

幸福职场[®]

从学生到职业人的转变实战推演



· 沙盘概述 ·

职场新人进入一家企业，等同于一位投资人投资一个项目。职场新人将自己的精力、时间、能力作为投资，让自己的投资收益更多，是职场人在职场中努力的目标。这需要快速的适应职场环境，与同事高效协作，在目标的驱动下规划自己的发展路径并积极主动的执行。本沙盘将这一过程呈现在新人面前，成为入职培训中的重要一环。

· 沙盘元素 ·



能力：模拟职场新人的能力发展路径，是完成项目的必备资源。**感受职场新人将自己的能力在职场中变为价值的过程，同时规划自身成长路径。**



投资：投资项目的过程需要自身能力+其他小组的配合。**体验职场中从个性到团队的转变，建立沟通协作意识。**



时间币：将时间转化为有形的时间币，在项目中获得收益的过程模拟自身在职场中的发展。**思考职场人将自己价值最大化的心态和路径。**



项目组：项目组由最初的4~6个，变为12~15个，参与者需不断适应变化。**理解组织发展中要求个人不断的承担更大的责任的过程。**

· 沙盘机制 ·

个体机制

沙盘参与者是以个体的方式参与沙盘，需要加入不同的项目组、完成不同的任务才能获得收益支付衣食住行等费用。**类比个人发展中需要为组织提供价值才能获得个人收益和成长。**

愿景机制

各小组虽然模拟不同的“投资公司”，但共同的愿景促使各组由竞争变为协作。**呈现在新人入职后应当快速融入企业文化，才能与老员工、领导者在共同的愿景下协同高效完成任务。**

责任机制

推演中面临的随机事件，影响的不止是个人，而是本组和其他协作组。**强调新人入职从“成长到责任”的转变，需要职场人为自己的每一个行为负责，提升大局观与责任心。**

· 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	- 打破固有身份认知，夯实从学生到职业人转变的基础。 - 开脑洞：用投资者身份进入职场模拟推演
一阶段推演	- 完成1~3轮沙盘推演 - 感受职场人的三个定位 - 初步确定本组的推演思路	- 职场定位：游乐场、战场、修炼场、家 - 组织人设：成就型、探索型、社交型、刺客型 - 职场社交：分清立场不纠结
二阶段推演	- 完成4~6轮沙盘推演 - 开始感受面对任务时的职场心态 - 解锁初级、中级任务	- 能力、挑战、恐慌模型 - 打造职场好心态的障碍 - 职场人必备五种心态：感恩、空杯、担当、积极、老板心态
三阶段推演	- 完成7~10轮沙盘推演 - 感受从管理到经营的利润变化 - 形成对不同决策的正负反馈	- 通过得分总结各组差异 - 公布最优解及六大“坑” - 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	- 体验复盘表：总结现象 - 问题复盘表：发现痛点 - 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	- 清晰的规则，明确的目标 - 动员群众，解决难题 - 打造高绩效团队的沟通力 - 打造健康组织

· 交付细节 ·



客户画像

期望用一种快速反馈的培训方式，推进组织内部管理者认知同频。适用于变革期的企业中基层管理团队。例如：某企业中层管理者经营意识提升项目。



用户画像

适合企业在转型阶段，面对市场压力，需要管理者不断提升经营意识，以达到和企业高层管理者同频共振的中基层管理者。他们在过往的工作中大量的任务是任务思维。



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，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