

ZHI YU SHI REN

张剑秋/编著

# 智于识人

## 王牌公关专家的识人秘诀

做人·做事·做生意识人课程

卓越的人，懂得如何赢得友谊与影响他人

人是世界的、社会的主宰者，研究人、了解人的想法，是取得成功的一个捷径。  
得人之道，在于识人。识人之前，重在观人。观人重在言与行，识人重在德与能。

中国华侨出版社

ZHI YU SHI REN

# 智于识人

王牌公关专家的识人秘诀

张剑秋/编著



中国华侨出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

智于识人;王牌公关专家的识人秘诀/张剑秋编著.  
—北京:中国华侨出版社,2008.6  
ISBN 978-7-80222-628-9

I. 智… ·II. 张… III. 人间交往—通俗读物  
IV. C912.1-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 068415 号

智于识人——王牌公关专家的识人秘诀

---

编 著 / 张剑秋  
责任编辑 / 滕 森  
责任校对 / 王京燕  
经 销 / 新华书店  
开 本 / 787×1092 毫米 1/16 开 印张/18 字数/272 千字  
印 刷 / 北京建泰印刷有限公司  
版 次 / 2008 年 6 月第 1 版 2008 年 6 月第 1 次印刷  
书 号 / ISBN 978-7-80222-628-9/G·481  
定 价 / 32.00 元

---

中国华侨出版社 北京市安定路 20 号院 3 号楼 邮编:100029

法律顾问:陈鹰律师事务所

编辑部:(010)64443056 64443979

发行部:(010)64443051 传真:(010)64439708

网址:www.oveaschin.com

E-mail:oveaschin@sina.com

# 前 言

## Qianyan

在瞬息万变的社会中,最难琢磨和最难看透的就是人心,俗话说:“人心隔肚皮。”人们往往难以准确把握人的心理,所以造成很多误解甚至是伤害。我们每天都要与各种各样的人打交道,如果不能正确地认人识人,就会失去许多机会,错交很多朋友,做错很多事情。所以,学会看人识人是每个人都面临的一项紧急任务。

人的心理和个性都是千差万别的,这两方面只有相似,没有完全相同的,有的人心胸狭窄,有的人宽容大度,有的人喜欢感情用事,有的人能用理智控制自己……各种各样的都有。而且每人都有一种隐藏自己本性的潜能,这也是我们平时识人未清的原因。但是,再怎么隐藏都会露出真面目的,因为戴面具的时间太长连自己都会感到疲倦。不论是一个多么善于伪装的人,在长时间的观察之下也会让我们得知他的真实性情的。

我们每时每刻都要接触人,要时时刻刻通过对方的外在条件来认清他的内心世界。不论这个人是第一次见面还是认识已久,是在灯红酒绿的宴会上还是热闹喧嚣的街头,识人阅心的事情随时随地都在发生。

每个人的外貌表情、肢体语言、说话方式、待人接物等方面,都会透露一个人内心的秘密。只要我们懂得如何通过一个人的言行举

# 智者

## 识人

王牌公关专家的识人秘诀

止,去破解他内心的性格密码;通过一个人不经意的小动作、表情以及不经意间说出的话来解读对方的心理。如果能做到这一点,就可以轻松地看透一个人的心,进而了解这个人。

我们在识人的时候要注意,不能“一叶障目而不见泰山”,不能以偏概全,只相信感兴趣的那一部分,不要被一些伪装的假象所迷惑,也不能道听途说,一定要自己去接触对方,自己去感受才能得出正确的结论。

·本书内容丰富,涉及范围广泛,从局部到整体通过人的言行举止、体态外貌等各个方面具体阐述了怎样在生活中识人,在工作中识人,在爱情中识人,另外还为大家提出了在识人过程中最有效的方法和应该避免的失误,希望和大家一起学习,共同进步。

# 目 录

## Contents

### 前言

#### 事在人为：做事之前要先读懂人

- 成大事者先识人 ..... (1)
- 人际交往先读人 ..... (4)
- 努力摘掉有色眼镜 ..... (6)
- 见树木更要见森林 ..... (12)

#### 先人为主：从第一印象看人

- 从笑容来断定你的心 ..... (17)
- 以发型来判断对方 ..... (22)
- 从帽子的选择上来判断他人 ..... (27)
- 由眼镜观察对方 ..... (30)
- 从领带断定对方的生格 ..... (32)

#### 相由心生：从性格上洞察人心

- 感悟多种性格 ..... (35)
- 从小节看性格 ..... (38)
- 如何与不同性格的人相处 ..... (40)
- 笔迹能察知性格 ..... (42)

### 一语中的：由言语辨别人心

- 言谈是内心的外露 ..... (46)
- 识破谎言 ..... (51)
- 从语言风格识人 ..... (55)
- 口头语最能见人性 ..... (61)
- 手势语言可识人 ..... (64)
- 闻其声知其人 ..... (73)

### 见微知著：从行为举止断人

- 不同的坐姿,不同的心理动向 ..... (79)
- 不同的站姿,不同的个性 ..... (85)
- 走姿与心理反应 ..... (89)
- 通过吃饭习惯看人 ..... (95)
- 通过签名方式看人 ..... (99)
- 通过开车习惯看人 ..... (103)

### 远见卓识：老板要慧眼识英才

- 识别企业里人才的方法 ..... (106)
- 知人善任,正确选择 ..... (110)
- 识别不受重视的员工 ..... (114)
- 善用不同性格的员工 ..... (117)
- 不能重用的员工 ..... (123)
- 从办公桌看员工 ..... (125)
- 从打电话时的动作看员工 ..... (127)
- 避免识人失误的事项 ..... (129)
- 好上司应有的品质 ..... (133)

**管中窥豹：一眼识透老板**

- 老板器重哪些员工 ..... (139)
- 明白上司的期待 ..... (142)
- 摸透领导的个性 ..... (145)
- 识别和应对几种上司 ..... (151)

**女人来自金星：一眼看透女人**

- 看透女人本性 ..... (158)
- 识破女人的内心 ..... (160)
- 从爱好认识女人 ..... (163)
- 女人恋爱的心理 ..... (167)
- 男人要懂得女人的秘密 ..... (172)
- 从细节看穿她对你的爱慕之心 ..... (176)
- 从习惯性细节看穿女人 ..... (180)
- 从吸烟的姿势看女人的性格 ..... (181)

**男人来自火星：一眼看透男人**

- 洞察男人的方法 ..... (185)
- 识别好男人的准则 ..... (188)
- 看透男人选择真爱 ..... (194)
- 识别男人说谎的讯号 ..... (197)
- 从性情判断男人 ..... (202)
- 从习惯看男人 ..... (206)
- 男人恋爱时的心理 ..... (209)
- 女人嫁这种男人要慎重 ..... (212)
- 男人希望女人这样做 ..... (216)
- 男人会远离的十种女人 ..... (219)



### 拨云见雾：看透小人心

- 看清小人 ..... (223)
- 如何识别同事中的小人 ..... (228)
- 领导要“亲贤臣，远小人” ..... (232)
- 如何与下属中的小人相处 ..... (235)
- 以君子之心度小人之腹 ..... (239)
- 看穿“明暗有别”者的学问 ..... (241)

### 千人千面：交际场上看穿人

- 善于领会对方的话 ..... (245)
- 沟通的优势和技巧 ..... (248)
- 给对方留一些面子 ..... (250)
- 握手表达的情感 ..... (254)

### 人可貌相：重要的识人方法

- 慧眼识人细致入微 ..... (258)
- 见微知著识人法 ..... (264)
- 直观识人的方法 ..... (267)
- 知人知面又知心 ..... (270)
- 训练你的直觉 ..... (274)

## 事在人为：做事之前要先读懂人



### 成大事者先识人

世界是人的世界，想要读懂世界，先要读懂人。成大事者都知道自己成长的真正土壤就是集体，所以他们走上社会之前先学习如何识人。读透人心是他们成功的重要法宝。

在我国历史上，历代思想家、政治家都认识到“为政之要，唯在得人”，发出了“千军易得，一将难求”的感叹。这不仅是看重人才在决定战争胜败、国家兴亡中的重要地位和作用，同时也是对知人识人不易的感慨。为此，所有成大器者，没有不会看人识人的，他们不仅是知人识人的专业研究员，也是深有资历的识人专家。

人的识别，是对人的觉悟、品质、知识、工作能力、性格、精力状况等方面，进行全面的考察与评价。“知人”既是人才管理的重要内容，又是对人合理评价和科学管理的前提条件。可以说，知人是

坚持公道正派、任人唯贤的基本保证。没有识人的“慧眼”，“近己之好恶而不自如”，就不能坚持公道正派、任人唯贤的原则。是对人才实施科学管理的重要环节，知人是做到人尽其才，才尽其用的必不可少的环节，同时也是激励人才奋发进取的有效措施。

刘邦的长处是善于知人用人，大胆从基层中提拔人。陈平的重用就是其中一例，刘邦看中陈平的长处，因此，没有猜疑他是归降之臣而重用之。等到周朝大臣谗言毁之时，刘邦却深明用人之道，不予理会，对陈平厚加赏赐，擢升为护军中尉，监察全体官兵。从此，诸将再不敢谗毁陈平。

刘邦如此重用陈平，足见他确是善于知人用人的。而陈平也确实是个奇才，后来刘邦能战胜项羽，处于危急而能转安，以及刘氏政权不被吕氏所夺，陈平出奇计起了重要的甚至是决定性的作用。

中国历史上的明君唐太宗曾说过“何代无贤”，非常值得今天的识才用才者深思、借鉴。唐太宗之所以使国势欣欣向荣，出现“贞观之治”，就是因为他知人识人。因此，能否识人，在很大程度上决定着个人的生存。

俗语说：“人心难测。”人心何以难测？人心是指人的思想，思想是无形的，看不见，摸不着，它隐藏在人的脑海里；且思想又非固定的，是随着客观世界的变化而变化的。所以，要摸透人的思想是不易的，因此，人心是难测的。

人们常说：“知人知面不知心。”有人说不要轻易相信他人，这不是没有道理的。有的人特别是在感情至深时，总是轻信他人。于是，就有：“人家对待我真诚，我又为何对别人掩饰自己、向人家讲假话呢？”所以，把心里的秘密全掏出来给人家。然而，你可知道，他“真诚”地在你面前说别人的坏话，他在别人面前也会“真诚”地说你的坏话。因为人都有讨好他人的心理。而且，人总是在变化的。今天你

是他的朋友，明天你可能又成了他的对手。是对手，他就可能利用你的那些秘密，特别是一些隐私的话来攻击你。

他人的假意往往是不可靠的，对此，最好不要轻易相信它。如果失去了这方面的警惕性，轻信了别人的假真诚，很容易上当受骗。尽管如此，人们还是不能不与自己周围的人合作共事，而且还必须面对你所赖以生存的群体中的每一人。为此你只能做的就是谨慎对待，用“人心叵测”来警告自己。

“人之难知，不在于贤不肖，而在于枉直”。即识别人的难处，不在于识别贤和不肖，而在识别虚伪和诚实。人有坏人与好人之分，英雄有真英雄与假英雄及奸雄之分，君子有真君子与伪君子之分。人还可以分为虚伪与诚实；有表面诚实而心藏杀机；有“大智若愚”，表面看上去是愚笨的样子，而内在里却是聪明之人；有“自作聪明”而实际是愚人；有两面派。

难怪人们常说，天下者，知人为最难。今天，大家懂得知人之难，就不会对人轻易下结论，就会更科学地鉴别和使用人才。

“事之至大，莫如知人”。对于领导者来说，“帝王之德，莫大于知人”，没有比识人才更重要的了。对聪明的人来说，“知者莫大于知贤，政者莫大于官贤”，没有比发现和了解贤者更重要的了；对于主持政务的人来说，“尚贤者，政之本也”，尊重贤士是治政的根本。“求治之道，首于用贤”。治理国家的方法，首先在于使用贤人。“安危之本在于任人”，即国家安危的根本在于任人。

“夫为国家者，任官以才，立政以礼，怀民以仁，交邻以信；是以官得其人，政得其节，百姓怀其德，四邻亲其义。夫如是，则国家安如盘石，炽如焱火，触之者碎，犯之者焦，虽有强暴之国，尚何足畏哉！”这就告诉人们：对于治理国家的人来说，任命有才能的人为官，按照礼制确立政策法规，以仁爱之心安抚百姓，凭借信义结交邻邦。如

此,官员由有才干的人担任,政事得到礼教的节制,百姓人心归附只因为他的德行,四邻亲近友善只因为他的恪守信义。这样,国家则会安如盘石,炽如火焰,触犯它的一定被撞得粉碎,侵扰它的一定被烧得焦头烂额。如此,即便是有强悍的敌国存在,又有什么值得畏惧呢!但要做到这一点,只有知人才能善任,正是在知人善任这一意义上,我们说,事之至大,莫如知人。正因为事之至大,莫如知人识人,因此,一个成功人士首先必是一个善于识人知人的高手。

所以,我们说,成事之先要识人,识人方可兴大事。



## 人际交往先读人

尽管知人很难,可人还得在人群中生活,而且必须建立良好的  
的人际关系。否则,人与人之间将会产生隔阂,使双方的思想不能沟  
通,相互意思不能传达,结果当然会影响个人的正常生活。

要在事业、生活或个人成就上出人头地,“有谁认识你”才是最  
重要的,这就是公共关系。

才华横溢、经验丰富或技术过人固然不错,但真正能让你超越别  
人、成功制胜的,却是你的人力资源,即你所建立的人际关系网络。

当然,每个人所追求的、所秉承的价值观,以及愿意为成功而尽  
力的程度都不同。每个人都需要付出心血与代价,但如果能在所属  
的行业、公司或团体里有一定的知名度与实力,走向成功的过程可  
能会轻松不少。即使你有满腹经纶,但你是个孤家寡人,没有人推  
荐,没有人支持,可能会举步维艰。所以说,社交——公共关系对你

至关重要。

如果想在上司、下属、同事及往来者间事事得心应手，生活愉快满足的话，就必须处理好公共关系，这是改变人生的第一步！

良好的人际关系，首先为你提供很多有用的社会信息。如果一个人所认识的人或所知道的事，不能与他人共享，相信这些信息对其本人也毫无价值可言。

只有大家相互传递自己所知道的人与事，它们才会成为有价值的信息。

在二十一世纪的今天，如何在事业与生活上建立全面的人际关系网络，显得更为迫切。朋友是财富，抓紧建立自己的人际网吧！由于太忙而找不到时间与人交往不应该再是借口，因为建立良好的人际关系，已是成为个人发展的重要保证。

成功者的成功之处，不仅表现在他行动的结果上，还表现在他处理问题的行为方式上。纵观古今中外，成功者无不是以公关作为通行证的。

没有人群，人们就不可能生存，但是有人群，也未必能够生存。如果一个人能够善待他周围的人，那么人群将成为载舟的财富；而如果一个人不能够与身边的人合作，那么人群将成为覆舟的祸水。

有识之士是知人有所思、知人有所为的，他们知道处世的最难之处，莫过于知人；而且为人处世中的识人，自古就是为难之事。人是容易被人所了解与认识的，当人们去了解 and 认识一个人时，就更是一件很不容易的事情。了解一个人，就必须了解他的表面与实质，而这些又不是轻而易举就可以解决的问题。

从辨别一个人的言行真伪起，到一个人的思想境界是否高尚，中间无不渗透着人的精力与智慧。而轻浮地对待人际关系，就不能真正做到认识人。

人际关系作为个人成功的要素之一,要求人与人之间需要沟通与理解,而在自己与别人之间,又不可避免地存在着心理隔阂这堵墙,要拆除心墙,就必须了解对方,否则,沟通与理解都是枉费心机。

与周围的人们建立和谐的人际关系,才能将自己身边的人群变成财富,才能改善环境,推动事业。

善待周围的人,客观地认识你所要了解的人。



我们常听有人说:“不要戴着有色眼镜看人。”仔细一想,大家经常会戴着有色眼镜看人。人是有感情的,每个人都有自己的好恶,有时候我们尽力反对某一个人,其实只有一个原因,就是看他不顺眼。

所以,古人不断地教导我们:“勿因人而废言,勿因言而废人。”这句话说着容易,真正做起来难。历史上有许多人都是因为这一点误了前途。

钟馗的故事就是这样:据说钟馗才识过人,文采卓越,进京面圣的时候,皇上因为他相貌丑陋很不高兴,将他逐出京城永不录用。钟馗悲愤之下,将诗稿全部焚毁坠楼自杀。阎王爷怜悯他,任他为百鬼之长。

但也有许多因为一时好恶错评而得势的所谓人才。

唐高宗时,大臣卢承庆专门负责对官员进行政绩考核。被考核人中有一名粮草督运官,一次在运粮途中突遇暴风,粮食几乎全被吹光了。卢承庆便给这个运粮官以“监运损粮考中下”的鉴定。谁知

这位运粮官神态怡然，一副无所谓的样子，脚步轻盈地出了官府。卢承庆见此认为这位运粮官有雅量，马上将他召回，随后将评语改为“非力所能及考中”。可是，这位运粮官仍然不喜不愧，也不感恩致谢。原来这位运粮官早先是粮库的混事儿，对政绩毫不在意，做事本来就松懈涣散，恰好粮草督办缺一主管，暂时将他做了替补。没想到卢承庆本人恰是以感情用事之人，办事，为官没有原则，二人可谓“志趣、性格相投”。于是，卢承庆大笔一挥，又将评语改为“宠辱不惊考上”。

卢公凭自己的观感和情绪，便将一名官员的鉴定评语从六等升擢为一等，实可谓随心所欲。这种融合个人爱憎好恶、感情用事的做法，根本不可能反映官员的真实政绩，也失去了公正衡量官员的客观标准，势必产生“爱而不知其恶，憎而遂忘其善”的弊端。这样，最容易出现吹牛拍马者围在领导者左右，专拣领导喜欢的事情、话语来迎合领导的趣味和喜好。久而久之，领导者就会凭自己的意志来识别人才，对他有好感的人便委以重任，而对与领导保持距离印象不深的人，即使真有实才，恐怕也不会委以重任。

所以说，偏好偏恶对看人识人是片面的，对国家、对事业将会带来不良后果。

最典型的事例要算是秦始皇以自己的爱憎标准来判定“接班人”，致使江山断送的那段历史了。

秦始皇偏爱幼子胡亥，偏恶长子扶苏，这与他重法轻儒有关。秦始皇非常信仰法家学说，他喜读韩非的《孤愤》，是因韩非的思想对他进行统一战争很有作用。韩非指出，国家强弱的关键在于“以法为教”、“以吏为师”。由于秦始皇崇信法家思想，蔑视以“仁爱”为核心的儒家思想，更容不得其他思想再存在。恰恰在这个关键问题上，扶苏与之意见相反，他坚持儒家思想，建议以仁义治国，以德服天下。这引



起秦始皇的不满,赶扶苏去做监军。因赵高学法,而赵高又是胡亥之师,所以,始皇宠信胡亥。

秦始皇以法治国对统一中国是起了决定作用。但爱憎要实事求是,不能偏好和偏恶,其中一定具有合理的部分,但是也必须随着时代的变化、条件的更新而向前发展,或是被其他的学说所吸引,或是兼容并蓄。而秦始皇统一中国的时候,仍然是加重了刑法,加上自己的私欲膨胀,到了秦二世胡亥的时候更是变本加厉,使得百姓民不聊生,最后秦王朝被农民起义推翻。探索秦朝灭亡的原因,就是因为秦始皇不讲德治,不采纳长子的直谏,反而把他视为异端,对以法为名、实为害民的胡亥、赵高等人却爱之、用之。听信他们的谗言害了扶苏,导致了秦朝只传二世而亡。

由此联想到现实社会中有些企业管理者总是喜欢以感情上的喜好和偏恶来识别人才、选拔人才。对自己喜欢的、志趣相投的人就大加称赞,即使那个人本事平平,遇到有什么大事也把他召来一起商议。而面对自己不喜欢的人则是处处刁难,他看不到对方的才华,更谈不上重用了,这样做最终只能是让有才干的人伤心地离去。企业的凝聚力是靠人心换来的,人心散了,企业还怎么去发展。

事实上,领导以自己的偏好、偏恶的标准来识别人才时,这种管理者的心态大多是不正的,最根本的在于其为人做事就是没有原则的,感情用事,随心所欲。这样的领导在潜意识里就以自己的志趣、爱好、脾气相投作为惟一的识才尺度,实际上,这是一种把个人感情置于企业利益甚至社会利益之上的错误做法。从眼前看来,许多与他志趣不投的有才之士,他视而不见,感情上有抵触情绪,其结果是使企业的人才流失。从长远看,以个人的好恶识别人才,没有一个客观的标准,没有原则性。在管理上就会随心所欲地处理问题,这样管理制度本身就会失去约束性和原则性,在领导周围就会出现一群投