

秘书向老板汇报工作的技巧 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/56/2021_2022__E7_A7_98_E4_B9_A6_E5_90_91_E8_c39_56377.htm 工作中要向老板回报的时候很多。毫无疑问，对于取得成绩、经营活力等企业运营良好的状况，老板自然感到由衷的欣喜，而对于工作中的失误、经营上的亏损，老板必定会感到不安与忧虑。因此，向老板报告工作中取得的成绩，等于向老板报喜，二要向老板报告工作中的失误挫折之类的情况，就等于是向老板报忧。从企业管理的角度来讲，无论是喜是忧，都是老板应该必须认真对待的事情，即老板必须清楚地掌握企业运营过程中喜在什么地方，而忧在什么地方，并根据喜与忧的程度的不同，采取相应的措施，调控企业朝着有利的方向发展。因此，我们可以推导出一个原则，那就是员工和下属在向老板报告工作时，必须实事求是，是喜说喜，是忧说忧；不夸大成绩，不缩小缺点。只有坚持这个原则，老板才会了解到真实的情况；也只有坚持这个原则的员工，才是诚实可靠、值得老板信赖的下属。但是，我们必须知道，原则不等于技巧。换言之，原则不能代替方法。通常情况下，原则只是指出一种方向，而技巧和方法，则是保证原则得以体现的具体步骤。就现实来看，那些喜欢报喜不报忧的老板还是大有人在的。因此，员工和下属在不得不与之打交道时，就必须注意讲究报喜与报忧技巧和方法：一个诚实的、有责任感和事业心的员工，对于企业经营过程中和自己的工作实施过程中所出现的成绩与失误，均应本着良好的职业道德向企业的管理者、决策者，予以实事求是的说明。但是，为了避免好心不得好报

，反而为老板打击报复的现象出现，你还应该掌握如下的技巧和方法。

1、减少主动性 无论是报喜还是报忧，只要不是直接指定必须由你来作答，你就应该少说为佳，不说最佳。在这种情况下减少主动性，从实施效果上看，往往并不被动。因为，议论喜与忧本身就是一个是非问题。而爱说是非的人，不管是说公，还是说私，是议喜，还是论忧，其在企业内、单位内，往往是不受众人欢迎的人物。更何况那些素质低下的老板常常混淆黑白，是非难辨，弄不好给你个恩将仇报，让你得不偿失。所以，只要不是老板要求你来议论企业的功过、成败，那么你就应闭起自己的嘴巴，不要主动到老板那里报喜或报忧。

2、受宠不必惊 假如老板有兴趣和你一道议论工作的成绩与失误，这时，你切莫受宠若惊、忘乎所以、纵横议论，把你所有看到的、听到的、估计的、猜测的各种有关企业的、老板的喜与忧、信口开河倒了出来。这是一种不谨慎的表现。要知道，人在受到上司和老板的宠爱时，往往有夜郎自大的情绪产生，似乎觉得这个企业就是自己和老板的了，因而会放开嘴巴评说企业与老板的功过是非。其实不少上司和老板有时故意宠爱某个员工或下属，他们要的就是这种效果。因为老板需要掌握员工和下属的心理活动。我们常见一些老板和上司，往往在各种场合与员工和下属套近乎，比如，员工生病老板亲自看望，员工生日老板亲自到场等类似的行为，都会使员工产生受宠若惊的效应。当然，从现代企业管理的立场来看，这种行为是必不可少的，因为它有利于造成一种同舟共济的团结局面。但是，做为一名员工不能因为自己与老板同舟共济，就可以放肆地议论企业的功过是非。因为，你的见识和水平往往与老板的见识和水

平存在着差距，假如议论得不合宜或不合老板的胃口，那么你就有可能因此而获罪于老板。所以，只有那些在获宠时能够保持冷静和理智的员工、不信口雌黄的员工，才能被称为受宠不惊、聪明的员工。事实证明，那些有较大作为、有较大功绩的人，大都是一些受宠不惊、谨言慎行的杰出人物。

3、顾此失于彼 假如一定要向老板报喜或者报忧，原则上应注意只谈自己，不谈别人，顾此，失于彼。因为，实事求是地讲，一个人只能是对自己的所作所为最有发言权。不管是忧，还是喜，是成绩，还是失误，只要是自己的经历，谈起来你往往能切中要害。所以，在向老板汇报工作时，你对自己在本职工作上的喜与忧，尽可以向老板陈述。但必须注意，尽量不要连带他人。他人的喜与忧，应由他人自己去说。在向老板汇报自己工作中或生活上的喜与忧的时候，要把握两点：一是报喜报够。即你应把自己取得工作成绩，向老板讲述清楚，以使老板了解你的能力优势、分享你所取得成就的快乐。二是报忧报透。就是说你对于自己在工作上和生活上遇到的那些难以解决的难题、工作上的不足，应向老板做透彻的描述，以便于老板拍板决策，帮你解决难题、纠正不足。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com