

更多精彩内容进入 [www.591sxy.com](http://www.591sxy.com) [www.591xzw.com](http://www.591xzw.com)

此内容由 591 商学院花大量时间才整理得到的价值 12800 的【总裁商业思维】现场绝密文档，希望对大家有用。此内容禁止其他店盗卖，谢谢配合



本内容由 591 商学院独家整理与分享

如果您有所启发还想观看更多精彩内容请进入

[www.591xzw.com](http://www.591xzw.com)

[www.591sxy.com](http://www.591sxy.com)

591商学院独家整理严禁盗卖

第 1 页 共 23 页

此内容由 591 商学院 [www.591sxy.com](http://www.591sxy.com) [www.591xzw.com](http://www.591xzw.com) 花大量时间才整理到的价值 12800 的【总裁商业思维】现场绝密文档，希望对大家有用。此内容禁止其他店盗卖，谢谢配合



## 《总裁商业思维》课程现场录音整理

大家想不想变成一个王？想不想变成商业王国，想不想变得自己企业的国王？那我们来研究这个王字好不好？王字什么意思？大王，古代的时候造字很有意思，这个王代表天时地利人和，所谓的王意思是能够贯穿天地人三者归利者为王，

王

所以如果一个人不了解天时是什么字？那只能老天都不帮你了，只能入土为安了对吧？是不是这样的；

如果一个人不了解地利呢？那就是拼命的干，努力的干对吧？有一句话叫天雨虽大，不润无根之草，佛法无边，只度有缘之人；  
但如果一个人了解了天，又了解了地，不了解人呢？什么字？所以就变成工字，这叫话提劳改，逼其做工。

# 土 干 工

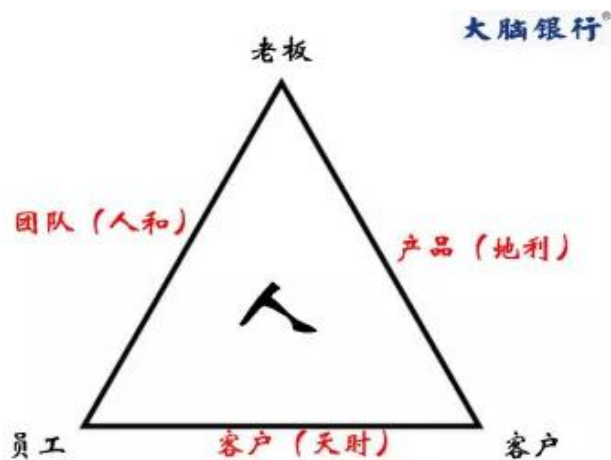
如果说能够把这企业的框架给定好，有没有可能变得更简单一点？企业的天时是谁？老板啊，企业的天时是老板我们就灭了，因为我们的钱是从谁那里的？钱是员工从客户上赚回来的对吧？是还是不是？  
所以我们的天是谁？我们的天是客户啊(图形)，

591商学院独家整理严禁盗卖



如果说我们客户都不要我们了，我们就死了大家同意吗？是还是不是？所以企业的天是谁？对，那企业的地呢？企业的地不是老板，企业的地是我们的产品(图形)，我们的产品要不要接地气，要不要？如果产品不能接地气，有没有可能客户就不要？有还是没有？所以这

是产品，人呢？员工啊(图形)，我们员工是一个点的，我们现在不能想一个员工了，我们要想一个什么？对，我们要想一个团队。



你的企业多大是不是这三条边决定的？这是你的框架，大家觉得是还是不是？如果你的企业要变大，需要什么变？比如说这一栋楼是几层的？一层的对吧？之所以盖一层是什么决定的？是它的地基跟它的

结构框架决定的,大家同意吗?是还是不是?如果要在上面再盖三层楼行不行?有密谋可能会塌掉?有还是没有?

如果我们的思维框架只有这么大,我们企业再怎么大,也就这么大大家同意吗?是还是不是?那怎么办?那么我们要破框,要变大,这样子我们的企业有没有可能变大?有还是没有?是不是三条边要一起变大,三条边一起变大框架变大我们的企业有没有可能变大?有还是没有?(图形)来看,这是一个三维,产品、团队、客户是不是?你先算出来你起来产品单价多少,服务了多少客户,有多少团队,看好,我去年做四千万,我算了一下我去年的产品单价是四万人民币,我去年服务了多少客户呢?服务了四千个客户,然后我去年的团队有多少人呢?我去年团队是60个人,我有没有速记有没有?有吧,但是我要进下一步来细算,60个人做了四千万,平均每个人做了多少钱?66.666666,大家觉得是还是不是?四千个客户收到四千万,平均每个客户做多少营业额?一万,是不是平均人均消费一万?是吧?那我的产品是四万,显然没的变。

591商学院独家整理严禁盗卖

业绩	产品	客户	团队
4000 万	4 万	4000	60
	1000 人消费	平均 1 万	平均 66.666 万

这是去年的框架，我今年目标是要增加 2.5 倍，2.5 倍要达到多少？我今年的目标是设定一个亿，然后我再算一下，一个亿跟四千万比一下是不是相加 2.5 部，那 2.5 倍怎么增加？从哪里增加？

假设我跟兄弟们说，兄弟们，今年我们努力 2.5 倍，想办法突破一个亿，请问一下员工听完会怎么样？他知不知道怎么努力？难道工作时间变成 2.5 倍长吗？显然把人搞死都不行，大家同意吗？是还是不是？所以我怎么样去突破，有三个角度，看好。

我的产品去年四万块一个，我增加 2.5 倍变成多少钱？变成十万块一个，如果还是服务去年同样多的客户，从四万变成十万，服务四千个客户，每个客户怎么样？是一万，每个客户是一万对吧？还是一样的消费，我自然 2.5 倍，还是服务同样多的客户，有没有可能让我的业绩增加 2.5 倍？有还是没有？同样的，我的客户去年是四千个，我今年要达到一个亿的话，客户要达到多少人？是不是要达到一万人？假设每个客户还是同样消费一万块一个人，然后我的客户变成一万，有没有可能达到一个亿，有还是没有？

如果说这个员工去年做的 66 万业绩，今年我要让他增加 2.5 倍的业绩，有没有挑战？有吧？但如果说我再招一个员工，复制他去年的方法，有没有也做到 66 万？哪个容易一旦？后者更容易还是前者更容易？后者对吧？所以我的员工去年有 60 个，我要增加 2.5 倍的话要变成多少人？我变成 150 人，所以大家有没有发现，我的框架有没有变成 2.5 倍？框架有没有变大？有没有？

业绩	产品	客户	团队
4000 万	4 万元	4000 个	60 人
	1000 人消费	平均 1 万	平均 66.666 万
1 亿 ( 2.5 倍 )	10 万元	1 万人	150 人

但问题在哪里？问题在于我可以从产品上入手，也可以从客户上入手，也可以从团队上入手，大家同意吗？但是如果我从一个点入手的话有没有可能出现问题？比如说我把产品涨价到十万，有没有可能客户不买了？有吧？如果我把客户从四千个变成一万人，但我的团队没有改变的话，有没有可能客户多了我服务不过来？有没有？  
如果我的客户没有增加，产品也没有增加，我只是把团队的人数变多，有没有可能我的工资多花了，结果我就死了，是不是还是？所以在物

理结构当中三角形是不是最稳的？是还是不是？所以三者一起来变，有没有可以快速的变大，有还是没有？

所以我这个想法是怎么来的，这个想法是今年一月初的时候想的，然后我今年一月初的时候就把这个想法跟我的团队沟通，过去我设定目标就设定我们今年要做多少营业额，结果设定了多少年都没有实现，但我今年的目标就把它落实成，兄弟们我们今年的目标是团队变成一百五十人，兄弟们我们今年的目标服务一万个客户。

大家觉得这样子会具体一点还是比较具体啊？比较具体吗，结果我们公司的人都很清楚，我们今年的目标就是想办法让团队的人数怎么，跟客户的人数增加，同时我自己想办法，让我们的产品的价格怎么样？变高，或者增加 2.5 个产品来卖，结果一月初我把这个方案在公司里面落实完之后，四月份的时候，是不是只过了一个季度啊？然后我们的财务就告诉我，他说报告老大，我们今年第一季度，已经完成了去年全年的目标。

也就是说我们今年三个月就做完了去年的营业额，只是思维做了一个小小的改变，大家想不想这样的事情发生在你身上，想的请举手，所以我们三天如何教大家把团队打造好，把产品优化好，把营销的流程打造好，这样子我们就能够让自己的赚钱，企业也能够变得更轻松一点这样好不好？可以吗？所以看好，这三者要变，先变谁？来，回答，这三者 要变，先变谁？人分为老板员工跟客户，先变是？先变老板，

所以第一个老板要止，什么叫止啊？《大学》里面说过大学之道，在明明德，在亲民，在止于至善。知止而后有定，定而能静，静而后能安，安而后能虑，虑而后能得。什么叫止？这个止跟刚才这个一样，我们至少要知道我们的目标，要不要？

人不成功有两个因素，一个因素是目标太大了，另外一个因素呢？目标太小了，这样能听懂吧？

第二个老板止了之后，接下来要什么？要静，我们现在的人是很浮躁的还是不浮躁的？很浮躁的大家觉得是不是？浮躁的原因是什么？因为我们过多的关注了竞争对手或者外面媒体的报道，大家同意吗？媒体一报道某某人公司一上市，变成中国首富，某某人创业两年公司上市一下变成亿万富翁有没有？但是媒体报道只是报道一个点还是报道一个面？他可能忽略了别人之所以两年能成功，是因为背后花了很多时间，经营积累的结果，大家同意吗？所以我们要不要静下来？要不要？

第三个要记一个字，叫什么？敬，敬就叫做敬畏，各位老板要不要敬畏员工，要不要？要还是不要？老板要不要敬畏客户？

曾经有个漫画是这样写的，有一个炸油条，刚开始的时候比我还瘦，所以他炸的油条又粗又长，后来他慢慢赚到钱了，就变成一个大胖子，开始炸油条炸的又短又细，有没有很多人刚开始创业的时候会很尊重

客户？然后慢慢赚到钱之后屁股就翘起来了，然后他就忽略了他成功的基础来自哪里，是还是不是？

所以记住，不忘初心，方得始终，时刻保持敬畏之心，这时候客户才有可能永远的忠诚于我们，大家同意吗？大家觉得是还是不是？对于我们的行业要不要相信它？要不要敬畏它，要不要？

当然最最关键的一点是什么？最最关键的，境，境叫做境界（第四字幕）。

大家觉得一个人成功是靠他的智商还是靠他的修为？大家写下来，影响我们人生成功最大的障碍，不是我们的智商，而是我们的修为，或者是我们的境界。

听好，我们能成功是因为绝大多数人希望我们成功的结果，大家同意吗？是还是不是？如果我们境界不够，我们就很难让别人帮助我们，而别人为什么希望我们成功，主要的原因是因为他可以从我们深深获得好处，如果你能够让足够多的员工从你的成功获益，员工希望不希望你成功？如果你能够让足够多的客户从你身上获益，有没有很多客户希望你成功？有还是没有？所以企业做大了，说白就两个字，你能够跟多少人产生关系，你的企业就能做大，同意吗？

一个企业能成功是因为各方面关系都理顺的结果，如果关系没有理顺是做不大的，你想不想让银行希望你成功？问大家一个问题，我们平常去存钱的时候要不要排队？贷款的时候呢？VIP，所以银行是喜欢

存钱给他的人，还是喜欢向他贷款的人？听懂请举手，所以拍拍右边人肩膀，成功的秘诀是要学会向银行贷款。

如果你栽了，他贷给你的钱是不是拿不回来了？是还是不是？所以他如果贷款给你，他就希望你成功，因为你如果不成功，他的钱就收不回去，到底听没听明白？

即使贷款贷过来放在那里不用，也跟他产生一点关系，这样来讲的话，因为银行背后有很多资源，他有没有可能为了帮助我的客户陈公，把客户介绍给你，有还是没有？这个是很重要的秘诀，好还是不好？当然我们企业要成功，要不要希望上游的人也希望我们成功？上游都有谁啊？

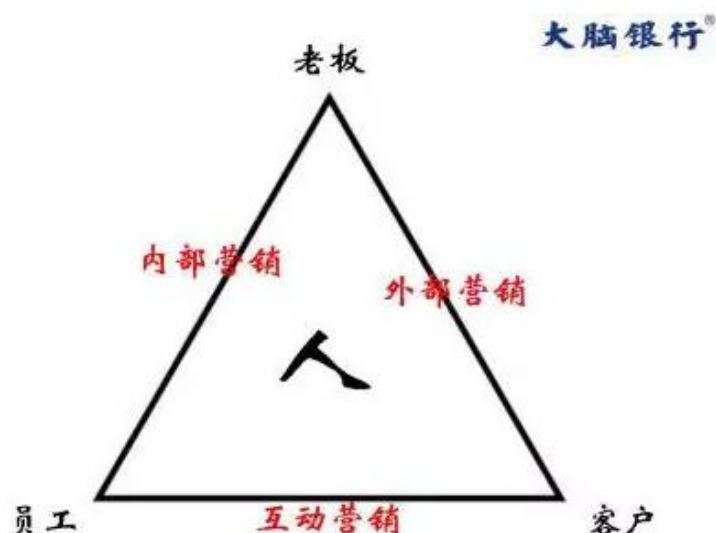
上游是不是都有供应商，这时候就取决于我们的境界了，我们绝大多数人采购是不是都希望货比三家？是还是不是？记住以后买东西不要货比三家了，那都是普通人的行为，以后你要改变一下，买东西要货采三家，采购的采。

通常我们是不是都会说谁给我的价格最低我就买谁的？大家觉得是还是不是？这时候有没有可能一直压价？有没有可能？压到最后只有 A 中标，所以我把百分之百的量都给 A，是还是不是？

万一我只跟 A 采购，BCDE 来找我的时候我会说什么？除非你给我更低的价格，否则我不会跟你买大家同意吗？是还是不是？但是因为他给我的价格已经最低了，如果更低可能亏损，他们愿意不愿意干？所

以他们每次找我的时候，我都不鸟他们，大家同意吗？万一哪一天 A 出问题了，这时候我是不是没有原材料了？然后我会干吗？病急乱投医，去找他们，他们会说什么？过去找你你不鸟我，

在呢？我也不鸟你，有没有可能我就崩溃了？有还是没有？还有一个因素，我是加工制造商，这些原材料供应商背后有没有认识很多人？这些人有没有可能需要购买我加工过的东西？有还是没有？如果我只是跟 A 采购，跟他们没有任何的关系，当他们的客户问他，我公司的产品如何的时候，他们会说什么？他们公司的产品不行，因为他不是我的原材料，你还是不要买了，大家觉得是还是不是？所以有没有可能我的生意被堵掉很多？有还是没有？



老板要不要把外围的关系处理好要不要？外围的关系处理好是成功的前提大家同意吗？

那接下来要想办法处理内部的关系，

591商学院独家整理严禁盗卖

来看这里，三条边是不是都很重要？一条边是员工，一条边是客户，对吧？所以我们要用团队的方法维系员工，让员工持续不断地跟随，这时候要想办法分好钱，要不要？员工为什么跟你？因为能够让我名利双收，大家觉得是不是？客户为什么跟你？因为能够让我物美价廉，是还是不是？

所以如果说大家想要赚到一百万的话，那可能老板自己疯狂的努力就可以了，但是如果我要赚到千万呢？就要团队很有战斗力，如果要成为亿万呢？那你的产品要非常的给力，所以大家记住一句话，当老板左手具备超级战斗力的团队，右手具备超级杀伤力的产品，这时候你就可能取得最大的成功，

所以我们要把这两条边做好要不要？两条边做好第三条边相对来说就变得容易多了，所以第一步我们要学会分钱，要不要把团队打造好要不要？因为我们要做所有的事情基本上是通过别人来帮我们实现的，对吧？要通过别人来帮我们实现第一步要不要透过内部的人帮我们实现？那要不要把团队变大？要还是不要？公司之所以招不到人是因为什么？可能钱给的不够多，或者只是给钱没有给其它人家也不来大家同意吗？

所以你要解决三个问题，第一个问题是，我跟着你能够得到什么，因为我们要思考，要站在自己的角度思考，还是站在员工的角度思考，

对，满足一员工的人性需要，这时候才能够满足我们的需要，大家同意吗？所以员工会问跟着你我能够得到什么？这叫做什么？

这叫物质，第二个跟着你我能够学到什么？这叫成长，第三个跟着你未来有什么希望？这叫精神，我们做老板的要让马儿把跑，必须要让马吃草对吧，是不是？物质成长精神这三样东西是我们给员工的唯一的饵料，也就是给他的饲料，他才有可能跟着我们茁壮的成长对吧？

所以怎么样去打造团队我们先要问一个问题，为什么黑社会的兄弟都愿意为老大两肋插刀？而你的兄弟只想拿刀插你的肋，这个问题能够解决你就知道如何打造团队了。

黑社会的问题会不会很讲义气，背叛老大的概率很少吧？很少是不是？但是我们企业跳槽的概率高还是低啊，所以我们做老板的人很重要一点，我们必须要想办法让员工持续不断地跟随我们，想本身让客户持续不断地跟随我们，大家同意吗？人性又是自私的，所以我们只有满足他的自私，最后才能够成全自己的自私，大家同意吗？所以我们来分析一下黑社会的规则。

你看梁山要让一个人上梁山，先干吗？先把他的名声搞臭，或者杀人栽赃他的身上，你不跟我们走，就等着别人收拾你，卢俊义本来好好的一个人都被搞成逼上梁山有没有，是还是不是？就把你的后路什么都给断了，你只有跟着我，才有前途，否则的话你就不得好死，是还

是不是？而我们现在员工不忠诚我们的原因是因为，他随时可以走，大家觉得是不是？对吧？

你看为什么谈恋爱的时候男女朋友说分手就分手，但是结婚之后生孩子之后，说离婚说了 N 次了，还是没有离，新员工到你公司，说辞职就辞职，员工跳槽概率很高，而老板为什么很难跳槽的？为什么？人性，说白了在一件事情上，你投入的程度，决定了你退出的成本，同意吗？投入的越多，退出的成本有没有越来越多？是还是不是？所以老板如果让员工持续不断地追随你，很重要的秘诀是什么？要让他多投入一点还是少投入一点？要还是不要？所以只有让他投入的越多，他才有可能越依赖你，所以黑社会的兄弟之所以没有离开老大，是因为他必须依赖老大，而我们企业要打造团队的核心秘诀是什么？我们要打造团队的核心秘诀，就要想办法我们没有办法让别人忠诚于我们，但是我们有办法让别人依赖我们，理解吗？能不能理解？

让别人依赖我们，除了我没有更好的选择，这时候他就会依赖我们，依赖我们了，这时候我们尽可能让他付出更多，他依赖的程度就越大，到时候离开的概率就越小，因为他要改变的成本就很高，比如说吧我们是不是很多人用微软的操作系统？电脑，现在让你去改变去做用苹果的电脑是不是很多人都不愿意开始学？因为我们已经依赖上他了，大家觉得是还是不是？如果苹果的系统你用习惯了，让你换三星的系

统你会觉得成本太高，大家觉得是还是不是？所以买苹果买的越多的人就会怎么样？苹果一出来基本上不用思考，那就再买一台，即使它的功能可能各方面没有三星好，我们也不愿意去改变，大家觉得是还是不是？

建立依赖我们团队里面有三样东西，打造团队，第一个叫做硬件，第二个叫做软件，第三个呢要件，三样东西。

什么叫硬件？比如说我们今天来这里上课，如果没有麦克风，没有印象，没有 LED，请问一下我们能不能开课？如果没有这样的会场也不行，大家同意吗？

所以我的硬件如果不够，我的团队能不能打造起来？简单来讲，如果说你是卖五万块的东西，你要找的员工是找一般的，还是找优秀的？单价五万块以上的东西，你有没有发现卖爱马仕的，卖 LV 的这些服务员，长相都不一样，硬件条件都不一样，大家有没有发现，所以你有什么样的硬件，你就会吸引到什么样的人，这叫筑巢引凤，大家觉得是还是不是？

以前我们公司在邮政学院，租一个小小的地方，后来我们把它换到当地的一个村委会，这一栋楼看起来是不是不错？当地村委会的办公楼给我们用，然后里面还有院子，一千多平米，还有草地，当时比较偏，旁边是公墓，然后我们的员工都很难招，大家知道为什么？因为大家

都不愿意来，以为这像农村一样的，然后客户，他也不敢邀请客户来公司，因为他感觉在这里上班，像做农民一样，没面子。

去年三月份的时候，我们就把公司搬了，搬到现在的相对来说繁华的地带，现在这一栋楼第二层是当地的政府送给我们的，免费办公，大家觉得怎么样？还不错嘛，然后第二层我们花了 30 几万去装修，装修完之后然后里面文化也做的不错，里面还可以打台球，还可以乒乓球，所以员工就愿意介绍人来公司参观，他也觉得在这里上班感觉有面子，听好，原来我们住在那个比较偏的地方，旁边是不是可以租到农民的房子？每个月三百块一个月，结果员工住三百块的房子，他感觉卖我们一套教材五百块钱他都觉得好贵，好多员工一个月两千块都赚不到。

但是后来我们把它搬的这里，这旁边都是高楼，他们要住要不要住公寓要不要？他们住的都是三千块钱的一个月的公寓，结果他们每个月都能够突破两万三万五万的收入，为什么？人真的是环境的产物，大家同意吗？钱不是省出来的，大家觉得是还是不是？所以如果说我们公司要做大，硬件要不要有？那些世界五百强的公司为什么要把公司开在很繁华的地带？下面最好要有超级购物场所，大家知道为什么？

591商学院独家整理 严禁盗卖

一个月拿一万多工资感觉蛮不错的，结果到楼下一看一个包两万块，他就感觉自己是穷人，所以他就会很努力的工作，所以我们公司要做好硬件基础要不要打造好？这是我们公司的环境，

第二个软件，软件是什么？软件是氛围，公司靠什么管理啊？公司靠氛围管理，生活当中绝大多数人都在做一件事情，工作，眼睛一睁开洗脸刷牙完之后就跟老爸老妈说，爸妈我去了，晚生了，有没有人说老爸老妈我到公司快乐去喽？有没有？因为我们每天都是工作，痛苦不痛苦？工作能不能让大家赚到钱？觉得能的请举手，举手的人显然都没听过我的课，你说工字哪里有钱？工字不出头啊，向上就入土为安，向下就拼命干努力干，所以给大家一个建议，以后不要工作了，从今天开始要学会玩，玩有钱还是工作有钱？对，玩字有元，人民币看到没有？

如果我们能够把我们的公司变成一个游戏的场所，把公司的每一份工作都像游戏打关那样子快乐，大家觉得员工会不会很兴奋，我们公司很多员工说，我最讨厌的事情就是周末，不能到公司，太痛苦了，到公司感觉是一种享受，你觉得这样子公司会不会聚气？会聚气这时候员工就会很开心，人只有处理好心情了，才有可能处理好事情，大家同意吗？

我有一个朋友，他原来是做制药的，他们公司的业务员收入都不错，至少都七千八千，按理说这么高工资的公司人员流动率应该不多，但

是他人员的流失率很高，大家知道为什么？他就请我去他公司看一下，结果我各方面看了一下，发现员工脸都没有笑容的，一看到他老婆我就知道问题了，他老婆脸臭臭的，然后呢每一次发工资的时候都是这是你的，这是你的，各位我做销售做的好辛苦，每个月拿工资是不是天经地义理所当然？结果我领工资的时候你脸臭臭的，所以此处不留爷，所以员工都跑掉了。

我说要不你改变你老婆，要不你企业就没希望，改变老婆怎么改变？换一个？不是，他老婆也知道，如果这样子不改变，公司人员流失她的损失是不是也很大？所以她愿意改变，改变态度之后，接下来发工资的时候就变了，然后呢每一次的发工资的时候都带着微笑，辛苦你了，这是你这个月应该的奖赏，员工听完是不是很开心？结果原来跑掉的人跑回来了。

然后你看，公司里面是不是有规章制度？公司为了能够确保大家准时上班下班，这是不是也是一种文化？所以有没有很多公司做一项公司，迟到的人要罚款十块，有没有很多公司都这样子？有还是没有？那绝大多数公司的执行谁来执行？行政，所以公司的行政人员就变成公司的交警，大家有没有销售部的人跟行政部跟财务部的人关系都不好，为什么？因为感觉他们是管理者，他们是被管理者，大家觉得是还是不是？如果公司里面有阶级，你觉得大家会不会很压抑？会还是不会？所以你要改变公司的氛围要从哪里开始改变？

第一件事情，先改变公司的氛围，先让你的行政跟后勤，后勤就包括行政跟财务变成公司的服务部门，知道什么意思吗？比如说简单教大家一个方法，这个方法其实很好用，你可以改变一下，在我们公司我们把它变成快乐基金，迟到的人我们都有一个捐款箱，就是迟到一次乐捐十块，然后呢他在捐款的时候我们就鼓掌，捐款十块赚回一百万，恭喜下次多捐一点，结果他脸在笑，心里面在想下次打死都不愿意捐款，有没有听明白？然后这个钱不要变成财务收入，这个钱就把它变成公司的基金，每个月月底的时候，大家去买水果啊什么七七八八的来抽掉，或者钱很多的话大家带去烧烤把它吃掉，反正这个钱变成公司的，那就变成统治被统治者，如果变成他们之间的游戏基金，大家节就会很容易接受，有没有听明白？氛围搞好了，员工很开心，这时候公司有没有可能业绩变得越来越好？有还是没有？

那第三个，最关键的一点是什么？要件，要件是什么？游戏规则。

听好，经营靠理念，赚钱呢？靠管理，管理靠什么？管理靠制度，制度靠什么？制度靠领导？但是绝大多数领导往往都是最容易破坏规则的人，大家同意吗？比如说我们这里下午一点五十开始上课，一点五十我们就开始上课了，即使只来一班人我们要不要开始上课，要不要？为什么？我说还有一半的人没来我们等一等，请问如果说我们等一等，那对后面来的人有利对吧？但是前面来的人呢那就变成了一种惩罚，大家觉得是还是不是？

你看，有没有很多朋友一起打麻将，然后有的朋友输了好多钱，但是大家还是很开心知道为什么？因为打麻将之前我们有没有定好规则？有还是没有？有定好规则，大家即使输了也是很开心，大家同意吗？但是如果没有规则呢？有没有大家都不开心？是还是不是？所以公司里面要不要定好游戏规则？要还是不要？把游戏规则定好了，比如说公司里面有什么规则呢？一个员工什么时候可以得到竞升，要不要有一套规则？如果说没有一套规则，那谁说了算？老板说了算的话那员工会讨好谁？他觉得我的竞升只要讨好老板就可以了，所以他可能就会拍马屁，但的觉得是还是不是？如果公司里面有一套规则，业务员都知道，我只要好讨好我的业绩，我就能得到升官发财的机会，他就不要来拍老板的马屁了大家同意吗？

人的思想很难统一，但是我们可以统一利益，因为什么都会变，但是利益不会变，大家同意吗？还记得那句话吗？只有永远的利益，才会有永远的朋友，所以要想统一立场，首先要统一什么？统一利益，如果员工的立场坚定了，他的能力就会发挥出来，他的动力也会起来，大家同意吗？比如说简单几个例子，我之前公司推出一款产品，当时我在出差的路上，我想这个点子之后然后我定好价格，打电话给公司的经理，讨论一下，我们要推出这款产品，定价多少？当时我们决定价格定出来两千八百块钱，这时候我们经理清一色都说买不动，太贵了太贵了，然后我就说了一句话，如果我们定价两千八，大家觉得可

以的话，我们给大家提成 50%，你知道他们说什么吗？那还可以，那还不贵的，原来我说两千八他们觉得很贵，后来我说提成 50%他们就说那不贵，为什么？因为跟他的利益相关，大家觉得是还是不是？所以如果我们能够统一多少人的利益，我们就能统一多少人的立场大家同意吗？

再画一个三角形啊，这四张图都一样，第一个员工动力不足，或者立场不坚定，或者能力不行的原因是因为其实说白了，如果我赚十块钱，我说如果能够赚到十块，分大家一块，大家有没有兴趣？没兴趣大家同意吗？如果我说能够赚到十块，分大家九块大家觉得好不好？风险都是我担，大家肯定说这个是好事情，立场有没有立刻就统一了，然后你要赚到九块钱要不要提升你的能力？要不要？这时候能够赚的越多，你能够拿到的越多，这时候你有没有动力？有还是没有？说白了，员工各方面的问题，主要原因是因为老板给的利益还不够大，大家觉得是还是不是？

要设定游戏规则，必须要符合三样条件，第一个，必须要用利益来驱动，（图形）第二个有没有老板说好，我们如果能赚到一百万，分大家 90 万，结果赚到一百万之后怎么样？不愿意分了，这时候说过一次之后员工信不信？员工就不信了，以后有没有可能就死翘翘了？大家觉得是还是不是？第二个我们必须要有诚信，第三个，诚信加上契约。

目前中国人契约精神好还是不好？大家守信用程度不是很高，大家同意吗？比如说我们跟员工说你好好看吧，你干好我不会亏待你的，只要你干我就会给你钱，但员工信不信？员工不信，你先给吧，给了我再干，这时候大家是不是都不愿意干？有不愿意给，最后两个人是不是都损失了？

利益驱动诚信契约之后，公司里面要不要淘汰差的人？因为如果不淘汰差的人，差的人会不会反过来把优秀的人给淘汰？会还是不会？比如说我们说，1点50准时上课，有人还没来，我们等他，那是不是把前面的人都淘汰了？是还是不是？所以我们必须有一个规则，叫做优胜，劣汰。差的我们要把他给淘汰掉，如果我们能够规则，这是要件。

课程结束，谢谢观看，需要更多精彩学习内容可进入 591 商学院

[www.591sxy.com](http://www.591sxy.com) [www.591xzw.com](http://www.591xzw.com)

591商学院独家整理严禁盗卖