

Supper Fight In The Office



办公室里的**超级**斗争 丛书

超级员工

● 超级员工七十二变 ●

轩辕离别 著

超级
关系

● 老板与员工的关系，有时候比女人和男人的关系还要复杂。

生存，妥协，坚持，还是战斗？●

SUPPER EMPLOYEE



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

办公室里的超级斗争丛书

（超员工）目能超武件国

《超员工》林强著，北京：中国出版集团，2009.7

（办公室里的超斗争）

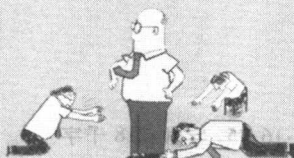
ISBN 7-201-15034-2

1. 超... 2. 斗... 3. 办... 4. 超... 5. 斗... 6. 办... 7. 超... 8. 斗... 9. 办... 10. 超... 11. 斗... 12. 办...

IV. C912.1-49

中国出版集团CIP数据核字(2009)第092297号

超级员工



定价: 32.00元

ISBN 7-201-15034-2

举报电话: 08329418 08310585

版权所有者 盗版必究

图书在版编目(CIP数据)

《超级员工》/轩辕离别著. —北京:中国经济出版社,2006.7

(办公室里的超级斗争)

ISBN 7-5017-7624-5

I. 超... II. 轩... III. 办公室的超级斗争-人际关系学-通俗读物

IV. C912.1-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 068567 号

出版发行:中国经济出版社(100037·北京市西城区百万庄北街3号)

网 址:www.economyph.com

责任编辑:夏 鸿 (电话:010-68332038)

责任印制:张江虹

封面设计:红十月工作室

经 销:各地新华书店

承 印:北京地矿印刷厂

开 本:787mm×1092mm 1/16

印张:16.75 字数:218千字

版 次:2006年7月第1版

印次:2006年7月第1次印刷

印 数:6000册

书 号:ISBN 7-5017-7624-5/F·6337

定价:23.00元

版权所有 盗版必究

举报电话:68359418 68319282

序

在中国大陆,数十年前办公室原本是一个非常令人向往的地方,因为除了政府机关,就只有国有的企业工厂才会有这么一个地方,坐在里面的权力派人物手握重权、运筹帷幄,而办事人员至少也能不受风雨、劳动强度较小,所以许多人打破头也要想办法坐进去。但真正能够坐进去的领导和秘书文员,大多都具有相当的素养,需要经过严格的审核挑选,想坐进去也不是那么容易的。

忽如一夜春风来,在中国民营公司和私营企业已经开得遍地都是。许多大城市中随便找一座楼,也可以掏出十几二十个公司或者办事处。从一间蜗居几个闲人的小公司到资产千万上市分红的集团性企业中,各类的公共事务也就涌现出来,于是大大小小的办公室也就应运而生,进入办公室也就容易的多了。只是坐在这种办公室的人却变得形形色色,更加复杂起来。但无论关系怎么复杂,在办公室中也可以将其分成两个群体:老板和员工(在本书的定义中,为了论述方便,将存在上下级关系时,“领导者”统一归为“老板”,“被领导者”统一归为“员工”)。

有了各种各样的老板,也就有了各种各样的员工,学识经历不同,性格秉性各异,有人的地方就会有关系,有差异的时候就会有矛盾,关系错综复杂,矛盾逐渐明显,斗争也就难免。在办公室中虽不是刀光剑影,却也可以称得上是明争暗斗。

老板的目的也就是为了获得更多的利益和得到更多的尊敬,而员工则希望得到与自己劳动相符的报酬,但对于所劳所得的标准,老板和员工却各有自己的算法,而算法不同,结论自然也就不同,于是矛盾也就出来了。有一些员工虽然努力工作,但是却不会给老板好脸色,虽然是出于责任心给公司提意见,却总让老板下不了台,“好”的员工不能得到“好”的待遇,这其中的问题却不仅仅是出在老板身上。

矛盾永远存在,斗争也不可避免,斗争有其混乱性和破坏性,但同样也有其磨

合性和激励性。我们这里所讲的斗争,并非是两个对立的群体不可调和的斗争,斗争的目的也并非要你死我活,而是要达成共识,共同发展,是为了更好的生活。超越矛盾,灵活运用斗争,也就是所谓的超级斗争。

正是为了追求这种超级斗争,“管理”也就成了当今的一大热门词汇,决策和用人成了老板们最关心的问题。于是各种管理宝典经验学说就布满了大街小巷,似乎治世的能臣和管理人才都生在了在当今这个时代中。不过这本书却不是用人宝鉴,也不是“与老板关系处理手册”,只是为了能够在轻松调侃中讲出一些事实,为读者提供一点建议,或能引人一笑,也达到本书的目的了。

目 录 Contents

序



第一章 老板是什么 /1

如果你认为你的老师严厉,等你当了老板再这样想。

——比尔·盖茨《比尔·盖茨给青少年的 11 条准则》

老板 /1

现代对于“老板”一词比较通俗的解释是:老板,老板,就是老是板着脸呗。

睡不着的老板 /2

不要以为老板就是一个了不起的头衔,也不要以为称为老板的人就一定可以千变万化,能力超人,更不要羡慕不已。老板这个称号,不过是纸老虎外面的皮而已,撕开这层皮,内里也不过是千千万万的普通人中的一员而已。

老板是真老虎 /4

无论是纸老虎也好,真老虎也好,“老板”能披上虎皮,必然有自己的原因。每个人能够成就一定的地位,总有一些过人之处。也许那只不过是运气好而已,但运气也是实力的一部分。

老板也是人 /6

老板也是人,同样会生老病死,会喜怒哀乐,同样有七情六欲。所以,人身上有

的各种各样的缺点和劣根性都可以在老板身上找到,并在老板身上夸大。

自私 贪婪 自大 权术 奢侈 蛮横 固执 保守 虚伪

“老板”只是一种身份,这种身份是附属在人身上的,所以,老板身上除了具有人类的缺点以外,同样会具有人类的优点——勤奋、坚韧、自强、宽容等等优秀的品质。也有一些人热衷于公益事业,处世豁达,做事非常的睿智。但是,正是由于“老板”这种身份,决定了这个群体中的缺点会膨胀一点,而优点会相对缩小一点。



第二章 员工是什么 /18

理想的人物不仅要在物质需要的满足上,还要在精神旨趣的满足上得到表现。

——黑格尔《美学》

员工是真老虎 /18

每个人都有自己存在的价值,也都有自己的长处。

员工是纸老虎 /19

不是每个人都能成为领导和“老板”,也不是每个人都可以选择自己生活的道路,但是我们至少可以选择在这条道路上生活的方式。

员工也是人 /21

李嘉诚说,“我不是一个聪明的人,我对我的员工只有一个简单的办法:一是给他们相当满意的薪金花红,二是你要想到他将来有能力养育他的儿女。所以,我们的员工到退休的前一天还在为公司工作,他们会设身处地的为公司着想。因为,公司真心为我们的员工着想。”

层次理论 /21

提到人的生活状态,需要层次论毫无疑问是最为人所认可的一种理论,当涉及

社会学或者管理学的时候,总会提到这个理论。

员工的需要/22

当代青年员工对职业的七大要求:

有生涯前景;

工作具有人性、理性、弹性;

渴望成长与学习;

工作中有家的感觉;

工作不忘幽默;

把我们当经营伙伴;

老板亲身示范。



第三章 我就是传说中的领子/27

起得比鸡早,睡得比狗晚,吃得比猪差,干得比驴多。

——广为流传的一句名言

传说中的领子/27

除了蓝领、白领、金领和粉领、绿领之外,其他的还有铜领、银领等说法,这些具有一些特殊的含义或者弥补上面没有涵盖到的情况。

工作态度划分/32

“领子”只是从工作性质和生存状态方面进行划分的。每个人都会有自己的脾气秉性,无论从事什么职业,在工作中都会受到本身的性格所影响,而这些性格也会影响到工作态度和状态。根据员工不同的工作态度和状态,可以分成下列几类:

能力型 独立型 合作型 顺从型 叛逆型 智力型 勤奋型 原则型

不安型 庸碌型 私欲型

我是一名员工/42

员工的价值体现在工作能力、个人素质和人际关系三个方面。平衡发展是超级员工的标志。



第四章 好工作不如好老板/46

范中行氏以众人遇我，我故众人报之，智伯国士遇我，我故国士报之。

——司马迁《史记·刺客列传》

老板的历史/46

中国的“老板”，是随着社会的分工，从商朝逐步发展起来的。

老板的类型/50

小老板做生意，大老板做文化，拥有的资本不同，手下员工数量不同，做事的方法和气度也就不一样。智慧型老板运筹帷幄，勤奋型老板身先士卒，刻薄型老板众叛亲离，不同的性格和态度结果也就不同。依照产业规模、管理方式等信息，可以把老板归为几类

规模/50

小老板 中老板 大老板 超级老板

能力/54

智慧型 魅力型 勤奋型 义气型 勇气型 保守型 投机型 权术型
严厉型 刻薄型 享受型 无能型

成长/63

按老板与企业的发展状态，有七种类型。

积累期 创业期 发展期 稳定期 突破期 衰落期 颓废期

由于地域间的文化观念差异和经济政策的差异,也造就了不同地区商人所独有的一些特性。

北京老板 上海老板 浙江老板 山西老板 安徽老板

广东老板 东北老板 湖北老板 香港老板 台湾老板

好工作不如好老板/74

能够找到一个好老板,工作起来会得心应手,自己的生活 and 心情也会畅快很多。



第五章 初入江湖的踌躇/75

天涯远不远?

不远!

人就在天涯,天涯怎么会远?

——古龙《天涯·明月·刀》

办公室在哪里/77

从字面意思上来讲,办公室可以理解成“办理公事的大屋顶房间”。

工作是不是真的难找/79

上人才招聘会上看,到处是黑压压的人群,现在工作很难找。但另外一方面,很多企业和公司都存在大量的职位空缺,苦于找不到人。

未做事,先做人/81

古之欲明明德于天下者,先治其国。欲治其国者,先齐其家。欲齐其家者,先修其身。欲修其身者,先正其心。欲正其心者,先诚其意。欲诚其意者,先致其知。致知在格物。人贵在格物致知。

君子爱财取之有道/82

初次面对矛盾和斗争/88



第六章 久历江湖的心态/97

当你年轻时,以为什么都有答案,可是老了的时候,你可能又觉得其实人生并没有所谓的答案。

——电影《堕落天使》

做好自己的定位/99

“良驹能历险,耕田不如牛,坚车能载重,渡河不如舟”。每个人都希望有更好的生活,每个人都希望有更高的地位,但不是每个人都能梦想成真,找好自己的定位尤其重要。

保持一种积极良好的心态/102

许多人参加工作很多年,工作也换了不少,却一直找不到适合自己的。只有弥补自己的不足,克服缺陷,保持积极向上的心态,才会最终成功。

善于自省/103

不足之处

其他人的长处

能够表现自己/105

教学相长/107

当变则变/109

现代社会,没有什么工作是绝对保险的,抓住机会,尝试着用另外的方式来工作,会使人有多彩感觉。



第七章 员工内部的斗争 /111

我们中国人总喜欢说自己爱和平,但其实,是爱斗争的,爱看别的东西斗争,也爱看自己们斗争。

——鲁迅《伪自由书·观斗》

有时候内部斗争影响更大 /112

在办公室内的“阶级”斗争过程中,很多时候要面对的并非与老板的斗争,还要处理好同事间的关系,而这种矛盾有时候要比员工与老板间的矛盾复杂的多。

对事不对人的原则 /114

处理同事间的关系的时候,要注意对人不对事,也就是要求公私分明。

感情因素总是会存在的 /116

在“办公室”的诸多斗争中,要把感情因素考虑在内。

水至清则无鱼 /118

发现别人的问题,一一报告老板,并不一定能根本解决问题,也不能说明你有能力。超级员工能找到问题的根源。

有参与斗争的准备 /121

有句话叫,人在江湖,身不由己。处于办公室这个大环境下,想长期的中庸之道,明哲保身是很难的。这种情况下,必须有参与斗争的准备。

相逢一笑泯恩仇 /126

争夺办公室生存空间的斗争,没必要以死相拼,可以相逢一笑,免得两败俱伤。

第八章 员工与老板的斗争 /130



卒强吏弱，曰弛。吏强卒弱，曰陷。大吏怒而不服，遇敌愬而自战，将不知其能，曰崩。将弱不严，教道不明，吏卒无常，陈兵纵横，曰乱。

——《孙子兵法·地形篇》

斗争的心态 /131

老板的目的就是用最少的钱创造最大的利益，而员工则希望能得到更好的待遇，更多的发展机会。各个立场的计算方法不同，自然容易引发矛盾。

荣辱不惊 /132

受到老板器重也好，受到老板指责也罢，不要因此影响做事的心情和态度。

保持原则，不拘细节 /134

在工作过程中，经常会遇到老板对自己做事方法不满，或者派去做一些自己不愿意做的事情。这种情况下要注意在保持自己的原则的前提下，可以在过程和方法上进行一定的让步。

能力是根本 /136

在与老板的斗争过程中，自身的能力是最好的筹码。

方法要合理 /137

老板也是人，有其不同的性格。无论你是想升职、加薪还是想让自己的意见被采用，都要因人而异，对于不同的老板采取不同的方法。

需要注意的几点 /145

第九章 特殊斗争的存在 /151



虚伪永远不能凭借它生长在权力中而变成真实。

——泰戈尔《飞鸟集》

遭遇外国老板 /152

对于外国老板,不仅有老板与员工立场上的矛盾,也会出现文化教育背景的差异。

遭遇女性老板 /162

异性的老板与员工之间,矛盾一般不明显,但也会存在做事方法和观念上的差别。

遭遇关系老板 /169

君子之交淡如水。

遭遇特别“员工” /172

在一些中小企业或者家族性公司中,往往会有一些老板的亲属或者朋友在公司中任职或者经常出入公司中,这部分特殊人群,有时候会出现一些意想不到的状况。



第十章 员工七十二变 /175

世界上一成不变的东西,只有“任何事物都是在不断变化的”这条真理。

——斯里兰卡《太阳报》

这里我们将十二生肖里的十二种动物,喻作人的十二种生存状态,每种状态分出六种情况,共七十二变。七十二变并不是七十二种斗争的手段,而是处于不同的生存状态和工作情况中,应变的心态和方法。

员工七十二变/176

鼠之变 牛之变 虎之变 兔之变 龙之变 蛇之变 马之变 羊之变 猴之变
鸡之变 狗之变 猪之变

求变之变/222

第十一章 办公室中的点滴/223



神圣的工作在每个人的日常事务里,理想的前途在于一点一滴做起。

——谢觉哉《读雷锋同志的日记摘抄》

办公室礼仪/223

压力的排解/226

办公室性骚扰/229

辞职与被炒/235



第十二章 发展是硬道理/242

大自然,既然在人间造成不同程度的强弱,也常用破釜沉舟的斗争。使弱者不亚于强者。

——孟德斯鸠《波斯人信札》

斗争的目的/242

老板的目的不过是要得到最大的利益。而员工是为了自身的发展,包括物质上和精神上的发展。这两个目的其实并不矛盾,关键在于实现整体的发展,公司发展了,自然可以实现个人的发展。

角色也会转换 245

员工不一定永远是员工。老板原本也不是老板,而且未必永远是老板。社会总是在不断的发展,人也在不断的变化着,能够设身处地的着想,很多矛盾也就迎刃而解了。

后 记/249

第一章 老板是什么



如果你认为你的老板严厉,等你有了老板再这样想,老板可是没有任何期限的。门工等职业全是。音音的个例的业商工营林最精“对客”,算算的典同同到用最多顺,业全算账大怕封国来些比东。板到金北际。在国给请接手(即日,管管)主后公,现上属直干板,短形多算如男(对男日同一“对客”主理日,晋成由类二葛总涨交老板,有些人看到他们意气风发,出手阔绰;有些人却看到他们起早贪黑,殚精竭虑。有些人认为老板精于谋略,勇气过人;有些人则认为老板盲目自大,胆小吝啬。有些人觉得老板豪爽大方,为人义气;有些人则觉得贪婪成性,蛮横无理。老板究竟是什么,恐怕每个人都会有自己的概念。

老板的定义

17 世纪初,荷兰东印度公司的殖民主义者开始在现在的纽约市建立贸易站,他们用十分低廉的价钱,买下了许多土地,而后又转手倒卖给享有采地权的地主们。

为了赚更多的钱,不少荷兰殖民主义者干脆在纽约市定居下来,他们修建房屋,经营农场,从事贸易,在从事这些活动的过程中,荷兰人将领队的人称为“户主”,而后转指“监工”,之后又改称为“监督徒弟的工人师傅”。

“这个名称太长了,叫起来不太方便!”

“就是嘛,应该短些才好。”

“还是叫‘上司’吧。”

“不,我看叫‘老板’更好!”

一些殖民主义者议论纷纷。

经过一番议论,大家一致同意叫“老板”,这个名称很快就叫开了,随着时间的推移,这个名称成了美国的俚语。

