友角色

专家角色

教练角色

小组讨论：三种角色的具体行为有哪些？

三种角色的关键时刻

- 激发员工活力的三大领导原则

第六单元：自我管理立新规

- 从取悦上级到取悦客户
- 自组织管理中的四要素
- 团队自主管理的两会建设

激活工具：团队复盘会+个人分享会

现场演练：从经验到知识

第七单元：威望双全树新貌

- 工作场景重现：行政命令越发无效怎么办？
- 强化威望是领导新生代的核心

传统领导者的四项职权

运用非职权的力量

- 领导者的“威”与“望”

“威”的呈现技巧：露一手

“望”的呈现技巧：走两步

第八单元：过程激励走新路

- 工作场景重现：逐渐失效的激励手段
- 过程管理是激活团队的核心
- 过程管理中的两允许三即时
- 允许个性
- 允许试错
- 行为的即时反馈

领导工具：即时反馈的 ORID

现场演练：运用 ORID 对员工行为进行反馈

- 结果的即时呈现

领导工具：团队管理的三大看板

现场演练：设计重点工作与工作协同看板

- 激励的即时兑现

工作场景重现：如何在资源有限有情况下做好员工激励？

案例分析：张主任的情感牌

用“小饼”换“大饼”

第九单元：课程回顾与答疑