

和老板玩 心理战

HELAOBANWAN
XINLIZHAN

邓琼芳 著



史上第一部员工与老板进行较量的心理秘笈
洞察老板心理 轻松玩转职场

了解心理学，洞察老板的内心
掌握心理学，赢得老板的青睐

学习心理学，看透老板的言行
善用心理学，增加成功的筹码



吉林出版集团
时代文艺出版社

和老板玩 心理战

HELAOBANWAN
XINLIZHAN

邓琼芳 著



图书在版编目 (CIP) 数据

和老板玩心理战 / 邓琼芳著. —长春 : 时代文艺出版社, 2010.8

ISBN 978-7-5387-3093-7

I. ①和… II. ①邓… III. ①企业管理—管理心理学 IV. ①F270-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 154910 号

出品人 张四季

选题策划 华文经典 

执行策划 郭振华

责任编辑 周玉兰

本书著作权、版式和装帧设计受国际版权公约和中华人民共和国著作权法保护

本书所有文字、图片和示意图等专用使用权为时代文艺出版社所有

未事先获得时代文艺出版社许可,

本书的任何部分不得以图表、电子、影印、缩拍、录音和其他任何手段

进行复制和转载, 违者必究。

和老板玩心理战

邓琼芳 著

出版发行/吉林出版集团时代文艺出版社

地址/长春市泰来街 1825 号 吉林出版集团时代文艺出版社 邮编/130062

总编办/0431-86012927 发行科/0431-86012939

网址/www.shidaichina.com

印刷/北京市业和印务有限公司

开本/170×240 1/16 字数/190 千字 印张/17

版次/2010 年 10 月第 1 版 印次/2010 年 10 月第 1 次印刷 定价/29.80 元

图书如有印装错误 请寄回印厂调换



前言

Preface

职场如战场，其中不可避免有员工与老板的对手戏。作为员工，最关切的事情就是如何赢得老板的赏识，获取更多的薪水。有道是“上兵伐谋”，要想达到这个目的，就得先赢得老板的心。而恰恰在现代社会里，所有老板最喜欢的也是隐藏自己的心理，因此能不能陪老板玩好心理战，就成了是否能赢得老板赏识的关键所在。

和老板玩好心理战，员工首先要做的是赢得老板的认可。首先，员工要做好本职工作，这只是最基本的一个前提，没有最基本的工作能力，其他一切都无从谈起。在这个基础上，员工要起到协助老板的作用，替老板解除困难和危机，在老板面前显示出自己与普通员工不一样的地方，让老板觉得自己可用、能用、好用，从而将自己的形象植入老板的内心获得老板的青睐。如果员工已经得到老板的重视，在老板的心目中占据了一席之地，那么接下来，员工需要做的就是积极主动地巩固自己在老板心目中的位置，加深自己在老板心中的印象，在遭到老板的不满和质疑时能够巧妙处理。有时候，员工可能会离开原来的工作环境，接触到新的不同性格的老板。对此，员工就很有必要去了解不同性格老板的心理特征、和这些不同性格的老板玩心理的战术，打赢环境之下的心理战。最终，员工费尽心机和老板玩心理战，说到底就是为了这点薪水。当员工提升了自我价值的时候，谈薪水的事情就摆到桌面上





了。薪水谈判，也需要打心理战，而且还要“大打出手”。员工围绕自己的切身利益，应当打胜这场战役。

而《和老板玩心理战》一书的推出，就是针对员工与老板进行心理博弈的诸多方面，帮助员工与老板打好心理战。全书分六个部分：战前热身——心理战的潜台词，心理攻坚战——攻入老板内心，获取老板赏识，心理防御战——守住在老板心中的位置，在职场立于不败之地，心理遭遇战——遭遇不同性格老板的应对招数，加薪心理战，心理战雷区。第一部分战前热身是将老板们在心理战中惯用的潜台词提炼出来，揭穿老板玩心理战的小伎俩，为后面的诸多心理较量做个热身。第二到第四部分，即心理攻坚战、心理防御战、心理遭遇战是根据和老板打心理战的不同阶段有针对性的论述，为员工们陪老板玩心理战支招。加薪心理战这部分可以说是员工们最关心的地方，在这里，本书着重分析了员工加薪的条件，加薪谈判的心理战技巧，以及加薪失败如何收场，让员工在与老板围绕加薪进行心理博弈的时候赢得先手。最后，本书推出的是心理战雷区，旨在警示员工老板的那些心理禁区，是我们不可触及的，从而保证员工在职场中的安全。

《和老板玩心理战》就是这样一本员工与老板进行心理较量的行动指南，他会帮助你在与老板的心理博弈中占尽先机，最终获取老板的赏识，为自己赢得最大的利益。



第一章

心理战热身——读懂老板的潜台词

现在的老板都喜欢玩心理战，在向员工表达自己的意图时喜欢深沉、含蓄——能不讲出来的就尽量不讲出来；如果非得讲出来，也都不直接把话讲透，而是说东指西，让员工去琢磨自己的真实意图，这是一件很消耗脑细胞的事情。然而，老板就是有这样的喜好。没办法，身为员工就只能机灵点，在与老板交流时察言观色，听话听音，多思考、多揣摩，领会老板没有讲透的话，把握老板的真实意图，读懂老板行为和语言背后的潜台词儿。不仅如此，对于老板们经常使用的一些潜台词，员工们也应该有所了解，弄清楚他们的含义，在陪老板玩心理战之前做好热身活动。

经典潜台词一 —— 好了，你自己看着办吧	003
经典潜台词二 —— 我这个人也没什么爱好	005
经典潜台词三 —— 让我再想想	007
经典潜台词四 —— 大家多给我提提意见	009
◎ 八卦看老板 透过眼神看老板	011
经典潜台词五 —— 我就不需要出席了	013
经典潜台词六 —— 最近怎么样，一切都顺利吗	015
经典潜台词七 —— 有没有更实际的办法	017
经典潜台词八 —— 这话我只和你说	019
经典潜台词九 —— ... (沉默不语)	021
◎ 八卦看老板 透过身体语言看老板	023



第二章

心理攻坚战——攻入老板的内心，获取老板的赏识

员工想要赢得老板的赏识，最有效的方式就是与老板的心理博弈中主动出击，打开老板的心理防线，在老板的心中占据一席之地。在与老板的心理战中，主动出击有两种方式，一种是正面进攻，主要体现在老板陷入种种不利局面时，员工挺身救驾，使老板摆脱困境，直接攻入老板的心里；另一种是迂回进攻，这种方式比较委婉，而且需要长时间的渗透作战，但是却更能打动老板的心。但是，不管用哪种作战方式，只要能够攻克老板心理上的壁垒，自然可以获得老板的赏识。

正面攻坚一 —— 维护老板的权威	029
正面攻坚二 —— 帮助老板摆脱困境	032
正面攻坚三 —— 替老板解围	035
正面攻坚四 —— 让老板省心	038
正面攻坚五 —— 替老板补台	040
◎ 八卦看老板 透过个人喜好看老板	043
迂回攻坚一 —— 顺着老板的喜好	047
迂回攻坚二 —— 学会拍拍“马屁”	050
迂回攻坚三 —— 多给领导发挥的舞台	053
迂回攻坚四 —— 听老板的话	056
迂回攻坚五 —— 有事没事多请教	060
迂回攻坚六 —— 留点小毛病给老板批	063
◎ 八卦看老板 透过性格看老板	065

心理防御战——守住在老板心中的位置，在职场立于不败

员工在与老板的心理博弈中，不仅要做到“能攻”，还要做到“善守”。

“守”指的就是对老板的心理防御战。此战的目的是要保持和巩固员工在老板心中的美好形象，使老板对自己无从发难。心理防御战有三种形式，即主动防御、积极防御和曲线防御。主动防御是与被动防御相对而言，旨在防患于未然，将危险化解于无形；积极防御是与消极防御相对而言，旨在面对老板的进攻时，以积极的心态迎战；至于曲线防御嘛，顾名思义，就是“绕弯子”，搞好与老板密切相关的人的关系，巩固自己在老板心中的地位，以期立于不败之地。

主动防御一 —— 和老板保持安全距离	073
主动防御二 —— 站在老板的立场上	077
主动防御三 —— 提出异议讲技巧	080
主动防御四 —— 忠诚可靠让老板放心	083
主动防御五 —— 了解老板的期望	086
主动防御六 —— 主动赢得老板的赏识	089
◎ 八卦看老板 透过办公桌看老板	092
积极防御一 —— 积极应对老板的误解	094
积极防御二 —— 积极应对老板的怒火	097
积极防御三 —— 积极面对老板的批评	100
◎ 八卦看老板 透过工作态度看老板	102
曲线防御一 —— 搞好和老板秘书的关系	105
曲线防御二 —— 老板的亲信很重要	108
曲线防御三 —— 应对好“皇亲国戚”	112
◎ 八卦看老板 透过主持风格看老板	115





第四章

心理遭遇战——遭遇不同性格老板的应对招数

职场风云，变幻莫测，每个员工随时都有可能“遭遇”各种不同性格的老板（因为随时可能跳槽或者被炒），这些不同性格的老板，每个人都有独特的处事原则和习惯。员工若想在与这些不同性格老板的心理战中获胜，就要先了解这些不同性格的老板的心理状态，做到知己知彼，然后对这些老板的不同性格采取不同的应对策略，随机应变，巧妙周旋，取得这些不同性格老板的信赖，赢得心理战的胜利。

遭遇战一 —— 遭遇糊涂的老板	119
遭遇战二 —— 遭遇平庸的老板	123
遭遇战三 —— 遭遇能干的老板	128
遭遇战四 —— 遭遇固执的老板	131
◎ 八卦看老板 透过收藏嗜好看老板	135
遭遇战五 —— 遭遇好色的老板	137
遭遇战六 —— 遭遇暴躁的老板	143
遭遇战七 —— 遭遇沉默的老板	148
遭遇战八 —— 遭遇女老板	152
遭遇战九 —— 遭遇洋老板	158
◎ 八卦看老板 透过书籍看老板	166

加薪也玩心理战

对所有员工而言，如果把加薪看作是水到渠成、顺其自然的事情，那就大错特错了，这相当于变相地使老板失去大把大把money。实际上，在加薪这片战场上，老板的原则是寸土必争、寸地不让的。加薪谈的是“钱”，是最敏感的东西，直切老板最最核心的利益。因此，加薪成了职场中的一门高深学问，也是老板与员工心理博弈中最钩心斗角的战场。在这场战役里，老板会百分百的投入，用尽各种手段保卫阵地。而员工要想攻城略地，夺取加薪心理战的胜利，就要“战前准备”、“战斗技巧”门门功课都得做足。尽管如此，员工也还是有很大的可能输掉这场战争。但就算是输，也要输得漂亮。

战备集结一 —— 明白老板是为员工的将来加薪	171
战备集结二 —— 把薪水和个人前途分开	175
战备集结三 —— 做好加薪谈判的准备工作	179
◎ 八卦看老板 透过字体看老板	183
加薪心理战一 —— 主动开口说加薪	186
加薪心理战二 —— 理直气壮说加薪	190
加薪心理战三 —— 选择时机说加薪	193
加薪心理战四 —— 摸清老板说加薪	197
加薪心理战五 —— 找到理由说加薪	203
◎ 八卦看老板 透过音乐看老板	208
战败收场一 —— 加薪不成，那就加点别的	211
战败收场二 —— 加薪无望，跳槽不是罪	215
◎ 八卦看老板 透过汽车看老板	218

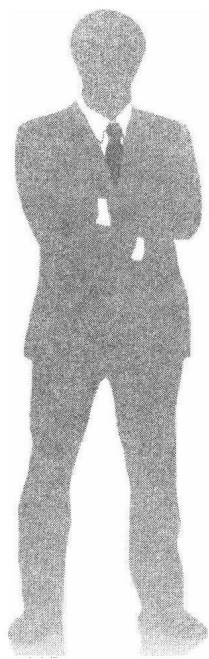


第六章

心理战雷区

和老板玩心理战，是存在着许多忌讳的东西的，我们可以把这些忌讳的东西称作心理战的雷区。这些雷区内布满了一颗颗杀伤力极大的地雷，而地雷的每一根引线都牵动着老板最敏感而又不可碰触的神经。一旦员工不小心踏入其中，其结果只能是被炸死、炸伤。为此，员工在与老板进行心理战的博弈时就要注意了，切莫走错了路、伸错了脚，踏中老板深埋心中的地雷，引起原本不必要的伤亡，使自己在这场战争中功亏一篑。

雷区一 —— 传播老板的隐私	223
雷区二 —— 和老板称兄道弟	226
雷区三 —— 过多了解老板的隐私	228
雷区四 —— 觉得自己比老板“行”	231
雷区五 —— 拉帮结派	235
雷区六 —— 在老板面前说大话	238
◎ 八卦看老板 透过星座看老板（上）	240
雷区七 —— 和老板讲话没分寸	243
雷区八 —— 形象不佳	245
雷区九 —— 记恨老板的批评	249
雷区十 —— 毁谤公司	252
雷区十一 —— 把老板当知己	256
◎ 八卦看老板 透过星座看老板（下）	259



【第一章】

心理战热身

——读懂老板的潜台词

现在的老板都喜欢玩心理战，在向员工表达自己的意图时喜欢深沉、含蓄——能不讲出来的就尽量不讲出来；如果非得讲出来，也都不直接把话讲透，而是说东指西，让员工去琢磨自己的真实意图，这是一件很消耗脑细胞的事情。然而，老板就是有这样的喜好。没办法，身为员工就只能机灵点，在与老板交流时察言观色，听话听音，多思考、多揣摩，领会老板没有讲透的话，把握老板的真实意图和读懂老板行为、语言背后的潜台词儿。不仅如此，对于老板们经常使用的一些潜台词，员工们应该有所了解，弄清楚他们的含义，在陪老板玩心理战之前做好热身活动。





好了，你自己看着办吧



战事实例

老板让小王拿出一个项目工程的策划案，小王加班加点，花费了很多心思在这上面。经过几昼夜的奋战，策划案终于完成了，小王对自己的方案很满意，心想一定能得到老板的夸奖。不料第二天在向老板提交方案的时候，



老板对他的方案并不怎么认可，还提出了各种反对意见。小王觉得自己的方案没有问题，便和老板激烈地争论起来。最终，老板和小王互不相让，老板十分生气。见到小王仍在喋喋不休，老板挥了挥手，十分不耐烦地打断了小王，同时把策划案丢了过去，口气生硬地说：“好了，你自己看着办吧。”老板嘴上说让自己看着办，可脸上依然是气势汹汹的样子，可见老板并没有被自己说服，小王一时不知如何是好。





战局分析

从小王和老板对话时的气氛可以看出，老板并没有被小王说服，相反，老板被小王的固执和不识时务惹得十分生气。小王在与老板的对话过程中，始终没有顾及老板的心理状态，仍然在那里自顾自地讲。所谓旁观者清，很显然老板是因为实在不想再听小王讲下去了，所以说了这句“好了，你看着办吧”以打断小王的话。

老板的这句“好了，你看着办吧”本身还有一个暗藏的含义，意思是要小王看清局势，体察老板的意思，然后顺着老板的意思去办，说白了就是拿回去按老板的想法进行修改。试想一下，老板根本就不同意小王的方案，又怎么可能让小王按照自己的意思办呢？



应战措施

此时时刻，最好的应对方法就是停下来不要再和老板说下去，然后乖乖地离开办公室，免得老板真的拉下脸来，否则到那时，自己可就要遭殃了。之后，最稳妥的方法就是回去后按照老板的意思去修改，毕竟最后拍板的人是老板。如果实在认为自己的方案没有修改的必要，不想去修改，那么就等老板平静之后，另择时机再向老板陈述自己的观点和想法。当然，这么做是有风险的，就是被老板认为不听话，固执，甚至“忤逆”。

这个场景下，最忌讳的做法就是把老板的“气话”当命令，真的按照自己的意思办，这样的话只会在老板心中留下不服管或者不开窍的印象，最终将被冷处理。



我这个人也没什么爱好



战事实例

露露刚刚进入到公司里，算是个新人。露露想，自己在这里人生地不熟的，要想搞出点名堂，没有老板的信赖与支持是不行的。因此露露决定先溜须溜须老板，和老板套套近乎，这样慢慢的和老板混熟了，以后发展的机会也就多了。

一次露露在食堂吃饭，恰好和老板坐一起。露露的老板是个很严谨的人，平时里不苟言笑，所以露露认为这是一个很好的接近老板的机会。露露几次寻找话题，想和老板套近乎，但都没有成功。老板只是哼、哈地应付过去，十分之不“配合”。露露也很无奈，最后露露想，谈谈个人爱好总行吧。结果，老板依然冷冰冰的一句：“我这个人也没什么爱好。”露露十分沮丧，甚至有些怀疑是不是自己有什么地方语言不当得罪老板了，或是自己在工作中出现了什么差错，以致老板用这种冷冰冰的方式对自己进行提醒暗示。





战局分析

不光是露露，任何人遇到这种事情心中都会忐忑不安。事实上，事情也许没有想象中的那么糟糕。有些人性格就是比较“冷”，不喜欢说太多的话，露露的老板也许就是这一类型的人。因此老板对露露的态度比较冷淡只是其性格使然，并一定不是因为露露犯了什么错，或者对露露比较反感。这种性格的人对大多数人对比较冷淡。

当然，老板这种的态度也反映出一些有价值的信息。露露的老板在露露问及自己有何爱好时，表示“我这个人也没有什么爱好”就说明老板还不了解露露，在老板的心中，露露和其他所有普通职员一样，没有什么特殊的位置。老板没有意向和露露走得比较近，或者是打算重点培养露露。一个人，性格再“冷”，在面对自己的亲信或者是得力的助手亦或是被自己看好的员工时，也都会流露出一种亲近感。

看来，露露要做的还有很多。



应战措施

这种情形下，再和老板像这样的套近乎套下去没有任何意义，因为老板并不欣赏、信任自己。如果再继续地套下去，也不会有什么进展，弄不好还会招致老板的反感，甚至被老板认为自己是一个只会拉关系、搞小动作而没有真才实学的人。

面对这种状况，员工真正应该做的是就此打住，在岗位上努力工作，用在工作中取得的成绩吸引老板的眼球，使老板关注自己，进而真正走近老板的交际圈子。