



一本老板不愿意员工看到的书！
一本老板偷偷看的书！
一本老板的老板也要仔细研读的书！
本书在美国上市以来即引起广泛关注！

《华盛顿邮报》强力推荐，
Amazon网站获得五星评价。

别拿老板不当狼

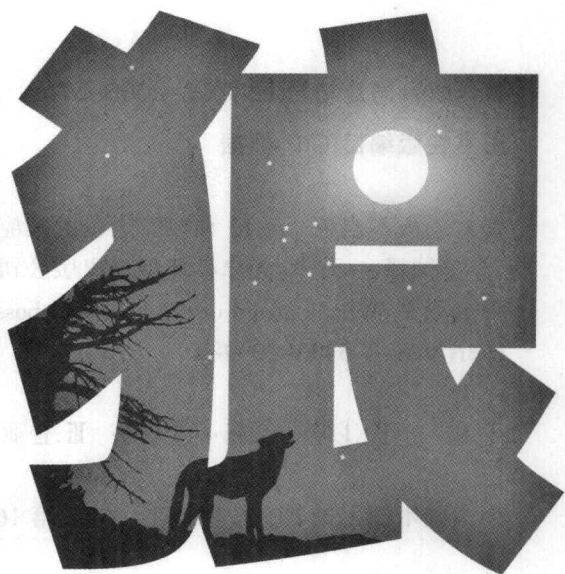
——13种“坏”老板及其应对全攻略

〔美〕Marilyn Haight 著
杨燕 李建国 译



天津科技翻译出版公司

别拿
老板
不当



——13种“坏”老板及其应对全攻略

〔美〕Marilyn Haight 著

杨燕 李建国 译



天津科技翻译出版公司

著作权合同登记号:图字 02-2006-57

图书在版编目(CIP)数据

别拿老板不当狼——13种“坏”老板及其应对全攻略/(美)哈特(Haight M.)著;杨燕,李建国译.——天津:天津科技翻译出版公司,2008.4

书名原文:Who's afraid of the big, bad boss? 13 types and how to survive them
ISBN 978-7-5433-2099-4

I.别… II.①哈…②杨…③李… III.企业管理—人际关系学 IV.F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 162589 号

Copyright © 2005 by Marilyn Haight

All rights reserved. No part of this book may be used or reproduced in any manner whatsoever without the written permission of the Publisher.

中文简体字版权属天津科技翻译出版公司。

出版:天津科技翻译出版公司

出版人:蔡颢

地址:天津市南开区白堤路 244 号

邮政编码:300192

电话:022-87894896

传真:022-87895650

网址:www.tsttpc.com

印刷:山东新华印刷厂临沂厂

发行:全国新华书店

版本记录:720×1020 16 开本 13.75 印张 210 千字

2008 年 4 月第 1 版 2008 年 4 月第 1 次印刷

定价:28.00 元

(如发现印装问题,可与出版社调换)

HOW TO USE THIS BOOK

怎样使用这本书：

每个章节，都包括如下7个部分的内容，
大家可以各取所需。

从“坏”老板的典型特点入手

1. 火眼金睛辨老板

怎样识别各种类型的“坏”老板

2. 真实案例

3. 你这样做他们才满意！

各种类型的“坏”老板对你的工作希望

4. 如何在他们手底下工作

5. 生存测试题

6. 最适合的生存策略！

如何在各种类型的“坏”老板手下工作并求得发展

特别提醒

不可行的策略

面试时候的策略

7. 留下工作会如何？



Q 这本书对你有用吗?

观察你的老板是否有如下行为:

1. 对于“人事”方面,如激励机制、发展培养和员工冲突方面的管理不闻不问。
2. 对于你提出的意见或见解经常持批评贬低的态度,或者干脆不予理睬;明明是你做了工作,他却去邀功领赏,甚至私下里让你去做本该是他做的工作。
3. 缺乏你们的工作领域或专业所必需的知识、技能和经验。
4. 经常忽视十分严重的问题或者使问题更加严重。
5. 只是依据显而易见的表面现象来推断事情的结果。
6. 使用不称职的员工、供货商或咨询顾问。
7. 做一些你们部门中无足轻重、十分具体琐碎的工作。
8. 对你进行侮辱、奚落、骚扰或恐吓;或者采用厉声责备、大喊大叫甚至咒骂的手段来威胁你。
9. 总是希望你能同意他的观点或者对你进行误导。
10. 与你的同事们一起散播谣言,甚至怂恿你和你的同事们明争暗斗和引起纷争。
11. 使用公司的资金去购买不合格、不必要或质量低劣的产品和服务;或者在工作时间内有很长时间不知去向。
12. 做着一些对公司的目标和项目不利的行为却还假装是在为公司卖力。
13. 性格变化无常,在不同的时间,对待不同的人,其性格特征不尽相同。

上述这些问题,如果你对其中至少一个的答复是肯定的,那么这本书就一定会对你有帮助!

P

引言

华莱士是一家大公司的财务部门总监，但是他并不喜欢财务工作。他喜欢教授一些管理课程或者做些咨询工作。最终，他被降职了。他的工作经验丰富，拥有MBA学历又有财务方面的背景，这些并未能对他想要从事的工作有所裨益，于是他修改简历，自称是组织发展专家，重新寻找工作。

西德尼是另一家大公司的副总，在面试华莱士时，他心中并不十分清楚“组织发展总监”一职需要何种技能和资质。但是他喜欢华莱士，于是便聘用了华莱士来策划和执行一项有关企业文化方面的改革。

华莱士根本不知道怎样去策划文化改革和怎样去写他的新部门的商业计划书，于是他雇用了一位名副其实的发展部专家——莎莉。莎莉花费了大量的时间来教华莱士怎样去策划文化改革，她撰写了商业计划书，并教授华莱士怎样去向西德尼解释说明此计划书。由于华莱士不理解计划书的一些重要职能，也认为自己无法向西德尼解释清楚，他干脆让莎莉把那些重要职能删掉了。他还禁止莎莉在他不在公司期间与西德尼接触。

意识到莎莉知识渊博、能力很强，华莱士就觉得她对他是威胁。当他认为自己已经从莎莉那里学得差不多了的时候，就编造了个借口，说莎莉是个不宜相处且很难合作的员工，把她辞掉了。莎莉在这个公司只干了4个月。

如果你是莎莉，你会怎么办呢？

有些老板，无论你怎么努力，他们都不会感到满意。为了使他们高兴，你可以使出全身解数：试图改变自己的行为方式，采取不同的为人处世方法，运用各种形式的沟通和协商技能，试用矛盾冲突管理技巧，小心翼翼、如履薄冰，但是所有这些计策对于一个根本就不想和你友好相处的老板来说，都是不会奏效的。对于一心只

引言

这本书对你有用吗

想支配控制你,做些本不该他做的事情,还不想为此负责的老板们来说,你的这些策略是根本不会起作用的。他们的坏行为是故意的,是你改变不了的,但是 you 也不必为了在其手下生存就与其同流合污,或者改变自己的价值观。

“坏”老板们的不良行为之所以能屡屡得逞,是因为他们能够很好地把握行事的尺度:他们不是特别张扬,公然去违反法律或者引起公司高层的注意,但也并非做得特别隐匿不易被察觉,他们的行为仅属于民事的或者道德伦理方面的范畴。“坏”老板们敢于去承担他们并不胜任的工作;他们对于手下的员工进行经济、情感、精神甚至有时是身体方面的伤害;他们窃取一些本不该他们得到的财物和特权。这些老板通常是非常精明的人——他们屡做坏事还能稳居其位,这要求他们必须十分聪明才行——所以你只用简单直接的方法是对付不了他们的。

本书将会告诉你,如果你不幸在一个“坏”老板手下工作,你将要怎样去做。首先,你要清楚,并不是你或者你的感觉出了问题。即使你是唯一与你的老板产生这种问题的人,问题也不是出在你的身上。但是一旦你遇到了这些“坏”老板,无论你是去再找一个工作,还是被公司重新安排了工作,你只有以下三种选择:

1. 调动
2. 辞职
3. 留下

- 你怎样判断哪种选择对你最合适?
- 你如何决定并实施你的最佳方案?
- 你如何在应聘工作的时候,首先识别出“坏”老板,从而避免在其手下工作?

《别拿老板不当狼——13种“坏”老板及其应对全攻略》一书将帮助你解答这些问题。书中每一章节里的真实故事将帮助你评估自己的处境。(为了保护其隐私,我们对于书中的人物和机构都进行了处理。)本书还会帮助你:

●识别出13种不同类型的“坏”老板：

- | | |
|------------|------------|
| ◆唯利是逐无为型老板 | ◆恃强凌弱压迫型老板 |
| ◆徒有虚名冒牌型老板 | ◆混淆是非毁人型老板 |
| ◆弄虚作假浮夸型老板 | ◆结党营私扩张型老板 |
| ◆不务正业玩耍型老板 | ◆欺下媚上霸权型老板 |
| ◆主观武断支配型老板 | ◆个人至上自我型老板 |
| ◆损公肥私偷窃型老板 | ◆居功自傲破坏型老板 |
| ◆杂糅混合多样型老板 | |

- 客观地审视你与上司之间的关系。
- 评估你在公司里获得认可、奖赏、提升和继续留任的机会。
- 选择对付你的“坏”老板的适当策略。
- 如果辞职是你的最佳的选择,就要准备离开。
- 保持你在经济和精神方面的稳定。

本书并没有探究“坏”老板们“坏”的原因(缺乏安全感、嫉妒、贪婪等也许是其中部分的原因),这些有待于心理学家和精神病学家们去研究和发现。无论如何,知道了原因并不能帮助我们,因为你是不能够改变另一个人的;你所能做的只能是改变自己——如果你曾经尝试过去改变一个习惯,那你就会知道你所面临的挑战有多大了。所以你要做的就是准备在你自己身上下些功夫,来学好对付“坏”老板的全攻略。

目 录

WHO IS AFRAID OF THE BIG BAD BOSS?

CONTENTS

这本书对你有用吗?

引言

1

唯利是逐无为型老板



“我只要优厚的待遇!”

怎样识别唯利是逐无为型老板 / 002

唯利是逐无为型老板的真实案例 / 004

徒有虚名的经理 / 004

含糊不清的工作 / 005

终结者 / 006

唯利是逐无为型老板对你的希望 / 007

在唯利是逐无为型老板手下工作 / 008

唯利是逐无为型老板手下的生存测试题 / 009

唯利是逐无为型老板手下的生存策略 / 010

留在唯利是逐无为型老板手下工作的后果 / 011

2

恃强凌弱压迫型老板



“这里没有人比我更聪明。”

怎样识别恃强凌弱压迫型老板 / 014

恃强凌弱压迫型老板的真实案例 / 017

贪天之功的上级 / 017

所谓的“保护者” / 018

吹毛求疵的领导 / 019

恃强凌弱压迫型老板对你的希望 / 020

在恃强凌弱压迫型老板手下工作 / 021

恃强凌弱压迫型老板手下的生存测试题 / 022

恃强凌弱压迫型老板手下的生存策略 / 023

留在恃强凌弱压迫型老板手下工作的后果 / 025

3

徒有虚名冒牌型老板



“听我说,我什么都能搞定!”

怎样识别徒有虚名冒牌型老板 / 028

徒有虚名冒牌型老板的真实案例 / 032

无知的成人教育工作者 / 032

错误的面试 / 033

需要“得力助手”的经理 / 035

徒有虚名冒牌型老板对你的希望 / 036

在徒有虚名冒牌型老板手下工作 / 037

徒有虚名冒牌型老板手下的生存测试题 / 038

徒有虚名冒牌型老板手下的生存策略 / 039

留在徒有虚名冒牌型老板手下工作的后果 / 040

4

混淆是非毁人型老板



“即使是错误的,我们也要去做!”

怎样识别混淆是非毁人型老板 / 044

混淆是非毁人型老板的真实案例 / 047

不可靠的结果 / 047

培训“解决方案” / 048

被束之高阁的数据 / 049

混淆是非毁人型老板对你的希望 / 050

在混淆是非毁人型老板手下工作 / 051

混淆是非毁人型老板手下的生存测试题 / 052

混淆是非毁人型老板手下的生存策略 / 053

留在混淆是非毁人型老板手下工作的后果 / 055

5

弄虚作假浮夸型老板



“但是数据表明我们的工作是很好的!”

怎样识别弄虚作假浮夸型老板 / 058

弄虚作假浮夸型老板的真实案例 / 060

你得到你所要的 / 060

难以确定的无形事物 / 060

评估什么,什么就可以完成 / 062

弄虚作假浮夸型老板对你的希望 / 064

在弄虚作假浮夸型老板手下工作 / 065

弄虚作假浮夸型老板手下的生存测试题 / 066

弄虚作假浮夸型老板手下的生存策略 / 067

留在弄虚作假浮夸型老板手下工作的后果 / 069

6

结党营私扩张型老板



“像我这样就没错！”

怎样识别结党营私扩张型老板 / 072

结党营私扩张型老板的真实案例 / 075

招聘：只要不胜任的人 / 075

让我给你讲个故事 / 076

佩里去到哪里，萨姆肯定要去哪里 / 077

结党营私扩张型老板对你的希望 / 079

在结党营私扩张型老板手下工作 / 079

结党营私扩张型老板手下的生存测试题 / 080

结党营私扩张型老板手下的生存策略 / 081

留在结党营私扩张型老板手下工作的后果 / 083

7

不务正业玩耍型老板



“这是我的部门，我喜欢什么就干什么！”

怎样识别不务正业玩耍型老板 / 086

不务正业玩耍型老板的真实案例 / 089

因为我能 / 089

我这么善于做你的工作 / 090

那项工作看起来更有趣 / 092

不务正业玩耍型老板对你的希望 / 093

在不务正业玩耍型老板手下工作 / 094

不务正业玩耍型老板手下的生存测试题 / 095

不务正业玩耍型老板手下的生存策略 / 096

留在不务正业玩耍型老板手下工作的后果 / 098

8

欺下媚上霸权型老板



“看你痛苦地挣扎真是有趣！”

怎样识别欺下媚上霸权型老板 / 100

欺下媚上霸权型老板的真实案例 / 104

整天纠缠折磨手下员工的人 / 104

不切实际的最后通牒 / 106

“你是个坏经理！” / 107

欺下媚上霸权型老板对你的希望 / 109

在欺下媚上霸权型老板手下工作 / 110

欺下媚上霸权型老板手下的生存测试题 / 112

欺下媚上霸权型老板手下的生存策略 / 113

留在欺下媚上霸权型老板手下工作的后果 / 118

9

主观武断支配型老板



“如果我想听你的意见,我会把那个想法告诉你!”

怎样识别主观武断支配型老板 / 122

主观武断支配型老板的真实案例 / 125

填补空缺 / 125

字面的误解 / 126

假装让人分享的经理 / 127

主观武断支配型老板对你的希望 / 128

在主观武断支配型老板手下工作 / 129

主观武断支配型老板手下的生存测试题 / 130

主观武断支配型老板手下的生存策略 / 131

留在主观武断支配型老板手下工作的后果 / 133

10

个人至上自我型老板



“咱们找一个人出来,把所有的问题都归咎到他的头上!”

怎样识别个人至上自我型老板 / 136

个人至上自我型老板的真实案例 / 139

跟随着计划而行动 / 139

是我部门的一个经理 / 140

“黑帮派” / 141

个人至上自我型老板对你的希望 / 143

在个人至上自我型老板手下工作 / 144

个人至上自我型老板手下的生存测试题 / 145

个人至上自我型老板手下的生存策略 / 146

留在个人至上自我型老板手下工作的后果 / 148

11

损公肥私偷窃型老板



“如果我想要,这个就归我用!”

怎样识别损公肥私偷窃型老板 / 150

损公肥私偷窃型老板的真实案例 / 153

可疑的费用 / 153

被浪费的投资 / 154

永远不变的周五下午 / 156

损公肥私偷窃型老板对你的希望 / 157

在损公肥私偷窃型老板手下工作 / 158

损公肥私偷窃型老板手下的生存测试题 / 159

损公肥私偷窃型老板手下的生存策略 / 160

留在损公肥私偷窃型老板手下工作的后果 / 162

12

居功自傲破坏型老板



“我可以做得看起来我是支持这项改革的！”

怎样识别居功自傲破坏型老板 / 164

居功自傲破坏型老板的真实案例 / 167

红利 / 167

不平等的工作机会 / 168

把事情快速搞好的方法 / 170

居功自傲破坏型老板对你的希望 / 171

在居功自傲破坏型老板手下工作 / 172

居功自傲破坏型老板手下的生存测试题 / 174

居功自傲破坏型老板手下的生存策略 / 175

留在居功自傲破坏型老板手下工作的后果 / 177

13

杂糅混合多样型老板



“我从未说过那样的话！”

怎样识别杂糅混合多样型老板 / 180

杂糅混合多样型老板的真实案例 / 182

特殊任务 / 182

我答应 / 184

我需要你来挑起争斗 / 185

杂糅混合多样型老板对你的希望 / 187

在杂糅混合多样型老板手下工作 / 187

杂糅混合多样型老板手下的生存测试题 / 189

杂糅混合多样型老板手下的生存策略 / 190

留在杂糅混合多样型老板手下工作的后果 / 192

14

在“坏”老板手下生存的基本策略

调动策略 / 197

调动策略测试题 / 197

怎样向“坏”老板开口提出调动的要求 / 198

辞职策略 / 199

随时准备辞职 / 200

你的财产和你的生活 / 201

A. 生活方面量入为出, 合理安排

B. 自己买一些相关的保险

C. 设立一个独立的退休基金

D. 随时更新自己的知识技能

第 1 章

唯利是逐无为型老板

难应对指数



经典语录

“我只要优厚的待遇！”

典型桥段

这种老板疏于人事管理的简单原因就是他们并不想去管理员工，他们也不知道该怎样去管或管些什么，因为他们对自己所从事的工作不感兴趣。

怎样识别唯利是逐无为型老板

我曾经对 900 名经理进行了一次调查，其中有一个问题，99.78%的人都给出了相同的答案。

“如果不是由于丰厚的经济收入，你还会继续从事你目前的工作吗？”

他们回答说：“不会的。”

紧接着我又问道：“你们会从事其他工作吗？”所有的受访者又都毫不犹豫地给了我肯定的回答。

这些管理者觉得管理工作本身并不能实现个人抱负，而且枯燥乏味。那么，为什么他们还会在目前的职位上工作呢？因为他们需要高收入、福利、特权和社会地位，这是他们从事目前工作的唯一原因。

这就是唯利是逐无为型老板——只需要优厚的待遇，而不愿承担相应责任的管理者。

这种老板疏于人事管理的简单原因就是他们并不想去管理员工，他们也不知道怎样去管或管些什么，因为他们对自己所从事的工作不感兴趣。

与那些有实际能力的管理者不同。唯利是逐无为型老板不去：

- 引导并告诉员工怎样用自己的一技之长去实现其工作目标。
- 消除使员工能力不能有效发挥的障碍。
- 告之员工有可能影响其个人发展的诸多因素。
- 培养员工，为他们创造机会，使他们能巩固已掌握的技能，并去获取新的技能。

这种老板不做这些事情，甚至还大言不惭地吹嘘说：

- “我的管理方式就是让员工敢于面对困难，战胜困难，自强不息，自谋发展……”
- “我相信‘置之死地而后生’方法。”

- “自主沉浮,自力更生,这是员工增长能力的最佳途径……”
- “困境有助于品格的培养。”
- “如果他们需要我的帮助,他们会开口的……”

这种老板所使用的“自主沉浮”和“困境考验”以及其他所谓的“方法”,不过是他们作为管理者对于所应承担责任的托词。事实上,管理者的作用就是尽可能去减少而不是增加员工出现错误的机会,而无为型老板的所作所为却恰恰相反!他们这种疏忽行为无论对公司还是对员工都是相当有害的;他们不仅使员工犯错误,甚至会使公司蒙受经济上的损失,同时也给员工造成不必要的痛苦。但是他们对于这种精力消耗和经济损失并不在意——因为那些与他们毫不相干。

唯利是逐无为型老板轻视管理技能,不注重管理方法,并把使用这些技巧视为管理者的“无能”,即,使用所谓技巧是他们软弱或能力差的表现。事实上,这种说法只是他们的一个借口,他们缺乏对于人类行为研究的兴趣,不愿提高自己的管理水平,更不懂得如何以人性的有效方法去进行管理。

其实,大凡卓有成效的管理者常常善于激励员工并委以重任,通过这种做法,使得他们在公司的影响力远远高于其他的管理者。唯利是逐无为型老板或是对此根本一窍不通,或是根本就不想去搞懂。假如他们能够适当地对员工给予指点帮助,或许他们手下的员工们可以做出更大的成绩来。遗憾的是,这种老板对此根本就不屑一顾。

唯利是逐无为型老板所以去担任部门经理主要是为了得到津贴补偿、福利、特权和社会地位,根本不是因为他们对引领员工的工作或对公司有所贡献感兴趣,他们只对自己是否得利更加关注。



唯利是逐无为型老板的真实案例

徒有虚名的经理

一家技术公司拥有一支有特殊技能的专家队伍,这支队伍由一位拥有同样技术背景的经理来领导。为了进一步提高效益,公司高层想重新调整一下部门的结构,使这个部门中拥有各种不同技能的人才。他们根据客商的不同需要,从中抽调出相应的人员临时组成小组来进行工作。然后再根据需要任命一些经理。于是,这些经理则变成了“技术专家经理”,他们负责监管几个不同小组的工作,需要向其上一级经理——“专管技术专家的经理”汇报工作。公司高层邀请咨询顾问摩根帮助他们为“技术专家经理”和“专管技术专家的经理”扩展职权范围。在第一稿中,摩根确定了他们业务方面的职权,其中包括了支持和培养员工的责任。大家的反馈十分迅速:“若像你这样规定,那就没有人愿意做这个工作了!”

一个经理打电话给摩根这样抱怨说:“我们的员工签约时并不是这么定的!我给他们‘经理’的头衔是为了奖励他们,但是说好了他们仍然只做技术工作而不必去做管理人的工作。”

经过多次类似的交谈后,摩根弄明白了在公司里那些“技术专家”所以被提升为“经理”是由于他们出色的技术工作才能而得到的奖赏,他们根本不需要去从事管理的职责,而只继续从事他们的技术工作就足够了。而且这个部门内没有一个经理曾经对手下的员工进行过培养、支持或监察,虽然他们的职责范围中包括这些,这种上下级的关系只是一纸空文而已。

这些“经理”们实际还在继续做着他们先前所从事的技术工作,他们唯一对手下员工的管理职责是当手下员工需要他们授权时,他们就在表格上签下自己的大名。而当他们的手下真正在业务难题上想从他们那里得到些资料或指导时,这些经理通常只是忙于自己的技术工作而无暇帮助别人。不光员工的工作无人管理和支持,就连那些技术专家经理们也同样得不到任何人的领导。