

身在职场，你总要有安身立命的一招

拼在职场，
你必须有一招拿手绝活。

老板赏识自己喜欢的、可以依赖的、
关键时刻最需要的……员工。

职场竞争，不靠“十项全能”，
只要“单项冠军”。

做老板 赏识的员工

龙子民 编著

Zuo Laoban
SHANG SHI DE
Yuangong

 中国长安出版社

拼在职场，你必须有一招拿手绝活。

做老板 赏识的员工

龙子民 编著

 中国长安出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

做老板赏识的员工/龙子民编著. —北京: 中国长安出版社, 2008.1
ISBN 978 - 7 - 80175 - 769 - 2

I. 做… II. 龙… III. 企业 - 职工 - 修养 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 006378 号

做老板赏识的员工

做老板赏识的员工

龙子民 编著

出版: 中国长安出版社

社址: 北京市东城区北池子大街 14 号 (100006)

网址: <http://www.ccapress.com>

邮箱: ccapress@yahoo.com.cn

发行: 中国长安出版社 全国新华书店

电话: (010) 65281919 65270433

印刷: 廊坊市华北石油华星印务有限公司

开本: 787×1092 16 开

印张: 16

字数: 238 千字

版本: 2008 年 2 月第 1 版 2008 年 2 月第 1 次印刷

印数: 1 - 8000

书号: ISBN 978 - 7 - 80175 - 769 - 2

定价: 29.80 元

中国长安出版社

拼在职场，你必须有一招拿手绝活

职场如战场，生活的压力使得职场竞争尤为激烈。多少人“混”在职场，“死”在职场；又有多少人“拼”在职场，“赢”在职场。长江后浪推前浪，前浪死在沙滩上，这就是职场的残酷。如果不想死在沙滩上，你就必须学会在职场上生存。如何生存，很简单：成为一名领导赏识的好员工，成为单位机器中一个不可或缺的重要零部件。

讨领导喜欢、让老板赏识，不是钻营取巧、更不是奴颜婢膝，而是职场的生存之道，是个人某方面能力的体现。做一个老板赏识的员工，至少比当一名不起眼的职场“小混混”，更有前途和钱途。事实上，凡是老板身边的“红人”，都必定有其过人之处。

如何才能成为老板的“红人”呢？这是问题的关键。翻阅众多所谓的职场书，你不难发现他们不是要求你面面俱到，便是要求你必须这样，必须那样。事实上，很多要求你根本就达不到，因为你完全不具备那样的条件与能力。就连不识人间烟火的神仙都还有七情六欲呢，何况我们这些凡人。要想成为领导倚重的人，你根本不用成为职场“超人”，更不用成为“十项全能冠军”，你只要当好某一项目的“单项冠军”就绰绰有余了。

老板是人不是神，而只要是人，就会有不足，就会有不同方面的需求。你只要能在某一方面充分满足老板的需求，那你也必定可以成为老板赏识的员工。如果恰好你能力突出，能达到老板多个方面的要求，恭喜你，你必定是老板身边的“红人”了。有位仁兄很幽默，擅长交际，天文地理似乎无所不通，无所不晓。在别人眼中，他是个耍“贫嘴”的家伙，但在老板心中，他却是个宝。每有应酬或接洽重要的客户，老板必定带上他，有他在场，再剑拔弩张的谈判和谈话，都能被这位仁兄轻松化解。许多关键的谈判难题，也都有这位仁兄参与解决。还有一位兄长，与上述仁兄恰好相反，沉默寡



言，不苟言笑，但却心细如发。有时，老板一个细微的举止，他都能揣摩出老板的心意，在老板开口之前先行把事情办好。同样，这位也是老板的心腹之一。虽然他们俩人都不是什么专业技术骨干，但在老板眼中，他们都是骨干，都是不可或缺的人才。

无论哪个单位，都有不同的分工部门，真可谓麻雀虽小，五脏齐全。要想成为老板赏识的员工，首要一点就是要找准自己的位置，找准一个最能发挥自己特长的位置。“龙生九子，九子不同”，每个人的天赋不同，所擅长的事情也不相同。要在职场生存，必须要以己之长克人之短。人无完人，世间没有完美的超人，职场中你不可能方方面面都胜过别人。而要想脱颖而出，你就必须在某一方面成为“专才”，唯有此，你才能受到老板的青睐，得到老板的器重，进而成为老板的心腹，直至有一天你也可能成为老板。

不想当将军的士兵不是好士兵，同样不想当老板的员工不是好员工。在成为老板之前，你必须要学会当个好员工，当个老板赏识的好员工。职场竞争中没有“十项全能”，本书就是要告诉你如何成为“单项冠军”。无论你的特长是什么，本书中总有适合你的一招或几招“必杀技”。学会了，加以融会贯通，再运用到你的职场实战中，相信你想不成为老板的红人都难。

当“单项冠军”不难，抓住老板的心不难，成为一名领导赏识的好员工更不难。

CONTENTS

目 录

第一章 被老板赏识并不难

能被老板赏识，得到老板的器重，进而成为老板的“左膀右臂”，或许是每个员工内心最渴望的事情之一。其实被老板赏识并不难，只要懂得一些基本技巧，明白其中最根本的原则就行了。

- 第一节 一切从接近老板开始 /3
- 第二节 向老板亮出你的功劳 /6
- 第三节 听懂老板的每一句话 /10
- 第四节 巧妙地向老板汇报工作 /12
- 第五节 与老板建立“知己型”关系 /14
- 第六节 学会多替老板着想 /17
- 第七节 摸清老板的脾气 /20
- 第八节 赢得老板家人的好感 /23



第二章 让老板把你当成“自己人”

要想被老板赏识，最基本的一点就是要让老板不讨厌你、认同你，这样才有可能让老板把你当成自己人，进而赏识你、倚重你、视你为心腹。

- 第一节 从做个好人开始 /27
 - 一份白卷带来的启示 /28
 - 做事之前先做人 /31
 - 拿出你的责任感 /34
- 第二节 相信才能变成亲信 /38
 - 增强信任感的四点原则 /38
 - 少发牢骚多做事 /41
 - 表现忠诚，获益无限 /43
- 第三节 让老板放心地把任务交给你 /47
 - 老板最喜欢听“没问题” /47
 - 让老板知道你在忙什么 /49



第四节 不怕做错，就怕错上加错 / 52

辩解是一种无用功 / 52

挨骂要有好态度 / 54

最重要的不是敢做，而是敢当 / 57

尽力收拾残局 / 60

第五节 感恩之心不可少 / 64

“灰色情绪”要不得 / 64

感激老板的知遇之恩 / 66

切忌与老板争吵 / 70



第三章 老板钱包鼓，员工才能道路宽

没有永恒的友谊，只有永恒的利益。要想得到老板的赏识，就必须给老板带来利益，满足老板的需求，而且这也会让你成为受益者之一。

第一节 把公司当作“成长的沃土” / 75

锅里有了碗里才有 / 75

先有付出，才有回报 / 77

第二节 做老板手下的“头号印钞机” / 81

业绩才是硬道理 / 81

关键时刻我去“扛” / 83

“顶梁柱”是这样炼成的 / 86

第三节 能力再强也要低调做人 / 89

摆正自己的位置 / 89

荣誉分给老板一些，挣钱又挣钱 / 91

千万别忘了你只是“打工的” / 95

第四节 团队意识不能少 / 99

不忙的时候主动帮助别人 / 99

用你的敬业精神感染别人 / 102

第五节 自动自发地创新 / 104

让你的头脑里充满创意 / 104

CONTENTS

目录

珍惜砸在你头上的苹果 /107

创新精神是可以培养的 /109



第四章 让老板看到，你是在雇佣自己做事

任何一名员工要想靠工作态度来得到老板赏识，最好的办法莫过于在工作中把自己当成老板，像老板那样去做事。如果你只是干一个月活拿一个月钱，那么你可能一辈子都只会是一名普普通通的员工。

第一节 老板讨厌掉进“钱眼”的员工 /117

把工作当成事业来干 /117

和老板同舟共济 /121

拿员工的工资待遇，用老板的态度做事 /123

第二节 让你的血液为工作而沸腾 /126

激情是一种素质 /126

“享受”你的工作 /129

表现出你的主动 /131

第三节 把自己当成老板做事 /134

站在老板的角度想问题 /134

主动改善自己的工作流程 /137

让自己变得不可或缺 /139

第四节 老板需要二把手 /142

老板最大 /142

首先想到的是配合老板 /144

“救火”不是老板的专职 /147

第五节 老板也是可以“管”的 /151

把葡萄变成酒，传递有效信息 /151

将老板的偏差思维拉回正轨 /153

巧妙地批评老板 /156



第五章 在老板眼里，上进的员工才是好员工

在老板的眼中，肯干、求上进的员工必定是好员工。因为他愿意把工作做得更好，表明他对工作很在意，很用心，很为公司着想。换作你是老板，你会不会对这样的员工另眼相看呢？

第一节 早起的鸟儿有虫吃 /163

做个不断进步的员工 /163

工作之余不断充电 /167

专注是架登天的梯子 /171

第二节 做公司里的“螺丝钉” /174

工作不怕起点低 /174

要做就做最好 /177

永远没有分外的工作 /180

第三节 让你的思维跟上老板的脚步 /183

学会老板的“得意法门” /183

老板缺什么，你就补充什么 /186

第四节 敢于挑战高难度的任务 /189

让老板了解你的能力 /189

帮老板解决难题 /192



第六章 让老板的工作变轻松

作为员工，其工作目标之一就是尽可能减轻老板的压力，节省老板的时间与精力，让老板做老板该做的事。一名让老板事必躬亲的员工，绝对不会是一名好员工。

第一节 融入团队，调节公司氛围 /197

学会和老板沟通交流 /197

解决同事和老板之间的矛盾 /199

调节老板和老板之间的矛盾 /202

第二节 把麻烦挡在老板身后 /205

不承诺办不到的事 /205

CONTENTS

目 录

	越级活动要谨慎 / 207
	替老板背黑锅 / 210
第三节	维护老板的权威 / 213
	老板的事情再小也是大事 / 213
	正视你和老板之间的职位差距 / 215
	红花要给老板戴 / 219
	不失时机地赞美老板 / 221
第四节	突破老板的“后防线” / 225
	了解老板的兴趣爱好 / 225
	关心和体贴老板 / 228
	在老板家人面前留下好印象 / 231
	主动给老板家解决生活中的难题 / 233
第五节	成为老板的左右手 / 236
	正确领会老板的弦外之音 / 236
	老板给你权，你要多汇报 / 239
	帮助你的老板成长 / 241

第一章

被老板赏识并不难

能被老板赏识，得到老板的器重，进而成为老板的“左膀右臂”，或许是每个员工内心最渴望的事情之一。因为这不仅是对自己工作能力的肯定，更是扩大了自己职业生存空间，为自己的进一步发展提供了一个良好的平台。但又有许多人认为，刻意地去讨领导喜欢、让老板赏识是钻营取巧、是奴颜婢膝。事实上这是一种误解，“各显神通、适者生存”才是职场之道。能被老板赏识恰恰是个人某方面能力的体现。做一个老板赏识的员工，至少比当一名不起眼的职场“小混混”，更有前途和钱途。事实上，凡是老板身边的“红人”，都有其过人之处。所以，只要你不是职场“混”家，还拥有积极向上的工作态度，那你除了要认真做好本职工作外，还要想方设法引起老板的注意，得到他（她）的认可。被老板赏识并不难，只要你懂得一些基本技巧，明白其中最根本的原则就行了。





第一节

一切从接近老板开始

老板为了树立自己的威信，在员工面前经常保持理性和严肃，于是很多员工容易对老板产生畏惧感。面对上下级关系中的这一层坚冰，员工要主动努力去融化它，既不能敬而远之，对老板望而生畏；也不能用火一般的攻势，让老板感到下属过于主动。

常常见到这种情景：在事先没有安排座次的座谈会上，许多下属都争着坐在离老板较远的地方。有时老板主动招呼下属向他靠拢，但下属却不敢从命。结果老板身边就成了禁区。

现代职场中，有很多害怕老板的员工，他们担心与老板见面，害怕与老板交流工作，甚至想“称病”，以逃避与老板的交流，得了所谓的“老板恐惧症”。这种心理疾病，非常不利于员工的正常工作。越是害怕，就越是容易出现危机，最后只会导致恶性循环。

要避免和改变这种状况，就要从走近老板做起。不管从哪一个角度来说，员工都离不开老板。员工与老板属于上下级关系，经常要进行工作上的分配、安排与交流，打交道是正常的事。老板是普通人、平凡人，既不是三头六臂，也不是恶魔化身，所以员工不必害怕。而且，员工与老板所交谈的大部分是工作内容，只要员工认真工作，把自己分内的事情做好了，便没有必要战战兢兢。

只有主动走近老板，你才能更快地了解神秘面纱后的老板，了解老板对下属的要求，也才能从老板那里学到更多的知识和技能。

蒂娜毕业后，在一家广告公司担任策划工作，虽然待遇很不错，但是她觉得压力特别大。

广告策划需要独特的创意和题材，所以蒂娜大部分时间都在收集素材和思考。刚开始的时候，由于蒂娜原来积累了很多新点子，所以开会的时候经常能得到经理的表扬。但是，渐渐地，蒂娜感到力不从心了。



她觉得自己已经是才思枯竭了，每次开会时都想坐到角落里。经理让大家发言时，蒂娜也把头垂得低低的。

蒂娜发现自己的状态越来越差，害怕开会，害怕见到经理，甚至一听到桌上的电话铃声就全身起鸡皮疙瘩。蒂娜决心从根本上改变这种状况，她说服自己跟老板好好谈一谈。

这一天，蒂娜把自己所遇到的问题写在纸上，她怕到时候慌乱之中口齿不清，所以做好底稿。蒂娜先跟经理约好了面谈的时间，然后告诉经理自己的困惑。面对蒂娜说自己“创意越来越少”的问题时经理不但没有指责她工作不努力，反而以过来人的经验告诉她：“创意是需要灵感和放松的，你要把自己的精神放开来，展开充分的想象。”

让蒂娜感到受益无穷的，是经理谈到的“用理性的思维来创新”的方法。经理告诉蒂娜，一般人认为创意一定出于灵感，所以等待着捕捉灵感。但是事实上，创意也可以通过几大要素的组合而实现。首先是逆向思维。正如“狗咬人不是新闻，人咬狗就是新闻”一样，很多创意就是简单地换个角度思考。其次是把要素分开再重组。比如，把一个强盗和抢钱、捣乱等事情联系起来，那是没有什么吸引力的。但是，如果把这个强盗的形象与布施、救人等联系起来，就有可能产生喜剧效果了。

经过这一次交流和沟通，蒂娜真正感受到了走近老板的益处。因为老板不仅在工作上指导了她，而且在后来的策划方案中，也边教边提示她。当她没有主动走近老板之前，老板根据她的表现，把她当成一个熟手，认为她有很多自己创新的方法，所以基本上不对她加以指导；当她主动走近老板之后，老板知道她有这一方面的要求和需要，就主动帮助她进步。

主动走近老板，可以让老板进一步了解你的工作状态和优缺点，这样，老板在安排工作时，就会充分地考虑到你的长处和工作特色，让你更好地发挥自己所长，做出更好的业绩。如果蒂娜一直都不敢走近老板，而是躲在自己的角落里逃避，那么，她不但得不到经理的理解和帮助，工作也会越来越没有效率。

主动走近老板，有利于培养跟老板交流和沟通的习惯。在与老板不断沟通的过程中，可以进一步理解老板对工作的要求，也有利于员工树



立起自信心。当员工把与老板交流和沟通作为一种工作习惯时，他的工作效率会不断提高，他也会逐渐变得开朗和自信。

主动走近老板，是自信自强的表现，也可以学到更多的工作技巧。在同老板的交谈与探讨中，员工可以学习许多新的东西。老板对员工遇到的难题，有可能起到“点拨”的作用。而这些难题，如果员工单靠自己摸索，要花更多的时间与精力。

主动走近老板是一门学问，它并不是有事没事地闲聊和瞎扯，也不是想方设法地走后门、拉关系，它表现在对工作状态的表达，对工作中遇到问题的及时沟通与请教。从某个角度来看，老板就是下属的一技之师，是下属的伯乐。员工是骡子还是马，除了拿出来遛一遛之外，还需要请一个内行来看看，而老板就是这个懂马、相马的内行。

主动走近老板，可以减少沟通的障碍和环节，可以提高员工的工作效率和执行力，可以让上下级关系更加融洽和谐，员工也就因此有了更多表现和晋升的机会。主动走近老板，收获也许会超乎你的想象。



第二节

向老板亮出你的功劳

台湾作家黄明坚说：“做完蛋糕要记得裱花。有很多好的蛋糕，就是因为看起来不够漂亮，所以卖不出去。但是在上面涂满奶油，裱上美丽的花朵后，人们自然就会喜欢来买。”在工作中，为自己的工作成绩这个蛋糕裱上美丽的花朵，让老板看见，也是得到老板赏识的方法之一。

现代职场注重实力和能力，更看重员工的业绩。如果你想在老板心里赢得好的位置和评价，就要学会向老板汇报成绩。

然而，这个非常重要的“表功”环节却很少被员工重视，很多员工还屡屡为此事苦恼。据调查显示，有近 1/3 的员工的成绩根本就没有引起老板的注意。在这 1/3 的员工中，有近一半人认为，只要自己努力，老板总有一天会明白。然而，在这些人等待老板赏识的过程中，老板的目光却一次又一次地盯向别的员工，这些员工仍旧坐着冷板凳，蹲在角落里顾影自怜。

不表功固然是中国传统的“温柔敦厚”的儒家传统的影响，但是，儒家思想也主张“陈力就列，不能者止”。所以，适当地表露自己的成绩是非常必要的，特别是在以业绩为主的现代管理模式中。

正如爱情需要及时表白一样，工作成绩也需要及时表现。当老板迟迟没有看到你的成绩时，你一定要注意，你表现的时候到了！千万别再犹豫，再不抓紧时间表现，你在老板心里的位置就会越来越小。

谦虚并不等于不表功，有了成绩，就要坦率地表现出来。

罗莎是一家电器公司的销售员。刚参加工作的时候，内向而腼腆的罗莎抱着“凡事都虚心、处处讲谦让”的做人原则，在公司里与老板低调相处。有时，老板在会上让大家汇报工作进度，其他的同事都把功劳摆得一件一件的，说得头头是道。但是，罗莎觉得自己做的事都是职责



范围之内，便谦虚地说：“我的工作，离不开大家的帮助和努力，感谢大家。”就这么一句简单的总结，并没有在老板的心里留下深刻的印象。

很快，罗莎就发现老板并不赏识她，而是赏识那些在谈到自己业绩时头头是道的同事。罗莎开始反思自己的做法了：“莫非是这种一味谦虚的做法掩盖了我的功劳？我是不是也应该把自己的成绩告诉老板？”

罗莎在细想之后决定改变策略。有一次，老板从外地出差回来，正巧碰上罗莎刚谈完一笔生意。罗莎便开心地告诉老板：“今天真是非常顺利，一上午就谈成了一笔大生意。”老板一听，非常高兴，询问了项目的内容和客户的要求，并提醒罗莎要注意哪些细节。

从这一次事情之后，罗莎开始意识到向老板汇报业绩的重要性了。她隔三差五地把自己的功劳列成表格，交给老板“审阅”。老板看到罗莎的业务不断熟练，而且进步很快，也就对罗莎的工作指导得更频繁了，对她的评价也更高了。不久，老板认为罗莎的能力具有更大的发展空间，就交给了她一些更具挑战性的业务，从而让罗莎的业务能力得到了进一步的提高。

在上述事例中，罗莎因为不喜欢表露自己的成绩，给自己的工作带来了阻力，被老板认为是平庸之辈，没有多少真才实学。罗莎意识到这一点后，在关键的时候改变了做法，不断老板汇报业绩。老板看到罗莎的进步，对她改变了看法，也就重用她了。

在某些企业中，老板把大部分心思都花在公司的总体运作上，没有花太多的时间和精力来考核员工。这时，员工就需要适时地向老板表露自己的成绩，以便得到老板的认可。如果一直把自己的成绩隐藏起来，忙碌的老板没能及时地发现你的成绩，会以为你能力不强，不敢把更大的项目和挑战交给你，你就可能在一念之间平白失去很多表现的机会。

在某些公司，老板是通过下属直接汇报工作来评定员工的，就像罗莎所在的公司一样，由员工自己汇报业绩来考核员工；在有些公司，公司有自己一套完善的考核和评分制度，每个员工的业绩都通过数字化的形式表现出来。那么，在这样的公司，还需要让老板看到你的成绩吗？

当成绩衡量标准不公时，你仍要抓住机会表现自己的成绩。我们来看一看孙靓遇到的问题。