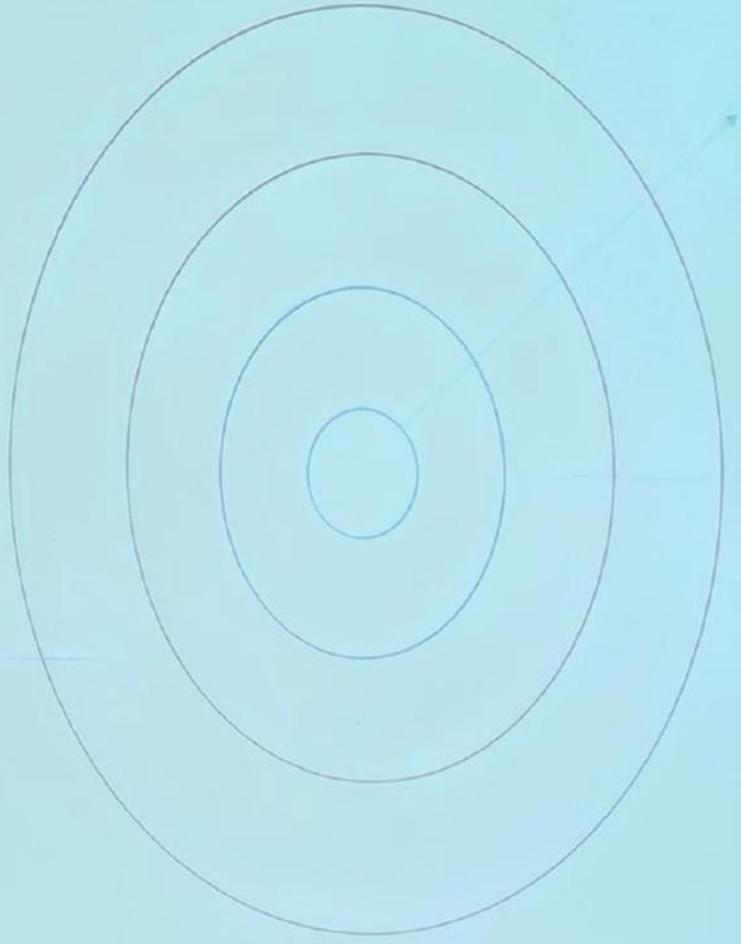
人际关系是独立存在的能力，具有致胜的威力

- 无论你的目标是不断在职场中升职加薪，还是创业做老板，有一个议题是你必须面对，而且越来越重要的：人际关系。
- 人际关系其实是个人魅力、领导力、沟通能力、业务能力、创新能力等等之外的能力。
- 一个人可以看起来普普通通，能力平平，业绩一般，但是人缘非常好，大老板就是非常信任他，什么好事都给他，他就是可以身居高位又轻松。
- 也有一个人学历牛背景好长得好口才好能力强，但是人人都不信任他，人人都排斥他，谁都拒绝跟他合作。

把你的人脉分成圈层

第三层人脉：弱关系，尚未打过交道的人。
同行、行业链上的利益相关方，社交媒体的粉丝、读者……

第四层人脉：陌生人，所有需要你的价值的陌生人们，市场拓展的目标……



第一层人脉：生命中最重要的人，最多7位。

第二层人脉：真实有过交道的熟人圈子：乡亲父老、同学、前同事、校友、客户、供应商。

圈层理论

- 以自己为核心，不同的人际关系处于离你不同距离的圈层中。围绕你最近的是亲密关系。再外围是工作、挣钱等重要的社会关系。越往外，与真实人生的利益牵扯就越远。
- 最核心的亲密圈层有配偶、孩子、父母、知己、宠物……甚至有偶像。但这个圈层的人数有限，不超过7位。
- 在不同的圈层、不同的关系中，我们消耗的时间、精力和心力必须是区分开来的。
- 越是接近核心圈层，越接近现实，花费的时间和心力越多，越往外围越少。
- 你周围的人都有精准的圈层位置。你要有一套区分亲疏远近的原则。
- 不同的圈层关系会随着交往而升级或降级。人际关系不会一成不变，人们用不断的交往来拉近圈层，交往中发现问题要把对方从挨近的圈层推出去到距离更远的圈层。可能维持在原地，可能疏远，可能消失。
- 健康的关系管理，不是永不放手，而是根据当下的互动质量，动态调整对方在你圈层中的位置——靠近、维持、或悄然疏离。
- 你想升级的关系，就要投入更多心力；关系降级，你就要减少心力。你对某个人花费的心力，和你俩的关系发展要匹配。
- 你给别人定圈层，别人也在给你定圈层。你给别人升降级，别人也在给你升降级。

如何结交和拓展人脉：几个原则

- 非利益性：最重要的是不要预设“收益目的”，心怀功利的去结交人。
- 这一条与“商业人脉”矛盾吗？
- 价值第一：相信自己的价值，发掘自己的价值，强化自己的价值。
- 趣味性：做一个有趣的人，而不是一个开口闭口都是项目的人。
- 出席率：Presence。“仅仅是出席活动，就会带来更多机会。”
- 相关性：与自己的商业价值相关的上下产业链。
- 跨界相关性：具有前瞻性和战略性的行业。
- 交换性：礼尚往来。

不要滥用人脉。

Don't overuse people's kindness.

不要期待原谅，关键表现机会只有一次

- 人生道路上，关键的转折点其实并不多，也就只有几次。

- 每次关键转折点上，大多数都会遇到一个重要的“贵人”。比如考硕士考博士时的导师、第一份工作时的决定要你的领导、决定给你升职的领导、你的配偶……请你数一数，一生中，对你的人生有如此重要转折作用的人，一共能遇到几位？

- 第一印象要坏、关键场合的表现机会……实际上只有一次。

- 刷题做试卷，打游戏反复刷存档……你都可以无限返回，修复错误。但是真实的人生，没有逆转，没有重来，没有“假如再给我一次机会”。

- 全力以赴，把每一次见到潜在的重要人选，当做第一次，也当做最后一次那样的去珍惜。做好每一次，才会有下一次。有时候，做错了一次，人们会原谅，但是如果你不上心不珍惜机会，反复犯错，谁都不会总给机会。

- 真在乎一个人，就一定会提高自己的社交沟通的能力。不提高，就是不在乎。

人情账本原则

玲珑格致公关咨询
ULAN CONSULTANCY

核心概念：把看不见的人际关系转化为可见的“人情积分”。用记账思维区分大事小事的价值权重，避免因小失大。

关键要点：

- 定分制：给不同关系设定基础分（如发小 1000、良师 5000、闺蜜 1500）。
- 动态加减：正面互动加分，破坏言行（占便宜、尖刻、失信）扣分。
- 盈亏平衡：底线越清晰，越知道什么值得计较、什么值得原谅。
- 大事小事不同权：良师诤友在大事上帮你，别因小事上的直言不讳而扣光他的分。
- 绝密原则：账本内容不要让任何人知道，没人喜欢被人打分。

谁获利谁主动原则

核心概念：人际关系和商品标价原理一样：物以稀为贵。谁从这段关系中获利更多，谁就应该更主动、更谦卑地去推动关系。

关键要点：

- 获利者买单：对方的资源远多于你，你若无欲无求则罢；但凡需要对方，你就该主动。
- 姿态即信息：求人时若摆出“虽然我在求你，但看上去像你求我”的姿态，对方在心里已经拒绝。
- 关系有价：每个人都有价格，每个关系都有价格。主动推进、主动还人情，才是可持续的交换。

善良覆盖圈原则

核心概念：善良必须有边界。你要划定一个“配得上得到你善意”的人群范围，不是谁离你近就自动在圈内。

关键要点：

- 筛选制：谁配得上你的善良，谁才在覆盖圈里；利用你善良损害你利益的人，一脚踢出去。
- 有来有往：你的善意对方要能体会并回报；单向利用不是善良，是自我伤害。
- 职场法则：善良若不能产生被公司看见的商业价值，就等于不存在；若反被利用来损害你，就是捅向自己的刀。
- 不要不好意思：他坑你时那么好意思，你保护自己时怎么不好意思？

敢于放弃关系原则

核心概念： 人际关系会自然流动与退化。当一段关系持续越界、账目为负时，止损不是绝情，而是自保。

关键要点：

- 升米恩，斗米仇：价值体量过大、情感混杂的失衡关系，必然走向恩仇转化。
- 时间≠质量：不要用交往时长评估当下关系；关系质量由“当下的相互尊重与价值共识”支撑。
- 止损信号：对方持续越界、拒绝协商、不断透支信任与利益。
- 你的“不好意思”=对方的“你还能忍”：把省下来的时间、心力留给更值得的关系。
- 接受退化：核心圈层两人会退到熟人圈；