

<<动什么别动老板的底线>>

图书基本信息

书名：<<动什么别动老板的底线>>

13位ISBN编号：9787500689850

10位ISBN编号：7500689853

出版时间：2009-11

出版时间：中国青年出版社

作者：周锡冰

页数：236

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>

<<动什么别动老板的底线>>

内容概要

要想坐镇通吃岛，做好职场韦小宝！

此书将揭开老板不为人知的丑陋面，帮您避免触及老板的底线而被一脚踏开！

游刃有余地面对形形色色的老板，永续经营职场生涯的秘诀尽在此书中！

关于“老板的底线”这个话题，既是一个敏感而神秘的话题，又是一个极具谈资的话题，多少王侯将相在此折戟。

本书作者周锡冰在写作过程中，参阅了许多相关资料，包括电视、图书、网络、报纸、杂志等，从四个方面来为职场人士解读“老板的底线”。

第一部分“老板个个有底线”，向读者介绍形形色色的老板底线。

第二部分“老板的底线在哪里”，深度分析了老板与下属之间微妙的关系，而这种关系的好坏关键取决于下属对老板底线的认识。

第三部分讲述老板底线的思维路径，具体分析了微妙的“老板心理”。

第四部分告诉读者四种避免触及老板底线的方法。

本书文字生动、语言幽默，为职场人士讲述和分析了成功者应该具备的职场智慧。

<<动什么别动老板的底线>>

作者简介

周锡冰：中国本土化管理资深专家，区域经济研究青年学者，浙商研究资深管理专家，中国家族企业问题研究中心主任，中国本土企业软权力研究中心研究员，中国标杆企业案例营销中心研究员，北京华夏圣文管理咨询有限公司首席咨询师，签约财经作家，资深财经畅销图书策划人等。

其发表的财经作品众多，常年研究联想、海尔、青岛啤酒、国美、娃哈哈等大型企业。

著有《国美攻略》、《丰田式成本管理》、《联想：中国IT企业国际化品牌行销之道》、《娃哈哈营销革命》、《格力非常道》、《青啤百年攻略》、《家企之路》、《命门：中国家族企业死亡真相调查》、《雁阵规则》、《中小企业28种激励误区》、《把脉：企业领导最可能犯的44种错误》、《把脉：企业员工常犯的49种错误》、《领导潜规则》、《中国冠军企业的长尾战略》、《解读浙商》等。

<<动什么别动老板的底线>>

书籍目录

第一章 老板个个有底线 一、老板的底线不是拿来挑战的 二、动老板底线的结果只能是鸡飞蛋打
三、形形色色的老板底线 第二章 老板的底线在哪里 一、功可高却不可盖主 二、允许犯错误
但绝不能抢风头 三、可以像老板但不能比老板还老板 四、做出好的成就,别挑战老板的威信
五、不要滥用与老板的私人关系 六、不能泄露公司的商业机密 七、别把说老板的坏话当家常便
饭 八、不要拉帮结派 九、不要总跟老板唱反调 十、别以为自己已经可以替代老板 第三章
老板底线的思维路径 一、老板怕的就是失去影响力而非权力 二、这个企业老板说了算 三、企业
利益高于一切 第四章 四种方法避免触及老板底线 一、必须清楚老板的底线 二、任何时候都要保
全老板的面子 三、把老板的事业当成自己的事业 参考文献后 记

<<动什么别动老板的底线>>

章节摘录

别轻易触碰老板的底线“一般来说，线的存在都是有原因的：为了安全，为了保护，为了更透明……一旦你选择了越过这条线，你自己就要承担风险。

”这是美剧《实习医生格蕾》中的一句话，它所表达的是：无论做什么事情都需要把握一个度，一旦超出这个度，那么事情的结果就会变得很糟糕。

在《实习医生格蕾》里，我们经常可以听到“bottom line”这个词。

Bottom line——底线，是一个很形象的词。

Bottom在英文中还有“屁股”的意思，用在这里刚好和汉语中的一句俗语“老虎屁股摸不得”暗合。老板的底线，其实就像那老虎的屁股，我们也常看到美剧中的老板们或一脸严肃或怒气冲冲地告诫下属：“不要越线！”

”在职场上，下属理解和掌握老板的管理风格，知道老板的偏好与做事的底线很重要，聪明的你是否摸透了老板的“底线”？

如果没有，那么你千万不要去触碰他的底线，否则，你将有“出局”的危险。

事实上，要想在职场上平步青云，就必须处理好与老板的关系，与同事的关系。

怎样才能处理好职场上的关系呢？

那就需要足够的智慧，千万不能触及老板的底线。

那么，究竟什么是老板的“底线”呢？

老板的“底线”是个见报率和网络出现率很高的新词语，字典上并没有这个词的解释，但中国古语里的“底线”就是“雷池”，雷池那边就是万劫不复的地带。

笔者分析认为，老板的“底线”就是指老板的基本立场或准则，是老板能够容忍和忍耐的最低限度。众所周知，在很多情况下，老板的底线常常被喻为“老虎屁股”，老虎屁股当然是不摸为好，否则后果会非常严重。

说起老板的底线这个话题，其实是非常沉重的，笔者是从普通员工做到公司总经理的，其中的苦楚自然不言而喻。

值得提醒职场人士的是，身在职场就必须懂得明哲保身的道理，而我由于当时年轻气盛，锋芒毕露，因触及了老板的底线而惨遭出局。

不过，经过几年的历练，我发现，其实像我一样惨遭出局的人举不胜举。

直到我做了老板后才明白，老板也是人，换位思考一下，假如你是老板，未必与其他老板的底线有什么不同。

确实，聪明的员工未必受欢迎，因为他们在不恰当的时间和场合表现出精明出众，这就是他们不够高明之处。

如果老板很舒服地接受你的聪明，而不是让他感到威胁，就说明你已经做到位了。

每个老板都希望自己的下属聪明但又没有过多的要求，下属在工作中的锋芒不要过于逼人，太紧张的关系容易让你的整体形象在老板那里失分，老板不高兴，有时候会影响你的业绩，因为老板不会让你的想法得以实现。

因此，准确把握老板的底线，会获得更多把想法转变成现实的机会，因为老板接受你，同时也肯定你的做事方式，愿意把更多机会留给你。

这对职场中的升迁来说是至关重要的。

反之，他将把你扫地出门。

在这里，我们来看看金诃集团山东分公司企划总监刘林的亲身经历，相信能给职场人士更多的借鉴和参考。

我曾经工作的一家公司属于民营企业，老板30岁出头，脑子灵活，追求时尚和品位，出手阔气。

公司在北京选择了环境非常好的写字楼作为办公室，从电脑设备到办公家具以及老板个人使用的物品都是高档品。

我供职期间担任策划部经理，由于公司规模不是特别大，加上我是跳槽过去的，因此深得老板的器重，除了负责策划部工作之外，对于人事、行政甚至财务的事情，老板都会让我参与提意见。

<<动什么别动老板的底线>>

因此，实际上我更像是老板的幕僚。

公司主要经营通讯产业，面对同行的激烈竞争，老板给了我足够的权力，我也不负所望，拿下了众多让人眼红的大客户。

可以说，在公司我真正做到了如鱼得水，但就在这样美好的前景下，我却触犯了老板的底线，最终出局。

公司采用的是扁平化管理，除了我所在的策划部之外，其他部门基本都是由老板亲自挂帅掌管。

大到战略决策，小到领用一支圆珠笔芯，全部事情都由老板亲自办。

从这一点也看出实际上公司就是一个个体民营企业的典型模式。

由于老板管的事情实在太多，因此在处理问题和工作上会有一些不及时，这样一来，员工就产生了许多情绪。

比如，因为老板出差，耽误了会见重要客户；临时口头吩咐的工作，没有引起员工重视，之后老板问起来，员工还在等待办公例会上正式的工作通知。

这样的事情隔三岔五就会发生，老板埋怨员工执行不力，反过来员工在心里认为老板下达的任务不明确。

鉴于此种情况，许多员工联合起来找到我，要求举行一次恳谈会，和老板进行交流，同时为自己讨回公道。

没有仔细考虑，我只认为这是员工对企业和老板负责的行为。

于是，我便把员工们的意愿转达给了老板，并且恳请老板答应举办恳谈会，大家开诚布公地进行一次交流。

老板答应了。

会议安排在一个周五下班之后，开会前老板的心情还是不错的，答应会后请大家共进晚餐。

全体人员落座之后，老板做了个简短发言，意思是希望大家今天踊跃提出工作中的问题，以便能够拿出改进措施。

同时，老板安排我进行会议记录，并表示把会议记录在会后整理出来，传达给每一个参会人员。

老板说这是体现公司民主的一次重要会议。

会议的前十分钟还进行得非常有序，因为前十分钟发言的是财务部门、行政部门和我带领的策划部，前两个部门的员工大多是老板的亲戚或朋友，平常和老板交流比较多，所以，大家的问题也都是些“公司效率可以再提高一步”、“员工考核可以更加完善”之类的锦上添花的问题。

然而，轮到设计部门小王发言，他指出员工加班频率过高，以及没有加班费的问题，设计部门和业务部门开始了针对老板的批评，其中业务部的某位员工说老板曾经无意中骂过他，说他是“笨蛋”，这等于侮辱员工。

整个会议马上进入失控的局面，员工们轻易不肯放弃这个难得的机会，纷纷把鸡毛蒜皮的小事情拿出来数落老板。

开始老板还能回应：“我以前这样做过？”

“我说过这种话？”

“这个问题以后会尽量少发生。”

“可到了最后，随着员工变本加厉的细节性批斗的深入展开，终于等到有个员工提出：“老板你要求我们8 30上班，可你总是不按点来，有事总也找不到你。”

“老板震怒地拍着桌子说：“谁不想干，就给我走人！”

“说完老板愤怒地起身离开，临走前，我看到老板怨恨恨地冲我扫了一眼，而他走出去的那一刻，表情很狼狈。

大家面面相觑，我知道这次可闯下了弥天大祸。

果然，第二天，当我去老板办公室汇报时，老板对我的态度格外冷淡。

在招聘旺季到来的时候，除了老板的亲戚朋友和我之外，参加过那次“恳谈会”的同事都逐渐被辞退，新人越来越多。

终于有一天，老板给了我一份计划书，那上面写着：青海分公司筹建计划。

我是不可能去青海的，这是当初跟老板早就谈好的，老板用了这个委婉的方式，逼迫我辞职。

<<动什么别动老板的底线>>

就像上述那个案例中，对于任何一个老板来说，老板需要高管在公开场合时时刻刻与他站在一起，老板做得对的，需要大力支持和宣传；老板做得不对的，在关键时候也需要圆场和出面调停。

案例中那个策划部经理被迫辞职的主要原因在于：当老板难堪的时候，他没有及时站出来终止会议或没有给老板一个可下的台阶。

其实，案例中那个策划部经理完全可以控制整个会议的局面，也可以捍卫老板的尊严，同样也可以给老板一个可下的台阶，但他却没有这样做，从而没有尽到一个合格高管的职责。

其实，这个道理非常简单，任何一个老板都不希望自己在公开场合被属下弄得非常难堪。

假设你是那个老板，你也会把那些让自己在公开场合难堪的下属辞退。

其实，有些错误你跟老板面对面提出来是没有任何问题的，但如果不注重方法或不分场合，那将会触及老板的底线，其后果就可想而知了。

<<动什么别动老板的底线>>

后记

本书付梓之际，我要感谢北京华夏圣文管理咨询公司的全体员工，他们为本书的出版出谋划策，特别感谢那些接受采访的一线员工，他们为本书提供真实的案例。

其实，我是一个写企业管理书籍的独立撰稿人，但这次却有些意外，因为很多一线员工以及部门经理非常困惑，他们努力工作却因触及老板的底线而惨遭辞退，这就为我提供了创作的一手灵感，于是在2005年，我着手准备写作，其间困难不小，毕竟我一个人的力量有限，后来在很多人的帮助之下，4年后写作终于完成。

其实，关于“老板的心理底线”这个话题，既是一个敏感而神秘的话题，又是一个极具谈资的话题，因为这是多少职场人士关心和关注的问题。

说它神秘，是因为很少有人把这个问题放到桌面上公开谈论，可是老板的心理底线在哪里，却是那些职场人士心里迫切想知道的，因为这涉及职场命脉，关乎到职场人士的升迁、发展；说它敏感，是因为即使大家嘴上不公开讨论，却每天都在经历着、琢磨着，就好比在布满地雷的战场，每天职场人士都在其中穿梭行进，却不知道什么时候会踩到那根老板底线以致触雷身亡。

因此，摸准老板的心理底线，有助于职场人士规避来自老板的那部分风险。

这的确是说来非常容易，做起来却异常艰难。

事实上，天性、教育背景、生活经历等各类综合因素成就了一个人的综合素质，因此每个人心理承受能力大都不一样，心理底线也就不尽相同。

要研究老板的心理底线在哪里，首先得了解自己的老板。

<<动什么别动老板的底线>>

编辑推荐

《动什么别动老板的底线》是办公室禁书！

严禁在办公室使用！

别跟老板做朋友，锦上添花他不会，倒打一耙他在行！

别跟老板成敌人，雪中送炭他不会，裁员减薪他擅长！

溜须拍马没错，但拍到马蹄上，傻！

喜欢表现没错，但抢了老板的风头，蠢！

效忠老板没错，但忠诚到被卖了都全然不知，呆！

坚持自我没错，但坚持到得罪了老板都浑然不觉，笨！

要在老板面前勤奋阅读，但千万不要让他看见这本书！

请注意！

以下文字可能有些残酷，但绝非危言耸听、故弄玄虚，只是“诚心地”让各位及早发现事实。

及早预防！

千万别把老板当贵人，因为他不会永远是你的老板！

千万别跟老板做朋友，因为对他而言，你永远不是他的朋友！

千万别跟老板挖心掏肺。

因为你不知道在他诚恳的笑容，藏着什么心机！

只有站在企业的高度，才能考虑得更加全面；只有站在客户的角度，才能使客户感受到你的专注；只有拥有老板心态并能替老板做一些自己职权范围内能做的事，才能使你成为未来的老板……坚持下去，你必然会拥有自己的事业！

要想坐镇通吃岛，做好职场韦小宝！

此书将揭开老板不为人知的丑陋面，帮您避免触及老板的底线而被一脚踏开！

游刃有余地面对形形色色的老板，永续经营职场生涯的秘诀尽在此书中！

十根手指长短不一，老板也有千奇百种：解读老板的习性，洞悉老板的伎俩，能助你适时发挥老板所青睐的特质，免去出言不逊、误触老板底线的遗憾，成功跃升为老板面前的“当红炸子鸡”。

形形色色的老板底线考拉型老板温和且平易近人，不端架子、易赢得员工好感。

员工们很难看到他们惊惶失措的样子，即使发生突发事件，他们也会极力掌控局面。

考拉型老板在选择自己的团队成员时，往往更看重员工的人品、责任心、进取心。

刻意投机取巧、逢迎拍马只会适得其反。

老虎型老板高支配型特质、能力超强、果敢独断，让下属心服口服。

但是，和这类型老板相处并不容易。

必须采用“交流+实力”的方式，否则将会有被辞退的危险提高自己的工作能力和应变能力是博得老虎型老板青睐的重要因素孔雀型老板热心、乐观、善于言辞。

他们谦逊得体、不露锋芒，总能从容工作、热情待人。

即使员工犯错，他们也会尽可能平心静气地解决。

孔雀型老板喜欢万人瞩目的感觉，所以，在和这样的老板共事时，一定要记住不要去抢老板的风头变色龙型老板中庸、善变、处事圆滑。

这类老板最大的毛病就是善变，对于下属来说，还有比遇到前一句让你往西，后一句就让你向东的老板更苦的事情吗？

他们另一大特质是圆滑中庸，没有突出的个性，擅长整合内外信息，兼容并蓄，不与人为敌。

和这类老板相处，员工要时刻保持与他同步距离，这样更能相处融洽猫头鹰型老板古板较真、墨守成规、拒人于千里之外，集合了日耳曼人的严谨和英国绅士的古板。

虽然具有很强的工作能力和判断能力，但缺乏沟通和亲和力，往往被员工本能地排斥按部就班、踏踏实实工作，是这类老板对员工最根本的要求。

<<动什么别动老板的底线>>

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>