

<<智于识人>>

图书基本信息

书名：<<智于识人>>

13位ISBN编号：9787802226289

10位ISBN编号：7802226287

出版时间：2008-6

出版时间：中国华侨

作者：张剑秋

页数：278

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<智于识人>>

前言

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、表情以及不经意问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。

<<智于识人>>

内容概要

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。

成功的人在与人相片或者洞察人性方面是有些灵感的。

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。

不细观则不能明识，不明识则不能善用。

<<智于识人>>

书籍目录

前言事在人为：做事之前要先读懂人 成大事者先识人 人际交往先读人 努力摘掉有色眼镜 见树木更要见森林先人为主：从第一印象看人 从笑容来断定你的心 以发型来判断对方 从帽子的选择上来判断他人 由眼镜观察对方 从领带断定对方的生格相由心生：从性格上洞察人心 感悟多种性格 从小节看性格 如何与不同性格的人相处 笔迹能察知性格一语中的：由言语辨别人心 言谈是内心的外露 识破谎言 从语言风格识人 口头语最能见人性 手势语言可识人 闻其声知其人见微知著：从行为举止断人 不同的坐姿，不同的心理动向 不同的站姿，不同的个性 走姿与心理反应 通过吃饭习惯看人 通过签名方式看人 通过开车习惯看人 远见卓识：老板要慧眼识英才 识别企业里人才的方法 知人善任，正确选择 识别不受重视的员工 善用不同性格的员工 不能重用的员工 从办公桌看员工 从打电话时的动作看员工 避免识人失误的事项 好上司应有的品质管中窥豹：一眼识透老板女人来自金星：一眼看透女人男人来自火星：一眼看透男人拨云见雾：看透小人心千人千面：交际场上看穿人人可豸相：重要的识人方法

<<智于识人>>

章节摘录

见树木更要见森林读人阅心千万不能执其一端而不见整体，只见树木不见森林。

人是一个整体，而且是一个不断变化的整体。

看人一定要用全面的、整体的、发展的眼光去看。

在生活中，由于种种的社会偏见，许多人总是把人看扁了、看错了、看死了。

最根本的原因就是不能从整体上知人、看人。

所谓从整体上看人，就是要从纵向、横向两个方面全面、历史、具体地去认识一个人。

所谓发展地看问题和看人，就是要“士别三日，当刮目相看”。

人是会变的，不能用静止的眼光去看人，而是要用发展的眼光。

不断更新自己看人的眼光，是知人识人的关键环节。

全面地看人，就是要对一个人的优点和缺点、成绩和错误、长处和短处做全面地考察，不能断章取义、做出像盲人摸象那样错误的行为。

历史地看人，就是不要割断历史看人。

一个人的过去、现在和将来，都会对整体的人产生影响，所以只看一个人的现在，而不了解他的过去，或隔断他的发展前途，而妄下结论都是极其错误的行为。

具体地看人，就是既要看到一个与其所在群体的共同之处，也要看到这个人特有的个性，对不同的人要做具体的分析。

在我们识人的过程中，往往会出现这样的现象，就是以点概面，以偏概全，从而影响我们对一个人总体形象的认识。

“一俊遮百丑”，“情人眼里出西施”，这种以偏概全的认识不能真实地反映出一个人的全貌，只有从整体来认识人，才能对一个人有比较全面、深刻和真实的把握和认识。

在生活中，我们常常会根据印象来认识人，如果一个人在初次见面给人留下了良好的印象，那么，某人是“好人”的印象就会形成对某人以后认识的定型模式；同样的道理，如果一个人在初次见面的时候，给人留下了不好的印象，那么，这个人是“坏人”的印象也会形成对他以后认识的定型模式。

要正确、科学地知人，就必须从整体知人。

疾风知劲草，路遥知马力，要特别注意人在关键时刻的表现。

全面地评价一个人，要把他各个方面的表现和情况联系起来，从整体上把握人的本质和主流。

不能抓住一点就不顾一切，这样会导致一叶障目而不见泰山。

不但看人一时一事，更要看人的全部，绝不能把人“看死”。

要注意人各方面的动态变化和趋势，看到人的潜能和发展前途。

要正确、科学地识人，从整体识人，就必须运用整体性的思维方式。

调查研究的结果表明，大致有两种看人的倾向，一是以一种整体而非部分的方式，另一种则以偏概全

。整体性的综合思维方式，就是将事物经分析之后的各个部分、方面、层次联系起来，形成一个统一的整体去认识，从而得出一定的结论性认识。

例如我们对人的认识，从多个角度来看就会产生不同的结果，如果从上往下看，会把人看矮了；如果从下上看，会把人看高了；如果从近往远看，会把人看小了；如果从门缝里看人，会把人看扁了。

如果我们把从不同角度看人的结果进行分析综合，就会得到一个符合实际的总体认识。

从整体识人，就是要按人才所构成的基本要素的总体来识人。

人才要概括为德、识、才、学、体五个方面。

五者之间要相互促进，相互制约，相辅相成，构成一个整体。

我们所要求的人才应该是德、识、才、学、体五个方面全面发展。

但在日常的生活和工作中，没有十全十美的人才，所以领导者只能用其长避其短，做到物尽其心，人尽其才。

这也是从整体知人的基本思想。

一个人只有具备了这一基本思想，才可能对自己所接触的人有科学而完整的了解，这对于营造和谐而

<<智于识人>>

成功的人际关系非常重要。

而人际关系又是一个人走向成功的重要因素之一，因此学习知人识人就是在寻找成功。

要用完整的思想读人，用宽容的眼光读人，这样才容易读出人的优点。

我们都知道“金无足赤，人无完人”，世界上没有完美无瑕的人。

所以我们不能用苛求的思想去读人，因为苛求就看不到人的优点。

我们在读人的时候，就必须用一分为二的方法来分析人的正反两面。

一般来说，每个人都有自己的长处，也会有自己的短处。

如果能发掘每个人的长处，就会发现更多的人才；如果对人的长处视而不见而只是去寻找他的短处，就会有一种人才缺失甚至是无才的感觉。

因此就会有只视人之短，就会不知才；能发现人之所长，人才才会源源不绝。

想要发现每个人的长处，对每个人作出公正的评价，读人者必须抛弃主观情绪，排除个人的爱憎，要让眼睛平视，不避长短认识他人。

只有如此，才能使人才脱颖而出，这既是读人用人的准则之一，也是事业取得成功的重要因素。

三国时期的名相诸葛亮是刘备的左右手，可是如果让他上场杀敌结果会是如何；梁山好汉李逵在水里根本不是张顺的对手，但是只要上了岸，张顺又不是李逵的对手。

由此可见，人才虽各有长处，同时也各有短处。

而且常常是优点越突出，缺点越明显。

大才者常不拘小节，异才者常有怪癖习性，人才与人才之间也会有各种各样的矛盾。

<<智于识人>>

编辑推荐

《智于识人:王牌公关专家的识人秘诀》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。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>