

领导识人驭人心经

相人术

中国物资出版社

人与人是不同的，德有高下，智有贤愚。你知道何为圣人，何为智者，何为英雄，何为豪杰，何为儒、法、术、道吗？知道了各类人等的确切定义，做人才能知道自己该做一个怎样的人，管人才能知道是在管些什么样的人。清朝末期儒学大家曾国藩结合他阅人无数的实践和两千多年的相术理论，总结出两句经典的相人总则：“端庄厚重，谦卑含容是贵相；事有归着，心存济物是富相。”





领导识人驭人心经

白山◎编著



中国物资出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

相人术：领导识人驭人心经/白山编著. —北京：中国物资出版社，
2009. 2

ISBN 978 - 7 - 5047 - 3010 - 7

I. 相… II. 白… III. 领导方法 IV. C933. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 199983 号

策划编辑 钱 瑛

责任编辑 钱 瑛

责任印制 方朋远

责任校对 孙会香

中国物资出版社出版发行

网址: <http://www.clph.cn>

社址: 北京市西城区月坛北街 25 号

电话: (010) 68589540 邮政编码: 100834

全国新华书店经销

北京京都六环印刷厂印刷

开本: 710mm × 1000mm 1/16 印张: 14.75 字数: 249 千字

2009 年 2 月第 1 版 2009 年 2 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978 - 7 - 5047 - 3010 - 7/C · 0079

印数: 00001—11000 册

定价: 29.80 元

(图书出现印装质量问题, 本社负责调换)

序 言

用对十种方法，不如用对一个人。人是一切的根本，是事业成败的关键。一家企业的兴衰成败跟企业的领导如何用人，能否用准人、用对人有着莫大的关系。可以这么说：做好企业的关键在于如何用人，而企业之间的差距从根本上来说其实就是用人之间的差距。

确实如此，能否用准人、用对人对事业的兴衰起着决定性的作用。当我们在回顾以及追叙古今的一些历史时，便很容易得到一个共同的答案，那就是成功者他们之所以取得他人所不能取得的成就，创造他人所难以达到的事业的辉煌，并非是他们一个人努力的结果，而是在于他们能做到知人善用，将合适的人团结到自己的周围，并且将他们放在合适的位置上，使他们的能力得以最大的发挥，而共同努力的结果。

在古今中外历史上所发生的许多的事实已经向我们证明了这一点，并且告诉了我们，只有做到知人善用才能使事业兴旺，亦只有如此，领导者才能成为一名真正优秀的领导者。集观人用人智慧于一身，并被称为清朝中兴之臣的曾国藩就曾说过：用人之道，首在观人，次在鉴人，终在用人。容貌须观，德才须鉴，不辨必失，用人有道，失道致祸。

由此可见，在今天这个竞争日益激烈的社会环境中，企业要想得到更好的生存与发展，身为领导者则必须学会识人、用人、管人，并且用对人、管好人，而这一前提基础却在于识人，怎样去了解和认识一个人，发现其优缺点。这是一个领导者所必须掌握的核心技能，同样是领导者所领导的事业是否能够取得辉煌的基点。

《相人术》所讲述的就是这方面的内容。它吸取了曾国藩的《冰鉴》和在我国流传已久的相人秘术之书《辩经》的精髓，并且融合了当今时代的一些特点，从容貌、情态、言谈、气色、眉毛、声音、爱好等角度出发，阐述了不同的形态下人们的不同的性格特征以及应有的观察方法和技

相人术

领导识人驭人心经

序言

巧，让领导者能在此基础上由形入神，由表及里对部属、员工有一个较为清晰的了解，从而做到用准人、用对人，促进领导事业的发展。

《相人术》除了上述的内容之外，还总结了领导者在寻找到合适的人，用准人、用对人之后，如何去管理以及让这些人才将自身的能力发挥到最大限度，为领导者所领导的事业创造价值最大化的驭人的哲学艺术。

本书在编写过程中，笔者尽量回避了那些比较专业和不容易被理解的词语；在选用案例的时候，尽可能地用故事性代替专业性，用简短、浅显典型的案例代替冗长、复杂甚至晦涩的案例。

总之，《相人术》可以称得上一部领导者日常工作所必备的常备书籍。

编者

2008.11

目 录

CONTENTS

上篇 察言观色 相人有术

事业是人做的，身为领导者，所领导的事业是兴旺发达还是事衰业萎，其关键在于他是否会用人，能否用对人。而用人的关键在哪里呢？曾国藩认为：“用人之道，首在观人，次在鉴人，终在用人。容貌须观，德才须鉴，不辨必失，用人有道，失道致祸。”

第1章 一眼把人看透，观人识人须识心 (2)

曾国藩曾讲：“一身精神，具乎两目；一身骨相，具乎面部。他家兼论形骸，文人先观神骨。开门见山，此为第一。”讲的就是神骨为识人首要之事。观人神骨，可知人之清浊和正邪。而人之神骨，有刚有柔；刚则易躁，柔则无短，所以在选择人才时，只有选择那些刚柔相济之才，方可成大事；在用人之时，应以刚柔相济为法，取人才之所长，组成一个优化的团队而用之。

观人看本质，由形入神为根本 (2)

不可不知的观骨识人贵贱法 (5)

刚柔相济把人看透 (8)

不可忽略的眼神中吐露的信息 (13)

神秘的古代混合识人术 (16)

第2章 性格决定命运，不可不知的一些性格密码 (21)

性格是指人对现实中客观事物的稳定的态度，以及与之相应的习惯化了的行为方式。一般来说，性格分为外向型性格和内向型性格，古代人称为亢者和拘者。不同的性格有不同的行为方式，比如说，有的人小心谨慎，有

的人敢拼敢闯,小心谨慎与敢拼敢闯就是两种截然不同的习惯化了的行为方式,反过来说人们也可以根据他们外现出来的习惯化了的特征来判别这两种人的性格差别。而作为领导者,在用人的过程中应该“扬其性格所长”,“避其性格之短”。根据每个人才的不同个性来具体分配任务,往往更能起到事半功倍的效果。

由性格识人秉性 (21)

什么才是最理想的性格 (24)

认识 12 种偏才性格的特质 (25)

第 3 章 注重第一印象,从外在形貌迅速形成初步认知 (39)

形貌对每个人的冲击力都是直接而敏感的,人们喜欢一个人、接纳一个人通常也是从外貌开始进入内心的,虽说“不可以貌取人”,但是从一个人的形貌中却也能“审”出一个人的优劣来,甚至智愚忠奸、美丑善恶也能在人的容貌间识得一二。形貌是识别人才的第一步,也是最为直观的一步,领导者在识人的过程中切不可美丑取人,应本着“形”与“神”相结合的原则识人本质,取有用之才。

不同面相的人的性格特征 (39)

解读不同脸语背后的含义 (42)

隐藏在举止形态中的秘密 (46)

第 4 章 脸颊他处藏丘壑,眉毛同样显露出人的内在信息 (50)

观眉识人,既观先天之理,也观后天之功。那么眉毛在鉴别人才中到底起到什么作用呢?曾国藩讲:“少年两道眉”,“眉主早成”,意思是说眉毛兴于人的青少年时期,从一个年轻人的眉宇之间可以看一个人的未来。所以往往通过一个人的眉毛便可以看出一个人的前途命运,这点在领导识人的过程中也可辩证地借鉴。

从眉毛到底能看到什么 (50)

了解眉毛的动态语言,更能把握好他人 (54)

第 5 章 学会看到不能看的东西,读懂人的气色语言 (57)

一个人的气色往往反映出一个人的近期的精神状态。气色佳的人,精力充沛,具有很强的生命力,工作起来也充满了激情和战斗力,这种人必然会受到用人者的青睐;相反,气色暗淡,如同朽木的人,给人一种消极厌世的感觉,工作起来也肯定无精打采,毫无斗志,用人者自不

会选择这样的人。因此我们说一个人的气色直接反映了一个人的状态,这也是用人者在选择人才时不可忽视的一部分。曾国藩在其《冰鉴》中就曾写道:人禀气而生,气有清浊、昏明之分,人有善恶、尊卑、富贵、贫贱、智愚之别,这些都可以从气色上找到痕迹。

气色,一个人状态的外在显现 (57)

气色的清与浊之间的区别 (61)

察言观色能读懂他人的内在 (63)

第6章 交流用心不用嘴,从言谈中把握他人思维模式 (67)

墨子讲:言,出举也。意思是说语言可以把人心中认识的成果表达出来。一个人的语言在很大程度上反映了一个人的思想,语言是思想的载体,思想是语言的灵魂,说的也是这个道理。

不同的人在言谈时不尽相同 (67)

善辩的人大多是思维敏捷的人 (72)

所注重的并非全是交谈时的语言 (77)

学会观人言语方可品其人之理 (78)

第7章 听人说话应听音,蕴涵在声色中的人之本色 (82)

人之声音,犹天地之气,轻清上浮,重浊下坠。始于丹田,发于喉,转于舌,辨于齿,出于唇,实与五音相配。取其自成一家,不必一一合调,闻声相思,其人斯在,宁必一见决英雄哉!

声音同样有清浊之分 (82)

由声音相人时所应遵循的几个要点 (84)

解读蕴涵在声音中的人之本色 (88)

第8章 明辨秋毫细思量,从固有情态去了解对方内在 (92)

情态是“神”的余韵,一个人的“神”是不容易识别和掌握的,而情态是“神”的流露和外部表现,通过情态由外及里地发现人才的真性情、真本质,以及他的精神世界是相对容易办到的。领导识人用人,都希望能够进入其内心世界,辨识其精神世界所包藏的实质,领略其虚实与清浊,从而判断一个人的忠奸和优劣,最终断定此人可不可靠,能不能用,那么通过情态识人就显得非常重要了。

情态,所指的究竟是什么 (92)

静态情态形式背后的人性 (95)

动态情态形式所包含的性格特点	(99)
最能显示人内心世界的是情绪	(103)
第9章 性情决定爱好,爱好是个人性情的延伸	(106)
智者乐水,仁者乐山;智者动,仁者静;智者乐,仁者寿。什么类型的人就会对什么样的事产生兴趣,反过来说,从一个人的兴趣爱好也可知一个人的情操修养,是乐观上进,是沉静稳重,是浮躁善变,还是一个完美主义者都可略知一二了。	
一个人的爱好是由其情怀所决定的	(106)
深藏在个人爱好中的性情	(115)
第10章 从小处着手,细节往往表现出的是真实的一面	(121)
一个人的细节动作并不是时时刻刻都可以掩饰得了的,所以观察一个人的动作细节,往往更能发现一个人的个性。一位管理学大师说过,现在的竞争,就是细节的竞争。细节影响品质,细节体现品位,细节显示差异,细节决定成效。这全是因为细节体现一个人的内在个性特质,所以领导在识人的过程中不可忽视。	
在工作细节中的个性表现	(121)
生活细节中的个性表现	(129)
第11章 耳听为虚,眼见为实:把人放在不同环境进行考察	(133)
古人讲:一个人的节操是否高尚,可看他处污浊之境的表现;一个人的心地是否仁善,看他执损益之利时的境界。因此,鉴别人才的性格、德行、志向等方方面面一定要放在环境中考察,用实践来检验。因为实践是检验一切的标准,在实践中鉴别人,才能更好地发现人才的优劣、长短,从而更好地使用人才。	
不同性格的人在不同环境中的反应	(133)
一个讲诚信的人在环境中会有哪些动作	(136)
学会从他人所处的环境中考察他人的心志	(140)
环境,鉴别人品的最佳场地	(143)

下篇 顺势而为 驭人有方

尺有所短，寸有所长。每个人的才能是不一样的。优秀的领导者不仅仅能够对人有着很强的认识、辨别能力，同样，他们还能在此基础上，顺势而为，采取有效的策略，真正做到人尽其才，才尽其用，从而促使自我的事业飞黄腾达。

第12章 化羊为狼，用适当的激励方式挖掘人的潜能 (148)

人的潜力是无限的，我们所能看到的往往就像是浮在水中的冰山一角。作为一名优秀的领导者则必须学会采用适当的技巧将人的潜力激发出来，而最好的策略就是激励。

从了解下属的需求开始 (148)

在薪酬上做文章 (150)

予以信任比什么都重要 (153)

让部属参与到管理之中 (156)

记住，一种激励方式并不适合所有的人 (159)

第13章 抓大放小，让有能力者成为自己的左膀右臂 (162)

一名领导事必躬亲，表面看似辛劳，实则有迷恋权力之嫌。如果他能做到授人权力，就是一种开明之举，会让他手中的权力更具威力。

给有能力者施展能力的舞台 (162)

以必要的策略保证授权的效应 (165)

千万不可认为授权就是将权力下放而已 (167)

确保授权有效的实用技巧 (169)

第14章 适时晋升，下属才会觉得自己的选择没错 (173)

优秀的领导他们深知能力卓越的下属对整个部门是否能创造出更为优异成绩至关重要，因此他们深谙如何将这些优秀的人才稳稳地留在自己身边，并且让他们的能量发挥到最大限度的技巧，就是给予他们一定的晋升机会。

是人才就应将他放在合适的位置 (173)

让出色的员工表现的更为出色的最佳策略 (175)

要看到下属明天能做什么	(177)
以制度确保人人享有同等机会	(180)
第15章 左右逢源,妥善化解内部矛盾冲突	(183)
如同龙舟竞赛,要在竞赛中获胜,所有的船员便必须朝一个方向用力,并且还应当讲究步调的统一。优秀的领导者深知这一点,并且会采取相应的方法和策略,善于化解内部的冲突矛盾,从而使整个部门形成和谐、统一的局面。	
不偏不倚,一视同仁	(183)
学会倾听才能有效解决下属的抱怨	(186)
深入下属之中,谣言不可信	(188)
面对下属冲突,解决方式因人而异	(191)
控制自我情绪,顾及下属感受	(197)
第16章 树木成林,注重下属的个人成长	(201)
(02) 总有一些人抱怨社会落后,人才匮乏,这是因为他们忽略了人才并不是天生的这个道理。曾国藩认为首先要相信人才是需要培育锻炼而成的,继而运用恰当的方法识别、考察人才,根据人才自身的特质进行定向培养,使之能脱颖而出。	
注重人才培育事业才能发展	(201)
寻找合适的人才培养之法	(204)
以有效的培训促进人才的成长	(206)
逼着学不如让他们自动去学	(210)
第17章 留人留心,把真正的人才聚在自己身边	(212)
人才是决定企业发展的关键因素,作为一个企业或者企业某一部门的领导,他们无时无刻不将招揽到更好的人才,怎么合理地使用人才放在心中,同样他们还会想尽办法留住那些能促进企业发展的优秀人才,也就是说一个优秀的领导,他们同样深知留人的哲学。	
言出必行,做一个令下属信任的好领导	(212)
用愿景在下属心中植下希望的种子	(216)
一定要让下属有是在给自己做的感觉	(220)
没有什么比情感更能拴住人心	(222)

上 篇

察言观色 相人有术

事业是人做的，身为领导者，所领导的事业是兴旺发达还是事衰业萎，其关键在于他是否会用人，能否用对人。而用人的关键在哪里呢？曾国藩认为：“用人之道，首在观人，次在鉴人，终在用人。容貌须观，德才须鉴，不辨必失，用人有道，失道致祸。”



第1章

一眼把人看透，观人识人须识心

曾国藩曾讲：“一身精神，具乎两目；一身骨相，具乎面部。他家兼论形骸，文人先观神骨。开门见山，此为第一。”讲的就是神骨为识人首要之事。观人神骨，可知人之清浊和正邪。而人之神骨，有刚有柔；刚则易躁，柔则无短，所以在选择人才时，只有选择那些刚柔相济之才，方可成大事；在用人之时，应以刚柔相济为法，取人才之所长，组成一个优化的团队而用之。

观人看本质，由形入神为根本

用人者识人如同伯乐相马，第一步必是打量，看马儿是否昂然翘尾，鬃毛是否光洁亮泽，如果是瘦弱不堪，精神不振，鬃毛不整，暗淡无光泽，则必缺乏神气；然后还要看它的四肢、腰背是否匀称，肌肉是否健美发达；再看它的眼睛是否有神；最后看它的脾气秉性如何……这匹马能否被看中，观其外形见其神骨是第一步。管理者选人用人也如同此理。人的仪容和面相是其神和性情的自然流露，形是神的藏身之处，看人首先要透过“形”看“神”。

这里的“神”，并非是我们常说的“精神”，它的内涵要广阔得多。它是由人的意志、学识、个性、修养、气质、才干、阅历等多种因素构成的综合气质，是人的内在精神状态。它不是脱离现实而独立存在的，而是依附在“形”上。一个人的“神”不会因人一时的喜怒哀乐而发生大的变化，也与人的容貌、肤色没有必然联系。比如我们常说某某有艺术气质，或者某某有明星气质，这种气质，不会因他的发型、衣着等外貌的改变而完全消失。“神”具有一种超越人外貌干扰的穿透力。但是“神”是可以

经过岁月的磨炼而发生改变的，比如书读到一定的程度，他的气质就会发生改变；人在经历事物中成长，当你经历风风雨雨之后，再看从前的自己，气质神态一定有所不同，这些都是“神”的一种表现。

为了更好的说明“神”与“形”，曾国藩用了两个比喻。

“山蹇不崩，唯石为镇”，山峰表面的泥土虽然会不断的流失，但却不会坍塌，这是因为山有岩石在支撑，坚硬的岩石就像人的骨骼支撑起人的整个身体一样，支撑着整座大山。

“脱谷为糠，其髓斯存”，我们都知道，稻谷的精华在米粒，米存在于稻壳之中，去掉稻谷的外壳，精华仍在。所以“神”不会因“形”的改变而消失。

作为领导者当我们在选人用人的时候，要想选对人、用对人，观其神骨必不可少。否则的话，则很有可能会被对方的外在表面形象所影响，选错人、用错人，给企业带来一定的损失。在古今中外的历史上，有许多因为被外在的表面形象所迷惑，而带来的惨痛教训。

汉景帝任用王莽便是一个最为典型的事例。据《资治通鉴》中记载：

王莽虽出生在贵族家庭，但从小丧父，是在族人的冷落和排斥中长大的。因此王莽幼年时便开始勤奋学习，王安石讲：贫者因书而富，富者因书而贵，贵者因书而守成。就这样王莽渐渐成长为谦让恭俭、不事享乐的进步青年，不仅对母亲和亲长极其孝顺，而且气度豪迈，与朝野的光明俊伟人士交往，深得时人的赞誉。38岁的时候就做上了大司马。王莽十分注意自己的形象和声誉。母亲生了病，其他大臣派夫人来探视。一个穿着粗布衣服、妆饰与一般仆妇无多大区别的妇人出来迎接她们。那些夫人们以前都听说过王莽家居生活比较俭朴，还不以为意，当那个妇人自称是王莽的妻子时，众夫人惊得眼睛如铜铃大，无不感叹。

但事实并非如此，这些都是王莽为了掩饰自己真实的目的而做的样子，当时的许多人都被王莽忠诚耿洁的外表给迷惑了，赞誉之辞盛若花海。

新升任司空 of 彭宣看到王莽之后，悄悄对大儿子说：“王莽神清而朗，气很足，但是神中带有邪狹的味道，我又不肯附庸他，这官不做也罢。”于是上书，称自己“昏乱遗忘，乞骸骨归乡里”。

王莽专权篡位后，正像彭宣所说的，奸诈虚伪终于袒露于天下。

众人只看到了王莽忠诚耿洁的表面，而没有由形入神深入了解，而新升任司空的彭宣则看到了“神中带有邪狭的味道”，从而断定其“专权后可能坏事”，由此可见由“神”识人更能识人本性。

“神”听起来是一个虚无并且难以确定的东西，似乎我们用眼睛是看不见的。既然如此，“神”究竟要如何辨别呢？

曾国藩说：“一身精神，具乎两目；一身骨相，具乎面部。”一个人的“神”主要集中在眼睛里，一个人的骨相，主要体现在面孔上。所以说，一个人的眼神是察神的关键，我们可以通过对方的眼神去把握和了解对方的内心世界。心有所动，必会从眼神里流露出来，无论是神光内敛，还是锋芒外显，眼神所传递的心性正邪、智慧愚笨都是无法掩盖的。

另外，对于如何察“神”，在《麻衣相术》中也有记载：

神之有余者，眼光清莹，顾盼不斜，眉秀而长，精神耸动，容色澄澈，举止汪洋。俨然远视，若秋日之照而步深山；处众逍遥，似丹凤而翔雪路。其坐也，如磐石不动；其卧也，如栖鸦不摇；其行也，洋洋然如平水之流；其立也，昂昂然如孤峰之耸。言不妄发，性不妄躁，喜怒不动其心，荣辱不动其操。万态纷错于前，而心常一则；可谓神有余也。神有余者，处世严谨公正清廉，故皆为上贵之人，凶灾难入其身，天禄永其终矣。

神不足者，似醉非醉。常如病酒；不愁似愁，常如忧戚；不睡似睡，才睡便觉；不哭似哭，忽如惊悸。不嗔似嗔，不喜似喜，不惊似惊，不痴似痴，不畏似畏。举止昏乱，色浊似染、癫痴神色、凄怆、常如大失、恍惚张皇，常如恐怖。言论瑟缩，似羞隐藏。体见抵拒，如遭凌辱。色初鲜而后暗，语初快而后讷。此皆谓之神不足也。神不足者，多胸心狭隘，私心重重，故多招牢狱枉厄，官职失位矣。

透过神可以准确把握人的精神世界。人的喜、怒、哀、乐、爱、恶、欲、痛等各种感受欲望，都会通过“神”流露出来。甚至人的智愚忠奸，也能看出一点名堂来。

如果一个人“神”平和中正，那么他一定是一个品德高尚，不会因周围环境的变化而改变节操和信仰的人，意志坚定的人。如果一个人的“神”邪恶褊狭，那么他一定是一个心怀邪念，品格低下，容易受外部环境影响，见异思迁，随便放弃自己的道德情操的人。

由此可见，企业的领导者要想做到真正的把握和了解他人，并能选择到合适的人，就要懂得透过“形”看“神”的识人方法。

不可不知的观骨识人贵贱法

曾国藩讲“山蹇不崩，唯石为镇，骨之谓也”。山岳表面的泥土虽然经常脱落流失，但山岳却不会倒塌破碎，因为它的主体部分是硬如钢铁的岩石，不会被风吹雨打去。这里所说的“镇石”相当于支撑人的身体构架的坚硬部分——骨骼。

当然，我们这里所说的“骨”，并不是现代人体解剖学意义上的骨骼，而是专指与“神”相配，能够传“神”的那些头面上数量不多的几块骨。

那么领导在识别人才的过程中，怎样通过骨骼来鉴别人的优劣呢？具体地说，观骨识人，主要看九块骨骼，即九贵骨：一为颧口骨。面部左右两边、眼尾下方突起的骨叫颧口骨，共有两块，显示威严。二为驿马骨。驿马骨即颧口骨入“天苍”的骨，共两块，颧口骨不入“天苍”，则叫做驿马骨未成。驿马骨通常显示尊严。三为将军骨。即耳骨，也是两块，显示勇武。四为日角骨。左眉上方隐隐突起的骨叫做日角骨，一块。左眼为日，所以其上方的骨叫日角骨，显示机敏。五为月角骨。右眉上方隐隐突起的骨叫做月角骨，一块。右眼为月，所以其上方的骨称月角骨。六为龙宫骨。围绕双眼突出的骨叫做龙宫骨，共两块，显示毅力。七为伏犀骨。由鼻子上方的一块直线向上的骨头，直到额部“天庭”，再由“天庭”直贯到头顶（一说脑后）的一段骨，一块。其状如隐伏的犀角，故称伏犀骨，显示勤勉。八为巨鳌骨。两耳后耸起直到脑后的大骨叫巨鳌骨，共两块。九为龙角骨。又称辅骨，为两眉眉尾上方斜入“边地”的骨，显示果断。

“九贵骨”各有所主，各有所势，根据九块骨骼的长势可辨识一个人的贵贱、贤愚。具体地讲：“骨有九起，天庭骨隆起，枕骨强起，顶骨平起，佐串骨角起，太阳骨线起，眉骨伏犀起，鼻骨芽起，颧骨著不得而起，项骨平伏起。在头，以天庭骨、枕骨、太阳骨为主；在面，以眉骨、颧骨为主。五者备，柱石之器也；一、则不穷；二、则不贱；三、则动履

稍胜；四、则贵矣。”

以上为曾国藩在《冰鉴》中对骨的划分，意思是根据骨的几种不同的长势可以识别人的贵贱，天庭骨丰隆而起是贵相，枕骨充实显露为贵相，顶骨平正而突兀是贵相，佐串骨的贵相是骨峰斜上插向发际，其状如角。太阳骨直线上升为贵相，眉骨的贵相是棱而不露，隐然若犀牛角之平伏。鼻骨的贵相是像芦笋竹那样峻拔而挺直。颧骨的贵相是有力有势，不露不陷。顶骨以平伏厚实，不显不露为贵。头部的骨相主要看天庭骨、枕骨、太阳骨这三处关键部位。面部的骨相，主要看眉骨、颧骨这两处起关键作用的部位。如果以上五种骨相完全具备，此人必定是国家栋梁之材。如果以上五种骨相只具备一种，此人就不会贫穷。如果以上五种骨相能具备三种，只要有所作为，就会渐渐发达起来。如果能具备其中的四种，此人一定会显贵。

以骨鉴人，古代医书中也有记载：

骨节像金石，欲峻不欲横，欲圆不欲粗。瘦者不欲露骨，肥者不欲露肉，骨与肉相称，气与血相应。骨寒而缩者，不贫则夭。日角之右，月角之左，有骨直起，为金城骨，志向高远。印堂有骨，上至天庭，名天柱骨，从天庭贯顶，名伏犀骨，毅力顽强。面上有骨卓起，名颧骨，主威严。颧骨相连入耳，名玉梁骨，主寿考。自臂至肘为龙骨，欲长与大；自肘至腕名虎骨，欲短而且细。骨欲峻而舒，一夙而竖，直而应节，紧而不粗，皆坚实炎相也。颧骨灭鬓：名“驿马骨”，左目上曰“日角骨”，右目上曰“月角骨”，骨齐耳为“将军骨”，颧日圆谓“龙角骨”，两沟外曰“巨整管”，额中正。两边为“龙骨”。骨不耸兮且不露，又要圆清兼秀气。骨为阳肉为阴，阴不多兮阳不附。若得阴阳骨肉均，少年不贵终身富。骨耸者夭，骨露者无，立骨软弱者寿而不乐，骨横者凶，骨轻者贫贱，骨露者愚俗，骨寒者穷薄，骨圆者有福，骨孤者无亲。又云：“木骨瘦而表黑色，两头粗大，主多穷厄；水骨两头尖，富不可言；火骨两头粗，无德贱如奴；土骨大而皮粗厚，定主多福；金骨坚硬，有寿无乐。或有旋生头角骨者，则享晚年福祿。”

总的来说，“骨”以丰隆而圆润为贵。古人就很擅长通过“骨”来考察人。

清初最大的一起文字狱，被凌迟、斩决的人多达70人，震惊华夏。事