



大众职场系列

老板， 我想和您谈谈

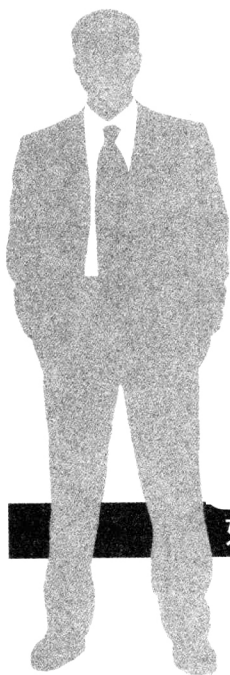
BOSS, I need to talk with you

如何与老板谈升职，加薪，福利，辞职……

刘静焱®著

让每次与老板的谈话都能如你所愿！

中国商业出版社



老板， 我想和您谈谈

alk with you

如何与老板谈升职，加薪，福利，辞职……

刘静焱®著

中国商业出版社

图书在版编目(CIP)数据

老板,我想和你谈谈/刘静焱著. —北京:
中国商业出版社, 2010.7

ISBN 978-7-5044-6970-0

I. ①老… II. ①刘… III. ①企业管理—
人际关系学 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第130969号

*

中国商业出版社出版发行
010-63180647 www.c-cbook.com
(100053 北京广安门内报国寺1号)
新华书店总店北京发行所经销
北京市书林印刷有限公司

*

787×960毫米 16开 11.75印张 137千字
2010年10月第1版 2010年10月第1次印刷
定价: 23.00元

* * * *

(如有印装质量问题可更换)
版权所有 侵权必究



前言

每个人都会在职业生涯中遇到一些或大或小的问题，面对这些困难、苦恼和疑惑，在你内心挣扎的时候，通常想到的第一个人便是你的老板。

一个职场人与老板之间有着密切的利害关系，职业成败更与老板有着最直接的联系，你在工作中想要的、需要的一切，都需通过与老板谈话来实现，如升职、加薪、休假甚至辞职等。

老板同样也是人，也有自己的烦恼之事，有自己的喜怒哀乐，有不同的缺点和毛病。于是，运用一定的技巧，学会在适当的时候，以适当的方法与老板谈谈，便显得格外的重要。

现实生活中，你知道如何向老板提出升职、加薪或休假的要求？如何向老板报告不好的消息？如何打听公司的潜规则？与老板谈话时，何时离开老板办公室较为有利？何时可以畅所欲言，何时该沉默？……遭遇一次与老板艰难的谈话，你是否希望有一个职场教练来指导你该说什么，不该说什么？这一切，其实都需要正确的指引，你的确需要一个职场教练来



指导你。

本书涵盖了员工不可避免要和老板去谈却又难以启齿的常见性话题，精辟地阐述了职场生存中与老板谈话的诸多方法和技巧。通过本书的阅读，你将能轻松地找到谈话的切入点，你还将学会如何把一次困难的谈话分解为若干个小问题，通过逐个解决来化解整个难题。只有掌握了这些方法与技巧，并融会贯通，酝酿修炼，你才能破茧而出，挥洒自如。

本书每章中还附有生动的谈话示例，有了这些智慧和工具，你一定能从容优雅地应对工作中的难题。大胆地叩开老板的门，用你的智慧和技巧，去赢得自己职场的成功。

本书也是一本让员工和老板共同阅读的书籍。既能让员工对老板有着更深刻的了解，对自己的职场生涯做出正确的决策，同时也能对老板起到警醒作用，使其茅塞顿开，获益颇多。

相信在读完本书之后，你的职场生涯一定会更加顺利，你老板的事业也一定会更加辉煌。



目 录



第一章 与老板谈话前的必修课	1
一、学会向上管理	4
向上管理是一种积极主动、行之有效的工作方法，是唯一可行的一种长期策略。它能给你和老板都带来长久的好处。	
二、老板为什么不说清楚	10
三、理解老板的难处	14
当你试着待人如己，多替老板着想时，你身上就会散发出一种善意，影响和感染包括老板在内的周围的人。	
四、提问要问到点上	16
每当你想要抱怨的时候，就对自己说：“啊！我应该让老板知道我的想法。”	
 第二章 如何挑战绩效评估中的差评	 21
一、差评的标准	23
没有人是完美的，也没有人是一无是处的。理想的老板会发现并表扬你的优点，但也会指出你需要改进的地方。	
二、打出胜牌	25
三、让他人了解你	29
如果某些难缠的人让你感到焦头烂额，那多半是因为你没处理好关系。我们要想成功，需要建立很多的关系。	



四、向高层领导求助 32

当你在向高层领导反映问题时，一定要提供书面的事实依据，而不能光说自己的推论或推想。

第三章 如何提出加薪、升职或其他福利要求 35

一、你给公司带来什么 37

二、加薪或升职的理由要充分 37

加薪、升职或其他请求的理由要充分。不要依赖个人观点、推论或设想，而要整理事实根据。

三、与老板的成功谈判 39

在谈判的过程中，你需要找到你和老板之间共同的基础，也就是说，你提出的问题和解决方法既要能满足自身的需求，也要能符合老板的需求。

四、凡事要多问 42

刨根问底也要讲究艺术，不然就成了骚扰。大多数情况下，你多问一句并不会给你带来什么损失。

五、转化冲突的技巧 43

第四章 如何控诉歧视、骚扰、威胁或暴力 47

一、歧视和骚扰的内容 49

职场女性要对性骚扰勇敢地说“不”：面对短信型性骚扰，上策是回复对方表达你的反感，中策是置之不理，而回复周旋则是下策。

二、公司有关骚扰或歧视的政策规定 54

大部分的工作都不需要你透露自己的隐私。过分地打探你的个人生活、身体状况或业余活动，都可能对你的隐私造成侵犯。

三、如何处理威胁或暴力事件 58

四、什么该说，什么不该说 60

如果对方的行为太过离谱，你就一定要果断迅速地采取行动。不要怀疑自己的判断，不要害怕尴尬，不要安慰自己情况还不那么糟糕。



第五章 如何对他人或工作表示不满 65

一、如何向同事表示你对他的不满 67

要学会在问题出现之前建立关系。如果你一开始就和人搞好关系了，那么后面有求于人时就会容易很多。

二、提出抗议的技巧 70

三、何时向老板反映情况 73

与老板的每一次谈话，时间都是关键，而当你是要去和老板讨论你与某位同事之间的矛盾时，时间就更为重要了。

四、如何向老板表示你对他的不满 76

不管你认为自己有多正确，都不能轻易对老板提出批评。没有人喜欢批评，你的老板也不例外。这一步你一定要慎之又慎。

五、如何对工作表示不满 79

第六章 如何打探公司的情况 83

一、你为什么要在意 85

二、不成文规则很重要 86

不成文规则也就是大家都知道，唯独你不知道的情况。这些规定对于身在职场的你来说是再重要不过了。

三、如何得知即将发生的事 87

每个公司都有一个消息“小灵通”，他对于公司、新上司或新老板等情况一清二楚。你的任务就是去找到这个人。

四、办公室政治和社交技能 90

政治存在于任何一个组织当中，职场亦是如此。为了不受排挤，你就必须做个知情人。而要做个知情人，你就必须具备良好的社交能力，即使这种方式让你反感。

第七章 如何读懂老板的真实想法 95

一、不失风度地抛出难题 97

要想掌握老板的需求，你应主动向他提出困难的问题，而不能等着他来告诉你该怎么做。除非你的老板是居家办公，否则，你就需要想在他的前面。



二、领会老板的潜台词 100

有时候，你需要想办法多接近老板，观察他的一举一动。

三、如果可以，老板会说什么 102

四、对付优柔寡断老板的策略 105

对付优柔寡断老板的策略之一，员工们可以列出三个清单：历史问题、现存问题和“超越性问题”，然后把清单上交给老板。

第八章 如何申请产假、病假或其他休假时间 111

一、了解自己的权益 113

在向老板提出休假请求之前，要用法律权益和公司政策把自己充分武装起来。

二、公司的政策和福利 117

在与老板交涉之前，一定要弄清楚公司自身的政策和福利。

三、延长休假，是否合理 119

四、如何及何时提出敏感性话题 120

大多数老板面对员工的病假请求时都会心生同情，但如果你碰到了一个冷血的老板，你也不能与他争吵，要保持冷静，他可能就是不了解法律和公司政策的相关规定。

第九章 被解雇、被裁员或被处罚时，你该说什么 ... 127

一、了解自己的权利 129

如果老板向你发出了处罚通告，首先，不要急于辩护，先了解详情。弄清楚是口头还是书面警告，再请求回复时间。然后，了解自己的相关权益。

二、劳动合同的解除 131

三、公司裁员 135

公司对你在调查过程中所说的一切，以及调查本身都应予以保密。职场调查属于保密性行为，只有相关人员才能知情。

四、什么该说，什么不该说 139

你可能觉得在被终止合约的情况下，不好意思再提出任何要求了，但别忘了谈判的一条基本原则就是：永远不要害怕提问！

五、何时及如何去咨询律师 143



第十章 如何告诉老板你想辞职 145

一、给老板提出反馈意见 147

对老板来说，什么意见是建设性的？记住，你的任务是找到老板想要完成的目标，然后协助他去实现。

二、何时辞职 148

如果一份工作让你感到度日如年，痛苦不堪，那么辞职就是正确的选择。

三、辞职时感到内疚，怎么办 151

不要在辞职的最后时候还与老板把关系弄僵，不要在公司论坛上胡言乱语。走之前，要处理好所有的遗留问题。

四、商讨遣散金 152

第十一章 如何应对工作中的困境 157

一、度过工作中的艰难时刻 159

情感是人类特征的一部分，所有的人，无论职位高低，都无法逃避情感的困扰。你能否处理好自己的情绪，决定了问题解决的成败。

二、学会战胜和超越自己 161

三、如何让情绪迅速恢复 165

大笑不代表愚蠢和轻浮，而是获取人生真正意义的一种途径。即使面对困难和失败，我们也要付诸以笑。

四、发现你自己 169

工作中，你排除情绪干扰的能力越强，你就越能清楚地认识到情况的真相，从而做出理性的决定。

五、法律会给你带来什么 171



第一章

与老板谈话前的必修课

肖刚背靠座椅，闭目养神，但工作的烦恼却不停地浮现在脑海中。一方面，为了在年终业绩评估中获得突出表现，他必须完成工作描述中明确规定的各项目标。而另一方面，老板所重视的工作似乎与他的各项工作目标并不那么一致。

显然，他需要与王老板谈一谈，但这几乎是不可能的。王老板平时总是在全国各地飞来飞去，会见客户、谈生意。而只要他一回到办公室，门口排着队要见他的人就没完没了。即使王老板可以腾出一点时间来见他，肖刚一时也不知道该说些什么。





作为一名员工，相信你一定也曾经遇到过与肖刚类似的困惑。其实，学会在适当的时候与老板谈话，是每一个员工职场生存必备的素养。你想升职，调换工作，或向老板反映某位刁难你的同事时，找个机会与老板谈一谈便成为无法回避的现实问题。要知道，要你把自己脑海里所想的事情通过谈话的方式传递给你的老板。否则，事务繁忙的老板又怎能够猜得透每个员工的心思呢？

然而，你和老板的谈话并不能开门见山，直奔主题，而应该在彼此简短见面的过程中，很好地把握住谈话的分寸，何时该说什么，怎么去说，才能更有效地使老板最后接纳你的意见，机智灵活地使许多难题得以化解。这些都需要一定的技巧和方法，才能让与老板谈话成为你获得自己所需的一种有效途径。

更重要的是，每一个员工在与老板谈话之前，必须先做功课做到胸有成竹。比如你在考虑说出一些难以启齿话题的同时，要学会将心比心，想到老板的难处；又比如在公司你必须学会向上管理，对自己的本职工作和公司的情况有一个清醒的认识；在遇到困难和挫折的时候，要静下来想一想，这里面是否也有自己要承担的一份责任……只有在充分准备的基础上，你与老板之间的谈话才会更加流畅和顺利，获得双赢的效果。

下面几个部分就是你在与老板谈话前要努力完成的必修课：

一、学会向上管理

不只是老板有管理责任，其实你也有。这是真的，即使你一个下属也没有，你也可以管理你的上司，而且你在公司能否成功，也取决于你对老板的管理水平。这种做法叫做向上管理，这是一种积极主动、行之有效的工作方法。换句话说：你赢了，你老板也就赢了，那么整个公司也就赢了。要想与老板建立良好的关系，向上管理就是惟一可行的一种长期策略。对老板心怀痛恨并不能很快改变什么，拍老板马屁也只能在短时间内尝点甜头，而向上管理则能给你和老板都带来长久的好处。

不管你的具体工作是什么，首要的任务其实就是管理老板，因为处理好与老板的关系对你和老板来说，都具有不可估量的价值。你们是互相依赖的。老板为你提供方向、反馈、资源和支持（碰上不称职的老板，就另当别论了）。

但老板同样也依赖你。老板希望你能做出好业绩，解决问题，发挥创造力，善于与他人合作，为公司的整体目标做出贡献。

如果你不能与老板很好地沟通，也就不会有机会获得老板所能给予的一切。

设法了解老板

凡事有轻重缓急。在多数公司，员工都拥有多位领导。往往会有一个人负责你的业绩评估，但这个人通常需要其他领导的反

馈，才能对你做出一个准确的评估。你有可能发现自己在同时参与多个项目的工作，每个项目的领导都是你的上司。更可怕的是，你可能需要与其中一位项目领导进行一次困难的谈话，这个人可能是也可能不是你的直接领导，那么，你也将需要像与主要老板沟通时那样，使出浑身解数，以便保持良好的关系。

不管你到底有几个领导，你的时间是有限的，领导们也是如此。因此，不如花点时间正面去了解他们。你需要了解他们对什么感兴趣，想要什么，他们有什么优点和缺陷，他们有什么压力，以及他们有什么样的职业目标和志向。如果你能找到这些答案，你就会知道如何为他们的工作提供支持。这样，你就不用独自凭空猜想了。

通过探讨上面的问题，你对老板也会有一个更加真实和全面的认识，也会发现原来你和老板之间竟然存在着某些共同点和默契，这种认识和发现会使你们的交流更有成效，也会促进你们关系的发展。比如，你可能发现老板之所以总是不能及时给你回复邮件，是因为他觉得应优先处理手机短信。你发给他的那些所有有关重要项目的长篇电子邮件，仍然被积压在他的收件箱中。他好像只有回复手机短信的习惯，而对电子邮件置之不理。因此，如果你给他打电话，效果则会好得多。记住，目标不是用你喜欢的方式来交流；目标是让老板听到你的想法，回答你的问题。

真正重要的事情

管理上司需要很高的情商和很大的耐心。只要你掌握了企业的工作重心和目标，你自然就知道自己该做哪些工作了。底线是你必须了解老板们对他们自己的期望。即使你的老板不那么称职，这点也是很重要的。幸运的话，你可能只会碰到一两个不称职的



上司，遇上这种情况的话，最好让这些不称职的上司对你充满感激，而不要让他们产生焦虑。

举个例子，你知道你的直接上司想当下一任副总裁。那么，你就要设法知道他如何才能实现这一目标，知道他目前的职位和副总裁一职之间存在的障碍。这个障碍对你来说就意味着机会。如果你知道如何清除障碍，弥补不足，你就大大地增加了自己在直接上司心中的分量。

要了解老板的喜好。如果老板看重守时，你就要早到；如果老板重视结构，那么每次会议前，都为他准备一份详细的会议议程表。这不是什么高深的技巧，仅仅是常识而已。

如何了解真相

任何信息的获取都是有办法的。当然，最直接的方法便是到办公室的“小灵通”那里去打听。

许多办公室里似乎都有这样的人，他对公司的所有大小新闻都了如指掌。他可能是门口收发室里一名不起眼的老员工；可能是八面玲珑的行政助理或中层职员；他或许并不是你所在团体里面权力最高的那个人，但他却是消息最灵通的人。随便一问，你或许就能从他那里获得某些内幕消息。这些人通常也乐于回答他人的问题，因为他们享受这种无所不知的优越感。尽管问吧！不问，你永远也不会知道。这也是锻炼你沟通技能的好机会，而且你确实也不会有什么损失。

而更为有效的方式便是直接去问老板（这种方法主要针对员工人数不多的小企业）。邀请老板一起吃个午餐，喝杯咖啡，或是下班后一起去喝喝茶。通常情况下，老板都不会拒绝这种邀请。



他们喜欢主动的员工，也希望有机会和员工多沟通。不要坐在那里干等，指望着老板会给你打电话，约你去喝咖啡。如果你感到非常劳累，你的老板又何尝不是。老板所承担的责任、工作压力和担忧都比你多。既然老板这么忙，是否意味着你不该再去打扰他？当然不是！这不过意味着你的老板可能感到分身乏术，但对于你的主动，他应该还是会表示欢迎的。

记住，不要企图一次随意的谈话就能解决你面临的一堆难题。谈话的目的不过是为了了解老板：了解他的职业历程，他如何达到了现在的位置，他为何喜欢这份工作，他未来几年里有何打算，为了胜任工作，他通过哪些途径来进行自我充电。所有这些话都能让你对老板的工作重心和志向有所认识。了解老板是你职业生涯中的最佳投资之一。

如果你性格偏内向，不敢和老板共进午餐，那可以尝试从喝咖啡开始，喝咖啡不那么正式，而且也花不了多少时间。如果老板是异性，你又对自己的外表不太自信，可以邀请一位同事加入。不管是喝咖啡还是用午餐，或是下班后一起喝杯酒，结束时你都应对老板表示感谢，并表达你希望能经常和老板保持这种沟通方式的愿望。老板通常会接受这个建议，而且会对你的提议表示赞赏。很多老板都很乐意接到员工主动发出的邀请，不管多忙，他们都会为此腾出时间，因为这对他们来说也是非常宝贵的机会。