

透视他人的



33 条 铁则

[日] 本田有明 著
张 哲
宿 久 高 译

知识出版社

[日] 本田有明 著

张 哲 译

宿 久 高

透视他人的

33条铁则

知 识 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

透视他人的 33 条铁则 / (日) 本田有明著; 张哲、宿久高译. - 北京: 知识出版社, 1999. 1

(人生铁则)

ISBN 7-5015-1884-X

I. 透… II. ①本… ②张… ③宿… III. 人间交往
IV. C912.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (98) 第 36912 号

北京市版权局著作权登记号: 图字: 01-98-0907

本书中文简体字版由日本ユニ・エージェンシー代理授权, 日文原版为本田有明著、株式会社サンマーク出版发行的《人を見抜く 33 の鉄則》。

责任编辑: 冯 巍

封面设计: 李 强

责任印制: 徐继康

责任校对: 马 跃

知识出版社出版发行

(100037 北京阜成门北大街 17 号 电话: 68318302)

北京宏伟胶印厂印刷 新华书店经销

1999 年 1 月第 1 版 1999 年 1 月第 1 次印刷

开本: 787 毫米×1092 毫米 1/32 印张: 8.125

字数: 115 千 印数: 1—10000 册

定价: 12.50 元

本书如有印装质量问题, 可与出版社联系调换。

内 容 提 要

如何了解他人的心理，构筑起良好的人际关系是大家非常关心的问题。本书作者分别以“语言”、“行动”、“工作态度”等为主题，通过日常生活中的各种场面，考察能够发现人的性格类型、能力以及生活方式的原则。本书以企业经营者为主要阅读对象，主要以有益于商业事务的原则为前提。

随着时代前进的脚步，人类即将跨入 21 世纪。在这世纪之交的日子里，这套“33 条铁则”丛书即将由知识出版社奉献给广大读者。这是知识出版社献给社会、献给读者的又一份厚礼。

从各册书的命名中我们可以看到，这套丛书的内容是十分丰富的。作者从各自不同的人生经历中，从各自不同的工作实践中，“悟”出、总结出了丰富的人生经验。他们以生动的实例、畅达的语言，或具体、或抽象、或微观、或宏观地阐述了对人、对人生、对工

2 透视他人的 33 条铁则

作、对事业、对事物乃至对世界的认识，反映出作者的人生态度、处世哲学及追求、奋进的足迹。他们浅显易懂且深入浅出地道出了许多富有启迪的哲理，这是人类智慧的结晶，对我们是颇有借鉴意义的。

当然，由于国度和社会背景的差异，在我们看来，丛书中的部分内容，如对命运、对宗教的看法等有些是难以令人赞同的，这些都有待于读者的理解和审视。

我们在翻译过程中，尽可能做到反映原作的风貌，但是，由于水平所限，错误之处在所难免，欢迎广大读者批评指正。

前 言

在与人打交道的问题上，似乎每个人都有着或多或少的烦恼。虽然人类在操纵物质世界以及在信息处理方面的技术都已取得了长足的进步，但是在涉及人们内心世界的领域，似乎还难以说“没有问题”。

那么，怎样才能了解他人的心理，构筑起良好的人际关系呢？自孔子、苏格拉底时代起，人们就对这一问题不断地进行了各种探索。然而，时至今日我们仍然不能说人们已经找到了可以回答这一问题的突破性的答案。不过恕我冒昧，若仿效公元前3世纪的苏格拉底的智慧，“认识到

2 透视他人的 33 条铁则

自己的无知，时刻不忘给予他人以关怀”，这恐怕是最佳的答案吧。

我凭着做出版编辑工作的便利条件，这些年来接触到了许多人。从著名学者、企业家到不知名的街头流浪者，在与各个行业的人打交道的同时，我感到自己也获得了向“他人”学习的机会。要说我的收获，可以称它为“实践知”，比起那时作为一名哲学专业学生时所学到的知识，这是一门更加令人充满惊奇的学问。

虽然尚不能说我已经练就了观察人的敏锐眼力，但是可以说已经充分得到了与人接触的经验心得。我将其归纳为 33 个方面，于是就写成了这本书。

“透视他人”这句话包括两方面的含义。比如面试或相亲时，除了根据表面的印象推想对方的优点之外，更要将重点放在敏锐地洞察对方不溢于言表的那部分缺欠，这是一种情况。这就要求人们以冷静而透彻的眼光来进行选择。

而另一种情况，就如同家庭以及工作单位内部的人际关系，应该使自己与他人共有的生活进

一步多样化，同时发现并培养他人的能力。在这种情况下，应放弃冷静而透彻的眼光，要通过积极的思考使对方的一切条件均转化为积极因素，这种意志与慈爱的目光才是最重要的。当然，无论哪种情况，都要求人们精通人情世故，即成为所谓的“人际通”。

作为本书创作的基本思想，相对于苛刻的选择眼光，我将重点放在了温和的目光之上。与其逐步培养并发挥人的潜在能量，不如攒下一笔积蓄，以求带来随时应战的能力。对于当今社会的这种思想潮流，我感到了一种危机，也是出于这个缘故，我才决定写下此书。同时我希望这种职业体育界的作风，不要作为一种盲目的潮流，蔓延到整个社会。

本书由4部分构成，分别以“语言”、“行动”、“工作态度”等为主题，通过日常生活中的各种场面，考察能够发现人的性格类型、能力以及生活方式的原则。本书以企业经营者为阅读对象，主要以有益于商业事务的原则为前提，就相关的问题，诸如对上司、部下、顾客以及公司外部的人

4 透视他人的 33 条铁则

际关系等展开话题。

“这样的上司太差劲”、“不要和那种人来往”，我并不是从类似这样的角度出发，而是打算将焦点凝聚在如何能够激发对方的魅力和能力，怎样才能建立良好的人际关系等方面。即使一心想成为“人际通”，那种一味地以挑剔他人缺点为乐的“评论家型”的人，也是掌握不了实践知识的，是不可取的。

了解他人心理，通晓教导的方法，懂得活用的方式，谙熟与他人共享欢乐的技巧。如果本书能为立志成为这种意义上的“人际通”和有识之士的人们提供一些参考，那么我将不胜荣幸。

最后，在本书执笔之时，承蒙圣马可出版社总编植木宣隆先生与青木由美子女士提供了宝贵的意见和建议，在此对二位谨表谢意。

岸田有明

一九九六年四月

目 录

出版者的话·····	1
前 言·····	1

第一部 通过谈吐来判断对方的性格类型

01、第一印象导致先入为主·····	3
· 自以为有眼力的人容易上当·····	3
· 不要凭瞬间的印象来判断他人·····	5
· 不过分宣扬自己的缺点，就不会受到大的伤害·····	7
02、谈吐稳重的人未必诚实可信·····	10
· 郑重的语言表达可分 3 种类型·····	10
· 骗子是怎样骗人的·····	12
· 首先要警惕他人的误导·····	14
03、要认识到感情与表情是有区别的·····	17
· 过分郑重的态度是性格内向的表现·····	17
· 豪爽的笑容中隐藏着不安的心理与自我表演·····	19
· 与不同类型的人交往可以培养出观察人的眼力·····	21
04、不经意的附和之中体现出其人的品格·····	24
· 在掌握别人的真实想法之前勿加判断·····	24
· 可以从瞬间的表情中窥视到内心的反应·····	26

2 透视他人的 33 条铁则

- 否定的回答来自进取心与勇气..... 28
- 05、注重职位的人事业上难获成功..... 31**
 - 级别较低的人不会永远处于下层..... 31
 - 一旦退居二线，电话就被撤掉..... 33
 - 职员个人有时也代表着公司的形象..... 35
- 06、电话的应答方式体现人的品格..... 38**
 - 令人不快的电话皆因缺乏对对方的关注..... 38
 - 谈话谨慎，就不会产生误解..... 40
 - 不要谈论第三者的消极方面..... 42
- 07、“回味无穷”可以改变一切不良因素..... 45**
 - 人生中“如若善终如始则万事圆满”..... 45
 - 被离职者憎恨的老板与被重新认识的老板..... 47
 - 在离职时的美丑中表现出人的品格..... 49

第二部 从行动上判断生活方式

- 08、称赞使人进步..... 55**
 - 毫不吝惜地给予别人不断地称赞..... 55
 - 比起矫正缺点，不如培养优点..... 57
 - 全面鼓励人个性的发挥..... 59
- 09、盼望出现意外的人存在着共性..... 62**
 - 出人意料并不意味着好印象..... 62
 - 认真地思考令人满意的创意..... 64
 - 领导者中不存在孤独的天才..... 66
- 10、比起人的类型，更需注重“投缘”..... 69**
 - 于己于人皆有益的自我表现..... 69

• 投缘——奇妙的人际关系·····	71
• 互补关系就是绝妙的缘分·····	73
11、向乐观向上的人学习·····	76
• 不说毫无用处的话·····	76
• 寻求共鸣·····	78
• 学习城山三郎先生的乐观精神·····	80
12、有办事能力的人会因祸得福·····	83
• 比起出身和职位，更要注重人的思考态度·····	83
• 不向他人推卸责任，事情就会出现转机·····	85
• 以不祥的事为契机从而产生动力的“信 贩公司”·····	87
13、不会反驳的商人不会取得成功·····	90
• 即使对于上司的命令也不要轻易接受·····	90
• 分清能做的与不能做的工作之后，再加以拒绝·····	92
• 高估自己能力的人总爱勉强自己·····	94
14、人生观可以反映出人的优点和弱点·····	97
• 不要随意评论他人的人生观·····	97
• 三岛由纪夫的别名“不愉快的名作”·····	99
• 在好恶感情上无理可依·····	101
15、富于创造性的工作能使人消除偏见·····	104
• A 型血的人果真优秀吗·····	104
• 避免由血型导致偏见·····	106
• 关注不拘泥于偏见的特殊人物·····	109

第三部 从工作中发现社交方式

- 16、崭露头角的人有其独特的人生哲学..... 115
 - 不要只推荐自家公司的商品..... 115
 - 应该学习他人的“虚心态度”..... 117
 - 有无广博的见识、专业技能与社外人际关系..... 119
- 17、支配机构的领导不要以特殊人物自居..... 122
 - 发现优秀的特殊人物..... 122
 - 新奇的想法看似“不合常识”..... 124
 - 领导者应具备的 3 种待人接物的能力..... 127
- 18、正面的对立是“劳而无功”..... 130
 - 不要使用“绝对”、“一定”之类的断定语句..... 130
 - 首先接受对方的意见，日后再予以建议..... 132
 - 所谓人的管理就是调动人的主动协作性..... 134
- 19、对缺乏决断力的人要穷追不舍..... 137
 - 对畏首畏尾的人要以肯定的语调提议..... 137
 - 只当听众是不够的..... 139
 - 比起议论，更应给人以鼓励与勇气..... 141
- 20、有实力的人也具备处理琐事的能力..... 144
 - 善于处理琐事是进入下一步工作的台阶..... 144
 - 工作的基本要素是“迅速、准确、愉快”..... 146
 - 不优于现状的少数派崭露头角..... 148
- 21、通过提供不良信息增强说服力..... 151
 - 坦率地摆出弱点能够获得好感..... 151

· 过分宣传自己会成为众矢之的·····	153
· 退一步即可说服对方——富兰克林的谈话技巧·····	155
22、获取对方赞同的诀窍·····	158
· 思想消极的上司会使下属意志消沉·····	158
· 想法积极的上司会激发部下的创造性思维·····	160
· 对待评论家型上司的要点·····	163
23、从工作态度上判断真正的忙人·····	166
· 提高生产率、创造性的 3 个要点·····	166
· 讲究技巧的人不会感觉到忙·····	168
· 向工作轻松的人学习技巧·····	170
24、幸运者与有真才实学者之间存在着共性·····	173
· “好运气”决非单纯的偶然·····	173
· 仔细观察善于把握机遇的人·····	175
· 关于判断“良机即将到来”的能力·····	177

第四部 从特殊情况中发现他人的能力

25、有能力的人善于发现他人的能力·····	183
· 领导能力的出发点是理解他人之心·····	183
· 使能力变为重大成果的基本条件·····	185
· 从对常识的怀疑中产生新的发现·····	188
26、比起完美主义者，讲求速度者更有发展·····	190
· 只有速度才是事业成功的条件·····	190
· 用“80 分主义”处理复杂的工作·····	192
· 完美主义会给工作带来恶性循环·····	194

27、只有达成共识，人们才能心情愉快地工作	197
• 催人奋进的 3 种动机	197
• “如今的年轻人真是了不得”	199
• 出色的经营者不希望工会组织软弱无力	201
28、对“可爱的部下”尤其要具有危机意识	204
• 自我评价分过高和过低的两种类型	204
• 与“不可爱的人”和睦相处之法	206
• 尤其要注意那些谨小慎微的部下	208
29、成为管理人员的首要条件是“倾听能力”	211
• “良药苦口”也适用于人际关系方面	211
• 让对方去发现问题和解决问题	213
• 不善于倾听的人也不重视培养自身的倾听能力	215
30、将落后转化为战斗力	218
• 起用落后职员的人是职业管理人才	218
• 挖掘“无能职员”的良性潜能	220
• 充分调动对方潜能的两个观点	222
31、为政治目的而不择手段的人很少会赢得声望	225
• “资料室铁人”与“数据考证狂”	225
• 领导就是能使下属大放异彩的人	227
• 业绩与人际关系不能用同一天平来衡量	230
32、爱说“辞职”的职员是不会辞职的	233
• 跳槽的职员大都属于失败型	233
• 辞职的员工过多就会失去优秀的人才	235
• 部下工作方式的分类	237
33、对他人的理解是最终成败的分歧点	240

- 学习大和运输公司成功的思维方式…………… 240
- 未被录用者亦是本公司的顾客…………… 242
- 对未被录用者一一表示歉意的社长…………… 244