

《西游记》中的唐僧团队，虽然是虚拟的，但是师徒历经百险求取真经的故事，不仅家喻户晓，而且是中国文化的集中代表。这个团队最大的好处就是互补性，领导有权威、有目标，但能力差点；员工有能力，但是自我约束力差，目标不够明确，有时还会开小差。但是总的来看，这个团队是个非常成功的团队，虽然历经九九八十一磨难，但最后修成了正果。很多总裁、领导都非常欣赏唐僧团队，阿里巴巴的总裁马云，就非常欣赏唐僧团队，认为一个理想的团队就应该有这四种角色。一个坚强的团队，基本上要有四种人：德者、能者、智者、劳者。德者领导团队，能者攻克难关，智者出谋划策，劳者执行有力。

唐僧如何领导整个团队

德者居上 唐僧是一个目标坚定、品德高尚的人，他受唐王之命，去西天求取真经，以普渡众生，广播善缘。要说降妖伏魔的本领，他连最差的白龙马都赶不上，但为什么他能够担任西天取经如此大任的团队领导？关键在于唐僧有三大领导素质：

首先，目标明确、善定愿景。作为一个团队领导，能够为团队设定前进目标，描绘未来美好生活是必要素质。领导如果不会制定目标，肯定是个糟糕的领导。唐僧从一开始，就为这个团队设定了西天取经的目标，而且历经磨难，从不动摇。一个企业，也应选择这样的人做领导，团队的领导本身就是企业文化的传承者和传播者，只有他自己坚定不移地信奉公司的文化，以身作则，才能更好地实现团队的目标。

其次，手握紧箍，以权制人。如果唐僧没有紧箍咒，估计早被孙悟空一棒打死，或者使唤不动他。这也是一个领导的必备技能，一定要树立自己的权威，没有权威，也就无法成为领导。但是唐僧从来不滥用自己的权力，只有在是大是大非的时候，才动用自己的惩罚权，这对企业领导也是有借鉴意义的，组织赋予的惩罚权千万不要滥用，奖励胜于惩罚，这是领导艺术的基本原理。

最后，以情感人，以德化人。最初的时候，孙悟空并不尊重唐僧，总觉得这个师傅肉眼凡胎、不识好歹，但是在历经艰险后，唐僧的执着、善良和对自己的关心也感化了孙悟空，让他死心塌地保护唐僧。作为一个团队领导，情感管理也是非常重要的，尤其在中国文化的大背景下。中国人往往是做生意先交朋友，先认可人，再认可事，对事情的判断主观性比较大。所以在塑造团队精神的时候，领导一定要学会进行情感投资，要多与下属交流、沟通，关心团队成员的衣食住行，塑造一种家庭的氛围。总的来说作为企业领导，要用人能为，攻心为上。目光如炬，明察秋毫，洞若观火，高瞻远瞩，有眼光就不会犯方向性的错误。

如何控制能力强的悟空

能者居前 孙悟空可称得上是老板最喜欢的职业经理人，之所以说老板最喜欢，不是因为孙悟空没缺点，很优秀，而是因为他能力很强，但有缺点。这才是老板最应该用的人才，为什么？假设一个人能力很强，人缘很好，理想又很远大，这样的人往往不甘人下，或者直逼领导位子，或者很容易另起炉灶。孙悟空有个性、有想法、执行力很强，也很敬业、重感情，懂得知恩图报，是个非常优秀的人才。但这样的人才如何才能留住他，如何提升他的忠诚度，这要靠领导艺术，靠企业的文化。在《西游记》中，

孙悟空被唐僧赶走过两次，第一次是刚刚认识不久，孙悟空打死了几个强盗，遭到唐僧斥责，结果孙悟空一生气，自己走了，但后来在东海龙王那里，看了一幅画，说的是张良三次为黄石老人桥下拾鞋，谦恭有礼，后被黄石老人授于天书，成就了张良传世伟业的故事，老龙王说：“你若不保唐僧，不尽勤劳，不受教诲，到底是个妖仙，休想得成正果”，孙悟空一盘算，觉得有道理，自己被唐僧搭救，而且还可以变妖为仙，自己怎么能这么轻率地就走了呢？所以后来他又回到了唐僧身边。第二次被赶走是三打白骨精后，唐僧决意不能留他，悟空无奈，只好离去，但“止不住腮边泪坠，停云住步，良久方去”，但已经心系唐僧，一听说师傅有难，马上不记前嫌，重新回到团队中去，还要在东海里沐浴一下，生怕师傅嫌他。唐僧用什么方法让孙悟空这么死心塌地？

严格管教。首先得有规矩，得有紧箍咒。规矩是权威，唐僧如果没有了权威，估计孙悟空早不把他放到眼里了。同样的，企业的制度也要有权威，制度的执行一定要严格，不管刚开始推行的时候有多少阻力，但只要坚决执行下去，逐渐就会形成一种氛围与文化，让大家自觉地去遵守。

但制度的力量是有限的，制度只能让员工不犯错，但要让员工有凝聚力，与企业同心同德，还要靠情感，唐僧就是靠他的情感管理，用他的执着和人品感化了孙悟空。

没有修成正果的目标和愿景，孙悟空也许中途就回去了；没有师徒的情分，估计孙悟空也不会这么卖命；当然，如果没有偶尔的紧箍咒，也许悟空早酿成大错。

但孙悟空这样的员工只能是一个好员工，不能成为一个好领导，什么意思呢？孙悟空最大的乐趣是降妖伏魔，常说“抓几个妖怪玩玩”，这是一种工作狂的表现，他不近女色、不恋钱财、不惧劳苦，在降妖伏魔中找到了无限的乐趣。但是他天性顽皮、直言不讳，经常把玉皇大帝、各大神仙都不放到眼里，注定他无法成为一个卓越的领导。

但作为一个团队的成员，有了唐僧，就不需要孙悟空有领导能力，否则唐僧的地位肯定要受到动摇。这也就是为什么团队成员的选择要非常慎重，要能够优势互补、能力互补、个性互补。

孙悟空的另外一个缺点就是爱卖弄，有了业绩也就在别人面前显示显示，而且得理不让人，这显然也影响了他继续发展的可能。作为一个领导，一定要非常清楚下属的优缺点，量才而用，人尽其才。

猪八戒是个什么样的员工？

从好的方面看，他虽然总是开小差，吃的多、做的少，时时不忘香食美女，但是在大是大非上，立场还是比较坚定，从不与妖精退让妥协，打起妖怪来也不心慈手软；生活上能够随遇而安，工资待遇要求少，有的吃就行，崩管什么东西，而且容易满足，最后被佛祖封了个净坛使者，是个受用贡品的闲职，但他非常高兴，说“还是佛祖向着我”。更为重要的是，他成为西天枯燥旅途的开心果，孙悟空不开心了，就拿他要耍，有些脏累差的活，都交给他，他虽有怨言，但也能完成。如果没有猪八戒，这个旅途还真无聊。另外，猪八戒的另外一个优点就是对唐僧非常的尊敬，孙悟空有不对的地方，他都直言不讳，从某种程度上也增加了唐僧作为领导的协调和管理作用。

从不好的方面看，他经常搬弄是非，背后打小报告。另外，在忠诚度方面也差，尤其是刚加入取经团队的时候，动不动就要散伙走人，回高老庄娶媳妇，一点佛心都没有，而且影响了团队的团结和睦。

所以说猪八戒是个智者，完全是站在当今社会的角度。现代社会，员工的压力都很大，如何做

一个快乐的人，就要用到猪八戒的人生哲学了。当然，八戒的人生哲学，只是我们在遇到挫折失败时候的一种自我解脱，不能成为自己的主流价值观。

首先，不要过于强求。佛曰：人有七苦：生、老、病、死、怨憎、别离、求不得。每一种苦都让我们伤心欲碎，但我们能否就此一蹶不振呢？当然不能，这就要学习猪八戒的处世哲学了。八戒由仙贬妖，而且还成了猪妖，可谓人生不顺，但他过得很快乐。经理人有时在职位、薪酬等个人发展上不得志，是难免的，要学会解脱，不要过于强求，这是人生一大智慧。

其次，不要过于压抑。经理人压力大，上有领导，下有员工，外有工作，内有家庭。工作、生活，有的还要边读书，供房、买车，中国人的压力本来就比较比较大，所以要学会自己找乐。八戒压抑不压抑？不但没了老婆，自从跟了师傅，就没吃饱过。但八戒很厉害，人家见人参果就吃，见美女就泡，见妖怪就打，见地方就睡，这叫活得洒脱。不要过于压抑，是人生的一大智慧。有人做过统计，现代女性最想找的老公是猪八戒型的，道理很简单，唐僧太古板，没情调，悟空太机灵，没安全感，只有八戒又幽默，又有情调，还比较实际，是个理想的老公。

劳者居其力

如果唐僧这个团队只有他和悟空、八戒三个人，那还是有问题，唐僧只知发号施令，无法推行；悟空只知降妖伏魔、不做小事；八戒只知打打下手、粗心大意；那担子谁挑、马谁喂、后勤谁管？可见一个团队，各种人才都要有。沙和尚是个很好的管家，任劳任怨，心细如丝。他经常站在悟空的一面说服唐僧，但当悟空有了不敬的言语，他又马上跳出来斥责悟空，护卫师傅，可谓是忠心耿耿，企业对于这样的人，一定要给予恰当的位置，如行政、人事、质量管理、客户服务等方面。沙和尚忠心耿耿，他是唐僧最信任的人，是老板的心腹，但属于那种有忠诚度但能力欠缺的人才，老板喜欢用，但如果重用、大用，就会出问题。许多企业和团队之所以失败，往往坏在沙僧这类角色上，因为是老板的心腹，他们就会得到相当高的权力、地位，但由于能力有限，又无法担当重任，所以往往会造成企业的重大战略决策失误。总的来说，唐僧团队之所以能取得如此辉煌的成就，关键在于这个团队的成员能够优势互补、目标统一，每个人都能发挥自己的效用，所以形成了一个越来越坚强的团队。

唐僧团队的精髓

德者居上

对于大企业的[领导人](#)来说，要有意识地淡化自己的专业才能，用人为能，攻心为上。锐圆曾言道，大老板只要求有两项本事：一是胸怀；二是眼光。有胸怀就能容人，[刘备](#)胸襟小点，眼里就只有自己那两个把兄弟，后来才有“蜀中无大将，廖化为先锋”之说；[曹操](#)雅量大点，地盘实力也就大点，到他儿子就有改组汉朝“董事会”的能力。目光如炬，明察秋毫，洞若观火，高瞻远瞩，有眼光就不会犯方向性的错误。

你牛河炒得棒，最多开大个排档，能做满汉全席？官至厨师长到头了。技术型人才做不大，事

务型人才做不好，而唐僧既非捉妖高手，又不会料理行程上的事务，只要坚持取经不动摇，嘴里念紧箍咒，便一切 OK。他是许多董事长、总经理学习的光辉榜样。

智者在侧

《封神演义》里有[姜子牙](#)、《三国演义》里有[诸葛亮](#)、《水浒》里有[吴用](#)…有如此深厚的历史积淀，如果说[中国](#)企业的领导不知道军师的重要性，那真是冤枉他们了。这年头，点子大师、策划大师、咨询专家多如过江之鲫。企业内部上书献策的也不少，这些人的点子管不管用，只有天知道。但可以指出一点，从利益关系看，他们都是顺杆爬的，为一己之利投领导所好势在难免。中国企业里缺少猪八戒这样的新型智者-----好吃懒做的人爱动脑子。说猪八戒是智者，还不仅因此，关键是以下两条理由：一、猪八戒之所以需要“八戒”，因为他从不掩饰自己的个人要求和欲望，对自己的权益十分重视，是一个自由主义的特立独行的猪。他不会头脑发热，不会被“普渡众生”这样鲜明的公共理想所煽动，他认为成佛远不如做高老庄的女婿潇洒，他的理念立场基于个体生命真实感觉，没有专心取悦于唐僧的动机；二、他从不忽视自己言论自由的权利，取经路上议论风生，而且多是反对意见---这是关键的关键。

能者居前

孙悟空是受控的能量。孙悟空是优秀的职业经理人，他的才能[吴承恩](#)先生已作完整的表述。需要关注的是他和唐僧（总经理）以及观音（执行董事，资方代表）的信用关系。首先孙悟空不是一般的人才，而是一个“人物”，“人物”“和人才、人力不一样，在团队里而是不可替代的。孙悟空是避害（压在五行山下的日子不好过），而不是趋利（最后捞个“斗战胜佛”，远不如”“齐天大圣”过瘾），这使他多少有了独立人格。有独立人格的人有意愿和能力尊重约定，观音与孙悟空谈判的结果是以解放换责任，这个约定，才是孙悟空真正的“紧箍咒”，签订了合约就认真去做，百折不挠。所以，唐僧在领导孙悟空时，紧箍咒作为最后手段，虽然也用过，但孙悟空从来没有因为要放弃自己保卫唐僧的责任而被实施紧箍咒。唐僧也不因为有了紧箍咒，事事处处表现自己的控制欲。

劳者居其力

沙僧包括[白龙马](#)是接近领导的工作人员。做大老板，手下各路“神仙”应该样样都有，“智者”提供智力服务，“能者”提供工作业绩，“劳者”提供“后勤保障”。沙僧和白龙马的“后勤保障”非常出色，如果说“智者”猪八戒和“能者”孙悟空还有缺陷的话，“劳者”沙僧完全可以打 100 分，“劳者”大多在领导身边的机会很多，最难做到的就是“[观棋不语](#)”，沙僧同志做到了，是非常难能可贵的。

观音为唐僧配备的人才少而精，并建立了有效的制约机制。唐僧直接管理孙悟空，但只能在孙

悟空突破底线时才动用紧箍咒，平时则让其充分发挥能动作用；孙悟空对猪八戒在具体工作上有管理权力，但他也限制不了猪八戒的言论自由，他自己的行为反而受到猪八戒的舆论监督；猪八戒虽然有“散伙回家”的思想，但有孙悟空的金箍棒，思想不能转化为行动；沙和尚作为后勤人员，关键时刻协调各方关系起到很好的作用。许多企业和团队之所以能够兴旺发达，后勤保障有力，能取得事半功倍的效果。

唐僧团队的成功要素

1 目标明确。唐僧起到了团队核心和凝聚力的作用，依靠领导位置和虔诚取经之心确保团队一直向目标迈进。当有人危及他的价值观时，哪怕不取经解散团队，他也要惩罚此人来确保贯彻他的个人意志。

2 利益一致。师徒四人，虽时有矛盾，但大家都知道，只有到得西天取得真经，方能成得正果。因此尽管想法思路不同，但大家的目标明确，利益一致。

3 规则清楚。制度明确，等级分明。师傅就是师傅，任徒弟有天大的本事，也不能超越法规，不能以下犯上。

4 结构合理。像唐僧的能力和水平也只能领导这么一个团队，人再多，他就当不成师傅了；像悟空这样能干的人不能太多，否则，唐僧就不能驾驭和控制住局面了；像八戒这样喜欢溜须拍马的人就更不能多；而像沙僧和小白龙这样的多些倒无妨，既有些本事，又默默奉献。

5 素质尚可。唐僧师徒四人皆因怀才不遇或犯点小错被罚，整个团队素质较高，人才结构也合理，尽管有种种矛盾和冲突，但团队总体上还是能形成合力的。

6 上级支持。唐僧之所以能当这个团队的头，与上级各级领导的关心支持是分不开的。每当这个团队即将分崩离析时，上级领导部门就会派人来调解