

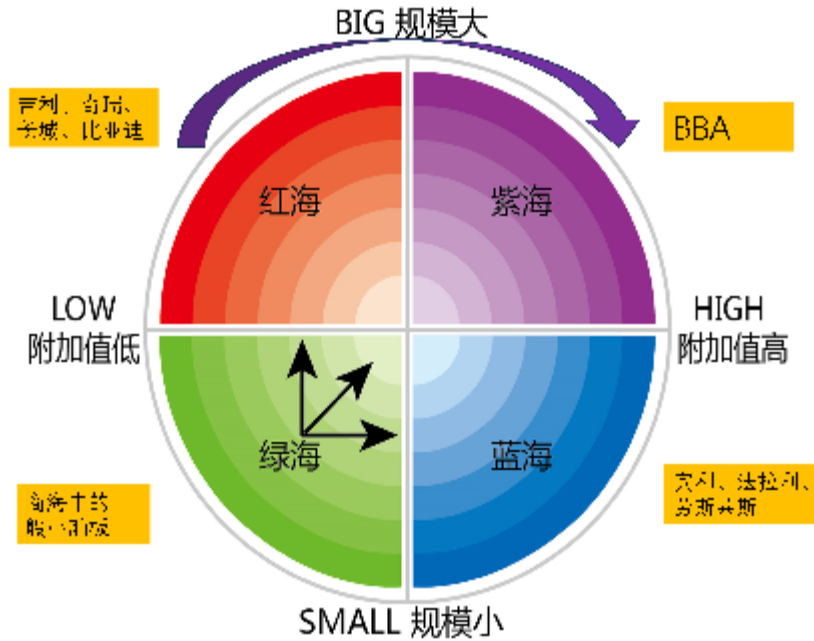
《新质生产力》沙盘模拟

经典项目型沙盘课程

- 主讲老师：刘宝林
- 培训规模：20—60人（6组）
- 授课时间：2天（12小时）
- 教学特点：学员模拟操作+软件运营+动态数据分析+讲师分析点评

沙盘模拟培训是一种具有极强实战色彩的管理培训课程。是西方知名商学院借鉴军事演习，开发出的高端培训模式。军事演习是通过红、蓝两军在战略、战术上的不断对抗与较量，达到检验和提高指挥员作战能力的目的。而企业沙盘模拟培训则是由参加学习的企业中、高层经理组成几个相互竞争的模拟公司，围绕与培训主题相关的经营活动，完成演练与学习，达到共同提高的学习目的。

随着世界范围内的竞争越来越激烈，科技创新与人才发展已成为企业发展的最大公约数。企业将越来越依靠员工的知识技能来获得客户和利润。管理者面临一个新的挑战：必须要能把企业的创新技术、人才、形象、客户基础等等无形的资产经营好。

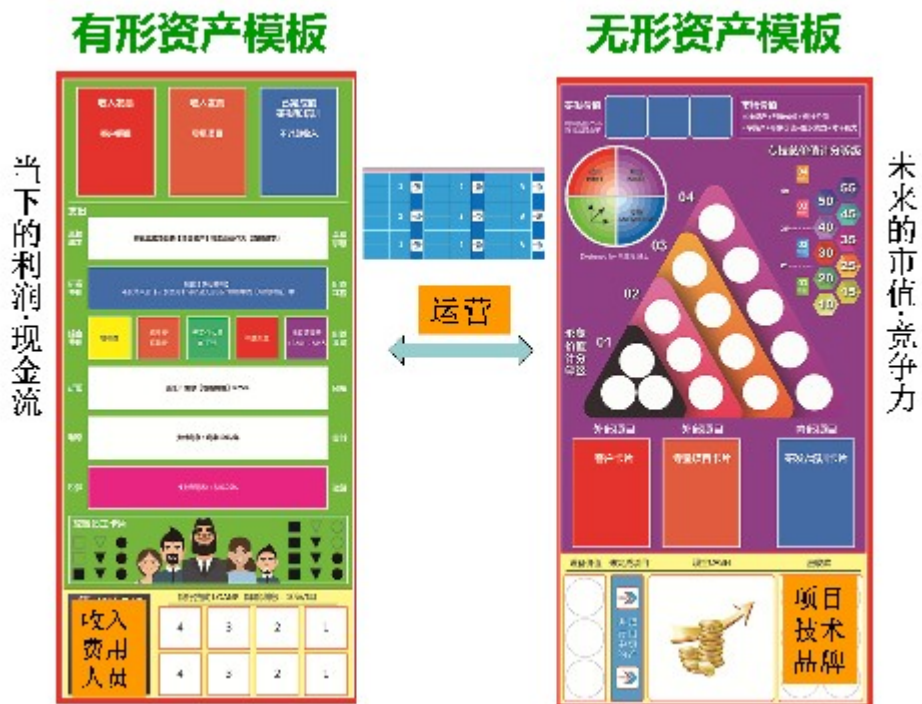


作为现代企业的管理者，不仅需要合理掌控有形资产，同时也需要从战略层面考虑无形的因素，包过企业的形象、品牌、专利技术对客户的影响等。同时，员工的个人发展需求（雄心抱负）和工作偏好（专技、形象、薪水）以及个人职业发展也对管理者提出了很高的要求。能人难管、员工心情浮躁、不团结、市场的变化，公司经营策略考验着团队的应变能力，怎样应对？

客户越来越挑剔，对技术、品牌、口碑、形象、服务、价格等方面有他独特的考量。怎样打造一个能够为客户提供价值和满意服务的高质团队，以确保自身在市场上的领先地位。创新、技术、人才、品牌等无形资产的价值越来越突出。

本课程将采取沙盘的实战模拟的方式，同一组学员将分别扮演总经理、市场营销总监、人力资源总监、项目管理总监和财务总监等角色，亲身体会有形资产和无形资产的累积过程，领悟经营战略选择与人才发展对企业的作用。企业的无形资产稳步增值，才能更好的服务有形资产（利润）。

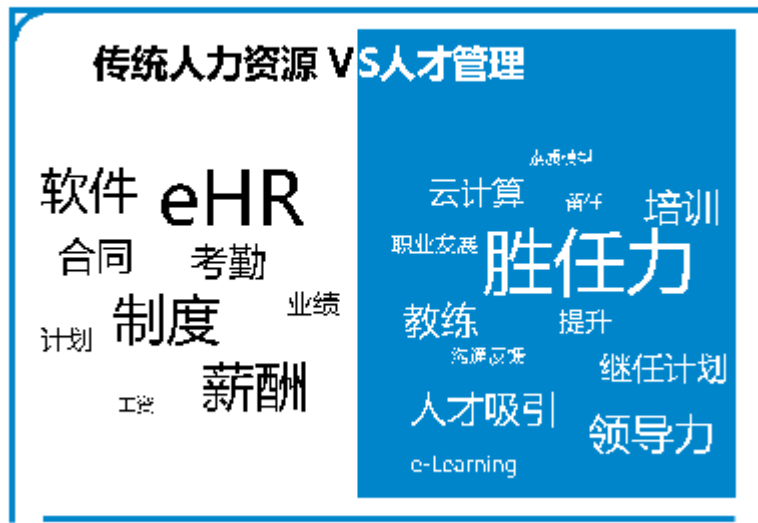
沙盘模型



课程设置：

6家同业竞争公司，以研发创新方式打造公司技术壁垒，以品牌建设方式打造公司美誉度、信誉度、知名度。对内技术创新，培养人才，增强团队战斗力，让员工象工兵一样攻坚克难；对外品牌营销，获取订单，攻城掠地。用项目服务的方式满足客户需求，完成交付。市场是成长的，有限的，客户是挑剔的，员工成长的欲望是要得到满足的。一个又一个财年过去。各公司的销售额增加了多少？技术、品牌价值积淀了多少？公司市值在资本市场上得到了怎样的反应？

人力资源的重心正在转向人才管理



《新质生产力》沙盘模拟课程，将带您进入一个模拟的场景，杀伐畅意，宛如享用一场饕餮盛宴，还原一个现实的商业世界。运筹帷幄之外，决胜千里之中。预则立，不预则废。

战略框架、市场需求分析、市场竞争环境分析

衡量知识价值和其他无形资产的价值

组织的资源管理和成本控制对利润的影响

制定兼顾公司、员工及顾客的营销策略和组织发展策略

在竞争中规划和管理人才，经营思维与组织变革

有趣：学员通过自行操作推演，自行体会和发掘企业内部的各种资源，从而更直观地建立起效率的概念。

有料：基于学员现场推演的案例，搭配 360°全方位的案例解读和理论导入，让学员更清楚地理解如何平衡有形资产和无形资产，建立竞争优势。

有效：通过沙盘的经验投射到实际工作中，共同分析自己工作中开源与节流，并制定出切实可行的行动计划。

巡盘点评：讲师会带领所有学员轮流参观各组盘面，先各组自评，然后讲师现场点评，并根据实际情况导入相应的商业案例做类比分析，确保理论与实践紧密结合。

创新模式：目前市场上的经营沙盘大都聚焦于有形资产的概念，而对无形资产可能给企业发展带来巨大的影响认识不足，本沙盘专门针对知识密集创新型企业设计，能够让管理者不仅掌握有形资产的概念，同时还能通过洞悉无形资产的应用，合理利用所有战略性资源，不仅提升公司的有形资产，更能提升公司的无形价值，建立全面的战略经营思维。

企业中高管

2 天 (12 小时)

第一天上午：

开篇：战略性资源大盘点

企业经营的探讨

如何衡量和管理完全无形的东西

有形资产和无形资产

明确公司和部门负责人对组织发展、人才管理的责任

聚焦项目制的关键点

第一年推演

沙盘模拟规则的学习

基本知识的学习（会做有形资产与无形资产财务报表）

标准化管理流程对组织的意义

员工与客户同等重要

第一天下午：

第二年推演

组织与市场价值模型

和其他同业公司在市场上竞争。

刀刀见血还是在技术、品牌上超越对手。

寻找客户、研发投资、员工培训

基本财务管理指标的学习

成本管理和控制

第三年推演

巡盘点评

公司的战略定位——市场营销策略与品牌建设

战略性资源规划——选择与公司目标匹配的资源管理战略

第二天上午：

第四年推演

巡盘点评

人才的生命周期，员工的选用育留

合理的员工生涯规划，增加公司的才干价值

在竞争中培养人才

第五年推演

巡盘点评

基于投资回报的资源管理

合理利用公司的所有资源

第二天下午：

第六年推演

如何平衡有形资产和无形资产、员工与客户、短期利益和长期利益

如何让客户走上良性循环

如何进行战略性资源管理

课程汇总

课程小结

先启动客户，再匹配员工，长才干者先

两名人员才能启动1个客户，1名2星带队领导，一名1星员工

起点（雅酷公司为例）

设置-第1年

The screenshot displays a business simulation interface with the following components:

- Employee Profile 3 (3号):** A male employee with a beard. Attributes include: 偏好 (Preference) with a grid of values (16, 17, 18, 19, 20); 专技 (Specialty) with a grid (13, 12, 13, 14, 15); 形象 (Image) with a grid (6, 7, 8, 9, 10); 薪水 (Salary) with a grid (6, 7, 8, 9, 10); 雄心抱负: 高 (Ambition: High); 每年生日: 2分 (Annual Birthday: 2 points). There are three arrows pointing to empty boxes.
- Employee Profile 8 (8号):** A female employee. Attributes include: 偏好 (Preference) and 形象 (Image) sections; 专技 (Specialty) with a grid (6, 7, 8, 9, 10); 薪水 (Salary) with a grid (6, 7, 8, 9, 10); 雄心抱负: 低 (Ambition: Low); 每年生日: 2分 (Annual Birthday: 2 points). There are three arrows pointing to empty boxes.
- Customer Profile 2 (2号客户):** A customer profile with: 价格 (Price) and 专技 (Specialty) attributes; a 6-year timeline with prices: 18, 18, 16, 14, 12; 2期 (2 periods); and a formula: 本年价格 = 价格 - 折扣, 折扣每年递增 (This year's price = price - discount, discount increases each year). There is a "本年价格" (This year's price) input field.
- Team Management:** On the right, there are sections for "团队领导" (Team Leader) and "团队成员" (Team Member), each with a selection circle.