

# 《游戏化驱动力——让员工像玩游戏一样沉迷工作》

主讲：董天乐

## 【课程背景】

为什么2亿用户沉迷《王者荣耀》这款游戏却无法沉迷工作？为什么我们在工作中拖拖拉拉，玩起游戏来却积极主动？怎样让员工像沉迷游戏一样沉迷工作呢？

《游戏改变世界》一书中说：游戏化是企业管理方式深度变革的正确方向。

游戏化的核心是帮助我们从事必须做的事情中发现乐趣，通过让流程有趣而使得商业产生吸引力。

那么，什么是游戏化？游戏化是指非游戏情境中使用游戏元素和游戏设计技术。简单地说，就是用游戏的方式解决生活和工作中一切非游戏的问题。

## 【课程收益】

- r 了解标杆企业如何运用工作游戏化提升新生代团队组织效能
- r 了解成功的工作游戏化的设计原理、运行机制以及适用范围；
- r 了解与掌握工作游戏化在本企业中的适用范围以及管理方式；
- r 了解与学习战略游戏化新趋势对于组织的贡献和个人的激励；
- r 学习与掌握工作游戏化思维，创造组织管理中的“新蓝海”。

## 【课程对象】

部门经理，人力资源总监，中高管层管理者，总经理

## 【课程目标】

- | 为什么我们做了很多的激励、表彰和奖惩，员工却不痛不痒？
- | 为什么我们认真制定的各种制度规则，员工的配合度却很差？
- | 为什么员工只自扫门前雪，不愿意为部门和组织多做一点事？
- | 为什么员工工作动力低下，严肃说教、心灵鸡汤已完全失效？

## 【课程大纲】

一、 个性时代，从“集体化”到“个性化”，工作游戏化为何适用于新生代团队？

- 1、时间感——“即时反馈”需求背后的心理特征及人性需要；
- 2、存在感——“身份认同”需求背后的心理特征及人性需要；
- 3、成就感——“成为大神”需求背后的心理特征及人性需要；
- 4、公平感——“可视管理”需求背后的心理特征及人性需要。

& 工具包：《游戏化机制背后的吸引力原理》

二、 从“指令性”到“参与性”，工作游戏化的设计原理、管理方式、操作要领。

- 1、设计游戏机制——有始有终、奖惩得当、规则清晰、管理透明；
- 2、明确运行规则——有据可依、有步可依、通俗易懂、操作易行；
- 3、设置 PK 社交——内部货币、多端接口、一职多能、敌机僚机；
- 4、善用不确定性——勋章悬赏、通关升级、大神小生、特权激励。

& 工具包：《工作游戏化设计指南》

三、 引爆“嗨点”，满足成就感——工作游戏化优秀团队实践案例分享

- 1、用引爆嗨点游戏满足员工炫耀感
- 2、用提升沸点游戏培养员工责任感
- 3、用降低痒点游戏拉近员工距离感
- 4、用直击痛点游戏培养员工亲密感
- 5、用参与热点游戏激发员工成就感

& 头脑风暴：如何用“首席娱乐官”游戏提升新生代员工参与感？

四、 提升驱动力，联盟共发展——组织战略工作游戏化新趋势

- 1、芬尼裂变创业营组织工作游戏化新玩法；
- 2、梦想计划——芬尼裂变式人才战略地图；
- 3、人民币选票——像选总统一样选总经理；
- 4、PK 机制—— 裂变式内部创业实施流程；
- 5、裂变式创业对组织的贡献与个人的激励。

## 五、 步入轻管理，开创游戏化——互联网时代的新组织文化

- 1、反转管理——从“金字塔”走向“倒金字塔”；
- 2、多端连接：——从“部门”走向“社群”；
- 3、无边界组织——从“控制”走向“联盟”；
- 4、共创空间——将“企业”走向“创业营”。