

1 攀缠计

说话办事少不了要攀关系、套近乎，以拉近彼此的心理距离，这是一门精深的学问。有些人、物、事、情，乍看起来与你八竿子打不着，可只要你动足脑筋，用心挖掘，便会有文章可做。

所谓“攀缠计”，说白了就是巧妙地攀关系、套近乎或纠缠，以便拉近彼此之间的心理距离，是人际交往中最常用的一种计谋。

一见如故，这是成功交际的理想境界。无论是谁，如果具有跟大多数初交者一见如故的能耐，他就会朋友遍天下，做事就会左右逢源；反之，如果缺乏跟初交者打交道的勇气，不善于跟陌生人交谈，他就会在交际中处处受阻，事业也就难以成功。初次见面，交际双方都希望尽快消除生疏感，缩短相互间的感情距离，建立融洽的关系，给对方一个良好的印象。在与别人初次见面时，运用“攀缠计”会令你如鱼得水。

1. 通过亲戚、老乡关系来拉近距离

亲戚老乡这类较为亲密的关系，会给人一种温馨的感觉，使交际双方易于建立信任感。特别是突然得知面前的陌生人与自己有某种关系，更有一种惊喜的感觉。故

而，若得知与对方有这类关系，寒暄之后，不妨直接讲出，这样很容易拉近两人的距离，使人一见如故。

一般来说，对任何一个素不相识者，只要事前做一番认真的调查研究，你都可以找到或明或隐、或近或远的亲友关系。而当你在见面时及时拉上这层关系，就能一下子缩短心理距离，使对方产生亲切感。

三国时代的鲁肃就是一位攀亲认友的能手。他跟诸葛亮初次见面时的第一句话是：“我是你哥哥诸葛瑾的好朋友。”就凭这一句话就使交谈双方心心相印，为孙权跟刘备结盟共同抗击曹操打好了基础。

有时，对异国初交者也可采用攀亲认友的方式。1984年5月，美国里根总统访问上海复旦大学。在一间大教室内，里根总统面对一百多位初次见面的复旦学生，他的开场白就紧紧抓住彼此之间还算“亲近”的关系：“其实，我和你们学校有着密切的关系。你们的谢希德校长同我的夫人南希，都是美国史密斯学院的校友呢。照此看来，我和各位自然也就都是朋友了！”此话一出，全场鼓掌。短短的两句话就使一百多位黑发黄肤的中国大学生把这位碧眼高鼻的洋总统当作十分亲近的朋友。接下去的交谈自然十分热烈，气氛极为融洽。你看，里根总统这段开场白的设计是多么巧妙！

北洋政府时期前后有七个总统及执政首脑，他们中有六个是行伍出身，惟有徐世昌是个没有一兵一卒的文人。徐世昌，清咸丰五年九月（1856年10月）生于河南开封，城内的双龙巷是他出生地和少年时代活动的地方，算是他的第一个籍贯；据徐氏家谱考证，徐世昌的远祖明朝末年居住在浙江鄞县，这是他的第二个籍贯；乾隆

年间，徐家又从北京大兴移居天津，徐认为大兴是他的第三个籍贯，天津是他的第四个籍贯。别人也许会觉得有这么多个籍贯是个麻烦，而徐世昌却利用这多处籍贯大作文章：他跟袁世凯论河南同乡，跟冯国璋、曹锟论直隶同乡，与钱能训、孙宝琦论浙江同乡。他涉足社会，处处得到同乡的帮助。

2. 谈论对方的外貌

每个人都对自己的相貌或多或少地感兴趣，恰当地从外貌谈起就是一种很不错的交际方式。有个善于交际的朋友在认识一个不喜言谈的新朋友时，很巧妙地把话题引向这个新朋友的相貌上：“你太像我的一个表兄了，刚才差点把你当作他，你们俩都高个头，白净脸，有一种沉稳之气……穿的衣服也太像了，深蓝色的西服……我真有点分不出你们俩了。”“真的？”这个新朋友眼里闪着惊喜的光芒。自然，他们的话匣子都打开了。我们不得不佩服这个朋友谈话的灵活性。他把对方和自己表兄并提，无形中就缩短了两人之间的距离，接着在叙说两人相貌时，又巧妙地给对方以很大的赞扬，因而使这个不善言谈的新朋友也动了心，愿意与其倾心交谈。

3. 剖析对方的名字

名字不仅是一种代号，在很大程度上也是一个人的象征。初次见面时能说出对方的名字已经不错了，若再对对方的名字进行恰当的剖析，就更上一层楼。譬如对一个叫“建领”的朋友，你可以谐音地称赞：“高屋建领，顺江而下，可攻无不克，战无不胜，可谓意味深远呀！”对一位叫“细生”的朋友，可随口吟出“随风潜入夜，润物细无声”。或者用算命者的口吻剖析某人姓名，引出大富大贵、

前途无量之类的话，也未尝不可。总之，适当地围绕对方的姓名来称赞对方不失为一种好方法。

4. 寻找共同点作为话题

在与他人搭讪时，一定要寻找共同点作为话题，并不断把共同点扩大，对方谈起来才会兴致勃勃，谈话才会深入持久。如美国电影《丛林历险记》里有这么一段情节：彼此陌生的男女主人公坐在火车上，看得出，这位仁兄对坐在对面的女士颇有好感，于是他开始无话找话：“小姐，请问去哪里？你没带行李，估计不是出来旅行的吧。”女士回答：“我去菲尔德镇，没必要带行李。”“哦，菲尔德镇，那可是个风景优美的好地方，难道不是吗？”女士笑着点了点头。那位先生又说：“对了，车站边的那个咖啡馆还在吗？一年前我去过一次，那儿的咖啡味道真是棒极了！”女士：“是的，我周末也常去那里，气氛挺不错，布置得也很有情趣。”……

就这样，双方从一个小镇谈到咖啡、共同的爱好、对方的姓名、生活经历等等，共同点不断扩大。待女士下车时，彼此已成了一对依依不舍的朋友。

如果把“攀缠计”运用到其他方面，则更能显示出其功效。

1. 攀缠名人

攀龙附凤之心大部分世人都有，谁不希望有个声名显赫的朋友：一个明星，或者随便什么大人物？如果能跻身于他们的行列，自己便也沾上了荣耀，在别人眼里也就身价大增了。

有位阿拉伯人名字叫艾布杜，本来穷困潦倒，身无分文，就是使用这种手段，广求于天下，不但求来许多名人

做朋友，还为自己求来了百万家财。

其实，他致富的法宝说来简单有趣。他的签名簿里贴有许多世界名人的照片，再模仿名人的亲笔字，签写在照片底下，艾布杜便带着这几本签名簿浪迹寰宇，登门造访工商巨子和爱好名声的富翁。

“我是因仰慕您而千里迢迢从沙漠阿拉伯前来拜访您的，请您贴一张玉照在这本《世界名人录》上，再请您签上大名，我们会加上您的个人简介，等它出版后，我会立即寄赠一册……”

由于这些人有的是钱，又喜欢摆阔，一想到能跟世界名人排名在一起，便感到无限风光，这样一来，他们就毫不吝惜地付给艾布杜一笔为数可观的金钱。

每本签名簿的出版成本不过是一两美元。而富人所给的报酬，却往往超过上千美金。艾布杜整整花了 6 年的时间，旅行了近百个国家，提供给他照片与签名的共有 2 万多人。给他的酬劳最多的 2 万美元，最少的也有 50 美元，总计收入大约 500 万美元。

2. 软磨硬泡

1946 年 4 月，上光敏夫被推举为石心岛芝浦透平公司总经理。当时，日本大战新财，百姓生计窘迫，企业的发展更是困难重重，其中最大的困难就是筹措资金。即便是那些著名的大企业，资金也相当紧缺，更何况芝浦透平这种没有什么背景的小公司，就更没有哪家银行肯痛快地借钱给它了。上光担任总经理不久，生产资金的来源就搁浅了。为了筹措资金，上光不得不每天去走访银行。一天，上光端着盒饭来到第一银行总行，与营业部部长长谷川（后升为行长）商议贷款事项。上光一来就

摆出了不达目的誓不罢休的气势，长谷川则装出爱莫能助无奈之态。双方你来我往，谈了半天也没谈出结果来。时间过得飞快，一看到疲倦的长谷川有点想要溜走的样子，上光便慢条斯理地拿出了带来的饭盒，说：“让我们边吃边谈吧，谈到天亮也行。”硬是不让长谷川与营业员走开。长谷川只好服输，最终借给了他所希望的款项。

后来，为了使政府给机械制造业支付补助金，上光以同样的方式向政府开展申诉活动。于是在政府机关集中的日本霞关一带，就传开了说客上光的大名。

上光的做法具备了软磨硬泡的要领：脸皮要厚，不至于一见到“钉子”就缩回头；明显地表达了不达目的不罢休的决心；表面上是软磨硬泡的无理性，实际上是以真诚感动了对方的。换句话说就是要设法软化被泡对象，讲究“泡法”的礼貌性、合情理。要不温不火，而不能让对方真的生气而反脸相向。

3. 策划好一个小事件

策划好一个小事件，显得是偶然巧合。有时，你可能没有机会和陌生的意中人接触，更谈不上去搭讪，在这样的情况下，你可以“制造”一个机会。有一本纪实小说写了这样一个情节：1960年夏天，一个星期六的下午，一位五官端正、衣着入时的青年手捧一束红玫瑰，礼貌地敲一间公寓的门。公寓的主人是联邦德国外交部年轻女秘书海因兹。她谨慎地打开门，面对这位不速之客，她不知所措。难堪之余，这位男士连连道歉：“我敲错了门，是个误会，请原谅。”然后转身离去。未走两步，又转身走过来对海因兹说：“请收下这束鲜花，作为

我打扰你的补偿。”海因兹盛情难却，把他请进房里，两人就这样认识了。

实际上，这个偶然的误会是男青年早就策划好了的。不过，像这样的善意“欺骗”，并不伤害对方，可以不必自责。

需要指出的是，在运用“攀缠计”时要注意两点：一是不可怀着阴险的目的，因为这样会降低你的人格，为别人所不齿；二是不可用于职场或官场向上“攀爬”，因为这样最容易摔下来，爬得越高摔得就越重。

2 赞美计

这世上的人，大都喜欢被别人赞美，因为好听的话，谁都愿意听。赞美是一种型号齐全的万能钥匙，用处多多，而且灵验无比。

丰特奈尔是一位有名的科学家和文学家，他 97 岁时还思维敏捷。一日，他在社交场合遇到了一位年轻貌美的女子。他对那位女子说了很多赞美她的话，片刻之后，他再次经过那位女子面前时却没看她一眼。于是那女子对丰特奈尔说：“我该怎么看待你的殷勤呢？你连一眼也没看我。”丰特奈尔不慌不忙地回答：“我若看你一眼只怕就走不过去了。”我们不难想象，那位女子听完这样的赞美话后，心里肯定会由衷地感到高兴。

在现实的交往中，赞美别人是一种不花力气又有效的交际途径。一般说来，这世上的绝大多数人是喜欢被别人赞美的，即使嘴上说不喜欢被别人赞美的人，当受到别人的赞美时，心里还是有些飘飘然的感觉的，“赞美计”就是利用人的这一心理需求而生。此计在说话和办事时常被运用，能使说话和办事事半功倍。

某市文化单位要建一座影剧院。一天，公司王经理

正在办公，家具公司李经理上门推销座椅，一进门便说：“哇！好气派。我很少见过这么漂亮的办公室，如果我也有一间这样的办公室，我这一生的心愿就满足了。”李经理这样开始了他的谈话，又摸了摸办公椅扶手说：“这不是香山红木吗？难得一见的上等木料。”

“是吗？”王经理的自豪感油然而生，“我这办公室的装修确实是花了一番心思的。”说着，便带着李经理详细参观整个办公室，一边导引，一边介绍计算比例、装修材料、色彩调配等情况。王经理谈得兴致勃勃，李经理听后也连声称赏，两人句句投机，十分融洽。稍后当李经理提出能否为他们提供影剧院座椅时，王经理自然满口答应，合同很快就签定了。

不露痕迹的恭维话，往往能拉近人与人之间的距离，为随后的交往打下良好的心理基础。因此，聪明的语言大师们总是善于通过察言观色，来步入对方的心灵深处。他们多从对方的性格爱好、心境情绪出发，设法满足对方的某些心理需求，给予对方某些迫切需要的支持、理解与帮助，促发对方的认同感，从而引起对方心灵“共聚”的变化，以达到自己的目的。

“赞美计”的主旨是赞美别人，但要恰如其分地赞美别人是件很不容易的事。如果称赞不得法，反而会遭到排斥。为了让对方坦率说出心里话，必须尽早发现对方引以自豪、喜欢被人称赞的地方，然后对此大加赞美，也就是要赞美对方引为自豪的地方。在尚未确定对方最引以自豪之处前，最好不要胡乱称赞，以免自讨没趣。试想，一位原本已经为身材消瘦而苦恼的女性，听到别人赞美她苗条、纤细，又怎么会感到由衷的高兴呢？

运用“赞美计”时要掌握以下诀窍：

1. 坦诚得体

人总是喜欢被赞美的，即使明知对方讲的是奉承话，心中还是免不了会沾沾自喜，这是人性的弱点。换句话说，一个人受到别人的夸赞，绝不会觉得厌恶，除非对方说得太离谱了。

赞美别人首要的条件，是要有诚挚的心意及认真的态度。言词会反映一个人的心理，因而轻率的说话态度，很容易被对方识破，而产生不快的感觉。

2. 间接赞美

对于初次见面的人，哪一种赞美最有效呢？最好避免以对方的人品或性格为对象，而称赞他过去的成就、行为或拥有物等看得见的具体事物。如果赞美对方“你真是个好人”，即使是由衷之言，对方也容易产生“才第一次见面，你怎么知道我是好人”的疑念及戒备心。

如果赞美过去的成就或行为，情况就不同了。赞美这种既成的事实与交情的深浅无关，对方也比较容易接受。也就是说，不是直接称赞对方，而是称赞与对方有关的事情，这种间接赞美在初次见面时比较有效。如果对方是女性，则她的服装和装饰品将是间接赞美的最佳对象。

3. 背后称颂

罗斯福的一个副官，名叫布德，他对颂扬和恭维，曾有过出色而有益的见解：背后颂扬别人的优点，比当面恭维更为有效。

这是一种至高的技巧，在人背后称扬人，在各种恭维的方法中，要算是最使人高兴，也最有效果的了。

如果有人告诉我们：某某人在我们背后说了许多关于我们的好话，我们会不高兴吗？这种赞语，如果当着我们的面说给我们听，或许会使我们感到虚假，或者疑心他不是诚心的，而间接听来的便觉得悦耳。

德国的铁血宰相俾斯麦，为了拉拢一个敌视他的属员，便有计划地对别人赞扬这部属，他知道那些人听了以后，一定会把他说的话传给那个部属。

4. 赞美要有新意

从第三者口中得到的情报有时在初次见到对方时能起到重要的作用。因此，利用所得到的情报当面夸奖对方，当然也是为了自己主动。但是，如果你将这些情报、传言直接转述给对方，恐怕只会遭到轻蔑。因为满街飞舞的有关他的传言就是人们对他公认的名声。对此他已经听腻了，甚至麻木了，如果你旧事重提，对方表面上也许付之一笑，内心却十分厌烦，甚至会说：“看！又来了！老一套！”而将你打入他以前认识的很多平庸者的行列。

有关对方的传言，对你来说即使十分新鲜，也应避开这些陈旧的赞美之词，而大大赞美他较不为人所知的一面。有一位将军，一听到别人称赞他美丽的胡须便大为高兴，但对于有关他作战方式的赞誉却不放在心上。这种心理是每个人都有的。大概不少人赞美过这位将军的英勇善战及富于谋略的军事才干，但是他作为一个军人，不论在这方面怎样赞美他，也只是赞歌中的同一支曲子，不会使他产生自我扩大感。然而，如果你对他军事才能以外的地方加以赞赏，等于在赞词中增加了新的条目，他便会感到无比的满足。

5. 巧妙指责

某百货公司的时装专柜，有一段时间，客人纷纷投诉指责售货小姐服务态度不佳。专柜主任的解决方式真是与众不同，而且效果惊人。他没有指责那些售货小姐反而大肆赞扬，他对那些被客人指名的小姐说：“有客人称赞你服务亲切，希望今后继续努力。”“有客人说你很有礼貌。”这么一来，她们的待客态度便大为改变，笑脸迎向任何客人，业务蒸蒸日上。

这真是巧妙地掌握人们心理的教育方法。一般来讲，每个人被人指责说“你要改掉什么什么缺点”时，他们甚至会觉得全部人格都遭到否定，很容易产生逆反心理。但如稍加称赞，他们便神采飞扬，变得非常积极。如想纠正一个人的缺点，不要直接指出缺点而要称赞他的优点，这一点非常重要。如此一来，他会更加发挥优点，同时也改掉缺点。

6. 以尊敬作赞美

有位生性高傲的局长，一般生人很难接近，他的生硬冷漠面孔常使人望而却步。有位外地来的办事员听了他的脾气，一见面就微笑着扔了一支烟说：“局长，我一进门就有人告诉我，局长是个爽快人，办事认真，富有同情心，特别是对外地人格外关照。我一听，高兴极了。我就爱和这样的领导共事，痛快！”局长的脸上立刻露出一丝笑容，接下去谈正事，果然大见成效。

这位办事员的成功，得益于开头的那几句巧妙的赞美之语，因为这样对方就不好意思给一个尊敬自己的人冷遇和难堪，自然会在维护自我形象的心理支配下变得和蔼可亲起来。

总之，赞美是一种型号齐全的万能钥匙，用处多多，而且灵验无比。但是，此计不适用于怀着不可告人的目的讨好别人，因为虽然一时可以得逞，但总会有败露的时候。

3 抬高计

“抬高计”有两个秘诀：一是知己知彼，这样才能“抬”到位；二是不要“抬”得过于露骨，要做到无声无息且不露痕迹。

有一个笑话，说从前有人在某县官跟前说，他出道之时，师父教给他捧人之法，有所谓“高帽子”九十九顶，用以送人，可以无往而不胜。

县官听了，大不以为然，说：“我就不喜欢吹捧别人的人。

其人连忙附和道：“对对，您的情况不同，您是个例外，像大人这样不喜欢被吹捧的人，天下能有几个呢？”县官脸色顿时大为缓和。

走出官邸时，其人道：“九十九顶‘高帽子’已送走一顶了。

“抬高计”简言之就是说别人的好话，抬高别人的身价。此计与“赞美计”有异曲同工之处，但“赞美计”的侧重点在于“赞”，主要通过语言的形式来实现；而“抬高计”的侧重点在于“抬”，主要通过一些非语言的行为来实现。

清朝勘印《二十四史》时，乾隆非常重视，常常亲自校核，每校出一处差错来，就觉得是做了一件了不起的事，心中很是痛快。

和珅和其他大臣，为了迎合乾隆的这种心理，就在抄写给乾隆看的书稿中，故意于明显的地方抄错几个字，让乾隆校正。这是一个奇妙的方法，这样做显示出乾隆学问深，比当面奉承他学问深，能收到更好的效果。皇帝改定的书稿，别人就不能再动了，但乾隆也有改不到的地方，于是，这些错误就传了下来，今天见到的殿版书中常有讹处，有不少就是这样形成的。

和珅工于心计，头脑机敏，善于捕捉乾隆的心理，总是选取恰当的方式，博取乾隆的欢心。他还对乾隆的性情喜好、生活习惯，进行细心观察和深入研究，尤其是对乾隆的脾气、爱憎等了如指掌。往往是乾隆想要什么，不等乾隆开口，他就想到了，有些乾隆未考虑到的，他也安排得很好。尤其是他会在适当的时候，暗地里把乾隆“抬”起来。因此，他很受乾隆的宠爱。

和珅抬人高在两点：一是知己知彼，每“抬”即中；二是让对方浑然不觉却全身舒坦，因为他做得无声无息，不露痕迹。

我们再来看看下面这个事例。

刘某毕业于一个并不太有名的大学，而他供职的那个企业，则有名得很。企业里人才济济，淹没在众多能兵强将里的刘某，实在不能算是才华出众。可是他到公司不出两年，年纪轻轻地就做了财务部经理。

很多人对刘某的快速升迁百思不得其解，首先，尽管他对事业还算执着，也对老板忠心，但不见他有异于同仁

的出众的业绩表现；其次，他这人比较本分，性格内向，不善言辞，并不是那种见风使舵、长袖善舞之人；第三，据好事人调查与观察，他既没有什么过硬的关系做后盾，也从不参与拉帮结派。

如此一个表现平平的年轻人，实在是没有理由得到老板如此器重，并不断获得提拔。

事后终于有人参透了其中的奥妙。原来，刘某毕业后应聘到集团总部的财务部，既缺乏实际工作经验，又因为性格等种种原因而不被主管看重。但刘某却真正是个敬业爱业的年轻人，为了尽快熟悉业务，单身的他经常加班到深夜。

集团公司老板杨总有个习惯，就是在空闲时喜欢到各部门转转看看。这天，已是夜深人静，而刘某仍在办公室里学习软件的使用。刚开完会的杨总悄悄地来到了刘某的身后，这时，一张相框里的照片吸引了他的注意力。照片上是杨总和眼前这位小伙子的合影！

可是仔细端详，就能发现那不过是一张电脑合成照片。面对杨总不解的目光，刘某解释说，很自豪能够成为本公司的员工，就连父母都为自己感到骄傲，他非常想和杨总合个影，但觉得这是奢望，于是就……

在询问了刘某一些诸如姓名、母校、学历、专业、家乡、入职后感受之类的话后，杨总把那张合影又端详了一会儿，离开了。

此后不久，杨总就指示财务部负责人，抽调刘某到一个子公司做财务主管。刘某自然不会错过这样一个既能够锻炼自己，又能积累经验的绝好机会。当然，他也不放过每一个回总部向杨总汇报工作情况的机会。就这

样，步步为营的刘某，在杨总的直接提携下一路高升。

当然，我们要承认刘某对待工作是勤奋的，但他的升迁却绝对是那张照片起了最大的作用，他的捧抬人手段真是高明之极。

那么，在一个企业中，老板是怎样看待自己被员工吹捧这件事的呢？

老板们口头上一般都会表现出厌恶员工的这种行为，但他们同时也承认，来自员工的溢美之辞偶尔也会让自己很开心。另外，许多捧抬人的能手同时的确是相当能干的好员工。

老板也是人，而好听阿谀之言是人的一种天性。尤其是当老板做了一件事情，却不知是对是错，心神把持不定的时候，如果有人趁机奉承他几句，他就会感到飘飘然，深有“此人知我”之感。

当然，老板们心知肚明，这些人或多或少带着投机的心理。他们多半能力有限，自觉用正当的竞争无法表现自己的才华，只好采用这种貌似捷径的方法，以博取老板的赏识。

尽管如此，多数老板也承认，吹捧抬高者在一个企业的激励机制中的角色相当重要。老板们固然需要不断地创造利润以激励创业、兴业的意志，但来自员工的赞赏和恭维更能满足他们的成就感和满足感，这是一种最为直接有效的激励。

但的确也有不少被吹捧得昏了头脑的老板，谁对他毕恭毕敬、阿谀奉承，就等于佩服他，因而他就对这种人恩宠有加，大加赞赏和关爱，最后在识人用人上出现了失误。