



# 高绩效团队

情景沙盘模拟课程-战疫行动

---

讲师：王彦

## 课程纲要

**【课程名称】** 《高绩效团队-战疫行动》

**【课程背景】**

- ◇ 一个团队是否高绩效，不取决于成员对于团队的“自我感觉”，而是这个团队能否与其他团队相互激活，能否持续释放每个人的优势潜能，能否持续创造高的绩效……
- ◇ 高绩效团队首先有明确努力的方向，也就是整体目标，每个团队与个人都知道自身任务与目标之间的关系，并能够在协同的过程中能够放下自身利益，建立整体价值链条，不断进行有效沟通，制定缜密计划，优化执行方案，直到绩效目标的达成；
- ◇ 《战疫行动》沙盘模拟课程设计了一系列关于考验与验证团队高绩效的情景，过程中疫情在不断变化、每个团队都有自身优势，每个团队拥有的资金和资源是有限的，每个团队的任务目标与其他团队任务目标存在利益冲突，如何能够使所有人关注集体目标？如何能够制定出有效措施？团队如何能够高效协同？在沙盘模拟体验中都会有所体验。
- ◇ 越来越多的组织考虑到成员学习的兴趣与达成培训目的的有效结合，尤其是新一代的管理者，更关心学习的体验感、参与性及趣味性。区别于传统的讲授式课程，在混沌环境中模拟体验，没有标准的答案、没有经验借鉴、全部是新问题，参与者更容易被激发创造；
- ◇ 情景沙盘模拟课程以学员为中心，以课程目标为前提，将培训需求融合设计到虚拟的情景中去，在过程中折射参与者真实状态，提供复盘反思机会，加以促动技术工作坊的形式，进行有效的情景迁移，从而解决沙盘模拟课程落地的难题；

**【课程收益】**

- ◇ 提高对团队的整体认知，结合自身角色与优势，共同建设一支能完成任务、打胜仗的队

---

伍；

- ◇ 提升目标管理能力，明确整体目标，明确各团队目标，明确个人目标，达成共识建立联系；
- ◇ 提升计划制定能力，需要结合内外部环境、资源信息的掌握设计多重计划并进行有效选择；
- ◇ 提升执行落地能力，团队需要按照计划完整的执行相关任务和细节，并且不断调整优化；
- ◇ 增强团队协作能力，团队能够建立基础信任，放下自我感受，不断沟通只为能够实现目标。

**【课程对象】** 基层管理 储备干部 骨干员工

**【课程时长】** 1天，6小时/天

**【授课方式】** 沙盘模拟+小组研讨+理论讲解

**【建议人数】** 3-8人/组（限于6组）

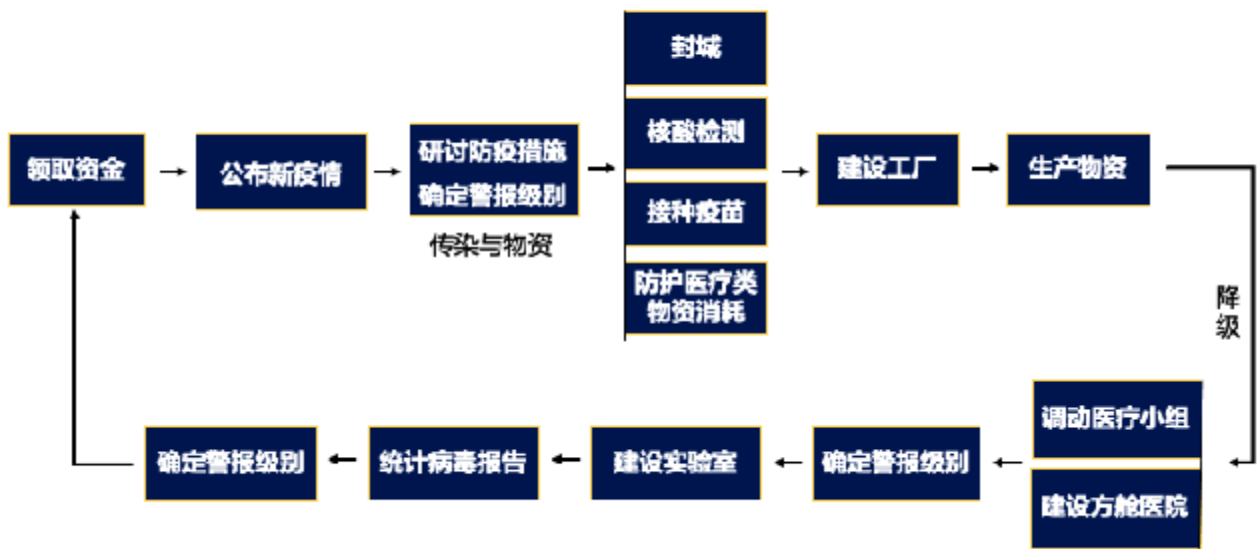
## 【课程大纲】

### 第一部分：沙盘模拟介绍

2019年年底全球发现新型冠状病毒（2019nCoV），直到2022年新冠疫情仍然处于不断蔓延的状态。在世界卫生组织和联合国的共同努力下，由抗疫过程中各个领域的专家、学者和志愿者组成6支全球抗疫团队，将分别被派驻于除南极洲外的亚洲、欧洲、北美洲、南美洲、非洲及大洋洲建立疫情疾控中心，并进行全球协作和数据共享，从而有效控制新冠疫情大流行。

课程模拟六支团队每个团队 3-8 人，分别担任抗疫团队总负责人、医疗专家、实验室专家、工程专家、数据研究专家等角色，根据每一轮次各大洲新冠大流行的程度，进行封城、核酸检测、疫苗接种、特效药的研究等有效决策，经过最多 6 轮次不断努力，最终实现战胜疫情的总体目标。

### 沙盘模拟流程



## 第二部分：课程流程安排

主题	主要内容
引导分组	课程引导、成立抗疫团队
规则讲解	流程讲解、任务讲解、角色讲解、规则演示、答疑解惑
协商计划	各个抗疫团队根据目标、策略、信息、资源制定方案
1-6 轮次模拟	按照沙盘模拟流程（上图）进行模拟最少 5 轮，最多 6 轮
复盘	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、情景沙盘模拟体验过程的盘点与复盘</li> <li>2、体验情景迁移工作情景</li> <li>3、基于高绩效团队的主题，发现团队的优势和不足</li> <li>4、改善团队不足，量化团队优势</li> </ol>
知识盘点	高绩效团队相关知识点结合工作坊的形式实现培训落地

## 第三部分：高绩效团队

---

## 一、 用目标统一行动方向

- 建立一个富有挑战的目标激发团队状态
- 影响目标实现的因素
  - ✓ 信息资源的掌握
  - ✓ 内外环境的分析
  - ✓ 合理路径的建设
  - ✓ 关键任务的完成
- 建立目标的逻辑关系
  - ✓ 组织目标决定部门目标
  - ✓ 部门目标决定个人目标

### 目标关系梳理工具：DOAM 的实践与应用

## 二、 用计划决定轻重缓急

- 明确任务先后顺序建立团队工作秩序
- 影响计划制定的因素
  - 缺乏全局意识，需要高屋建瓴
  - 缺乏统筹方法，需要有序协调
  - 缺少流程引导，需要实施步骤

---

缺少风险控制，需要干预措施

- 制定团队协同计划的关键行为

### 三、 用工具提升执行效率

- 沟通是团队协调的关键工具
- 什么是团队沟通的有效性
  - ✓ 团队沟通的目标如何确定
  - ✓ 投降集体目标，放下自我行为
- 如何规避团队沟通中的障碍（互动研讨）
- 沟通视窗（打破沟通模糊界限）
  - ✓ 隐私象限：杜绝团队沟通恐惧症，基于信任建立联系
  - ✓ 盲点象限：用好反馈，避免信息障碍
  - ✓ 潜能象限：描述自身优势，激发团队创造力
  - ✓ 公开象限：明确实现目标过程中所有的相关因素
- 高效会议（群策群力-问题分析与解决）
- 团队决策（六顶思考帽）

### 四、 用机制改善团队关系

- 建立团队成员间的信任

- 
- ✓ 缺乏信任的团队成员的具体表现
  - ✓ 充满信任的团队成员的具体表现
  - ✓ 动机理论（冰山模型）

### 课堂练习：建立团队“信任宣言”

- 掌控实现目标过程中的冲突
  - ✓ 团队惧怕冲突的具体表现
    - 回避冲突（表面和谐）
    - 恶性冲突（相互攻击）
    - 冲突的原因（立场分析）
  - ✓ 团队拥抱冲突的特征特点
    - 建立良性冲突

### 课堂研讨：建立团队良性冲突契约

- 做出对于实现目标的承诺
  - ✓ 欠缺投入的团队具体表现
    - 投入关键：阐明问题和达成共识
  - ✓ 全力投入团队的具体表现
    - 确定最终期限

---

## 意外和不利情况分析

- 团队成员承担相关责任

- ✓ 逃避责任的团队表现

- ✓ 负责任的团队表现

公布工作的目标和标准

定期对成果进行简要回顾

- 团队成员关注集体结果

- ✓ 无视结果团队的具体表现

- ✓ 公布工作目标

- ✓ 奖励集体成就

**备注：**课程大纲为基本设计思路，沙盘模拟、复盘产出和管理知识可根据需要进行适当调整。