

推翻传统理论 独创全新培训

游戏培训 手册

范小龙 / 编著

用最新的方法 完善管理体制
愉悦的学习方法 最佳的学习效果
重新理解培训与游戏 打造新培训时代

YOUXIPEIXUN
SHOUCE

 中国长安出版社

游戏培训 手册

范小龙 / 编著

YOUXIPEIXUN
SHOUCE

 中国长安出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

游戏培训手册/范小龙编著. —北京: 中国长安出版社, 2003.12

ISBN 7-80175-114-0

I. 游… II. 范… III. 企业管理—通俗读物 IV. F270.49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 093524 号

游戏培训手册

范小龙 编著

出版: 中国长安出版社

社址: 北京市东城区北池子大街 14 号 (100006)

网址: <http://www.ccapress.com>

邮箱: cca@ccapress.com

责编: 常征 孙洁

发行: 中国长安出版社 全国新华书店经销

电话: 010-65270593

印刷: 北京明十三陵印刷厂印刷

印张: 20

字数: 307 千字

版本: 2003 年 12 月第 1 版 2003 年 12 月第 1 次印刷

印数: 5000 册

书号: ISBN 7-80175-114-0/F·008

定价: 29.80 元

(如有印装错误 本社负责调换)

前 言

培训是通过各种方式给新雇员或已雇人员传授或提高其完成本职工作所必需的基本技能、知识的工作。培训通过学习、训导的手段提高员工的工作能力、知识水平和潜能的发挥，最大限度地使员工的个人素质与工作要求相匹配，进而提高员工现在和将来的工作绩效。严格地讲，培训是一个系统化的行为的改变过程，这个行为改变过程的最终目的就是通过工作能力与知识水平的提高以及个人潜能的发挥，明显地表现在工作上的绩效特征。工作行为的有效改进是培训的关键所在。总的来说，实施培训的主要目的有：（1）提高工作绩效水平，提高员工的工作能力；（2）增强组织或个人的应变和适应能力；（3）提高和增强组织企业员工对组织的认同感和归属感。

培训的方法有许多，西方 19 世纪末 20 世纪初的观念倾向于使培训变得乏味、缓慢和低效，甚至没有运用建立在这个观念之上高度发展的技术与聪明的“技巧”来改正这些缺点。旧观念把参加培训的人看作一个接受者，看重个人成绩，区别对待人与课程，用集权控制学习过程；把培训者看作讲台上的表演者，认为学习主要是语言的和认知的，把培训计划当作一个装配线的工作过程。新观念把参加培训的人看作一个创造者，看重学习者之间的合作与团队成绩，提倡学习者之间的交流，把学习看作全身心投入的行动，而且培训计划为学习者提供了各种学习风格的学习环境。

真正有效的培训方法

可靠的培训方法只有一个目标：达到最佳的效果。你必须把培训与那些充满故事情节的、趣味的、巧妙的、富于创造性的游戏结合起来。过去只是注意了培训的必要性，为了培训而培训，大多是在浪费时间。

培训游戏就是学员在培训师的指导下，从自然、社会和生活选择确定的目标，通过游戏的方式主动地获取知识、应用知识、解决问

题的学习活动。实施以提高创新能力和实践能力为重点的培训游戏，关键是改变培训师的教学方式和学员的学习方式。我们游戏的目的在于改变学员以单纯地接受培训作为获得知识的主要方式的学习方式，为学员构建开放的学习环境，提供获取知识，多种渠道并将学到的知识加以综合，应用于实践，促进他们形成积极的学习态度和良好的学习策略，培养创新精神和实践能力。

游戏培训的标准是：做有用的事情，不断寻求更加有效的方法，不管是新是旧，都不拘泥于任何特定的技巧、方法与工具。培训师可以根据它们各自产生显著效果的能力，把其中的一些或所有的方法结合起来使用。对于培训师来说，重要的是要清楚，由于培训自身的要求，它很难与一些灵巧的、恰到好处的和趣味性的培训游戏相分离。同样，一些严肃的、循规蹈矩的培训游戏也是必不可少的。也就是说，培训游戏既是生动活泼的，也是非常严肃的。培训游戏的方法是要寻找两者的最佳结合，以达到最应该给予肯定的培训结果。

超越时代的培训方法

培训游戏法是当前一种较先进的高级训练法，培训的对象是企业中较高层次的管理人员。游戏的宗旨是：通过传授知识、提高技能和应变能力来改善当前或未来管理的工作绩效。与其他培训方法相比较，管理游戏法建立在有关学习与大脑思维关系的研究成果之上，具有更加生动、更加具体的特点。管理游戏法因游戏的设计，使学员在决策过程中会面临更多切合实际的管理矛盾，培训成功或失败的可能性都同时存在，需要受训人员积极地参与训练，运用有关的管理理论与原则、决策力与判断力对游戏中所设置的种种矛盾问题进行分析研究，采取必要的有效手段去解决问题，以争取游戏的胜利。它是一个灵活开放的培训方法，并不排斥其他任何一种培训方式；它能使参加培训的人全身心的投入到培训之中，致力于追求一种愉悦的学习方法，并且坚定不移地追求一个目标——最佳的学习效果。

游戏培训的方法不是呆板单一的，而是根据学习者的组织、学习能力及学习者自身的素质不同而使用不同的方法。法国著名教育家雅克·巴如（Jacques barzun）的一句话得到了大家的认同：教学不是一整套教学方法的简单运用，而是在每一次教学中的实践过程。毕竟，对

培训效果起重大作用的是培训方法而不是结果本身。

管理游戏培训是变革培训的起点

人们常常会本能地抵制变革。一个熟悉、稳定的环境能给人一种安全感，即使它不是很好，甚至有许多问题；而冒险进入一个吉凶难测的新环境往往让人无所适从。所以，培训要解决的首要问题是让员工领悟到这个时代惟一不变的东西就是变，不主动地变革，也得被动地改变，否则就会被淘汰；其次是让员工重新发现自己的潜能，以增强其信心。

20世纪80年代，集成计算机有限公司（ICL）为了使广大员工理解和支持变革，将培训作为最重要的投入。公司将培训分为三类：第一类是对公司大约1000名高层管理人员进行培训，主要是帮助高层经理了解改革的目的、过程，增强策划改革战略及领导改革的能力；第二类主要针对3000名市场销售人员与高级业务经理，以便培养起以市场为导向的理念，并以此展开改革进程。这次培训为该公司创造了改革的共同语言，为打破部门之间的沟通障碍和协调壁垒奠定了基础；第三类是对2万名生产人员和管理人员举办提高产品质量的培训。董事长彼得·邦菲尔德认为“教育投资在转变心态与企业文化中起着十分重要的作用”。

变革不但涉及战略的组织文化的改变，而且原有的工作性质和业务流程都会发生或大或小的变化。要胜任新的角色，就需要调整原有的行为方式和工作技能，如跨部门工作小组的日益普及，对员工的沟通技能和合作技能提出了更高的要求；组织结构的扁平化，要求管理者必须学会怎样当教练，而不是像过去那样事事指手划脚，员工也必须逐步适应自我管理的工作方式，学习独立地做出更多的工作决定，熟悉更宽领域内的知识和技能等。沟通技能、授权技能、自我管理、新知识等方面的培训，是实现这些转变的重要保障。

组织变革的培训所用的方式，同业务知识与技能的传授所用的方式有很大差异。因为在转变成人的观念和和行为时，灌输和强制的教育方式已经被证明效果极差。真正能深入人心的培训必须在平等对话的基础上展开，并辅之以特殊的技巧。

培训游戏通过让学员完成一些带有趣味性、风险性的活动，让学

员体会娱乐和战胜挑战后的成就感，认识到个人的潜力，从而提高其面对工作中新挑战的自信心。另外，培训游戏经常以小组活动的方式进行，同甘共苦、团结互助的经历对提高团队精神和合作意识具有积极的作用。

变革首先体现为压力。员工应对压力的观念、适应变化性环境的能力便成为组织实现变革的重要条件之一。所以有关的培训最好能体现适度压力。冲突和不舒服是这个过程的基本部分。培训游戏就是一种很好的方式。比如某公司，在培训中组织坐惯办公室的主管进行攀岩游戏，要求参加的培训者用绳索从数百英尺高的悬岩峭壁往下滑等。对于这些主管来说，这项指定作业似乎有生命危险。事实上在培训过程中具有充分的安全措施保障，以及培训员的娴熟指导，但是巨大风险的幻觉会激发出良好的表现，并使学习转变为生命的体验。当一个人在恐惧中完成任务，做到了平时不敢做的事，从而战胜了自己的恐惧和担忧时，他会突然悟道适应改变是可能的，而且带来新的生命经验和成长的兴奋。

管理游戏帮你打造新培训时代

现在我们迫切地需要更新管理的方法，以满足企业不断推陈出新的要求。我们要改变的不是表面的而是系统的，不是机械的而是有机的。

早期工业时代的管理者往往倾向于“你说我听”的填鸭式的培训模式。我们不得不承认这也是工业大机器时代培训的惟一选择。但是现代经济发展日新月异，培训不再是复制出大批的听话顺从的工人，而是要指导工人不断的吸收新信息，调整自己的行为。培训的目标不是教会他们对无思想的装配生产线工作做出本能反应，而是要激发他们在思想和精神上的全部潜力来思考问题、解决问题，来创新和学习。因此，加强员工能力的开发，提高和有效利用企业创新的能力，已经成为当前许多企业在企业管理中遇到的最重要的问题。造就学习型组织和个人不仅有利于强化企业的竞争力，而且为提升知识型员工的个人素质起到了积极的作用。也正是在这个意义上，获得学习型知识，造就学习型人才是当今激励高素质员工的法宝之一。

管理者的角色非常重要，他应该在需求和机会改变时，帮助企业

和每一位成员与时俱进。管理在发展，培训也在发展。中国加入世界贸易组织（WTO）以后，企业面临着与日俱增的国际化挑战，其竞争的压力与开拓市场的难度也空前加大。企业生存的源泉不是金融资产这样的物质资源，而是企业的知识资源。中国入世以后最主要的挑战体现在人才的争夺和培训上。如何培训，如何抓住机遇并应对挑战，应该引起我们的思考。

培训游戏是从MBA案例教学讨论中发展而来的。在国外，这种培训通称为“做中学”（learning by doing），单纯的讲课方式很少采用，而是让受培训者走出工作室，在相对集中的一段时间内参与各种游戏，在游戏中培养健康心态。国外大公司定期对员工进行此类培训已习以为常，因为这里知识精英密集、工作节奏很快、竞争激烈，健康的心理对个人和公司都十分重要。培训涉及的领域包括“人际关系协调”、“群体决策”、“时间管理”等，游戏培训贯彻于培训过程之中。

游戏时代的培训有很多显著特点：被培训者的完全参与、真正的合作、游戏种类的多样性、内部（不仅仅是外部）激发、培训之中愉悦与激动的感觉和团队精神的体验。为什么有这些特点呢？因为游戏不单纯是为了娱乐，游戏本身就是培训。随着企业走向世界市场，跨国界的合作与联盟正日益变得普遍。技能培训和心理素质培训的重要性是培训师在国际化的交融和磨合的同时，所面临的一个跨文化和多元化培训的问题。让管理培训的过程充满幽默和乐趣，这样学员可以更好地学习和思考。

既然我们正值历史中前所未有的变革时期，寻找有效的培训方式就尤为重要。游戏培训的方式会发挥其作用，和你一起打造新培训时代。管理游戏法培训对事先准备，即游戏设计、效果评判等，都有一定难度的要求。因此拥有一部培训游戏宝典是您走向成功培训者的阶梯，也会使您超越那些陈旧的培训假定，重新去理解培训与游戏。

给培训师的一封信

游戏培训为我们节约了大量的培训成本。由于培训员工掌握了统计过程控制方法和解决问题的方法，我们的（培训）收益大约是所需投资的 30 倍——这就是游戏会得到高层经理大力支持的原因。

——摩托罗拉培训部主任比尔·维根豪恩

一个天才的企业家总是不失时机地把对职员的培养和训练摆上重要的议事日程。教育是现代社会背景下的杀手锏！谁拥有它就预示着谁将成功，只有傻瓜和自愿把企业推向悬崖峭壁的人才会对教育置若罔闻！

——松下幸之助

随着中国企业的迅速发展，企业培训这一行业也迅猛发展起来，中国也随之出现了一个新兴的职业——企业培训讲师。目前，中国内地的企业培训行业远不如港台及国外企业培训那么发达，更没形成一个完整、专业的系统。最重要的是，由于目前中国极其缺乏本土的优秀企业培训讲师，因此许多从事企业培训的机构不得不从境外聘请专职培训讲师。虽然来自境外的培训讲师有着丰富的经验和先进的理论以及国际化的观念，但是，他们对中国这个市场的了解并不深入，所以，这种企业培训在某种程度上是一种“拿来主义”的引进，并且还存在着沟通隔阂、成本太高等问题，直接影响了培训的质量和效果。

那么，企业培训讲师与普通大学讲师的最大区别在哪里呢？企业培训讲师对个人的综合素质和资历要求甚高。一名优秀的企业培训讲师不仅要有深厚的专业理论基础、丰富的工作实践经验、高学历、在海外或著名国际企业担任高级职位等要求，而且，还必须掌握高超的授课技巧，对于企业的人事管理、市场管理、财务管理都必须有一定

深度的认识和独到的成功经验。一句话，一名出色的企业培训讲师就是一名能把自己的知识与成功经验有效地教授给学员的高级职业经理人。这些近乎苛刻的素质与资历要求，使得能真正成为企业培训讲师的人显得凤毛麟角，炙手可热。在国外，企业顾问或企业培训讲师是一个收入颇丰的职业。目前，在中国，日趋发展的企业培训市场正急需一批同样出色的本土企业培训人才。本土讲师能真正提高企业培训的质量，使企业培训更本土化，更符合中国市场的特点。为在中国的企业培养更多的杰出人才，许多企业和企业培训机构都在高薪重聘，焦虑地寻觅着本土的企业培训讲师。

企业培训师是一个对个人综合素养和资历都要求极高的职业，目前国内优秀企业培训师极其缺乏。那么，怎样才能成为优秀的企业培训师呢？

一般来说，优秀的企业培训师应具备以下条件：1. 有管理、经济等相关专业较高的学历，通常在硕士以上，如有海外留学或受训经历更佳；2. 对主讲的课程有相关的丰富的工作背景，特别是有著名大公司的任职资历；3. 具有专业的培训或授课经验，良好的沟通、表达能力，以及组织教案、充分运用各种现代教学设备的能力；4. 学习能力强，能不断更新知识和观念，在课程中充实新的理论与案例；5. 特别需要有调动气氛的能力和案例分析能力，能够设计并运用课堂讨论、案例分析、模拟游戏、角色扮演等手法，最好有过专门的培训经历；6. 有从事咨询顾问方面的工作经历，有条件接触大量的实务案例，从而使授课的思路开阔，更加贴近实务。

不难看出，优秀的企业培训师要将深厚的专业理论功底与丰富的实务经验相结合，又必须掌握高超的授课技巧，还应当具备多元化的资历，这样近乎苛刻的要求使真正优秀的企业培训师几乎称得上凤毛麟角。而对企业培训这一新兴行业而言，整体的良性发展在很大程度上依赖于形成一大批优秀的企业培训师群体，这也是目前众多咨询公司急需解决的一个问题。

在新一轮知识创业热潮的影响下，一大批年轻的高科技精英和学子纷纷进驻各类高科技园区创办自己的企业。但是在忙碌了一阵以后，这些创业者却突然发现，自己虽然精于技术，却不擅管理，更不懂得如何建立起企业文化。由于企业员工的协作精神不高而带来的问题正

在悄悄抵消企业的技术优势。所以他们急需在一个轻松的环境里给管理补一补课，诸如怎样与员工进行有效的沟通、如何激发团队精神、如何建立自己的管理体系等等。

在这种情况下，管理游戏培训师便将眼光瞄向了企业中的高级和中级管理者。他们的业务主攻方向正在向这些虽在业务上精通但缺乏管理经验的企业领导者转移。而这些企业领导者也乐于通过这种方式来提高自己的管理能力、培养企业文化、提高员工的工作积极性。在他们看来，这比读 MBA 便捷得多。

据了解，有的企业曾经尝试聘请外来职业经理人执掌企业，但效果并不理想。因为高科技企业区别于一般传统企业。他们的优势在于他们技术的新颖性和超前性，如果职业经理人没有深厚的技术背景，纵有丰富的管理经验，亦很难把握企业的发展方向。所以，实践告诉这些管理人，与其依靠不具技术优势的职业经理人，不如自己学习积累管理经验，这更有利于企业的成长。

管理培训师应对受训的管理人进行各种不同类型的个性测试，调查他们就业以来的工作经历。经过4到5次会面后，培训师应旁听管理人与普通员工或其他行政人员的会议，并向公司员工从侧面了解情况。然后，培训师应从中找出参加培训的学员在管理上的症结所在，并提出解决方案。

据悉，管理培训师这种针对性极强的管理顾问服务在高新技术创业园区极受欢迎。一些知名管理培训师的业务单子已经有厚厚的一摞，真有分身乏术之感。他们正在成为社会中的高薪群体。

为什么培训只能带来一成的回报？是培训本身有问题，还是由于受训学员在上课期间频频溜出去查电子邮件的缘故？有一点可以肯定，无论所花的费用多高，成人学习都不能勉强。再者，参加受训的学员不会对空洞浮华、几无效果的培训感兴趣。最近，关于人类大脑和思维的研究证实了大多数培训者共同的理想：如果学习过程中充满了幽默和乐趣，学员就能更好地学习和思考。例如每次开课前，培训师麦克唐纳总要花一个小时重新摆设室内家具。他把讲台或屏幕前整整齐齐排好的桌椅打乱，然后把椅子重新摆设，摆成七八个人一组的小圈子。参加培训的学员一走进他的教室，就立刻被吸引住了。麦克唐纳得意地说：“他们立刻就看到了某种他们从未见过的东西，我想把他们

的兴趣调动起来。他们开始会问：‘这是在做什么呢？’而不会只是翻看报纸，坐等上课的开始。他们开始和自己感到陌生的人坐在一起，而且很快就彼此握手问候。”

谈到游戏培训，安排桌椅的方式里面大有文章。多数培训项目肯定都需要改造。麦克唐纳估计，学员在培训课上所学到的知识只有一成能用到实际工作上。考虑到培训所耗费的巨大资金，这一比例就更显得触目惊心了。

如何开展有意义的培训游戏，是一个难以逾越的挑战。提供适当培训的简捷方式是，用最适合成人的方法，将合适的内容传输给成人学员。在学习上，成人（尤其是销售人员）和儿童之间的最大差异是，成人把本身极富价值的经验带入课堂和研讨会。好的培训游戏能把这种经验利用起来，点化为一种教学工具，把分享故事纳入到教学内容中。

换言之，成人参与学习是因为他们觉得有必要去学习。他们都拥有丰富的经验，知道怎样做行得通，怎样做行不通。培训师如想严格评审培训课程，可以查出培训前、培训期间及培训后哪些方面需要改进。

朗讯科技公司（Lucent Technologies）过去常把经理人参加的系列培训游戏课作为公司管理培训的一部分，并以此作为职业资格评定的标准。朗讯公司的高层决定，要让每位管理人员都制定自己的个人发展计划。他们认为公司要培训经理人，最有效的方式是采用游戏培训的形式。这一做法听起来很残酷，但最后朗讯公司对每个经理人在整个组织中的定位一目了然，这正是他们所期待的结果。通过游戏培训，公司增加了整体的凝聚力。莫古尔公司的全球培训总监鲍普·格雷西（Bob Gracey）也同样指出：“建立培训效果评估委员会后，游戏培训变成了一种常用的沟通方式，而不仅仅是培训课程。它已是一种文化。”

管理游戏的适用范围不仅限于企业内部，而且也是面试的常用方法。在这类活动中，小组成员各分配一定的任务，必须合作才能较好地完成它。有时引入一些竞争因素，如两三个小组同时进行设定的游戏任务，通过应试者在完成任务过程中表现出来的行为来测评应试者的素质。下面是两个实例：例一，键盘销售。每6个应试者为一组，扮演小型企业的管理委员会。对于给定的具有不同利润的键盘，每个

小组成员均要对投资、购买、股票控制及销售问题发表意见。主考官通过应试者行为表现的观察,关注小组讨论中自然形成的领导人以及其他成员的组织能力、思维的敏捷性及压力条件下的工作情况等。例二,小溪任务。给一组应试者滑轮、铁管、木板、绳索,要求他们把一根粗大的圆木和一块较大的岩石移到小溪的另一边。主考官可以在客观环境下,有效地观察应试者的领导特征、能力特征、智慧特征和社会关系特征等。管理游戏的优点是,它能够突破实际工作情景时间与空间的限制,模拟内容真实感强,富有竞争性,具有趣味性。作为应试者,在做管理游戏时,既不要太紧张,也不要太随意。

培训者要能跳出思维的框架,这点颇为重要。如果学习过程能调动学员的思维,让学员在轻松、快乐的氛围中获得知识,那么游戏培训课程就能成功地在少量授课与举行对话、扮演角色等活动之间保持平衡。本书给大家提供了几十个原创的、经过实际运用的精彩游戏。无论你是培训新手还是精于此业的老手,它对你都将是非常适用的。本书通俗易懂、易于操作。它涵盖了大部分游戏主题,包括基础素质拓展培训、创新管理、团队合作、领导能力、学习型组织的建立、企业文化、会议游戏、户外运动等。每个游戏都包括了游戏主题、游戏准备、开场白示例、游戏方法、效果评估讨论等几部分,其中还包括了一些运用幽默的小技巧。相信你可以在这些游戏的帮助下把自己教授的相关知识深深地印在学员的脑海中。

目 录

第一部分 观察能力 (1)

游戏名称：火眼金睛 (2)

游戏名称：找变化 (3)

游戏名称：你看得出吗？ (4)

游戏名称：上升还是下降 (6)

游戏名称：奇妙的正方形 (8)

游戏名称：水桶测验 (9)

第二部分 逻辑推理能力 (11)

游戏名称：“杀人游戏”之攻略（心理游戏） (12)

游戏名称：开心四人组 (16)

游戏名称：名人游戏 (17)

游戏名称：哪位小姐养蛇？ (19)

游戏名称：谁是风流丈夫？ (21)

游戏名称：追索十文钱 (23)

游戏名称：女职员被杀害案 (24)

游戏名称：字母替换 (25)

游戏名称：海盗的难题 (27)

游戏名称：黑社会 (31)

第三部分 创新能力 (35)

游戏名称：错位的点 (36)

游戏名称：踩报纸 (37)

游戏名称：魔术师 (38)

游戏名称：巴黎雕塑品 (39)

游戏名称: 善解人意	(42)
游戏名称: 人物配对	(44)
游戏名称: 圆球游戏	(48)
游戏名称: 沙漠奇案	(49)
游戏名称: 百变回形针	(51)
游戏名称: 石头碰鸡蛋	(52)
游戏名称: 水草	(53)
游戏名称: 搜索行动	(54)
游戏名称: 我爱犯错误	(57)
游戏名称: 时间安排	(59)
游戏名称: 思维电路	(60)
游戏名称: 007	(62)
游戏名称: 异想天开	(64)
游戏名称: 最佳创意奖	(66)
游戏名称: 配音游戏	(68)
游戏名称: 图钉的用途	(70)
游戏名称: 飞行器	(71)
游戏名称: 拍卖现场	(73)
游戏名称: 理想培训室	(79)
游戏名称: 找通路	(81)
游戏名称: 快乐动物园	(83)
游戏名称: 扑克牌金字塔	(85)
游戏名称: 寻找凶手	(86)
游戏名称: 确定主题	(89)
游戏名称: 胡言乱语	(92)

第四部分 团队协作能力

游戏名称: 接力赛	(98)
游戏名称: 拼图游戏	(99)
游戏名称: 航空公司	(101)
游戏名称: 超级三人组	(102)
游戏名称: 举胖子	(104)

游戏名称：迷失丛林	(105)
游戏名称：默契	(108)
游戏名称：连点游戏	(109)
游戏名称：核弹头	(111)
培训名称：蒙眼三角形	(112)
游戏名称：“破冰”游戏	(113)
游戏名称：数字传递	(115)
游戏名称：蜘蛛网	(116)
游戏名称：一“圈”到底	(118)
游戏名称：6 盒冰红茶	(119)
游戏名称：积木演练	(120)
游戏名称：解手链	(121)
游戏名称：交通阻塞	(122)
游戏名称：趣味跳绳	(123)
游戏名称：狗鱼综合症	(124)
游戏名称：神秘人物	(125)
游戏名称：破冰船	(126)
游戏名称：报数	(126)
游戏名称：苹果与凤梨	(128)
游戏名称：商店打烊时	(129)
游戏名称：空方阵	(132)
游戏名称：部属角色与领导角色	(136)
游戏名称：瞎子摸号	(139)
游戏名称：撕纸	(140)
游戏名称：怪兽	(141)
游戏名称：盲人岛 哑人岛 自由岛	(143)
游戏名称：紧急报告	(144)

第五部分 领导能力

游戏名称：顾客至上	(148)
游戏名称：灵活应对	(150)
游戏名称：不要和陌生人说话	(151)

游戏名称：化妆师	(154)
游戏名称：配对游戏	(156)
游戏名称：偶像派对	(158)
游戏名称：同舟共济	(160)
游戏名称：公司品牌	(164)
游戏名称：建绳房	(168)
游戏名称：空难余生	(170)
游戏名称：踩气球	(172)
游戏名称：踢足球	(173)
游戏名称：教练技术	(175)
游戏名称：借你的手臂做饺子	(178)
游戏名称：他的授权方式	(180)
游戏名称：危险独木桥	(184)
游戏名称：盲人上路	(185)
游戏名称：梅花阵	(187)
游戏名称：心灵感受	(188)

第六部分 沟通能力

游戏名称：相约酒吧	(192)
游戏名称：荒岛余生	(194)
游戏名称：让你了解别人	(195)
游戏名称：蒙眼作画	(196)
游戏名称：我是记者	(199)
游戏名称：“活动”告示牌	(200)
游戏名称：双向交流	(201)

第七部分 自我学习能力

游戏名称：知识竞赛	(206)
游戏名称：问题马拉松	(207)
游戏名称：问题纸球	(209)
游戏名称：抵制键盘	(211)
游戏名称：分割图形	(212)