

How

如何“征服”对方

How to conquer other



作者 多湖辉

日本千叶大学教授

著名非小说类畅销书作家

征服——扰乱对方阵脚使其不攻自破

征服——使对方产生错觉而操纵对方

征服——树立自身高大形象令人心服

广西民族出版社

如何“征服”对方

〔日本〕 多湖辉 著
逆 飞 译

广西民族出版社

(桂) 新登字02号

如何“征服”对方

多辉湖 著

逆 飞 译

☆

广西民族出版社出版

广西新华书店发行 广西南宁地区印刷厂印刷

※

开本787×1092 1/32 5.75印张 110千字

1991年4月第1版 1992年3月第2次印刷

印数：20001—30000册

ISBN7-5363-1051-×/Z·50 定价：2.20元

前 言

“猜猜我是谁”，是NHK电视台播放出的一项有名的趣味节目。该节目规定三个假身份和一个真身份的人同时登场，猜答的人可以问他们各种问题，然后再作判断，找出真身份的人。当然有时假身份的人的回答甚至比真身份的人还让人确信，猜答者就难免上当，连电视观众有时也弄糊涂了。

我有幸出色地承担了一次猜答者的工作。我遇到的题目是从四个女人中找出在日本屈指可数的某台球女明星。当时我问了她们这样的问题，“只要是打台球的，都清楚有位叫言谎的女球手。请问诸位女士，她最为活跃的时期是在第二次世界大战之前还是之后？”

读者诸君肯定很清楚，言谎这位女球手是不存在的，是我凭空想象出来的一个诱饵。把这个名字倒过去读就一目了然了。

在这个节目中，我小施薄技，得知了她们的真实身份。

四个人中有三位都非常自信地回答“战前”或是“战后”；只有一个人反而有点畏怯地嘟哝说她不知道。我判明这个人才是真正的台球女星，结果我真的对了。

我想，我这个抛砖引玉的小问题之所以能轻易引出真身份的人，就在于我的提问中隐含了双层建构。首先我给了她

们“谁都清楚”这一前提，让她们不对我的前提内容产生疑问并试着去否认，结果她们真的接受了，所以当我让她们选择是战前还是战后时，由于她们忽视了前提的错误，都觉得非A即B，非B即A。

这样假身份的人就自投罗网，现出了原形；而真身份的人则显示出一副耻于自身的无知的态度。当然我是在熟知真身份的人只能如实回答的前提下，才设想了这样的结构的，结果真的马到成功了。要是没有这条该项节目的细则，我恐怕也是难于取得满分的。

人都有相当脆弱的一面。只要稍稍了解一些人自身原有的心理弱点、缺点以及心理的盲目性，就可以指使他们。欺名盗世者，正因为能千方百计地抓住了人心理上的弱点，才使不少阅世较深的人也束手被缚，聪明一世糊涂一时。

当然，有意玩骗他人拐走他人钱财、给人带来深重的不幸，是一种犯罪行为。我在这里想说的只是，总能熟知大众的各种心理，对不同的人施以不同的方法对待，并总能取得期待的效果。比方说，对厌学的学生，笨拙的先生只会说“你这样下去可不行哪！”，弄得学生越发不想学；而聪明的先生准说“你只要学下去肯定很棒的”，以此刺激学生的自尊心，结果学生真的用起功来。

我在本书中想阐述的，便是这种巧妙操纵他人的心理技巧，要是你对一位年长者，你美言他看上去很年轻，他总不至于不高兴；你要是说真话，说他又老多啦，他准对你生气。直肠子的人难免给人以强烈的憨直的印象。

在纷纭复杂的人的世界，你若想避免招致他人的反感、不想触怒他，又不想引火烧身的话，一定的心理技巧是不可

或缺的。有时甚至在亲朋好友之中，多一点心眼比少一个心眼好，运用一些心理技巧也并不见得是坏事。

当然，斯世不乏满怀恶害、心若腹蛇的居心叵测者。要识破这种人的真面目，并击败他们，本书中的心理技巧正是你克敌制胜的法宝。

多湖辉

目 录

前 言

1. 让讨厌的对手无计可施…………… (1)
2. 让对方因胆怯而改变态度…………… (3)
3. 让对方心理产生动摇, 并倾向于我方…………… (5)
4. 使才能出众的对手怀疑自身的能力…………… (6)
5. 贴金术可使对手自显形秽…………… (8)
6. 巧妙拒绝与令已不悦者谈话…………… (10)
7. 初次见面, 一语定音…………… (12)
8. 让穷追不舍的对手泄气…………… (14)
9. 使对手陷于被动并无法收拾…………… (16)
10. 使对方自知不敌而尽快收敛…………… (18)
11. 扰乱对方的思路…………… (20)
12. 攻其不备, 争取主动…………… (22)
13. 使对手畏惧心理升级…………… (24)
14. 增加威慑效果的心理妙术…………… (26)
15. 利用对方的微小失误击败对方…………… (28)
16. 不要因小事心烦意乱影响心智集中…………… (30)
17. 使对手产生判断失误…………… (32)
18. 巧妙的暗示…………… (34)
19. 强中更有强中手…………… (36)

- 20. 怎样战胜众多的对手..... (38)
- 21. 欲扬先抑的艺术效果..... (41)
- 22. 让对方谅解你..... (43)
- 23. 说话要留有余地..... (45)
- 24. 高压战术..... (47)
- 25. 让对手消除抵触感自行让步..... (49)
- 26. 说服力强者的高招..... (51)
- 27. 让对方相信的妙术..... (53)
- 28. 让对方产生如释重负的轻松感..... (55)
- 29. 堵住对方的思路..... (57)
- 30. 不让对方在会场上任意发言..... (59)
- 31. 三番五次的命令可改变对方..... (61)
- 32. 使犹豫不决的对方变得坚决果断..... (63)
- 33. 让无意加入的对方欣然加入的妙法..... (65)
- 34. “生米煮成熟饭”的战术..... (67)
- 35. 申明大义, 让对方痛快接受..... (69)
- 36. 小诱饵可钓住大鱼..... (71)
- 37. 反复宣传鼓动可使人信服..... (73)
- 38. 让对方听进忠言..... (75)
- 39. 经常打电话能加深感情..... (77)
- 40. 强制于人而又不冒犯人..... (79)
- 41. 使对方欣然一改初衷的妙点子..... (81)
- 42. 让对方承担已所不欲的工作..... (83)
- 43. 要说服女性应主动靠近她..... (86)
- 44. 小心良心的麻痹! (88)
- 45. 如何把不合作者争取过来..... (90)

46. 推销员的高招·····	(92)
47. 价高不等于货好·····	(94)
48. 赢得对方好感的妙术·····	(96)
49. 使持不同意见的人倾倒·····	(98)
50. 主动和解的态度可争取对方·····	(100)
51. 让对方的不满情绪消失的妙点子·····	(102)
52. 要有自我牺牲的精神·····	(104)
53. 要提防有人张扬小恶来掩蔽大丑·····	(106)
54. 消除对方猜疑心理的方法·····	(108)
55. 安抚集体成员间的消极情绪·····	(110)
59. 使对方的怒气烟消云散·····	(112)
57. 巧妙打断对方的话头·····	(114)
58. 巧妙的提问可挫断对方的谈锋·····	(116)
59. 使对方自我感觉良好的妙法·····	(118)
60. 如何试探对方的真诚意见·····	(120)
61. 让无意的对方听进你的言辞·····	(122)
62. 化他人的智慧为己所用·····	(124)
63. 请教有方·····	(126)
64. 挫败对手的高招在于攻其弱点·····	(128)
65. 先发制人·····	(130)
66. 克服看不清真象的心理弱点·····	(132)
67. 小心避实就虚的迂回术·····	(134)
68. 化敌为友的分化术·····	(136)
69. 让遭拒绝的对方毫无怨言·····	(138)
70. 解除对方的戒备心理·····	(140)
71. 以优惠条件提供给对方·····	(142)

72. 学会忍耐..... (144)
73. 让部下强烈意识到上下关系的原则..... (146)
74. 创造优势接近对方..... (148)
75. 专制的领导透明度往往不高..... (150)
76. 主动打招呼可使自己在心理上占优势..... (152)
77. 选择佳座可增强自身形象..... (154)
78. 抬高自身地位的妙法..... (156)
79. 如何给人以高高在上的印象? (158)
80. 在会议上如何显示你的才干..... (160)
81. 特长会增添魅力..... (162)
82. 守信用会给人以诚实的印象..... (164)
83. 承认错误可使对方信任..... (166)
84. 能干可得对方好感..... (168)

1. 让讨厌的对手无计可施

心理学中，有一种“间接强化”说。比方说，把几十个孩子分成三群，再把每一群分成两组。在第一群中激赏其中的一组，在第二群中怒斥其中的一组，对第三群的人则什么也不说。再给他们同样的题目。

最后的结果是，比起第一群中的受赏者和第二群的那组挨训的孩子，其它孩子的成绩明显好得多。

人一旦看到他人受到褒奖（直接的积极的强化），就会有一种自己挨到训斥（间接的压抑）的感觉。同样，看到他人挨训（直接的消极的强化）时，就有一种自己受表扬的间接感觉（间接的积极的强化）。其中，受奖（接受直接的积极的强化作用）的人自然会更加干劲十足，而挨训（接受直接的消极的压抑作用）的一方情绪只会更加低落，这种情绪自然会明显地显示在成绩上了。

要给那些令人讨厌的、合不来的对手一点精神上的刺激，你不妨试用一下“压抑强化作用”这帖妙药。比如，在A面前极力称赞他的对象，A自然会间接性地产生自己受奚落的感觉，情绪就会低落下来。而且，这种非直接性的冷落也不容易招致他的怨恨。

某大企业的人事处长，就曾巧用过这种“间接强化作用”来指使部下。譬如有一个自信过头的部下。很清楚，这

种部下在工作上你尽可以放心，而在人际关系上容易得罪人。这时，身为处长者就不要直接地指责他，而要在他面前表扬其他的部下。这位部下马上意识到他还没有得到部长的赏识，就会开始有意识地，收敛起近乎傲慢的自信。

当然，当面的训斥（直接的压抑强化作用）可能当场就会生效；而间接性的施以注意、关切，正如在上例中的自信的部下身上所表现的，很长时期都会起着影响。同理，对信心不足的懦弱的部下，领导者又可采用与上例迥然不同的方法。即在这样的部下面前，训斥那些能干的部下。这种方法，比当他的面劝说“你也该更努力些”的笨法子，事半功倍。

*：在对手面前称赞他人，既可以不招怨，又可灭对方的威风。



在对手面前称赞第三者，即可贬低对手。

2. 让对方因胆怯而改变态度

审问矢口否认自己的罪行的罪犯时，刑事官员有时用拳头猛击几案，或者用脚把对方坐的椅子踢倒。一直顽固不化的犯人一时愣了神，慌张之中就会不由自主地供认起罪行来。

美国影片中，有些想扩张自己的地盘暴力团，一旦找到目标就会想办法闹事。先是对某店的店主滥嚼口舌，一旦对方置之不理，则粗暴地往地上摔酒瓶、砸酒杯，把店里搬得动的东西弄得一团糟。

这种事例中，一方并不直接伤害对方的身体，而是给对方一种恐怖感，让他联想到下一步会发生什么。就是非直接的暴力行为，也让对方醒悟到再坚持原来的态度会招致更大的危险，给对方一种更为不安全的预感。

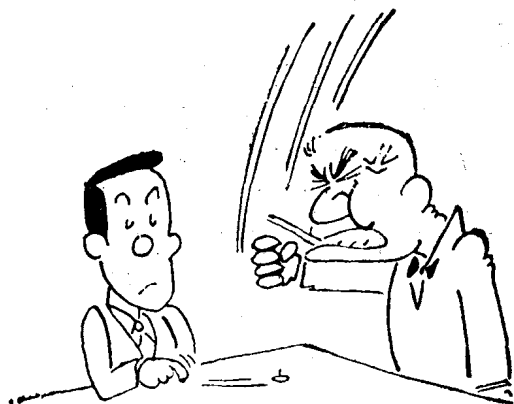
无赖或扮演无赖的人的这种行为，直接关系到人类最为原始的保护自己的本能，所以效果显著。平日老子天下第一、自称好汉的人，在电车中碰到醉熏熏的暴力团员似的家伙，总给对方威慑住，不敢挺身而出，反而百依百顺，言听计从。这样的例子比比皆是。

我们虽然在内心蔑视这种粗暴的行径，一旦在现实中遇到刀拔剑舞，则很少有回击的能力。在劝说或理论均不起作用的情况下，这种屠夫式的举动往往还能使局面发生逆转。欧美的政治家、商人，还将此道奉为经典，屡试不鲜。赫鲁

晓夫在与肯尼迪进行一对一的交谈时，曾用力把一把尖刀插到桌子上。此事至今仍传为美谈。

当然，一般的人，是不会付诸这样暴力行动的。不过，对于拖拖拉拉或有愚弄态度的人使用某些过激的行为，倒是能迅速奏效。当谈判卡壳时，打电话厉声斥责部下，或把刚开始写的记录材料满地乱扔，让对方看到你正怒火中烧。这一招虽没有向对方身边的东西直接伸手，却已明显显示出你的怒气也到达顶点，不能再容忍了。对方看到你对于第三者的这种威风后，不免会想到下一个就该轮到他的，还是赶紧决定吧，在转念犹豫之间就轻易改变了态度。

*：要打开僵峙局面，可采用某种强制行为，造成对方的恐惧感。



小施暴力，使对手不安。

3. 让对方心理产生动摇，并倾向于我方

警察们审讯时，时常运用软硬兼施的技巧，以造成顽固不化的可疑罪犯心理上的动摇。手腕高明的外国政治家、外交家们常用的手段也是在正式交涉场合针锋相对、言辞激烈，而在休息时间则亲密无间地推心置腹。卡特总统的回忆录中有这样一则逸事：勃列日涅夫总书记在争执激烈的会后，关切地问起卡特总统的身体健康，谈话中洋溢着感人的人情味。

任何人，在威慑和受容两种态度的相互作用下，本来已经定下的心，也会产生强烈的震动。处于不安中的人，往往在心理上已趋向于另一方。欲使对方随我所欲，没有比此法更好的了。

有位公司职员的话曾引起过我极大的兴趣。他有点面带愧色地说，“我跟社长汇报或交谈时，只要是不顺他的意，他就会爹娘老子祖宗三代地大骂一通，骂得你不敢吭一声。这时你也顾不上去争辩事件的善恶好坏，早已被他的威势给压服了。”

当然，先靠凛凛的威风和命令的姿态，是无法使事情一帆风顺，同时，还要对自己的合作者们关怀备至，保证他们工作和生活。

※：在施与对方冷峻的态度之后再与其亲密，可以使对方自然产生依赖感。

4. 使才能出众的对手怀疑自身的能力

我有时喜欢与朋友们玩玩麻将牌。麻将这种游戏，是饶有趣味的。通过打麻将，可以深测到从一般人的日常行动中难以洞悉的本性。谁都会注意到，某位牌手一旦输了一轮总是一直输下去。他对自己的这一“角色”十分执着，一心一意地追求达到这一角色的“高度”，从而一输再输，无法东山再起。

这种现象，在心理学中称为“退化现象”。一旦自己的欲望得不到满足，遭到了挫折，都会显示出类似孩子似的固执倾向，执着地干下去。结果每况愈下，以至一败涂地。从某次以孩子们为对象的实验来看，就会看得更清楚。先给这些孩子作一些简易的智能型题目，然后，给他们作一些稍微难一点的题目，并且随即打击他们的情绪，“不行了吧？”、“这道题都作不出来怎么行？”，想法贬低他们。这之后，再让他们作最初的智能测验题。结果表现，同样的题目，这次的总成绩明显下降了许多。

这一事实有力地证明，当人身处逆境遭受挫折时，会产生一时的能力退化现象。不难发现，在许多大公司里，有不少利用人类特有的这种心理缺陷，来贬低他人以确保自己的显位的管理人员。对那些可能绊自己的脚的能干的部下人，对那些隐隐威胁自己的地位的属下，他们这种人总分配给部

下一些无法发挥其能力的让人厌烦的工作。而受此荣幸的部下，当然起先还会想一想为什么给我干这件活，边干边没有干劲。干上一阵子后，原先的才能出众的人，也会习惯这种“退化现象”，实际上能力也慢慢降低了。

从过去到现在，这种享受上司的“特殊恩赐”最后默默无闻的“平民百姓”不在少数。他们都是狡猾的头人巧妙指使运用了心理战术后的可怜的牺牲品。当然，在这种人的管理之下，一个集团或单位的活力也就越来越枯竭了。

反过来说，那些能成一城之主一国之君，发挥自身的领导才能的人，起初总是以坚强的性格和韧力忍住了上峰赐予的看似平常的工作，而决没有让能力减退的特殊人才。

人类的心理有这么一种特性：在略高于自己能力的工作，在成功率可能为50%的工作面前，容易激发一种上进心。而要把能干的人一转而成普通的人，只要不给他们这种工作也就够了。

*：工作的不同安排，可使受安排的人的能力产生变化。

