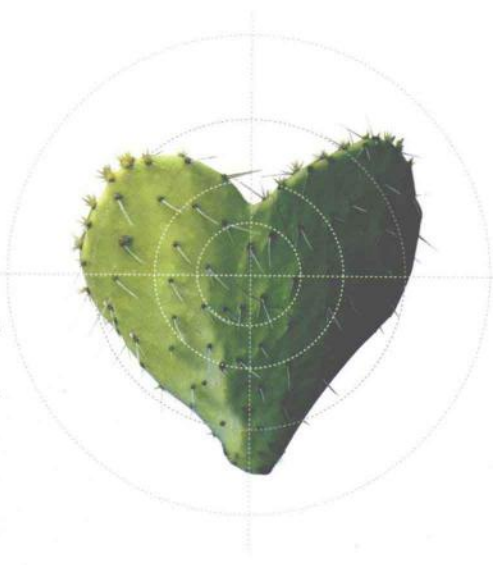


世上没有 坏老板



老板好坏取决于
『做个好下』

老板

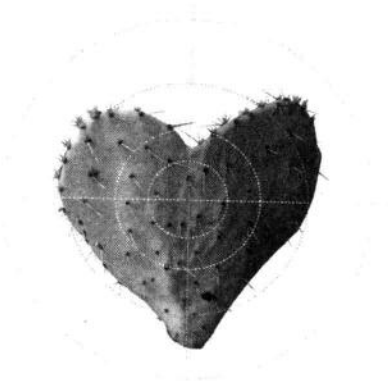
孔令付
著



中国发展出版社
CHINA DEVELOPMENT PRESS

世上没有
坏老板

孔令付



中国发展出版社
CHINA DEVELOPMENT PRESS

图书在版编目(CIP)数据

世上没有坏老板 / 孔令付著. — 北京: 中国发展出版社, 2013.9

ISBN 978-7-5177-0001-2

I. ①世… II. ①孔… III. ①企业—职工—修养—通俗读物 IV. ①F272.92-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第211528号

书 名: 世上没有坏老板

著作责任者: 孔令付

出版发行: 中国发展出版社

(北京市西城区百万庄大街16号8层 100037)

标准书号: ISBN 978-7-5177-0001-2

经 销 者: 各地新华书店

印 刷 者: 三河市东方印刷有限公司

开 本: 880mm × 1230mm 1/32

印 张: 8.375

字 数: 180千字

版 次: 2013年9月第1版

印 次: 2013年9月第1版

印 数: 1—5000册

定 价: 25.00元

联系定话: (010) 68990630 68990692

购书热线: (010) 68990682 68990686

网络订购: <http://zgfcbs.tmall.com/>

网络电话: (010) 88333349 68990639

本社网址: <http://www.developpress.com.cn>

电子邮件: fazhan010@126.com

版权所有·翻印必究

本社图书若有缺页、倒页, 请向发行部调换

老板好坏取决于你

俗话说，“不怕孬兵，就怕愚将”。职场如战场的今天，如果不小心遇到了传说中的“愚将”，该如何自处才能避免兵败出局的悲剧？是丢盔弃甲直接开溜，还是随波逐流任人宰割？明智的员工不会选择其中任何一种。

老板的“愚”与“智”，可以因你而异。这在以前是不是想都不敢想？但很多时候它却是活生生的现实。有的老板并不缺少魄力和才华，只是少了一点员工的鼓励或者建议。好员工在职场中对老板的作用，就好比是“画龙点睛”。

一个老板的好坏，并没有明确的界定标准，也不是你、我或者他可以随意定论的。人本就有形形色色的不同，作为老板，只要能经营好自己的企业，不愧对为自己效力的员工，他就是合格的。而作为公司一部分的你，虽然可能只是



一个小“喽啰”，但也不要忽略自己可能发挥的能量。正视自己的位置，做个懂老板的精明员工，关键时刻的一个小小建议，也可能成为扭转整个战局的转折点，从而让你“一飞冲天”，被老板纳入“自己人”行列。

有人问，我为什么总会遇到“坏”老板？

有个老太太总是抱怨住在对面楼上的女士太懒惰。一天，朋友到老太太家做客，老太太对朋友说：“你看对面的女士，衣服永远洗不干净，每次衣服上还有斑点，她就拿出去晾了。我真不知道连衣服都洗成怎样，她还能做些什么……”

朋友站在窗前看着对面晾晒的衣服，突然发现一个问题。他想了想，从桌上拿起一块抹布，擦了擦眼前的窗户。一直沾在窗玻璃上的灰渍不见了，朋友对老太太说：“看！现在衣服是不是干净了？”

不停地抱怨老板，认为老板很“坏”，对自己工作并没有帮助。而且，也许你认为老板“坏”，其实只是你自己窗前的灰渍挡住了清晰的视线而已。本书主张世上没有坏老板，主张员工应该学习一定的技巧，与老板和谐相处。本书可以指导员工在老板面前推销自己，让老板把你当成最亲近的人，同时你也把老板当成尽心辅佐的对象。如此一来，



“君臣相得”，老板和员工的事业均能实现辉煌。

老板也是需要“哄”的，不要跟你的老板怄气，也不要跟老板唱反调。忠言逆耳利于行没有错，但时时刻刻进谏逆耳的忠言就让人难以忍受了。谁会喜欢整天疾言厉色挑剔自己的人呢？注意态度和方法，是与老板相处的必要守则。不想被红牌罚下，就要端正态度，多用一些委婉、亲和的技巧跟你的老板沟通。

能够对老板的事业起到画龙点睛的作用自然是大功一件，可最怕的是，点睛没成，一不小心成了“画蛇添足”，不仅没捞到好处，还被推出去做了炮灰，实在悲催。所以，作为员工，应该不仅能辅助老板成为好老板，也应该能够在遇到不给力的老板时，小心应对，帮助自己和老板一同驶过“风暴区”。而且，往往老板越是不给力，反而越能给你提供更多的机遇，为你的崛起提供施展的平台。有能力的员工在这样的老板手下，常常会激发潜能，成为军师或者左膀右臂一样的灵魂人物，在职场中取得跨越式发展。

再次强调，世上没有坏老板，老板的“好坏”取决于你如何看待、如何应对。仔细观察、认真分析、冷静思考，机动灵活地在职场中生存，hold不hold得住老板，就看你了。



第一章

老板根本没好坏

- 01 绝对理想的老板是浮云 // 2
- 02 遇到“葛朗台”未必就“杯具” // 8
- 03 “朝阳老板”和“夕阳老板”那点事 // 14
- 04 原来老板有“内秀” // 21
- 05 选择老板需要“珍视明” // 27

第二章

为什么“坏”老板总是盯上你

- 01 总被色迷迷的眼神盯上 // 34
- 02 我是来上班，不是来上刑 // 40
- 03 老板简直是唐僧转世，居然怪我三打白骨精 // 46
- 04 老板笑里藏刀，伤不起 // 52



- 05 空头支票我上哪花 // 57
- 06 人在江湖飘，老板总发飙 // 61

第三章

老板是好是坏，要看你的眼色

- 01 高高在上的老板也是人 // 68
- 02 员工辛苦，老板更不易 // 74
- 03 老板不是慈善家，Money和Face他都要 // 78
- 04 老大真给力，老板也需要鼓励 // 83
- 05 把老板当恩人 // 88
- 06 我的偶像老板 // 93
- 07 测试你的老板是不是开明君主 // 97

第四章

亲，多款好老板包邮

- 01 知己知彼才能百战百胜 // 104
- 02 做一只温和型老板的“小野猫” // 112
- 03 强势老板软相处 // 118
- 04 跟紧机智老板的脚步 // 122
- 05 完美老板小心伺候 // 126



第五章

做个好下属，赚个好老板

- 01 君子坦荡荡 // 130
- 02 偷懒的员工是大智若愚还是大愚若智 // 135
- 03 称兄道弟分老板 // 144
- 04 小心驶得万年船，功高盖主易出局 // 150
- 05 会说外语有什么了不起 // 155
- 06 知道装傻给老板台阶下 // 160
- 07 别让你的老板吃干醋 // 166

第六章

转变自己的逆风方位

- 01 改变别人不如改变自己 // 172
- 02 即使只有一口气，也要不断努力 // 178
- 03 不做老板的眼中钉 // 184
- 04 自备避雷针，正确看待老板脸色 // 190
- 05 别越界，抢了上司风头 // 195
- 06 适时展示自我，克服性格弱点 // 201

第七章

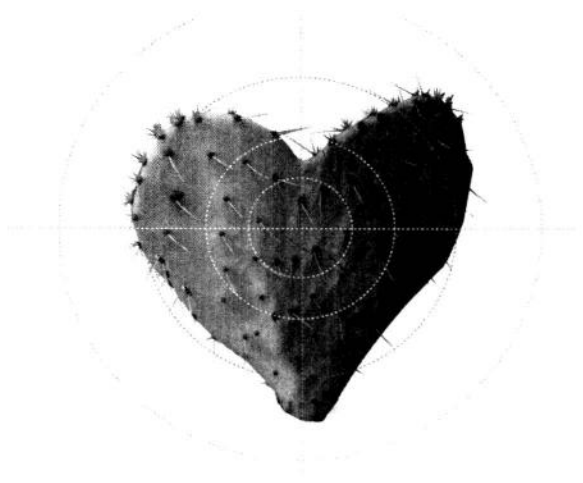
九品芝麻官到一品大学士的完美蜕变

- 01 九品芝麻官：少说多听打基础 // 208
- 02 八品御医：对症下药，不做顽固老中医 // 213



- 03 七品知县：为自己制造机会 // 219
- 04 六品主事：懂得抓住老板的信任 // 225
- 05 五品员外郎：是进是退，分寸掌握在自己手中 // 230
- 06 四品知府：跟老板唱双簧 // 236
- 07 三品府尹：以“老板心态”处理工作 // 241
- 08 二品巡抚：老板心里非你不可 // 245
- 09 一品大学士：管理老板变宠臣 // 250

尾声 // 255



ONE

第一章：老板根本没好坏

好与坏本来就是“相对论”，在错综复杂的职场环境中，老板不会因为某一个人的评价而被轻易定性。有人说，很多时候好老板比好工作更重要，但这个“好”不是对老板做出的职业能力上的评定，而是指他相对更适合员工，员工更乐于为他服务。



绝对理想的老板是浮云

新时代的员工选择企业的标准之一就是看老板。是不是“理想老板”，有没有“优秀雇主”称号，已成为员工找工作时的重要参考指标。这个特点在应届毕业生和职场新人择业时表现得最为明显。不过类似的信息不易得到，大多数人依然缺少对企业老板进行深入了解的途径，所以这个择业标准有些“虽向往之，惜不能至”。

但是，评选出来的“理想老板”、“优秀雇主”就真的符合员工的要求吗？非也。大家都心知肚明，现在的评选制度常常存在很大的可操作性，比如一些评选机构看好的大牌公司或者相关企业，就会主动“给”它们一个浮云一样的××奖。而一些不知名的小公司为了扩大影响力，也可能掏赞助费“买”上一个神马×××的奖项。



类似的情况并不少见。所以，择业时可以对老板有期待，但不要一味地选择有名气、有好感的企业的掌舵人。作为求职者，需要时刻擦亮眼睛，应选择正确的老板，而不是绝对理想的老板。

而且，不同的员工对理想老板的要求也不同。

资深员工喜欢肯定自己的老板

丰富的工作经验，多年的职场历练，都是资深员工的有利资源，这类员工通常在企业具有一定地位或者具有在重大事件上参与决策的权力。正因具有一定的影响力，所以资深员工非常重视老板对自己的认可。对他们而言，对其方案和建议的认同才是最能证明其价值的，甚至超过他们对利益的追求。

基森是A公司的元老之一，从小职员慢慢爬到小股东的位置，已经拥有A公司3%的股份。

经过几十年的起起伏伏，最近A公司打算实施新的市场战略。

第一次召开股东大会时，有股东提议扩展海外市场，理由是经济危机让很多与A公司类似产业的公司倒闭或者转型，这些企业的海外市场被空出来了，正好给A公司提供了扩张的机会。可是也有股东不同意，认为



现在经济危机刚刚过去，海外行情并不乐观，此时向外扩张面对的风险很大。保守点，选择不扩张自然无可厚非，可是企业已经发展到了瓶颈时期，国内市场趋于饱和，发展空间实在有限，海外市场扩张已成了早晚之举。虽然现在扩张是会面临巨大风险，但是，此时市场的空缺和需求量也可能带来不可预估的利益。这样一来，是否扩张海外市场就形成了两种不同的意见，在各股东之间僵持不下。

大股东Chen反对扩展海外市场。Chen觉得扩展海外市场风险太大，一旦失败，公司会面临破产的危险，之前有很多公司已因盲目扩张而倒闭。他的全部积蓄都压在公司股票上，一旦破产他就可能从一个大公司的股东变成一个身无分文的流浪汉。所以在反对扩张的一派中他异常坚决，也非常急于得到小股东们的支持。

Chen找到基森，没有询问基森对扩展海外市场的看法，而是直接命令似地通知他在新一轮的股东会议上随他一同签署反对条约。

当赞成扩展一方的股东Ben找到基森时，并没有立刻说明来意，而是先询问了基森对扩展的看法。听过基森的想法以后，Ben表示认可，并同他一起探讨了解决风险的可行性方案。总之，Ben非常尊重基森的意见，最后才含蓄地表示，希望基森在仔细考虑后为公司做一



个正确的选择。

在一周后的股东大会上，本以为基森会签署反对条约的Chen想不到，基森不但不反对海外扩张，反而准备了很多资料，证明扩张的可行性和广阔的市场前景。他甚至以他多年的经验和资历向大家打包票，扩张的成功率很高。很多本在犹豫中的股东听了基森的介绍后，选择了相信他，投票支持海外扩展。最后大家还推选了Ben作为董事会会长，主要负责海外市场扩展的事宜。

年轻白领倾向潇洒风雅的老板

精力充沛、反应敏捷是年轻员工的显著特点，白领员工一般具有较高学历，对生活质量要求也较高。他们喜欢跟随潇洒的老板，因为觉得这会让工作成为一件很“酷”的事情。年轻白领不喜欢一成不变的工作环境，而喜欢随性一些、自由一些。他们不惧怕挑战，新鲜刺激的事情很容易激发他们的斗志。弹性工作时间是年轻白领梦寐以求的，他们可以为研发草案加班到凌晨三点，只要保证第二天让他们睡到自然醒，不必担心迟到、旷工等问题，他们就会很乐于为老板随时效力。

普通职员仰慕偶像型老板

普通员工在企业中的比例是最大的，他们可能是初入



职场的新人，也可能是安分守己的老实人，还可能是工作多年、出头无望的老职员。这类人通常做的多、说的少，一般没有过多的要求，会按时上下班，准时完成工作。可他们并不是没有思想的机器人，这类人之所以在企业中甘于默默付出，很大程度上是出于对老板的崇拜。英明决断的领导风格，和蔼可亲的沟通态度，雷厉风行的行事作风，言而有信的人格魅力等等，都是普通员工对理想老板的期待。如果一个普通员工长期不辞辛劳、心甘情愿地追随着一个老板，那么这个老板身上必然有让他仰慕的因素。

现实型员工看重豪迈的老板

现实型员工不是一个界限分明的群体，他们可能是资深员工，或者年轻白领，更或者是普通员工。他们为老板工作的原因只有一个，就是薪酬。这种类型的员工喜欢豪迈大方的老板，在老板手下工作，只要工资到位，加班加点他们不在话下。不过如果其他公司提供更高的价格，他们也会毫不犹豫地选择跳槽。这种类型的员工并不在少数，与其说他们向往理想的老板，不如说他们向往理想的工资。

评价一个老板理想不理想，取决于你属于哪个类型的员工，对老板有着怎样的要求。一个企业有不同的部门，每个部门有复杂的层级关系、人际关系，老板在其中扮演



着很多角色，所以他必定被不同的员工描绘出不同的“色彩”。如果你一直觉得你的老板非常不理想，懊恼自己一直遇不到理想的老板，那很有可能是你站错了方向，看到了不喜欢的“色彩”。转变心态，换个角度，也许你会突然发现，心中的理想老板就这么出现了。