

《老闆想什麼，我知道》

图书基本信息

书名：《老闆想什麼，我知道》

13位ISBN编号：9789866138911

10位ISBN编号：9866138917

出版社：華品工作室

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《老闆想什麼，我知道》

前言

前言 職場如戰場，其中不可避免有員工與老闆的對手戲。作為員工，最關切的事情就是如何贏得老闆的賞識，獲取更多的薪水。有道是“上兵伐謀”，要想達到這個目的，就得先贏得老闆的心。而恰恰在現代社會裡，所有老闆最喜歡的也是隱藏自己的心理，因此能不能洞察老闆心理，就成了是否能贏得老闆賞識的關鍵所在。要洞察老闆心理，員工首先要做的是贏得老闆的認可。首先，員工要做好本職工作，這只是最基本的一個前提，沒有最基本的工作能力，其他一切都無從談起。在這個基礎上，員工要起到協助老闆的作用，替老闆解除困難和危機，在老闆面前顯示出自己與普通員工不一樣的地方，讓老闆覺得自己可用、能用、好用，從而將自己的形象植入老闆的內心，獲得老闆的青睞。如果員工已經得到老闆的重視，在老闆的心目中佔據了一席之地，那麼接下來，員工需要做的就是積極主動地鞏固自己在老闆心目中的位置，加深自己在老闆心中的印象，在遭到老闆的不滿和質疑時能夠巧妙處理。有時候，員工可能會離開原來的工作環境，接觸到新的不同性格的老闆。對此，員工就很有必要去瞭解不同性格老闆的心理特徵，和這些不同性格的老闆玩心理的戰術，打贏環境之下的心理戰。最終，員工費盡心機和老闆玩心理戰，說到底就是為了這點薪水。當員工提升了自我價值的時候，談薪水的事情就擺到桌面上了。薪水談判，也需要打心理戰，而且還要“大打出手”。員工圍繞自己的切身利益，應當要打勝這場戰役。而《老闆想什麼，我知道》一書的推出，就是針對員工與老闆進行心理博弈的諸多方面，幫助員工與老闆打好心理戰。全書分六個部分：戰前熱身——心理戰的潛臺詞；心理攻堅戰——攻入老闆內心，獲取老闆賞識；心理防禦戰——守住在老闆心中的位置，在職場立於不敗之地；心理遭遇戰——遭遇不同性格老闆的應對招數；加薪心理戰以及心理戰雷區。第一部分戰前熱身，是將老闆們在心理戰中慣用的潛臺詞提煉出來，揭穿老闆玩心理戰的小伎倆，為後面的諸多心理較量做個熱身。第二到第四部分，即心理攻堅戰、心理防禦戰、心理遭遇戰，是根據和老闆打心理戰的不同階段，有針對性的論述。加薪心理戰這部分可以說是員工們最關心的地方，在這裡，本書著重分析了員工加薪的條件，加薪談判的心理戰技巧，以及加薪失敗如何收場，讓員工在與老闆圍繞加薪進行心理博弈的時候贏得先手。最後，本書推出的是心理戰雷區，旨在警示員工，老闆的那些心理禁區，是我們不可觸及的，從而保證員工在職場中的安全。《老闆想什麼，我知道》，就是這樣一本員工與老闆進行心理較量的行動指南，他會幫助你在與老闆的心理博弈中佔盡先機，最終獲取老闆的賞識，為自己贏得最大的利益。

《老闆想什麼，我知道》

內容概要

洞察老闆心理，輕鬆玩轉職場 作為員工，最關切的事情就是如何贏得老闆的賞識，獲取更多的薪水。有道是“上兵伐謀”，要想達到這個目的，就得先贏得老闆的心。員工就很有必要去瞭解不同性格老闆的心理特徵、和這些不同性格的老闆玩心理的戰術，打贏環境之下的心理戰。而《老闆想什麼，我知道》一書的推出，就是一本員工與老闆進行心理較量的行動指南，他會幫助你在與老闆的心理博弈中佔盡先機，最終獲取老闆的賞識，為自己贏得最大的利益。全書分六個部分：戰前熱身——心理戰的潛臺詞，心理攻堅戰——攻入老闆內心，獲取老闆賞識，心理防禦戰——守住在老闆心中的位置，在職場立於不敗之地，心理遭遇戰——遭遇不同性格老闆的應對招數，加薪心理戰，心理戰雷區。

《老闆想什麼，我知道》

書籍目錄

前言 第一章 心理戰熱身——讀懂老闆的潛臺詞現在的老闆都喜歡玩心理戰，在向員工表達自己的意圖時喜歡深沉、含蓄——能不講出來的就儘量不講出來；如果非得講出來，也都不直接把話講透，而是說東指西，讓員工去琢磨自己的真實意圖，這是一件很消耗腦細胞的事情。然而，老闆就是有這樣的喜好。沒辦法，身為員工就只能機靈點，在與老闆交流時察言觀色，聽話聽音，多思考、多揣摩，領會老闆沒有講透的話，把握老闆的真實意圖，讀懂老闆行為和語言背後的潛臺詞。不僅如此，對於老闆們經常使用的一些潛臺詞，員工們也應該有所瞭解，弄清楚他們的含義，在陪老闆玩心理戰之前做好熱身活動。經典潛臺詞一 - - 好了，你自己看著辦吧經典潛臺詞二 - - 我這個人也沒什麼愛好經典潛臺詞三 - - 讓我再想想經典潛臺詞四 - - 大家多給我提提意見 ?八卦看老闆 - - 透過眼神看老闆經典潛臺詞五 - - 我就不需要出席了經典潛臺詞六 - - 最近怎麼樣，一切都順利嗎經典潛臺詞七 - - 有沒有更實際的辦法經典潛臺詞八 - - 這話我只和你說經典潛臺詞九 - - (沉默不語)? ?八卦看老闆 - - 透過身體語言看老闆第二章 心理攻堅戰——攻入老闆的內心，獲取老闆的賞識員工想要贏得老闆的賞識，最有效的方式就是在與老闆的心理博弈中主動出擊，打開老闆的心理防線，在老闆的心中佔據一席之地。在與老闆的心理戰中，主動出擊有兩種方式，一種是正面進攻，主要體現在老闆陷入種種不利局面時，員工挺身救駕，使老闆擺脫困境，直接攻入老闆的心裡；另一種是迂迴進攻，這種方式比較委婉，而且需要長時間的滲透作戰，但是卻更能打動老闆的心。但是，不管用哪種作戰方式，只要能夠攻克老闆心理上的壁壘，自然可以獲得老闆的賞識。正面攻堅一 - - 維護老闆的權威正面攻堅二 - - 幫助老闆擺脫困境正面攻堅三 - - 替老闆解圍正面攻堅四 - - 讓老闆省心正面攻堅五 - - 替老闆補台? ?八卦看老闆 - - 透過個人喜好看老闆迂迴攻堅一 - - 順著老闆的喜好迂迴攻堅二 - - 學會拍拍“馬屁”迂迴攻堅三 - - 多給老闆發揮的舞臺迂迴攻堅四 - - 聽老闆的話迂迴攻堅五 - - 有事沒事多請教迂迴攻堅六 - - 留點小毛病給老闆批? ?八卦看老闆 - - 透過性格看老闆第三章 心理防禦戰——守住在老闆心中的位置，在職場立於不敗員工在與老闆的心理博弈中，不僅要做到“能攻”，還要做到“善守”，“守”指的就是對老闆的心理防禦戰。此戰的目的是要保持和鞏固員工在老闆心中的美好形象，使老闆對自己無從發難。心理防禦戰有三種形式，即主動防禦、積極防禦和曲線防禦。主動防禦是與被動防禦相對而言，旨在防患於未然，將危險化解於無形；積極防禦是與消極防禦相對而言，旨在面對老闆的進攻時，以積極的心態迎戰；至於曲線防禦嘛，顧名思義，就是“繞彎子”，搞好與老闆密切相關的人的關係，鞏固自己在老闆心中的地位，以期立於不敗之地。主動防禦一 - - 和老闆保持安全距離主動防禦二 - - 站在老闆的立場上主動防禦三 - - 提出異議講技巧主動防禦四 - - 忠誠可靠讓老闆放心主動防禦五 - - 瞭解老闆的期望主動防禦六 - - 主動贏得老闆的賞識? ?八卦看老闆 - - 透過辦公桌看老闆積極防禦一 - - 積極應對老闆的誤解積極防禦二 - - 積極應對老闆的怒火積極防禦三 - - 積極面對老闆的批評? ?八卦看老闆 - - 透過工作態度看老闆曲線防禦一 - - 搞好和老闆秘書的關係曲線防禦二 - - 老闆的親信很重要曲線防禦三 - - 應對好“皇親國戚”? ?八卦看老闆 - - 透過主持風格看老闆第四章 心理遭遇戰——遭遇不同性格老闆的應對招數職場風雲，變幻莫測，每個員工隨時都有可能“遭遇”各種不同性格的老闆（因為隨時可能跳槽或者被炒），這些不同性格的老闆，每個人都有獨特的處事原則和習慣。員工若想在與這些不同性格老闆的心理戰中獲勝，就要先瞭解這些不同性格的老闆的心理狀態，做到知己知彼，然後對這些老闆的不同性格，採取不同的應對策略，隨機應變，巧妙周旋，取得這些不同性格老闆的信賴，贏得心理戰的勝利。遭遇戰一 - - 遭遇糊塗的老闆遭遇戰二 - - 遭遇平庸的老闆遭遇戰三 - - 遭遇能幹的老闆遭遇戰四 - - 遭遇固執的老闆? ?八卦看老闆 - - 透過收藏嗜好看老闆遭遇戰五 - - 遭遇好色的老闆遭遇戰六 - - 遭遇暴躁的老闆遭遇戰七 - - 遭遇沉默的老闆遭遇戰八 - - 遭遇女性的老闆遭遇戰九 - - 遭遇外籍的老闆? ?八卦看老闆 - - 透過書籍看老闆第五章 加薪也玩心理戰對所有員工而言，如果把加薪看作是水到渠成、順其自然的事情，那就大錯特錯了，這相當於變相地使老闆失去大把大把money。實際上，在加薪這片戰場上，老闆的原則是寸土必爭、寸地不讓的。加薪談的是“錢”，是最敏感的東西，直切老闆最核心的利益。因此，加薪成了職場中的一門高深學問，也是老闆與員工心理博弈中最勾心鬥角的戰場。在這場戰役裡，老闆會百分百的投入，用盡各種手段保衛陣地。而員工要想攻城掠地，奪取加薪心理戰的勝利，就要“戰前準備”、“戰鬥技巧”門門功課都得做足。儘管如此，員工也還是有很大的可能輸掉這場戰爭。但就

《老闆想什麼，我知道》

算是輸，也要輸得漂亮。戰備集結一 - - 明白老闆是為員工的將來加薪戰備集結二 - - 把薪水和個人前途分開戰備集結三 - - 做好加薪談判的準備工作? ?八卦看老闆 - - 透過字體看老闆
加薪心理戰一 - - 主動開口說加薪加薪心理戰二 - - 理直氣壯說加薪加薪心理戰三 - - 選擇時機說加薪加薪心理戰四 - - 摸清老闆說加薪加薪心理戰五 - - 找到理由說加薪? ?八卦看老闆 - - 透過音樂看老闆
戰敗收場一 - - 加薪不成，那就加點別的戰敗收場二 - - 加薪無望，跳槽不是罪? ?八卦看老闆 - - 透過汽車看老闆
第六章 心理戰雷區和老闆玩心理戰，是存在著許多忌諱的東西的，我們可以把這些忌諱的東西稱作心理戰的雷區。這些雷區內佈滿了一顆顆殺傷力極大的地雷，而地雷的每一根引線，都牽動著老闆最敏感而又不可碰觸的神經。一旦員工不小心踏入其中，其結果只能是被炸死、炸傷。為此，員工在與老闆進行心理戰的博弈時就要注意了，切莫走錯了路、伸錯了腳，踏中老闆深埋在心中的地雷，引起原本不必要的傷亡，使自己在這場戰爭中功虧一簣。
雷區一 - - 傳播老闆的隱私雷區二 - - 和老闆稱兄道弟雷區三 - - 過多瞭解老闆的隱私雷區四 - - 覺得自己比老闆“行”雷區五 - - 拉幫結派雷區六 - - 在老闆面前說大話? ?八卦看老闆 - - 透過星座看老闆（上）雷區七 - - 和老闆講話沒分寸雷區八 - - 形象不佳雷區九 - - 記恨老闆的批評雷區十 - - 譏謗公司雷區十一 - - 把老闆當知己 ?八卦看老闆 - - 透過星座看老闆（下）

CHAPTER 2 心理攻堅戰——攻入老闆的內心，獲取老闆的賞識 員工想要贏得老闆的賞識，最有效的方式就是在與老闆的心理博弈中主動出擊，打開老闆的心理防線，在老闆的心中佔據一席之地。在與老闆的心理戰中，主動出擊有兩種方式：一種是正面進攻，主要體現在老闆陷入種種不利局面時，員工挺身救駕，使老闆擺脫困境，直接攻入老闆的心裡；另一種是迂迴進攻，這種方式比較委婉，而且需要長時間的滲透作戰，但是卻更能打動老闆的心。但是，不管用哪種作戰方式，只要能夠攻克老闆心理上的壁壘，自然可以獲得老闆的賞識。

正面攻堅一 維護老闆的權威 戰事實例 陽陽是一家廣告公司的員工，他的老闆是個精明能幹、有膽有識的人。但在工作中，老闆經常命令陽陽做一些被陽陽認為是對公司的發展很不利的東西。為此，陽陽向老闆反映了很多次，但老闆對他的建議總是置之不理，依然讓陽陽執行自己的命令。面對這種情況，陽陽有些不知所措：自己到底應該拒絕執行老闆的錯誤命令，再次向老闆指出弊端，還是該堅決地執行老闆的命令？最終，陽陽選擇了前者，而他的最終結果，就是搬著箱子被老闆給掃地出門了。

戰局分析 在面對這樣的情況，很對人會做出和陽陽一樣的選擇，也就是再次向老闆指出弊端。因為這種做法既體現了自身的責任心，同時也是自己對老闆的忠誠的表現。但是，這種做法最終損害的是老闆的權威，這一點往往是老闆所最為忌諱的。老闆們大部分都是經過長期奮鬥鍛鍊出來的，他們自信有著比員工更為豐富的經驗，陽陽的做法在老闆的眼裡，就是在挑戰自己的權威。如果陽陽在處理這個問題時沒有排斥老闆的觀點，而是站在老闆的立場上，而且最終都是為了維護老闆的權威，採取一種比較溫和的方式，能夠充分照顧老闆的自尊，易於被老闆主動接受的方式，結局一定會大不相同。

應戰措施 在生活中，長者以德服人，獲得人們的尊敬；在工作中，老闆在員工面前需要有威信。有時候，有些員工不認同老闆的觀點，甚至當眾頂撞老闆，其中原因不在老闆身上就在員工身上。排除員工自身犯錯的情況，即便老闆有很多不對的地方，作為員工是不是就可以不去維護老闆的權威，甚至直接頂撞老闆呢？老闆是公司的核心力量，在公司裏，即便沒有森嚴的等級制度，但也有最基本的上下級關係，維護老闆權威和尊嚴，是每位員工要銘記的。

不管員工在公司遇到怎樣的老闆，除了原則上的問題（例如老闆的行為違背法律或道德準則），其他情況下，員工都應該以無條件地尊重和維護老闆權威的立場為基本出發點。

現實中，桀驁不馴的員工不乏其人，甚至每個員工都有過刁難、衝撞老闆的時候，然而到最後還是得服從權威，但這種服從卻讓老闆的感受大相逕庭。在任何公司，員工對老闆的認可度都是非常重要的，這種認可度也可以理解為忠誠度，它是企業文化的重要組成部分。客觀地說，老闆的權威絕對不是通過「造神運動」造出來的，而是從無到有，一步一個腳印，歷經千錘百煉，驚濤駭浪，千辛萬苦形成的。在公司的實際運作中，老闆的威信是政令暢通的重要保障。

成熟的員工，對老闆的旨意理解的要執行，不理解的需要執行中理解，而且在工作中，不僅要處處留意和彌補老闆的疏忽，還要不露聲色地維護老闆的威嚴。唯有如此，老闆才會對這樣的員工有非常好的印象，員工和老闆之間才能建立和諧融洽的關係。而和諧融洽的關係對員工來說是「性命攸關」，它可能關係到員工日後的職業發展和前途。

作為員工，應始終保持對老闆的尊重，千萬不能流露出對老闆的意見不屑一顧的神色。如果員工對老闆有看法，不要用那些過於肯定的語言來表達，而是要用建議的語氣委婉地加以表達。任何時候，員工都要把談論工作同老闆的個人能力或尊嚴區別開來，並時刻留意，不能把對工作的看法誤當做對領導個人的看法。很多老闆固執，可是對於一些關係他的利益得失的問題，他們還是能夠聽取意見的，畢竟誰也不會故意和自己過不去。在這種情況下，員工就要巧妙地把握老闆的想法，從老闆的立場出發來闡述自己的觀點，要讓老闆感覺到自己仍然是維護他的權威的，自己的意見或建議，是針對工作而不是針對老闆的，這時，老闆多半會冷靜下來，仔細考慮員工的想法，最終會為下屬的忠誠所感動。此外，作為員工，在與老闆談論問題時，還要注意方式方法。一般來講，要以一種能讓老闆更容易接受的方式來闡述自己的觀點和想法，語氣要溫和，言辭要中肯，重要的是有分析、有根據且條理清晰。

總之，員工一定要清楚，不論什麼時候什麼情況下，老闆始終是權威，擁有最終的決策權，而員工只不過是一種建議或參謀。處處尊重和維護老闆的尊嚴和權威，表現出對老闆的忠誠，唯有如此，才能獲得老闆的賞識和提拔。

正面攻堅二 幫助老闆擺脫困境 戰事實例 蓉蓉在一家建築公司做老闆的秘書，由於公司業務繁忙，平時她總是埋頭於處理各類檔案。可是最近一段時間，蓉蓉的工作量卻減少了——政策上的變化，使房地產市場出現大滑坡，公司業務在減少，進入困難期。特別是公司在一項工程上投入二千萬元被套死，資金運轉不靈，員工的薪資開始告急，許多員工離開了公司。這個時候蓉蓉選擇了留下來，她

要助老闆渡過難關。蓉蓉來到老闆的辦公室，直截了當地和老闆說：「難道我們公司已經垮了嗎？」

老闆揮了揮手說：「沒有！」「既然沒有，您就不應該這樣消沉。現在的情況確實不好，可很多公司也面臨著同樣的問題，並非只有我們一家這樣。而且雖然公司二千萬元砸在一項工程上，成了一筆死錢，可公司沒有垮掉啊！我們不是還有一個公寓專案嗎？只要把它做好了，這個專案就可以成為公司重整旗鼓的開始。」蓉蓉說完，拿出一份關於公寓專案的策劃文案。老闆埋頭看了一會兒，然後抬起頭，滿臉驚訝地說：「謝謝你！」幾天後，老闆飛赴那個公寓專案的所在地，親自上陣主導那個專案。幾個月以後，公寓專案順利完成，公司也逐漸有了起色。不久，蓉蓉被老闆提升成了公司的部門經理。

戰局分析 蓉蓉的成功在於在老闆陷入困境時沒有選擇離開，而是幫助老闆擺脫困境。老闆陷入困境時，最需要的往往不是什麼具體的解決方案，而是員工的支持，是員工對老闆的信心和與老闆共渡難關的忠誠。每個人心裡都有隻秤，員工如果能在危急時刻站出來，幫助老闆走出困境，自然會贏得老闆的信任與青睞。

應戰措施 作為一個員工，在困境時幫助公司渡過難關，幫助老闆成功，自己才能最終取得成功。任何時候，切忌首先強調個人的索取，而應更多地替團隊著想，替老闆擺脫困境，對所在的企業前途和命運給予充分關注。員工與老闆形成合力，達成共識，利益捆在一起，老闆心中自然對這樣的員工有所倚重。在一個公司裏，一個人的地位越高，困境對他的打擊就越大。所以，老闆比員工更難面對突如其來的困境。在老闆處於極端危機，甚至對自己、對公司的信心產生動搖而一蹶不振的時候，員工若能幫助老闆突破困境，這比完成老闆交付的任何一項工作都有功勞。

員工幫老闆突破困境，會讓老闆對員工感激萬分，讓老闆覺得員工是站在自己身邊的，是可靠的、信得過的，是可以維護自己權威和利益的自己人。久而久之，老闆對員工的信任感與親切感倍增，就會給員工一個跳躍式的提升。在職場上，當老闆被某種事務纏得焦頭爛額的時候，聰明的員工就要主動站出來幫助老闆突破困境，無條件地支持老闆，對老闆表示出信任和決心。特別是在公司發展觸礁或是遇到瓶頸，迫切需要幫助的時候，不要像局外人那樣袖手旁觀，而是積極挺身而出，危難時刻施以援手，這樣，老闆一定會對你留下好的印象。

正面攻堅三 替老闆解圍 戰事實例 曉婷是一家企業的業務員，雖然努力工作，但成績平平，因此老闆對她的態度也比較冷淡。有一次，老闆和屬下的一位員工發生了爭執，正鬧得不可開交，所有人都不敢上前勸解，生怕惹上不必要的麻煩，局面就這麼僵持著。這時，站在旁邊的曉婷聽出了一些眉目，她發現問題的主要責任在老闆身上，所以那位耿直的員工才會據理力爭，與老闆針鋒相對。老闆當著眾人的面，也不好承認自己的錯誤，所以只能和那個員工對峙下去。這時候，曉婷靈機一動，跑到外面，撥通了老闆的電話。電話鈴一響，緊張的氣氛就緩和了，老闆也藉此機會擺脫了與那位員工的爭吵，曉婷的一個電話，巧妙地為老闆解了圍，老闆雖然嘴上沒說什麼，但是對曉婷的態度明顯緩和了很多。

戰局分析 在公司裡，老闆和員工發生爭吵陷入僵局，是很正常也是很普遍的事情。當這種情況發生的時候，老闆出於面子上的考慮，很少會在員工面前做出退讓。如果在公共場合遭遇尷尬，那是非常令人沮喪的事。這時候，就需要有人站出來，像曉婷這樣，為老闆解圍，緩和一下尷尬氣氛，這樣的話，老闆也會對解圍的員工心存感激的。相反，如果老闆遭遇尷尬時，員工只想著和自己沒關係，甚至在一旁看得不亦樂乎，那麼在這個老闆面前工作的時間也就不會太長了。

應戰措施 幾乎所有的老闆，都需要有能夠幫自己掩蓋不足、解除尷尬的機靈的下屬。員工能夠替老闆解圍，是對自己最好的推薦，這一方面表示自己對老闆的理解和尊重，另一方面也顯示出了自己的靈活機智。通常情況下，老闆期盼下屬能在關鍵時刻為自己解圍的心理需求，由於種種原因是不便於暴露的。如果能夠主動做到這一點，自然會被老闆認為識大體，成為老闆信賴的人，得到老闆的賞識和提拔。

不過，替老闆解圍是需要能力和技巧的。員工在為老闆解圍的時候，需要注意以下幾點原則：**1解圍方式須委婉** 委婉含蓄是化解尷尬的良方，用委婉的手段，可以使僵持的態勢找到一個可以用來緩衝的空間，給對峙雙方臺階下。替老闆解圍切忌方法太過直白，甚至點破尷尬，這樣的話，不僅起不到解圍的作用，往往會適得其反，將老闆置於更加尷尬的境地。

2解圍語言要適度 俗話說，幽默是化解尷尬最有效的方法。用幽默的方式替老闆解圍，使緊張的氛圍在輕鬆中化解。但是，這種幽默不是不著邊際的奉承，也不是油腔滑調的詭辯，就是說要有分寸，不能過度。因此，員工要認真學習並掌握這種藝術，注意在特定的場合中察言觀色，適時得體地為老闆解圍，從而有效地使老闆擺脫尷尬和煩惱。

3解圍應「揚長避短」 生活中的任何事情都包含著雙重性，其中的對與錯、利與弊是相對的。在為老闆解圍時「揚長避短」，是解圍的又一技巧。員工在為老闆解圍的時候，要針對各種不同的情況，採取「揚長避短」策略，用巧妙的語言去作解釋，通過「揚長」，引領對方換個視角，對先前不滿意的事作一番換位思考，讓對方從一個新的角度去體會佳妙之處

《老闆想什麼，我知道》

，從而為老闆創造一個擺脫尷尬的臺階。4解圍要善用「吉言」「吉言順耳」，愛聽吉言幾乎是人們共有的一種心理。員工在為老闆解圍的時候，一定要抓住這一心理。這樣的話，不管是老闆，還是與老闆僵持的人，都會感到有臺階可下，僵持的局面就易於打開了。正面攻堅四讓老闆省心戰事實例 小李是一家電腦公司的秘書。該公司由於經營不善，業績受到了很大的影響，因此員工的獎金也有所縮水。這樣一來，員工們很有怨氣，認為老闆決策失當，造成的責任卻由大家來承擔，所以一時間怨氣沖天，老闆處境非常困難。這時，小李站出來對大家說：「其實，老闆為此也很是自責，覺得有些對不住大家。大家想想，老闆一向對我們不錯，現在的損失，老闆以後一定會給大家補上。」聽了這些話，大家對老闆的氣消了一半。小李接著說：「其實，這次失誤除了老闆的責任外，我們大家也有責任。請大家體諒老闆的處境，齊心協力，把工作業務做好。」

由於小李從中的斡旋，使員工們對老闆的怨氣終被化解。按理說，這並不是小李分內之事，但小李的做法卻使老闆如釋重負，心情豁然開朗。接著，老闆又推出了自己的企業新方案，進一步激發了大家的工作熱情，很快公司內部的矛盾得到了圓滿的解決。小李在這個過程中的作用是不小的，老闆當然讚賞有加。對於這種勤於動腦、辦事週到的下屬，哪位老闆不喜歡呢？戰局分析 小李之所以博得老闆的喜歡，是因為小李的幫助，使老闆解決了工作中的困難，解除了老闆的煩惱，讓老闆省心。本來，公司業績下滑，員工怨聲載道，安撫員工這件麻煩的工作不是小李的分內之事。但小李卻幫助老闆解決了這一問題，使老闆免去了一大麻煩。這樣一來，小李就在老闆的心中留下了體貼老闆、叫老闆省心的印象，老闆自然會喜歡這樣的員工。應戰措施 想要成為一個受老闆歡迎的員工，不但要勤於工作，把分內的各項工作做得圓滿些，還要敏於思考、善動腦子，多替老闆著想，把有關問題想得週到些，讓老闆省心放心。對於老闆考慮不週的問題，要開動腦筋把事情做圓滿些，使老闆省心。這一類事情如果沒有辦圓滿，責任雖然不在員工身上，但是，如果能幫助老闆出乎意料地將事情辦圓滿，老闆自然會更加感激你、欣賞你，並在今後加倍地信任你。對於被老闆忽略的問題，員工要能夠想到，適當並及時地提醒老闆，引起老闆的注意；如果此時恰好老闆不在，更要及時主動地把老闆沒有想到的工作做好。對老闆考慮錯誤的地方，員工要及時地幫助他糾正。老闆的錯誤，不一定要老闆自己來發覺和糾正，聰明能幹的員工同樣可以發覺和糾正。這一種擔責分憂，是在為老闆減少以後可能出現的麻煩。為老闆擔責分憂，這是員工天經地義應做的事情。老闆在很大程度上代表著公司，代表著公司成員的整體利益，為老闆擔責分憂，在某種程度上也是忠誠於事業、忠誠於整體利益。

《老闆想什麼，我知道》

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:www.tushu000.com