

高效激励-游戏化思维点燃员工

讲师：梁栋

【课程背景】

时代在发展，人的需求在变化，近期一个纪录片电影《零零后》火遍大江南北，引发了热议，导演在被采访时说：当我们的孩子不再以当官、赚钱、买房为目的，我们的国家就发达了！

从 90/95 后的“佛系”现象，到即将进入职场的 00 后的价值观变化，都对企业管理者提出了巨大的挑战：我们如何激励员工？如何让员工自动自发正确地做事？对此，很多新兴行业向着“阿米巴”“海星组织”转型，扁平化管理，不少企业都取得了丰硕的成果。与此同时，传统行业面临了更大的挑战：一旦变革将面临的未知风险和短期经济效益的压力以及来自各个方面的阻力，所以很多身处传统行业的人只好望洋兴叹：时代不一样了，我们的企业留不住人，留得住的也都是些平庸之辈，完全没办法调动他们的积极性，让他们自动自发地完成任务，超过期望就更不用说了！

对于大多数的管理者来说，我们无法决定企业的变革和走向，但身为管理者，我们有责任也有义务去有效地激发员工动力。本课程以脑科学、心理学、教练、游戏化思维、管理学等多种知识为基础，结合讲师 10 余年员工管理经验及车间管理游戏化的试验，总结出了管理者的激励方法以及一套游戏化思维的流程，帮助企业及管理者走出员工激励的坑，点燃员工激情，提升企业绩效。

【课程收益】

1. 了解管理人的核心-让员工以正确地方法做事甚至养成习惯；

2. 学习双因素理论、马斯洛需求层次以及大脑愉悦回路结合的激励原理，找到员工的快乐开关；
3. 了解游戏、微信等流行产品如何刺激人类快乐开关的原理；
4. 学习并掌握管理者的反馈工具-3F 激励法、正/负面反馈工具；
5. 了解游戏化思维并设计各自团队的游戏化工作方式；
6. 在学习如何激励员工的同时，帮助管理者树立如何自发驱动的观念。

【课程特色】

工具化：有原理、原则，必有工具给出，帮助学员刻意练习；

体验化：课程中大量体验活动，帮助学员加深认知、强化学习效果；

落地化：测评问卷，行为干预方式、推动领导力提升。

【课程对象】企业全体管理者

【课程时长】1-2 天（6 小时/天）（客户可根据需求调整）

【课程大纲】

一、管理浅析

演练：小组自我觉察 DEMO 及分享

1、管理现状分析

1) 管人理事还是管事理人

2) 如何推动员工绩效

案例：工资与绩效的影响

视频：《零零后》

2、管理员工的目的

1) 塑造员工正确的行为

2) 威胁、贴标签、奖惩的问题

案例讨论：没有上进心的大学生

二、激励原理

1、激励原理

1) 双因素理论

案例讨论：员工得到了什么？

2) 大脑中的快乐开关-愉悦回路

案例：老鼠的快乐开关

案例：人类的快乐试验

3) 马斯洛需求原理新解

案例：马斯洛需求的争议

研讨：用什么打开人的快乐开关？

2、人的行为特征

1) 成果-思维-行为模型

案例：守株待兔的启示

2) 好习惯与坏习惯的区别

案例讨论：为什么好习惯很难养成，坏习惯却轻易控制我们？

3) 即时反馈与延迟满足

案例：棉花糖试验

三、激励原则

1、如何将工作变为需求？

1) 将延迟满足转变为即时反馈

案例：登山路上的激励

2、两种反馈形式

1) 正向反馈

2) 负面反馈

案例：训猴与训海豚

四、管理者的反馈工具

1、3F 激励法

1) 快速高频 (FAST)

2) 正向积极 (FORWORD)

3) 反馈 (FEEDBAKC)

2、正向反馈

1) 学会欣赏

视频：《泰迪的故事》

练习：欣赏的练习

2) 二级反馈

案例：技术骨干被排挤

3) 表扬过程与动机

案例：飞机上的经历

练习：如何给出您的表扬

3、负面反馈

1) BIC 工具

2) 反馈事实

练习：区分事实与评判

2) 负面反馈七步法

案例研讨：如何做出负面反馈

五、游戏化思维

1、如何设计工作

1) 优秀的产品如何让人上瘾

视频：《王者荣耀》

案例：微信的故事

2) 让工作成为游戏

案例：维基百科的做法

2、游戏化案例分析

1) 制造车间的游戏化案例

案例研讨：《赏金猎人》

3、游戏化设计工作要素：目标、规则、反馈

1) 目标

2) 规则

3) 反馈

3、游戏化的误区

- 1) 注重形式
- 2) 唯结果论
- 3) 管理者的作用

设计研讨：完成《游戏化设计图》、讨论

五、总结与答疑