

● 杨金航 著

员工与雇主和谐的学问

——怎样与老板打交道

中国铁道出版社

员工与雇主和谐的学问

——怎样与老板打交道

杨金航 著

中国铁道出版社

1997年·北京

(京)新登字 063 号

内 容 简 介

外出打工的青年人大多会遇到怎样与雇主和老板打交道的课题。本书就打工者如何识别谁是真正的老板,怎样摆正与老板的相互位置,怎样与老板相处,如何取得老板信任并获得升迁等问题,提供了较为可行的方法。

本书是在校大、中专学生认识社会的窗口,是打工者及在合资企业、外商独资企业、私营企业供职者的良师益友。

员工与雇主和谐的学问

——怎样与老板打交道

杨金航 著

*

中国铁道出版社出版发行

(北京市宣武区右安门西街8号)

责任编辑 高振英 封面设计 马利

各地新华书店经售

北京顺义板桥印刷厂印刷

开本:787×1092 毫米 1/32 印张:8.5 字数:184 千

1997年4月 第1版 第1次印刷

印数:1—10000 册

ISBN7-113-02586-2/C·46 定价:12.00 元

目 录

一、如何识别谁是真正的老板	1
• 应识庐山真面目	2
• 判定老板的基本条件	4
• 不见菩萨不烧香	8
• 大老板与小老板的区别	10
• 公老板与私老板的差异	15
• 确认老板的基本方法	18
二、如何摆正员工与老板的位置	21
• 战歌伴饮泣 老板不容易	21
• 如何尊重老板	22
• 主人翁地位新说	24
• 认识老板们的强点	27
• 认识老板们的弱点	28
• 正确维护人的尊严	30
• 员工不可自轻自贱	32
• 要服从不要顺从	33
三、怎样与素质各异的老板相处	35
• 老板的人品判断与适应	35
• 员工喜欢什么样的老板	37
• 老板欢迎什么样的员工	43
• 如何同心胸豁达的老板相处	48
• 如何同气量狭小的老板相处	53

• 怎样对待老板发脾气	57
• 谨防被品质恶劣的老板玩弄	59
• 怎样对待民主型老板	61
• 怎样对付霸道型老板	64
• 员工如何摆正与异性老板的工作关系	66
• 员工如何处理与异性老板之恋	68
• 员工如何对付上司的性骚扰	70
• 善处老板关系的哲学思考	73
四、在老板面前的说话艺术	76
• 怎样突破与老板交谈时的陌生感	76
• 怎样让老板听清楚你讲的话	81
• 怎样让老板听明白你讲的话	83
• 有问必答的技巧	85
• 锋芒毕露有讲究	85
• 纳于言和敏于行	86
• 怎样在老板面前幽默	87
• 怎样赞美老板	91
• 与老板交谈中的忌讳	93
五、与老板打交道的礼节礼貌	97
• 自尊与傲慢的区别	97
• 忸怩羞怯须避免	98
• 怎样与老板打招呼	101
• 怎样问候老板	102
• 进出老板办公室的礼节礼貌	103
• 与老板打交道时的着装仪表	105
• 在工作场合与老板相遇的礼节	109
• 职业新人巧梳妆	111

• 如何到老板家中做客·····	115
六、怎样取得老板信任 ·····	118
• 取得老板信任的好处有哪些·····	119
• 遵纪守法老板欢迎·····	120
• 爱厂如家老板高兴·····	122
• 不断提高工作能力·····	123
• 不断做出优异成绩·····	124
• 恰当看待老板嘉奖·····	125
• 善意理解老板指责·····	126
七、如何获得老板晋升 ·····	128
• 晋升之于事业进步·····	128
• 忠诚与愚忠的界限·····	130
• 如何当一个聪明的老实人·····	132
• 勇于承担工作责任·····	136
• 让老板敢于驾驭你·····	137
• 善进良策和参与感·····	140
• 不必争宠献媚·····	143
• 怎样让老板了解你的能力优势·····	144
• 如何为老板独挡一面·····	146
• 怎样与老板保持沟通·····	147
• 如何与老板保持一致·····	150
• 切莫随意流露怀才不遇之意·····	151
• 不必要求老板兑现所有诺言·····	152
• 不在老板面前任意褒贬其他员工·····	153
• 怎样掌握与老板接触的分寸·····	155
• 怎样对待老板的偏见·····	157
• 员工与老板求同存异的哲学·····	160

• 大胆的创意·····	162
• 科学地工作·····	164
八、如何与老板建立正常的工作关系 ·····	166
• 员工应有的工作态度·····	166
• 老板分配的工作不合适怎么办·····	168
• 执行老板工作指令的原则和方法·····	170
• 不要越级报告工作·····	172
• 向老板汇报工作的技巧·····	174
• 报喜报忧有讲究·····	178
• 在夹缝中求生存的策略·····	184
• 如何对待老板的贬谪·····	185
• 切莫玩弄规章制度·····	187
• 不可泄露业务机密·····	189
• 如何指出老板的工作过错·····	190
九、怎样与老板建立良好的私人关系 ·····	194
• 阳光下的友谊·····	194
• 建立良好的人际关系的技巧·····	196
• 不做势利小人·····	199
• 切莫充当老板耳目·····	200
• 不传播老板的小道消息·····	201
• 不随便向老板许诺·····	202
• 如何向老板说“不”·····	204
• 员工有困难如何向老板求助·····	210
• 当老板需要帮助的时候·····	213
十、正确理顺劳动关系的相关对策 ·····	216
• 劳动合同与劳动关系的确立·····	216
• 如何判断劳动合同的合法性·····	218

• 在劳动合同上盖章签名的学问·····	221
• 反劳动合同欺诈的战术·····	223
• 如何扫清劳动合同中的死角·····	231
• 怎样强化劳动合同的约束力·····	236
• 怎样判断老板付给工资的高低·····	238
• 让老板加薪的诀窍·····	241
• 怎样对付老板拖欠或克扣工资·····	245
• 老板不重视劳动安全怎么办·····	249
• 如何避免被老板“炒鱿鱼”·····	252
后记——同舟共济和谐发展·····	259

一 如何识别谁是真正的老板

在现代社会,谁不想为自己,或者为自己的亲朋好友找一个理想的工作单位就业,并期望遇到一位善良、开明、有本领的老板呢?因为员工的生活幸福和个人前途,往往与此有着直接的关系。

但是,现实告诉我们,你能否成为某个用工单位的员工,能否实现去善良、开朗、有本领的老板麾下工作,进而达到提高素质、把握前途、创建业绩的目的,却不是一个靠算命先生可以决定的问题。

命运,它掌握在自己的手中。无论是出身贫寒、先学徒而后老板的松下幸之助,还是因怀疑文化大革命被判死刑,平反后靠 300 元起家的南德经济集团总裁牟其中,他们的创业轨迹无不证明了这个真理。

认真识别老板,正确对待老板,是人们选择工作单位、创造业绩,把握自己命运的关键所在。

毋庸置疑,一个经济实体的组成,是先有老板,后有员工。无论是公司,还是工厂的组成莫不是如此。所以,劳动者就业,是老板雇用员工,而不是员工雇用老板。

尽管老板们在未成为老板之前,可能是无业者或下级职员,然而其一俟成为老板,“一朝权在手,便把令来行”,总是要或多或少的影响你的命运进程和事业的发达程度。

因此,作为一名员工要想确实把握自己的命运、发达自己的事业,你就不得不去了解如何与老板打交道的学问。

明代诗人谢在杭云：“痴汉偏骑骏马走，巧妻常伴拙夫眠；世间多少不平事，不会作天莫作天。”可见天做之合、凭机遇吃饭是靠不住的。怨天尤人无用，学习相关知识，开阔视野，运用能力，比较鉴别，优化选择，主动适应，却可操纵自己的命运趋于最佳状态。

· 应识庐山真面目

宋代诗人苏轼著名的诗篇《题西林壁》，“横看成岭侧成峰，远近高低各不同。不识庐山真面目，只缘身在此山中。”诗的字面意思表达的是作者从不同角度观察秀丽多姿的庐山，而得出的山景野趣的感觉差异以及对这种差异的深层次的思索。

假如，我们把社会上存在的各类老板们比做一切高山，那么，人们同样会从自身与老板们所处的位置的不同，而智者见智，仁者见仁莫衷一是。好老板与坏老板，大老板与小老板，高素质的老板与低素质的老板相混杂。对于劳动者来说，特别是对于那些正在寻找工作单位、寻找雇主的青年打工者而言，能否识别老板，认准老板，则是其找到一份合适的工作、拓展事业的首要问题。

现实生活中，有不少劳动者，他们在找工作时常常认不准老板，找不到菩萨乱烧香，以致于多费许多周折。更可悲的是有些人不善识别老板的品质，以致于上当受骗，蒙受损失。

就通常而论，一个单位的老板只能是这个单位的经营决策的最高首长，即经营决策的最有权威的拍板定案者。

劳动者要想成为企业员工，或想在成为员工之后事业发达、出类拔萃，不直接和老板接触，不让老板直观的了解你，一般情况下，你是难以有所作为的。

当然,老板不会、也不可能事必躬亲。有时老板会委托某个部门、某个助手代行其部分权力。在这种情况下,同他们打交道,在一定的程度上,也就是在同老板打交道。因为他们是老板的代言人。须提请劳动者注意的是,尽管你找到、并认准了老板的代言人,切不要把自己找到工作、或晋升发达的希望完全放在他们身上。因为,谁都有一定的思维死角,即是他所理解不到的地方,更何况每个人或多或少都有一些认识上的偏见,在这个意义上说,为了保证你能够被雇主录用,即使需要与老板的代言人打交道,也必须在认清谁是真正的老板的基础上进行。

“不畏浮云遮望眼,只缘身在最高层”,现实生活中的不少例子证明,各级各类领导人物,往往领导水平各异。同理,由于老板们都身在决策的上层,他们看问题可能更高明、更全面。

认清认准谁是真正的老板,无疑是劳动者找到工作的大前提。但是识别老板,即对老板的素质作清楚的判别,却又是劳动者工作顺利、或者获得晋升的必要条件。

改革开放的浪潮风起云涌,正在中国这块古老的、封闭的大地上造就出越来越多的形形色色的各类老板,他们正在成为在市场经济的海洋中操舟扬帆、推动商品社会发展的中坚力量。老板阶层的形成,无疑预示着市场经济的发达。市场经济的发达程度越高,社会就业率也会相应提升。

可以预言,随着市场经济体制的不断完善和社会生产力的进一步发展,未来的劳动者的就业,将更多的面向老板企业。因为,越来越多的经济实体、企业、公司、工厂、商店等最能容纳社会劳动力的产业单位,会归为老板经营。

所以,今后绝大多数劳动者找工作,都得跟各种类型的老板打交道,这是大势所趋。

可以毫不夸张地说,在商品经济时代,谁精通与老板打交道的学问;谁最善于与老板打交道,谁就可以较快地选择到适合自己工作的公司、工厂或其他各类经济实体。同时,他也就有可能较快地被老板提拔、获得升迁,并为自己成长为新老板,打下坚实的基础。

商潮澎湃,大浪淘沙也淘金。认清老板,识别老板,找到真正的老板,跟着素质较高的老板,你才有可能在激烈的商业竞争、就业竞争中,站稳脚跟,一步一个脚印的奔向事业有成、兴旺发达的彼岸。

但是,我们要想认清老板,识别老板,就必须探究判定老板的学问。

· 判定老板的基本条件

世界上的任何事物的存在都是有条件的。

同理,要想当一名老板,并不是谁都能当成的。成为老板是要有若干基本条件的。

从理论上讲,当老板的最基本的条件,是产权的所有权。即一个企业或其他经济实体的创办者、投资者,才拥有产权,才可以称为老板。但是,由于我们国家目前正处在新旧经济体制转轨换型的过渡阶段。国有的、私有的、国有民营的、集体所有的、乡镇企业所有的各种产权形式纵横交错,使人眼花缭乱,很难从产权所有制的形式上去判断某个经济实体如公司、工厂等用人单位的老板是谁,特别是对于初次找工作的劳动者来说,就更是如此。

为了便于一般劳动者认清谁是某个企业的老板,在本书中作者将企业的产权条件排除在外,而提出了五个简单的、便于劳动者理解和了解掌握的、判定企业老板的条件。

1. 拥有企业的直接管理权

企业的稳定和发展,从根本上来说靠的是管理。因此,是否拥有企业的直接管理权,则成了判定老板的基本的首要的条件。

拥有令行禁止、生产调度、安排工作、直接管理企业的权力,是老板的重要标志。不拥有这些权力,不直接管理企业的人,原则上不能认定其是企业的老板。

因此,我们可以根据对企业直接管理权,去衡量、并判定一个企业的某个领导人物,是否是真正的老板。

比如,国有企业的老板,我们就可以这样去认定他。因为,尽管这个企业的产权不是他自己所有,但他拥有直接管理的权力。所以,他就是这个企业的老板。

再如,国有民营、承包、租赁、合资、合作、私有、个体等产权所有制形式下的企业,我们都可以从其管理权的归属上,找到谁是真正的老板。

2. 拥有招收雇员的决定权

如前所述,企业是由老板和雇员组合而成的。无论什么企业,没有雇员,老板就不称其为老板,而是“光杆司令”。

但是,从就业的角度来看,员工找不到合适的老板,同样难以找到一份合适的工作。

事实上,一个企业需要多少名员工;这些员工应具备什么样的条件;什么时候招收员工;招收员工的实施程序等招工事宜的决策,通常是由企业的老板做出的。因为,员工是企业的“支柱”,怎样选择这些“支柱”,该用几根“支柱”,此类问题,只有企业的直接管理者——老板心里最清楚、才最具有决定权。

没有招工决策权的企业领导者,往往不是真正的老板。这一点还望广大劳动者在找工作时加以注意。因为,在现实中不

乏这样的例子：一些找工作的劳动者，他们在尚未认准谁是真正的老板的情况下，就稀里糊涂地与某个用人单位的下层领导签订劳务合同。未经上岗工作，就又因种种原因被真正的老板废弃了。致使劳动者找工作的过程走了许多弯路。

我们已知，某些企业有时在招工过程中，老板并不一定都具体参与，他可能委托企业的劳资科、人事部、公关部等有关职能部门代行其部分招工决策权。比如：面试、口试、笔试、体检之类的程序活动都由这类职能部门具体负责实施。但是，他们并不能代替老板与员工签订劳动合同，劳动合同中用工方的代表，原则上应是企业的老板，即企业的行政第一把手。如正厂长、正经理之类的老板，而不可以是企业的其他领导者。因为，他们不具备法人代表资格。所以，他们无权与员工签订劳动合同。

不具备法人资格就不能代表用人单位与劳动者签订劳动合同，不能直接与劳动者签订劳动合同的用人单位的领导人，就不是真正的老板。

3. 拥有企业的人事调配权

所谓人事调配权，是指用工单位内部的职员升迁、人事调配的指令是由谁发出的。

在一个企业内部，人事决策权是非常重要的。因为，员工的升迁、人事调配，表面上看只涉及老板与员工的个人关系，但在激烈的商业竞争中，一个企业内部的员工的调配是否科学合理，则往往会对企业整体效益的发挥，产生决定性的影响。

事实证明，无论对一个企业投入多少资金，运用多少高新技术，只要这个企业的人事管理混乱，即员工的升迁无序、调配不当，那么，企业的整体效益，就很难发挥出来，甚至会导致

企业的垮台。

以此推论,作为企业的行政管理的一把手,作为一个企业经营的主管者,如果不具有人事决策权,他将无法操纵企业之舟在市场经济的海洋上乘风破浪。

所以,不具有人事调配权的企业领导者,决不是企业的真正老板。

4. 拥有企业的工资的管理权

工资报酬是现阶段劳动者生存、发展的主要经济来源。这一点是谁都不会怀疑的。

在同等物价水平状况下,一般而言,谁的工资报酬高,谁的生活条件就会相应好一些。因此,企业员工的工资标准、调资定级、奖金发放,往往牵动着每一个职工的心。正如有人戏言:“男儿有泪不轻弹,只是未到调级时。”

工资管理权的实质,是调整企业利益的再分配。但是,在企业的经营管理中,它又是刺激职工生产积极性的重要措施。所以,工资管理在企业内部确是一种重大的权力。

从企业管理的角度来看,那些聪明的、有经验的老板,总是非常善于运用正确的手段使用工资管理权,去调动、发挥职工的生产积极性,以实现更多的企业利润。

因此,任何一个企业的老板总是要把这种工资管理权牢牢控制在自己的手中。所以,是否拥有工资管理权,是衡量某人是不是某个企业的真正老板的重要条件之一。

5. 拥有企业的财务支配权

企业的财务活动,是企业一切业务运行的总闸阀。而企业的老板则是这个总闸阀的控制着。

从表面上看,财务活动通常是由企业的会计、出纳等有关财务人员主办的。但在实质上他们不过是办理财务手续的职

能人员。而企业的所有必须物品及产品的买进、卖出或使用，均要有企业的老板定夺。

为了合理使用企业资金，为了使企业的各种财物得到最有效的使用，为了使企业的资金尽快产生利润，没有哪一个老板不直接干预自己企业的财务收支过程。尽管老板们支配财务活动的手法各异，但他们对于企业财务活动却是无时无刻不牵挂在心上，控制在手中。

因为，企业的资金一分一厘都凝聚着老板们的心血。只有傻瓜老板才会看着自己企业财务闸阀的控制权大权旁落。

拥有财务支配权，是老板的关键标志。

以上，我们列举了判定老板的五个基本条件，目的在于给那些需要找工作的劳动者，特别是那些初次找工作的劳动者一个识别老板的简易尺度。

在实际运用中，只要你能够了解到某个企业领导人在这五个方面的具备情况，即可认定其真正的老板是谁。

但是，据笔者的观察，多数劳动者在找工作时，由于自身地位和社会因素的限制，使他们往往难以全面地了解 and 掌握以上所述的、判定老板的五个基本条件。以笔者之见，这些局限性是可以克服的。克服的基本方法是，你只要能够搞清楚上述五个基本条件中的一个，即能够判定老板，这个条件是最关键的你必须了解得非常准确。

在市场上，商品有真、有假、有伪劣，企业中的老板同样有真、有假、有优、有劣。在找工作时对老板不加判定，一失足往往后悔莫及。

· 不见菩萨不烧香

“不见菩萨不烧香”，是人们常用的一句俗语。其意思是指

要办成一件事情，必须找到那些能够促成、决定这件事情的环节或决策者。

人们之所以常说这句俗语，是因为现实生活中，有不少办事的人，往往在找不到“菩萨”，即真正的决策者之前，就盲目地“买香”、“烧香”，从而浪费时日、浪费金钱，弄不好还“赔了夫人又折兵”。

我们耳闻目睹了不少这样的例子，有的劳动者外出作工，由于不会识别真正的老板，而上假老板的当，以至于力没有少出，劳动报酬却没有得到，或者所得甚少；有的劳动者，在上岗工作后，才发现与自己签订劳动合同的人并不是真正的企业老板，以致于产生难以解决的劳务纠纷，遂使劳动者遭受不应有的经济损失。

为帮助劳动者预防上述悲剧的发生，笔者在这里借用“不见菩萨不烧香”的俗语，变为“不见老板不签劳动合同”的就业箴言，以告诫外出找工作的劳动者，在争取被用工单位招用时谨慎行事，以便在确认用工单位的老板之后，再与企业达成劳务协议，签订劳动合同，而后上岗工作。

千万不要先上岗工作，后寻找或判定谁是企业的真正老板。

因为，那样做容易给自己找工作的过程埋下祸根，以致于一着不慎，全盘皆输。

所以，劳动者在找工作时，必须坚持“不见菩萨不烧香”的原则和先见“菩萨”后“烧香”的作法。这样，你的打工才有可能立于不败之地，才有可能获得比较理想的工作报偿。

“不见菩萨不烧香”是智者聪明之举，找不到“菩萨”乱“烧香”，则是一种迷惘的行为。