



## 《沙漠掘金：团队管理沙盘》

### 一、课程简介

沙盘模拟培训源于战争中的沙盘推演，它运用独特直观的教具，融入市场变数，结合角色扮演、情景模拟、讲师点评，使参训人员在虚拟的环境中，全真体验培训过程。沙盘培训一经面世，就以独特新颖的培训模式、深刻实用的培训效果受到中外企业高级管理人员和培训专家们青睐。

本培训项目采用沙盘模拟的形式进行，在操作过程中培训师会逐步带领学员进入神奇的沙漠寻宝的情境中。我们将被分成若干个探险小分队，每支探险队都将得到一些必要的“装备”；指南针、寻宝图、水和食物。骑上骆驼，登上越野车，“出发”，一声令下，大家分头行动，踏上了充满挑战的寻宝之旅。

在前行的路上我们会遇到种种的考验，是寻找安全的绿洲还是深入沙漠的腹地，是在村庄中过夜还是到王陵里猎奇。我们面对的不仅是选择走哪条道路的困惑，还要经受住沙漠中恶劣天气的考验：晴天、高温、沙尘暴。我们的探险队要认真的对待寻宝之旅的每一天。机遇与挑战并存，荣誉与风险相伴。在沟通中达成团队的统一，齐心协力把握住我们的机遇。计划、执行、推进！推进！！

本课程利用沙盘模拟，训练学员如何打造具有凝聚力和战斗力的团队，掌握团队管理的技巧，帮助企业形成有竞争力的队伍，帮助组织实现战略落地。

### 二、课程收益

- 1， 透过沙盘帮助学员了解团队管理的原理与方法
- 2， 了解团队的定义、核心要素、以及发展阶段。
- 3， 通过对目标计划，授权委派，跟进反馈，效能管控，总结复盘的学习提高团队执行力
- 4， 通过对团队文化、人才盘点、有效激励、提升信任增加团队凝聚力

### 三、课程亮点

- 1， 告别碎片化，清单化，零散知识拼凑学习，基于多年管理实践经验，结合精选经典管理理论，形成完整的管理**逻辑和体系学习**
- 2， 建构式学习设计，**引导式授课+案例式情境+游戏化教学**，不说教，调动学员旧知，激发参与，主动思考，形成更好的体验，让学员更自信的践行所学。
- 3， 讲师会根据企业现状，面临挑战，对课程进行微调，使之更有**针对性**，做到定制化培训，让学员更有代入感，让企业培训效果更大

## 四、教学要求

针对学员：	中基层管理者	建议人数：	60 人以内
课程时长：	12 小时	场地需求：	可以分组

## 五、课程内容

### 第一章：沙漠掘金沙盘模拟

课程内容	章节目标
<p><b>一、沙盘规则介绍</b></p> <p>1，如何学好一门沙盘课</p> <p>3，学员分工与团队组建</p> <p>4，沙漠掘金沙盘规则讲解</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 沙盘背景介绍</li> <li>● 沙漠地形介绍</li> <li>● 沙漠天气介绍</li> <li>● 物资功能介绍</li> <li>● 胜利条件介绍</li> </ul> <p>5，小组思考与策划</p> <p><b>二、沙盘 25 天体验之旅</b></p> <p>1，积分累计并颁奖</p> <p>2，各组分享收获体验</p> <p>3，体会团队的发展和要素</p> <p>4，培训师总结复盘</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 通过沙漠掘金沙盘体验，发现各自的管理模式，决策风格，对现有团队进行反思。</li> </ul>

### 第二章：什么是优秀的团队

课程内容	章节目标
<p><b>一、团队的定义</b></p> <p>1，团队与团体的区别</p> <p>2，鸳鸯阵的威力</p> <p>3，NBA：活塞队的传奇</p> <p>4，团队的定义和核心要素</p> <p>思考：您心中的最佳团队</p> <p><b>二、团队的发展阶段</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 明确团队的定义，并审视现有团队的优缺点和发展阶段。</li> </ul>

1, 团队的四个发展阶段 2, 每个阶段管理者应该扮演的角色和要做的事情 3, 理想团队与问题团队的对比 <b>小组讨论：检核学习小组团队的现状和目标</b>	
--	--

<b>第三章：明确团队目标（使命愿景战略目标）</b>	
课程内容	章节目标
一，重新思考团队定位 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 一辆汽车的思考</li> <li>● 定位决定管理模式</li> <li>● 从发展的角度思考</li> <li>● 让部门地位提升</li> </ul> 二，描绘可实现的愿景 <ol style="list-style-type: none"> <li>1, 描绘和画饼的区别</li> <li>2, 愿景的力量</li> <li>3, 什么样的愿景是个好愿景</li> <li>4, 没有路径的愿景是空周楼阁</li> </ol> <b>小组练习：愿景画布与演讲</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 为团队建立使命感和愿景，有共同奋斗的目标。</li> </ul>

<b>第四章：制定共识的规则（文化激励人事）</b>	
课程内容	章节目标
一，团队文化的价值 <ol style="list-style-type: none"> <li>1, 团队文化的定义</li> <li>2, 知名企业团队文化简介</li> <li>3, 团队文化如何影响组织方方面面</li> </ol> <b>小组活动：分析沟通障碍的双冰山</b> 二、团队文化的提取 <ol style="list-style-type: none"> <li>1, 现有的团队文化觉察               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 是否有利于目标实现？</li> <li>● 哪些值得传承？哪些需要抛弃？</li> </ul> </li> <li>2, 提取价值契合的团队文化               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 契合管理者个人价值观</li> <li>● 契合时代价值观</li> <li>● 契合组织整体价值观</li> <li>● 契合部门定位与客户需要</li> </ul> </li> <li>3, 企业文化的核心词句描述               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 清晰形象的解读</li> </ul> </li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 思考团队的规则，尤其是软规则，也就是团队文化。与其让消极文化消耗团队，不如重新塑造团队文化。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● 列举鲜活的身边案例</li> <li>● 确定行为规范</li> </ul> <p><i>小组讨论：部门文化提取</i></p> <p>三、团队文化的推广和落地</p> <p>1，管理者如何以身作则</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 融入行为</li> <li>● 融入反馈</li> <li>● 融入语言</li> </ul> <p>2，制度如何保证</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 融入绩效与评估</li> <li>● 融入人才评价与发展                     <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 招聘；选拔；淘汰</li> </ul> </li> <li>● 融入流程与制度</li> </ul> <p>3，如何宣传与宣导</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 视觉化宣传：视频；漫画</li> <li>● 讲述文化故事</li> <li>● 形成朗朗上口的语句</li> <li>● 定期组织文化活动与评选</li> </ul> <p><i>小组讨论：部门文化落地举措思考</i></p>	
--	--

<b>第五章：建立信任关系（促成信任）</b>	
课程内容	章节目标
<p><b>一、建立信任关系</b></p> <p>1，建立信任的四个维度</p> <p>2，培养信任他人的能力</p> <p>3，团队信任快速建立的三个方式</p> <p><i>小组活动：信任之路</i></p> <p><b>二、共识团队文化</b></p> <p>1，文化在团队中的作用</p> <p>2，提取有利于团队目标达成的文化</p> <p>3，表达文化的五个要素</p> <p>4，在管理中确保文化落地</p> <p><i>小组讨论：我的团队文化</i></p> <p><b>三、选择“易激励”的管理模式</b></p> <p>1，如何找到“易激励”的员工</p> <p>2，如何设计“易激励”的岗位</p> <p>3，选择“易激励”的绩效工具</p> <p>4，如何成为“易激励”型领导</p> <p><b>四、不断营造积极的团队氛围</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 信任是团队协作的基础，也是高效工作的保障，保持信任是管理者团队管理必修课。</li> </ul>

<p>1, 坚定自信的愿景描述</p> <p>2, 随时随地感谢与认可</p> <p>3, 周期性庆祝胜利</p> <p><b>小组讨论：封面故事绘制</b></p> <p><b>五、新生代员工管理</b></p> <p>1, 新生代员工的特点</p> <p>2, 两代人成长环境与价值观差异分析</p> <p>3, 新生代员工管理的五个原则</p>	
---	--

<b>第六章：明确各自分工（团队角色）</b>	
课程内容	章节目标
<p><b>一：DISC 的起源</b></p> <p>1、什么是 DISC</p> <p>1) 古希腊体液学说</p> <p>2) DISC 的出现与应用</p> <p>2、行为风格是如何形成的</p> <p>3、DISC 行为风格学说的特点与优势</p> <p>4、初识 DISC</p> <p>1) 决策维度</p> <p>2) 关注维度</p> <p><b>二：DISC 性格详解</b></p> <p>1、D：指挥型</p> <p>1) 风格特点与识别技巧</p> <p>2) 代表人物与沟通方式</p> <p>3) 自我成长的发展建议</p> <p>4) 学员分享</p> <p>2、I：影响型</p> <p>1) 风格特点与识别技巧</p> <p>2) 代表人物与沟通方式</p> <p>3) 自我成长的发展建议</p> <p>4) 学员分享</p> <p>3、S：支持型</p> <p>1) 风格特点与识别技巧</p> <p>2) 代表人物与沟通方式</p> <p>3) 自我成长的发展建议</p> <p>4) 学员分享</p> <p>4、C：分析型</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 根据时间和需求决定是否加入本章内容，帮助学员了解自己，理解他人，可以快速拉近距离，形成共同话语。</li> </ul>

- 1) 风格特点与识别技巧
- 2) 代表人物与沟通方式
- 3) 自我成长的发展建议
- 4) 学员分享

研讨活动：我的风格声明！

### 三：DISC 深度解读

- 1、混合型的特点和分类
- 2、DISC 与人生选择决策
- 3、DISC 内在与环境的区别和转化
- 4、DISC 各型防御模式

活动：性格识别小测试

### 四：DISC 团队管理应用

- 1、如何与性格不合的人相处？
- 2、如何给不同风格的人分配任务？
- 2、如何激励不同风格的下属
- 3、如何处理与各风格的冲突？

研讨活动：案例讨论与演练

## 六、课程体系介绍

### 周海博 中层管理心理学专家



- 曾任中国 IT 教育第一品牌北大青鸟教育 大区经理
- 曾任高端百货连锁佼佼者中国春天百货集团 培训总监
- 曾任全球最大的 P2P 公司宜信投资 领导力培训专家
- 上海财经大学财务总监班特聘领导力讲师、北京大学、
- 清华大学、中山大学等多所高校 MBA/EMBA/EDP 班课程特约讲师

## 管理罗盘模型

管理者沟通与影响力  
跨部门协作管理  
管理者情商修炼  
组织创新管理



职业化课程的管理者版本

