

游戏化思维玩转管理

---乐高工作坊，学出玩的态度，玩出学的收获

【培训背景】

随着 90 后、00 后员工逐渐成为职场中的中坚力量，追求新鲜、乐趣以及自身价值实现成为企业员工鲜明的个性特征。激发员工潜能、促进企业创新活力，成为知识经济时代企业获取竞争优势的关键。那么，在创新驱动的竞争环境下，面对这些个性鲜明的新生代员工，如何激发他们的潜能、提高创新热情，成为企业必须要思考的问题。

什么样的管理模式才能更好地激发员工的工作热情，并适应当代的挑战？答案就是游戏化思维，即根据“自我决定理论”，通过创造更加自由、更加富有创意的宽松环境，将游戏元素融入管理机制，从而调动员工内在需求，激发员工创新活力。

在管理大师哈默的管理展望中，有一个经典的判断——不要把工作当做工作。其依据的理论逻辑就是，当工作让人觉得是在玩的时候，人才会创意无限，即人只有在享受乐趣时，热情、想象力、创造力才会释放、才会蓬勃而出。

【培训目标】

1. 设定明确的团队愿景——激发“目的感”；
2. 自愿参与的游戏机制——激发“自主感”；
3. 制定清晰的游戏规则——激发“能力感”；
4. 建立及时的反馈系统——激发“进展感”；

【乐高®背景】

本课程工具源自丹麦 LEGO®，通过开源的、模块化的、场景化定制，不仅用于世界 500 强和中国最创新企业的商业实践。在培训中，乐高不是玩具，而是非常重要的思考工具，告别枯燥的听课形式，寓教于乐、寓教于思。

乐高借助双手思考，帮助学员把日常学习中的二维信息，转化为三维体验及四维情感。通过多维全息扫描，帮助学员轻松地认知到自己的思维盲区及限定性信念，激发自我探索的热情与深度思考，找到全新的个人成长突破点。通过搭建、分享、提问三个阶段，构建全新的认知。

【培训特色】

1. 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；
2. 参与性：学员是主角，可以调动全身心参与，教练更多是引导者的角色；
3. 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。

【课程时间】 1天（6小时/天）

【培训大纲】

前言 管理者的觉察与思考

1.三个关键词：

觉察/选择/责任

2.四种状态：

囚徒/度假/批判/成长

第一章：时代的挑战

解决议题：搞清新生代的特质与诉求

一.新生代的共性特质

1、物质自信的一代

2、能力自信的一代

3、移动互联的一代

4、个体独立的一代

二、新生代的共性诉求

1、畅所欲言、善于聆听的氛围

2、对内心情绪的关注

3、及时正向的反馈

4、重新定义关系与激励

三.管理重新被定义

1. 管理的失衡

2. 下属与管理者的三级对抗

3. 管理是管事，理人

第二章：时代的挑战 什么是乐高游戏化思维

1.游戏化思维概念；

2.游戏化思维四个特征；

3.释放群体智慧；

体验：登峰造极 乐高游戏场景；

成果：1.团队思维碰撞，[沟通](#)的重要性；

2.目标达成，有舍才有得；

3.成功的路线不一定要一味向前；

4.掌握团队双赢思维；

5.团队领导力体现；

6.学习力：分享总结呈现

第三章：用游戏化思维玩转管理的四个关键行动

设定愿景×自愿参与×规则体系×及时反馈

一、关键行动1 设定愿景

1.共绘蓝图-激发右脑

2.乐高游戏场景

二、关键行动2 自愿参与

(一) 管理向教练的转变

1.管理者四种角色

2.教练型管理者与传统管理者

3.了解大脑的运作原理与激励的关系

(二) 激发潜力的秘诀

1.训猴子与训海豚

2.激励本质： $P=p-i$ (绩效=潜力-干扰)

3.掌握人的行为改变逻辑

三、关键行动3 规则体系

讨论：工作中的规则体系有哪些？

总结：1、共创产品之设计思维模块；

2、共创产品之用户思维模块；

3、共创产品之竞品思维模块；

4、共创产品之管理思维模块；

体验：乐高游戏场景

四、关键行动4 及时反馈

有效反馈的技术

有效反馈的目的和定义

有效反馈的两种情境

积极性反馈（BIA）：强化正确行为，激发动力

建设性反馈（BID）：修正错误行为，改善结果

刻意练习

有效反馈的适用场景

总结：从知道到做到----分享 总结 蜕变

1、讲师点评及回顾全天课程要点；

2、学员分享课程收获；

3、评选表彰优秀学习小组