

<<老板是怎么想的>>

图书基本信息

书名：<<老板是怎么想的>>

13位ISBN编号：9787807297147

10位ISBN编号：780729714X

出版时间：2010-4

出版时间：凤凰

作者：陈中

页数：272

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>

## <<老板是怎么想的>>

### 前言

必须知道“老板是怎么想的”员工必须知道老板是怎么想的！

！  
！

为什么呢？

这是由员工在企业中的目的和地位决定的。

员工进入一家企业，最浅层的目的是为了获得薪水，从而能够让自己和家人过上美好的生活。

根本的目的是为了获得自我的成长和发展，实现人生的价值。

在企业中，相对于老板而言，员工处于一种从属地位，只有得到老板的赏识，才能有职位的晋升和待遇的提升，走上更高的职位，获得更好的收入，得到更大的权力，承担更多的责任，赢得更大的发展。

要得到老板的赏识，员工就必须知道老板是怎么想的，知道他鼓励什么样的行为，看重什么样的品质，需要什么样的表现，等等。

在此基础上，员工对自己的行为进行规范和修正，让自己的行为更加符合企业的需要。

如果员工不知道老板是一个职位而不是一个人，就可能将老板的行为看做是情绪化的个人偏好的产物，就会埋怨老板不近人情，没有同情心，很“黑”。

而不会意识到，老板是一个职位，是企业组织结构中的最高职位，老板的行为必须符合该职位的要求，否则他就做不成老板。

如果员工不知道老板是市场的代言人，老板在替市场说话，是在转述市场对企业和产品的要求，转述市场对员工的要求，他的要求和言行都是代表市场提出来的，员工就会对老板前后矛盾的行为感到困惑，甚至不知道自己该怎么办。

如果员工不知道管理的目的，不明白管理针对的不是员工的人品而是员工的行为，不明白管理的目的不是为了限制员工而是为了规范和引导员工的行为，不明白老板最期望的是员工的自我管理，员工就可能从个人关系去理解企业行为，采取非职业化的手段。

如果员工不知道忠诚的内涵，不了解真正的忠诚是忠诚于自己的工作，以为忠诚于企业就是忠诚于老板，可能就会对老板盲从，甚至产生依附关系，那就失去了自己的独立性，也就失去了自我，失去了独特的价值。

如果员工不知道企业是一个利益场所，市场的逻辑让员工不能跟同事做朋友，进入企业的目的让员工不会与同事做朋友，而老板的意愿则不让员工与同事做朋友，很可能就会因为自己与同事做朋友而受到伤害，而且只能感叹人心不古。

如果员工不知道公司政治的实质，就会觉得公司政治神秘和可怕，觉得企业到处是“黑幕”、“后台”、“心腹”和“告密”，把企业变成一个江湖，觉得自己没有出头之日，因而消极逃避，推诿油滑，甚至玩弄公司政治，那就只会引火烧身。

如果员工不知道干部是折腾出来的，不知道企业是老板的身家性命，老板必须将它交给真正有能力和可信任的人，不知道折腾是一种筛选人才、选拔干部的机制，就会错误地理解批评和折腾，经受不住考验，失去了进步的机会。

如果员工不明白老板为什么提拔或者惩罚人，不知道企业的制度为什么而制定，也不知道企业为什么会有目前的文化，不知道老板行为背后的逻辑，不知道老板思考问题的出发点，不知道老板的重点关注所在……一句话，不知道老板是怎么想的，员工就会像无头苍蝇，没有方向。

行为是否符合企业的需要，注意力应该投向何处，企业的主流是什么，这些就都只是一抹黑，对与错只能是撞大运。

一件事情到了撞大运的时候，基本上就说明失去了主导性，只能被动地等待别人的裁决，靠天吃饭了。

知道了老板是怎么想的，知道了老板行为背后的逻辑，就相当于把握住了职场的规律，抓住了职业发展的“牛鼻子”，也寻觅到了职业升迁的终南捷径，可以更加主动地把握自己的职业生涯，让自己有限的职业生涯实现最大的人生价值。

## <<老板是怎么想的>>

员工必须知道老板是怎么想的，这不以员工的个人意志为转移。

当然，老板也应该让员工知道自己是怎么想的，这样，就可以节省管理成本，减少摩擦，达成理解的一致。

当员工的行为更好地符合市场的规律和企业的需要时，企业资源就会得到最有效的利用，企业也能实现更好更快的发展。

## <<老板是怎么想的>>

### 内容概要

老板是天生就“黑”的吗？

老板是一个人还是一个职位？

老板和员工是天敌还是战友？

…… 作为员工，你知道老板的真实想法吗？

作为老板，你告诉员工自己的真实想法了吗？

…… 老板到底是怎么看待企业、员工、工作、薪酬、成本、管理乃至公司政治的呢？

本书选择了企业生活中七个重要方面，也是员工关心和困惑的七个方面，展示了老板的真实想法，说明了市场的规律，阐释了其中的逻辑。

员工可以与之进行自我对照，找出差距，在工作中加以学习、改进和提高。

最终实现个人获得成长，企业获得发展。

## <<老板是怎么想的>>

### 作者简介

陈中，曾任某著名咨询公司研发总监，中国管理传播网、世界品牌网、价值中国网、博锐传播网、创业邦专栏作家。

对于如何塑造一个思想统一、行为一致的组织有深刻认识，对公司、工作、职场的本质有独到研究。

## &lt;&lt;老板是怎么想的&gt;&gt;

## 书籍目录

序言观点精选第1章 这样看企业 企业是老板的身家性命 企业不只是老板的,也是员工的 企业有企业性 企业背负终极风险 企业不是歇脚点 老板是一个职位 老板不是天生“黑” 第2章 这样看员工 做好本职工作是根本 眼睛里有活,手中能出活 多提解决方案,少提问题 多一些感恩,少一些抱怨 融入企业,做企业的一分子 忠诚于你的工作 事情到你为止 有“我要”的精神 职业化不接受情绪 保守企业秘密 做企业的形象代言人 第3章 这样看工作 尊重你的工作 工作是带薪学习 工作是资源聚集池 给自己交代,不是向别人交差 一切为了完成工作 别让原因成为借口 结果重于过程(做过=0,做到=1,做好=100) 多做一点,提升一线 没有做不到,只有想不到 没有最好,只有更好 早到半小时,晚走半小时 在重要的事情上投入资源和精力 只有全力以赴,没有尽力而为 复命 一分钟都不耽搁 今日事今日毕 第4章 这样看薪酬 薪水高低,不是老板决定的,是员工自己决定的 市场会给出每个人的准确定价 比待遇,也要比业绩 薪水,是努力的结果 而不是前提 注重薪水不如注重未来 第5章 这样看成本 企业的钱也是辛苦得来的 心疼企业的钱,像心疼自己的钱一样 抠门是值得鼓励的行为 浪费工作时间就是偷盗 成本是老板的心头剑 任何成本都应该与收益对应 第6章 这样看管理 员工能够自我管理是老板的期望 管理不针对个人,针对职场行为 制度是高压线 服从是企业运转的基础 尊重职位的权威 第7章 这样看公司政治 公司政治并不神秘 别太关注公司政治 巴结工作,不是巴结老板 不提倡八面玲珑,但是要和平共处 不跟同事做朋友 不说老板坏话,不说同事坏话 不要怕被折腾

## &lt;&lt;老板是怎么想的&gt;&gt;

## 章节摘录

第1章 这样看企业企业是老板的身家性命企业是老板的身家性命，为了创办公司，老板的资金可能是全部家当的投入，也可能是找亲戚朋友们凑起来的。这些投入，都是压在老板心头的巨石，只有企业办成功了，这块石头才可以从身上卸下。投入越多，行为越容易受到约束。

当企业面临困难的时候，员工可以一走了之，或者是骑驴找马。

老板却必须硬扛，竭尽全力去扭转局面，否则，失去的就不只是一个机会或者岗位，而是全部的希望。

老板可能必须从此重构一种生活方式。

曾经，国内有一家著名的咨询公司，因为没有及时跟上市场的变化，在一段时间之内公司业务受到了影响，订单减少，现金流捉襟见肘，濒临破产。

在这种情况下，员工们纷纷离职走人，老板则到处借钱来给员工发工资，以维持住企业的士气，同时拼命寻找客户，但是，终因业务没有起色，无以为继，成为无源之水，公司破产了。

老板呢？

又开始了打工仔的生涯。

所谓老板是投入，是说无论老板向着哪个方向，都处于企业之中，他无法抛弃企业，除非他让企业破产。

一般来说，只有迫不得已的时候，老板才会这么做。

因此，老板必须全心全意地投入到企业之中。

而员工却有不同选择，他更多的是参与了企业。

投入和参与的不同，我们可以用一个很形象的例子来说明，比如午餐中的两道菜：青椒炒鸡蛋和回锅肉，就午餐来说，母鸡只是参与了一下，而猪则是投入了。

企业是老板的全部希望，他靠企业来改变自己的命运，靠企业实现发财的梦想，靠企业来给家人提供舒适的生活。

总之，企业寄托着老板全部的希望。

如果只是想过个安稳的日子，就没有必要做老板了。

员工则不同，这个企业不行了，还可以另外找一个企业，只要自己愿意，尽可以像候鸟一样迁移。

企业是老板的身家性命，这是理解老板的出发点和立足点。

理解了企业对于老板的重要性，明白了企业在老板心目中的地位，也才能理解老板的一些“古怪”甚至是不近人情的行为。

为什么老板对待工作那么苛刻？

为什么老板精力无穷？

为什么老板没有生活情趣？

等等。

从这个角度出发，关于老板的各种行为就都有了合理的解释。

老板将自己的身家性命寄托在企业身上，使得自己的退出变得艰难。

自己的退出既然艰难，最好的办法就是永远都不让企业退出市场，这样自己也就不用退出了。

但是，企业退出市场与否，不但与自己有关，也与市场有关，与竞争对手有关。

老板不能控制竞争对手，也无法垄断市场，只能控制自己，也只好控制自己。

尽可能地从我做起，希望自己创办的企业能够安然度过创业前期的“猝死期”，然后慢慢地从危险中上岸，成为一个可以自我顺畅运转的平台。

这个时候，老板才能够稍微放点心，也才有可能赚到钱。

根据统计，新创企业的死亡率是非常高的。

创业的前三年，就有80%被淘汰；能成功生存五年的企业，不到10%。

如此高的失败概率，使得任何一个老板都不敢掉以轻心，都只能如临大敌、如履薄冰，战战兢兢地维持着。



## &lt;&lt;老板是怎么想的&gt;&gt;

因为是身家性命所在，老板其实过得很辛苦，很不自由。

为了做老板，要放弃很多东西，要抵御很多诱惑，要冒失败的风险。

不能像一般员工那样，上班是上班，下班是下班，下班了完全可以用来放松，进行一些娱乐活动。

市面上出现了什么新花样，都可以去尝试。

老板们则不同，对他们而言，没有什么上班下班的概念，上班是上班，下班还是上班，脑子里面时刻都在考虑企业的事情，时刻都在想着如何将企业办好。

至于为了企业的业务，吃不下饭、睡不着觉、想破了头、跑断了腿、低头哈腰、卑躬屈膝，是所有老板都体会过的，而且这种经历绝对不是一次两次。

柳传志刚创办联想的时候，想与国家体委做一笔计算机生意。

虽然买方和卖方都有意愿，但是由于当时国家体制的原因，这笔买卖却需要经过第三方——“中仪”的批准。

柳传志和国家体委的人一起赶到“中仪”，却被一个小业务员当做外商当场给轰了出来。

众目睽睽之下，柳传志灰溜溜地退了出来，只能自己在屋檐下大口喘气。

当时，柳传志已经40多岁，又是科学家出身，几曾受过这种鸟气。

他觉得自己知识分子的自尊被人无情地践踏了，而且是这么一个小年轻人，还是在大庭广众之下。

但是，能怎么办呢，想要做成这笔生意就只能去找这个业务员。

柳传志只能把一口恶气咽进肚子里。

想方设法找到该业务员的一个同学做中间人，然后请他吃饭，陪他闲聊，让他开心，为他办事。

在柳传志帮助该业务员兑换了外币之后，终于得到了该业务员的首肯，与体委做成了买卖。

在联想发展的过程中，这样的事情还有很多。

为了拿回两万美元的利润，柳传志曾经泪流满面地给合作方写信。

为了讨回自己的资金，柳传志曾经蹲在欠债人门前几天几夜。

为了节省一块钱的公交费，走几公里的路……联想的发展，可以说是一部艰辛史。

其实，每一个老板创业都很辛苦。

辛苦只是一方面，为了企业的生存和发展，老板们必须对自己狠一点，控制自己的欲望，去做自己不喜欢做的事情，放弃自己喜欢做的事情，甚至调整自己的习惯，改变自己的性格。

俗话说，江山易改，本性难移，这样做，不啻于是在拿刀子割自己的肉，内在的痛苦可想而知。

希望集团的刘永好，创业之前是一所学校的老师，后来在家养鹤鹑。

因为鹤鹑蛋销售不出去，刘永好只得上街叫卖。

遇到自己的学生，刘永好尴尬异常，回到家里也无精打采。

但是，创业没有回头路，刘永好硬着头皮克服自己的心理障碍，继续去做销售工作。

事业成功之后，刘永好也并没有开始享受生活，更不见他像很多有钱人那样出入声色场所。

据说，只要在四川，无论业务多么繁忙，刘永好每天都回家吃饭，从来不在外面应酬。

企业是老板的身家性命，所以老板不怕苦、不怕累，放弃自由，放弃爱好，改变个性，一心一意只想把企业做好。

因此，会有管理，会有制度，会有考核，会有奖惩，会有辞退，会有任务，会不近人情，等等。

其实，设身处地地想一想，如果我们自己的身家性命系在某一个物体上，我们是不是也会特别紧张，如果有人侵犯了，是不是连拼命的心都有呢？

企业不只是老板的，也是员工的毫无疑问，企业是老板的，这不但是法律上明文规定的出资人的权利，也是得到大家承认的共识。

但是企业一经产生，就独立地存在。

它不再仅仅是老板的，而是企业全体人员共有的。

老板不可能靠自己运转一个企业，他需要聘请一定数量的员工，与他一起，使得企业顺利运转，赢得市场，获得利润。

员工则通过企业这个平台，提供自己的努力，获得报酬，赢得成长。

老板通过企业实现梦想，员工也通过企业实现梦想。

企业是双方实现自己梦想的共同平台，老板和员工的利益由此也在企业中得到统一和融合。



## <<老板是怎么想的>>

老板和员工之间的利益存在两个层面的关系，首先是通过企业这个平台，一起将蛋糕做大，赢得更大的市场份额。

其次是对获得的蛋糕进行分配。

在第一个层面，老板和员工之间的利益是共同的，只有双方合力，才能获得更大的市场回报，将更多的“猎物带回家”。

在第二个层面，老板和员工之间的利益出现了分歧，甚至是对立，因为在利益数额确定的情况下，老板拿多了，员工就会少。

老板和员工之间的利益是一种此消彼长的关系，这是毫无疑问的。

不过，这只是一种静止的思维。

动态的思维是，如果蛋糕做大了，不论是老板和员工，能够获取的就都更多了。

杨元庆现在是跨国企业联想集团的CEO，年薪数千万元。

在刚毕业的几年，杨元庆的同学出国的出国，提干的提干，而自己所在的联想公司，是一家集体企业，在市场上并不像现在这样威名昭著。

当时，杨元庆也动了出国的念头，只是因为柳传志的竭力劝说，杨元庆才安心地留在了联想公司。

留在联想公司的杨元庆，被柳传志委以掌管联想微机事业部的重任。

当时的联想计算机在中国市场的排名在十名开外。

杨元庆带领事业部的人员，改造销售体系，推出适合市场需要的产品，以价格开路，使得联想公司的计算机迅速成长为中国计算机市场的第一品牌。

在2005年，联想收购IBM的计算机业务，成为一家全球性的跨国企业。

随着联想的成长，杨元庆也同步成长，不论是江湖地位还是收入，都是他以前的同学所不能比拟的。

联想和杨元庆的关系，是一种水涨船高的关系，这也正是企业和企业的全体人员的关系。

企业好了，大家获得更多的收益。

大家努力了，企业获得更大的业绩。

两者之间相互促进，相互成就。

企业是在市场中航行的船，只有企业的全体员工都齐心协力，这艘船才能穿越海上的迷雾，到达理想的彼岸。

企业的全体员工通过企业这艘船的航行得以实现自己的梦想。

员工们之间如果三心二意，只会让船四分五裂。

不但到达不了目的地，还可能会葬身于市场之中。

优秀企业出来的员工，被认为是优秀的员工，各个企业抢着要，还愿意出高价钱。

破产企业出来的员工，被认为是素质差的员工，企业都不愿意要，即使薪水要求更低。

虽然说企业破产并不代表员工没水平，但市场就是这样进行检验的。

如果没有办法改变市场，那就只有改变自己，努力让自己一开始就处于一家优秀的企业中，或者是努力把自己所在的企业做到优秀。

企业是员工的保护伞，只有企业全体员工共同努力，才能撑起这把伞，让这把伞挡风遮雨。

员工们之间如果三心二意，不但伞不能起到保护的目的，还会让伞千疮百孔，一段时间之内，大家都被风吹雨打。

或者有的人说：“船裂了，伞破了，对我没什么影响，我离开就好了。”

跳槽，是很多人解决问题的方式。

但是如果跳槽是被动的而非主动的，那么跳槽往往并不能解决问题，甚至还会让自己的职业生涯更加不顺。

被称为中国第一职业经理人的唐骏在总结自己的经验时候说，跳槽不能是盲目的，不能在企业困难的时候跳槽，要在企业最好的时候跳槽。

在企业困难的时候跳槽，一方面会让人觉得你做人不地道，另一方面，会让你自身的价值被低估。

同时，因为你跳槽是被动的，问题并没有解决，到了一家新的企业，这些问题依旧存在，你还需要重新去熟悉企业的环境，重新将以前走过的路来一遍，这无疑是在浪费时间做重复性的事。

而你在企业最好的时候跳槽，你会得到原来企业的赞扬，同时因为企业状况好，也很容易找到你的替

## <<老板是怎么想的>>

代人，而你，则因为溢出效应能够获得更好的报酬。

从微软到盛大，唐骏的身价从几千万涨到4亿元，从盛大到新华都，他的身价又从4亿元涨到10亿元。

每一次跳槽，唐骏都将自己的身价提升了一大截。

同时，每一次跳槽，他都获得了原来企业的极高赞誉。

在微软，唐骏被任命为微软中国的名誉总裁。

在盛大，即使在离职后，盛大老板陈天桥还打电话给唐骏感谢他做过的工作。

姑且不论跳槽之后如何，虽然员工可以一走了之，但是在企业中的这段时间，是无论如何都不会回来了，这段时间的生命和价值，难道也让它空白？

不要轻言跳槽，因为这也就意味着轻言放弃。

容易放弃的人是很难成事的。

将自己与企业对立起来的员工，其实是在将自己与老板对立起来。

他们总是觉得，自己辛辛苦苦拿这么少，老板舒舒服服拿那么多，世界太不公平了。

由此产生心理的不平衡，进而表现在工作上不努力，态度上不积极。

懈怠、埋怨等破坏性的言论和行为开始出现，当然就会自绝于企业的成长之外。

员工不应该拿老板和自己比，这种比较不是对称的。

员工应该拿老板的收益和全体员工的收益比，因为老板的投入使得全体人员都有了一个平台，这个平台支撑着全体员工的努力。

老板的收益是一种资本的收益，如果没有这种收益，谁会去做老板呢？

同事同事，就是一同做事。

排除掉老板与员工的雇用与被雇用的关系，老板和员工更多地表现为一种合作关系，大家一起把事情做好。

老板希望通过员工来获得更大的收益，员工希望通过老板提供的平台来实现自己的追求。

在这种合作关系中，会有地位的不一致和责任的不一致，也就有待遇的不一致。

但是，这些不一致，不能被当做对立的理由，更多应该看做是分工的结果。

企业是老板的，也是员工的。

对于企业的事情，最好能够主动施一把手。

凳子倒了，主动扶起来；花草枯萎了，主动浇水；地板上有水迹，主动擦掉。

在企业待一天，就要把企业放在心中一天，关心企业的发展，愿意为企业的事情出谋划策，而不是站在老板的对立面考虑问题，像局外人一样冷眼旁观。

企业说白了，是将老板的资金、员工的努力和企业全体员工的头脑集中起来，一起在市场中赚钱。

大家是合作关系，是相互支持相互实现的。

企业是合作的产物。

## <<老板是怎么想的>>

### 媒体关注与评论

职场上有两个巴掌，老板是其中一个，很多书告诉了大家职员巴掌，这本书是对于老板巴掌的很好透析。

——零点研究咨询集团董事长 袁岳博士与其拼命从技巧上来武装自己，不如从根本上把握职场的种种规律。

本书就是跟你分享如何顺势而为的一本书，启人深思。

——钟震玲，经管畅销书作家

## <<老板是怎么想的>>

### 编辑推荐

《老板是怎么想的》：员工要发展就要懂得老板！

老板要成功就要让员工懂！

《老板是怎么想的》是一本让企业、老板、员工和谐共赢的行为指引。

作者非常客观、理性地揭示了职场生存的本质之道、老板行为的背后逻辑、员工应对的正确方向、企业发展的思维基础。

作为员工，开展工作之前一定要了解老板是怎么想的。

作为老板，一定要让员工知道自己的真实想法。

<<老板是怎么想的>>

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>