

员工：面对老板，从容不迫
老板：给他自信，给你利润

老板是可以说服的

说服老板其实并不难，虽然老板有着至高的权威，
但是我们一样可以说服他，
一样可以指挥他，
这就需要运用技巧和策略。



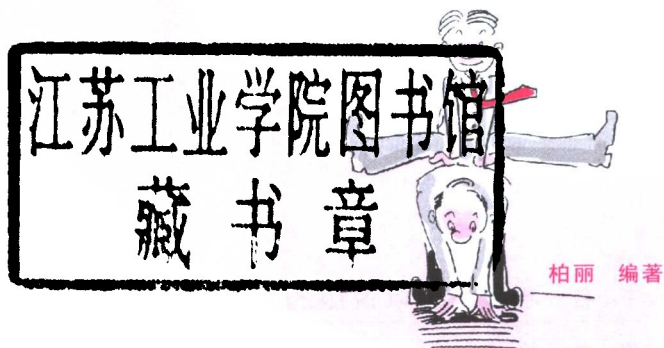
柏丽 编著

华艺出版社

员工：面对老板，从容不迫
老板：给他自信，给你利润

Laoban Shi Keyi Shuofude 老板是可以说服的

说服老板其实并不难，虽然老板有着至高的权威，
但是我们一样可以说服他，
一样可以指挥他，
这就需要运用技巧和策略。



责任编辑:罗 晓
责任校对:伍登富
封面设计:钟 伟
插图:钟 伟
版式设计:张 静

图书在版编目(CIP)数据

老板是可以说服的/柏丽编著.—北京:华艺出版社,
2005.5

ISBN 7-80142-627-4

I.老... II.柏... III.企业管理-人际关系学-
IV.F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 127602 号

书 名 老板是可以说服的

作 者 柏 丽
出 版 华艺出版社
地 址 北京北四环中路 229 号
印 刷 美航快速彩色印刷有限公司
发 行 四川新华发行集团
开 本 787mm×1092mm 1/24
印 张 8.5
字 数 160 千
版 次 2005 年 5 月第 1 版
印 次 2005 年 5 月第 1 次印刷
定 价 22.00 元

版权所有◆侵权必究

序 言



说服老板,为什么?

当老板向你下达了几乎不可能完成的任务时,当老板与你产生了矛盾与冲突时,当老板向你提出了苛刻的标准与要求时,你是阳奉阴违、得过且过,还是忍气吞声、艰难度日,抑或拍案而起、拂袖而去?

其实事情大可不必这样,你还可以有更好的选择,那就是——说服你的老板,让他明白你的困难与处境,明白事实的真相,从而使你面临的问题得到合理的解决。

事实上不论是沟通或说服,你唯一要达成的目的就是与老板取得“一致性”。所谓的“一致性”是指双方不论在生理和心理状态上,都能进入一个共同的频道或频率,以达成双方观点一致,思考方式一致,行为模式一致。

对于优秀员工来说,仅仅被动地应对老板是远远不够的,更多的时候,应该主动与老板沟通,积极地向老板提出对于本公司发展有利的建议,并且能及时地提醒老板应该注意的问题。

说服老板其实并不难,虽然老板有着至高的权威,但是我们一样可以说服他,一样可以指挥他,这就需要运用技巧和策略,进行完美的对上管理,相信你可以做得到。

但是我们首先应该明确的是说服老板的目的是为了更好地工作、更好地促进企业的发展,而不是仅仅局限在说服本身。

编者:柏丽



CONTENTS

目 录

柏 丽 编著

序言	1
一、老板是上帝?	1
1.停止“非暴力不合作运动”	2
>老板就是你的衣食父母	2
>不要顶撞你的“指挥官”	4
>成为工作中主动的一方	5
2.你的老板并没有那么“糟”	6
>发现老板的魅力	6
“高台跳水”的勇气	
“天衣无缝”的技巧	
“随机应变”的才能	
>你离老板有多远	9
3.你所修的科目是:如何“对付”你的老板	12
>让老板走下神坛	12
>对付老板要先下手	14
>背着一个梯子——永远给老板台阶下	15
4.扮好你的角色	18



> 下属是老板的手足	18
> 做领跑者还是做追随者?	20
> 学会兼并老板的立场	22
> 关键时刻让老板靠边站	23

二、老板,老板在哪里?

1.盯着你的老板,研究你的老板

> 老板尽在你的掌握中	26
> 与老板的钟摆合拍	29
> 找出通向老板心灵的秘密罩门	30

2.站在大象的肩膀上思考

> 以老板的心态对待公司	32
> 以老板的眼光看企业	35
> 像老板那样行动	38

3.让老板站到你这边

> 老板为何不接受你的建议	40
> 让老板成为“自己人”	42
> 让老板宽容你的错	44
> 当“拒绝”遇上“坚定”	46

三、老板说的是..... ..

1.寻找与老板的契合点

> 竖起你的耳朵来	50
> 老板在“说”什么?	52
> 领会老板的意图	54

2.要说服老板,先说服自己

> 积极寻求老板帮助	56
> 论证你的建议	58
> 向老板兜售自己的好想法	60

四、把借口变成理由

1.把抱怨扔掉

> 行动比把抱怨挂在嘴上更重要	63
> 你的转身够漂亮吗?	66
> 做个会吵闹的下属	67



2.一百次争辩不如一次建议	69
> 说服其实很简单	69
> 不辩解不代表认输,争辩也不一定会赢	72
> “顺水推舟”地提醒和说服	73
3.“借口”怎样跟老板说	74
> 不要总是唯命是从	74
> 善于找“借口”	76
> 让说服变得“优雅”	78
五、任务,任务,开门!	80
1.老板是不能讨好的	81
> 钉子往哪儿钉?	81
> 接过老板的“小鞋”	83
> 忠心还要有业绩	85
2.工作是最大的理由	86
> 与老板沟通反馈很重要	86
> 善于向老板汇报工作	88
> 工作就是尚方宝剑	90
3.时刻强调你与老板的共同目的	92
> 用行动把握老板的期望	92
> 与老板同步	95
六、“利润”是暗号	96
1.从老板最关心的开始	97
> 找到老板的坐标	97
> 把骰子掷准	99
2.用可能获得的利润作为最大的一张牌	100
> 用利润说话	100
> 做公司最赚钱的员工	102
3.强调从企业的发展出发	104
> 时刻为企业着想	104
> 拿利润当筹码	106
七、主动与老板沟通	108
1.你的建议决定了你的地位	109



> 别让沟通成为绊脚石	109
> 掌握主动,抓住牛鼻子	112
2.多向老板反映问题与隐患	114
> 善于抠细节,防漏洞	114
> 谁说老板不能接受“坏消息”	116
3.提出问题的同时也提出解决方案	120
> 为老板亮起一盏灯	120
> 提出问题就是解决问题的一半吗?	122
4.及时向老板汇报一切	123
> 简单的威力	123
> 汇报时争取主动	125
> 不要因为是老板的错误就不去纠正	126

八、策略不可少,技巧很重要

1.你准备好了吗?	129
> “一锤定音”前要做的事	130
> 进言老板,不忘造势	131
> 别往枪口上撞	132
> 当一回乐队指挥	134
2.见缝插针还是审时度势?	136
> 让老板觉得那是他自己的主意	136
> 让意图充满戏剧性	138
> 留点“错误”给老板挑	140
> 让老板自己得出结论	142
3.走什么道穿什么鞋——特殊老板特殊交往	144
> 与首脑人物交往	144
> 顽固不化的老板	146
> 专家出身的老板	148
> 信心不足的老板	150

九、给老板最大的支持

1.与老板的博弈——合则双赢,分则两伤	152
> 你必须与“大象”合作	152
> 优秀的老板是你最好的伙伴	154



> 与企业和老板共生	155
> 理解是最大的支持	157
2. 让老板听你的——主动解决问题	158
> 表现你的决断力	158
> 用专长发言	160
> 用“提问”阻止老板的错误思想	161
3. “我办事,你放心”	162
> 替老板梳理	162
> 做老板的第三只眼	166
> 让老板无法不用你	167
十、制造完美的“对上管理”	168
1. 不要试图去改变他(她),而是要去影响他(她)	169
> 请示汇报	170
> 通过老板来做工作	172
> 影响老板,让他支持你的工作	174
> 我“动”故我在	175
2. 神奇的“决策催眠术”	178
> 让决策浮出水面	178
> 引导老板走进你的“圈套”	181
> 你要管理老板的决策,就必须管理老板的信息	183
> 决策出炉的玄机	185
3. 他(她)也需要你的激励	186
> 学会激励你的老板	186
> 为老板打气	189
> 你也可以成为“发动机”	190
4. “培训”自己的老板——引导老板提高	192
> 让提高变得自然	192
> 替老板推轮子	195



老板 是上帝

你应该像对待你的客户一样对待老板,尊重他(她)、了解他(她),并且充满热情地游说他(她)。

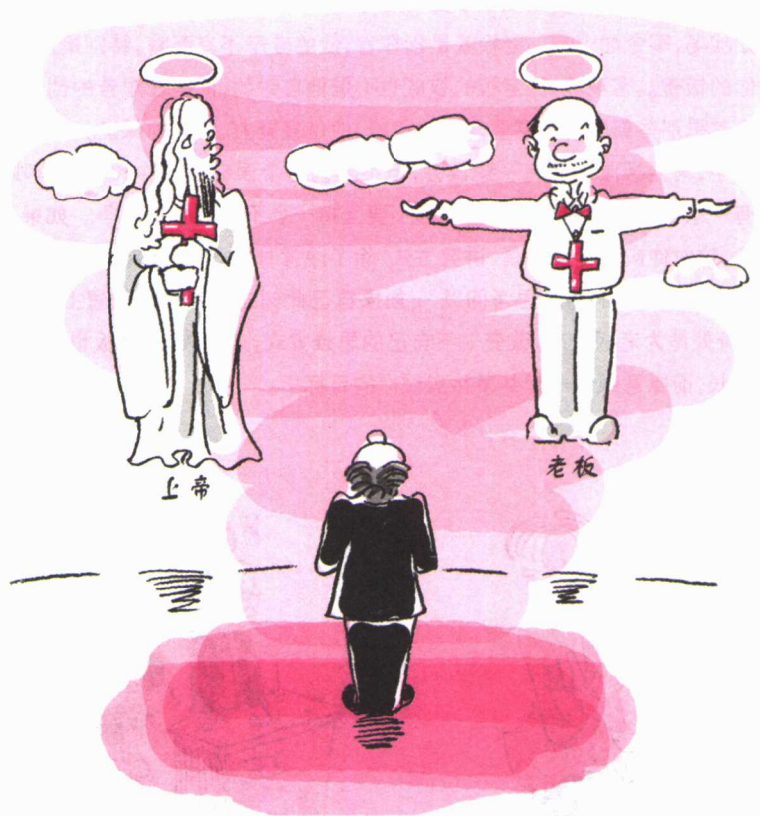
停止“非暴力不合作运动”



老板就是你的衣食父母

在你未成人之前,你的吃穿用都由你的父母供给。当你步入社会,进入某一部门工作时,你的老板就是你的供给者了,可以说老板就是你的衣食父母。为什么这么说呢?因为你的老板对你的事业成败起着至关重要的作用,工作的经验、成长的机会都要从他那里获得。所以把工作做好的同时,应该注意与老板搞好关系(包括工作关系和私人关系)。与老板搞好关系,赢得老板的信任对于要从职场中脱颖而出的你是至关重要的。

面对老板就如同面对顾客时一样,尽量少用负面语言,例如:“不行!”“不可能!”“没办法!”如此断然拒人于千里之外只会引起焦躁不安及情绪反弹,如果代之以“让我来看看有没有其他办法”或“我来想想怎么解决比较好”,让老板知道你了解、接纳了他的问题,即使最后还是无法圆满解决,他也较容易谅解、接受你。



不要顶撞你的“指挥官”

在强调“服务至上”的时代中，身为员工的你也要全心全意为你的企业和老板服务，让自己认真面对老板的要求，千万不可“敷衍了事”。你要用你的真诚服务，并与老板合作，才能永远赢得老板的心，这也是职场中不变的定律！

商场如战场，军令如山倒。老板就是指挥官，他的威严不言而喻，特别是那些私营企业，老板就是你的饭碗。客观地说，老板的权威也不是他自封的，而是在艰苦的创业中自然形成的。公司尤其是那些新公司也需要老板的权威，他是凝聚力、效率的保证。

在工作中，与老板难免会有一些误会，但不要因这个误会引起你和老板争吵，因为同老板打交道有一条至关重要的准则——永远不要坚持一场不能获胜的战争。如果与老板的确发生了冲突，这时你应该记住的是：讲究方法，除了注意时机、澄清问题、提出方法以外，更值得一用的是“站在老板的角度思考问题”：如果自己此刻站在老板的位置上，会怎么处理这件事？多设身处地为老板设想，改变一下自己的思维方式，久而久之，老板也会从你的转变中看到你的成长，而愿意跟你一起共事并实现你的目标了。



成为工作中主动的一方

这是个人用素质说话的时代,其实,在竞争激烈,人才济济的大公司、大企业里,所有的职位都是僧多粥少,只注重勤勤恳恳地工作,而不关心自己工作方法与成果的员工,就只能淹没在人群中,得不到老板的重视,自然说话也就没有分量。

谁不愿意脱颖而出,一鸣惊人?可到底怎样做才既不失原则,又不属轻举妄动呢?

主动表现你的进步

当你向老板呈上一份报告书时,必然要向他解释一切,这时你就可以在最后表白一番:“记得以前我犯过一些错误,幸亏有您的指正,让我明白犯错的原因,如今这些问题再也难不倒我了,想来,我该多谢您!”老板飘飘然中,已无形中接受了你要表达的信息和你的报告。

表示你的倾力合作

有人见了老板,一举一动就不自然起来,就是公司聚会,也尽量与老板保持一定的距离,因此常常觉得话不投机。如此下去,与老板的隔膜肯定会越来越深,对你实在太不利了!一方面老板永远不了解你,公司有了空缺也不会想起你;另一方面你给老板的唯一印象就是怕事和不主动,这将是你的晋升的一大障碍。

而另一些人却完全相反,他们与老板称兄道弟,不分公私,常直呼老板的名字,这样也是极其危险的,因为你会不知不觉中就得罪了他们。

与老板之间应维持友善融洽的气氛,大家才可以合作愉快。你的老板自有他的工作范围,所以你切莫大事小事都让老板来“救火”。至于较重要的决策,则应和老板在事前商量一下,并定时汇报工作进展。当然,你绝对有权利和老板有意见分歧,但不能持敌对态度,应尊重他,本着为公司的利益给出充分的理由,表示你的倾力合作。

帮助老板达到目标

如果你清楚地知道老板想要完成什么任务,你最好能帮上忙。了解那些特别的目标将有助于你更好地掌握公司的发展方向。通过这些消息,你能采取前瞻性措施来帮助你的老板达成目标,理所当然,你的各种建议和措施都会被老板视为有价值的。



你的老板并没有那么“糟”



日本成功企业人士松下幸之助说过：“每一部属都应该保持着尊敬的态度去发掘老板的优点，至于缺点则应该尽量地补救。”这一名言成了你和老板和睦相处的准则。

发现老板的魅力

除极少数例外，老板都是经过一番奋斗才能当上老板的。那么，老板必定有某些异于普通人之处，比如他们的思想、道德观、价值观、脾气等。

任何一个人都不是天生当老板的料，他们之所以能成为老板，是因为他们付出的与常人不同！

这些成功的老板，最深厚的影响力来自于他们自身思想的表达力和说服力。这也就是我们看到有些企业为什么能够脱颖而出、有些企业的员工为什么那么喜欢他们的老板、有些老板为什么放荡不羁和嚣张独裁却照样能够迷倒一大批人的原因，其中有一个人格魅力的问题。

“高台跳水”的勇气

这种老板属于政治家和具有宏观经济管理才能的人才,他们一般都具有在管理学院读书的经历,非常善于研究宏观政治经济形势。

他们在政府机关和研究院的几年经历,使他们逐渐看清了市场开放过程中量变引起质变的发展轨迹,于是纵身一跃投入商海,成为真正的老板。他们的经历使他们具备了过人的眼光,而这种眼光也是一种“生产力”,促使他们创业成功。

“天衣无缝”的技巧

这种老板是技术专家,具有一技之长的人才。他们拥有高超的技术,但是由于所在的环境不理想,或者想更好地发展自己的长处,因而干脆把自己的技术特长投向市场。

他们的技术本来是一种无形资产。虽然他们的技术不一定是最先进的,却是最实用的。技术与市场“天衣无缝”的结合使他们成为老板。

“随机应变”的才能

他们本来没有自己做老板的人生规划,只是由于某种外来因素的原因而被迫自己创业。由于某些条件的限制,他们往往从最基本的工作做起,经过模仿、革新、创造这样一个奋斗过程,同样有可能取得巨大成功。关键在于他本身是否已经具备了良好的经营素质和人际关系。

