

学习金字塔



模型介绍

学习金字塔是美国缅因州的国家训练实验室研究成果，它用数字形式形象显示了：采用不同的学习方式，学习者在两周以后还能记住内容（平均学习保持率）的多少。

根据此模型，学习效果在30%以下的，都是个人学习或被动学习；而学习效果在50%以上的，都是团队学习、主动学习和参与式学习。

何时用

当你需要学习新知识新技能时，可以参考此模型，找到最有效的学习方法。

费曼技巧



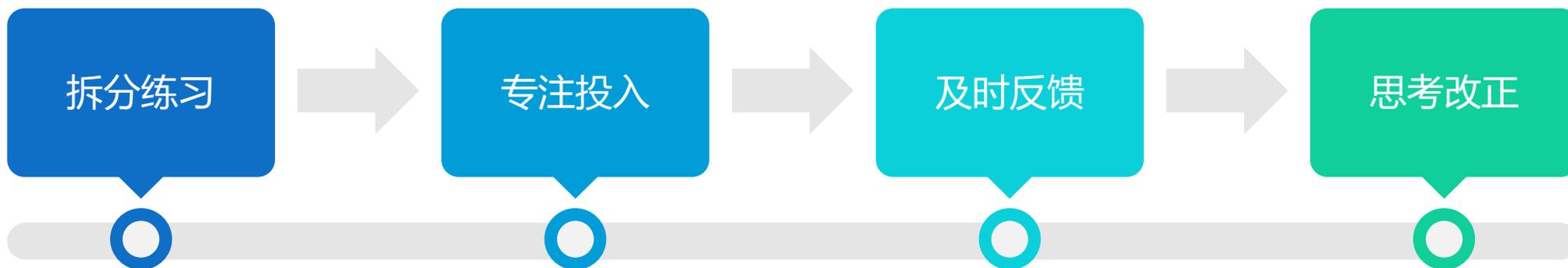
模型介绍

号称“史上最强学习方法”，其核心是通过教别人的方式让自己学会，这也是“学习金字塔”中最高效的一种方式。

何时用

当你想要彻底掌握某种新知识时，可采用费曼技巧进行练习。

刻意练习



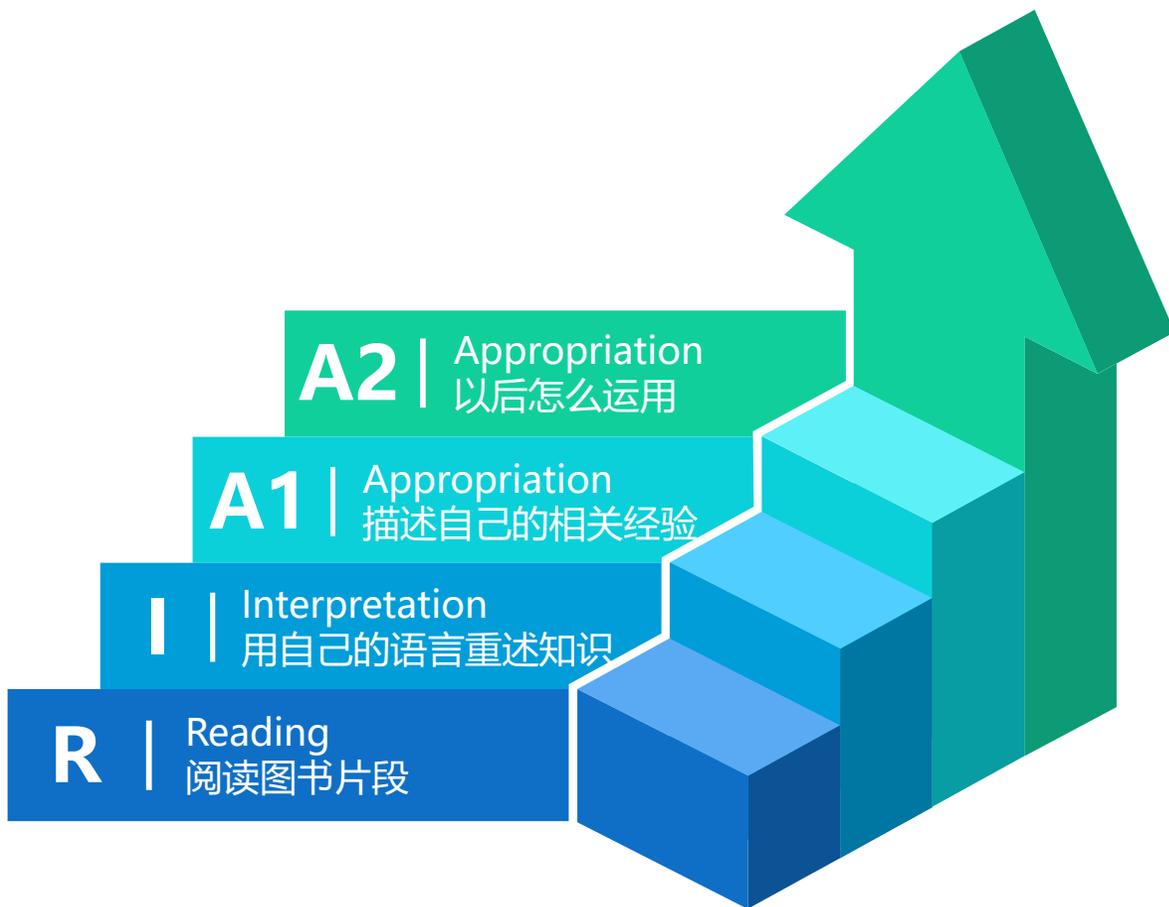
模型介绍

刻意练习是一种提升技能和能力的有效训练方法，由安德斯·艾力克森在《刻意练习》一书中提出。他的特点是只在“学习区”练习，大量重复训练，精神高度集中，持续获得有效的反馈。

何时用

当你想要针对性提高某种技能或能力时，可以采用刻意练习的方法，进行有效训练。

RIA阅读法



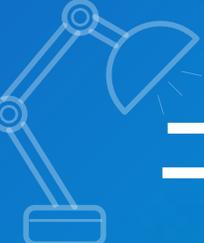
模型介绍

出自赵周的《这样读书就够了》，其核心是把书里的知识进行拆解，达到学以致用目的。

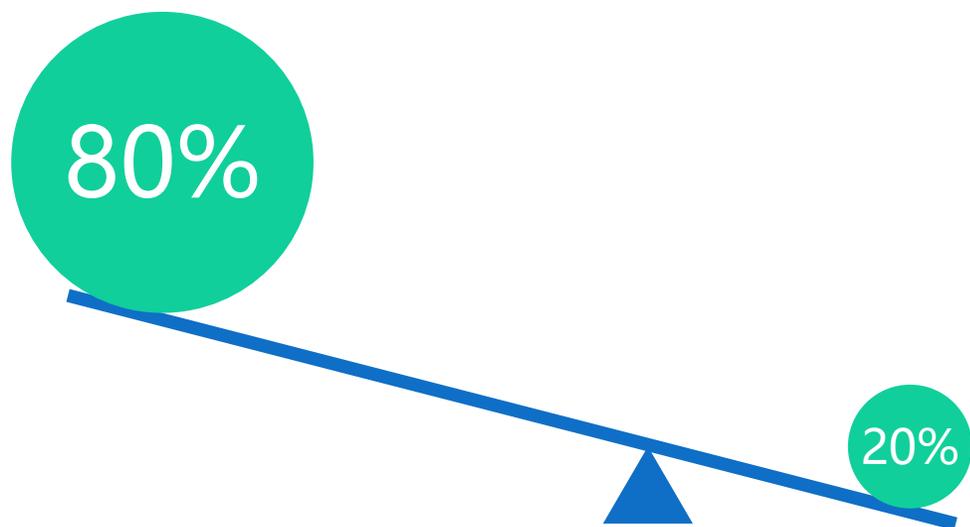
对个人学习者，RIA=阅读原文+重述原文+AI（联系经验）+A2规划运用。

何时用

当你想要通过阅读有更高效率的提升时，可根据RIA步骤来安排读书活动。



二八定律



模型介绍

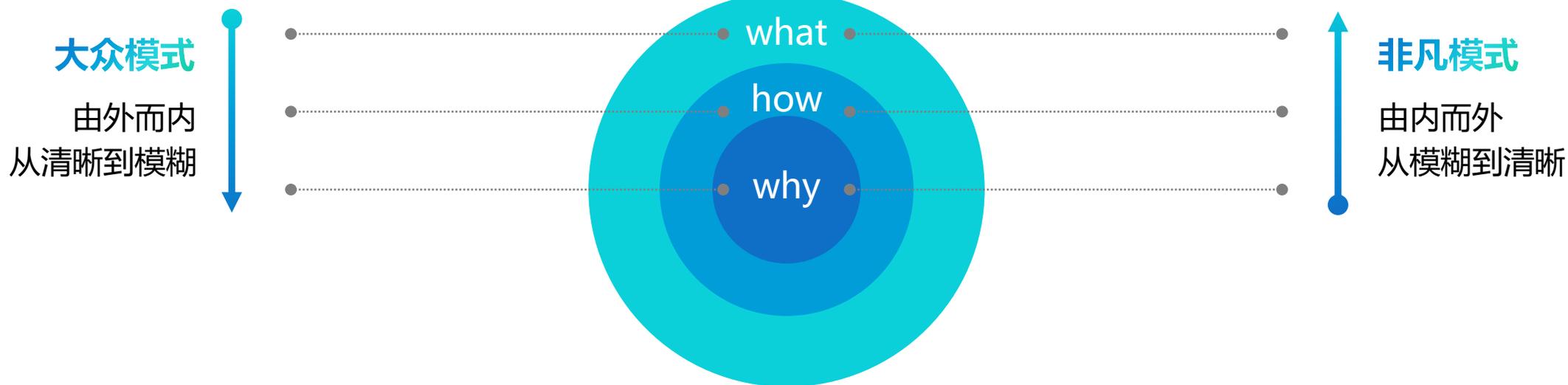
巴莱多定律（也叫二八定律）是19世纪末20世纪初意大利经济学家巴莱多发现的。他认为，在任何一组东西中，最重要的只占其中一小部分，约20%，其余80%尽管是多数，却是次要的，因此又称二八定律。

二八定律也可以用于学习领域，掌握20%的核心内容，能够解决80%的问题。

何时用

当你想要快速掌握技能时，可把精力放在最关键的20%的核心内容上。

黄金圈法则



模型介绍

一种思维模式，把思考和认识问题画成三个圈：
最外层，Why：为什么做一件事，目标和信念
中间层，How：怎么做，是实现目标的途径
最里层，What：事情的表象，具体实施的动作

何时用

当你思考问题时，可以采用黄金圈法则，由内而外探究事物本质，找到解决问题的根本方法



5W1H分析法



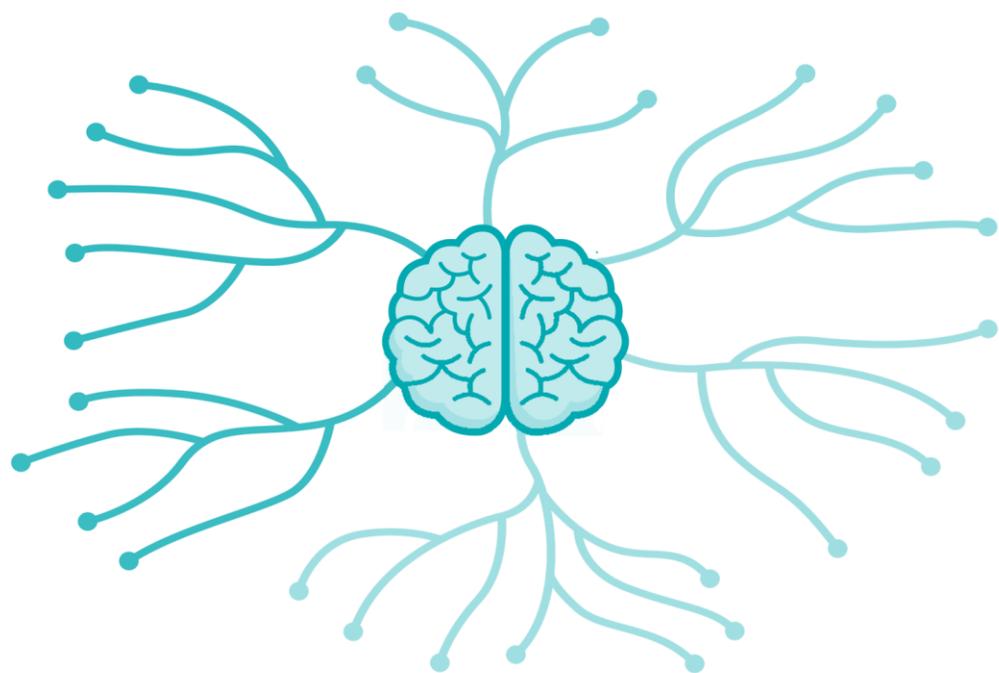
模型介绍

5W1H分析法是一种实用的思考方法。它指对选定的对象从原因（why）、对象（what）、地点（where）、时间（when）、人员（who）、方法（how）六个方面出问题进行思考。

同时，它也是很好的头脑风暴方式，适用于任何问题。

何时用

当你面对一个复杂问题时，可以从5W1H 六个方面问题全面分析



模型介绍

思维导图是一种表达发院思维的可视化工具。它用一个中央关键词或想法以辐射线形连接所有的代表字词、想法、任务或其它关联项目的图解方式。把画在中央的主题逐渐细分的过程，帮助大家从不同角度透彻地分析一个主题。

不仅如此，把所有内容都画在一张纸如可以观全局，还能注意到信息之间的联系。

何时用

当你需要全面思考一件事情时，可以采用思维图，画出与之相关的要素，逐条分析。

SWOT分析



模型介绍

来自麦肯锡咨询公司，是一种战略分析工具。

个人也可以使用SWOT模板，分析自身的优势劣势及外部环境的机会和威胁，以便找到行动方向。

何时用

当你需要盘点自身技能、优劣势及周围环境时可以使用（比如求职）。



10/10/10法则

10分钟后，我会怎么看这个决定？

10个月后，我会怎么看这个决定？

10年后，我会怎么看这个决定？

模型介绍

10/10/10法则来自股神巴菲特，它可以帮助我们用最远的目光做出明智的选择。

使用该法则只需要记住3个问题：10分钟、10个月、10年后，我会怎么看待这个决定？

何时用

当你需要考虑决策会带来的长远影响时，可问自己以上3个问题。



六顶思考帽



白帽子

陈述问题事实



绿帽子

提出各种假设



黄帽子

评估建议优点



黑帽子

列举建议缺点



红帽子

进行直觉判断



蓝帽子

总结并最终决策

模型介绍

爱德华·德·博诺博士开发的一种思维训练模式，也是一个全面思考问题的模型。

它提供了“平行思维”的工具，避免将时间浪费在互相争执上。强调的是“能够成为什么”，而非“本身是什么”，是寻求一条向前发展的路，而不是争论谁对谁错。

何时用

进行团队会议时，可依次使用不同颜色的思考帽（采用某一种思维进行思考），让会议更清晰。

头脑风暴



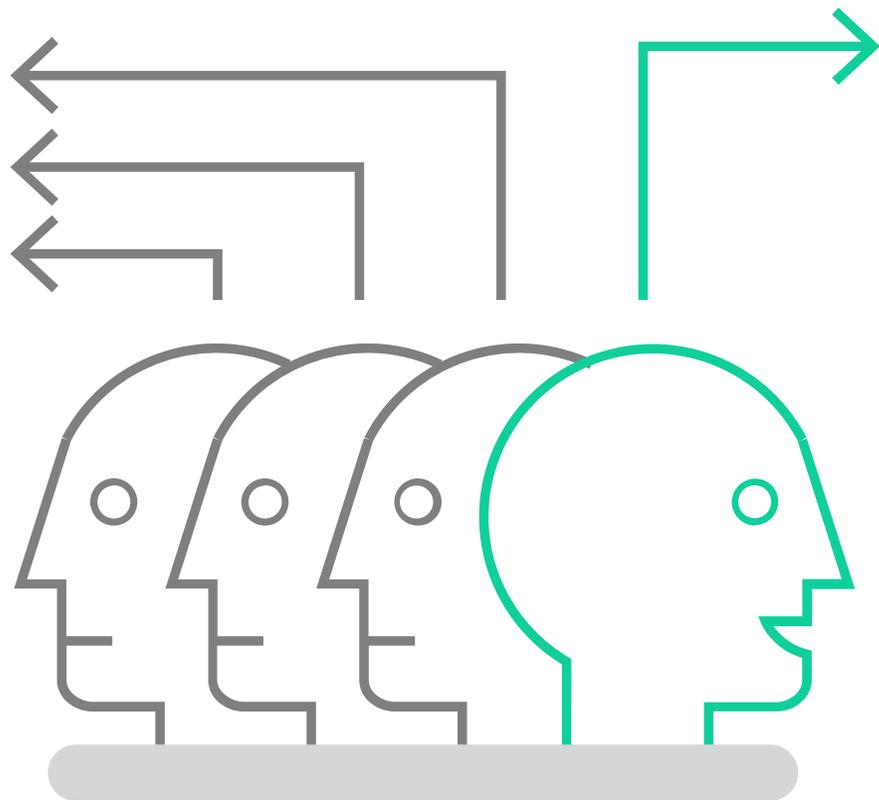
模型介绍

头脑风暴法是指由美国BBDO广告公司的奥斯本首创，该方法主要由价值工程工作小组人员在正常融洽和不受任何限制的气氛中以会议形式进行讨论、座谈，打破常规，积极思考，畅所欲言，充分发表看法。

何时用

当某个问题需要更多创意和创新解决方案时，可以组织成员来一场酣畅淋漓的头脑风暴。

逆向思维



模型介绍

逆向思维，也称求异思维，它是对司空见惯的似乎已成定论的事物或观点反过来思考的一种思维方式。敢于“反其道而思之”，让思维向对立面的方向发展，从问题的相反面深入地进行探索，树立新思想，创立新形象。

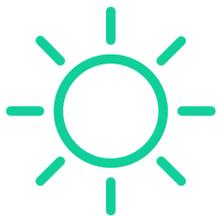
何时用

当你发现正向思考问题难以继续时，可不走寻常路，采用逆向思维。



雨

水



太阳

光



类比

模型介绍

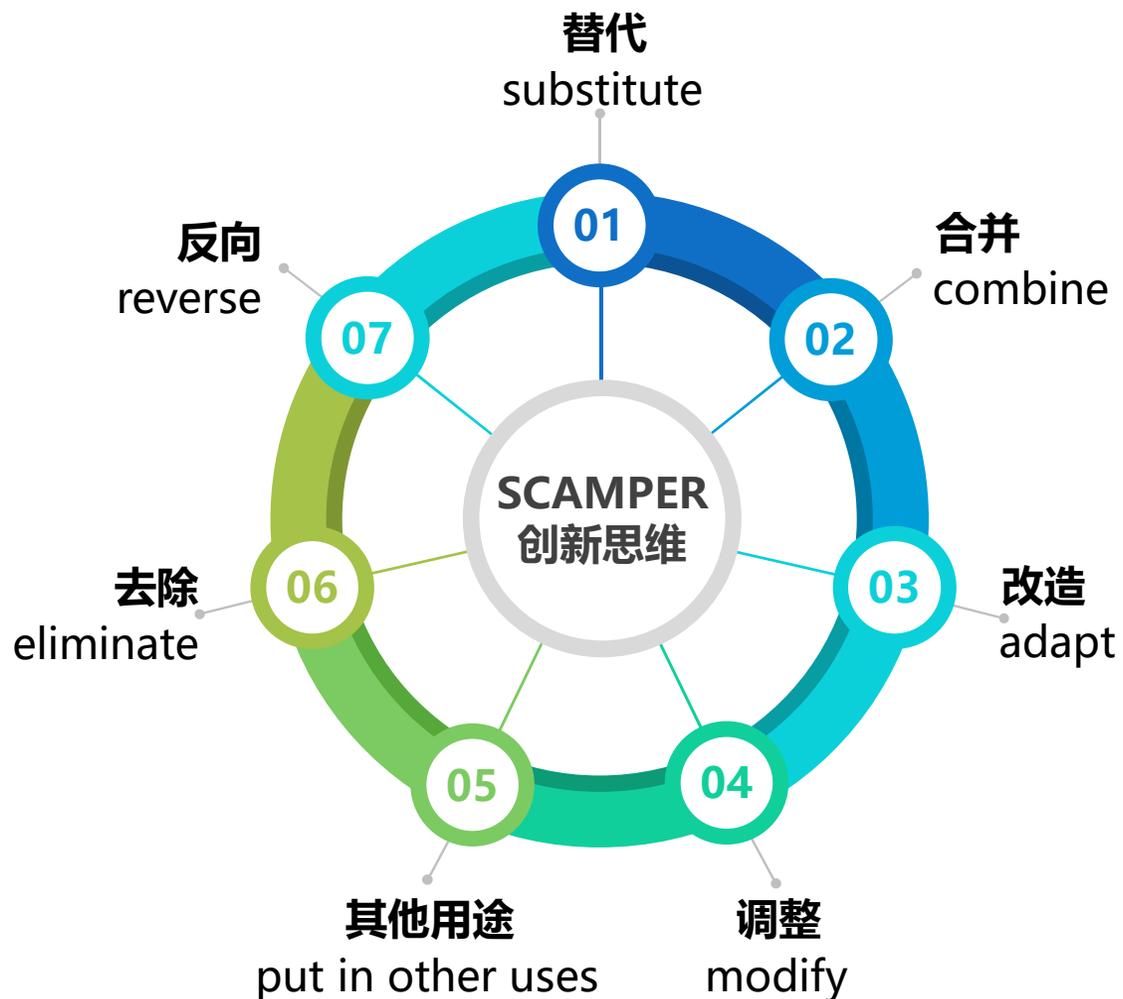
类比思维是根据两个具有相同或相似特征的事物间的对比，从某一事物的某些已知特征，去推测另一事物的相应特征存在的思维活动。

是在两个特殊事物之间进行分析比较，它不需要建立在对大量特殊事物分析研究、并发现它们的一般规律的基础上。

何时用

当你在思考新想法时，可以尝试用其他不相关领域的知识做类比，找到新灵感。

SCAMPER创新思维



模型介绍

SCAMPER是一种创新思维方法，常用在改进现有产品、服务或商业模式中，由美国心理学家罗伯特·艾伯尔创作。

它包含七个切入点：替代、合并、改造、调整、改变用途、去除、反向，通过7点有助于检验是否有更好的改进现状的新想法。

何时用

当你需要改进现有产品、服务或商业模式时，可用SCAMPER思考。



模型介绍

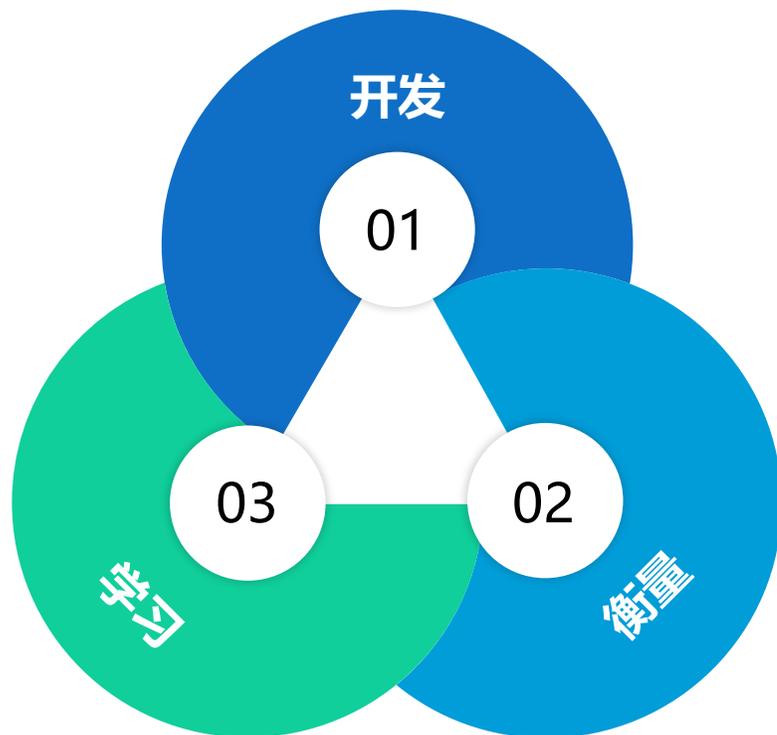
设计思维是一套以人为本的解决问题的方法论，从人的需求出发，多角度寻求创新解决方案，创造更多可能性。

斯坦福设计学院讲设计思维分为五大步骤：empathy同理心思考，define需求定义，ideate创意构思，prototype原型实现，test实际测试。

何时用

当你需要解决一个特定群体的问题是，可以使用设计思维，寻找创新的解决方案。

最小可行性产品 (MVP)



模型介绍

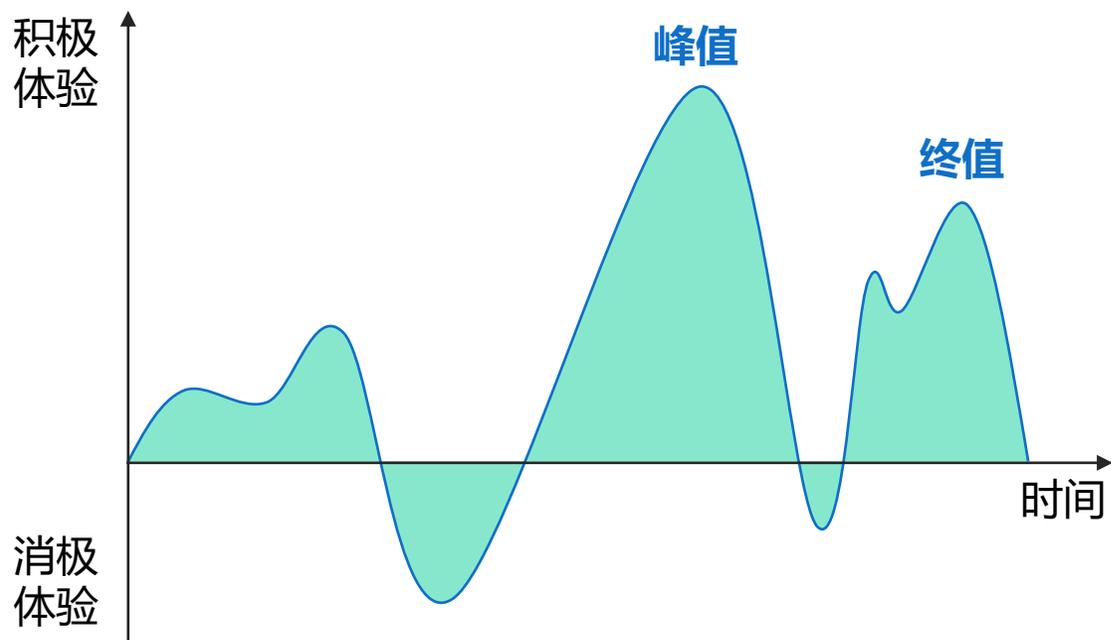
最小可行产品 (Minimum Viable product, 简称 MVP) 的概念由Eric Ries在《精益创业实战》中提出, 指的是用最快、最简明的方式建立一个可用的产品原型, 推向布场, 测试用户是否喜欢这个产品, 进而迭代完善细节。

利用MVP模型我们可以低成本试错, 不断迭代单品。

何时用

当你面对多重选择, 你可以构建一个MVP (最小可行方案), 降低成本试错, 做出正确决策。

峰终定律



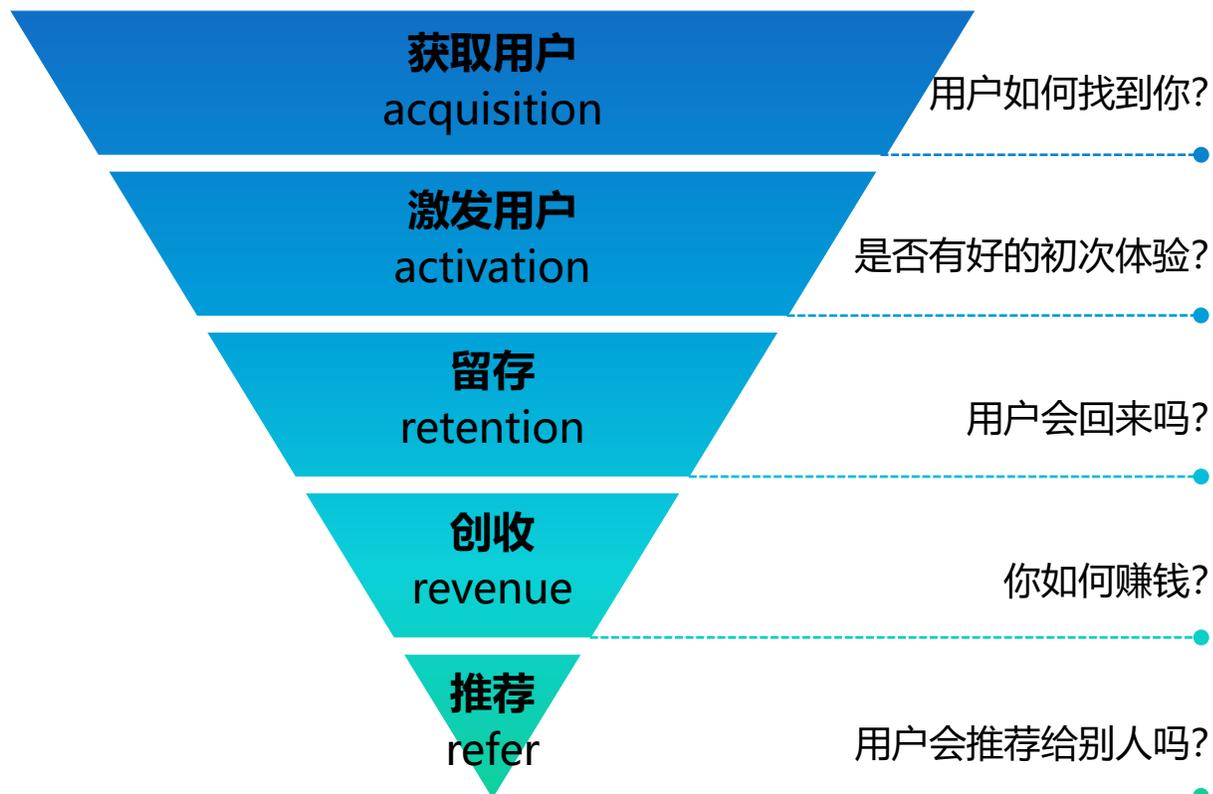
模型介绍

峰定律是由美国心理学家丹尼尔·卡尔曼提出的，他经过深入研究，发现人们对一段经历的感受取决于两个时刻：峰值（最好或最坏的时刻）和结尾。峰终定律被广泛应用于设计中。

何时用

当你需要设计或优化用户的体验时，可以参考峰终定律，找到可重点优化的地方。

AARRR漏斗模型



模型介绍

由美国著名风险投资机构的创始人戴夫·麦克卢尔提出，由acquisition(拉新)，activation(促活)，retention(留存)，revenue(创收)，refer(推荐)五个阶段组成，展示了用户全生命周期。

AARRR模型的核心思想也可应用于学习、个人成长等领域。

何时用

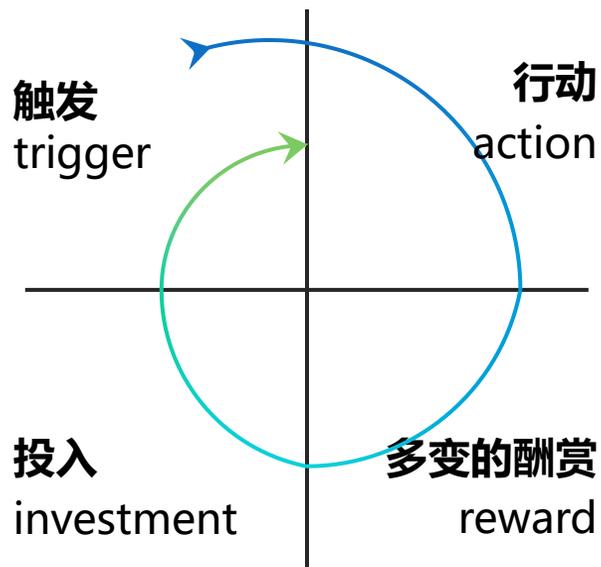
当你思考产品对应的用户全生命周期时，可参考此模型。

上瘾 (HOOK) 模型

外部触发：付出型/人际型/回馈型/自住型

内部触发：情绪

内容/数据资料/信誉/技能/关注者



动机：追求快乐/希望/认同

能力：时间/金钱/体力/脑力/社会偏差/非常规性

社交酬赏：被认同/人际奖励

猎物酬赏：追求资源/信息/金钱

自我酬赏：操控感/成就感/信任感

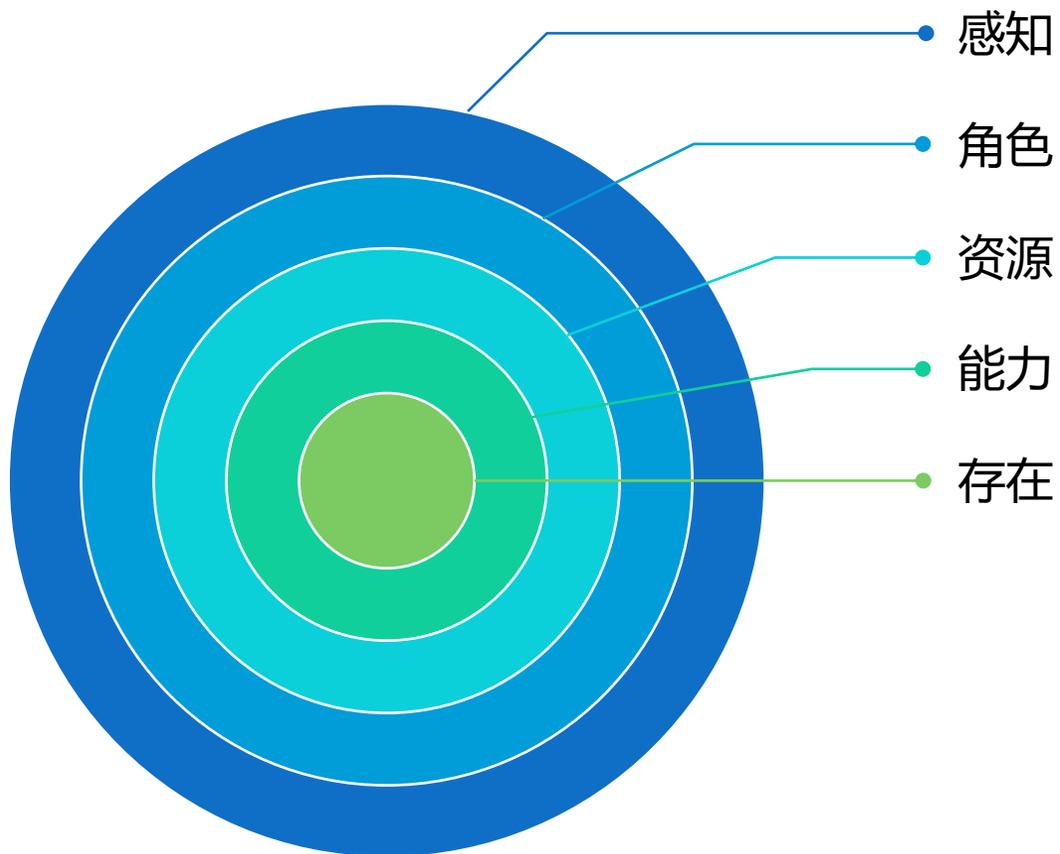
模型介绍

上瘾模型，即HOOK模型，由尼尔·埃亚尔、瑞安·胡佛在《上瘾》一书中提出，它本质是设计一套让用户连续循环的行为模型，即“触发→行动→多变的酬赏→投入”，让用户在不知不觉中对产品上瘾，从而成为忠实用户。

何时用

当你想设计一款令人欲罢不能的产品时，建议应用上瘾模型。

五大圈层模型



模型介绍

想深入了解一个人，可以从五个圈层思考，由外向内，层层递进

感知层：即外观、外貌

角色框架层：Ta的职业和其他社会角色

资源结构：包含财富、人脉和精神财富

能力圈：即一个人的能力

存在感：是一个人的内核，Ta对自己的存在是怎么感知的

何时用

当你想深入了解一个人时，可对应各个圈层更好的了解Ta。

高效倾听模型



模型介绍

想高效倾听可采用SOFEN技巧，它包含5个步骤：

Smile: 微笑

Open posture: 开放姿态

Forward lean: 前倾

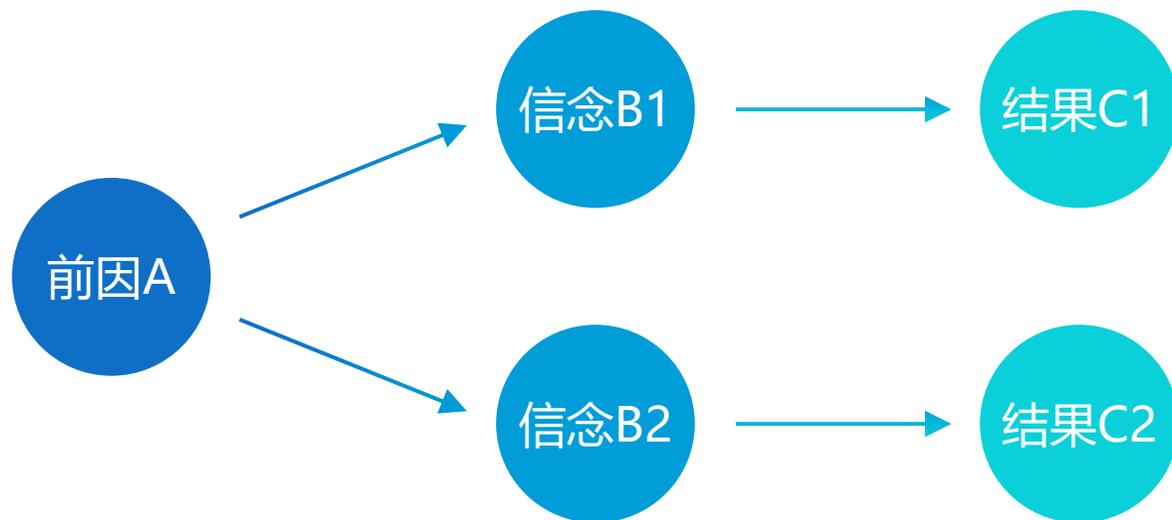
Eye communication: 眼神交流

Nod: 点头

何时用

当别人向你诉说时，注意使用SOFEN技巧，让对方感受到你在认真倾听。

情绪ABC模型

**结论:**

事物的本身并不能影响人，人们只受对事物看法的影响。

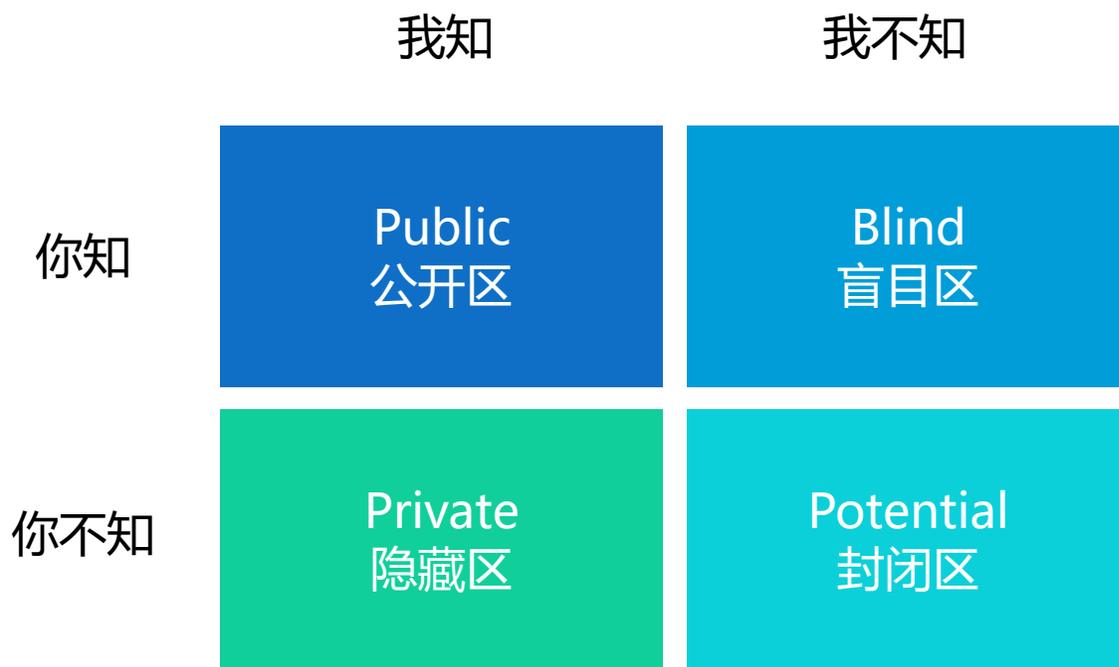
模型介绍

情绪ABC模型是由美国心理学家埃利斯创建的，其中A(Antecedent)指事情的前因，C(Consequence)指事情的后果。从前因到后果之间，一定会透过一座桥梁B(Bridge)，它就是我们的信念和对情境的评价。同一情境之下(A)，不同的人的理念以及评价与解释不同(B1和B2)，所以会得到不同结果(C1和C2)。

何时用

当你被事情影响，产生负面情绪，用此模型觉察下，是否是信念出现问题？

乔哈里视窗



模型介绍

乔哈里视窗 (Johari Window) 是一种关于沟通的技巧和理论，由乔瑟夫和哈里提出。

视窗理论将人际沟通的信息比作一个窗子，它被分为4个区域：开放区、隐秘区、盲目区、未知区，人的有效沟通就是这四个区域的有机融合。

真正有效的沟通，只能在公开区进行，但往往沟通会陷入隐藏区，导致沟通效果差。

何时用

当你与人沟通不顺时，当心是否已进入隐藏区，及时调整，回到公开区。

冰山模型



技能： 能完成某项工作或任务具备的能力

知识： 对某特定领域的了解

角色定位： 对职业的预期，即想做些什么事

价值观： 对事物是非、重要性、必要性等的价值取向

自我认知： 对自己的认识和看法

品质： 一致、持续而稳定的行为特性

动机： 内在的自然而持续的想法和偏好，驱动、引导和决定个人行动

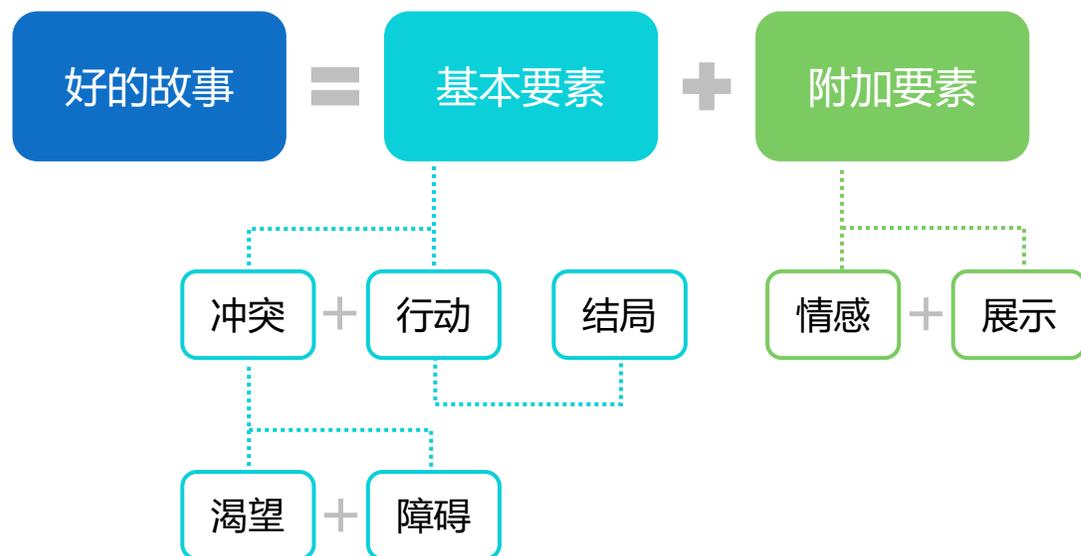
模型介绍

美国心理学家麦克利兰提出，就是将人员个体素质的不同表现表式划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”

何时用

当你想更好的认识自己或他人的，招聘工作中也常用。

故事五要素



模型介绍

一个好的故事，需要包括

三个**基本要素**：冲突+行动+结局

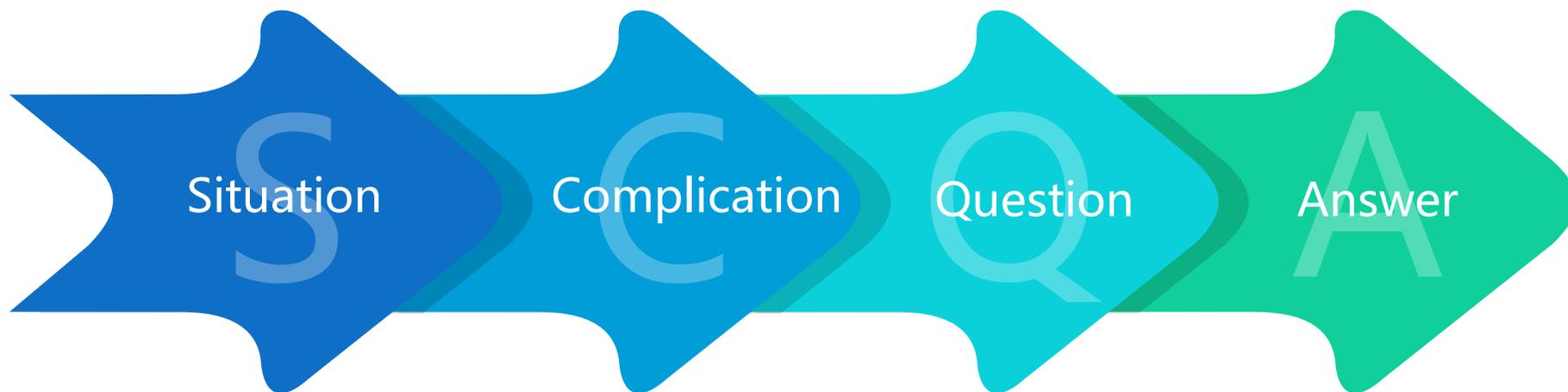
两个**附加要素**：情感+展示

其中，情感能建立跟观众的连接，展示能让他们身临其境。

何时用

当你想要姜醋一个好故事时，可参考五要素进行故事构思。

SCQA模型



模型介绍

SCQA模型是一个结构化表达工具，是麦肯锡顾问芭芭拉·明拓在《金字塔原理》中提出，由四个部分组成

S (Situation) 情景——由大家都熟悉的情景、事实引入

C (Complication) 冲突——实际情况往往和我们的要求有冲突

Q (Question) 疑问——怎么办？

A (Answer) 回答——我们的解决方案是

何时用

当你被要求临场发言，需要快速组织语言内容时，可套用这个模型。

SRAR模型



模型介绍

STAR模型是最简单的故事方法，他包含四个部分

S (Situation) 情景——事情是在什么情况下发生的

T (Task) 任务——你具体有什么任务

A (Action) 行动——针对这样的情况，你采用了什么行动方式

R (Result) 结果——结果怎样，你学习到了什么

何时用

当你要讲故事时，可用STAR模型构思最简单的版本。

在简历撰写和回答情景面试题时，STAR法则被广泛运用。

STORY模型



模型介绍

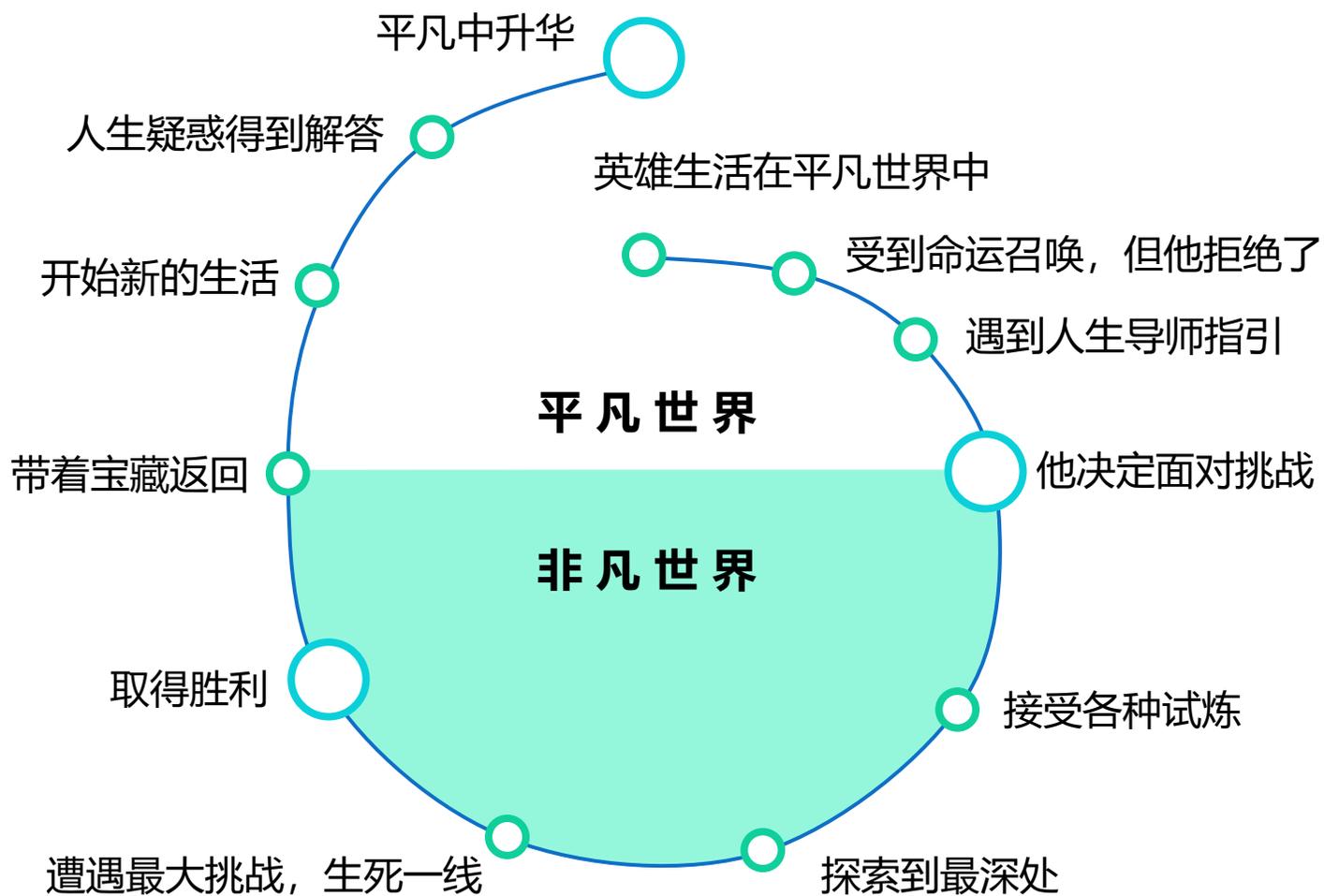
STORY模型是一个故事评价标准，在此标准中，好故事必须满足五点

- 结构清晰 (structure)
- 在约束时间内完成 (time)
- 有观点启发 (opinion)
- 情节真实 (reality)
- 以有情怀能够共鸣 (yearning)

何时用

当你需要评价一个故事时，可以参考此模型，给出系统的评价。

“英雄之旅”模型



模型介绍

英雄之旅模型由神话学大师坎贝尔提出, 包含:

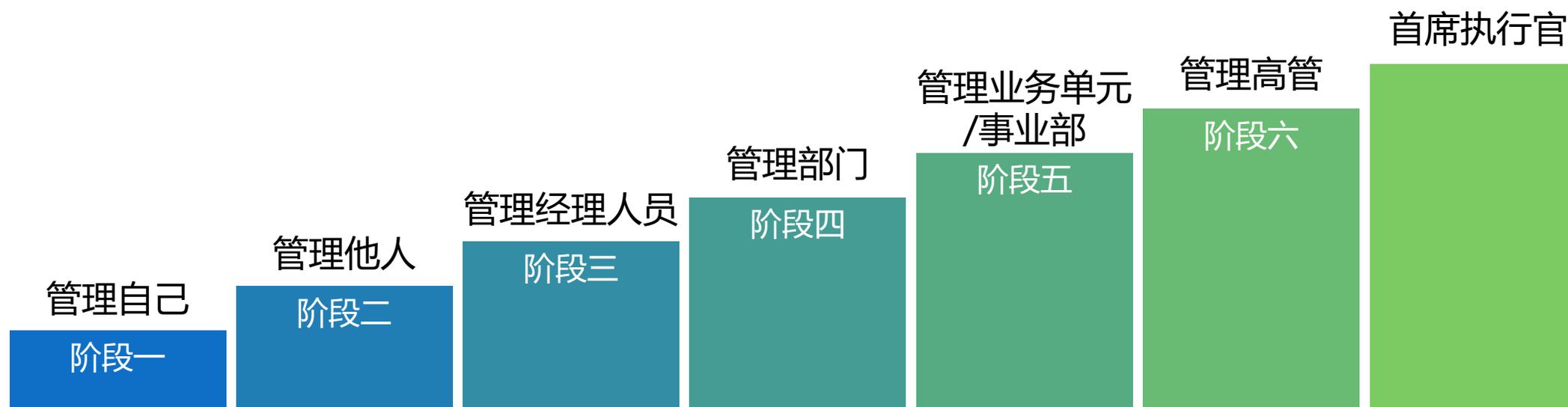
- ① 一次旅程
- ② 两个世界: 平凡和非凡
- ③ 三幕剧: 启程、启蒙、归来
- ④ 十二个组成部分(参考模型)

在几乎所有的好莱坞大片中, 都能看到这个模型的片段

何时用

当你想构思一个情节跌宕起伏长故事时, 可参考。

领导力梯队



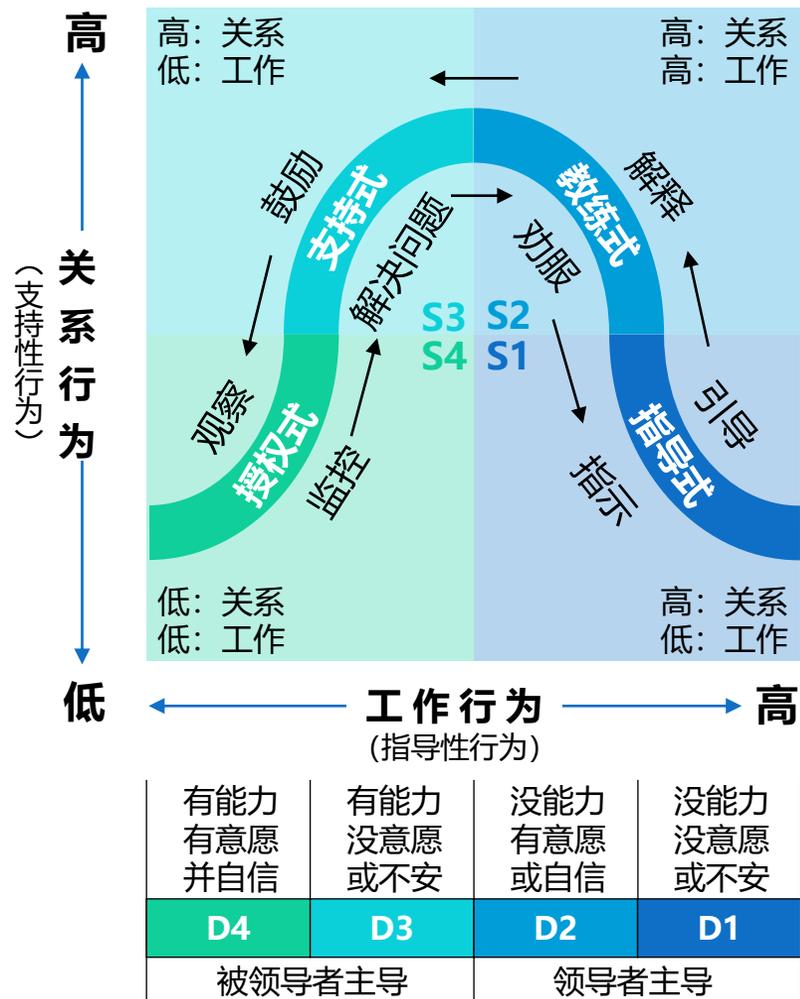
模型介绍

来自《领导梯队》一书，概括了在大公司，从员工成长为首席执行官，需要经历的六个领导力发展阶段。

何时用

在职业发展过程中，你可对应自己的现状和下一级目标，找到差距，着重提高。

情景领导力模型



模型介绍

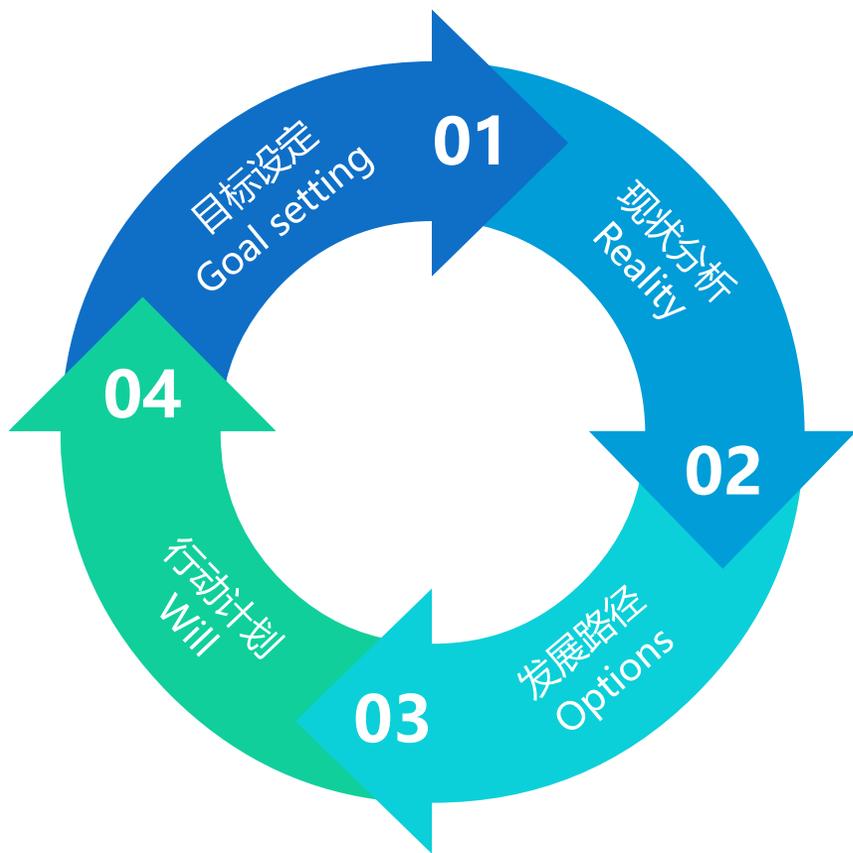
情景领导理论，最早由行为学家保罗·赫塞博士提出。员工的成长过程根据“信心”和“能力”的高低，可分为4个阶段，因此领导也应采用4种不同的领导模式，分别是指导式、教练式、支持式和授权式。

情境领导的三大技巧是：诊断、弹性与约定领导形态。诊断是评估部属在发展阶段的需求；弹性是能轻松自在的使用不同的领导形态；约定领导形态是与部属建立伙伴关系，与部属协议他所需要的领导形态。

何时用

当你面对不同阶段的下属时，可根据此模型，采用不同的领导模式。

GROW教练模型



模型介绍

GROW模型是约翰·惠特默在《高绩效教练》一书中提出的教练方法，可以帮助员工成长。

G(Goal setting): 确认员工业绩目标；也包含在日常工作中的单一事件性目标

R(Reality Check): 是现状，要搞清楚目前的现状、客观事实是什么；寻找动因

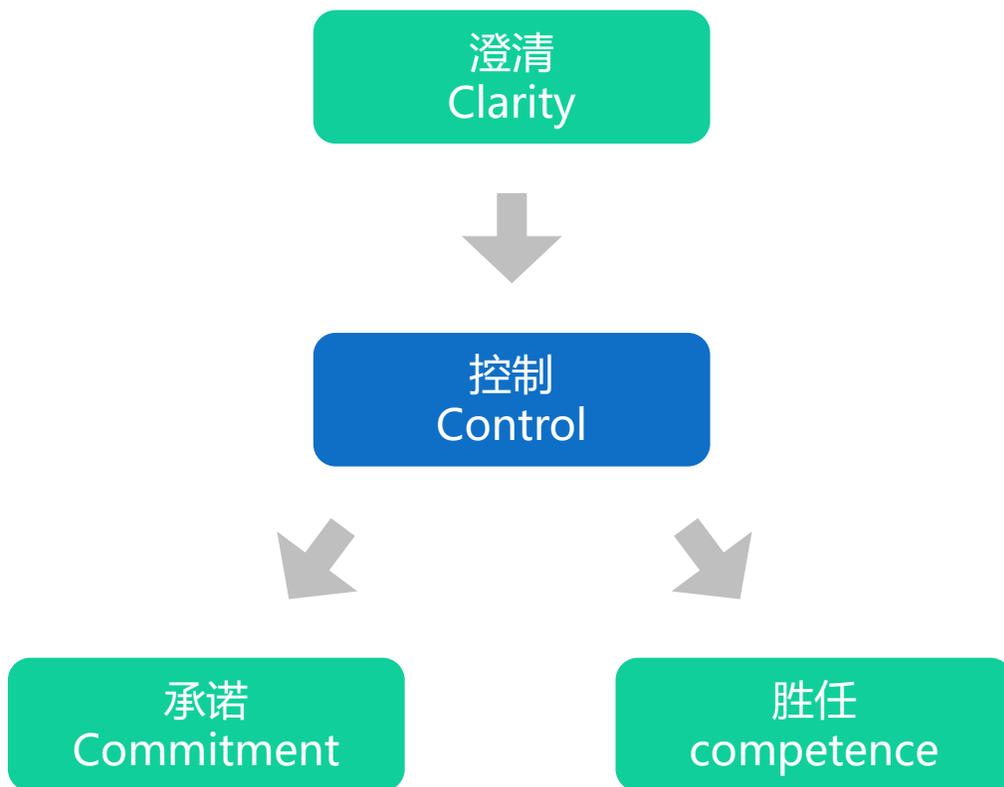
O(Options): 代表寻找解决方案

W(Way Forward): 代表制定行动计划和评审时间

何时用

当别人向你求助，或辅导下属时，可以采用此模型。也可以在生活中很多不同的地方运用，它的主旨意为理清现状，减少某些事情的干扰，使执行人从内心找到对应的办法。

管理4C模型



模型介绍

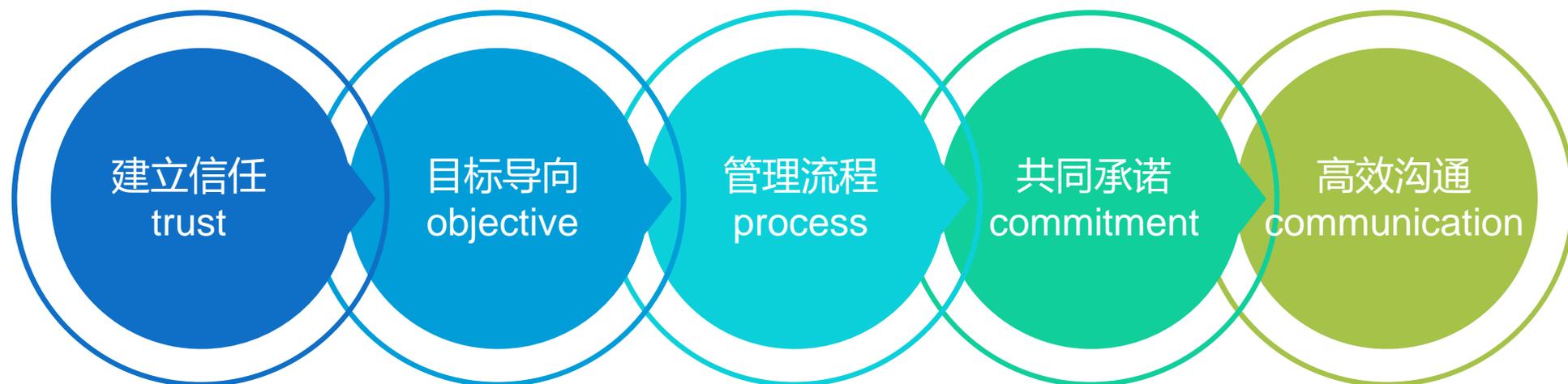
管理的4C模型是提升团队执行力的有效方法，它包含四个行动：

- ① 布置任务要清晰(Clarity)：确保员工100%理解工作
- ② 承诺工作要真心(Commitment)：发自内心的承诺
- ③ 胜任工作要到位(competence)：不仅是能力，还有态度
- ④ 控制工作要全面(Control)：事前、事中、事后的控制

何时用

作为团队的领导，要提升团队执行力时，可以采取4C模型。

TOPIC模型



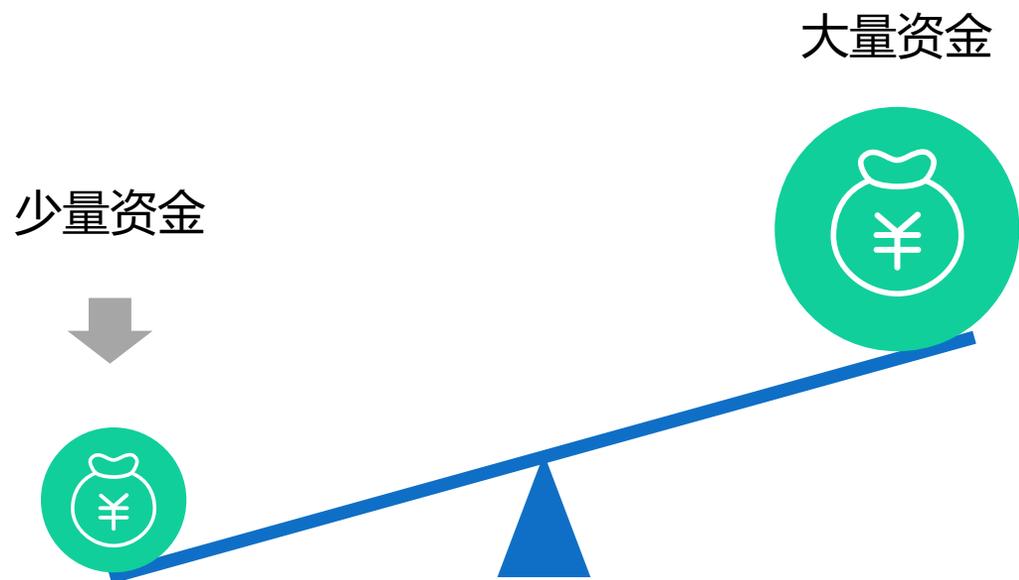
模型介绍

TOPIC模型是团队管理的五大要素，即建立信任(trust)，目标导向(objective)，管理流程(process)，共同承诺(commitment)，高效沟通(communication)。想要管理好团队，必须重视每个要素的情况。

何时用

当你面对团队管理难题时，可以用TOPIC模型排查，是哪个要素出了问题。

杠杆思维



模型介绍

杠杆思维是用极小的成本撬极大的资源，从而做到收益最大化。这种思维在金融领域很常见，最典型的例子是用30%的首付撬动100%的房产。

迁移到其他领域，你可以做好一件事情，再以此去扩大影响，撬动更多可能的事情发生。

何时用

当你手头资源有限，思考应该投入在何处可撬动更多资源时，可参考。

POA行动



$$\text{目标} = \frac{\text{伙伴} \times \text{方法}}{\text{目标}}$$

Power of action = $\frac{\text{Partner} \times \text{Acceleration}}{\text{Objective}}$

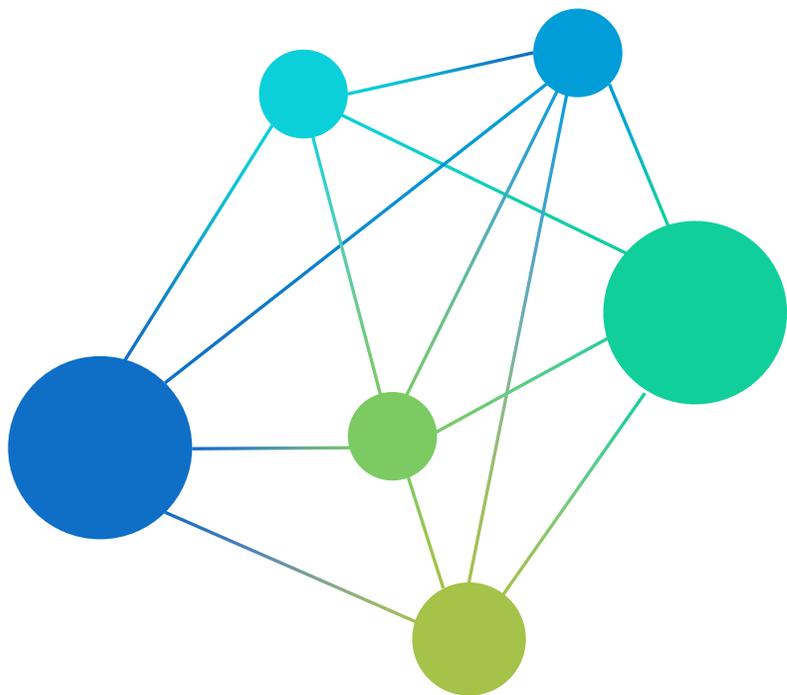
模型介绍

POA行动力是张宁原创的。公式里的P指伙伴，O指目标，A指方法手段，POA指行动力。

根据这个公式，方法越有效，行动力就越强；伙伴越多，行动力就越快速；目标越小越聚焦，行动力就越强。

何时用

当你想要提升团队行动力，但不知从何下手时，可参考POA行动。



模型介绍

系统思维是指在考虑解决某一问题时，不是把它当做一个孤立、分割的问题来处理，而是当做一个有关联的系统来处理。

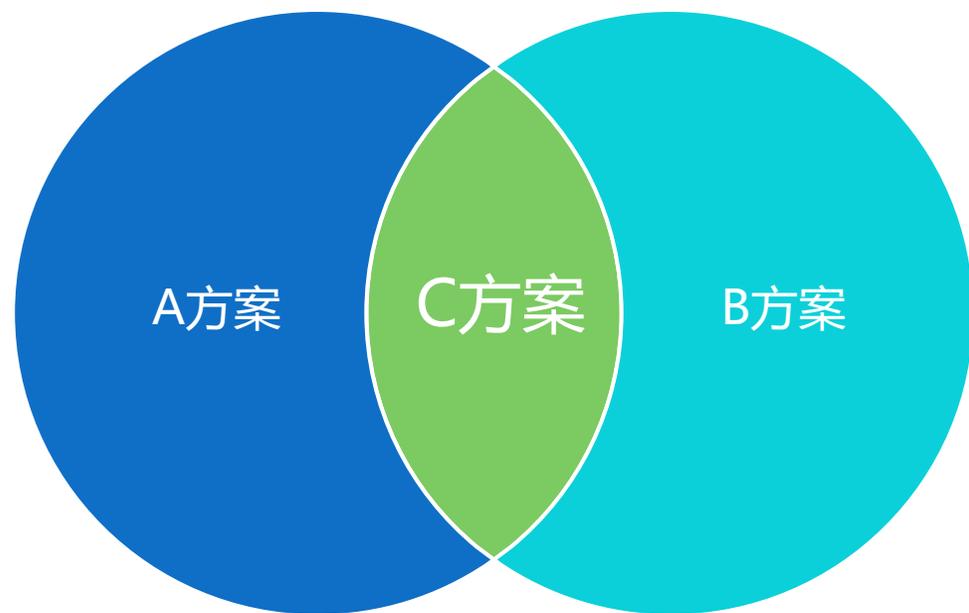
简单来说，就是对事情全面思考，不只就事论事。是把想要达到结果、实现该结果的过程、过程优化以及对未来的影响等一系列的问题作为一个整体系统进行研究。

何时用

当你遇到问题，考虑解决时，可采用此种思维，全面思考问题。



整合思维模型



模型介绍

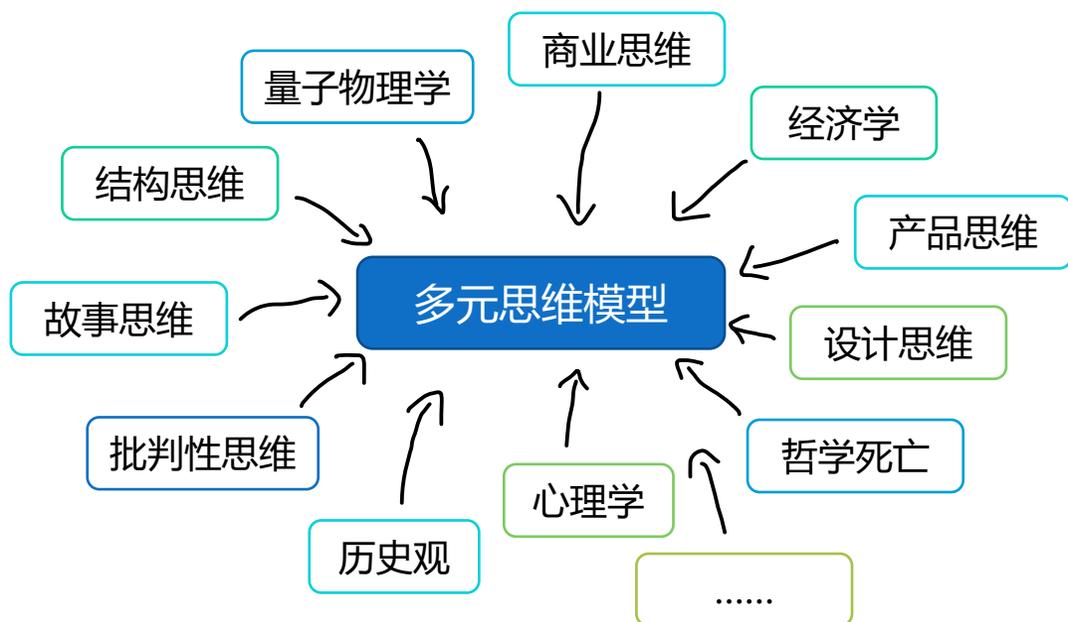
整合思维由加拿大罗杰·马丁教授提出，他认为，领导者制胜的关键在于头脑中同时处理两种相互对立的观点，并从中得出汇集两方优势的解决方案。

整合思维倡导富有建设性的处理彼此对立的意见，以创新的形式来消除对抗，新的意见包含着对立意见的某些因素，且优于对立意见的任何一方。

何时用

当你面对两种对立观点时，可以使用整合思维，各取所长，找到解决方案。

多元思维模型



模型介绍

多元思维模型是一个收集和处理信息，并依照信息行动的框架。它完美合了多个学科的分析方法和公式，包历史、心理学、生物字、工程学、物理学、化字等等。

这个想法来自查理·芒格，“思维模型是你大脑中做决策的工具箱。你的工具箱越多，你就越能做出最正确的决策。”

何时用

当你在认识、思考、分析、决策时，多元思维模型都可以带来多种学科视角。