

当培训遇上剧本杀——老板的选人、留人智慧

主讲：高剑

【课程卖点】

将剧本杀模式融入到领导力培训中，让学员在玩中学，全程游戏化体验。

【课程时间】：

1天（可根据需要，加入“用人智慧”，延展成2天或3天的课程）

一、什么是剧本杀培训？

- 1、不是单纯的剧本杀游戏，而是原创的、用剧本杀的“形式”，让学员掌握培训的“内容”。
- 2、不是老师单向灌输，而是靠剧情演绎，唤醒学员意识、促成自我改变。
- 3、不是单打独斗，而是通过：小组合作、合作完成任务、强化团队意识。

二、剧本杀培训如何开展？

作为老板及企业高管，如何“知人心、懂人性”，如何选对人、留住人？

您将进入故事主人公牛总的内心世界，感受他组建核心团队时的选人、留人的底层思考逻辑。也将有机会可以真实地换位思考，感受到作为一个核心骨干在选择一家公司的思考、顾虑，以及如何才能120%的发挥自身天赋和才干，从工作中获得身心灵享受，爱上工作，爱上公司。请跟随本次的培训进程，享受您的深度沉浸游戏之旅。

本次课程的剧本里，涉及三大角色+2个配角角色，分别是老板和各个核心团队高管角色。

一、核心角色的明线、暗线，需要玩家在彼此的交流、互动中被挖掘、展现，因此需要参与的学员（玩家）有非常强的沉浸能力，无论您是老板还是高管，得暂时忘记现在的身份，需要您全身心代入到角色中，体会角色的喜怒哀乐、过往经历、性格特质、家庭背景。这样，游戏体验会更好，角色形象在你的心中会变得愈发立体和灵动。

二、在剧本演绎环节中，我会邀请现场学员上台演绎角色，其他现场学员深入挖掘线索和角色背后隐藏的东西，在剧本演绎环节结束后，我会促动大家在小组内部高频沟通、研讨。

三、在每个场景结束后的复盘总结环节中，我需要大家从角色中抽离回来，反思自己在选人、留人过程中存在的问题，并一起制定优化改善方案。

引领现场学员“开悟”，找到4个困扰老板和核心高管问题的答案：

- (1) 人才因为什么而选择加入一个公司、选择一个老板？
- (2) 人才因为什么而愿意长久留在一个公司、效忠追随一个老板？
- (3) 为什么老板自认为已经全心全意对员工好，却最后没有得到员工的感恩？
- (4) 企业文化那种看不见摸不着的东西，真的比多发奖金还重要吗？

三、你们的培训剧本杀里真的有杀人事件吗？

培训剧本杀里的“杀”不一定指的是“杀人”。其实，在企业经营和团队管理中，因为使用了错误的管理决策，“杀”死的并不是员工的肉体，而是人心。

无需刀枪，不用流血，让员工对领导的信任、对工作的激情、对组织的热爱，谈笑间灰飞烟灭。还有比这更残忍的事情吗？还有比这种更高级的“杀”吗？然而这种残忍和高级，却在我们身边的管理中随处可见，某些领导对此熟视无睹，曰“杀”而不知，多么触目惊心！当然，这种“杀”不一定是一刀毙命，往往是一刀，一刀，再补一刀，直至把员工的“心”杀得心灰意冷、死而后已。当然从某种意义上，领导“杀”员工实际上就是卸自己的胳膊和大腿，员工都杀死了，自己离玩完也就不远了，相当于慢性自杀。领导自“杀”了，企业还会走得长远吗？难道这还不值得企业和领导去警惕吗？

【课程形式】

剧本杀模式（角色融入+剧情演绎+内部复盘）+现场授课+工具实操+案例呈现+现场方案制作+现场成果呈现 PK

【适合人员】

老板带领核心班底与骨干

【课程设计】

上午：剧本杀模式演绎：选对人+留住人（角色融入+剧情演绎+内部复盘）

下午：讲师讲解+工具实操（裸心会）+解决方案输出

一、如何懂人性？

1、方法论：

（1）瑞士洛桑商学院的工作成就动机研究（员工是因为哪几个核心要素而选择加入公司并愿意持久留存在公司？）

（2）马斯洛需求金字塔模型（我们（公司老板和团队 leader）可以给员工什么样的东西/内容作为激励？）

2、案例分析

3、管理工具：《工作成就动机测评表》、马斯洛需求金字塔模型

4、现场研讨+现场输出：如何制定出符合适用于所有人的人性激励完美方案？

结合工作成就动机理论和马斯洛需求金字塔模型，你会想到并设计出什么样的激励方法？请每个小组扩充每个维度的具体表现形式

（凡是能想到的，就用便利贴贴进来）8分钟自己梳理总结+20分钟小组研讨。然后以小组为单位进行展示(5-8分钟)。

二、如何知人心？

1、方法论：“裸心会”的设计方法及效果评估

2、管理工具：《“裸心会”实操步骤》一览表

3、应用场景：解决团队内部/跨部门的沟通信任难题

4、能解决的问题：降低一线员工/关键人才的流失率、提高团队内部的无障碍沟通效率

5、训后学习任务：每位学员需提交自己设计的某一种场景（新团队、大家近期压力很大、团队内部有矛盾、跨部门之间协同有问题、季度常规复盘）的裸心会的操作流程