

商海奇谋[®]

创新主题沙盘推演



· 沙盘概述 ·

从创新者到创新文化的转变

创新，是组织的活力，是企业发展的动力，也是应对环境变化，不断适应的必要文化。创新型组织是有章可循的，是可以实现的，而且是未来很多企业发展的必经之路。即使是曾经依靠个人英雄得以创新成功的企业，也必将朝这个方向发展，将创新文化打造成组织竞争力。

· 沙盘元素 ·



大海：模拟企业的经营环境、市场资源等。各组模拟舰队在大海中获取、经营资源。**感受变化的商业环境中“因循守旧”的危害。**



角色：参与者扮演航行、攻防、经营、研发等角色，需要快速同步信息并且做出合理决策。**体验在创新文化中的协同配合。**



岛屿：模拟市场中的客户、技术、供应链等元素，需不断探索新方法、模式、技术，才能获得资源效力最大化。**思考过往工作中的思维局限。**



升级：每一类岛屿都可以升级发展类似创新的资源投入，在有限的资源下合理的规划升级路径，创造价值。**理解创新战略，主动拥抱变革。**

· 沙盘机制 ·

迷雾机制

400块海区，初期是以“迷雾”的方式呈现，探索过程类比创新过程。一些小组探索到资源岛就放弃了探索，一些小组却盲目的探索扩张。**类比组织创新中的“因循守旧”和“盲目扩张”。**

攻防机制

各小组模拟多支舰队，舰队之间的关系可以为联盟、合作、对抗等。参与者可能掉入攻击、假想敌、盲目防御等陷阱里。**呈现组织对创新的认知不同，并通过沙盘统一认知的过程。**

发展机制

各小组可以通过辅助卡、工具卡、交易卡等实现组间关系变化，让整个海区的经济发展起来。**展示了当创新文化在组织中形成后强大的竞争力。**

· 执行框架 ·

章节阶段	小节目标	分享要点
导入主题	- 课程主题拆解 - 介绍规则及推演方式 2轮带教推演，熟悉规则及流程	1.创新者、创新思维、创新文化上折的区别分析，引出主题 2.引导师、参与者角色定位
一阶段推演	- 完成1~3轮沙盘推演 - 呈现出多种不同的推演方向 - 初步确定本组的战略定位	1.创新的土壤：“心流”的力量 2.不同角色职场人的创新行为
二阶段推演	- 完成4~6轮沙盘推演 - 开始和其他各组产生联动 - 形成资源、技术的流动	1.创新的挑战：无人区 2.创新的公式：（领导力+执行力）X 创新力=企业竞争力 3.创新的四大误区
三阶段推演	- 完成7~10轮沙盘推演 - 感受竞争激烈市场中的生存难题 - 形成对不同决策的正负反馈	1.通过得分总结各组差异 2.公布最优解及六大“坑” 3.引导沙盘元素与职场现象关联
小组复盘	- 总结本角色推演中的得失 - 汇总推演过程中重要决策 - 讨论推演中的沟通与冲突	1.体验复盘表：总结现象 2.问题复盘表：发现痛点 3.决策复盘表：复盘偏差
分享总结	- 各小组派代表总结本组收获 - 引导师观察复盘分析深度 - 链接管理、执行得出经验	
引导师复盘	- 深化沙盘收获与职场现象关联 - 强调排名、分数与成果得失关系 - 提出未来实践关注要点	1.核心定义：change for good 2.创新的“第二曲线原理”：渐进式创新和突破式创新 3.创新的实践：创新力、创新成果、创新应用 4.认知升级拥抱变革：四大工具+一项必备属性

· 交付细节 ·

	客户画像	期望用一种快速反馈的培训方式，推进企业“创新文化”。适用于“创新者”和“跟随者”脱节较为明显的企业团队。例如：硬科技企业全员创新培训，往往越是科技领先的企业越需要此类培训统一创新认识。
	用户画像	适合工作中需要与创新部门或创新者（往往是创始人）高效协同的部门成员作为参与者与创新者共同参加。他们在创新者的视野里往往是跟不上、带不动的一部分。
	应用场景	1~2天时间，适配在系统培训班中的一个模块，可以起到引发思考、成果转化等效果，在大量实践案例中，参与者在小组讨论和复盘大量提到之前课程中的内容和未来工作中的实践计划。
	难度设计	也称作“烧脑指数”，相对经典授课形式培训，参与度更高且有一定挑战，引导师会通过“三段式”规则讲解、“四线推进”引导技术、“现象提问法”等让参与者快速“入戏+出戏”，导出培训成果。
	有关排名	沙盘结束后会有分数排名，但即使第一名也无法达成最优解。排名仅是促动大家体验的一种方法，不代表推演收获，无需表彰或奖励。
	协助配合	引导师准备沙盘道具、电子版教材、试卷、电脑。会场岛屿状摆放（外加一个1.8米见方大岛屿），有投影、音响设备。参与人数12~80人，每组6~10人（8组以内）。



扫描二维码，加入共享文件夹

《马亮老师沙盘课程资料包》金山云文档（wps office）二维码
课程资料时时更新，请加入共享文件群获取最近产品动态