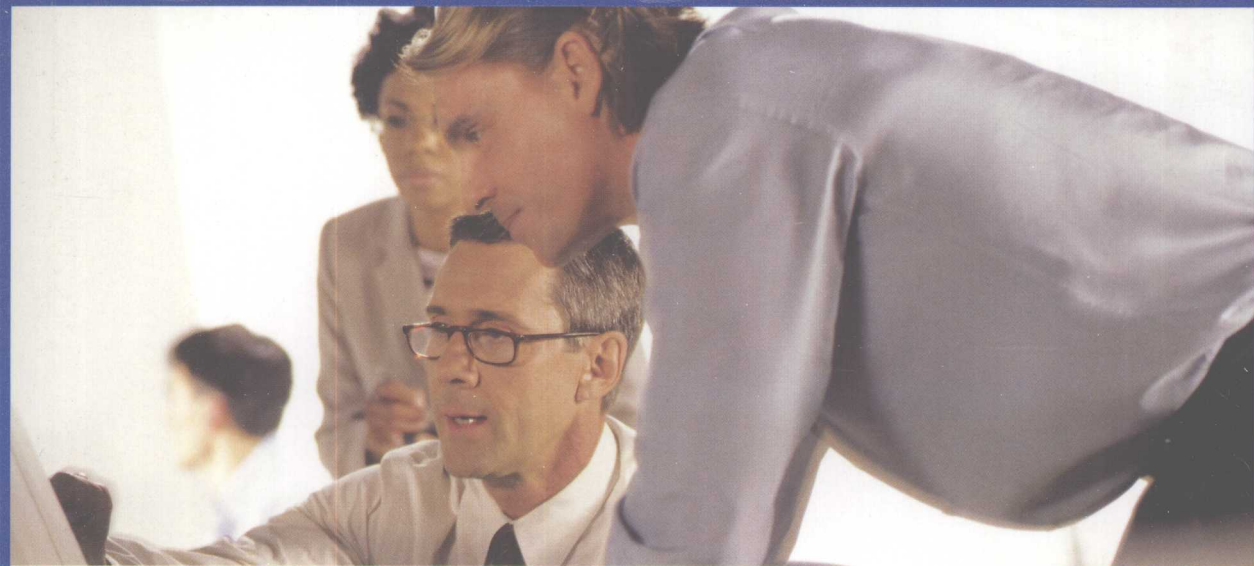




办公室的生存智慧 职场的晋升利器

教你轻松读懂上司，获得上司的青睐与器重

如何赢得 上司的赏识

赵文明 孟涵◎编著

RUHEYINGDESHANGSIDESHANGSHI

 中国长安出版社



办公室的生存智慧 职场的晋升利器

教你轻松读懂上司，获得上司的青睐与器重

如何赢得 上司的赏识

赵文明 孟涵◎编著

C912-1
zh10-3

RUHEYINGDESHANGSIDESHANGSHI

 中国长安出版社

图书在版编目(CIP)数据

如何赢得上司的赏识/赵文明, 孟涵编著. —北京: 中国长安出版社,
2008.4

ISBN 978-7-80175-802-6

I. 如 ... II. ①赵 ... ②孟 ... III. 成功心理学—通俗读物
IV. B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 052301 号

上架建议: 社科类—励志

如何赢得上司的赏识

赵文明 孟涵 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: 北京仰山印刷有限责任公司

开本: 787×1092 1/16

印张: 17

字数: 200 千字

版本: 2008 年 6 月第 1 版 2008 年 6 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978-7-80175-802-6

定价: 32.00 元

前 言

美国人力资源管理学家科尔曼说：“职员能否得到提升，很大程度不在于是否努力，而在于上司对你的认可程度。”在下属眼中，上司手握“生杀大权”，是下属职业生涯中最为重要的人物：上司可以决定他们的进退，决定他们的去留；上司可以为他们的成功推波助澜，也可能成为他们成功路上难以翻越的高山……

同在职场修炼，有的下属青云直上，步步高升，甚至很快就能成为企业的高层管理者；但更多的下属仍然是“当一天和尚撞一天钟”，随波逐流、碌碌无为。两者天差地别，原因何在？

问题的关键就在于你能不能得到上司的赏识，这对于你的职业生涯至关重要。为了得到上司的赏识，下属们可谓“八仙过海，各显神通”。然而，很多下属只是片面地看待问题，在上司面前，不是阿谀奉承，失去自我，就是“刚正不阿”，逆水行舟。这些下属之所以不得上司的赏识，关键就在于他们不能思上司之所思，忧上司之所忧。他们不能设身处地为上司着想：在上司遭遇困境的时候不能为上司排忧解难；在上司脆弱憔悴的时候不能给予上司应有的安慰、关心；在与上司发生误解、矛盾的时候甚至贸然顶撞……

相反，那些成功的下属，在做好本职工作之外，会默默做些分外的工作；他们理解上司，常常站在上司的角度为上司着想；对上司的批评和责备，他们总能静静倾听，然后总结、改正；他们尊重上司，不把上司当作外人；他们知道上司有血有肉，也有“死穴”和“软肋”；他们协助、帮助上司，同上司同舟共济……

事实上，那些功成名就、步入辉煌的下属，他们的道路也不是一

帆风顺的，他们也会经历职场上的沉浮兴衰，他们也有不顺利、不如意，也有恐惧、彷徨。然而，和那些碌碌无为的人所不同的是，他们能够把这些不利的因素一一化解。他们知道自己需要什么，公司需要什么，他们也知道上司喜欢什么，需要什么，他们会主动去塑造、取舍，会去沟通、竞争。这就是这些下属成功的关键所在。

下属是和公司、上司共成长的，上司、公司的成功成就下属的成功，下属的工作奋斗又推动了上司的进步和公司的发展。成功的下属总是能积极看待工作中的难题，敢于承担责任，为公司、为上司着想的过程中不断获得进步，并最终取得成功。他们有推理预见的能力，有处理危机的能力，有果断决策的能力，他们是公司的开路先锋，是上司眼中的“稀有金属”。

如何与上司相处是一种艺术，如何获得上司的赏识、器重则是艺术的艺术。对于下属来说，掌握这门艺术不仅能为自己的职业生涯铺好砖，更能让你的人际交往能力更上一层楼；反之，则会自我关闭通向成功的大门，在工作中举步维艰，失去晋升和加薪的机会。

本书从14个方面系统地阐述了和上司共处的方法和技巧，分别是：什么样的下属最受上司赏识；了解上司的共有心理；顺应上司的办事风格和性格喜好；解决好与上司相处的棘手问题；工作上敢于承担更多责任和任务；主动为团队和上司创造业绩和机遇；争做骨干，让自己变得不可或缺；经常能换位思考，理解上司才能赢得上司；尽力维护上司的权力和威信；学会向上司表达不同意见；和上司保持适当的距离；打理好上司身边的“红人”；不触犯上司的禁忌；突破晋升瓶颈，努力成为上司最赏识的人。每个与上司相处中的难题都将在这些章节中找到答案。

荀子说：“假舟楫者，非能水也，而绝江河。君子生非异也，善假于物也。”亲爱的读者朋友，本书就是你最好的“外力”工具，细心研读它，你一定能知道如何获得必备的职场经验和能力，如何展示自己的职业素养，如何去获得上司的认可，如何度过职场中的大风大浪，从而走向成功的彼岸。

目录

Contents

第一章 什么样的下属最受上司赏识

美国人力资源管理学家科尔曼说：“职员能否得到提升，很大程度上不在于是否努力，而在于老板对你的认可程度。”那么，到底什么样的下属才最受上司的认可和赏识呢？其实，对于上司来说，他们不需要只会说说空话，却做不出成绩来的下属，那些勤奋、踏实、积极主动，对工作充满激情，对上司忠心耿耿的下属，那些能思上司之所思，忧上司之所忧，设身处地为上司着想的员工早晚会受到上司的赏识和器重。

忠诚可靠的下属让上司最放心	/002
勤奋踏实的下属让上司刮目相看	/006
上司更愿意培养积极主动的下属	/010
了解并超越上司的期望	/014
以上司的心态对待工作	/018
让激情成为上司赏识的筹码	/022

第二章 了解上司的共有心理

每个下属都希望得到上司的赏识，但要博得上司的赏识并不是轻而易举的事情。毕竟，不同的上司，无论是做事的习惯，还是做事的风格都会有差异。但是，不管是什么样的上司，他们都有着很多共同的心理。我们首先要了解这些共同心理，只要我们能够理解和抓住他们的这些心理特征，明白上司的真正想法，才能认清自己在职场经验上的不足和弱点，有针对性地采取措施，增强自己的职业素养和能力，从而成为受上司赏识的优秀员工。

上司最痛恨不服从命令的人	/026
上司会疏远“功高盖主”的下属	/030
上司最反感时常越位的人	/033
不尊重上司的下属得不到重用	/036
用缺点让上司对你放心	/039

第三章 顺应上司的办事风格和性格喜好

每个上司都有其独特的办事风格和性格喜好，这就需要你在与上司沟通时也充分注意上司的性格特点，在做上司交待的工作时也要变得更聪明些，尽量去顺应上司的办事风格，尽量采取能与上司相协调的工作方法，这样你的工作成效就会事半功倍。随着你业绩的增长，你一定会慢慢受到上司的关注和青睐，成为上司离不开的左膀右臂。所以，获得上司的赏识，搞清楚他的性格喜好、了解他的真实意图并顺应他的办事风格和性格至关重要。

越了解上司越能更好地工作	/044
如何应对不同性格的上司	/048
掌握向上司汇报工作的方法技巧	/052

不要忽视上司的潜台词	/057
------------------	------

第四章 解决好与上司相处的棘手问题

在与上司相处的过程中，任何人都难免遇到比较棘手的难题。这往往最能考验一个人职场经验和智慧。面对这些棘手的问题，如果你只能抓耳挠腮、无可奈何，那你的职业前景就不可能取得辉煌；如果你能采取正确的方法，妥善处理与上司间的难题，那么你的职业生涯就会越来越顺，并且以后在职场上遇到什么大风大浪你也会变得更加自信，解决起来如闲庭信步游刃有余。

如何面对上司的空头许诺	/062
上司和你争功怎么办	/065
得罪上司该怎样补救	/068
上司正在气头上该怎么办	/071

第五章 工作上敢于承担更多责任和任务

很多人在工作失误遭到上司的指责时，不是一味地怨天尤人，就是找出各种借口为自己辩解；而在面对额外的工作或加班时，总是满腹牢骚，抱怨不止，甚至在上司面临困境时，更是退避三舍难当大任。这样的下属不敢承担自己的责任，甚至连自己的本职工作都做不好，他们不仅失去了上司的信任与尊重，甚至也失去了职场的立命之本——信誉和尊严。如此以来他们在职场就会永无出头之日。只有那些能够勇于承担责任的下属，才能够赢得上司的信任和赏识，也只有这样的下属才有可能被上司赋予更多的使命。

不妨多做点分外的工作	/076
敢于在工作中承担责任	/080
精神饱满地迎接加班	/084
不能因怕担责任而拒绝任务	/088

勇敢地说“这是我的错” /092

能独当一面的下属才让上司放心 /96

第六章 主动为团队和上司创造业绩和机遇

团队的价值，就是团队中每个人创造出的价值的综合，这也是团队存在的意义。团队能够为员工提供施展自己才华的舞台，所以作为团队的一员，一定要时刻铭记自己的职责，主动为团队和上司创造业绩和机遇。对于这样的员工，没有哪个上司会不赏识。

上司更看重团队精神 /100

提出让上司惊喜的创意 /103

为团队创造机会你才会更有机会 /106

关键时刻帮助上司突破困境 /108

在团队中发挥自己价值 /110

第七章 争做骨干，让自己变得不可或缺

不是每个下属都能成为上司的左膀右臂，要成为上司身边不可或缺的人物，就必须做到像盖房子的一块砖：上司需要把它放到地下，它就要能够承受各种重负；上司需要把它放到房顶，它就要能够遮风挡雨。只要下属能真正做到“日常工作能看出来，关键时刻能站出来，利益面前能让出来，危险关头能豁出来”，就一定会成为团队的骨干，成为上司最得力的助手。

做好自己的本职工作 /114

让自己的地位无可替代 /117

成为上司的左膀右臂 /121

让业绩给你在上司面前加分 /124

帮助上司完成决策 /127

第八章 经常能换位思考，理解上司才能赢得上司

与人方便就是与己方便，这是佛家之道，也是世间真理。可是有些下属就是喜欢与上司作对，甚至敌视上司，似乎唱反调才能表现他的个性，殊不知这是职场大忌，更是他失败的根源所在。其实，如果下属能换位思考，理解、关心上司，则上司也就会投之以桃，报之以李，理解下属，帮助下属。这样，就能上下同心，从而共同把工作做得更加出色，你也会赢得上司更多的赏识和帮助，你的职业生涯就会越来越顺畅。

正确对待上司的误解	132
准确领会上司的意图	136
能巧妙地替上司打好圆场	140
努力为上司排忧解难	143
千万不要敌视上司	146

第九章 尽力维护上司的权力和威信

上司的权威绝对不是通过“造神运动”造出来的，而是从无到有，一步一个脚印，历经千锤百炼，惊涛骇浪，千辛万苦形成的。所以，作为下属就必须服从上司。也只有服从上司命令，维护上司权威，上司才会对下属有一个非常好的印象，下属和上司之间才能建立和谐融洽的上下级关系。这种和谐的关系对下属而言，可以说“性命攸关”，因为它关系到每个下属日后的职业发展和前途。

一定要维护上司的权威	150
多请教意味着“孺子可教”	154
虚心接受上司的批评	157
别当面顶撞自己的上司	161

把握住和上司开玩笑的分寸	/165
--------------------	------

第十章 学会向上司表达不同意见

上司与下属的视角不同，想法意见也不相同，有时事关下属的个人切身利益或公司的集体利益，做下属的免不了得向上司表达不同意见，对下属来说这是工作中经常遇到的事情。但如果下属表达意见的方法不对，往往意见不会被采纳，还会惹恼上司，为自己的职场发展留下后患，让自己陷入尴尬处境。因此向上司进言实在是一门需要每位下属认真研究的学问。

用上司的嘴说出你的想法	/170
巧妙拒绝上司的不合理要求	/174
不要和上司“硬碰硬”	/178
学会旁敲侧击提醒上司	/182
有些意见适时直说也无妨	/186
表达意见要站在上司的立场上	/190

第十一章 和上司保持适当的距离

和上司相处是一门复杂而又简单的人际关系学。作为下属既要尊重上司，又不可以交往过密，这是和上司相处的秘诀。有的员工往往因为与上司关系太密切，不仅引起别的员工的反感，而且最终影响了自己的发展，因此，与上司保持一定距离是非常必要的。

和上司保持适当距离最安全	/196
不要过多了解上司的秘密	/199
不要和上司称兄道弟	/202
化解上司的冷落和轻视	/205
把握与上司交往中的黄金分割点	/208

注意与女性上司相处的分寸	1212
--------------------	------

第十二章 打理好上司身边的“红人”

上司的身边总是有一些红人，他们之所以能成为领导的心腹，必然是有其过人之处。同这样的同事相处，一味退让或一味攻击都不是上策，必须掌握相处的方法技巧。只要打理好上司身边的“红人”，就可以通过“红人”得到上司的青睐，获得上司的赏识，让自己的职场生涯更顺利。

公司的副手不可以小看	1216
上司的亲信很重要	1219
慎对身边的“皇亲国戚”	1222
和上司的秘书搞好关系	1225

第十三章 不触犯上司的禁忌

在职场中，许多人不注意自己的言行，有些人虽然业务很好，但个性桀骜不驯，常常任意妄为，这样的人难免触犯到上司的禁忌，就算再有成绩也不一定就能得到晋升。而那些老成持重既懂得与上司如何相处，又能以大局为重，不轻易冒犯上司的人才能获得上司的青睐，成为职场的胜利者。所以，要想获得上司的赏识，就不要去触犯上司的禁忌，避免和上司有隔阂与矛盾，减少不必要的麻烦。

不要伤了上司的面子	1230
不要时常替上司做主	1233
不要常常抢在上司的前面	1236
不要私下传播上司的隐私	1239
不要认为自己比上司聪明	1243

第十四章 突破晋升瓶颈，努力成为上司最赏识的人

职位的升迁，职业生涯的成功，有些时候不在于你的本事有多大，而在于你的本领是否能得到体现，在于你的各级领导是否都能认同、你赏识你，在于你能否突破晋升瓶颈，获得长足的职业进步。当职场成为我们生命中不可缺少的一部分时，上司自然也成为我们职场中最重要的。能得到上司的赏识是一种能力，而如何成为上司赏识的人就要靠自己努力了，只有不断努力不断突破自我的人，才能真正获得上司的赏识，从而走向职业的更高峰。

具备让上司赏识的资本	1248
始终与上司保持和谐关系	1251
让工作越来越顺畅	1255
让晋升水到渠成	1258

第十五章 成为上司的得力助手

一个职场，要想事业蒸蒸日上，首先必须有一个好的上司，中上级领导再耳聪目明，如果上司没有能力，那么下属也很难有大的发展。一个职场，要想事业蒸蒸日上，首先必须有一个好的上司，中上级领导再耳聪目明，如果上司没有能力，那么下属也很难有大的发展。一个职场，要想事业蒸蒸日上，首先必须有一个好的上司，中上级领导再耳聪目明，如果上司没有能力，那么下属也很难有大的发展。

0530	1258
0531	1259
0532	1260
0533	1261
0534	1262



第一章

第一章 什么样的下属最受上司赏识

美国人力资源管理学家科尔曼说：“职员能否得到提升，很大程度不在于是否努力，而在于老板对你的认可程度。”那么，到底什么样的下属才最受上司的认可和赏识呢？其实，对于上司来说，他们不需要只会说说空话，却做不出成绩来的下属，那些勤奋、踏实、积极主动，对工作充满激情，对上司忠心耿耿的下属，那些能思上司之所思，忧上司之所忧，设身处地为上司着想的员工早晚会受到上司的赏识和器重。



忠诚可靠的下属让上司最放心

忠诚是一个人所具备的基本原则，忠诚于自己的工作，忠诚于自己服务的公司，忠诚于领导，这是一个员工的高尚品德。

对于下属来说，只有具备了忠诚的品质，才能赢得上司的信赖，进而被委以重任。事实上，很多上司在用人时，往往是先看中下属的道德品质，然后才看下属的个人能力，而品德最为关键的就是忠诚。那些既忠诚又有能力的下属是每个上司都心仪的得力助手。既忠诚又有能力的下属，不管到哪里都是上司眼中的优秀员工。

李立原来只是上海市一家游戏公司的小职员，他做事一丝不苟，兢兢业业，因此，短短三年的时间里，他就由小职员晋升成为该公司的技术总监。后来，因为公司发展方向的改变，让李立觉得继续留在公司已经不适合自己了，于是他决定换一份工作。

在上海的游戏产业，李立的能力和成绩是大家有目共睹的，对他来说，找份工作并不是件困难的事情。事实上，早在几年前，很多家企业早就盯上了他，甚至试图挖走李立，但都没成功。

为了吸引李立，很多公司都开出了令人心动的条件，但是在优厚条件的背后似乎总隐藏着一些很不明朗的东西。李立知道这是为什么，他觉得自己不能因为优厚的条件就背弃自己一贯的原则，因此李立拒绝了很多家公司对他的邀请。

最终，他决定到北京的一家大型网络公司去应聘技术总监——这家企业在整个北京甚至整个中国都有着相当大的影响力。

对李立进行面试的是这家公司的人力资源部主管和负责技术方面工作的副总裁。对李立的专业能力，他们无可挑剔，但就在面试的时候，他们提到了一个使李立非常失望的问题。

“对于你的到来，我们非常欢迎，以你的能力，做这份工作毫无问题。据说你以前的公司目前正在开发一个新的软件，相信你一定了解了很多。目前我们公司也在做这方面的工作，你能否透露一些你原来公司的情况，你知道这对我们很重要，而且这也是我们为什么看中你的一个原因。”副总裁很严肃地说。

“对于你们的要求，我觉得非常遗憾和失望，对不起，我有义务忠诚于我的企业，任何时候我都必须这么做，即使我已经离开。与获得一份工作相比，忠诚对我而言更重要。很抱歉，我让你们失望了。”就这样，李立义无反顾地离开了这家公司。

几天之后，李立接到了公司的副总裁亲自打来的电话：“年轻人，你被录用了，不仅仅因为你的专业能力，更重要的是你的忠诚。”

忠诚不仅没有让李立失去工作的机会，反而还让他赢得了很多走向成功的机会，更赢得了别人对他的尊重和敬佩。正如阿尔伯特·哈伯德所说的：“如果能捏得起来，一盎司忠诚相当于一磅智慧。”

忠诚上司，事实上，就是忠诚于他的事业，就是以不同的方式为一种事业做出贡献。忠诚体现在主动工作、极具责任心、细致周到地体察上司的意图，最重要的是不以此作为寻求回报的筹码。

但是在职场上，仍然有一部分下属，为了自身利益，而不考虑上司、公司的利益，不是跳槽就是三心二意，甚至泄露公司的秘密。事实上，任何上司都不能容忍或原谅下属对其不忠诚。不论下属的学识才能有多高，如果不能对上司表现出忠诚不二，则很难获得上司的重用与提拔。

这也正是许多管理者在挑选下属时，宁可要那些诚实、讲信誉的职员，也不愿要那些精明能干，却跳过很多次槽的人的主要原因。

正如一位资深的人力资源经理所说的：“当我看到申请人员的简历上写着一连串的工作经历，而且是在短短的时间内频繁地换了几份工作的时候，我对这个人的印象就会大打折扣，这说明这个人适应性差，而且缺乏忠诚和执著精神。”

忠诚是下属的立身于事业的根本，一个禀赋忠诚的下属，能给他

如何
赢得
上司
的
赏
识



如何赢得上 司的赏识

人以信赖感，让上司乐于接纳，在赢得上司信任的同时，更能为自己的发展带来莫大的益处。反之，一个人如果失去了忠诚，就等于失去了一切——失去朋友，工作，从某种意义上说，一个人放弃了忠诚，就等于放弃了成功。

那么作为下属，我们该如何表示自己对上司的忠诚呢？

1. 将自己的忠诚展现给上司看
一般情况下，上司都会把下属当成自己的人，并且希望下属能够忠诚地跟着他，拥戴他，听他指挥。相反，上司最反感那些不与自己一条心、背叛自己、另攀高枝、“身在曹营心在汉”、存有二心的下属。因此，作为下属要讲情谊，重感情，经常用行动表示你对上司的信赖，敬重他，这样才能得到上司的赏识。

下属可以通过多种方式表达对上司的忠诚，让上司感到你是他可靠的下属，但这并不是说要下属拍马屁，而是将自己的坦诚展现给上司看。

2. 把忠诚表现在工作中
下属在做事的时候设身处地为上司考虑，由衷尊重并全力以赴执行上司的指令与命令；在接受上司的冗长说教，甚至无理责骂时有耐心。当公司经营产生困境或内部高层倾轧、争权之际，下属能坚守岗位，并全力为上司分劳解忧，丝毫无临危逃跑或落井下石的行为，上司必会对下属的行为给予回报。

因此，作为下属，要做好自己的本职工作，同时兼顾被遗漏的工作或别人不愿意干的工作，在上司身边时更要做好小事。对于上司来说，一个忠诚的下属十分难得，一个既忠诚又有能力的下属更是难求。毕竟，事业中，需要决策的大事很少，需要具体操作的事情却很多。少数人需要智慧加勤奋，而多数人却要靠忠诚和勤奋。

构建自己的职业道德，构建自己对上司的忠诚，是下属获取上司信任，获得广阔舞台的前提条件。