

玩转管理

—卓越管理者的游戏化思维

【我的观点】

学员才是课程的主角，用他们喜欢的形式授课！在“快乐中学、在学中悟、悟而后练”

【课程特色】

情景体验式授课：情景模拟、案例解读、团队挑战项目、总结提炼、引导式教学、管理赋能

团队挑战：本课程借助乐高、纸牌、沙盘等形式展开，激发听众参与性与趣味性

实景案例：运用实际的管理场景与案例进行实战模拟；

实用工具：透过管理工具解析与运用，达到实际问题解决；

问题共创：模型引导及问题共创，透过案例启发，激活管理思维

战术复盘：充分运用听、说、学、做、改等一系列学习手段，总结、点评与行动演练，持续课程效果并转化落地，对所学内容形成深度团队记忆

【培训背景】

对于各层级管理者：

管理者是企业文化建设的传扬者，是企业运营过程的监管者，是绩效团队建设的教练者

- 1、营造和谐的工作环境，注重加强团队成员的沟通
- 2、率先垂范、鼓舞士气，以身作则使团队保持旺盛的战斗
- 3、注重团队协作意识的培养，打造积极的团队文化

但从大多企业管理者的现状来看：

80%的人，在成为管理者之前，通常意识不到成为管理者后要做什么

80%的人，在成为管理者之后，也不清楚该如何做，才能够更加优秀

这使得企业管理问题凸显、管理成本加大，所以管理者的培训与培养变得极为重要

对于培训经理而言所服务的对象往往具备这样的特点：

知识迭代快速，学习碎片化、培训需求差异大，传统培训模式正在面临前所未有的挑战！

市面上的传统培训课程听过很多遍了，现有的培训形式与内容已经无法满足他们的学习需求

这使培训经理及培训组织者面临巨大挑战！如何让培训达成有效、有料、有趣的三有境界？

答案就是游戏化思维。

“游戏化，可以重塑人类积极的未来。玩游戏，是 21 世纪携手工作，实现真正变革的方式，我们的未来，要靠懂得游戏的力量和潜能的人去创造”---《游戏改变世界》简·麦戈尼格尔

【培训目标】

激活个体 管理赋能 运营推进 效果落地 绩效提升

通过将游戏形式与游戏元素融入管理机制，更容易从有趣的工作流程和环境中迸发出无限动力，从而调动员工内在潜能，激发员工向心力与创新活力。

我们希望通过本堂课程中提出的思路或已经践行的解决方案、创新的管理形式与工具，打破原有传统体系的框架思维，提出了管理者应当具备四种“新思维”：

平台思维、运营思维、领导思维、游戏思维为管理者赋能。

帮助管理者们解决：从培训对象、管理工具、管理形式、管理思维、管理理论等诸多困惑

【课程时间】2天（6小时/天）

【课程对象】企业高、中、基层管理者，储备干部

【培训大纲】

开篇：管理面临的巨大大挑战

- 1、时代变化
- 2、组织发展
- 3、个体崛起

第一章：游戏化及游戏化思维对管理的重要性

第一单元 关于游戏化与游戏思维

讲解内容：一、企业管理中为什么要引入游戏化
二、游戏化不是游戏
三、游戏化的三个概念
四、游戏需要具备一套成形的规则

情景体验：《别人眼中的你》

收获成果：管理思维拓展，游戏化思维建立

第二单元 象游戏设计师那样去思考管理的过程

讲解内容：一、究竟是什么使游戏令人着迷，工作也可以象玩游戏一样

- 1、游戏化的核心在于“找到乐趣”
- 2、游戏玩家存在着四种不同的乐趣
- 3、游戏元素 DMC 金字塔

二、管理中游戏化设计的三个入门要点：

- 1、如何吸引“玩家”员工进入游戏？
- 2、如何将游戏化元素导入管理过程？
- 3、如何带来全新的体验，导入乐趣？

参、管理游戏化设计的四个基本的原则：

- 1、目标性
- 2、人本主义
- 3、保持创新与分析之间的平衡
- 4、重复地工作

情景体验：《大挑战》

收获成果：突破思维局限、管理游戏化思路、游戏元素工具箱

工具运用：案例解析、DMC 金字塔、GAME 模型、情境模拟

第二章：新时代下管理者的角色认知

第一单元 个体与组织的关系

内容讲解：1、四种不同的角色划分
2、团队构成的 5P 要素
3、组织文化的力量
4、成就卓越的三环理论
6、新时代下管理者的角色转变

收获成果：角色认知与重新定位、组织文化的重燃、管理认知赋能

工具运用：团建 5P 模型、角色定位模型、三球模型

第二单元 管理的概念与变革

内容讲解：1、管理的起源与发展
2、管理的起因、形式、功能、内容、实质、过程
3、衡量管理好坏的标准
4、管理遵循三法
5、传统文化说管理
6、管理的道、法、术、势、器

收获成果：管理认知的普及

工具运用：角色漫画解析、经典文化解读

第三章：新时代下管理铁三角

第一单元 势以立人

内容讲解：1、管理者影响力的来源：权力影响力、非权力影响力

- 2、 员工反感的十四种管理行为
- 3、 领导力的第一法则：获得下属的追随
- 4、 建立非权力影响力的九项修炼
- 5、 积极赢得人心的方法
- 6、 老子、孔子、曾国藩的修身之道
- 7、 管理者的：精气神

收获成果：管理者的自我成长核心内容与方法

工具运用：经典文化解读、权力模型

第二单元 管理者的大人力资源观

内容讲解：1、用人原则

- 2、真正满足员工的内心需求：暖、爽、炫、顺、畅
- 3、人性管理之：五维管理模型
- 4、人性管理的四步骤
- 5、激励与赞美的技术
- 6、用人与育人的策略

情景体验：《角色扮演》

收获成果：掌握用人的原则、方法与策略、五维模型的实际运用

工具运用：经典文化解读、五维模型推演、案例解读

第三单元 结果导向的过程管控

内容讲解：1、管理者首先要做的就是让下一层级明确要做的事项

- 2、计划管理的四个明确
- 3、计划实施的三个归位
- 4、核查要做的三个关键
- 5、改进立足的三个方面

收获成果：过程管理的关键落地

工具运用：四三模型、案例解读、职场公式 $S=R-E$

第四单元 向下管理的七项修炼：

内容讲解：1、定标准：建立工作标准：一书、一图、一表

- 2、会授权：授权三部曲：“授”、“权”、“能”
- 3、给任务：工作部署的目的、宗旨、条件、步骤
- 4、善沟通：有效沟通的四个“核武器”
- 4、巧激励：激励的原则与步骤
- 5、助成长：有效辅导的 TOPSA 模型、七步辅导地图
- 6、拿结果：提升执行力的 4C 模型

情景体验：《管理画布》

收获成果：授权的步骤、建立标准的三个工具、TOPSA 模型落地、七步辅导的实践、执行力 4C 模型演练

工具运用：案例解读、模型实践、情景重现

第四章：新时代下管理者的必备能力

内容讲解：1、管理者的自我赋能

- 2、管理者的职业表达
- 3、管理者的辅导技术
- 4、管理者的沟通能力

情景体验：《管理画布》《视频解析》

收获成果：认知赋能---管理者的角色准确定位 思维赋能---管理者游戏化思维建立
能力赋能---管理者的管理能力提升 工具赋能---管理工具、模型的运用

工具运用：案例解读、模型实践、情景重现

