

TBC

企业利润倍增计划丛书



管理的艺术

The Art of Management

TBC员工驱动策略

李泽尧◎著

带人的方法：人道

广东省出版集团
广东人民出版社



TBC

企业利润倍增计划丛书

高层实战能力解

管理的

The Art of Management

TBC员工驱动策略

李泽尧◎著

艺术

带人的方法：人道

广东省出版集团
广东人民出版社



图书在版编目（CIP）数据

管理的艺术：TBC 员工驱动策略 / 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 978-7-5454-3039-4

I. ①管… II. ①李… III. ①企业管理－激励 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第286790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	15.25 2插页
字数	325 000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 978-7-5454-3039-4
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：广州市环市东路水荫路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 ·



“中国式绩效考核”课堂：李泽尧老师为成都企业HR“解绩效考核之困”



羊城晚报财富大讲坛：李泽尧老师“中国式管理新思路”：眉开眼笑，听课是一种享受



清华大学深圳研究院—东莞福华集团—李泽尧老师授课现场：学员分享、学以致用



李泽尧老师南海演讲“管理的灵魂”——聆听学员提问



北京大学宜宾总裁班“有效管理十八项技能”授课现场学员起立



李泽尧老师“有效管理十八项技能”公开课后与学员合影留念（山东）



华中科大李泽尧老师“中高层管理综合能力提升”授课现场



福州天行健—李泽尧老师“打造强势部门经理”演讲



李泽尧老师“有效管理十八项技能”昆明国电授课：与学员互动



李泽尧老师“卓越领导艺术”上海交大授课现场



西南财大总裁班—李泽尧老师“中国式管理”授课现场：学员互动提问



中核凯利集团李泽尧老师“中国式制度管理”授课现场：学员很开心

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？

让员工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。从根本上来讲，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”，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成长性、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、大显身手的本钱！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！

目 录



目 录

序篇	001
搞事是技术、搞人是艺术	001
八导模型：主导、诱导、引导、制导、辅导、指导、劝导、领导	002
第1篇 有效主导——以事为本、掌控全局	003
第1单元 先导——掌控工作龙头：目标统筹	004
WBS——世界性的目标（任务）分解工具	004
WBS——工作分解结构	005
如何避免项目延期？——行动指南与 WBS 词典	009
制定工作分解结构（WBS）的方法	010
WBS 分解要点：权力不足如何做总助	010
WBS 分解的反推法	011
WBS 运用	011
WBS 与系统思考——酒店服务项目一览表	011
WBS 工作模式	012
WBS 与问题发现、风险防范：理性之光扫描	013
思考的载体	013
计划前的计划：计划 = WBS + 资源	014
协调能力 = 技术性的 WBS + 文化（人性面）的修养	014
第2单元 主导——工作驾驭与跟进：过程管控	016
案例与启示——何为主导	016
主导与负责之别——过程需要主导、结果需要负责	017
启示与结论：管理者必须主导	017
为什么要主导	018
人类理性与可控性：管理是一种理性干预	018
主导是管理的本义	018
老板的权力也不是绝对的，你让别人无法否定你	019
骑马——做一个主导型管理者	021

骑马理论	021
你不发文我发文——工作主导性：掌握主动的方法	022
大人理论——管理者与被管理者	023
主导与强势：把事做到他家门口	024
如何主导	024
谁主导——谁去把它穿起来？	024
反向操作——通过异常报告进行主导	025
主导到位：跟催及时有力	025
主导若干要点汇总	027
主导要点：如何主导	027
引申：管理是“通过他人做事”吗	027
培养主导的企业文化	028
事本位：工作就是上方宝剑	028
用“狐假虎威”去营造“事本位”	029
 第2篇 有效诱导——善意的谎言、形成向心力	 031
第1单元 诱导——正向激动（拉）：愿景管理	032
诱惑与迷惑——勾魂术：狐狸精的真相	032
恋爱中的“悖论”：为什么你喜欢的人偏偏不喜欢你	032
原因：人为希望而活着——人们喜欢被吊	033
人有企图心——愿景管理	034
人们喜欢被钓——人有一颗不满足现状的心	035
人心不足——“放心”就等于“不动心”	035
为什么一些“成功者”喜欢拜师“活神仙”	035
人心难以捉摸：勾魂术——希望的神奇力量	036
让他“来电”——“来电”才有合作契机，才有合作愉快	036
让他“来电”——工作中容易忘记让他“来电”	037
带人带心——如何进行愿景管理	037
愿景管理是对人心的管理	038
如何让他“来电”	038
期望账户的概念	039
愿景管理的要点	041
A+B策略：另类“来电”——诱惑与陷阱	041
延伸阅读：“活在当下”是片面的	043
参考阅读：何谓“中国梦”	043
第2单元 操纵——你在局外、他在局内	044
人格博弈与操纵	044



何谓操纵：通过输入得到输出	046
“感情管理”涉嫌“愚弄百姓”：输入感情输出卖力	046
对称式管理与非对称式管理	047
引子：何谓“情场高手”	047
非对称式管理：精神换物质	047
非对称：领导艺术=调情手法？	047
非对称式管理：何谓操纵——“玩弄感情”	048
虚虚实实——何谓“领导艺术”	049
天机不可泄露——领导艺术是学不来的吗？	049
什么是领导艺术	049
复杂问题简单化叫技术、简单问题复杂化叫艺术	049
延伸阅读：艺术是什么？什么是艺术？——艺术的本质	050
权 术	051
火线入党——激励中要带有压力、甚至威胁	051
何谓手腕：权力运用技术	052
权术——权力运用技术	052
表扬是为批评做铺垫——及时表扬可以换取批评的“权力”	053
用计与忽悠——狐狸的智慧	053
洗脑——思想管理是最霸道的管理	053
交易达成的几个原因——价格满意的几个基础	053
面子——死要面子活受罪	053
面子：与下属礼节性的沟通	053
高帽子原理（期望定位）	054
精神≠金钱：一空间否定另一空间	054
人格博弈：谁操纵谁——李氏投入与跳出理论	055
操纵是否不道德	055
谁可以操纵谁——管理—控制—操纵：跳出才有操纵	055
信不信由你：不懂得投入与跳出，一个人就会跟狗一样？	056
第3单元 误导——什么人容易被诱导	058
年轻人容易被诱导——“未来”的诱惑	058
工作回报=眼前工资+能力成长	058
眼前工资不重要——能力万岁：李氏人生突破理论	058
催眠：感性的人容易被诱导——感性才是人性的本质	058
民可使由之不可使知之？——对称式管理与非对称式管理	058
趣味管理学：绩效工资+末位淘汰法+竞争上岗	059
心灵统治的理论基础——唯心主义	059
误导：憨厚的人容易被误导——中国人精明之道	059
培训与忽悠：何谓艺术	059

眼见为实——员工根据看到的而不是客观事实作出反应	060
延伸阅读：《中国人精明之道》	060
第3篇 有效引导——有言在先：约法三章	061
第1单元 引导——三面合围、网开一面	062
问题：老板红包私下给，今年三万明年怎么给	062
编码与引导——管理者所作所为的“引导作用”	063
威严：惹不起躲得起	063
赶鸭子上架：三面合围、网开一面	063
用“手段”而不是讲“应该”：男人如何才能不做家务事	064
用“做法”而不是“讲道理”：没有责任——哪来责任心？	064
哄	064
第2单元 前导——标准与规则：刚性引导	065
公说公有理婆说婆有理——管理不能“以人为本”	065
轨道原理	066
管理者与部属约法三章	066
政策不等于制度——制度要有约束力	066
延伸阅读：制度有效的八个要点	068
标准——第三方	068
以事管人：行政制度+业务制度	069
李氏八字真言：过程规范+结果标准	069
过程是技术，结果是责任，管理从责任开始	070
第3单元 借势——依靠群众：柔性引导	071
社会心态+心理契约	071
价值观管理——文化是什么	071
有何办法让注塑部同事们愿意与我共同改进	072
企业文化是团队管理的起点	072
企业驱动的起点：心理契约	073
社会心态——人际反应模式十种类型	073
顺势而为	074
顺势而为：外语教学中的“中文在前教学法”	075
造势与借势	075
集体会议之决议性	075
召开扩大会议	076
依靠群众——让他“与人民为敌”	076
布局收网三部曲：“反腐维权斗士”形象很正面，你怎么抓他？	077



第4单元 倡导——思想灌输、氛围营造：文化引导	078
业务员学会讲故事	078
宣导：洗脑——思想与情感统治之道	078
员工根据知觉而不是客观事实作出反应	078
精神情感空间的特殊性	078
循序渐进：新的做法他可能不接受	079
延伸阅读：李氏人类六种约束力理论	080
开导：价值观重建——从常识到共识	080
价值观重建，谁之责？	080
“共识”最重要——认识可以沟通，价值观难免偏执	081
从自我意识到宗教意识	082
倡导：正气压住邪气、占领思想阵地——何谓文化管理	082
占领思想阵地：不断重复、让错误思想抬不起头	083
心理暗示与群体无意识——企业文化建设之“照妖镜”技术	083
企业文化五坐标模型	084
怎样对付“小道消息”	084
第4篇 有效制导——筹码在握：权威与人格魅力	085
第1单元 筹码——人格魅力与有效制导	086
制导权与自由裁量权——领导者人格魅力的土壤	086
人治与法治：制度的弹性区间	086
制度弹性——操之在我	086
虚晃一刀——凭我愿意	087
何谓人治——公务员考试为什么要整个笔试在里面	088
李氏管理学对策：建议公务员考试先面试、后笔试	089
何谓“人格魅力”——操之在我：“我说了算！”	089
“你说了算”还是“我说了算”	090
领导艺术之筹码：就是要看你的态度	090
怪论中的哲理：人的主观能动性——把黑的说成是白的	090
延伸阅读：什么样的领导喜欢人治——注重你的态度？	091
管理者权力意识——蹂躏与人格魅力	091
蹂躏——人治语境下，人格魅力是蹂躏出来的？	091
威力检验：指鹿为马	092
权力自觉的管理者	092
选择=权力——筹码与人格魅力	092
何为高尚？——选择等于权力	092
领导者人格魅力与筹码	093