

好老板 坏老板

找到一个好老板，就像找到一个好老婆一样，
会对你的人生和前途造成至关重要的影响。



高品致◎编著

兵熊熊一个，将熊熊一窝

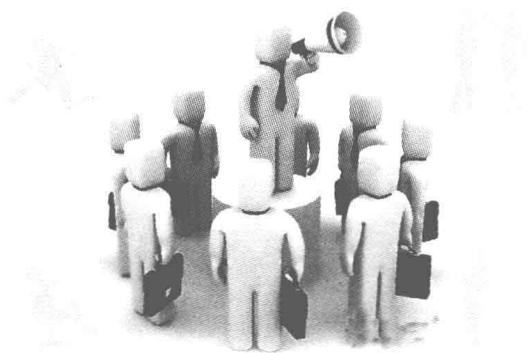
遇到什么样的老板，就会遭遇什么样的人生！



东北师范大学出版社
Northeast Normal University Press

好老板 坏老板

高品致◎编著



东北师范大学出版社
Northeast Normal University Press

长春

图书在版编目 (CIP) 数据

好老板坏老板/高品致编著. —长春: 东北师范大学出版社, 2011. 4

ISBN 978-7-5602-6773-9

I. ①好… II. ①高… III. ①企业领导学
IV. ①F272. 91

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第015391号

□总 策 划: 段仁国

□责任编辑: 王亚东 □责任校对: 李 玲

东北师范大学出版社出版

长春市净月经济开发区金宝街118号 (邮政编码: 130117)

电话: 0431—85687213

传真: 0431—85691969

网址: <http://www.nenup.com>

电子函件: sdcbs@mail.jl.cn

北京异图文化制版

北京画中国画印刷有限公司印装

2011年4月第1版 2011年4月第1次印刷

幅面尺寸: 170mm×240mm 印张: 16 字数: 219千

定价: 29.80元

前言

PREFACE

有人说过：“遇到一个好老板，就像找到一个好老婆一样，将会受益终生。反之，则会很糟糕。”

说老板的好坏能决定一个上班族的命运有些夸张，但是当我们满怀热情，全身心，毫无保留地投入到自己的工作中后，还是期望得到公平的待遇并有所提高和发展，尤其是那些没有多少社会经验的刚出校门的大学生，而老板在一定程度上起着很重要的作用。

有多少老板，在年初给员工“画个饼”，但是年终从不兑现，就算是立了汗马功劳，到头来也是一场空，等你走后还会说你的坏话，虽然很不公平，但是也没办法，就因为你的老板很“嗜甜”，而你又不善拍马屁；你的能力强，人缘好，还被多疑老板说是拉帮结派；人缘不好的话，独来独往，心眼小的老板说你太清高；努力工作不太计较，可能会觉得你有点傻，那你得到的会越来越少；你为自己争取，又会被评价为太过奸猾……

也有好多老板，虽然对员工要求很严厉，但是很注重培养和提高员工的能力；还有一些看似苛刻的老板，但是他专业技术很强，跟着这样的老板能够学到很多东西，跟着老板奋斗几年之后，会成长得很快；还有一些老板很注重人才，如果努力工作的话，老板会委以重任，给有能力的人升职加薪从不吝啬。

当然也有一些老板虽然很有能力，但是对员工总是抱着利用廉价劳动力获取短时间利益的想法；还有那些重视提拔员工的老板，不仅是对员工成绩的肯定，更多的是希望员工能够更多地为企业创造利润……

每个上班族天天都要面对老板，甚至休息时间还需要跟老板相处。不管老板们本质是好是坏，他们都会有自己的个性和特点，比如心眼小、健忘、自以为是、能力相对弱、暴脾气、喜欢耍小聪明等等。严格说来，老板似乎又不分好坏，一样的难伺候，那身为员工，要做的就是应付好老板的瞬息万变，把老板因为性格特点而带给你的无奈和困惑处理好，干好工作，还要不影响自己的快乐生活。

俗话说，知己知彼，百战不殆。在这本书里，我们将详细地剖析老板，看看老板的真实含义是什么，好、坏老板该如何定义。改变不了世界，就改变自己，不管面对怎样的老板，我们的目的就是做个受老板认可的好员工。

在做好员工的同时，每个人都需要为自己的将来作长远的打算，了解自己的老板，学会处理麻烦，做个老板喜欢的员工，不踩老板的雷区，兢兢业业把工作做好。可是我们更高的目标是自己做老板，看看本书如何教你蓄意待发，在明天成为一个出色的老板。

目录

CONTENTS

第一章

老板没有好坏

- 世界上不存在理想的老板 /3
- 有前途的“坏”老板 /5
- 吝啬老板不一定坏 /7
- 如日中天和江河日下的老板 /9
- 各有所长的老板 /13
- 什么样的老板可选 /15
- 选老板还要躬身自视 /18
- 了解老板，定位自我 /20
- 老板好坏由你“决定” /22
- 适应老板比改变老板更可行 /23

第二章

怎样跟随好老板

- 上司变“哥们”并非好方法 /34
- 老板是“红花”，做好你的“绿叶” /36
- 越级邀功不可取 /37
- 专业知识是你的，决定权是老板的 /38
- 通过观察了解老板 /40

- 把他 / 她 “变” 成你的好老板 /41
- 伴君并非如伴虎 /44
- 应付瞬息万变的老板 /49
- 与上司交流的潜规则 /52
- 如何与新上司相处 /53
- 和上司一起出差的注意事项 /56
- 值得追随的十种好老板 /59
- 跟着好老板快速成长 /62
- 与老板换位思考 /62
- 老板 “咆哮” 背后的真相 /64
- 工作中需要理解老板 /66
- 与公司、老板或上司实现共赢 /67
- 与老板的步调要统一 /68
- 下属比上司强 /72
- 对待老板的上中下三策 /75
- 做老板器重的员工 /77
- 老板更看重忠诚的人 /79
- 正确看待老板的提拔 /81
- 更好地跟着老板走 /82
- 与老板相处不要心眼太小 /84
- 老板接待客户的方法，你不可以照搬照抄 /86
- 不要把老板宠坏 /87

- 不做“教师型”老板的俘虏 /88
- 面对老板不能太“真实” /90
- “多头企业”的进退法则 /92

第三章 如何应对坏老板

- 遇上糟糕的老板该怎么办 /99
- 要明白老板“坏”在哪里 /102
- 应对几种“坏老板”的妙招 /103
- 总是口是心非的老板 /105
- 尖酸刻薄的老板 /106
- 朝令夕改的老板 /107
- 毫无原则的老板 /108
- 怎样应付几种“怪老板” /110
- 与不好相处的老板发生冲突还有救吗 /112
- 如何应付老板的“故意刁难” /113
- 接受老板的问东问西 /116
- 怎样对待“嗜甜”老板 /118
- “小心眼”老板全攻略 /120
- 理解老板的“多疑” /123
- “自以为是”的老板 /124

- 与健忘型老板共事 /125
- 与糊涂老板共事的妙招 /126
- 如何与阴谋上司相处 /128
- 正确理解老板的黑色情绪 /132

第四章 老板喜欢什么样的员工

- 老板眼中的优秀员工 /139
- 做老板喜欢的员工 /142
- 让老板喜欢你的 18 个细节 /144
- 老板为什么偏偏不喜欢你 /147
- 男老板认可什么样的女下属 /149
- 老板偏爱积极向上的员工 /151
- 老板喜欢有热情的员工 /153
- 用老板喜欢的方式提出加薪 /154
- 老板喜欢给谁涨工资 /155
- 老板喜欢乐天派 /157
- 合群的人更受欢迎 /158
- 老板喜欢的是能力，着装要适度 /159
- “抬头苦干”，让老板认识你 /160
- 老板喜欢的沟通方法 /163
- 以老板为榜样 /165

第五章 老板讨厌哪类员工

老板最想“干掉”的十类人 /169

三种行为最惹老板讨厌 /172

别做讨厌的办公室“话痨” /174

懒惰的员工遭人嫌 /176

去掉不健康的职场心理 /178

老板眼里没有升职机会的人 /180

有些话完全可以换个说法 /182

13种不受领导欢迎的员工 /185

穿着怪异受人排斥 /187

切忌办公桌脏乱不堪 /188

老板最忌讳的几句话 /189

第六章 必须要离开的老板

几种不可追随的老板 /193

用人唯亲的老板 /196

目光短浅的老板 /198

昏庸偏听的老板 /199

嫉贤妒能的上司 /200

无能型老板 /202

“虐待狂”老板 /203

几种极品坏上司 /204

老板“不裁不撤，不离不弃”的真谛 /205

第七章

蓄意待发，明天当老板

老板是个高风险职业 /209

职场新人不讨嫌的注意事项 /211

从最受欢迎的职场人做起 /213

正确经营自己的职场 /216

听听创业老板的建议 /220

对工作要敬业负责 /223

工作中的惰性不可要 /224

确保你的工作效率 /225

拓展你的人脉 /227

在职场中站稳脚跟 /231

工作激情不可少 /233

为什么他能当老板 /236

培养职场企图心 /237

态度决定高度 /239

中间位置如何做 /240

想当老板的人终身受益的管理定律 /243



第一章

老板没有好坏

职场没有孬兵，只有愚将。一个企业能否有发展，员工能否充分发挥出个人才华，就要看老板是否具备雄才大略。

自古以来，没有任何一个能征善战的将军会去挑剔自己的士兵如何不好，因为真正的将军能够让一群老百姓在他的手下成为“如狼似虎”的勇猛之士。如今对于中小企业来说，商场甚至比战场还要残酷，创业机会的不断减少从侧面印证了这一点。远的不说，相比于五年前，你能发现现在可以选择的创业行业越来越少，就算是细分行业也变得几乎没有细分的可能了，而细分行业恰恰是中小企业在激烈的市场竞争中生存并完成突围而取得成长的区域。

俗话说，“兵熊熊一个，将熊熊一窝”。一些中小企业要想在商场中脱颖而出，成为同行们忌惮的强势力量，虽然离不开广大员工的团结协作，但是关键还是要有一位勇谋俱佳的“将军老板”。

没有孬兵，只有愚将。一个企业能否有发展，员工能否充分发挥出个人才华，就要看老板是否具有雄才大略。

自古以来，没有任何一个能征善战的将军会去挑剔自己的士兵如何不好，因为真正的将军能够让一群老百姓在他的手下成为“如狼似虎”的勇猛之士。如今对于中小企业来说，商场甚至比战场还要残酷，创业机会的不断减少从侧面印证了这一点。远的不说，相比于五年前，你就能发现现在可以选择的创业行业越来越少，就算是细分行业也变得几乎没有细分的可能了，而细分行业恰恰是中小企业在激烈的市场竞争中生存并完成突围而取得成长的区域。

机会永远属于有准备的人，创业也是如此。对于中小企业，突围的路径也是留给有准备的人的，而这些有准备的人中，中小企业的老板就起着决定性的因素。研究中小企业成长的日本专家指出，在商场中，99.5%的企业都是中小企业，而对于中小企业来说，其业绩的98%都是由老板的战略实力决定的。

如果老板是强势“将军”，就算他领导的是中小企业，也一样能成为赢得同行尊重的强势“弱者”，即便规模和力量相对“弱”些，但是战斗力很强。在一个企业中，公司和员工的前途，大部分决定于老板，老板就是这么重要。

但是老板也是人，既然是人，身上难免就会有这样那样的缺点，他是领导，却是客观存在的事实。上下属也是一种很微妙的关系。也许能够成为无话不谈的朋友，也可以只是单纯的工作伙伴，可以对老板有所要求，但是冒犯领导威严的事绝对不要去做。作为一个聪明的员工，决不会因为对上司的喜好情绪而干扰了工作，能忍让的不要去争强，老板没有严格的好坏之分，在工作中就事论事则能避开无谓的纷争。为了工作，可以把意见直白地说出来。如果是工作以外的，那就请把所谓的“讨厌”忽略掉。

其实这样一来，在我们的概念里就没有什么好老板坏老板了，更没有了真正讨厌的人。因为工作上的事可以协调，有意见可以商量，相信一个重视工作的上司是很开明的，也是能够沟通的。

如果为了工作，为了公司的利益，那就算是委屈一下自己，也要把心态调整回来，因为老板的做法是对事而不对人的，将心比心，也许会好得多。

也许那种爱乱发脾气的老板很讨厌，他们头脑一热，见什么摔什么，嗓子扯得比火箭筒还厉害。躲得不及时，会被骂得狗血喷头，如果是大家一起倒霉也就算了，可是如果老板只针对你一个人发脾气，而你又觉得自己很无辜，除了郁闷，尽可能地站在老板的角度上去考虑考虑。因为他们面对的压力也很大，很多事情也是出于无奈，员工应该多多体谅，挨骂不也是积累经验的好机会嘛。不要一不高兴就抬屁股走人，这种方法不可取，其实，到哪儿都一样，让自己去适应环境才是真的。

世界上不存在理想的老板

火车跑得快全凭车头带，老板作为一个企业的最高领导者，扮演

着至关重要的角色。那什么样的老板最让员工避之不及？任人唯亲的最讨厌，还是没有主见的更让人难以忍受？什么类型的老板是受员工喜欢的呢？

曾经有人作过调查，员工们被问到哪种老板最优秀的时候，优秀的老板该具备什么品质的时候，他们的回答列举大多如下：稳重，有很强的应变能力；管理能力出色；有很强的亲和力；有丰富的专业知识、远大的目光、敏锐的思路、超强的业务能力，以及大将之风的王者风范等。

那什么样的老板会遭人嫌呢？调查显示，克扣福利待遇的吝啬老板最让员工厌恶，还有就是独断专行、自以为是、任人唯亲、偏听偏信的老板。没有主见，好像墙头草，心思狭窄的小心眼，再往后数就是嫉贤妒能、争功诿过、目空一切的自大狂。老板需要精打细算，但是吝啬过火的“铁公鸡”，往往会失去人心。所以作为企业的老板，让每分钱都花在刀刃上最重要，因为学会散财比学会聚财更重要。

能够与员工做朋友的老板是不是会更受员工喜欢呢？那是当然。有关调查显示，有一半以上的被调查员工回答希望和老板做朋友，那样相互间的交流多了，工作中也更容易沟通，更容易理解老板的意图，好处显而易见。但是别忘了老板毕竟是老板，跟老板打成一片也不能忘乎所以，在工作中要保持职业性，尽量做好自己的本分。

领导分为很多类型，但是调查显示，平易近人，态度随和的“无尾熊型”领导最得人心，其次就是思维敏捷果断的“孔雀型”、工作至上的“老虎型”。但是做事认真，而且不爱讲话的刻板的“猫头鹰型”老板是受欢迎率最低的。可见，老板和员工一样都需要表现自己，埋头工作的效果不一定好。

人无完人，老板也是人，不管他们属于哪个类型，都不会尽善尽美。所以，对于自己的老板，我们也要客观看待，不能有太多更高切合实际的要求，理想的老板可能只是一个理想，所以做好自己还是首要任务。

有前途的“坏”老板

“好老板”与“坏老板”到底区别在哪里？这里所谓的“好”与“坏”跟我们平常所理解的好与坏最大的不同在于：它不是说一个人的品质，而是指一种行事风格，而且大多数是指一种“对内不对外”的行事风格。

虽然我们更喜欢那些仁慈的好老板，但是无数的证据也向我们表明，“坏老板”领导的团队的执行力更胜过“好老板”。“好老板”总是希望扮演所谓的“人见人爱”的“和稀泥先生”，他们更容易原谅员工的错误，任务没有完成，不必大惊小怪；订单丢了，情有可原。但是“坏老板”完全相反，有时候甚至会对员工的一个小缺点“锱铢必较”，暴跳如雷，尽管这让员工觉得不舒服，但是在以后的工作中你决不敢再犯，对于我们的成长有好处。这样看来，所谓的“好老板”简直是妇人之仁，而所谓的“坏老板”才是真的大丈夫。

还有，对员工要求宽松的“好老板”也更容易原谅自己的失误，习惯性地为自己找借口开脱，但是“坏老板”对自己的要求异常严厉，行事果断高效，注重行动力，也更加关注客户的需求，成功欲望更加强烈，是“自然领袖”。

当然，“坏老板”和“好老板”之间最大的共同点就是他们都希望用“自己的风格”来塑造一个良好的工作氛围。但是两种老板创造出来的结果大相径庭：“好老板”塑造出来的组织文化是“弱势文化”，重在防守；“坏老板”塑造出来的组织文化是“强势文化”，侧重进攻。依据调查表明，强势组织所创造的经营绩效平均下来是弱势组织的一倍以上。

我们知道在每个家庭里也都存在着一个“好老板”和一个“坏老板”，而孩子往往更听那个“坏老板”的话，他知道“好老板”的话，就算不听，也轻易不会受到惩罚，顶多是被唠叨两句。但是不听“坏老板”的话，就有可能要付出“惨重的代价”，比如：屁股要挨打、不能按时上桌吃饭等，所以，听话还是要比不听话要好得多。

在现实中，优秀强大的“坏老板”的案例也比比皆是：微软的比尔·盖茨和鲍尔默对完不成任务的员工骂粗话，对不能很快理解老板意图的员工进行讽刺挖苦；华为的任正非取笑他的财务总监“你最近进步很大，从很差进

步到了比较差”，甚至跟新员工说“进了华为就是进了坟墓”；联想的柳传志在面对媒体的采访时也坦陈自己办企业时曾拍过不少桌子，骂过不少娘；史玉柱在创建巨人时暴脾气更是很出名；被誉为“中国企业现代企业管理教父”的海尔张瑞敏曾说过“伟人首先是恶人”……

对于这样的老板，你可以骂他们简直“坏透了”，但是又不得不佩服这些“坏老板”，他们打造出了一家家高执行力、高绩效，而且是当代最卓越的企业。

做一个“坏老板”也要遵守以下八大原则：

(1) “坏”得要真诚和真心。如果一个老板被员工贴上了伪君子的标签，那他的“坏”就是真坏，员工怎么对他也不会服气，更不会信任。

(2) “坏”前要先“好”。老板曾经对员工“好”过，例如：关怀员工、帮助员工提升等，那老板的“坏”才是对人恨铁不成钢的“坏”，而不是对人嫌弃厌恶的“坏”。

(3) “坏”得有资本。老板“坏”，但他是某个方面的专家，还是资深的；或者有的老板具有超常能力，例如知识面广、判断力敏锐、人格魅力超群等，要么老板也没有“坏”的资本。

(4) “坏”得正确。老板在“坏”之前要掌握足够的信息，如果经常“坏”错人，那老板的“坏”就只是员工茶余饭后的一个笑话。

(5) “坏”要对事不对人。老板的“坏”要遵循一个根本原则就是：可以讽刺挖苦员工的工作，但是绝不可以侮辱人格。就算是对事也要分清，看是不是原则性的问题，否则就是小肚鸡肠。

(6) “坏”的对象要有所选择。老板对自己的直接下属可以“坏”，而对间接下属则尽量要“好”，直接下属和你的接触多，自然了解你的脾气，而且平常你给他的“好”也会更多，所以这样“坏”起来也有基础。

(7) “坏”得有风格。老板可以霸道强悍，但不要飞扬跋扈，强势命令而不是颐指气使，金刚怒吼但不是气急败坏，因为前者是领袖的气势，而后者是小人得志的嘴脸。