
《品西游·学管理》

主讲：李根稳

课程背景：

1. **一部经典**：每一个中国人，不一定都读过四书五经，但是一定看过《西游记》，《西游记》作为中国古典四大名著之一，富含了非常大的管理哲学与领导智慧。为什么唐僧可以成为团队领导人？取经团队成功又蕴含着哪些管理之道？如何管理不同个性的新生代员工？如何建立不同人际风格的沟通模型？如何打造一支赋能型管理团队？……品西游智慧，取管理真经。
2. **两条主线**：一条是以西游记为竖线，贯穿课程始终，人人听得懂，人人学的会；一条是以实际应用为横线，深入浅出，人人用的了，让管理人员立刻产生提升与改变。
3. **三大法宝**：6套管理秘籍+9大能力提升+18个实效工具应用，萃取中国传统文化精髓，赋能现代管理智慧，提高管理绩效，推动团队持续建设。

训练效果：

1. 运用西游智慧，转变管理思维，有效提升中国管理者的思想境界与管理水平，建立一整套适合中国管理者的领导智慧与团队文化，懂得中国管理哲学的平衡与和谐之道，通过五步法修炼从“经验型管理”向“职业化管理”转变。
2. 建立不同人际风格的沟通模型，构建新型的员工关系管理，学会正确的激励与关爱掌握赋能型高效团队管理的道法器术，从“传统管理者”走向“企业教练”。
3. 学会激发人性，善于创造赋能，突破传统管理误区，掌握西游团队4种不同个性员工的人才开发与培养模式，由“管控”走向“赋能”，从“管人”走向“管心”。

课程特色：

1. 简单、有趣、实用、有效，以小组为单位现场引导学员参与和思考，转化与落地，从内到外发生改变、寓教于乐，能让大家在学中练，在练中学。
2. 培训效果转化三步曲：第①步：改善观念，打通思维；第②步：现场演练，培养习惯；第③步：结合工具，持续应用。

课程对象：企业各领域中高层管理人员、销售管理人员

课程时间：2天（12小时）

第一部分 认知团队——西游团队取胜的秘诀

壹、 团队重建

-
- 1、互动：以“西游记”为例，现场组建 1.0 团队
 - 2、现场演练：小组各成员生发管理智慧，人人参与“从 0 开始”建设团队
 - 3、思维导图：在课程结束时锻造出 10.0 高绩效管理团队，成果验收，评选冠军小组
- 式、 **团队检阅**
- 1、集体检阅：以小组为单位，展示团队风采，探索高效团队模型
 - 2、研讨+解码：认知团队真正涵义，走出传统管理误区
 - 3、现场应用：以“西游团队”为范本，绘制高绩效管理团队之成长导图
- 参、 **西游团队**
- 1、分享：西游团队发展的五个阶段
 - 2、应用：高效团队建设的五个统一
 - 3、实效工具：优点法则（现场演练）——打造互补型管理团队，建设 2.0 团队

第二部分 角色定位——伟大在于先管理好自己再领导好别人

- 壹、 **人生第一大事**
- 1、游戏+分享：我是谁？——为什么唐僧可以成为团队的核心领导人？
 - 2、现场测试：识人识己——西游团队各角色认知与定位
 - 3、现场盘点：结合西游团队性格组合，盘点实际团队人才结构的合理性
 - 4、解码：用人所长，天下无不用之人，用人所短，天下无可用人之人
 - 5、现场应用：个性特征解析——案例：召开部门研讨会之用人之道
 - 6、实效工具：管理者自我管理四段法——苦练 72 变，笑对 81 难
- 式、 **正确的认知自我**
- 1、互动+分享：一个人最大的障碍是思维的障碍
 - 2、解决方案：通过五步法修炼成为优秀职业经理人
 - 3、解码+互动：对外关注人性，对内修炼心性
 - 4、解决方案：个人成长六度——阶梯式成长六个维度
 - 5、研讨+感悟：一个人发挥优点比改正缺点的速度更快
 - 6、实效工具：管理者个人成长魔方——管理绩效平均提升 15+%
- 参、 **科学选择领导风格**
- 1、教练型领导——唐僧
 - 2、专家型领导——孙悟空
 - 3、合作型领导——猪八戒
 - 4、参与型领导——沙僧
 - 5、实际应用：四种不同性格的领导容易出现的管理误区
 - 6、实效工具：3H 管理模型——打造差异化管理团队，建设 3.0 团队

第三部分 四商管理——优秀管理者的四把利剑

- 壹、 **智商 (IQ) 管理**
- 1、案例：孙悟空个人成长的三个关键词
 - 2、分享：智商是生存之本——提升解决问题的能力
 - 3、解码：西方管理学的直线式思维与中国管理学的曲线型思维
 - 4、应用：中国管理者如何做好智商管理的“三个力”：认知力+心智力+思维力
 - 5、实效工具：工作分享会——建立团队系统化分享机制

式、 情商 (EQ) 管理

- 1、 案例：猪八戒的情商高在哪里？
- 2、 分享：情商是发展之道——培养人际关系的能力
- 3、 解读：每一个优秀的管理者都是情绪领袖
- 4、 剖析：中国人的情绪管理能力
- 5、 实效工具：提升管理者情商的五大方法与工具

参、 逆商 (AQ) 管理

- 1、 案例：为什么说沙僧具有高逆商？
- 2、 分享：逆商是平衡之策——锻造摆脱逆境的能力
- 3、 解读：每一个困难的背后都包装着一份礼物
- 4、 剖析：所有的力量与激情最后都无法跟耐心相比——人定胜天，道法自然
- 5、 实效工具：管理者修炼逆商的两个法门，培养坚韧顽强有弹性的思想境界

四、 爱商 (LQ) 管理

- 1、 案例：玄奘精神为何值得世人敬仰？
- 2、 分享：爱商是王者之道——建立领袖魅力的能力
- 3、 解码：管理的最高境界——情感管理：影响人方能改变人，改变人才能帮助人
- 4、 剖析：管理=管的是下属的才能，理的是下属的感受——爱的传递
- 5、 实效工具：建立五心服务管理体系，构建新型员工伙伴关系

伍、 现场演练+小组共建：打造相亲相爱的团队文化，建设 4.0 团队

第四部分 四力模型——卓越团队建设的四大基石

壹、 打造执行力

- 1、 分享：孙悟空敢想敢干，擅长攻占市场，执行力强
- 2、 案例一：华为管理狼性文化之执行纲要
- 3、 现场演练：执行≠做=作对=做好
- 4、 案例二：西点军校的 22 条军规
- 5、 实效工具：提升团队执行力的 5 件法宝

贰、 培养沟通力

- 1、 案例：猪八戒幽默风趣，善于人际关系，沟通能力好
- 2、 剖析：管理就是沟通——沟通的目的不是为了讨论问题，而是为了解决问题
- 3、 现场演练：和谐团队建设两件大事——做事让人感动，说话让人喜欢
- 4、 应用：新员工个性化沟通 1：1：1 模型，有效减低流失率
- 5、 实效工具：领导者个人沟通魅力的提升方法

参、 提升服从力

- 1、 案例：沙僧听话照做，善于后勤保障，服从力最好
- 2、 剖析：信任与信仰是服从的灵魂，更是团队的定海神针
- 3、 分享：领导是一面旗帜，下属是一面镜子
- 4、 现场演练：服从的根本是合作共赢
- 5、 实效工具：管理者服从力修炼与训练——一个人想自由，首先要自律

四、 加强思考力

- 1、 案例：唐僧目光长远，善于谋略策划，思考力最佳
- 2、 游戏+分享：换位思考，培养多维度思考力
- 3、 互动：一念之间，天堂与地狱——良性思维与负性思维
- 4、 现场演练：解决问题的九大步骤

-
- 5、 实效工具：思维导图——高效思考的可视化思维工具
 - 伍、 现场演练+小组共建：打造高效能卓越团队——建设 5.0 团队

第五部分 人际沟通——打造新型的团队沟通模型

- 一、 现场测试：管理者沟通力水平指数，让你轻松掌握人际沟通主动权
- 二、 研讨：全面认知沟通——掌握完整的沟通流程，建立双向沟通系统
 - 1、 表达——演说智慧
 - 2、 倾听——能量交换
 - 3、 理解——逻辑思维
 - 4、 反馈——境界格局
 - 5、 解决方案：双赢沟通的六大基本步骤（现场演练）
- 三、 分组演练：聆听与理解——信息传递
- 四、 剖析：沟通过程中的情绪管理
 - 1、 语气
 - 2、 语调
 - 3、 肢体语言
- 五、 案例+互动：情景模拟——请你“四选一”找出最合适的沟通方式？
- 六、 实效工具：四大类型人际风格的特征与沟通模型（包括上级+平级+下属）
 - 1、 孙悟空类型沟通模型
 - 2、 猪八戒类型沟通模型
 - 3、 沙僧类型沟通模型
 - 4、 唐僧类型沟通模型
- 七、 解决方案：教练技术的应用——从管理者走向企业教练
 1. 学会心理疏导，建立良性关系
 2. 学会科学引导，建立合作关系
 3. 学会彼此理解，人人通情达理
 4. 学会有效接纳，团队合作共赢
 5. 学会答疑解惑，和谐团队关系
- 八、 现场演练+小组共建：打造沟通协作型团队——建设 6.0 团队

第六部分 人才开发——搭建内部精英人才孵化系统

- 一、 现代管理者要学会激发人性，善于创造赋能，做好人力资本增值
 - 1、 案例+剖析：观音是卓越的人力资源部长——能力→素质→习惯
 - 2、 解决方案一：新员工的选育问题——基于胜任力的人力资本运营
 - 3、 解决方案二：老员工的留用难题——基于竞争力的人力资本管理
 - 4、 应用+研讨：管理从“老火车头式”变成“动车式”——让每个人都自带动力
 - 5、 实效工具：建立企业新型专属人才库，有效降低人才开发成本——建设 7.0 团队
- 二、 研讨+应用：人才系统——人才是企业第一资源
 1. 分享：人才不是企业核心竞争力，对人才进行管理的能力才是企业的核心竞争力
 2. 应用：建立赋能平台——与大象共舞，让管理者从“管控”走向“赋能”
 3. 研讨：企业人才发展的核心是——如何科学的“育·留”人才
 4. 孙悟空类型员工的人才开发与培养模式

-
5. 猪八戒类型员工的人才开发与培养模式
 6. 沙僧类型员工的人才开发与培养模式
 7. 唐僧类型员工的人才开发与培养模式
 8. 解决方案：建立赋能型教育系统——优秀的团队文化是人才成长的摇篮
 9. 实效工具：人才标准化复制模型——①成长手册+②成长档案+③训战结合
- 三、 **应用+演练：激励系统**
1. 研讨：马斯洛需求层次理论
 2. 解读：泛 90+ 后员工消极或离职真因
 3. 分享：人才的外在结构——知识 < 能力 < 习惯
 4. 解码：人才的内在结构——心态 > 情绪 > 思维
 5. 应用：如何做到“物心一致”：物质激励——保质保量；精神激励——自动自发
 6. 实效工具：4 种不同个性员工的激励机制模型
- 四、 **现场演练：帮助新生代下属建立职业锚，做好职业规划**
1. 反思：我到底想干什么？
 2. 优化：我到底能干什么？
 3. 聚焦：我到底为什么干？
 4. 解决方案：培养『向善、向上、向阳、向美』新生代员工
- 五、 **现场应用：“管理霸道”转向“管理王道”——“争天下者必先争人，争人必先争心；治天下必先治己，治己必先治心”**
1. 道是——文化
 2. 法是——制度
 3. 器是——赋能
 4. 术是——人心
- 六、 **实效工具：建立团队交叉式学习模型——建设 8.0 团队**

第七部分 团队建设——打造一支高绩效管理团队

- 一、 **实际案例+解决方案：**
1. 案例一研讨：“团队建设之九九八十一难”及解决方案
 2. 案例二：“孙悟空式裸辞”及解决方案
 3. 案例三：“精英人才是怎么炼成的？”及解决方案
- 二、 **学习复盘+现场演练+工具应用：——建设 9.0 团队**
1. 如何建设心态好的团队
 2. 如何搭建沟通好的团队
 3. 如何构建协作好的团队
 4. 如何打造执行好的团队
 5. 如何完善互补型的团队
 6. 如何建设高绩效的团队
 7. 如何打造优秀文化团队
- 三、 **现场演练：打造团队凝聚力训练——道相同则心相知，心相知则力相合**
- 四、 **现场应用：团队管理四段法：能力→动力→合力→创新力**
- 五、 **分享+互动：团队文化系统建设：认真、责任、和谐、感恩**
- 六、 **实效工具：打造高绩效管理团队——建设 10.0 团队**
1. 三大重点：高绩效+良好的心理感受+正面反馈
 2. 四大系统：学习系统、会议系统、沟通系统、激励系统

3、五个统一：目标、声音、行动、文化、价值观

第八部分 行动方案——让培训真正产生应用价值

- 一、 小组之间交流+分享
- 二、 行动方案+现场辅导
- 三、 成果验收+评选冠军小组