

TBC
企业利润倍增计划丛书

李泽尧
中国式
管理书系
企业中高层实战能力解决方案

技术 管理的

The Technology of Management

TBC企业驱动体系

李泽尧 © 著

管事的手段：天道



广东人民出版社
李泽尧 著



TBC

企业利润倍增计划丛书

中高层实战能力解

技术

管理的

The Technology of Management

TBC企业驱动体系

李泽尧 © 著

管事的手段：天道

广东人民出版社



图书在版编目 (C I P) 数据

管理的技术: TBC 企业驱动体系 / 李泽尧著. —广州: 广东
经济出版社, 2014. 1

(TBC 企业利润倍增计划丛书)

ISBN 978-7-5454-3038-7

I. ①管… II. ①李… III. ①企业管理 IV. ①F270

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第286789号

出版 发行	广东经济出版社 (广州市环市东路水荫路 11 号 11 ~ 12 楼)
经销	全国新华书店
印刷	广东省农垦总局印刷厂 (广州市棠东村横岭三横路 7 号大院)
开本	787 毫米 × 1092 毫米 1/16
印张	15.75 2 插页
字数	335 000 字
版次	2014 年 1 月第 1 版
印次	2014 年 1 月第 1 次
印数	1 ~ 4000 册
书号	ISBN 978 - 7 - 5454 - 3038 - 7
定价	39.80 元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与承印厂联系调换。

发行部地址:广州市环市东路水荫路 11 号 11 楼

电话:(020)38306055 38306107 邮政编码:510075

邮购地址:广州市环市路水荫路 11 号 11 楼

电话:(020)37601980 邮政编码:510075

营销网址:<http://www.gebook.com>

经济出版社常年法律顾问:何剑桥律师

• 版权所有 翻印必究 •



上海“中国式绩效考核”——李泽尧老师演讲风采（现代卓越主办）



北京大学民营经济学院总裁班李泽尧老师“TBC企业驱动力体系”课程现场



李泽尧老师视频专辑——《制度改变结果》进入全国机场（世纪慧泉发行）



西南财大重庆董事长班李泽尧老师“有效管理十八项技能”第二度开课



李泽尧老师在伊利牛奶冷饮事业部——全国采购经理授课现场



浙江大学继续教育学院总裁班李泽尧“有效管理十八项技能”课堂



李泽尧老师“中国式绩效考核”在哈尔滨“热销”（世纪英才主办）



西南财大“公司金融与资本运作”重庆董事长班
李泽尧老师“TBC企业驱动体系”授课现场



华中科大李泽尧老师“中高层管理者
综合能力提升”授课现场



北京大学宜宾总裁班李泽尧老师“有效管理十八项技能”学员合影照



李泽尧老师南海演讲“管理的灵魂”



中核凯利集团“中国式制度管理”集体照（深圳问鼎主办）

知识是最滋补的营养，书籍是最宝贵的礼物

致_____

_____题

_____年 月 日

传递诚挚感情，表达美好祝愿！

特约推广机构：

机构名称：_____代表：_____

联络方式：_____

总 序

1. 利润倍增不是梦——TBC 企业利润倍增计划

开过酒楼的人就知道：一个月营业额 25 万，可能刚好持平、一分钱都没得赚！如果提高到 30 万，则可以有 3 万的利润，要是销售额 35 万，利润就有 6 万——翻番了！那么请问：销售额从 30 万提高到 40 万，利润岂不是翻了 3 倍！

由此可见：组织效率提高 20% ~ 30% 的时候，企业利润就翻番了！而“结构效率”会告诉你，个人效率提高 10%，组织效率就能提高 30%。

再看照相的例子：一个家族，一家公司，要照一张大合影。你告诉我，需要多长时间？有经验的知道，半小时不一定够。但是，10 分钟却也“可能”。请问：5 分钟行不？2 分钟行不？就那么“咔嚓”一下，为何要那么长时间？结论是：各行其是，没有标准，效率低下。而整合、标准、行动一致，则效率大大提升。

由此可见，个人效率提高 10%、组织效率提高 30%，并不难！

试想想：一些人的月收入是另一些人的好几倍，这个很普遍。泽尧每天思考的问题、写出的文字，也是很多人的好几倍，这个你也得信。同样，一些人心灵手巧，他的工作效率，也是另一些人的好几倍，你信吧？

请不要以为“心灵手巧”是天生的，有一门叫做“工业工程”（英文缩写 IE，也有说 IE 工程）的，它就能“复杂问题简单化”，让全世界成千上万的农村姑娘，或许初中还没有毕业，就能在东莞、广东，不，全世界的电子厂生产计算器、苹果手机，等等！

化学反应需要配方，中药西药能够治病，也在于“配方”。一套系统的企业问题解决方案，与东一榔头西一棒子，效果截然不同，“TBC 企业利润倍增计划”靠的就是系统化和“配方”。

所以：企业利润成倍增长不是梦！

接下来的问题就是：有没有一套系统的方法和工具？本丛书“TBC 企业利润倍增计划”及配套课程，正是要给你一套系统的方法和模板。

2. 事都是人做出来的——如何让员工欣喜若狂、像老板一样工作

事在人为，事儿都是人做出来的。管理从老板开始，老板从带人开始。

带人？老板们烦恼着呢！——问题就是：如何让员工欣喜若狂、像老板一样工作？

先看例子：

“我每次来到这里不会太久，总能发现有许多地方可以减少浪费，提高产量和



增加利润，而你却整天坐在这里无动于衷。”

米勒说出了他的顾虑和想法：“那是您的油田，油田上的一切都跟您有切身的关系，所以您有如此锐利的眼光，能看出一切问题来。”

米勒的回答大大震动了盖蒂，这话让他想了好几天。他想，人的行为动机、动力和利益是密切相关的，动机和利益一致了就会产生动力。据此，盖蒂决定在用人上进行一次大胆的尝试。他再次找米勒商谈。“我打算把这片油田交给您，从今天起我不付给您工薪，而付给您油田利润的百分比；这正如您所明白的，油田愈有效率，利润当然愈高，那么您的收入也愈多。您同意这个做法吗？”

米勒思索一番，觉得盖蒂这一做法对自己虽然是个压力和挑战，但亦是一个展示自己才干和谋求发展的机会，于是欣然接受了。从那一天起，洛杉矶效外油田的面貌一天天地改观了。

想让员工欣喜若狂、像老板一样工作吗？其实方法很简单：**如果你让员工做老板，员工就会像老板一样工作！**

让一部分人先富起来——邓小平这样治理国家、举重若轻；老板，你不可以让一部分员工“先富起来”吗？

民不富，国何以强！员工不能发财，企业何以做大？

让企业成为员工发财的平台，员工就会像老板一样工作！

让员工欣喜若狂、像老板一样工作的做法有（详见《管理的体系——TBC 利润倍增计划》）：

（1）确定一个产量或销售额基数，然后和员工约定超额部分拿出 $x\%$ 分配给他们。或确定一个成本基数，然后把降低部分的 $x\%$ 分给他，如在现有采购成本基础上，降低金额的 $30\% \sim 50\%$ 作为奖金。

（2）遵循二八定律，让有能力者的收入比其他人高出 10 倍以上！记住：一定要让优秀的员工能够发财！因为：一家公司发展的速度取决于前几名员工的成长速度和收入！

（3）把优秀员工作为撬动团队的杠杆和支点，正所谓水涨船高！利益到位基础之后，员工心态甚至连“临门一脚”都不需要了。

3. 做法决定心态——TBC 利益到位的三种做法

“心态决定一切”已经流行很久了！全国很多机场还在播放“员工心态调整”的视频。其实，老板们都体会到了：感情管理、观念调整，其作用极其有限，而且很快就没了。

做人做君子，员工调整心态不是不可以，详见本丛书《管理的艺术——TBC 员工驱动策略》；

但是，老板们何妨自己也调整一下做法——管人管小人，做法决定心态——回头是岸，立地成佛；老板改变做法，效果会更好！详见本丛书之《管理的技术——TBC 企业驱动体系》及《管理的体系——TBC 利润倍增计划》。

为自己工作，还是为老板工作？



看在成长和成才的份上，有上进心的人为自己的未来而工作；看在工资的份上，员工、人们，为眼前的利益而工作。从根本上讲，没有人不是在为自己而工作。可是为什么员工会认为自己在为老板工作呢？TBC 利益到位，把公司变成大家赚钱的平台是问题的关键。

员工心态调整很困难吗？

处于山岗上、斜坡前的小车，你只须轻轻一推，它就会滑向很远的地方。在企业利益分配到位的情况之下，员工心态的调整也是如此，只须临门一脚（详见本丛书之《管理的艺术——TBC 员工驱动策略》），即可大功告成。“利益到位”的做法详见本丛书之《管理的体系——TBC 利润倍增计划》，简而言之，有三种做法：

（1）从利益不到位到比较到位：“浮动工资——管理驱动”模式

从原来的“人治：大锅饭、计时工资、死工资，拖拖拉拉、打工心态”，到“法治：绩效考核、计件工资、30% ~ 50% 浮动工资，业绩有压力、有考核”，适合大多数企业。

本做法需要管理层有较高的管理智慧和能力，所以很多企业做不到位、流于形式，作者建议的对策是：导入以事实为依据的“中国式绩效管理模式”，详见本丛书《管理的技术——TBC 企业驱动体系》。

本做法，非常适合大中型民营企业、国企及事业单位。

（2）从利益比较到位到非常到位：“重奖机制——利益驱动”模式

有能力的人，往往是有企图心，甚至有野心的，要用利益机制，重奖有贡献的人；公司拿大头个人拿小头，提高效益或降低成本的 30% ~ 50% 做奖金，把有能力有激情的员工先调动起来，用先进带动后进。

本做法，适合所有企业，尤其中小民营企业、智慧型及创新型企业。详见本丛书之《管理的体系——TBC 利润倍增计划》介绍的系统做法。

（3）利益绝对到位：“合伙机制、承包机制——利润驱动”模式

合伙人关系，公司及品牌有如农贸市场，员工则是卖菜的个体户，依据贡献和价值获得对应的股份。

本做法，非常适合民营企业高管、事业部负责人、连锁企业分店负责人。详见本丛书之《管理的体系——TBC 利润倍增计划》介绍的系统做法。

4. 一时一事与一生一世——利益能否到位，契机在老板

某天，沿海某地“中国式绩效考核”课堂上，一位四川籍职业经理、某公司副总，就课堂上谈到的一个公司、一个老板，一定要有“让员工共同发展、发财，把公司打造成员工发财的平台、共赢”的企业文化和价值观的话题，当着全班同学的面，“血泪控诉”他之前就职的“老板”：说好产值提高多少、给员工多少奖金，事后三个月的时候说半年后再发，半年后说年底再发，到了年底的时候，则说“算了吧！”他说，“总共效益增加了两三百多万，哪怕你拿出 10%、20% 出来，都好啊！”“结果现在，那家公司从当初的 2600 余人，变成现在的两三百人。员工都不信任老板了。招工招不到，现在是给介绍的人两千块去招人，很辛苦！”

分析：

(1) 如果你去问一个老板，在员工与公司之间，是要“双赢‘你好我好’”还是“双输‘你不好我不好’”，他一定会说“当然是选择‘双赢’了！”

(2) 可是事实上，上面这位老板选择了“双输”！

(3) 表面上、此时此刻、一时一事上，他选择的是“我赢你输”、“我好你不好”——承诺的奖金不兑现、让员工吃亏自己发财，“损人利己”，似乎很精明、很合算。

(4) 可是，就其一生一世而言，员工不再信任他、偏偏员工又不是一下子全部离职而去，于是新老员工“口碑相传”，五年、十年之后，全公司的人仍然记得他“说话不算数”、企业的“文化场”完全没有了！最后的结果就是“双输”！！

(5) 即便你告诉他：“公司是大头、员工拿的只是小头”，有的老板也未必听得进去。因为，他“见不得员工发财！！”

结论是：一家公司利益能否到位，员工能否发动起来，关键契机在于老板。

5. TBC 企业利润倍增——不是行不行，而是要不要

民不富，国何以强！员工不能发财，企业何以做大？问题的关键在于：老板观念的改变与调整，“大家爽才是真的爽！”——要把企业变成员工、尤其优秀员工发财的平台！

老板有三个层次，如下表：

企业家： 战略层次、 发现项目	不断发现新项目，创新的眼光，把握社会节奏，看准生活走向，视野开阔；体能旺盛者一不小心成为集团公司老板	让员工和老板一起干	市场无限大，项目多多，机会就在眼前，一起发财做合伙人，心花怒放
老板： 管理层次、 执行项目	专业专长，有能力带领团队，亲自挂帅，有亲和力，看准一个机会，走向成功，可以把一个公司做得很好	让员工为自己干	合理分工，有效管理，激励到位，加入到团队里面，各尽所能各得其所
个体户： 技能层次、 做事能手	在某个点上几十年如一日，一技之长，坚守坚持积累，精明能干、抢先一步、占领有利地形做老板	让员工为老板干	老板跟员工思路、能力在同一个层面，一不小心就互相抢饭碗；老板的工作含金量待提高

显然，第一个层次的老板即战略型老板会比较容易来电：因为他手上项目多，有足够的订单给到有能力的人，需要大量人才，需要发挥他们的创造力；对战略型老板而言，“把人搞定就什么都搞定”这句话很有针对性！《管理的体系——TBC 利润倍增计划》之利益机制、利益到位，就是要解决“让干部、员工激动人心”的问题！



6. 成大事的三个条件——TBC 企业利润倍增计划丛书

吴稼祥先生的说法值得参考：“在中国要做成任何一件大事，包括做好一家公司也是一样的，必须具备三个条件：菩萨心肠、霹雳手段和如来智慧。”这正与《TBC 企业利润倍增计划丛书》的三部曲暗合，请见下表：

人道： 菩萨心肠	《管理的艺术——TBC 员工驱动策略》 带人的方法：人道，做人做君子	爱、理解、尊重、接纳、归宿感——凝聚力、阳光心态、互助、激励、羡慕嫉妒恨，上进心、荣誉、地位、面子——向心力、全员激励，价值导向、企业要打造最优秀的员工
天道： 霹雳手段	《管理的技术——TBC 企业驱动体系》 管事的手段：天道，管人管小人	理性、原则、手段、强势，复杂问题简单化，企业要用最笨的人，分工合作，筹码交换，赏罚分明、利益导向，二八定律，125 罚则——战斗力、达尔文进化论，丛林法则
商道： 如来智慧	《管理的真相——TBC 商业掌控秘笈》 总裁班教程：商道，悟从商心法	智慧、创新、管控、棋高一着；组织以利益为纽带，深刻洞察人性的真相、团队的真相以及企业的真相。筹码在手；所谓心法，实则是对客观规律了然于心
志在必得做法模板： 系统 + 细节	《管理的体系——TBC 利润倍增计划》 总经理手册：商务，照模板执行	创新利益驱动机制，“让一部分人先富起来”，流程制度接口体系，堵住人性及效率的漏洞，运营督导驱动体系，及时反馈，优秀者有奔头，弱势群体有安全感，各尽所能、各得其所

其中，TBC 强调：“成功 = 系统 + 细节”：系统包括“构思、策划、计划、精明”；细节包括“落实、执行、到位、操作”；系统的责任在于管理者；细节的责任表面看在于员工，但归根结底还是在于管理者。

7. 工具与导入——TBC 企业利润倍增计划之载体

“TBC 企业利润倍增计划”是一个集系列丛书、总裁特训营管理课程及企业咨询项目、管理机制及制度模板为一体的“企业问题整体解决方案”。从利益机制调动人的积极性开始，从员工效率提升 10% ~ 15% 开始，通过 PK 机制、团队机制，组织效率提高 30% ~ 50%，然后实现企业利润成倍增长。吸纳泰勒科学管理、德鲁克目标管理等现代企业管理方法和技术，倡导责任管理，使企业获得综合性、系统性的改进，进而执行力大幅提升、见效快，尤其适合具有行业高速增长性、竞争激烈、逆水行舟环境下的成长型中小民营企业。

一个课程（12 ~ 18 小时）、一套 200 页的机制模板、一套 3000 页的制度模板，还有一本 300 页的《老板秘笈》、一个咨询辅导案（高素质企业团队，在购得系列参考模板的情况下，可以自行自主导入）。

- (1) 启动：老板和他的3~5名核心干部了解、参与、参加学习与修炼。
- (2) 机制模板：提供给需要导入的企业参考。
- (3) 制度模板：提供给需要导入的企业参考。
- (4) 干员、全员心态调适拓展训练及课程体系。
- (5) 全面系统管理课程及管理咨询服务。

海纳百川、博采众长、纳细流以成江海之浩荡；博大精深、深入浅出、聚零星铸就日月之光华——TBC 提出及研发者：李泽尧先生。助理 QQ：1696326838，付老师。

8. 工欲善其事必先利其器——把“TBC 企业利润倍增计划”拿回去

无论是老板，还是职业经理人，手中握有一套“TBC 企业利润倍增计划”的整体解决方案，那都是一件令人神往的事情。本丛书《TBC 企业利润倍增计划》及配套的课程，正是要给你一套这样的东西。其实，“令人神往”还真不是主要的，而，让你尝到“利润增长”、“利润倍增”的甜头，那才真正是令人激动的事情！

如果你的企业不缺产品和技术、初具规模，如果你所在的行业市场前景无限，那么，拥有一套“TBC 企业利润倍增计划”利器，那真是恰逢其时！老板足以让你的企业腾飞！职业经理，则有了建功立业、大显身手本钱！有“TBC 企业利润倍增计划”手段在手，你应该要欣喜若狂、踌躇满志！

春风得意马蹄疾，立即行动、快意人生！

前言

似是而非、懵懵懂懂叫艺术；一针见血、志在必取叫技术。搞人玩艺术；搞事靠技术。简单问题复杂化叫艺术，复杂问题简单化叫技术。

何谓技术——泽尧教美女眼睛“放电”的技术

1. 让你目不转睛看着一个地方，你一定会很累；而如果叫你不眨眼看着同一个地方，你一定坚持不了多久。

2. 照相的时候，我们叫对方“注意了”，可是恰恰是这个注意，照下来的结果是“两眼无神”！

3. 如果照相的时候，你叫他往后看，然后，在他转头过来的时候，一下子按下按钮，他那一转头、一“注意”之间，被你抓住了，于是，你会发现，照片很有“神”。

4. 这就是放电了——注意力在那一刹那、人的“精气神”在专注、在注意某件事情！！

5. 于是，女孩子要想学会“放电”，泽尧告诉你的方法就是：把你目光的焦点在对方的脸上旋转——焦点在旋转时，眼睛就可以比较长时间地注意一个地方，而且保持“活力”。

6. “山不转水转”——眼皮不必眨，眼球在转动，保持了眼球表面的水分，从而不会感到疲劳。而目光的焦点在他脸上的旋转，使得你的“注意力”得以保持。

7. 这就是女孩子（或者是男人）放电的道理。

8. 放电可以表现你的活力、表达你的注意力、表现你目光的“炯炯有神”！

启示：

什么叫技术？三言两语，你就可以照此操作，这就是技术。复杂问题简单化就叫技术。

修炼有道：演讲者的底气、中气、气场是怎么回事

泽尧在十堰的演讲现场有400余人，聚成公司某分公司负责人、次日的演讲嘉宾王老师当着三创的同事对我说：“李老师你的中气很足！我自愧不如。我上午在



后排，下午在中间都听了。你呀，不用麦克风，全场、后排都能听见！”我只能表示“惭愧、惭愧！！”

说这个事儿，是什么意思？我想说：看来，泽尧或许可以算是“底气很足、中气很足、气场很强”的演讲者了吧？！可是，我一直对“气场”二字“有看法”。

我在给贵阳的高级职业经理人班讲课时说，“气场”二字有神秘主义色彩，我不太认同这种说法！气场的说法会给人以“难以模仿、似乎天生、人格魅力”等等神秘的因素。而泽尧则认为：

所谓气场，实际是由这样一些要素构成：

1. 声音——声音是否够洪亮、后排是否听得见。
2. 底气、中气——底气是否善于运用。
3. 深刻度——思想是否具有深度、启发性。
4. 穿透力——逻辑、语序是否清晰、强有力。
5. 自然大方——神态、举止是否比较协调。
6. 亲和力——有无与学员的互动。

有了上面的这些要素，所谓“气场”二字，才有了现实的基础。

总之，没有神秘主义，一切都是可以探讨、寻找答案的——然后才是可以学习、模仿、改进的！！这就是技术！

比如：

1. 声音是否洪亮，那是泽尧在台资企业里面每天或者隔三差五地面对几百人讲话的结果。

2. 底气、中气，那是泽尧运用长句变短句，不是等到肚子里面没有气才开始吸气、换气；就像炒股票一样，你有100万，先只买20万，剩下还有80万的筹码，那你就很有“底气”——肚子里面还有“满肚子的气”就开始换气、吸气，而后，任何时候，都保持肚子里面有很多气的状态下说话，别人听到的感觉就是“你很有底气”，“你中气很足”！这是任何人都可以学会的。而，什么“气沉丹田”，或许我这就是，要不就是我至今还不知道那说的是什么鬼东西！！

3. 至于思想深刻度，那就是多年阅读的结果，多年思考、积累的结果——要整理自己的思想，泽尧连日记本“硬面抄”都写了二十多本，对很多问题，自然有自己一些所谓“独到的看法”，然后才有深刻度、启发性。

4. 穿透力、逻辑性，则更是长期写作、思考的结果——长期讲话的结果——语序、那一句话先说、那一句话后说，要符合人的心理逻辑！经常演讲，学员的表情、反应，就是对我们的反馈和修正。

总之，没有最好、只有更好！——没有神秘主义、没有神仙、没有天生！甚至也没有所谓的“气场”，而只有基本功！！

有兴趣修炼口才、底气的读者请阅读《百万年薪做讲师》。在这里作者则是要强调：本书就是在这样一种“技术主义”思想的指导下，把TBC企业驱动体系的相关做法、操作要点写出来的，强调的就是“操作性”。



企业飞轮的原动力：TBC 企业驱动体系

1. 企业、组织，好似一个大型飞轮，不是一下子加速的，也不是一下子减速的；系统存在摩擦和损耗：你对它加以足够的推力，它就会快起来，不加力就会慢下来；要想让它加速运转，你就必须持续推动——每天、随时加一点力量。

2. 企业文化是一种惯性，而在地球上、在“人还不是天使”的人类社会里，惯性是一种假象，阻力和惰性才是永恒的。唯有到了天堂、在宇宙太空之中，在没有空气、因而没有生命的地方，惯性才能永恒。世界没有“永动机”，所以，管理不能一劳永逸、不能“无为而治”！

3. 本书就是要走出“无为而治”的假象，剥去企业那五彩斑斓的外装修，然后看到企业管理的框架结构以及承重墙，从以事为本、以事管人的角度，以工科的眼光看企业，从技术的层面找到推动企业巨型飞轮加速旋转的着力点和杠杆，找到四两拨千斤的有效管理方法——TBC 企业驱动体系。

4. 本书聚焦于“TBC 企业驱动体系”，汇集了泽尧之前 20 余部管理著作里面的有效管理方法、做法，加之最近的一些新的思想和思路，让本书成为“以事管人”、“聚焦 TBC 管理技术”的集大成者。

5. 作者期望于本书：走出企业飞轮惯性的假象，找到一种原始的企业驱动力，即以事为本、以事管人的 TBC 企业驱动体系，以推动企业高速旋转。

有关“飞轮原理”及更多请阅本丛书之《管理的艺术——TBC 员工驱动策略》一书之“团队绩效加速器——李氏飞轮原理”篇章。

本书要回答的问题——内容简介

解决问题是硬道理，不妨先看问题：

1. 手下做事拖拖拉拉怎么办，要如何改变他们的习惯？——工作日记本。
2. 有的父母任劳任怨儿女却好吃懒做，有的主管兢兢业业他的部属却懒懒散散，到底“以身作则”效果如何？——管理者重要的不是你自己做了什么，而是你对他做了什么！
3. 很多人喜欢讲“把人搞定，什么都搞定了！”可是问题在于，现在的人，本来就不是拿来让你搞定的！所以作者建议你“以事为本”、“通过工作、工作的标准去搞定人。”
4. “执行力”三个字风行了这么多年，可效果似乎不是很好。为什么呢？因为执行力来自行动力，而行动力来自驱动力——他为什么要行动呢？！不妨读读 TBC 驱动模式、导入 TBC 驱动体系。

.....

看看以上问题，是不是我们中国的管理者、经理们需要突破的瓶颈？

本书最大的特点就是：把看管理问题的目光聚焦到管理者与被管理者之间，把管理的作用力聚焦到管理者与被管理者之间的界面上，从而实现精确打击、四两拨

千斤的目的。

很多管理书籍都在讲公司该怎么做、企业该怎么做的大问题，而本书则主要聚焦在管理者与被管理者之间该怎么做。这就是“复杂问题简单化是技术”的方法，所以本书叫《管理的技术——TBC 企业驱动体系》。

本书的重点是介绍企业动力机制，也就是三个到位：目标到位、利益到位、检查到位的具体方法和做法以及 TBC 企业驱动体系涉及的管理工具。

目 录

前言	001
何谓技术——泽尧教美女眼睛“放电”的技术	001
修炼有道：演讲者的底气、中气、气场是怎么回事？	001
企业飞轮的原动力：TBC 企业驱动体系	003
本书要回答的问题——内容简介	003
序篇 TBC 企业驱动体系——让员工为自己工作	001
TBC 的含义	001
TBC 企业驱动原理简述	001
TBC 企业驱动体系的三个要点、三个环节	002
TBC 企业驱动体系模型图	002
TBC 企业驱动体系之：驱动循环与持续改进	003
TBC 企业驱动体系之：动力传递模式	003
TBC 企业驱动模式：动力传递	004
TBC 企业驱动体系的特点	004
TBC 企业驱动体系的意义	004
第 1 篇 TBC 之事前 T + B——管人抓责任：责任到位	005
事前：T 目标 ± B 利益 = 责任与承诺——招标投标	005
第 1 单元 责任不追究，哪来责任心？——李氏“责任管理”理论	006
目标 ± 利益 = 责任——从德鲁克目标管理到李泽尧责任管理	007
无神论者莫发誓——何谓“承诺”：违约金、筹码移交	007
打开心门——制度、要求要与钱有关	008
管理上下限：制度如何与钱挂钩	009
变你要为他要——满足与不满足之间	009

