

高效能人士的圆通术



财富人脉

[日]中岛一 / 著

杨佳静 王晶 郝秋香 / 译

SHIMENBOOK
百世文库

中国轻工业出版社

高效能人士的圆通术

财富人脉

【日】中岛一 / 著

杨佳静 王 晶 郝秋香 / 译

SHI WEN BO
百世文库

 中国轻工业出版社

☐ 中国大陆中文简体字版出版 © 2008 中国轻工业出版社
☐ 全球中文简体字版版权为世文出版(香港)有限公司所有
☐ 本书中文简体字版版权由博达著作权代理有限公司代理

图书在版编目(CIP)数据

财富人脉/(日)中岛一著;杨佳静等译.—北京:中国轻工业出版社,2008.4

ISBN 978-7-5019-6355-3

I. 财… II. ①中… ②杨… III. 人际关系学—通俗读物 IV. C912.1-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 017523 号

责任编辑:李颖 责任终审:张乃东
责任监印:胡兵 封面设计:阿元

出版发行:中国轻工业出版社(北京东长安街6号,邮编:100740)

印刷:天津市蓟县宏图印务有限公司

经销:全国新华书店

版次:2008年4月第1版第1次印刷

开本:889×1194 1/32 印张:5.25

字数:66千字

书号:ISBN 978-7-5019-6355-3/TS·3701 定价:23.80元

著作权合同登记 图字:01-2008-1209

如发现图书残缺请直接与我社读者服务部联系调换

发行电话:010-84831086 84833410

80231SAX101HYW

更多百世文库书讯请登陆:<http://www.shiwenbooks.com>

目录

自序 / 1

序 章

感叹自己“人脉不旺” / 3

人脉是所有职场战士的最重要武器 / 4

开始新的工作,必须有坚强的人脉后盾 / 6

人脉不是出身优越之人的“专属特权” / 8

坐享其成的人脉让人忧 / 10

任何知名人士的人脉都非轻易所得 / 12

构建人脉五步走 / 14

第一章

先了解“人脉性质”,不要盲目行动 / 17

“人脉”与“关系”有别 / 18

日本人的“人脉”是“人情义理” / 19

人脉是人与人的网络 / 21

我们从人脉中究竟能得到什么 / 24

许多方法论书籍中未提及人脉构建的基本观念 / 28

人脉的构建需要一定的时间

时间洗礼的“三个重要价值” / 31

人脉构建分为长期努力、中期努力、短期努力 / 33

人脉是目的,还是自我实现的手段? / 35

第二章

“掌握·分析”现有人脉是构建良好人脉的第一步 / 39

制定人脉构建策略应注意的三大要点 / 40

切实把握现有人脉 / 44

任何人都应具备强势人脉领域 / 46

立即检视自己的人脉弱势领域 / 49

分析人脉,剖析自我 / 52

依目的决定强化何种领域的人脉 / 54

参加“人脉团体”时更要明确待强化领域 / 58

第三章

顺利开展工作所不可缺少的中期人脉构建技巧 / 61

坐标图是经营人脉不可或缺的工具 / 62

巩固工作方面的中期人脉培养是人脉构建工程的第一要务 / 66

中期人脉的构建中,离不开个人创意 / 67

赢得长期人脉的信赖、获得中期人脉 / 69

- 在短期人脉基础上构建中期人脉 / 72
- 如何锁定目标建立直接的中期人脉 / 74
- 构建中期人脉要有坚定梦想 / 77
- 描绘理想中发现所需人脉 / 80
- 如何发掘中期人脉适当人选 / 84
- 构建中期人脉的关键就是不断地提出方案 / 87
- 加强工作以外人脉与商业人脉的交流 / 90

第四章

养成“维持和活用”人脉的好习惯 / 97

- 巧妙地控制维持人脉的支出 / 98
- 运用“提问法”维持短期人脉 / 100
- 持续关心、用心经营,活用短期人脉 / 104
- 不断提升“工作能力”是维持中期人脉的要诀 / 106
- 为了强化中期人脉,要不断地推销自己擅长的领域 / 109
- 长期人脉要耐心经营 / 110
- 运用各种有效方法维持长期人脉 / 112

第五章

能加速人脉构建的“沟通能力” / 115

- 经营人脉必须具备勇气和诀窍吗? / 116

- 被动型人也能建立良好的人脉关系 / 117
- 沟通能力是经营人脉的基本功夫 / 120
- 越是觉得不好相处的人越要去亲近 / 121
- 参加了“人脉团体”却没能扩展人脉关系的人
的共通点 / 123
- 学习倾听自己内心的声音是训练沟通能力
的基本方法 / 128

第六章

提升自我价值便能增加“人脉资产” / 131

- 树立人脉即是“资产”的观念 / 132
- 人脉资产根据目的不同可以划分为不同领域 / 133
- 扩充人脉资产好比投资 / 139
- 要明白使用人脉资产也会造成人脉的损耗 / 142
- 经营人脉所需时间会随着自我价值的提升而缩短 / 143
- 将自我视为有价值的“投资优良股”向对方推销 / 145
- 经营人脉其实就是“经营”自己 / 148
- 投资人关心的不是“WHO”而是“WHAT” / 151
- 吸引别人投资的三大自我推销原则 / 153
- 如何让自己成为可以自然地聚集人脉的人 / 155

后记 灵活构建 21 世纪型人脉 / 159

自序

首先,相信手持这本书阅读的读者,都是希望获得良好人脉的朋友。但是,我们为何期望获得良好的人脉呢?下面将为你揭开良好人脉关系的价值面纱。

想要提高工作和生活质量,就会期待拥有良好的人脉关系。因为良好的人脉关系会给我们提供更多的新知识。大家不同的工作内容和种种的兴趣爱好也会给我们提供更多经验积累的机会。当然,我们也能从人脉中获得经济和物质方面的援助或建议。

总之,如果你不满足于现状,渴望提高工作和生活质量,追求更高意义的生活,就会很自然地希望结识更优秀的人,创造良好的人脉关系。

然而,许多人拥有此种想法,却不能积极开创人脉关系。曾有一位年轻的商界领导人向我倾诉烦恼:“我做事总是不得要领,也不善于与人交往。现在虽处于领导位置,但我怀疑自己能否争得良好人脉关系拓展公司事业。”

听罢,我回答他:“正是你这样的人才能创造良好人脉。”之所以如此说,是因为我自认为也是拙笨不善交际之人。但我现在却拥有非常好的人脉。坦诚谦虚地学习他人的优点,并对本书中介绍的开创人脉之技巧和心得做到融会贯通,我相信任何人都可以拥有真正的良好人脉。

人所拥有能力的很大部分，都是在良好的人脉之中得以展现的。再优良的种子，如果生长在贫瘠的土壤中，就无法盛开出娇艳的花朵。同样，人的潜在能力是在和优秀的人相互切磋之中得以发掘的，如果不能做到这样，卓越的潜力也只能胎死腹中了。这无疑是很遗憾的。

我写这本书的目的，就是想帮助那些还没能让自身潜在能力开花结果的朋友们。诚然，良好的人脉非一朝一夕即能获得。但是，如若拥有这样强烈愿望，加之妥当的努力，相信一定可以拥有。希望本书可以在你的人际交往中助你一臂之力，你的受用将是我莫大的幸福。

中岛一

序 章

感叹自己“人脉不旺”

人脉是所有职场战士的最重要武器

你第一次听到“人脉”这个词是在什么时候？例如，想到名校念书或到知名企业工作，对方会要求有推荐人。此时如果推荐人对对方学校或公司没有足够的影响力，就起不到什么作用。有此类经验的人们，多会感叹“人脉”的重要性及威力，深感其不可忽视的作用。

话虽如此，大多数人切身体会到人脉的重要性都是在进入职场之后。就职于公司，会发现公司会有一条不言而喻的精英路线。谁将走上这条路线，谁不会走上这条路线，在进入公司之时就大致已定。

这条不言而喻的精英路线的机理，大概是由人类先天所具有自成团体的能力所致吧。拥有某种特性与特征的人们会组成一个团体，并维持和发展该团体的持续优越性。团体力量的壮大也就意味着内部成员们力量的增强。

这种集团有时会成为历史支配阶层。比如英国贵族发展出来的“社会”以及至今仍然囊括中国、东南亚诸国多数经济支配阶层的客家族群。

但在日本并没有这类具有历史渊源的典型团体文化，多是由各种“缘”而形成的非正式团体。此“缘”一旦存在，任何组织都会本能地利用此“缘”试图形成非正式集团。

“家世”便是这些“缘”中的一项。暂不说家世是否大有渊源，仅说亲朋好友之中，有多少企业家、政治家、学者等出



在这样的组织中,也存在某些“关系”集团。

身名门之人或名人,都成为加入公司内部领导阶层,甚至进入非正式精英集团的重要因素。

譬如,你的亲朋好友中若有人是现任总理、部长,那么甚至不用自己主动出击,公司领导层就会主动向你伸出橄榄枝。在这层关系中,你之所以受欢迎,是因为你的亲戚或朋友“有更高地位、而且是现任的领导”。因为身为领导阶层的人他本人也期待结识比自己更有能力的人。

毕业院校、故乡、运动和兴趣等“缘”,也可能会由于个人目的,用于拓展公司内部的人脉。有能力之人一进公司就会有人主动靠近。领导阶层中“学派”之风盛行时,往往会发挥很大作用。我个人便有过这种经验。记得刚入公司时,公司内部分为好几个学派,和我同时进公司的同事们个个被各学派主动招呼、邀约前去赴宴,只有我没人搭理,当时心情只有“落寞”二字可以形容。

像这类具有某种特征与属性,因“缘”而形成的非正式集团,虽然因时代与国家不同,在形式上或强弱上有所差异,但无不扎根于人类本能。

尽管不少企业公开表明公司内部没有派别或是其他小团体,或是不赞同此类文化,不过仔细观察就会发现,领导阶层必然存在某种“缘”的小团体。这是组织本身与生俱来的特征。人类本身怕是无法克服这一点吧。

随着经验累积,工作职责日益庞杂,则需要构建超越所属组织与企业结构的人脉。譬如向新客户下订单,希望从未接触过的企业获取所需技术与服务,或是期望以有利条件取得融资等,直接去请求对方,往往不能得到对方积极回应。

此时若有上司或是高层为你牵线,介绍人的影响力往往会带来好的开端。即使无法立刻取得合作机会,至少对方会认真考虑。进展顺利会让你在同事间脱颖而出。在职场上单打独斗的人对此会感叹人脉的重要性,却是追悔莫及了。

如上所述,良好的人脉是社会人的实力要素之一。期待良好人脉是社会人的自然需求。

开始新的工作,必须有坚强的人脉后盾

对于社会人,独立创业时才是真正考验工作能力的时候。此时你积极上进,创业欲望高涨,撒下创业的种子后,决

心开创一番事业。

要创业,资金是首要条件。光靠存款是不够的,必须筹措一定资金。仅个人信用无法筹措所有资金时,就需要有担保人。此外,要让撒下的创业种子孕育良好,需要各层面人士的通力合作。还必须要有进货商、销售渠道、制造和开发等协作厂商。

此时你会深刻地认识到要做到让对方正视,必须得有良好人脉作为后盾。并非说只有人脉做后盾就足够,如上所述,我们认识到人脉是构成我们实力的要素之一。

目前笔者正和几位伙伴合作以帮助那些期待壮大事事业并投资企业的经营者。

这世上有许多这样的经营者——他们很努力、构想出不错的商品,试验进展良好,却在准备大显身手之际,面临资金短缺、找不到客户、缺乏技术支援厂商等问题。我们的工作便是运用我们的信息网络,为其介绍所需合作的对象。创意不足时,我们帮助其拥有能提供好的创意的人脉。换言之,我们的团队就是一个人脉百宝箱。

投资企业的最大难题就是,它的销售额必须为成立一个优秀企业的所有要素提供保障。财务、人事、开发、销售、制造、服务、法律服务和系统等,要与竞争对手相抗衡,无论哪个领域都得具备一定基本要素。这就好比打仗前要准备武器弹药、钢盔和防护具等。

企业家多为创意人员,他们以卓越的研究精神潜心于

产品开发,因此便往往无暇顾及其他方面。这时他渴求一个支援者,但往往连找寻合适人选的时间也没有。于是,企业家们经常会迫切盼望有一个能够帮助自己的人脉。

许多立志创业者,或者说是所有的创业人员都是在起跑线上就受贵人相助。譬如,在知名企业任职时,受客户方经营者鼓励而另起炉灶的例子屡见不鲜。这些成功者的自传中也一定会提到其困顿时有贵人相助。

人脉不是出身优越之人的“专属特权”

笔者 28 岁那年,辞职离开最初就职的公司,打算自己开一家出版社。

现今社会竞争激烈,绝大多数上班族只求投身公司,安稳度日。何况在笔者年轻时正值日本经济快速成长前夜,决然辞去好不容易才挤进去的一流企业,更是被人们视为非常之举。此举并不被周围好友看好,纷纷给我以忠告。

然而当时的我则认为日本上班族全然依从公司的这种观念如果不加以改变,这个国家不久必将消亡。进入公司以来,一直被灌输着“身为职场一员,不但要能顾全大局、自我约束,还要学习客观地面对事情。比起自我价值,应优先考虑社会价值”。我终于无法忍受。

当时有两条路可选择:一是继续待在公司,继续努力改变周围同事的观念。二是离开公司开办一家出版社,以此让

世人了解即将到来的危机。

最初我选择第一条路,游说周围同事,试图争取几个和我抱持同样想法的人。但均被训斥“拜托不要惊动我已经睡死的心”、“不要杞人忧天了”,不久便绝望于他们的麻木,身心疲惫。

于是我决定选择第二条路,想自己开一家出版社,试图以书本力量告知人们目前日本产业与企业已经日趋疲软的事实,唤醒大家脱离公司窠臼,成为靠自己实力的强者。没有任何具体计划,只是怀着这样一个笼统的想法率性地离开了公司。

由于没有任何准备,只是逞一时匹夫之勇,结果十分惨淡。没有任何人脉背景的我恍然认识到筹措资金、向作家约稿、和大型出版社商谈合作等等琐事是多么困难。可谓处处碰钉子。

虽然相信自己的热情能突破一切,但越说得激情飞扬,别人越会觉得我是个不知天高地厚的毛头小子,结果是一事无成。创业一事对于28岁离开公司的我而言,成了一道不可逾越的鸿沟。

那时总觉得自己如果是天之骄子,拥有广阔人脉的话,该是多么幸福。然而仔细想来这想法本身很矛盾——为求自立而离开组织,却产生了另一种形式的依附心。但说实话,漫无目的地彷徨于寒风之中的人,难免会有这样的心情。

那时身边又恰有几位想先当上班族,积累一定工作经

验之后，再继承家人或是亲戚事业的同事。他们没有自強心，也不必依附公司，对命运没有任何怀疑，只须将来继承家业。他们的工作是依靠家人打下的人脉基础。当时的我看在眼里，羡慕不已，也越发觉得自己的孤立无援。

最终导致年轻时的我认为人脉只是某些出身优越之人才能享有的特权。

坐享其成的人脉让人忧

人脉虽然是扭转情势的利器，但有时也是种束缚。尤其是坐享其成的人脉，经常会成为恶果的导火索。

有位事业有成，与政商界多有往来的企业家，为孩子考大学一事大伤脑筋。因为靠他儿子的实力很难步入知名学府，于是他动用政界友人的关系，走后门让并不具备所需实力的儿子进入知名学校。本以为皆大欢喜，可是孩子本人却苦不堪言。因为跟不上进度，留级一年后休学。最后甚至丧失了报考其他学校的机会和勇气。

相同情形也会发生于职场。某印刷公司的老板想到自己年事已高，打算让儿子继承事业，没想到儿子却意外身亡，只好由没什么经验的外甥继承。外甥接管公司之后，发现自己被舅舅留下来的丰厚人脉重重包围。深谙业界动向和工作内容的前辈们，虽当面有所掩饰，但实则并不信服这位年轻社长，而他也没有足够的能力扭转他们的看法。