



《赋能新生代——GAME 模型创新管理》

【培训背景】

为什么我们总是容易沉迷于那些电脑和手机游戏，却总是对生活中工作和学习的任务提不起精神呢？因为游戏设计得好，游戏中充满着激励智慧。

员工年轻化，管理者年轻化，是企业的大势所趋。快乐的对立面，不是工作，而是乏味，枯燥是效率和创意的天敌。游戏化是一种工作方式，它的目标是给人们带来真正的意义上的乐趣和快乐。

互联网时代，一切产业都是娱乐业，一切行为都可以游戏化，利用游戏化原则进行管理是一种创新。游戏是一种强大有力且充满人性化色彩的驱动力。在游戏中，即便失败率高达 70-90%，玩家也不会轻易放弃，反而越挫越勇。玩家喜欢“挫败感”，正是“挫败感”教会我们成功的经验。问题不是“应不应该玩游戏”，问题应该是“怎么玩？”“怎么玩转工作？”。

◆谷歌内部通行着一种叫作“谷币”(Goobles)的货币，工程师们可以用它来兑换稀缺的服务器时间，也可以用它打赌，预测市场收入。

◆微软发布了一款叫作“丝带英雄”的游戏，引导用户更好地使用微软 Office 软件。

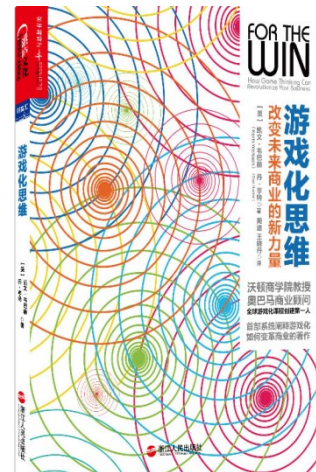
◆佳能的技术维修人员可以通过装卸虚拟复印机的游戏来研究业务知识。

◆思科开发出 My Plan Net 的模拟游戏，玩家将扮演一家服务供应商的 CEO，运用各种策略管理企业。

◆IBM 设计的游戏让玩家管理整个城市。

◆欧莱雅设计的游戏倾向于人力资源层面，它衡量员工的潜在技能，帮助他们发现最适合自己的岗位。

◆联邦快递和航空公司用模拟游戏来训练飞行员。



【培训目标】

学习游戏吸引力要素，从玩中学；

了解传统管理和游戏化管理的区别；

掌握激励原理，激发工作动力和团队士气；

探讨游戏机制，让工作变得快乐而有意义；

运用游戏机制提升员工的生产力和工作满意度；

【培训特色】

- 趣味性：建立乐在其中的体验感；场景搭建、用手思考、实战模拟；
- 参与性：学员是主角，可以调动全身心参与，老师更多是引导者的角色；
- 互动性：充分运用听、说、学、做、改等一系列学习手段，开启一切可以调动的感官功能，对所学理念形成深度团队记忆。

【培训对象】



企业内部中层管理人员、业务负责人、需要创造性解决问题的员工

【课程内容】

一、 游戏化的意义

1、 游戏化的意义

- 带来心流体验
- 产生社会价值
- 唤醒积极情感

2、 游戏化的定义：

- 让枯燥甚至令人难以忍受的事变得有趣，这就是游戏化。
- 以一种有计划、有方向的方式获取乐趣的思维叫做游戏化思维。

3、 游戏吸引力要素

- 积分（收集）系统
- 升级机制
- 排行榜
- 徽章
- 多人（社交）模式
- 挑战与未知
- 探索与发现
- 倒计时机制
- 进度条
-
-

二、 新生代新挑战

1、 新生代员工画像

- 自由、自信、自我……

2、 新时代文化逆袭

- 前喻文化：向长辈学习
- 并喻文化：同代间互相学习
- 后喻文化：向晚辈学习

3、 传统管理比较

- 延时满足--即时反馈
- 确定指标--多种选择
- 面向过去--面向目标
- 结果管理--过程管理
- 利益驱动--内在驱动
- 过去：强化权威、忽视冲突、软化边界
- 现在：淡化权威、软化冲突、强化边界



- 轻管理模式一招三式：认可成绩、控制情绪、建立规矩

三、 游戏赋能管理

1、 游戏化管理 GAME 模型：

- Goal 目标：废寝忘食，百折不挠
- Ability 本领：屡败屡战，挑战升级
- Medal 成就：荣辱不惊，千奇百怪
- Energy 赋能：激情四射，自愿参与

2、 向游戏学管理——Goal 目标

- 数值化，易衡量
- 阶段化，易操作
- 场景化，易沉浸
- 趣味化，易投入
- 时效化，易触发
-

3、 向游戏学管理——Ability 本领

- 说——清楚扼要说明
- 教——提供明确示范
- 练——让部属动手做
- 习——不断反复练习
- 赞——正面强化效果

4、 向游戏学管理——Medal 成就

- More Engage 更专注
- More Efficiency 更有效
- More Active 更积极

5、 向游戏学管理——Energy 赋能

6、

- Explore 主动探索
- Experience 沉浸体验
- Exciting 焕发激情
- Exercise 反复练习