

办公室360°
沟通系列

了解员工的心理
与员工沟通的圣经



和员工 说说心里话

白山 木子均◎编著



电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

办公室360°职场系列

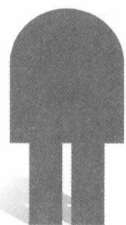
了解员工的心理
与员工沟通的圣经



和员工 说说心里话



白山 木子均◎编著



电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

本书讲述的是上司和下属在某些问题上因想法不同,产生分歧时,上司内心深处的一些真实想法。它所涉及的内容,大多是授权、薪金、目标等极易产生分歧的事务。从中我们不仅能够了解上司究竟为什么会这么想,这么做,而且还可以在了解之后,获知自己在这些事情上应该做何表现。

本书是一本员工职场指导书,书中所述上司对员工的具体希望,恰恰就是员工从普通走向优秀,进而迈向卓越的方向和标准。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

和员工说说心里话 / 白山, 木子均编著. —北京: 电子工业出版社, 2010. 5
(美迪心理讲堂/职业发展与心智成长. 办公室 360°沟通系列)
ISBN 978-7-121-10739-9

I. ①和… II. ①白… ②木… III. ①企业管理: 人事管理 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 071359 号

责任编辑: 杨 雯

文字编辑: 易 昆

印 刷: 北京天竺颖华印刷厂

装 订: 三河市鑫金马印装有限公司

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编: 100036

北京市海淀区翠微东里甲 2 号 邮编: 100036

开 本: 720×980 1/16 印张: 13.5 字数: 245 千字

印 次: 2010 年 5 月第 1 次印刷

定 价: 29.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系。联系及邮购电话: (010)88254888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线: (010)88258888。

序 言

上司有上司的难处，下属有下属的想法。然而无论怎样，在任何一个组织中，只有上下级相处融洽，上下齐心，拧成一股绳，在组织有着良好发展的前提下，组织中的人才有可能实现自己的人生价值，成就自我不凡的人生。虽说如此，由于上司与下属在组织中所处的位置不同，对于一些事，就难免会存在分歧。而这种分歧，却会在很大程度上影响到组织内部的团结，试想这样又怎能促使组织良性发展呢？

由于对事物的看法不同，产生分歧是必然的，但并非不可消除，这里需要的是双方之间的交流、沟通与理解。作为组织的领导者和管理者，确实很想好好地跟下属进行必要的交流沟通，可是，他们的位置以及相应所承担的工作职责和义务，并不能让他们随时抽出时间来跟自己的下属沟通、交流，并且，有些话他们确实真的难以在面对面沟通之时说出。

作为下属，我们一定要对此有所了解，要知道，虽然上司在很多时候，所做的一些事，一些决定，让我们难以理解，甚至看起来像是故意针对我们的，但事实未必是这样。例如，在很多时候，上司、老板可能情绪不怎么好，有些像是在跟你发脾气。你或许会认为是上司、老板看你不顺眼，是故意针对你的。事实上真的是这样吗？可能是因为你的工作做得不够理想，才导致他们有情绪呢！也就是说，他们对你发脾气，只是对事不对人，而所有的一切又都是为了组织的整体发展。甚至，可以这么说，他们这样做，同样是为了能促使你有所进步。

我们必须了解到这一点，并理解上司的苦心，适时地转换一下角度，站在上司、老板的角度去看待问题。同样，我们也应该知道，只有在组织得到良好的发展后，我们个人的发展才能水涨船高，而上司、老板所做的一切，都是为此。

《和员工说说心里话》讲述的是上司和下属在某些问题上因想法不同，产生分歧时，上司内心深处的一些真实想法。它所涉及的内容，大多是授权、薪

金、目标等极易产生分歧的事务。从中，我们不仅仅能够了解上司究竟为什么会这么想，这么做，而且还可以了解在这些事情上，他们希望下属应该有着什么样的表现。当我们对此有所了解后，就能够理解上司的苦衷，并获知自己在这些事情上应该做何表现。

总之，《和员工说说心里话》是一本协调上下级之间关系的书，它能够帮助下属员工更好地了解上司，继而更好地配合上司开展工作。《和员工说说心里话》更是一本员工职场指导书，书中所述上司对员工的具体希望，恰恰就是员工从普通走向优秀，进而迈向卓越的方向和标准。

编者

目录

第1章 关于授权：怎一个难字了得 1

✍️对许许多多的员工来说，他们总是抱怨上司不给自己机会，不给予自己相应的权力，以至于他们难以更好地开展工作。老板是真的不愿意给予下属相应的权力吗？事实上绝非如此，大多数老板都希望能给予下属相应的权力，因为他们都知道，在任何一个组织中，只有当全体成员牢记自我的职责，积极主动地行动起来，组织才能蒸蒸日上。

- 谁真的愿当“管家婆” 1
- 只要你有能力，你就是授权的对象 2
- 只要你忠诚，你同样会获得相应的权力 3

第2章 关于魄力：魄力不等于大手一挥 6

✍️你可能常常会听到一些人埋怨自己的领导没什么魄力，做事的时候犹豫不决，有时候，明明是好的机遇，却迟迟不敢做出决定，以至于组织难以把握住这一时机，难以得到更好的发展。可是这些领导者，真的就像你所说的缺少魄力吗？

- 有魄力并非可以忽略存在的风险 6
- 没经过调查的决定是盲目的 8
- 没有及时做出决定，只是因为准备不足 9

第3章 关于沟通：高高在上也是无奈之举 14

✍️在任何一个组织中，上下级之间缺少一定的交流与沟通，就难免产生隔阂，让员工觉得上司并不怎么关心和看重自己。如此一来，有些员工就可能受此影响，难以认真面对自己的工作。是不是真的就像这些员工所想的那样，

上司不怎么与员工交流、沟通，是因为不重视、关心他们呢？

下属跟领导者一样要拥有开放心态	14
要想有很好的沟通，下属同样要信任上司、老板	15
其实，领导者都渴望下属与自己沟通	16
沟通，希望你能主动一点	17

第4章 关于倾听：并不像大家想象的那般容易 19

✍许多领导者，一直鼓励员工能跟他们说说心里话，并为公司的发展提出好的建议和方法。有的员工确实按照上司所说的话去做了，可是遇到这样一种现象：他们在和上司交谈之时，上司却好像并没有认真倾听，这又究竟是怎么回事呢？

不愿意听到夸大其词，狂加佐料的话	19
欢迎大家提建议，但是也要讲方法	21
以自我为中心的想法永远难以被人接受	23

第5章 关于目标：为何老是跟着市场在变化 25

✍对任何一家企业来说，在商业竞争中，只有顺应市场的变化而变化，才能够把握住先机，从而得以稳步发展。然而，很多员工难以理解，会误认为领导者对于公司的发展方向没有一个明确的目标，总是不断变化。还是一起来看看领导者是怎么说的吧。

没有市场就没有组织的发展	25
随市场而变企业才能做大做强	28
熟识市场方能减免不必要的损失	30

第6章 关于决策：并非只是做一个决定那么简单 34

✍决策是企业的命脉所在。在关键时刻，一个正确的决策能使公司起死回生，而一个错误、不切实际的决策会使公司濒临破产。然而，让诸多企业中的职员感到不解的是，为什么自己所在单位的领导，在做决策时总是思前想后，难以做出一个痛快的决定呢？

决策的正确与否直接决定了企业的命运	34
-------------------	----

要想做好决策必须识别关键问题	39
任何的决策方案都需要量化细节	42
第7章 关于控制：其实是为了使授权达到更好的效果	45
✍ 在工作中，让许多员工感到不解的是，虽然自己的上司做到了放权，给予了他们相应的权力，可是在实际的工作中，上司还是会出来干预工作，好像是对他们不怎么放心，害怕自己的权力被夺走了一样。是不是真的就像我们所认为的那样，这些领导者过于看重自我的权力，抱着权力不放手，有些专权呢？	
授权不是将权力下放后不闻不问	45
及时跟进才能确保授权更为有效	47
不制衡与约束权力就没有团队的高效运转	49
第8章 关于信任：并非是领导者一个人的舞蹈	52
✍ 很多员工都抱怨自己的上司不怎么信任自己，于是在面对分内的工作时，表现得马马虎虎，只求将工作任务完成就罢了，而非尽职尽责地将所做的工作做好。难道说，上司真的就像很多员工所认为的那样确实不信任他们吗？其实，事情并非如他们想象的那样。	
领导都知信任下属的作用所在	52
要获得信任需拥有与公司一起成长的态度	54
第9章 关于用人：谁能一眼就看出对方才能的高低	58
✍ 企业的领导者，深知人才的重要性，知道企业的竞争归根到底是人才的竞争。设备需要人才去操作，产品需要人才去开发，市场需要人才去开拓，人才意味着高效率、高效益，意味着企业的兴旺发达。然而，在很多员工眼里，虽然领导者知道人才的重要性，但往往说一套做一套，根本不会识别人才、大胆启用人才。企业的领导者，真的是这样吗？我们来看看领导者有什么想说的。	
不要以为领导者不重视人才	58
每个领导者都想找到合适的员工	60

有能力也要让上司看到 63

第 10 章 关于宽容：没有底线的宽容是在鼓励犯错 65

✍ 有的领导者会在下属犯错时给予恰当的批评，不过并没有“抓住小辫子不放”，但仍然有人觉得他们对自己不够宽容，那么怎样才能算是宽容呢？难道说看到自己下属犯错了，不应加以追究，不应予以任何的批评吗？在这里，一些领导者所要说的是，宽容，并不是没有任何底线的，没有底线的宽容是在鼓励再次犯错。现在，让我们来听听领导者的心声吧！

赏罚分明，让员工心服口服 65

一味宽容只能错上加错 66

有时斥责是用来鞭策个别员工进步的 67

第 11 章 关于尊重：尊重是相互的 70

✍ 对许多员工来说，他们都在不同程度上觉得上司对自己不够尊重，认为老板都是将自己看成是“打工的”。正因如此，他们在面对工作时，难以真正做到尽职尽责，只求将工作任务完成就行了。难道领导者真的就像是一些员工所认为的那样，不懂得尊重他们吗？

别用带着成见的目光去看待上司、老板 70

尊重是双方的 72

获得尊重从尊重自己、尊重自己的工作开始 73

第 12 章 关于培训：储蓄力量与公司一起成长 76

✍ 培训，现今已成为热门词眼。通过培训确实能够提升人们的素质与能力，能让人们将工作做得更好。也正因如此，许多企业对员工的培训非常重视。只不过，有许多员工，却对此不甚了解，有的觉得这样做没有必要，有的觉得自己没有得到培训的机会是上司不尊重自己。真的是如此吗？

唯有提高员工素质，企业才能不断进步 76

职前培训并非是“洗脑” 79

不是不想培训，而是害怕培训后职员离去 81

第 13 章 关于晋升：只要你有能力就有机会

85

✍ 对每位身在职场中的人来说，都渴望能拥有晋升的机会。然而，这并不是说每一个人都能得到晋升，于是那些没有得到晋升机会的员工可能就有意见了：为什么其他的同事能得到晋升，而自己却没有？难道是自己的表现比他人差吗？难道自己不够努力吗？想来想去，就认为是上司在决断时有失公平公正，不懂得运用人才。真就如此吗？听听领导者是怎么说的吧。

资历并不一定是你获得晋升的资本 85

只要你够出色，就有提拔的机会 87

努力做好自己的工作就是获得晋升的资本 89

第 14 章 关于薪金：我们不是可恶的“周扒皮”

93

✍ 作为员工，既然在一家企业工作，就应该获得相应的薪水，并且薪水是越多越好。可惜的是，大部分员工都对自己的薪水不满意，认为自己拿得太少了，认为老板有点抠门儿，就像“周扒皮”一样。是不是老板真的就像有些人所说的那样呢？在这里，领导者要告诉你的是：我们并不是可恶的“周扒皮”，不舍得出一分钱，但也不是随便就开出高薪的。

其实，你的薪金是自己给自己开的 93

高薪并不一定能留住人才 96

薪水的发放都有着明确的考核标准 98

第 15 章 关于忠诚：只是为了让你更好地将工作做好

101

✍ 在我们固有的思维观念中，领导者要求员工忠诚，其目的就是为了便于管理自己的下属职员，让员工尽力地为自己工作。还有不少人是这么想的，觉得这只不过是上司、老板控制员工，让员工听话的一种手段而已。真的如此吗？领导者在这里要告诉你的是，忠诚是你在职场中得以稳步发展的一个重要因素。

忠诚是成为卓越员工的基本素质 101

必须忠诚于企业 102

忠诚助你成为优秀的员工 105

第 16 章 关于执行：强调的就是落实到位

107

✍ 在每一个组织中，领导者都会向员工强调执行力，并且希望自己的员工能做到有效地执行任务。然而，一些企业的员工认为，执行不就是去做吗？你给我的工作任务，我都做好了啊！作为领导者为什么还要不断地强调呢？没错，执行就是去做，但是在这里，领导者要告诉你的是，执行不仅仅需要去做，更重要的是要落到实处，唯有这样，个人和企业才能共同发展。

“做到位”是最起码的工作标准

107

“不到位”的背后是低效与浪费

108

现代企业发展需要“彻底”的精神

110

第 17 章 关于服从：并不是要你事事言听计从

113

✍ 作为领导者，他们都希望自己的下属具有良好的服从意识。但是在实际工作中，不少员工认为，领导者所说的服从，是要让下属对自己言听计从，什么事都按照自己的意思去办。他们所要求的服从意识，是希望员工能够服从上级的安排，没有任何借口地去完成自己的工作。在这里，领导者要对我们说的是：如果你想在职场中得到较好的发展，就必须加强自我的服从意识建设。

没有服从就没有高效的行动

113

你必须懂得自制

114

服从并不意味着盲从

116

第 18 章 关于纪律：不依规矩何以成方圆

120

✍ 每个人都不喜欢受约束，正因如此，一些身在职场中的人，在面对公司的各种规章制度以及纪律要求时，就觉得有些不舒服了。他们可能认为，这些都是形式，完全起不到任何的实际作用。有的人还认为那些制度不过是领导者制约、控制自己的一种手段而已。真的是如此吗？领导者要对你说的是，没有规矩何以成方圆。

没有制度就没有管理

120

纪律是成就一切的基础

121

千万别把随意请假看成理所当然

123

第 19 章 关于催促：拖延并不能将事做好

125

✍ 当接到工作任务后，员工经常会被问及什么时候能完成。一遍两遍，他们还不觉得什么，当问的次数多了，他们就感到不耐烦了，觉得上司有些啰唆，不放心他们。这其实是种误解，上司经常会问及此事，一是想要知道你的工作进度，对你的工作情况有所了解，二是害怕你养成拖延的习惯。你要知道的是，拖延的习惯最能损害及降低人们做事的能力与效率。

领导喜欢的是马上行动的下属

125

立即去做，你能将工作做得更好

127

要想战胜拖延，就必须提高效率

130

第 20 章 关于效率：是因为想把事情赶快做好

133

✍ 你或许觉得在接到工作任务后，只要在规定的期限内完成，或者是差个几天也没什么关系，但是你的上司却希望你将工作做得越快越好。他们这么想，你似乎除了觉得是为了让自己去干更多的活，去为企业创造更多的价值外，没有什么可以解释的。在这里，领导者要说的是，提高自己的工作效率，在为企业创造更多价值的同时，也会提升你在职场上的个人价值。

只有在规定期限内完成工作才能有效果

133

你应该知道时间也可集腋成裘

135

学会巧妙利用空余时间，你的效率必然提高

137

第 21 章 关于小事：不断地强调并不是啰唆

140

✍ 有一些人天真地认为，做事只要大方向不错，小事上不用太认真。职场上，一个肯从小事做起，并且把小事做好的员工总是会得到老板和上司的赏识，因为他们真正具有责任感并忠诚敬业的员工，而一个企业是否能得到更好的发展，是否能在竞争激烈的市场环境中更好的生存，关键就体现在员工的工作精神和态度上，体现在员工们对小事的执行能力上。这就是上司在小事上对员工所说的心里话。

工作中从来没有小事情

140

千里之堤，溃于蚁穴

142

斟酌每个细节，拒绝“差不多”

143

第 22 章 关于跳槽：不是不能跳但要跳得好

146

✍ 凡是老板都不愿意自己的员工频繁跳槽，来来往往，他们总是喜欢忠诚于自己的员工，因为每出现一次员工跳槽现象就会增加一些成本，比如招聘新人的成本、时间成本等，工作效率也会受到一些影响，而集体跳槽更是令老板们心惊肉跳的大动荡事件。跳槽，到底是跳好还是不跳好呢？领导者，作为一个普通员工成长起来的过来人，对此有什么看法呢？

这山望着那山高永远登不上山顶

146

你必须安心做好现在该做的事

148

即使要跳也要看准了才行

150

第 23 章 关于职责：并非只是做好本职工作就够了

153

✍ 许多人总是在有意无意地衡量自己的付出是不是和所得成正比。他们只求将自己份内的工作做好，而对于自己职责以外的一些工作，不但不会主动去做，还会寻找借口推脱。在这里领导者要告诉你的是，每一个职员的职责并非如此，当我们拒绝做一些非职责内的工作的时候，完全是在缩小我们自己的发展空间，使自己难以得到更好的发展。

只求完成分内的工作难有更大发展

153

学会积极主动地去完成一些额外任务

154

做善于挖掘潜在职责的人

156

第 24 章 关于责任：尽职尽责才会有所成就

158

✍ 关于责任，我们听说的太多了。在此，领导者要说的是，要想做好一件事，是不能缺乏责任心的。责任心向来被企业奉为精神之源，一个企业只有注重承诺，有责任心，强调结果导向，管理层制定的战略才能够开花结果，取得持续性的成功。领导者在强调责任时，更告诉我们，只要我们拥有较强的责任心，就能在竞争激烈的职场中得以更好的生存、发展。

卓越的员工都会主动承担责任

158

绝对不要寻找借口推卸责任

159

必须勇于承担责任

161

第 25 章 关于距离：适当地保持距离是为了更好地开展工作 163

✍ 在实际工作中，领导者与下属之间仿佛有一道无形的墙，很难达到“零距离”接触。难道说上司真的不喜欢与下属接触吗？他们为什么总会跟下属保持一定的距离呢？是不是就像有的员工所说的那样，因所处的身份地位关系，他们自以为了不起，继而有些瞧不起员工呢？其实，真正优秀的领导者是不会如此的，至于他们为什么会这样，就让我们来听听他们的心声吧。

领导者很多的时候必须要有威严 163

与下属过于亲密影响管理的公平性 165

第 26 章 关于压力：适当的压力是动力的来源 168

✍ 作为员工，你是不是每天都加班加点还完不成任务，是不是为了某个项目冥思苦想、吃不好睡不好，是不是抱怨老板太狠了，给自己这么大的压力。难道老板真的是和员工过不去，故意对他施加压力吗？其实，这样做是因为，他们知道有压力才有动力。在管理时，给下属恰当的压力，可以激发他们的积极性，提升整个团队的战斗力。

有点危机意识是很必要的 168

给你压力，有时是“逼”你进步 170

第 27 章 关于思考：找到正确的方法才能做对事 172

✍ 你只有将工作做得更好，才能获得更好的生存与发展机会。而怎样才能实现这一目的呢？那就是，在面对工作时，你不仅要有较强的执行力，而且还应当学会思考。几乎每一个领导者喜欢的都是有思想，懂得思考，用脑做事的员工。他们希望自己的下属都是这样的员工。

你要做个会动手更会用脑的职员 172

学会将主要精力放在重要任务上 173

一定要找到正确的工作方法 178

第 28 章 关于合作：没有团队的成功就没有个人的发展 181

✍ 团队是个人成功之源，一个人离开了团队，无疑成了无源之水、无根

之木。保证事业有成的方法之一就是让与你共事的人喜欢你、欣赏你。只有融入团队，在团队成员的共同努力下，你才能最大限度地发挥自己的智慧，并成为一名成功者。这就是为什么领导者老是强调团队合作的原因所在，他们喜欢用的就是能够有团队合作精神的下属。如果你能做到，那么，你同样会成为他们眼中的优秀员工。

如果你孤军奋战，便只能成为职场中的“独行侠” 181

记住，善于合作你才能赢 182

要成功就必须积极融入团队中 184

第 29 章 关于人际：和同事处理好关系才会有更好的发展 187

你必须处理好与同事之间的关系，这是领导者对你所说的心理话。因为，能否愉快地工作除了取决于自身对工作的兴趣外，很大程度上取决于能否和同事融洽相处。如果在工作中与同事能够和睦相处，团结合作，在工作中互帮互助，工作效率也会提高。相反，如果在工作中不能与同事融洽相处，处处受到排挤和非难，工作成绩不说，自己待着也会觉得没劲，还会给老板留下不合群的印象。

轻易否定同事同样会被同事否定 187

心态平和才能驰骋于职场 188

倚老卖老只能招人厌烦 189

最忌讳的是与同事争名夺利 190

第 30 章 关于形象：你的外在有时决定了你的前途 193

你可能会认为自己的外在形象跟自我的职场发展没有多大关系，也就不怎么注意了。事实并非如此，在这里领导者要提醒你的是，千万不要不在意自己的外在形象，当你在职场上为自己的事业奋斗的时候，千万不能忽略自己的言行。因为一个人的外在决定了别人对他的第一印象，这很有可能影响今后别人对你的看法，甚至在很大程度上都决定了你在以后的工作中能否顺利。

千万不要老是“自我感觉良好” 193

记住，你的形象就是公司的面子 195

必须要注意自己的言行 197

第1章

关于授权：怎一个难字了得

在工作中，许多员工总是抱怨老板不给自己机会，不给予自己相应的权力，以至于自己难以更好地开展工作，把工作做好。老板是真的不愿意给予下属相应的权力吗？事实上绝非如此，诸多老板都希望能给予下属相应的权力，因为他们都知道，任何一个组织只有当全体成员牢记自我的职责，积极主动地行动起来，组织发展才能蒸蒸日上。而如何实现这一点呢？这就需要他们给予成员相应的权力，肩负起每个成员所应当承担的责任。既然如此，他们又为什么不能够将权力下放呢？现在，就让我们一同来探究老板的心中究竟是怎么想的吧！

【上司的心里话】



谁真的愿当“管家婆”

在家中，那种喜欢包揽一切大小、粗粗细细的活计的家庭主妇，被称为“管家婆”。尽管管家婆所做的事比其他家庭成员的总和还要多，却通常得不到称赞，相反得到的多是埋怨和不满。在企业里，一些员工也时常称某些在平时工作中，事必躬亲，大包大揽，属于他分内的事他做了，不属于他分内的事也干的领导者为“管家婆”。像这样的领导者虽然做得很多，却跟那些家庭中的管家婆一样，不但得不到员工的称赞，还会让下属心中产生不满和怨言，认为他们就是把权力看得太重，不会给予下属相应的权力，放手让下属做事。

面对这样的领导者，下属多多少少会有着像上面所说的那种心理，并受其影响，难以在工作中表现出应有的积极性和责任感，觉得上司不懂得他们并希望上司能给予自己相应的权力。

其实，大多数的上司和老板，并不是不知道他们这样做所带来的影响。他们甚至可能比下属还希望能给予下属相应的权力。那么，他们为什么不给予下属相应的权力呢？

追究其原因，这是由他们所处的位置以及肩负的责任所决定的。作为企业的领导者，他们所在的位置，决定了他们的主要责任，就是要领导和管理好自己的团队，引领着自己的团队朝正确的方向发展。他们既知道给予下属相应的权力，能够赋予下属相应的责任，从而激发下属的工作积极性，同样也知道在授权时，如果稍有不慎，反而会带来负面的影响。

说来说去，他们并不是不想授予下属相应的权力，而是他们考虑得较多，希望能够将相应的权力授予适合的人。也就是说，他们并不是真的愿意当死抱着权力不撒手的“管家婆”，而是没能找到合适的授权人选罢了。

只要你有能力，你就是授权的对象

从上面的叙述中，我们了解了，有些领导者事必躬亲，不赋予下属相应的权力，并非是他们太过于看重手中的权力，而是因为，他们在授权时，所考虑的是，给予下属相应的权力能否给企业的发展带来一定的促进作用。也就是说，只要你有能力，能够为企业创造应有的价值，领导者是绝对不会吝啬手中的权力的，这是老板与上司的心里话。你不要对此有所怀疑，想想看，如果不是这样，为什么我们常会遇到一些单位的上司只是把某位下属叫来叮嘱这样一句话：“这件事就交给你负责，希望你能尽力做好它”，然后就安排另外的工作了呢？

只要你有相应的能力，上司和老板必定会给予你相应的权力。千万不要固执地认为上司和老板不给予你相应的权力，是不识人才，不懂得用人。说得客观、公正一点，老板不给予你相应的权力，有时候，原因在于你自己，你是否真的有能力承担起权力所对应的责任呢？如果，你真的有能力，能承担起相应的责任，没有哪个上司和老板会不给予你相应权力的。下面的故事，或许会让你更明白这一道理。

有一个公司老板，他聘用了一个年轻人做自己的司机，年轻人只领取属于