

<<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，以至于你无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>