

<<管理你的老板>>

图书基本信息

书名：<<管理你的老板>>

13位ISBN编号：9787538555288

10位ISBN编号：7538555285

出版时间：2011-6

出版时间：北方妇儿

作者：张超

页数：224

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;管理你的老板&gt;&gt;

## 前言

让老板跳进你挖的坑爱因斯坦问学生：“有两位工人修理烟囱，当他们从烟囱里爬出来的时候，一位很干净，另一位却满脸满身的煤灰。

他们谁会去洗澡呢？

”一位学生说：“当然是那位满脸满身煤灰的工人会去洗澡喽！”

”爱因斯坦说：“是吗？”

请你们注意，干净的工人看见另一位满脸满身的煤灰，他觉得从烟囱里爬出来肯定会把自己弄脏，另一位看到对方很干净，就觉得烟囱也不会把自己弄脏。

我现在再问你们，谁会去洗澡？

”另外一位学生仿佛开了窍，很兴奋地发现了答案：“噢！”

我知道了！

他们会以对方为镜子照出自己的样子：干净的工人看到肮脏的工人时，觉得自己必定也是很脏的，但是肮脏的工人看到干净的工人时，会觉得自己并不脏。

所以一定是那位干净的工人跑去洗澡了！

”爱因斯坦看了看其他的学生，所有的学生都点头，同意这个答案。

爱因斯坦慢条斯理地说：“这个答案也是错的……两个人同时从老旧的烟囱里爬出来，怎么可能一个是干净的，另一个是脏的呢？”

这就叫做逻辑。

”这个故事提醒我们：我们常会想当然，而想当然不能等于事实。

正如想象中，一个办公室中可以容纳六位员工，可事实是拥挤的环境导致烦躁，效率低下，实际的容量只能改为四位。

员工和老板的接触过程也是如此，各自都存在着想当然的现象：员工看老板，似乎老板永远是坐在那里，啥也不用干，就有数不完的钱花。

实际上，老板的脑袋没有一刻离开过公司，对于他而言，每时每刻都在上班。

老板总是抱怨员工，为什么不能把公司当作自己的家？

实际上，家是什么？

是一个充满亲情和爱的地方，是一个不存在你我利益相争的地方。

而公司恰恰相反，又有几家公司对待员工会像对待家人一样呢？

矛盾产生的根源就是想当然。

从员工的角度出发，如果你能懂得老板的心理，对问题作出合理的判断，你可以管理老板：挖好坑，请他跳。

当然，挖好了坑把老板推进去并没有太大意思，远远地设好包围圈，慢慢地从四面围起来，让老板自愿按照你的意思走进去，才是一种智慧。

例如：在汇报一件工作的时候，你可以从客观的事实中，挑选出对自己有利的事实，然后把这些事实汇总给老板，让他得到你所想要他下的结论。

这一切可以做得干净利索，不留痕迹。

给老板挖坑，包围的过程才是最精彩的，即使最后这个圈被冲破了，目标逃脱了，你也能得到经验教训。

工作中，很多“收获”是被忽略、被视而不见的，比如怎样说话、做事能赢得老板的信任，怎样能让老板离不开你，能在不知不觉中影响你的老板……这些技巧不会显而易见，但它比薪水更加可贵。

这些技巧学通了，你在工作时就能感受到“事事通”的效果。

学会神奇的“挖坑术”，学会管理你的老板，让一切都在掌握中！

## <<管理你的老板>>

### 内容概要

你在被动接受老板的命令，还是运用智慧制约老板？

管理你的老板需要正确的方法。

《职场潜伏心理学》作者张超最新力作，在他看来：挖好了坑把老板推进去是不现实的，应该远远地设好包围圈，慢慢地从四面围起来，诱导老板自愿按照你的意思走进去，才是一种智慧。

例如：在汇报一件工作的时候，你可以从客观的事实中，挑选出对自己有利的客观事实，然后把这些事实汇总给老板，让他得到你所想要的结论。

这就是张超的挖坑术，让你对老板的思想进行控制和管理。

又如：分析一件事的角度有很多，如果你每次都能很自然的，从维护老板利益的角度来看问题，分析此事对老板本人的影响，老板更容易被说服。

张超认为这是对老板决策的管理之道。

翻开本书，在一个个贴近现实的案例中学习，这一切可以做得干净利索，不留痕迹！

作者观察、思考日本22年，通过靖国神社以及与靖国神社有关的日本刀、樱花、神道与天皇这几个关键词，来洞察日本人的精神世界和日本国的过去、现在与未来。

日本人认为自己才是二战的最大受害者

三岛由纪夫：武士道的最后一个殉道者

日本让妇女鼓励男人参战，通过阴柔来激发阳刚

看“赤裸裸的反日电影”《靖国神社》要过安检

南京“百人斩”事件真相，日本刀有那么锋利吗？

废刀令后日本刀不再是武器，日本民族主义整体走向衰落 天皇的三大祭祀确定了日本文化的基本架构 樱花的死亡美学使它成为武士的象征

战死者成为神是天皇的恩赐，所有人要报国恩 日本的文化是女性美学，因此宽恕战犯与裕仁天皇

日本人注重礼仪、爱清洁都是因为神道信仰

2007~2008年，李缨导演的电影《靖国神社》引发BBC、《纽约时报》、《洛杉矶时报》、路透社、法新社、《朝日新闻》、《读卖新闻》、《产经新闻》、CCTV、《南方周末》、《环球时报》等主流媒体高度关注。

本书是他对日本历史、文化以及中日关系未来的最新思考。

## <<管理你的老板>>

### 作者简介

张超，职场专家。

写最实用的职场书，帮助读者解决实际问题。

出版有《职场潜伏心理学》《职场潜伏心理学2》《职场头三年》《职场中50个第一次》。

## <<管理你的老板>>

### 书籍目录

- 第一章 懂心思：透析老板赚信任
  - 第一节 敢于示好
  - 第二节 观察老板开会
  - 第三节 老板懒得其所
  - 第四节 换个角度换心情
  - 第五节 练好受气基本功
  - 第六节 配合老板的折腾
  - 第七节 老板想买感恩心
  - 第八节 渴求道德“完人”
  - 第九节 省小钱赢好感
  - 第十节 给老板甜头
- 第二章 学说话：把话说到心坎上
  - 第一节 学会拣话说
  - 第二节 别说“我不知道”
  - 第三节 摸清形势不抢话
  - 第四节 问明需求再建议
  - 第五节 给老板最佳信息
  - 第六节 让老板来“决定”
  - 第七节 练习说“我马上办”
  - 第八节 把话题围绕在工作上
  - 第九节 习惯说“我们”
  - 第十节 有理也要好好说
- 第三章 巧办事：老板要的不是牛
  - 第一节 增强你的气场
  - 第二节 老板外行是你的时机
  - 第三节 如何让老板留意你
  - 第四节 把做事尺度延长一点
  - 第五节 不插手分外事
  - 第六节 敬酒学问大
  - 第七节 先答应再拖延
  - 第八节 帮助老板不留痕迹
  - 第九节 学会出选择题
  - 第十节 看向自己才成长
- 第四章 提要求：知进知退看形势
  - 第一节 别以为老板很懂你
  - 第二节 看透不说透
  - 第三节 卖个破绽等指导
  - 第四节 谈加薪前需铺垫
  - 第五节 让理性控制感性
  - 第六节 轻易出头危险大
  - 第七节 找到筹码，平等对话
  - 第八节 铺好细节，牵着老板走
  - 第九节 勇于挺身保护老板
  - 第十节 定你自己的规矩
- 第五章 不犯错：摸清底线再出牌

<<管理你的老板>>

第一节 宁踩明线不踩暗线

第二节 别把老板当哥们

第三节 保持节奏感一致

第四节 别耍小心眼

第五节 别得罪红人

第六节 负面消息少传达

第七节 不懂装懂最可笑

第八节 不侵犯私人领地

第九节 不得罪客户

第十节 跳槽前后少动口

第六章 显本领：展示优势得支持

第一节 失意之时不困顿

第二节 敢于接受新任务

第三节 业余修炼软实力

第四节 让才华服务于工作

第五节 在枯燥中创新

第六节 在创新中总结

第七节 年轻要学会展示老成

第八节 老员工学会表现年轻

第九节 付出帮助拿回领导力

第十节 利用性别优势

## &lt;&lt;管理你的老板&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章 懂心思：透析老板赚信任大鱼和小鱼在大海中相遇，大鱼想吃小鱼。

小鱼抱怨说这太不公平了，你每次都吃小鱼。

大鱼于是说，那么我给你一个机会吃我。

于是，小鱼用尽全力咬了大鱼一口，大鱼连鳞甲都没掉一块，然后大鱼一口就吞掉了小鱼。

当你还没有足够壮大的时候，不要跟老板斗气，因为你的时间比他的更宝贵——在同一段时间里，他是老板、你是员工！

当你还没有足够壮大的时候，赢得信任比叫板更重要。

第一节 敢于示好新进公司的人，大家水平差不多，为什么一个星期之后，有的人会得到重用，而有的人却平淡无奇呢？

发展好的人除了自身能力以外，一定是能够向老板示好的人。

要注意：示好和讨好是不一样的。

前者自自然然，被老板欣赏，后者刻意虚伪，被老板反感。

让我们换个角度，想想老板的心思：亲自招来的人，老板自然在最初对他欣赏的，后来为什么会不再关心了呢，这一定是员工的原因。

老板看重那些既有出色的能力和业绩，同时又忠心耿耿的员工。

表忠心和拍马屁完全不同，表忠心是发自内心的一种行动。

让老板主动去接近手下、了解手下，有些强人所难，但是老板一定会用一段时间去观察员工，看员工是不是能真的能为自己所用。

这个观察期，就是员工的机会。

当然，如果据观察此人平淡无奇，甚至还不知轻重地和老板讨厌的那类人打得火热，可想而知，会有什么样的结果。

反之，如果老板观察你的时候，你不但用心工作，还敢于示好，表示出对老板的关注，大部分老板会愿意不吝惜时间地去培养你，或者给予很好的机会，你的能力也就会自然而然地提高。

有些示好需要做得不留痕迹，有些示好要做得光明正大。

例如，大部分员工来到公司，与领导擦肩而过的时候，最多的就是微笑。

早晨看到了也是微笑，吃饭碰见了还是微笑，让人不解的是，说一声“早上好”对员工来说到底有多难？

羞涩的微笑始终让老板觉得你少了那么一点儿应有的礼貌。

除了这种明显的示好之外，还可以给老板挖坑，在他关注你的时候，提高警惕，给老板展示他想要看到的東西。

拿新人来说，刚上班的一两天，可能的确是没什么事情好做的，这时候有人会去聊聊QQ，到开心网种种菜，打打游戏。

实际上这些行为的危险性要超过你的想象，新员工宁可去看公司最无聊的资料也不要这么做。

聊天、打游戏等会留给老板很差的印象，让他得到一个很差的判断，以后再想改变就很难。

记住背后有双老板的眼睛，即使办公室里所有的人都在QQ上挂着，也与自己无关。

老板都是粗中有细的人，他们默默地有意无意地观察员工，细微的差错就会看在眼里，记在心里。

老板也都是人精，视野、眼光、经历和学习能力都超乎常人，他们不断地获取新信息，信息多了有时候就难以明辨优劣真伪。

在老板眼里“花无百日红、人无百日好”，要想让他保持对一个人持续的满意度和信任很难。

所以，要和老板拼耐力，让自己每一天做得比昨天更好，所有的这些行为会成就你的个人品牌，有了品牌之后，老板的信任就是坚固的，他知道你是珍贵的材料，也会给你安排在一个好的位置上。

做老板想看到的事情，把你想做好事的心理通过行为表现出来，老板绝不会亏待你。

过来人谈心我在单位工作两年了，正逢制度变革，新经理来了，没有带秘书，于是我就顺理成章地从办公室文员升任了他的秘书。

记得他来上任前一天，我主动把他的办公室打扫得干干净净。

## &lt;&lt;管理你的老板&gt;&gt;

第二天一上班，新经理看到办公室如此干净，就连连称赞我做得好，工作认真、细致。

就这样，我靠实实在在的行动给新经理留下了很好的第一印象。

接下来，我就去了解新经理的特点，终于打探到一些信息，例如他性格偏内向，听工作汇报喜欢精练简短。

于是，我从来不跟他开玩笑，汇报工作也提前做好准备，在我向他汇报工作的过程中，一般的事情不超过三分钟，重要的事情打好腹稿，尽量简明扼要。

不到两个月，新经理主动提高了我的底薪，令我很意外。

是的，同新领导打交道就要主动一些，在了解了他的性格、工作风格甚至爱好后投其所好，让他感觉到你在主动配合他的工作，而不是被动接受。

第二节 老板懒得其所 苏格兰王子布鲁斯带领军队抗击外国侵略者，一连打了七次都失败了，他几乎失去了信心。

后来，他看到一只蜘蛛在结网，结了七次都没成功，但是仍然坚持结了第八次，终于成功了。

他被这种精神感动，再一次组织抵抗，终于取得了胜利。

这个故事会误导人们，让大家以为事情只要努力，就一定能成功，每个人都应该用坚持改变命运。

这个故事放到职场中就不是如此，有的事情靠努力可以成功。

有的事情，靠努力未必能如愿。

正如我们看到的：大部分老板都显得“很懒”，他们没有一味地用玩命的努力换业绩，而是讲究战略、方法。

老板当然可以每天早上睡到12点再来上班，也不必每天坐班，总是想来就来，想走就走。

眼巴巴地看着这一切的员工，容易心生“羡慕妒忌恨”。

事实是，你的老板从开始办企业的时候，可能就没睡过安稳觉。

员工一天只工作8小时，老板可是一天24小时都想着和企业有关的事，睡觉也是睁一只眼闭一只眼。

和员工不同的是，领导需要思考，而不是去做具体事务性的工作。

人们会发现，工作过于努力的人没有时间去赚大钱。

许多人都抱怨：“我工作太辛苦，简直没有时间去思考。”

”这句话的意思是：满足生计的需求已占据了一切，以至于你没时间去考虑未来的机会。

懒人往往比勤快人更适合做老板，因为他有时间去思考、学习。

此时，让我们再想想那只勤劳的蜘蛛，网为什么会经常破呢？

也许，它根本就选错了地方，比如找了个风口来织网，网自然很容易就破。

它为什么不能换一个地方，非得一遍又遍地修网呢？

只能说明它没能跳出狭窄的视野，找到问题的关键。

在一个公司中，如果一个老板热衷于做员工该做的事情，那就麻烦了，他一定是一个不懂管理的老板。

如果一个管理者不懂得管理，他就永远不会发现问题的关键，可能会一次次延续错误的做事方法，这样的企业难以走得长远。

所以，看到你的老板“懒”，内心不要不平，而要保持欣喜，并注意学会欣赏，更不可表现出对老板的怠慢。

例如，老板可以懒洋洋地坐着回复你的话，除非你特别不舒服，否则当老板来到你面前时，你必须勤快地起身相迎。

想想这个故事吧：一只小鸟站在大树最高的枝头唱歌，十分悠闲。

一只兔子很是羡慕，问它：“我怎样才能像你那样什么都不做？”

”小鸟说：“那你上来吧。”

”兔子不会爬树，费了很大力气才跳到一根低矮的枝条上，站在那里唱起歌。

一只狐狸路过，很容易就发现了兔子，一口把它叼走了。

小鸟叹口气：“你要想什么都不干，就得爬到最高层。”

”老板“懒”的时候，作为员工的你更要做好服务工作，为他节约更多的时间去“偷懒”，当老板让你复印一份重要文件的时候，就要认认真真地去做，而不是边复印边抱怨。

## <<管理你的老板>>

要知道，老板让你复印的东西，他是一定会看的，老板更是一眼就能看出来你复印的时候是否用心！

过来人谈心我是一名业务主管，最近发生的一件事情让我的内心有些波澜。

其他部门的一个员工做事马虎，老板让他去给客户送一份文件，嘱咐他亲自送到客户家里。

这个员工倒是一向很勤恳，老板安排事情后，他就马上去办，风风火火到了客户家，可是客户不在家，这名员工居然把文件放到了门口就回来了。

回来的时候，老板问他：“客户收到了吗？”

”他斩钉截铁地说：“收到了。”

”可是，这一次送的根本不是什么邀请函之类的广告，而是一份重要的文件，结果文件丢失了。这件事让老板牙疼了三天，最后不得不把这名员工劝退了。

正好老板找我吃饭，他叹口气提到了这件事。

我问老板：“如果他每件事都做得很好，十全十美，你会因为这件事情开除他吗？”

”老板说：“如果每件事都做得很好，他自然就会升职，可他马虎的行为给自己断了后路，每个人来公司都是为了做事的，这次这么简单的事让他处理得这么糟糕，谁都不会再信任他。”

”这让我想起了自己曾经是基层员工的日子，每天都很忙，收入也不高，可是，我没有放弃自己，我抓住所有机会成长，锻炼自己。

那时候我就意识到，一个人过于忙碌地工作而没有时间去思考自己做的事情，将无法利用自己的时间创造更大的成就。

如果一个人局限于自己小小的领域，就不会知道其他领域对工作有极大影响的信息和思想。

信息单薄、思想简单的人，难以成为人才。

现在，我工作一个小时可以抵得上下属至少两个小时，下属会做的事我随时都可以做，而且比他们做得更快更好。

我拥有独立的办公室，在办公室里面随心所欲地聊天、看电影，只因为一点——他们不会做我能做的事。

他们眼中看到的是一株树木，而在我眼里却是一片森林。

大家视野不同，做事情的方式就不会一样。

而比我更懒的老板，有着更高的眼光和手段。

## <<管理你的老板>>

### 编辑推荐

最实用的管理老板方法大全，解决职场人最头疼的事！

从管理老板的时间、给老板立规矩，到控制老板的心理、影响老板的判断，张超帮你将头疼问题一网打尽。

畅销15万册《职场潜伏心理学》作者张超提供“管理老板”新概念！

听老板的话是职场人的初级水平，让老板听话是职场人的高级阶段！

贴近日常的职场案例和故事中，让你学到最省力的心术。

基于对老板心理需求的把握，才能管理你的老板。

学会了张超的“挖坑术”，无论遇到什么样的老板，这本书都是你以不变应万变的最好工具。

<<管理你的老板>>

名人推荐

我发现，在中国，大家习惯了做老板要你做的事情，没有对老板说“不”的习惯。  
——李开复

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>