

<<中华鉴人术>>

图书基本信息

书名：<<中华鉴人术>>

13位ISBN编号：9787802118669

10位ISBN编号：7802118662

出版时间：2009-8

出版时间：龙子民 中央编出版社 (2009-08出版)

作者：龙子民

页数：374

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>

## <<中华鉴人术>>

### 内容概要

古人云：“事之至大，莫如知人。”  
治国之道，务在举贤。

举贤务必识贤，识贤务必知人。

对人有准确的判断，无论于公——识拔人才，辨别忠奸，还是于私——寻师访友、全身避祸，都大有益处。

哈佛大学设有一门世界上其他任何大学都没有的课程——观人学。

美国资深记者哈金斯连续十年跟踪采访哈佛大学的毕业生，得到的结论是；对人的准确判断，是哈佛毕业生日后成功最重要的一门课程；那些成功者在大学期间都已学会对人的准确判断。

## <<中华鉴人术>>

### 作者简介

龙子民，重庆人，1970年生。

19岁开始接触、研究中国传统文化，对《人物志》、《冰鉴》、《神峰通考》等书有自己独到的心得，在品鉴人物心性才情、性格与命运方面用功尤厚。

已经出版的相关著作有《冰鉴——曾国藩相人术》、《曾国藩识才秘诀》、《领导者必备——鉴识人才的智慧与方法》、《怎样识别人才》。

本书是作者对自己10余年研究成果的一个总结，其中在中国古代鉴别人才的智慧和方法中，融入现代管理与用人理念，尤其有现实意义。

## &lt;&lt;中华鉴人术&gt;&gt;

## 书籍目录

鉴人是一种大智慧鉴人术一以容貌察人无形的名片：容貌高矮胖瘦皆英雄相貌奇高是不是人才鉴人术二由眼神察知内心生命力的基础：神神之清浊一、辨别神的清浊二、先清后浊三、先浊后清神之邪正神之断续鉴人术三从表情察知内心纯奸能豁达者粗蠢各半者恒态的类别一、恒态与时态二、弱态三、狂态四、疏懒态五、周旋态时态的类别一、深险难近者二、平庸可耻者三、妇人之仁者鉴人术四从为人处世考察胸怀志向进退有节谦虚宽容小善与大仁吃亏是福从习惯识才一、动作习惯二、语言习惯三、生活习惯鉴人术五从言辞语音考察声音辨人言语识才一、言谈识人二、言谈鉴人优三、言谈鉴人劣四、从辩论中识人鉴人术六从行为动作考察真实的身体语言如何识别身体语言一、从姿势中识人二、从步态上识人三、从握手上来识人四、从手势中识人从面部表情中识人一、从眼睛识人二、鼻子的身体语言三、嘴巴的身体语言四、下巴的身体语言五、头部的身体语言鉴人术七性格能决定成败吗个性一、个性的特点二、个性的结构三、影响个性形成和发展的因素四、个性的测量个性与人才一、气质二、能力三、意志性格与人才一、性格二、领导者的理想性格三、伟人的双重性格四、性格的类型五、领导者的性格六忌鉴人术八适合你的，才是真正的人才人才的标准一、德才兼备二、忠能避险三、才贵中和分清人才的层次一、人才的五个层次二、三种英才与三种雄才三、谁是英雄人才的类别一、清节家二、法家三、术家四、国体栋梁之才五、文儒之才六、骁雄之才人才的特点一、品性特征二、能力特征鉴人术九古代人才考察方法文王识才法一、观诚二、考志三、视中四、观色五、观隐六、揆德庄子识才法一、远使之而观其忠二、近使之而观其敬三、烦使之而观其能四、卒能问焉而观其知五、急于之期而观其信六、委之以财而观其仁七、告之以危而观其节八、醉之以酒而观其态九、杂之以处而观其色诸葛亮选才法一、问之以是非而观其志二、穷之以辞辩而观其变三、咨之以计谋而观其识四、告之以祸难而观其勇五、醉之以酒而观其性六、临之以利而观其廉七、期之以事而观其信刘邵选才法一、三谈二、五视三、九征四、八观刘向选才法一、六正二、六邪曾国藩选才术一、人才二、将才三、《冰鉴》中的鉴人术鉴人术十现代人才考察方法识人之道一、识才的思维方式二、高处识人三、慧眼识人四、识才须有识行为观察法一、整体看全人二、根据兴趣爱好识人三、物以类聚，人以群分四、言谈鉴人五、仪表识人六、举止识人·实践出真知一、耳闻、目睹、实践二、民意测验法三、成果鉴定术四、怎样通过面试识人识别小人法一、小人群丑图二、如何驾驭小人三、驾驭小人下属的方法各类人才的鉴别一、政界人才二、军事人才的鉴别三、决策人才四、经济人才五、文学人才六、表演人才七、艺术人才八、自然科学人才九、高智商者鉴人术十一选拔人才的误区识才为什么这么难一、耳目之误二、权势的影响三、以己观人四、隔行如隔山五大错误一、用有色眼光识人二、以貌取人三、情迷双眼四、疑心坏事五、心志不分

## &lt;&lt;中华鉴人术&gt;&gt;

## 章节摘录

鉴人是一种大智慧古人云：“事之至大，莫如知人。

”也就是说，再也没有什么事情比识人用人更重要了。

天下需要的是贤才，而人才的识别又困难。

“试玉要烧三日满，辨才须等七年期。

”白居易认为辨别人才要等上七年。

“得人者兴，失人者亡”，是自古以来的一条真理。

从一定意义上来讲，似乎可以这么说：宁可不识字，不可不识人。

识人才者得人才用人之先，在于识人。

想要得到人才，首先要学会识别人才。

因此，如何在大干世界、茫茫人海中识别有德有才之士，依然是现代人面临的重要课题。

天底下最难的事情，莫过于识别人才。

南宋宰相张浚不懂识才之道，却以识才自许，他认为秦桧“议论刚正，面目严冷，必不肯为非”，甚至肯定秦桧是“不畏死，可共天下事”的“人才”，于是竭力推荐，成千古丑事。

相反，韩信给刘邦带来的是四百年汉朝江山，诸葛亮使刘备以织席贩履之徒称王。

所以，学会了观察人才的方法，无论于公——任命官吏、辨别忠奸，于私——寻师访友、全身避祸都大有益处。

哈佛大学设有一门世界上其他任何大学都没有的课程——观人学。

美国资深记者哈金斯连续十年跟踪采访哈佛大学的毕业生，得到的结论是：观人学是毕业生人生之路受益最大的课程。

问及哈佛毕业生中的成功人士时，他们会不约而同地告诉你成功的秘诀是Physiognomy，即观人术。

哈佛把它定为优秀学生的必修课程，是因为该课程能通过对对方的各种动作、姿态、表情、谈吐、修饰等去洞察其内心秘密，做到知己知彼，百战不殆。

其实，许多种职业本身就离不开识别人、观察人，如教师、医生、护士、心理学家、政治家、警察等多种职业，识人能力决定了他事业的成功与否。

治国之道，务在举贤。

但是举贤并非易事，举贤必须先识贤，识贤之后才有贤可举。

当巴顿的数学成绩在班上列倒数第一时，当里根在作演员演总统而被人嘲笑没有总统气质时，当蒲松龄、李时珍、洪秀全等科举考试落第时，又有几人能肯定其才？

这就需要识才者要高人一筹，有胆识和眼光。

还有一点就是要做到求贤若渴。

历史上流传的“黄金台”、“招贤榜”、“求贤令”以及著名的“三顾茅庐”等求才佳话，都是求贤若渴的生动体现。

曾国藩无论是办团练之初、人困兵危的时候，还是权馆四省、位列三公之时，始终把网罗人才视为成就大事的第一要义，并认为得贤才是人生的一件快事。

台湾企业家王永庆效先人之行，五访“茅庐”，方请得现台塑集团的首席顾问丁瑞铁。

丁在台湾金融界颇有地位。

1964年，台化公司成立前夕，资金短缺，经企业家陈逢源介绍，王永庆认识了丁瑞铁。

其时丁是大同公司的协理，因而婉言谢绝了王永庆邀他加盟台塑的好意。

但王永庆深知人才难得，所以并未放弃，先后五次盛情邀请丁瑞铁。

丁深感其情，终于答应了王，决定到台塑效力。

丁赴任后，就创下了民营企业直接向国外取得长期低息贷款的先例，台塑所需的资金就此解决。

在丁瑞铁的鼎力相助下，台塑创下了台湾化纤纺织第一位、民营制造业第三位的骄人成绩。

懂得了识才的方法，又能心诚意挚地求才，群贤毕至就不会是奢望。

有人说领导者做的事只有两样，一是出主意，二是用人。

说到底还是识人、用人，因为主意的好坏还在于身边人才的多少。

## &lt;&lt;中华鉴人术&gt;&gt;

如果群贤毕至的话，何愁事业不成？

当然，最终还有一条，管理者必须有大海般的气量和宏伟的志向，否则，来了人才也要外流，如项羽、袁绍的故事。

得人才者得天下“得人才者得天下，失人才者失天下。

”无论是群雄并争的古代历史，还是不见硝烟的现代商战，都在证明着这个古老而又常新的命题。

政治家说：“任人以事，存之治乱之机也。

”军事家说：“战争胜败，在于命将，置将不可不察。

”有贤不知，知而不用，用而不任，是国家的三种不祥之兆。

“伤贤者，殃及三世；蔽贤者，身受其害；嫉贤者，其名不全；进贤者，福流子孙。

”刘邦建立汉朝，主要原因是团结和重用了四类人才：(1)军事人才，如韩信、彭越、英布等；(2)谋略人才，如张良、陈平等；(3)行政管理人才，如萧何、张苍等；(4)外交人才，如陆贾等。

唐太宗认为自己能够统一天下，并做到先前帝王们不能做到的事——使西方和北方的少数民族臣服，其原因有五条：(1)我看到别人的品德才能，就像自己也得到了；(2)一个人的所作所为不可能完美，我总是采用别人的长处，避开他的短处；(3)我发现良才就敬重他，发现有缺点的人就怜悯他，使他们各得其所；(4)人主常常憎恨正直的人，明杀暗害，历代都有，我即位以来，对正直之士未贬黜过一人；(5)自古以来，都以中华为贵，以少数民族为贱，我独不取这偏见，同爱汉族一样爱少数民族，因此境外部落都归依于唐。

不难看出，这五条中有四条都是讲爱才、用才之道的，这其中包含着深刻的人才辩证法。

难怪唐太宗自己也感慨道：能安天下者，惟在得用贤才。

范仲淹在《选任贤能论》中也指出：得贤杰而天下治，失贤杰而天下乱。

并认为国家需要贤才，就如同车依靠轮子，船离不开船桨那样。

治政以得到贤才为根本，治理社会以除去坏人为首要任务。

国之盛衰，系乎人才，能否发现人才并正确使用是至关重要的。

如果得到了贤才，还愁什么事情不能搞定？

自古国家昌盛者，都在于得到了贤人的辅佐，而并非是由气数。

也就是说，有国由来在得贤，莫言兴废是循环。

曾国藩的“英才乃制胜之本”的理论是他崛起的根本原因。

他所统带的湘军最初不过两三万人，而洪秀全则雄师百万，经过十二年的相互对垒，前者由弱转强，直至胜利，后者却与之相反，直至失败。

双方在武器装备、战略战术、后勤保障等方面基本相当，兹事体大，不可一二言概括之。

但很清楚的一点是，在强弱转化的过程中，双方在对待“人才”这个因素的表现截然不同。

想当初洪秀全在广西起事时，有东、南、西、北、翼五王，猛将如云，但一场内乱，死的死、走的走，元老丧失殆尽。

他又不信任陈玉成、李秀成等第二代良将，而重用他的兄长洪仁发、洪仁达，以致奸佞之人发达显耀，而英明之士四处散避，各方豪杰也改投他们。

与太平军恰好相反，曾国藩最先在湖南操办团练时，不断受到同僚的嘲讽、排挤与打击，即便好友刘蓉、郭嵩焘兄弟也与他貌合神离。

但凭着“鹰猎取食物”那种不达目的不罢休的精神，他兴幕府，纳英贤，到了咸丰末年，终于形成了身边人才荟萃的局面，大批良将谋士团结在他周围，包括人们今天都还很熟知的李鸿章、左宗棠、彭玉麟、刘铭传等人。

难怪有人说，当时他手下的贤人智士占全国的一半。

一个“失人才”，一个“得人才”，太平军与湘军在同治元年前后已形成鲜明的对比。

曾所说的“制胜之根本，实在于人而不在于物”，确是高论。

不但古人重视人才，现代社会也普遍认为：最大的浪费是人才的浪费，最根本的竞争是人才的竞争，领导者的主要能力就是发现与培养人才、团结和使用人才。

拿破仑更是说过这样一段话：我需要某个人才时，即使为了去求他而丧失个人尊严，也在所不辞；或许，我会拍他的马屁也说不定。

## <<中华鉴人术>>

“人才决定一切”，这是通用于古今，贯穿在中外，放之四海皆准的法则。

在今天，人才同样重要。

对于企业来说，资本、技术和管理三者缺一不可。

在管理中起着最核心作用的是人，而技术最直接的体现也是人才，至于资本，有了技术和管理，还怕找不着钱？

人可以创办一个企业，也可以毁掉一个企业。

美国惠普电子仪器公司在吸收人才方面，历来具有高瞻远瞩的特点。

关于企业和人才的关系，惠普公司有两个有趣的公式。

一是：人才+资本=财富；二是：博士+汽车库=惠普公司。

说起惠普公司的发展，就要说说第二个公式。

博士是指20世纪30年代斯坦福一位颇有远见的教授特曼。

他为自己的博士研究生休利特、帕卡德指出一条方向——把自己培养成“企业家型”人才。

他还提供了原始资金——五百三十八美元，找了一个厂房——汽车库，还提供了一个具有广阔市场前景的产品方向——生产电子管高频振荡器。

到了20世纪60年代后期，随着美国从工业社会向信息社会过渡，惠普公司的产品方向和办企业的指导思想，都被证明是极有先见之明的，公司当然也因此而得到空前的发展。

所谓“千军易得，一将难求”，人才的胜负论自古使然，而真正能让这句话免于表面流程的主管者却极少见，继而因识人用才得当而事业红火的也凤毛麟角。

在这里，本人试图用中国传统的鉴人智慧予以融汇贯通，以求能寻找出一条古今通用的识才方法。

由于时间仓促和本人学识的局限，难免有粗制之处，恳请大方者能不吝赐教，尤感幸甚，幸甚！

## <<中华鉴人术>>

### 编辑推荐

《中华鉴人术》:古人云:“事之至大,莫如知人。

”治国之道,务在举贤。

举贤务必识贤,识贤务必知人。

对人有准确的判断,无论于公——识拔人才,辨别忠奸,还是于私——寻师访友、全身避祸,都大有益处。

哈佛大学设有一门世界上其他任何大学都没有的课程——观人学。

美国资深记者哈金斯连续十年跟踪采访哈佛大学的毕业生,得到的结论是;对人的准确判断,是哈佛毕业生日后成功最重要的一门课程;那些成功者在大学期间都已学会对人的准确判断。



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>