



How to guide your boss?
Six unique skills to make your boss follow your will

听老板的话是职场人的初级水平

让老板听话是职场人的高级阶段

管理你的老板

神奇
“挖坑术”

让老板听话的6大绝招

张超◎编著

图书在版编目(CIP)数据

管理你的老板 / 张超编著. — 长春: 北方妇女儿童出版社, 2011.5

ISBN 978-7-5385-5528-8

I. ①管… II. ①张… III. ①企业管理 - 人际关系学 - 通俗读物 IV. ①F272.92-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 079038 号

管理你的老板

作 者 张 超

出 版 人 李文学

责任编辑 王天明 王玉全

封面设计 柏拉图

开 本 635mm × 995mm 1/16

字 数 160 千字

印 张 14

版 次 2011 年 6 月第 1 版

印 次 2011 年 7 月第 2 次印刷

出 版 吉林出版集团

北方妇女儿童出版社

发 行 北方妇女儿童出版社

地 址 长春市人民大街 4646 号

邮编: 130021

电 话 总编办: 0431-85644803

发行科: 0431-85640624

网 址 <http://www.bfes.cn>

印 刷 三河市华新科达彩色印刷有限公司

ISBN 978-7-5385-5528-8 定价: 26.80 元

版权所有 侵权必究 举报电话: 0431-85644803

前言

让老板跳进你挖的坑

爱因斯坦问学生：“有两位工人修理烟囱，当他们从烟囱里爬出来的时候，一位很干净，另一位却满脸满身的煤灰。他们谁会去洗澡呢？”

一位学生说：“当然是那位满脸满身煤灰的工人会去洗澡喽！”

爱因斯坦说：“是吗？请你们注意，干净的工人看见另一位满脸满身的煤灰，他觉得从烟囱里爬出来肯定会把自己弄脏，另一位看到对方很干净，就觉得烟囱也不会把自己弄脏。我现在再问你们，谁会去洗澡？”

另外一位学生仿佛开了窍，很兴奋地发现了答案：“噢！我知道了！他们会以对方为镜子照出自己的样子：干净的工人看到肮脏的工人时，觉得自己必定也是很脏的，但是肮脏的工人看到干净的工人时，会觉得自己并不脏。所以一定是那位干净的工人跑去洗澡了！”

爱因斯坦看了看其他的学生，所有的学生都点头，同意这个答案。

爱因斯坦慢条斯理地说：“这个答案也是错的……两个人同时从老旧的烟囱里爬出来，怎么可能一个是干净的，另一个是脏的呢？这就叫做逻辑。”

这个故事提醒我们：我们常会想当然，而想当然不能等于事实。正如想象中，一个办公室中可以容纳六位员工，可事实是拥挤的环境导致烦躁，效率低下，实际的容量只能改为四位。

员工和老板的接触过程也是如此，各自都存在着想当然的现象：

员工看老板，似乎老板永远是坐在那里，啥也不用干，就有数不完的钱花。实际上，老板的脑袋没有一刻离开过公司，对于他而言，每时每刻都在上班。

老板总是抱怨员工，为什么不能把公司当作自己的家？实际上，家是什么？是一个充满亲情和爱的地方，是一个不存在你我利益相争的地方。而公司恰恰相反，又有几家公司对待员工会像对待家人一样呢？

矛盾产生的根源就是想当然。从员工的角度出发，如果你能懂得老板的心理，对问题作出合理的判断，你可以管理老板：挖好坑，请他跳。当然，挖好了坑把老板推进去并没有太大意思，远远地设好包围圈，慢慢地从四面围起来，让老板自愿按照你的意思走进去，才是一种智慧。例如：在汇报一件工作的时候，你可以从客观的事实中，挑选出对自己有利的事实，然后把这些事实汇总给老板，让他得到你所想要他下的结论。这一切可以做得干净利索，不留痕迹。

给老板挖坑，包围的过程才是最精彩的，即使最后这个圈被冲破了，目标逃脱了，你也能得到经验教训。

工作中，很多“收获”是被忽略、被视而不见的，比如怎样说话、做事能赢得老板的信任，怎样能让老板离不开你，能在不知不觉中影响你的老板……这些技巧不会显而易见，但它比薪水更加可贵。这些技巧学通了，你在工作时就能感受到“事事通”的效果。

学会神奇的“挖坑术”，学会管理你的老板，让一切都在掌握中！

目录

第一章	懂心思：	透析老板赚信任/1
第二章	学说话：	把话说到心坎上/17
第三章	巧办事：	老板要的不是牛/33
第四章	提要求：	知进知退看形势/49
第五章	不犯错：	摸清底线再出牌/64
第六章	显本领：	展示优势得支持/80

第一章 懂心思：透析老板赚信任

大鱼和小鱼在大海中相遇，大鱼想吃小鱼。小鱼抱怨说：“这太不公平了，你每次都吃小鱼。大鱼说：“那么我给你一个机会吃我。”于是，小鱼用尽全力咬了大鱼一口，大鱼连鳞甲都没掉一块，然后大鱼一口就吞掉了小鱼。

当你还没有足够壮大的时候，赢得信任比叫板更重要。

第一节 敢于示好

新进公司的人，大家水平差不多，为什么一个星期之后，有的人会得到重用，而有的人却平淡无奇呢？

发展好的人除了自身能力以外，一定是能够向老板示好的人。

要注意：示好和讨好是不一样的。

前者自然而然，被老板欣赏，后者刻意虚伪，被老板反感。

让我们换个角度，想想老板的心思：亲自招来的人，老板自然在最初对他是欣赏的，后来为什么会不再关心了呢，这一定是员工的原因。

老板看重那些既有出色的能力和业绩，同时又忠心耿耿的员工。表忠心和拍马屁完全不同，表忠心是发自内心的一种行动。

让老板主动去接近手下、了解手下，有些强人所难，但是老板一定会用一段时间去观察员工，看员工是不是能真的能为自己所用。

这个观察期，就是员工的机会。当然，如果据观察此人平淡无奇，甚至还不知轻重地和老板讨厌的那类人打得火热，可想而知，会有什么样的结果。反之，如果老板观察你的时候，你不但用心工作，还敢于示好，表示出对老板的关注，大部分老板会愿意不吝惜时间地去培养你，或者给予很好的机会，你的能力也就会自然而然地提高。

有些示好需要做得不留痕迹，有些示好要做得光明正大。

例如，大部分员工来到公司，与领导擦肩而过的时候，最多的就是微笑。早晨看到了也是微笑，吃饭碰见了还是微笑，让人不解的是，说一声“早上好”对员工来说到底有多难？

羞涩的微笑始终让老板觉得你少了那么一点儿应有的礼貌。

除了这种明显的示好之外，还可以给老板挖坑，在他关注你的时候，提高警惕，给老板展示他想要看到的東西。

拿新人来说，刚上班的一两天，可能的确是没什么事情好做的，这时候有人会去聊聊QQ，到开心网种种菜，打打游戏。实际上这些行为的危险性要超过你的想象，新员工宁可去看公司最无聊的资料也不要这么做。聊天、打游戏等会留给老板很差的印象，让他得到一个很差的判断，以后再想改变就很难。记住背后有双老板的眼睛，即使办公室里所有的人都在QQ上挂着，也与自己无关。

老板都是粗中有细的人，他们默默地有意无意地观察员工，细微的差错就会看在眼里，记在心里。老板也都是人精，视野、眼光、经历和学习能力都超乎常人，他们不断地获取新

信息，信息多了有时候就难以明辨优劣真伪。在老板眼里“花无百日红、人无百日好”，要想让他保持对一个人持续的满意度和信任很难。

所以，要和老板拼耐力，让自己每一天做得比昨天更好，所有的这些行为会成就你的个人品牌，有了品牌之后，老板的信任就是坚固的，他知道你是珍贵的材料，也会给你安排在一个好的位置上。

做老板想看到的事情，把你想做好事的心里通过行为表现出来，老板绝不会亏待你。

我在单位工作两年了，正逢制度变革，新经理来了，没有带秘书，于是我就顺理成章地从办公室文员升任了他的秘书。

记得他来上任前一天，我主动把他的办公室打扫得干干净净。第二天一上班，新经理看到办公室如此干净，就连连称赞我做得好，工作认真、细致。就这样，我靠实实在在的行动给新经理留下了很好的第一印象。

接下来，我就去了解新经理的特点，终于打探到一些信息，例如他性格偏内向，听工作汇报喜欢精练简短。

于是，我从来不跟他开玩笑，汇报工作也提前做好准备，在我向他汇报工作的过程中，一般的事情不超过三分钟，重要的事情打好腹稿，尽量简明扼要。

不到两个月，新经理主动提高了我的底薪，令我很意外。

是的，同新领导打交道就要主动一些，在了解了他的性格、工作风格甚至爱好后投其所好，让他感觉到你在主动配合他的工作，而不是被动接受。

第二节 观察老板开会

很多人对开会都麻木了。

无论是周例会、月例会、季度例会还是年终总结会，老板在主席台上激情四射、慷慨陈词，员工在下面目光呆滞、眼中无物。有的员工在笔记本上狂写不止，看似很认真地做笔记，实际上只是涂鸦而已。

为什么大家不会认认真真去听呢？

参加会议的人不积极发言，就容易走神，而且会感觉无聊。

职场中不缺乏知识，缺乏的是去发现、去学习的眼。同样一个会，有人无聊到要睡着，有人勉强去听，只带着耳朵没带大脑，还有人会用心看别人是怎么处理事情的。

认真观察，即使再无聊的会议，你都会有所收获，例如一个员工动员大会，或者是一个批判大会，你可以观察，老板是怎么组织这个会议的。

如果是你去主持，可能就不是朝这个方向发展，有什么漏洞需要填补？不同的人有不同的风格，虽然目的都一样，但是“条条大路通罗马”。向老板学习，就能揣测出他的性格特点。

例如，不同的老板是怎么利用自己的优势完成一个会议的，老板的风格也会在很大程度上影响会议的“气场”，进而影响到下属的情绪。

一个严肃的老板会让会场的氛围变得非常严肃，他可能在证明一件事情的时候，只采用

数据和图表，然后稍微添加一些说明性文字。看到了老板这样的做事风格，你就应该明白，下一次向领导汇报工作的时候，多说无益，拿出你的数据和图表来证明你的判断。

一个幽默的老板会让氛围变得非常轻松，他可能在讲一件事情的时候，会注重细节，而且非常会“讲故事”，用一个生动的故事给你“洗脑”，达到他开会的目的。

投入其中，才会发现玄机。

同样一件事，在不同的老板看来，也可能完全相反。例如，生活中有这样两个极端对立的实例，有一个员工因为开会总不做笔记，让老板感觉他从来没有重视自己说的话，对自己的权威是一种挑衅，于是把该员工“请出了”公司。

另一个老板恰恰相反，恰恰他手下有一个爱在会议上做笔记的员工，看着员工“奋笔疾书”，老板情不自禁地问：“难道我的沟通水平很低吗？难道这么简单的问题你都记不住吗？如果一个问题非要让你用笔来记录，你才记得住，那么它就不是什么重要问题！”

尽管老板的风格千差万别，但是有一条：他们喜欢开会时全神贯注的员工。尤其是在老板发言时，更要表现得全神贯注。这不是装模作样，而是你对工作认真的表现，毕竟，开会也是工作的一部分。

与其抱怨没有人教你，不如想想自己为什么没有学习的勇气和智慧。从观察老板开会开始，提高你职业化的能力！

每次老板开会的时候，我都赶快奔到会议室，选择在一个角落里“猫着”，昏昏欲睡。

还记得上学时，老师总是说：“别以为你们在下面做什么我不知道！”会场上也如此，围着一张会议桌，其实老板也只需瞄一眼就知道每个人有没有认真听他说话。

不过，我们老板性格温和，从来没有因为有人开会打哈欠而发火。而且，重要的会议，老板会安排人做好记录后给大家发送邮件。

有一天我行动晚了，去会议室的时候，只留老板旁边的位置没人坐，于是我只得坐在他旁边。

本以为自己坐老板身边的位置，会觉得拘谨，没有安全感。

但经过这一次，我发现这里是提升自己的最佳位置。当我坐在老板身旁时，不得不打起全部精神来听，我这才发现：全神贯注听人说话和随便听听的差距太大了，如果聚精会神，不但能听到声音，还能听到老板的“表情”。在老板陈述一件事情的时候，我能够听到什么是他发自内心一定要执行的任务，什么只是他随口说说而已。

位置离得近了，最细微的“表情”听得到，老板的心声也就能揣测得到。

从那一次之后，开会时我就常常随意地坐到老板旁边的位置上。老板讲完话，发言总是从老板身边的位置开始进行，我也总是第一个发言，发言自然得到老板的耐心倾听，其他和我意见一样的同事就成了“拾人牙慧”。和同事的差距就这么表现出来了。

时间久了，我不但掌握了会议核心内容与各部门的工作情况，还让老板完全能够感觉出来我是带着头脑工作的。

第三节 老板懒得其所

苏格兰王子布鲁斯带领军队抗击外国侵略者，一连打了七次都失败了，他几乎失去了信心。后来，他看到一只蜘蛛在结网，结了七次都没成功，但是仍然坚持结了第八次，终于成

功了。他被这种精神感动，再一次组织抵抗，终于取得了胜利。

这个故事会误导人们，让大家以为事情只要努力，就一定能成功，每个人都应该用坚持改变命运。

这个故事放到职场中就不是如此，有的事情靠努力可以成功。有的事情，靠努力未必能如愿。正如我们看到的：大部分老板都显得“很懒”，他们没有一味地用玩命的努力换业绩，而是讲究战略、方法。

老板当然可以每天早上睡到 12 点再来上班，也不必每天坐班，总是想来就来，想走就走。眼巴巴地看着这一切的员工，容易心生“羡慕妒忌恨”。

事实是，你的老板从开始办企业的时候，可能就没睡过安稳觉。员工一天只工作 8 小时，老板可是一天 24 小时都想着和企业有关的事，睡觉也是睁一只眼闭一只眼。

和员工不同的是，领导需要思考，而不是去做具体事务性的工作。

人们会发现，工作过于努力的人没有时间去赚大钱。许多人都抱怨：“我工作太辛苦，简直没有时间去思考。”这句话的意思是：满足生计的需求已占据了一切，以至于你没时间去考虑未来的机会。懒人往往比勤快人更适合做老板，因为他有时间去思考、学习。

此时，让我们再想想那只勤劳的蜘蛛，网为什么会经常破呢？也许，它根本就选错了地方，比如找了个风口来织网，网自然很容易就破。它为什么不能换一个地方，非得一遍又遍地修网呢？只能说明它没能跳出狭窄的视野，找到问题的关键。

在一个公司中，如果一个老板热衷于做员工该做的事情，那就麻烦了，他一定是一个不懂管理的老板。如果一个管理者不懂得管理，他就永远不会发现问题的关键，可能会一次次延续错误的做事方法，这样的企业难以走得长远。

所以，看到你的老板“懒”，内心不要不平，而要保持欣喜，并注意学会欣赏，更不可表现出对老板的怠慢。例如，老板可以懒洋洋地坐着回复你的话，除非你特别不舒服，否则当老板来到你面前时，你必须勤快地起身相迎。

想想这个故事吧：一只小鸟站在大树最高的枝头唱歌，十分悠闲。一只兔子很是羡慕，问它：“我怎样才能像你那样什么都不做？”小鸟说：“那你上来吧。”兔子不会爬树，费了很大力气才跳到一根低矮的枝条上，站在那里唱起歌。一只狐狸路过，很容易就发现了兔子，一口把它叼走了。小鸟叹口气：“你要想什么都不干，就得爬到最高层。”

老板“懒”的时候，作为员工的你更要做好服务工作，为他节约更多的时间去“偷懒”，当老板让你复印一份重要文件的时候，就要认认真真地去做，而不是边复印边抱怨。要知道，老板让你复印的东西，他是一定会看的，老板更是一眼就能看出来你复印的时候是否用心！

我是一名业务主管，最近发生的一件事情让我的内心有些波澜。

其他部门的一个员工做事马虎，老板让他去给客户送一份文件，嘱咐他亲自送到客户家里。这个员工倒是一向很勤恳，老板安排事情后，他就马上去办，风风火火到了客户家，可是客户不在家，这名员工居然把文件放到了门口就回来了。

回来的时候，老板问他：“客户收到了吗？”他斩钉截铁地说：“收到了。”

可是，这一次送的根本不是什么邀请函之类的广告，而是一份重要的文件，结果文件丢失了。这件事让老板牙疼了三天，最后不得不把这名员工劝退了。

正好老板找我吃饭，他叹口气提到了这件事。我问老板：“如果他每件事都做得很好，十全十美，你会因为这件事情开除他吗？”

老板说：“如果每件事都做得很好，他自然就会升职，可他马虎的行为给自己断了后路，每个人来公司都是为了做事的，这次这么简单的事让他处理得这么糟糕，谁都不会再信任他。”

这让我想起了自己曾经是基层员工的日子，每天都很忙，收入也不高，可是，我没有放

弃自己，我抓住所有机会成长，锻炼自己。那时候我就意识到，一个人过于忙碌地工作而没有时间去思考自己做的事情，将无法利用自己的时间创造更大的成就。如果一个人局限于自己小小的领域，就不会知道其他领域对工作有极大影响的信息和思想。

信息单薄、思想简单的人，难以成为人才。现在，我工作一个小时可以抵得上下属至少两个小时，下属会做的事我随时都可以做，而且比他们做得更快更好。我拥有独立的办公室，在办公室里随心所欲地聊天、看电影，只因为一点——他们不会做我能做的事。

他们眼中看到的是一株树木，而在我眼里却是一片森林。大家视野不同，做事情的方式就不会一样。而比我更懒的老板，有着更高的眼光和手段。

第四节 换个角度换心情

有人说：“我们老板太没魄力了，我希望有个雷厉风行的老板。”

有人说：“老板性格太急了，如果他布置工作的时候，能细致一些就好了。”

有人说：“我们老板是怎么回事呀，做个决定总是改来改去。”

有人说：“简直不可忍受，我们老板属于那种说一不二的人，错了也不认账。”

不同的老板就有不同的性格，不容置疑的是，每一种性格都有其本身的局限性。

我们无法改变老板的性格，但是，有时候换个角度看待问题，不但对于开展工作有好处，而且还会让自己心情舒畅。

强势的老板喜欢时时把握着控制感和权威感。仔细观察一下，如果老板对所有人都这样态度强硬，不仅对你，对其他员工也这样。认识到这点，你会感觉轻松一些，因为你不是唯一的“受罪者”。你要告诉自己，这个性格的缺陷是他的，不是我自己的，不拿他的错惩罚自己。

如果老板对其他员工都不错，只是对自己这样，那么就要反省自己是不是性格懦弱、态度含糊、反应迟钝不灵敏、不善于拒绝，比较软弱，使得老板一看见自己就想吼叫。如果是这样，就需要自己在行为上作出改变了，至少进老板办公室的时候挺胸、抬头，这应该能够做到吧。

遇到蛮不讲理、大发雷霆的老板，如果你不能马上平静，可以进行这样的联想：老板有个强势的太太、他曾饱受客户的折磨、他有个很不听话的孩子、他的身体总是出问题……所有的这些共同制造了一个现在的老板。他也是个不幸的产物。了解这一点，你可能会更轻松点，因为他更是个可怜的人，他才那么在乎、那么需要权力和控制感。

联想的目的不是诅咒老板，而是为了帮助自己迅速平息怒气，调整心态，把老板作为磨炼自己的大好机会，毕竟在这样的老板手下如果能够做得顺风顺水，积累丰富的经验教训，以后你可以面对各类老板了。

除此之外，你还可以充实自己的业余生活，提高自己的生活情趣。如果你下班后有新的生活和活动，暂时斩断你对于老板的不好联想，心情就会得到大大舒缓，有助于第二天面对老板。

不建议找家拳击馆或游戏厅，把老板想象成沙袋或游戏中的敌人，尽情宣泄你的不满。这样会增加你的敌对性，而应该告诉自己，公司只买走我的 8 个小时，剩下的时光是我自己的，我可以快乐，自由自在享受自己的私密时光。

不论是谁，改变别人都是困难的，但同样，每个人有资格和权利为自己寻找下一份有着好老板的工作。如果你试用了以上的方法还是感觉自己不能适应，决意离开，你还是可以这样想，反正又不是永远要忍受老板，不妨暂时压抑、忍受他带给你的不快，抓紧时间好好修炼自己的“内功”吧，加紧学习提高专业技能，私下找新的工作，等到一切就绪后，就可以潇洒地和他说拜拜了。

最后要说的一点是，不要和老板斗，只因为你的时间比他更宝贵，同样的时间里，他是老板，你是员工，你得用所有的时间超越他，而不是陪他斗气玩儿。

对于一个资历不算太老的职场人来说，你有再大的本事，没有丰富的工作经验也是不行的。

想到我的第一份工作，天天被老板骂，骂得非常狠，完全接受不了。但回过头来看，我如果没有遇到这样严厉的老板，我也不会走到今天。他觉得我身上有很多优秀的东西，一个好苗子要有一个好约束。这是非常重要的。

如果不能从这样的一个角度理解老板，往往会引发误会。记得看过这么一个故事，一个主持人晚上录完节目后，她打电话叫了出租车接自己回家，下车时计费表上显示的是 40 元，她拿出 50 元给司机，司机默默地收了。她以为司机会给自己找钱，可是司机一直没有动静，于是她想算了，还是赶紧回家吧。

关上车门的那一刹那，她才恍然想起自己是打电话叫车的，按规矩须再加叫车费 15 元，是她还欠司机 5 元才对。于是她又敲敲前车窗，赶紧把 5 元再递给司机。司机冷冷地摇下前车窗来，说：“我就琢磨，您一个名人，为什么想贪我 5 块钱的小便宜呢。”

这个故事给了我一个提示：是不是有些时候，我们像那个司机一样，揣测错了别人的意思，而他根本不知道哪里得罪了你。你心里因为这样不舒服，他的名誉也因此受损。

对于和老板接触也是如此，很多时候别把他想得那么坏，他也是有情绪的普通人，像理解一个普通人那样理解他，那么他的那些让你不舒服的地方，你就能够很容易忘掉。

第五节 练好受气基本功

无论走到哪里，只要不打算个人创业，“受气”都是在所难免的。而且，就算是个人创业也要受客户的气。

老板对你发脾气的时候，你会怎么做呢？

愤而反抗还是试着让自己平静？

目前的职场环境中，不能受丝毫委屈，敢于和老板对骂的人是找不到生存空间的。

有一个小故事讲得很有意思：大鱼和小鱼在大海中相遇，大鱼想吃小鱼。小鱼抱怨说：“这太不公平了，你每次都吃小鱼。大鱼说：“那么我给你一个机会吃我。”于是，小鱼用尽全力咬了大鱼一口，大鱼连鳞甲都没掉一块，然后大鱼一口就吞掉了小鱼。

当你没有足够大的能力，不能给公司带来巨大价值的时候，是没有是非曲直可言的，正

如老板可以冲你发脾气，你还是不能离开工作，而如果你冲老板发脾气走人，对老板的影响是非常小的。

当然，如果你有良好的业绩和能力，老板就会在心里真正敬畏你，即便你对他的发脾气反抗过，他也会掂量你的实际价值，而不是轻易就依据自己的好恶作出开除一个优秀员工的决定。

大部分职场人没有出头之前，都适用于蘑菇定律。蘑菇定律讲的是蘑菇生长必须经历这样一个过程：在阴暗的角落里不被重视，得不到必要的阳光，只有长到足够高、足够壮的时候，才被人们关注。可此时的它们已经能够独自接受阳光雨露了。

职场人的成长也肯定会经历这样一个过程。普通员工常常接受各种无端的批评、指责、代人受过，没有必要的指导和提携，处于自生自灭过程中。

这不能阻挡那些必然要成才的人，他们不在乎起步的踉跄，努力练好受气基本功，让自己在任何气候下都能生存。走该走的路，忙自己该忙的事，当他们成长之后，就再没有人能够轻视他们。

老板在享受地位与金钱的同时，还承担着与之相对应的责任。公司如果经营不善，出了问题，老板就是第一责任人。他必须时刻思考如何走正确路，做正确的事情。同时还要分出精力警告那些不尽心工作的人。在如此巨大的压力下，老板难免心情紧张、情绪焦躁，容易被下属不理解、不争气的做法激怒，久而久之就容易发脾气。

对待老板发脾气的正确态度是：只要老板不是有意侮辱人格，或故意找岔子，你应该以忍让为上。练好受气基本功的方法是化顶撞为静观。

小董是个文员，老板对他发脾气，他第一次采用顶撞的态度，第二次采用静观的态度，结果完全不同。

第一次，老板主持召开一个会议，请大家讨论。小董发言的时候，说了几句话不合领导心意。老板发了脾气，当场指责小董。小董不服，顶了回去。众目睽睽下，小董的行为显得对老板很不尊重。老板对小董黑了一个月的脸，同事们也不待见小董。

第二次是因为加班，小董去申请加班费。老板听了大发雷霆，用手拍桌子。小董想老板不至于这样小气，虽说老板不是什么大人物，但好歹也开起了公司。小董面对发脾气的老板一点儿不恼，只是静静地等待。

小董的态度，让老板平静下来。老板冷静后，似乎觉得不好意思。小董只当什么都没看见，一切都过去了。老板倒对他多了分倚重。

你难以选择老板，但你可以选择对待老板的态度，是微笑还是抱怨，是积极还是放弃？

一个把长远发展放在第一位的员工，在与老板打交道、相处时，会正确对待和妥善处理老板发脾气的问题。否则，要么会使老板小看你，要么激化双方的矛盾，从而使一方或双方遭受不应有的损失。

能平静最好，就算忍不住这口气要去争个是非曲直，也要看自己有没有这个能力去争论。有的亏既然不得不吃，不如笑着去承受。

我刚进单位，大家就告诉我老板脾气不好。

后来发生了一件事，让我启动了老板的“咆哮模式”，惹怒了老板。

一次开会，我作了营销计划的调整，只针对公司网站的销售。在我们公司，网站销售对于老板来说，是几个渠道中销售额配比最小的。所以，我当时提出修改计划的时候，老板并没有把这个计划放在心上，或者当时走神了，所以没有提出任何异议。

紧接着我就按自己的方法，执行了计划。

没想到第二天早上，老板就怒气冲冲地把我叫到他的办公室，严厉呵斥我：“为什么不按原来的品类和设计风格做？谁给你的权力改革我的制度？你跟谁商量的？”后来，火越来越控制不住，老板“啪”地一下把桌边的书往桌子上一扔，发出一声巨响。

等他平静的时候，我小心翼翼地说：“您现在心情好点了吗？”

就这一句话，让老板很意外，他稍稍平静了，然后对我说：“你态度倒是不错，光态度好管什么用？刚进公司没两天，就瞎搞。”

我还是大着胆子说道：“这次的修改，可能让销售额上升 10%。”

后来，我列出了相关的数据，用事实来说话，证明我的方案具备可行性。

老板是尊重事实的人，他的眉头慢慢舒展了。

误会解决的时候，总是最快乐的时候。

老板紧盯着我看了又看，问道：“那你怎么不先把这些东西给我看？”

“我怕您在盛怒之下拿书砸我！”我开着玩笑。这就是在强势的老板面前，一定要给老板留足面子，适当的时候以幽默的方式轻松对答，要知道什么时候进、什么时候退，见好就收才是硬道理。

最后他说：“按你的意思接着做吧。”

果不其然，最后的结果皆大欢喜。

经历了这一次事件，我彻底赢得了老板的信任和重用！

第六节 配合老板的折腾

在公司的实际运作中，老板的威信是政令畅通的坚强保证。一个成熟的职场人，在老板决策初期可以对老板提出自己的看法和意见，但是当老板已经拍板决定，并颁布相关制度的时候，要懂得服从：理解的要执行，不理解的就执行中理解，在工作中不仅要处处留意和弥补老板的疏忽，还要不露声色地维护老板的威严。

举个例子来说，如果你任职的公司是家族企业，老板是靠着家里有钱或者别的关系，成为你的老板。作为员工的你，内心可能会有一些轻视，注意，这些轻视对你本人发展而言并不好。

即使在具体的工作中，你发现老板缺乏专业知识，总是给你一些不可能完成的任务，你非常郁闷，但你又不可能一撂挑子说不干了，如何自处呢？

你不要瞧不起老板专业知识贫瘠只会玩手段，这同样是他的生存之道。想想看，如果你也会玩手段，专业知识又强过他，是不是更有话语权？与其埋怨郁闷，不如仔细观察，老板之所以是老板，能教你的不仅仅是专业知识，更是管理之道。老板和老师不同，他没有教会员工的义务，而员工所掌握的技能，不是老板学不会，而是他根本不需要学会。

老板具备员工不具备的高视角和心理素质。例如有的老板貌似平庸，但他前一分钟刚被无良的客户骂得遍体鳞伤，后一分钟仍然能面露微笑对着下一个客户。他从不让工作影响心情，也不让情绪左右应有的判断，这就非常了不起。

不要紧盯老板的缺点不放。一个人的工作能力、工作性质决定了他对职业的选择范围有一定的局限性，并不是所有的公司都有合适的岗位，如果一个员工仅仅因为不尊重老板而丢

了工作,就算是他到别的公司应聘,别的公司也有可能到他原来的公司去了解情况。试想,当得知该员工是因为曾和老板吵翻了而离职,还有什么公司能够接纳这名员工呢?

不管是从哪方面来说,为个人口碑和前途着想,员工都要对自己的老板多一点理解、多一份尊重,逐渐清除他对自己的戒备。

一个强势的下属有能力说服老板,老板也会尊重他的发言。如果一个员工感觉自己没分量,那么显然是因为自身能力还不够强,所以让老板无法对你“言听计从”,需要改变的也许是自己。

当老板对一件事情拍板后,不要觉得折腾,而应该积极配合。说服自己去景仰他,尊敬老板,对老板的态度自然端正。

勉强装出来的笑容有多么虚伪,自己照照镜子就知道。没有不对的老板,只有不对的下属。不管老板是精明还是拙劣,总归还是老板,因此对老板的意见和建议都应当尊重。即使有时老板的决策不一定是对的,也不要因为老板的决策难以实行,立即提出反驳意见。要先答应,然后尽力去做。

当然,执行的过程中是有技巧的,方案是老板拍板的,员工按照老板的意图去做,而结果并不理想时,应该尽快向老板汇报,让老板知道是由于决策失误造成的后果,而不是员工的工作能力出了问题。

当建议没有被老板采纳,也不要心理包袱,更不要对老板指示的工作产生抵触情绪。应该把自己的意见丢到一边,对老板的决策多思考,竭尽全力按照老板的意思去做。

具体实施过程中,一方面不要擅作主张,自作聪明地想走捷径,以免越走越远,与老板当初的想法大相径庭,让老板认为你不够成熟稳重;另一方面也不能自己不作任何分析,事事都要老板拍板决定,如果这样,老板会认为你做事不用大脑。应该把握分寸,恰到好处地把老板的设想和要求贯彻到位。这样,老板才会把更重要的工作交给你。

按照老板的决策做事,并不等于阿谀奉承、溜须拍马,当你是一名普通员工的时候,老板不会因为你的意见而改变,是因为你自己不够强大,没有独挡一面的能力,但是这段时间对于个人成长是很重要的,帮你积累经验,增长见识。

等你具备了足够的能力,老板巴不得有个能帮自己打理好一切的好帮手,你就可以影响老板。那时,你会发现老板开始放权,你具备了更多的话语权。

我曾经认为我的老板是天底下最能瞎折腾的人。

他非常爱指挥,在他还没有思考周全的时候。

在我的想象中,老板应该在确认了我的工作能力后全权放手,定了大方向后,随时提供从理论到实际的支持,让我更积极主动地安排工作内容。

而我的老板相反,他喜欢事必躬亲地随时控制,随时检查指导。

真正要作决策承担责任的时候,他往往又没有主张,需要我来出主意。

一段时间内,老板简直把我累晕了。他不分轻重缓急,随意地布置工作,打乱了我的正常节奏,让我举步维艰。

开始的时候我很愤怒,质疑他的做法,后来我想通了:他瞎折腾也不是为了把自己的公司给玩死,共同的出发点还是为了让业务做得更好。

既然不能改变领导,那么唯有让自己学会妥协。我努力调整,逐渐地接受老板的做法。实践会告诉他,谁是对的,谁是错的。

果然，折腾了几回之后，也不知道从什么时候起，变成现在这样相安无事，他喜欢管理的时候我就是帮他实现想法的员工，我需要支持的时候他也会给我面子。

第七节 老板想买感恩心

老板除了想拿钱买你的工作成果、你的时间，还想买你的感恩心。

可是有些员工，却没有注意这一点，总是看不到老板好的一面，喜欢通过炫耀自己来寻求自己的身份和作用。心理学上这种现象被称之为缺乏安全感型人群。

共同的特征是：心理上缺乏安全感，自尊心过于强烈，且自我能力有限。他们往往认为自己在能力上不容易超越别人，因而缺乏自信，不知道该如何立足于自己的团队中，所以会采取别的方式来突出自己的心理价值。

他们可能是心理方面的问题，通常被认为有“心理强迫症”。他们“吹嘘”自己其实没有任何恶意，只是到了一定场合，就喜欢渲染自己的“特殊身份”和优势，让自己的头上多一道光环。

但是，时间一长，他们的能力高低就显现出来，因而这类人往往不会在某个单位久留。先不提同事对他的排斥，就是能够决定其去留的老板，也会对他的光环心生芥蒂。

能在人际关系中找准自己的位置，确实是一门既容易又困难的学问。工作中，许多人就是因为没有掌握好它，尽管有知识，有能力，工作也努力，但还是吃了不少亏。

例如，某位员工小迟毕业于名牌大学，刚来单位的时候，大家私下都传开了这件事情，大家对小迟表示出了一定的关照。

然而小迟也开始到处打探大家的“家底”，得知别人学历都超不过自己的时候，小迟洋洋自得，甚至还打探了领导的学历。

就这样，小迟和同事们一沟通，动不动就爱说：“想当初，我们学校……”等等。

有一天，老板和小迟探讨一个方案，小迟一激动居然说：“我老师可是这方面的专家，他曾经说过……”

老板当时脸就黑了。

此后，再也不待见他。

诚然，无论是在机关还是公司，但凡在一个团队里面，老板始终位于金字塔的塔尖，他的威望是不言而喻的。任何一个成熟的职场人都不会愚蠢到引起老板的不悦，也会尽量避免让同事尴尬。

有时候，老板突然对某人很冷淡，很有可能是他不知不觉就在一个毫不起眼的地方犯了忌，比如，他一不留神表现得比领导还有学问和见解，他比领导境界都要高……

既然你已经有了——座金山，又何必在乎老板给你的饭碗？

老板花钱想买员工的感恩心，他最大的希望是能够让员工以公司为骄傲。

领悟不到这一点，每一句话、每一个表现都有可能踩雷！

想到了这一点，还要适时表现你对老板的“感恩心”。

有位老板在统计过年回家没买到票的部分职员后，通过熟人关系帮自己的职员顺利买到了火车票，并亲自送给员工，其中一个职员连一声“谢谢”都没有说，老板事后对这名员工的反应耿耿于怀。这就说明了：一颗感恩的心表达出来和没有表达，它带给你老板的感受可

以说是天壤之别。

当然，感恩之心不是刻意地溜须拍马，而是发自内心自然的流露，它是员工和老板之间的一种感情润滑剂。

虽然工作是场交易，领薪水是天经地义的，然而，你接受老板给你的工作，得到薪水；他靠你正常运转经营，你们各取所得，彼此互相依存。可以说，没有老板也就不会有你的工作机会，从这个意义上来说，老板是有恩于你的。

你是否曾经想过，写一张字条给上司，告诉他你是多么热爱自己的工作，多么感谢工作中获得的机会？

感恩是会传染的，请对你的老板以具体的方式来表达你的谢意，感谢他所提供的服务、感谢他给自己机会、感谢他的提拔、感谢他的培养。大胆表现出来，你的老板也会以具体的方式表达他的感激，也许是更多的薪水、更多的信任和更快的提升。

老板总说我是陪着公司一起成长的人，他将我提拔到管理层。

这与当年的那段经历是相关的。

四年前，我刚认识老板的时候，公司是个小公司，而那时，我刚刚大学毕业。

来这里实习的时候，我没打算要永远在这里工作，只是想以这里为跳板，将来跳向大公司。但是我依然感谢面试的时候老板相信我，给了我这样一个实习的地方，让我能了解一下社会。

后来，工作到了年末，本来打算辞职的我，发现公司业务繁忙，许多员工都加班很晚才回家，老板总是亲自负责为这些员工订餐，等所有人走后检查公司安全情况，然后才锁门回家，这个苦差事令有家庭负担的老板忙得不可开交。

但小公司人手不够，我作为实习生的工资的确不高，老板也不好意思安排我加班，一时也找不出其他解决办法。

这种情况下，想到早回家也没什么事，不如留在这里看看大家怎么工作，于是我主动请缨，向老板表示愿意替他负责这项工作。这样，老板就能够准点下班照顾其家人。很显然，老板一点儿也没想到，我能主动提出接手这个苦差事，我分明看到他的眼神里充满了惊讶，还有感激。

后来，经过了连续两个月的繁忙工作，我发现业务员的关键电话总在下班后的时间给客户打，说话的方式也很有技巧性。我逐渐把自己学到的东西记录下来，感觉收获不小。

实习结束，要和老板提辞职的时候，一个巨大的红包正在前方等着我，而这还不是最让我激动的，而是老板已经准备让我转正，并且享受奖金加提成的待遇。

他给了我这么大的发展空间，让我坚实地和公司一路走到现在，成为了本公司最年轻的管理者。

第八节 渴求道德“完人”

老板未必是道德上的“完人”，但是基本上所有的老板都渴求自己的员工在道德上毫无问题。正如有的老板说：“我可以花钱买工作时间，但是你告诉我，多少钱能买来一个人的

品德？”

当然，职场中的品德要求有其自身特点。

最核心的一点就是忠诚，对老板无所隐瞒。

想想看，有多少事就在老板的眼皮子底下进行，老板自然能够看见：例如，单位食堂的采购人员谎报菜价，对于这一点，老板很反感，但是总会睁一只眼闭一只眼。他会觉得只要厨房人员能在预算内作出员工满意的饭就行。

还有人用公司的钱请私人朋友吃饭，然后以请客户吃饭的名义报销，老板也没有强行禁止。

这些行为一定是老板反感的，但是老板没有下死命令管理的原因，在于老板知道水至清则无鱼，也千万不要以为这些“小九九”能瞒天过海，如果赶上老板哪天心情不好，随即一查，此人的信任立即遭遇质疑，就会影响到长远的发展。

这些行为都是老板能够预知的“漏洞”，相对来说，不同老板的底线不同，他也不会认为是道德问题，相反，如果出现这个情况，危险指数可就飙升了。

某品牌的空调销售主管小林被公司开除了！

被开除之前，他刚刚被评为季度销售冠军。

什么事情让老板大动干戈呢？

原来，空调从5月以后就进入了销售的旺季，到7月销售也一直居高不下，全公司的人都进入了高度战备状态。小林带领的团队业绩很好，一直很被看好。

老板为了促销，定制了厨房刀具一批，规定凡是购买产品的人均可免费领取一份。这套刀具公司定价在80元左右，对外售价是120元。

小林自认为公司空调品牌好，性价比高，所以顾客不是冲着赠品来购买的。于是他扣留了这三个月来所有的赠品，一次性地以低价销售给了一家五金店的老板。五金店老板当然愿意便宜进货，小林也拿到了8000元的现金。

对于这笔钱，小林并没有私吞，而是作为奖金，根据职位大小按比例进行了分配。连销售内勤都分得了100元的旺季奖金，部门上下欢欣鼓舞，正策划着下一轮的促销品如何处理。

老板知道了这件事，瞬间大发雷霆，在老板看来，小林自作主张，尽管钱他没有私吞，但比私吞的后果还要严重。他破坏了顾客的利益，也就是破坏了自己的利益，如果顾客的满意度下降或丧失，公司的品牌会受到影响。

跟老板一起打江山的元老级人物小林黯然离开了公司。

这里我们可以看到，老板渴求道德上的“完人”，更在乎的是，他想对自己的背后放心。众所周知，老板来公司监管的时候，大家都忙忙碌碌地工作，谁也不会坐在工位上聊天，但是老板不在，无人管理，中层的领导也往往愿意做好人，公司的气氛就变了，工作效率降低了，工作质量不能保证等等一系列情况就出现了。

在这里要告诉大家的是，老板从不会轻信你的表面工作。尤其要注意的是你在老板背后做的事情要经得起推敲，做到谨慎、克制，不自作主张，老板才能彻底对你放心。

我一直被老板重用，在公司里做了三年部门经理。

这个职位对于大部分人来说，都感觉非常不错，后来，我还想再往高层管理的岗位上进一步。没想到的是从中层到高层就一步之遥，但这一步却比登天还难。

开始的时候，我想肯定是我的能力还不够，于是我报了各种培训班，甚至自费学习了很多管理课程，取得了含金量很高的证书，以为这样就可以让老板看到我的努力，完成自己的

心愿。

没想到的是，无论我怎么优秀，得到的一直就是老板的表扬，却迟迟没有等来升职的机会。直到最近一次升职，升上去的人是老宋，对比我和老宋的差距，我才知道老板对我不够信任，我缺乏最重要的因素——信任。

老板的信任是非常重要的，老宋这个人能力一般，但是大家都认可的是他的忠诚。当年他陪老板打江山的时候，据说为了加班，还翻墙、爬窗进办公室！一直被传为美谈。

在公司中能做到中层的，都是从媳妇熬成婆的，都经过很多年的历练，能力肯定是没有问题的。但谁能博得头彩、晋升高层，主要是看老板对你够不够信任。他把这些人、这摊事交你，首先是他能不能放心。能不能做得更好，是老板其次要考虑的事情。

对于还想再跳一级的我来说，需要做的还有很多！

第九节 省小钱赢好感

对于老板来说，赚钱是生命线。想要赚钱，还要更好地节约成本，因此省钱也是老板日日所想的事情。

年轻的洛克菲勒初入石油公司工作时，既没有学历也没有技术，因此被分配去检查石油罐盖有没有自动焊接好，这是整个公司最简单、最枯燥的工序，人们戏称连三岁的孩子都能做。

每天，洛克菲勒看着焊接剂自动滴下，沿着罐盖转一圈，再看着焊接好的罐盖被传送带移走。洛克菲勒也想调换个工种，但主管不同意。既然换不到更好的工作，洛克菲勒只好重新回到焊接机旁，并下决心先把这个不好的工作做好再说。

于是，洛克菲勒开始学习与工作相关的知识，认真观察罐盖的焊接剂滴量，并仔细研究焊接剂的滴速与滴量。他发现，当时每焊接好一个罐盖，焊接剂要滴落 39 滴，而经过周密计算，实际只要 38 滴焊接剂就可以将罐盖完全焊接好。

经过反复测试、实验，最后，洛克菲勒终于研制出“38 滴型”焊接机，这就是说，用这种焊接机，每个罐盖比原先节约了一滴焊接剂。可是，就这一滴焊接剂，一年下来却为公司节约出 5 亿美元的开支。年轻的洛克菲勒自此受到老板的赏识，开始步步高升，为日后走向成功迈出了最为坚实的一步，直到成为世界闻名的石油大王。

也许从烈日炎炎的大街走到有空调冷风的办公大厦，你很难想到要为公司节约一张纸。然而理性地看待这件事情，你会发现，为公司节约一点成本，就意味着公司比竞争对手多了一点竞争力。

不要以为你的老板天天穿着世界名牌，出入有豪华汽车接送，手腕上的一块表就抵上你一年的工资，他就不是个精打细算的人。

错！有时候，老板的排场是他的工作需要，这身行头是他迅速获取别人信任的重要保障。实际上，节约开支是老板每天都在琢磨的问题，所以他设立各个部门，有帮公司花钱的部门，是为了更好地创造公司品牌，目的是为了赚更多的钱；还有给公司省钱的部门，例如后勤部门，这就需要精打细算，给公司省钱就做到了帮公司赚钱。

如果一个员工在给老板创造价值的同时注意节约，就等于创造了双份价值，一个每天都在为老板多挣钱、少花钱的员工，老板会亏待他吗？