

# Бизнес-айлавинг

## Руководство-методичка

### Общая структура занятий

- Продолжительность живого тренинга от 5 до 8 часов. С одним или двумя перерывами.
- Занятие поделено на 2 модуля.
- Рабочие тетради и другие материалы высылаются участникам в электронном виде.
- Сертификаты высылаются в электронном виде.

### Общий принцип построения занятий

- Разминка в начале занятия. Ее цель заключается в том, чтобы включить всех участников в общий процесс, сфокусировать внимание на теме занятия и получить бодрость для дальнейшей работы.
- Тренер объявляет тему модуля и основные задачи, которые за время занятия необходимо сделать.
- Тренер задает проверочные вопросы на понимание прочитанного дома материала из заданных книг и глав.
- В конце каждой темы участники выполняют упражнения для закрепления.

### Самопрезентация

**Задача самопрезентации:** рассказать продающую историю и заинтересовать темой тренинга, дав краткую основную информацию.

- Крючок, чтобы зацепить внимание.
- История становления с трудностями и их разрешением.
- Концентрат информации тренинга.

### Модуль 1. Вожак

**Задача модуля:** рассказать многовековые знания управления народом, ведения войн, достижения власти и практики выдающихся психотерапевтов и криминалистов, пропущенные через призму современного бизнеса, чтобы сформировать лидерские и управленческие качества.

- **Что не работает в управлении людей?**
- **Какие инструменты нужны для управления одним человеком и целой группой?**
- **Какие манипулятивные техники существуют?**

### Модуль 2. Адаптация аспектов айлавинга под бизнес-цели

**Задача модуля:** разобрать аспекты айлавинга, наиболее распространенные в бизнес-среде в адаптированном виде под бизнес-задачи и раскрыть два основных аспекта бизнес-айлавинга.

- **Как расположить к себе человека любого пола?**
- **Как успешно провести собеседование, встречу и эмоционально привязать человека?**
- **Что эффективнее: симпатия или чувство вины?**

## Краткое содержание тренинга «Бизнес-айлавинг»

Адаптированные под бизнес аспекты айлавинга помогут вам привлекать партнеров, заключать сложные сделки, успешно вести переговоры и повышать лояльность к вашему бизнесу и бренду.

Изначально айлавинг был сосредоточен только на построении отношений, чтобы интроверты, застенчивые люди и те, кто боятся первые подходить знакомиться могли пользоваться спросом у противоположного пола.

Говорят, что люди смотрят только на тех, кто выделяется. И в них же влюбляются. Это не верно. Люди влюбляются под воздействием определенных психологических, биологических, гендерных и эволюционно сложившихся аспектов. Умение их сопоставлять называется искусством айлавинга, разработанным Байном Башем.

Со временем он адаптировал айлавинг под цели бизнеса и создал мощную систему влияния на клиентов, коллег и партнеров любого пола, не имеющую аналогов в мире. Они сделают всё, даже если вы не прирожденный лидер!

*Люди, в избытке располагающие свободным временем, предрасположены и весьма восприимчивы к обольщению. Голова у них ничем не занята, так что вам предоставляется шанс занять ее мыслями о себе. С другой стороны, старайтесь избегать людей, серьезно увлечённых каким-то делом, ведь обольщение требует внимания, а у таких людей слишком мало свободного мысленного пространства, на которое вы бы могли претендовать.*

**Роберт Грин**, автор книг о психологии и механизме функционирования власти в обществе и политике

Большая часть информации, о лидерстве и успехе является утопической и нежизнеспособной. Никто не будет выполнять приказы лидера, который со всеми тащит повозку. Те, кто любит лидера за его великодушие, его же используют. Если лидер только мотивирует и не наказывает морально или физически, то не будет сплоченности в коллективе, и никто не будет работать.

*Гораздо вернее внушить страх, чем быть любимым. Люди меньше боятся обидеть человека, который внушал им любовь, чем того, кто действовал страхом. Ведь любовь держится узами благодарности, но эти узы рвутся при каждом удобном для них случае. Страх же основан на боязни, которая не покидает тебя никогда.*

**Никколо Макиавелли**, итальянский мыслитель, философ, писатель, политический деятель

Благодаря «Дао дэ цзинь» мы можем выявить 5 главных мифов менеджмента:

- Нужно контролировать подчинённых 24/7.
- Не нужно упускать возможности показать себя.
- Чем больше вложил, тем больше отдача.
- Сотрудников нужно обучать самим.
- Лидер всегда и везде лидер.

Чтобы не допускать ошибки, нужно изучать воинскую философию с правилами и нормами поведения воина в бою и жизни, например «Хагакурэ», которое рассказывает, что:

- Сотрудник может многого достичь, если ему будет на кого равняться.
- Пока сотрудник испытывает нужду, он будет безупречен.
- Лучше задачи ставить, которые можно выполнить за один день.
- Некоторые стороны жизни сотрудников нужно оставить без внимания.
- Деньги найти легко. Трудно найти хорошего сотрудника.

Ямамото Цунэтомо пишет: «Пройди с настоящим человеком сотню метров, и он солжет тебе не меньше семи раз». Единственный способ сделать так, чтобы хороший человек не врал – заставить его бояться соврать! И в этом деле очень хорошо поможет труд Никколо Макиавелли, в котором узнаем следующие правила:

- Не обнимать своих сотрудников.
- Не пытаться быть лучше предшественника.
- Не показывать себя изначально хорошим.
- Дозировать любовь и благодеяния.
- Не подкупать сотрудников.
- Не щадить тех, кто привык к свободе.
- Создавать комфортные условия для свободной работы
- Не перепоручать важную часть управления.
- Постоянно развиваться и учиться.
- Найти врага для сотрудников.

Чтобы управлять толпой, Гюстав Лебон предлагает следующие инструменты:

- Наличие толпы.
- Образы.
- Сильные выражения.
- Короткие речи.
- Ассоциации.
- Действия.
- Титул.
- Повторение.
- Неопределенный смысл.

Но при влиянии один на один нужны другие советы и инструменты и алгоритм влияния выглядит так:

- Создать благоприятный климат.
- Провести оценку личности по внешним признакам.
- Получить необходимую информацию.

Приемы, чтобы обеспечить ведение переговоров:

- Внимательно слушать и показывать, что вы слышали, что говорил партнер.
- Говорите так, чтобы вас поняли.
- Обозначайте свое мнение о проблеме.
- Старайтесь говорить ради достижения цели.
- Важно установить с партнером рабочие отношения.
- Искать выгоду для обоих.
- Осознайте свои и эмоции интересующей стороны.
- Не делать выводы, исходя из собственных опасений.
- Вовлекайте в процесс принятия решения.
- Реализуйте двойной интерес.
- Говорите о своих интересах.
- Всегда заявляйте твердо.
- Ищите взаимную выгоду.
- Используйте объективные критерии.

Чтобы избавиться от черт, присущих отрицательным типам слушателей, необходимо:

- |                                  |                                |
|----------------------------------|--------------------------------|
| • Не молчать.                    | • Слушать.                     |
| • Быть «открытым».               | • Не доминировать.             |
| • Не напрягаться.                | • Не увлекаться монологами.    |
| • Говорить простым языком.       | • Не перебивать собеседника.   |
| • Не уходить от разговора.       | • Не ущемлять ЧСВ общающегося. |
| • Не надеяться на одну эрудицию. |                                |

# МОДУЛЬ 1. ВОЖАК

## Ответьте на вопросы:

Они помогут понять начальное положение и представление о лидерстве.

1. Кто такой лидер? Что я вкладываю в это понятие?  
Каждый ли может быть лидером?
2. Какие качества присутствуют у лидера?  
Какими навыками он должен владеть?
3. Что неприемлемо для лидера? На какие ограничения приходится идти?

## 5 мифов о лидерстве и менеджменте

В интернете существует много картинок и статей на тему отличий лидера от босса, управленца от паразита. Но вся эта информация хоть и удобна для всех (особенно для подчиненных), но неэффективна в реальной жизни. Она утопическая и нежизнеспособная.

Взгляните на все это отстраненно, а не с позиции, как должно быть и что советуют успешные бизнесмены. Когда мы что-то рекомендуем, мы всегда опускаем негативные моменты. Но без них невозможно получить результат.

Никто не будет выполнять приказы лидера, который со всеми тащит повозку. Те, кто любит лидера за его великодушие, его же используют. Если лидер только мотивирует и не наказывает морально или физически, то не будет сплоченности в коллективе, и никто не будет работать!

### Дао дэ цзинь (IV—III в. до н. э.)

«Книга пути и достоинства» – основополагающий источник учения и один из выдающихся памятников китайской мысли. Основная идея – понятие дао – естественный порядок вещей, не допускающий постороннего вмешательства. В трактате Дао дэ цзин излагаются основы даосизма, философии Лао-цзы. Один из неполных переводов был сделан в 1894 году Евгением Поповым и Львом Толстым.

И на ее основе я выделяю пять мифов современного лидерства и менеджмента, при этом дав краткое решение выхода из уже сложившейся ситуации.

### МИФ 1. Нужно контролировать подчиненных 24/7

*Лучший правитель тот, о котором народ знает лишь то, что он существует. Несколько хуже те правители, которые требуют от народа его любить и возвышать. Еще хуже те правители, которых народ боится, и хуже всех те правители, которых народ презирает.*

**Решение:** быть вдумчивым, сдержанным в словах и успешно совершать дела.

### МИФ 2. Не нужно упускать возможности показать себя

*Кто, зная праздничное, сохраняет для себя будничное, тот становится примером для всех. Кто стал примером для всех, тот не отрывается от постоянного дэ и возвращается к изначальному. Кто, зная свою славу, сохраняет для себя безвестность, тот становится главным в стране.*

**Решение:** зная свою храбрость, нужно сохранять скромность.

### **МИФ 3. Чем больше вложил, тем больше отдача**

*Управляя страной, совершенномудрый делает сердца подданных пустыми, а желудки – полными. Его управление ослабляет их волю и укрепляет их кости. Оно постоянно стремится к тому, чтобы у народа не было знаний и страстей, а имеющие знаний не смели бы действовать.*

**Решение:** не показывать того, что может вызвать зависть.

### **МИФ 4. Сотрудников нужно обучать самим**

*В древности те, кто следовал дао, не просвещали народ, а делали его невежественным. Трудно управлять народом, когда у него много знаний. Поэтому управление страной при помощи знаний приносит стране несчастье, а без их помощи приводит страну к счастью.*

**Решение:** обучение должно быть личной инициативой.

### **МИФ 5. Лидер всегда и везде лидер**

*Кто поднялся на цыпочки, не может долго стоять. Кто делает большие шаги, не может долго идти. Кто сам себя выставляет на свет, тот не блестит. Кто сам себя восхваляет, тот не добудет славы.*

**Решение:** не иметь лишних желаний и бесполезного поведения.

Чтобы не допускать ошибки, нужно изучать воинскую философию с правилами и нормами поведения воина в бою и жизни. Лично я рекомендую изучение «Бусидо: кодекс чести самурая». Или сборники правил и рекомендаций о том, как правильно нужно себя вести в жизни и бою, чтобы достичь успеха, например «33 стратегии войны» Роберта Грина.

### **Ответьте на вопросы:**

Вопросы составлены из книги «Практикум по гештальт-терапии» Фредерика Перлза

1. Как вы заставили бы другого выполнить задание за вас:  
пытаясь манипулировать средой с помощью магических слов?  
Или угрожая, командуя, подкупая, награждая?
2. Как вы реагируете, когда вас принуждают? Притворяетесь глухим?  
Даёте обещания, которые не собираетесь выполнять? Или вы реагируете  
чувством вины и выплачиваете свой дол презрением к себе и отчаянием?

### **Самурайская мудрость менеджмента из «Хагакурэ»**

«Хагакурэ» (1709-1716) входит в полноценную книгу «Бусидо: кодекс чести самураев» и является практическим и духовным руководством воина, представляющее собой собрание комментариев самурая Ямамото Цунэтомо (1659—1719).

Истории повествуют о боевой доблести, воинском долге, совести, ответственности, сострадании, терпимости, стремлении к самосовершенствованию в духовной и профессиональной сферах.

В записях даны правила поведения самурая в воинском коллективе для обеспечения его карьерного роста и достижения уважения со стороны других самураев. Записи актуальны и сейчас, так как являются неписаными законами в подразделениях армии, якудза, воровской среде и криминальных сообществах 1930-90-х годов.

## #1

*Даже плохой писарь достигнет успехов в искусстве каллиграфии, если он будет настойчиво заниматься, подражая классическим свиткам. Слуга также может достичь многого, если он будет брать пример с хорошего слуги.*

## #2

*Существуют две вещи, которые могут ввести слугу в заблуждение – это богатство и слава. Если же слуга постоянно испытывает нужду, он будет безупречен.*

## #3

*Если слуга будет думать только о том, что ему предстоит сделать в течение дня, он сможет сделать все. Приниматься нужно только за то, что можно закончить в течение одного дня. Завтра будет тоже только один день.*

## #4

*Слуги будут жить спокойнее, если некоторые стороны их жизни будут оставлены без внимания. Очень важно понимать это, когда оцениваешь поведение людей.*

## #5

*Деньги найти легко. Хорошего человека найти трудно. Пройди с настоящим человеком сотню метров, и он солжет тебе не меньше семи раз.*

Единственный способ сделать так, чтобы хороший человек не врал – заставить его бояться соврать! Не всем по душе придет эта рекомендация. Особенно тем, чьи подчиненные привыкли докучать над руководителем.

Но прежде, чем развивать в себе необходимые для этого качества, рекомендую пройти Мак-шкалу (шкалу макиавеллизма), которая оценивает наличие стратегий, позволяющих манипулировать другими в межличностных отношениях. А затем изучить досканально книгу «Макиавеллизм личности» профессора социологических наук Виктора Шейнова.

## **Шкала макиавеллизма**

Оценивает наличие стратегий, позволяющих манипулировать другими в межличностных отношениях.

Макиавеллизм – свойство личности, включающее в себя цинизм, отчужденность, эмоциональную холодность, пренебрежение конвенциональной моралью, допускающее использование других в своих целях. При таком виде манипуляции эксплуатация другого актуализирует его потребность в сотрудничестве, желании иметь хорошие отношения и хорошо выглядеть в глазах окружающих.

Высокий уровень макиавеллизма предполагает: стремление говорить неправду, критичность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели; доминантность, качества лидера, агрессивность, напористость, личностную силу, любовь к соревнованию; пренебрежение социальным одобрением, и т. д.

## Силовая игра «Докажи» Клода Штайнера

Техника, чтобы заставить другого делать то, чего он не хочет делать.

**Позиция:** доминирования, с нарастающей последовательностью

**Дефицит:** искусственная правота, так как оба правы

**Техника:** псевдологические аргументы, болтовня.

**Антитезис:** Я не собираюсь ничего доказывать. Я не должен ничего доказывать. Я хочу это, потому что я хочу это, и никто не имеет права судить, нужно мне то, что я хочу, или нет.

**X.** Я хочу А.

**Y.** Я хочу В.

**X.** Ты получишь В, если докажешь, что оно тебе нужно.

**Y.** Доказывает.

**X.** Отмечает аргументы.

**Y.** Сдается

## «Государь» в бизнес-организации

Никколо Макиавелли (1469 – 1527) – итальянский мыслитель, философ, писатель, политический деятель — занимал во Флоренции пост секретаря второй канцелярии, отвечал за дипломатические связи республики.

Выступал сторонником сильной государственной власти, для укрепления которой допускал применение любых средств, что выразил в прославленном труде «Государь» (1513).

В 1546 году среди участников Тридентского собора был распространен материал, что «Государь» написан рукой Сатаны. С 1559 года все его сочинения включены в первый «Индекс запрещенных книг».

На основе его книги «Государь» я составил 10 важных правил менеджмента и лидерства, о которых практически мало кто говорит на тренингах.

### Не обнимайте своих сотрудников

*Один из нынешних государей, которого воздержусь называть, только и делает, что проповедует мир и верность, на деле же тому и другому злейший враг; но если бы он последовал тому, что проповедует, то давно лишился бы либо могущества, либо государства.*

### Не пытайтесь быть лучше предшественника

*Люди, веря, что новый правитель окажется лучше, охотно восстанут против старого, но вскоре они на опыте убеждаются, что обманулись, ибо новый правитель всегда оказывается хуже старого.*

### Показав себя хорошим, трудно быть плохим

*Люди же таковы, что, видя добро со стороны тех, от кого ждали зла, особенно привязываются к благодетелям... Люди же по натуре своей таковы, что меньше привязываются к тем, кому сделали добро сами, чем к тем, кто сделал добро им.*

### Дозируйте любовь и благодеяния

*Люди меньше остерегаются обидеть того, кто внушает им любовь, нежели того, кто внушает им страх, ибо любовь поддерживается благодарностью, которой люди, будучи дурны, могут пренебречь ради своей выгоды, тогда как страх поддерживается угрозой наказания, которой пренебречь невозможно.*

## **Не подкупайте сотрудников**

*И худо придется тому государю, который, доверяясь их посулам, не примет никаких мер на случай опасности. Ибо дружбу, которая дается за деньги, а не приобретается величием и благородством души, можно купить, но нельзя удержать, чтобы воспользоваться ей в трудное время.*

## **Старое всегда лучше при любом исходе**

*Кто захватит город, с давних пор пользующийся свободой, и пощадит его, того город не пощадит. Там всегда отыщется повод для мятежа во имя свободы и старых порядков, которых не заставят забыть ни время, ни благодеяния новой власти.*

## **Создайте комфортные условия для свободной работы**

*Если государь пришел к власти с помощью народа, он должен стараться удержать его дружбу, что совсем не трудно, ибо народ требует только, чтобы его не угнетали.*

## **Не перепоручайте важную часть управления**

*Только живя в стране, можно заметить начинающуюся смуту и своевременно ее пересечь, иначе узнаешь о ней тогда, когда она пойдет так далеко, что поздно будет принимать меры.*

## **Постоянно развивайтесь и учитесь**

*Государь должен даже в мыслях не оставлять военных упражнений и в мирное время предаваться им еще больше, чем в военное. Заключаются же они, во-первых, в делах, во-вторых – в размышлениях.*

## **Найдите врага для сотрудников**

*Государя уважают также, когда он открыто заявляет себя врагом или другом, то есть когда он без колебаний выступает за одного против другого – это всегда лучше, чем стоять в стороне.*

## **Приемы макиавеллизма в бизнесе у руководителей**

Из книги «Макиавеллизм личности» профессора социологических наук Виктора Шейнова.

1. Поймав в чем-то, сказать: «Я на твоей стороне».
2. Критическое замечание с воздействием на самолюбие.
3. Чувство ответственности: «Только ты один справишься».
4. Разговор сверху вниз, на расстоянии за столом, при спиленных у оппонента передних ножек, которые создают желание быстрее уйти, хождение, когда все сидят.
5. Создание ложных представлений о наличии других возможностей у стороны, демонстрирующей свое преимущество.
6. Выделив одного кандидата в женской команде, начинается манипуляция остальных против нее из-за ревности
7. Цейтнот (нехватка времени) и невозможность противодействия
8. Недосказанность, расплывчатые формулировки, неопределенные «критерии»
9. Подстрекательство, побуждение, подталкивание на определенные поступки
10. Целенаправленное преувеличение или приуменьшение своих возможностей



## Игра «Манипуляция подчиненного»

77% подчиненных манипулируют руководителями для достижения своих целей

**Роль начальника:** «Почему прошло уже два дня, а проект еще не сдан? Ты чем вообще занимался, я не пойму?»

### Роли подчиненных:

- Работник, который много берет поручений, поэтому ссылается на перегруженность и нехватку времени.
- Работник, который держится подальше от руководства, а потом обвиняет, что ему никто ничего не говорил.
- Работник, который прикидывается бестолковым и всю работу приходится делать самому.
- «Бедная женщина», которая пользуется своей красотой и беспомощностью, играя на жалости и вине.

### Контрманипуляция:

- Окружить недоброжелателями, доведя до коллектива, что им приходится выполнять работу «того парня», получающего зарплату за безделье, как за полноценный труд.

Заставить работать, пустив слух о возможном сокращении штатов. Заодно настроить на критическую оценку деятельности коллег – под угрозой собственного сокращения с бездельниками не церемонятся.

## Инструменты власти Гюстава Лебона

Гюстав Лебон (Ле Бон, 1841—1931) — французский психолог, социолог, антрополог и историк. Он полагал, что в силу волевой неразвитости и низкого интеллектуального уровня больших масс людей ими правят бессознательные инстинкты, особенно тогда, когда человек оказывается в толпе. Здесь происходит снижение уровня интеллекта, падает ответственность, самостоятельность, критичность, исчезает личность.

Его методы использовали такие лидеры, как Гитлер и Ленин. И из его книги «Психология масс» (1895) я выделю 10 главных инструментов для управления толпой.

### Инструмент 1. Наличие толпы

*Самые сомнительные события – это именно те, которые наблюдаются наибольшим числом людей.*

### Инструмент 2. Образы

*Толпа мыслит образами, и вызванный в ее воображении образ в свою очередь вызывает другие, не имеющие никакой логической связи с первым.*

### Инструмент 3. Сильные выражения

*Оратор, желающий увлечь толпу, должен злоупотреблять сильными выражениями. Преувеличивать, утверждать, повторять и никогда не пробовать доказывать что-нибудь рассуждениями.*

### Инструмент 4. Короткие речи

*Оратор, находящийся в тесном общении с толпой, умеет вызвать образы, увлекающие ее. Если он успеет в этом, то цель его будет достигнута, и двадцать томов речей, всегда придуманных потом, зачастую не стоят нескольких удачных фраз, произнесенных в должную минуту и подействовавших на умы тех, кого нужно было убедить.*

## **Инструмент 5. Ассоциации**

*Чтобы убедить толпу, надо сначала хорошенько ознакомиться с воодушевляющими ее чувствами, притвориться, что разделяешь их, затем попытаться их изменить, вызывая посредством первоначальных ассоциаций какие-нибудь прельщающие толпу образы.*

## **Инструмент 6. Ситуации**

*Необходимость постоянно менять свою речь сообразно с производимым ею в ту минуту впечатлением заранее осуждает на неуспех всякие подготовленные и заученные речи.*

## **Инструмент 7. Действия**

*Обыкновенно вожаки не принадлежат к числу мыслителей – это люди действия. Они не обладают проницательностью, так как проницательность обыкновенно ведет к сомнениям и бездействию.*

## **Инструмент 8. Титул**

*Самый свирепый социалист всегда бывает несколько смущен при виде принца или маркиза; стоит присвоить себе такой титул, и самый прозорливый коммерсант легко даст себя обморочить.*

## **Инструмент 9. Повторение**

*Посредством повторения идея водворяется в умах до такой степени прочно, что в конце концов она уже принимается как доказанная истина.*

## **Инструмент 10. Неопределенный смысл**

*Кто умеет вводить толпу в заблуждение, тот легко становится ее повелителем; кто же стремится образумить ее тот всегда бывает ее жертвой.*

Отвечая на важный вопрос «Быть добрым полицейским или злым?» я приведу еще одну цитату Гюстава Лебона: «Симпатии толпы всегда были на стороне тиранов, подчиняющих ее себе, а не на стороне добрых властителей, и самые высокие статуи толпа всегда воздвигает первым, а не последним.» Выводы делайте сами.

## **Ответьте на вопросы:**

Вопросы составлены из книги «Люди, которые играют в игры» Эрика Берна

1. Вы победитель или побежденный?
2. Вы предпочитаете упорядочивать время или события?
3. Знаете ли вы, как отражаются ваши реакции на вашем лице?
4. Знаете ли вы, как реагируют другие на изменения выражения вашего лица?
5. Как себя чувствует ваше реальное Я?
6. Всегда ли ваше реальное Я контролирует ваши чувства?
7. Есть ли у вас «сексуальные пунктики»?
8. Бывает ли так, что что-то никак не выходит у вас из головы?
9. Начинаете ли вы беспокоиться задолго до наступления события?
10. Как долго вас тревожит миновавшее событие?

## Упражнение «Я как лидер...»

Повышает самооценку, уверенность в себе и учит позиционированию

*Добрый день! Меня зовут... Я являюсь (несколько выдающихся фактов о себе)...*

*И как лидер имею такие качества, как...*

Собеседник внимательно слушает, оценивает выступление и анализирует, какие качества ему еще присущи, но он их не назвал.

## Основы влияния в оперативно-розыскной и следственной деятельности

Оперативно-розыскная деятельность — мероприятия, выполняемые гласно и негласно уполномоченными на это государственными органами с целью выявить, пресечь или раскрыть преступление, отыскать скрывающихся и пропавших без вести людей, установить имущество, подлежащее конфискации, добыть информацию о событиях и деяниях, опасных для государства.

Следственные действия – это производимые следователем в соответствии с уголовно-процессуальным законом процессуальные действия, целью которых являются собирание и проверка доказательств.

**Используемая литература:** «Психология оперативно-розыскной и следственной деятельности» (Чуфаровский, 2005).

### 1. Создать благоприятный климат

Рекомендации по обеспечению положительного эмоционального климата общения:

- **Проявляйте доброжелательность и тактичность.** Приемы – улыбка, радушное общение, хорошее отношение, «контакт взглядов», сочувствие, внимание к нюансам.
- **Находитесь по возможности в зоне комфорта.** Приемы – нейтральные темы, задавание вопросов, на которые можно получить лишь положительный ответ.
- **Втягивайте интересующее лицо в диалог.** Приемы – побуждение к высказываниям, проявление уважение и внимание к его взглядам и занимаемым позициям, выражение согласия.
- **Относитесь критично к своему поведению.** Приемы – уступать лидерство партнеру по общению, развивать доверительные отношения.

### Упражнение «Установление тесного контакта»

- Сделать комплимент;
- Принять соответствующую позу и выражение лица;
- Похвалить;
- Подчеркнуть «достоинства», сравнивая с оппонентами.

## 2. Произвести оценку личности

Оценка личности происходит по следующим внешним признакам:

- Экспрессивные реакции лица (удивление, страх, негодование, отвращение, радость, печаль).
- Глаза (напряженность, властность, заинтересованность, отношения симпатии и антипатии, подчиненности и доминирования).
- Тело (эндоморфный, мезоморфный, эктоморфный).
- Поза (напряженная, расслабленная).
- Походка («волочит» ноги, держит руки в карманах, втягивает голову в плечи, передвигается «скачками», держит высоко подбородок).
- Голос и речь (темп, речь, эрудиция, интеллект)

### Упражнение «Оценка личности»

- Войти в психологический контакт.
- Произвести оценку внешнего вида.
- Проанализировать внешние реакции.
- Сформировать интерес.

## 3. Получить необходимую информацию

Приемы, с помощью которых осуществляется получение необходимой информации:

1. **Демонстрация конкретных предметов, «оживляющих» в памяти заинтересованного лица, соответствующие образы и побуждающих его к произвольным высказываниям.** Инструменты – фотографии, личные вещи, предметы, принадлежащие близким связям.
2. **Использование смежной темы разговора.** Инструменты – наводящие вопросы, нейтральные вопросы.
3. **Использование чувства значимости конкретной личности.** Инструменты – бескорыстная помощь, чувство благодарности, желание удивить, потребность получить отклик на свои высказывания.
4. **Обращение к чувству собственного достоинства.** Инструменты – лесть, похвала, подчеркнутое чувство уважения, большой заинтересованности и внимания по отношению к собеседнику.
5. **Проявление равнодушия.** Инструменты – безразличие к важной точке зрения собеседника, пренебрежение.
6. **Использование эмоционального стресса.** Инструменты – резкое и сильное воздействие, неожиданный вопрос, неточное или ложное заявление, сообщение якобы «важных» сведений.
7. **Создание кратковременных психологически острых жизненных ситуаций.** Инструменты – ситуация, имеющая личную значимость для субъекта, ситуация, получающая экспрессивное подтверждение.

### Упражнение «Подчиняющий взгляд»

*Данное упражнение очень важно и при старательном и надлежащем выполнении позволит вам устремлять решительный и неподвижный взгляд на любого, с кем вы разговариваете. Оно сделает ваш взгляд таким сильным и властным, что лишь немногие смогут его выдержать. Собаки и другие животные будут трепетать под вашим взглядом, и его влияние также проявится во многих других отношениях.*

...

*Вы увидите, что люди испытывают беспокойство и тревогу под вашим взглядом, а у некоторых даже будет проявляться нечто похожее на страх, если вы сконцентрируете свой взгляд в течении нескольких секунд.*

Уильям Аткинсон, американский адвокат, коммерсант и переводчик

## МОДУЛЬ 2. АДАПТАЦИЯ АСПЕКТОВ АЙЛАВИНГА ПОД БИЗНЕС-ЦЕЛИ

Разберем новые аспекты, наиболее распространенные в бизнес-среде и ранее изученные, но уже адаптированные под бизнес-цели. Раскрыть все аспекты, тем более самые эффективные, я не могу для свободного доступа. Прошу это понять.

### Биологический аспект

Биологический аспект идеально подойдет, если объектом будет являться женщина, находящаяся в своей фертильной фазе. Во время овуляции у нее появляются незначительные внешние изменения, как побледнение кожи, повышенный сексуальный интерес и повышение тембра голоса. В таком случае пару сексуальных движений заставят быстро переключиться от дел к другим делам. А те, в свою очередь, быстро будут решены. Так же этот аспект подойдет и в отношении мужчин. Колебание в уровне тестостерона в разное время года и дня коррелирует с либидо, уверенностью в себе и стремлением к доминированию. Даже самых жесткий парней можно будет подмять под себя.

**Домашнее задание:** изучить, какие изменения происходят в организме женщин со сменой менструального цикла и как это влияет на ее поведение. Узнать информацию о колебании уровня тестостерона у мужчин в разное время. А также выписать продукты, которые повышают уровень тестостерона и эстрогена, и понижают их.

### Образный аспект

Помните, я писал, что, вы поймете позже, почему в главе про образный аспект я привел пути выбора объекта дядюшки Фрейда? Так вот, время пришло. Эти пути отлично подходят, как для понимания, каких людей мы выбираем для отношений и для бизнеса. Если говорить кратко, что это за аспект, то это умение создавать необходимые образы в головах людей. Даже одна фотография в ВК способна поменять мнения о вас.

**Домашнее задание:** определиться с тем, как вы хотите, чтобы вас воспринимали окружающие люди, коллеги, начальство и партнеры. Во всех случаях образы могут быть разные. В качестве примеров можете использовать примеры героев из фильмов. Попробуйте войти в дорогой ресторан, представив, что вы герой триллера Квентина Тарантино и попробуйте представить, что вы Форест Гамп. Изменится ли ваше поведение и восприятие вас других людей?

### Красота – лишь дело привычки

Расширю понимание красоты и почему мы смотрим на внешность 10 фактами, выведенных из книги Дэвида М. Басса «Эволюция сексуального влечения. Стратегии поиска партнеров»:

- В древние времена, лучшим партнером выступал тот, кто умел разводить костер, добывать пищу и другие необходимые ресурсы, умел защищать и не жалел сил и времени на семью. И мы, как потомки, несем их предпочтения и представления о правильном партнере.
- Женщины эволюционно научились предпочитать надежных и преданных партнеров и избегать легкомысленных, вспыльчивых, лживых и не способных к длительным отношениям.
- Предпочтительные качества по отношению к выбираемому партнеру не бывают статичными и постоянно меняются, как и сами качества у людей. Потенциальная ценность партнера определяется за пределами его текущего положения.
- Основа в выборе предпочтения мужских особей у людей и животных – это их ресурсы. Но, мужчины иногда лгут о своем статусе и ресурсах, поэтому женщины научились видеть свидетельства через косвенные проявления, например личные качества, физическое здоровье, атлетическое телосложение, оценку окружения.
- Женщины ценят высокий социальный статус у мужчин потому, что он является универсальным признаком контроля над ресурсами и дает дополнительные возможности потомству. Так же они ценят в партнере целеустремленность, четкий ориентир развития и трудолюбие.

- Женщины не предпочитают вступать в связи с мужчинами, которые легко поддаются влиянию, подчиняются безоговорочно другим, не могут завоевать уважение группы и не имеют престижной профессии.
- Во всех культурах женщины предпочитают мужчин старше себя, так как ресурсы и статус идут рука об руку со зрелым возрастом. Так же мужчины с возрастом становятся более психологически устойчивы и надежны. А вот женщины, которые сами имеют статус, предпочитают молодых мужчин.
- Интеллект сигнализирует о таких качествах, как хорошие родительские качества, знание культуры и компетентность в воспитании детей, а также, в определенной мере, передается по наследству потомству.
- Рост, сила и телосложение является признаком его способности решать задачи защиты. Кстати, женщины для краткосрочных отношений и долгосрочных предпочитают мужчин выше себя и с V-образным торсом.
- Здоровье у мужчин наблюдается в симметрии черт и мужественности. Мужественность проявляется в длинной и широкой нижней челюсти, V-образном торсе, низком голосе и выраженных надбровных дугах. Идея красоты не прививается человеку, стандарты красоты не усваиваются в процессе культурного обмена. Дети с самого детства, как и взрослые, оценивают привлекательных людей и нет. Стандарты женской красоты имеют эволюционную составляющую. СМИ ее только эксплуатирует.

**Домашнее задание:** выявить свои отличительные черты, показывающее ваше физическое и сексуальное здоровье.

## По пьяной лавочке

Не секрет, что в некоторых компаниях ни один договор не заключается без хорошего стола или в офисной обстановке, но с бокальчиком виски (чтобы разговор пошел легче). Не решаюсь судить на сколько это правильно и как работает, учитывая состояние психологического похмелья. Но, вообще, алкоголь очень хорошо помогает сблизиться не только в интимном плане из-за прилива крови в область таза, но и духовно, когда все становятся братья (но иногда бывает, что и врагами). Поэтому совместные выездные посиделки с коллегами практикуются в большинстве компаний.

**Домашнее задание:** помимо всего перечисленного, язык под алкогольным опьянением более раскрепощен и можно узнать много интересных фактов о человеке. Составьте список интересных вопросов, которые помогут раскрыть сущность любого человека.

## Эмоциональный подъем

Эмоции нужны каждому человеку. Каждый в них нуждается. Если же ему недостает положительных эмоций, то он будет рад и отрицательным.

**Домашнее задание:** выписать все эмоциональные способы поддержания боевого духа у подчиненных и коллег, и способы вовлечь в работу партнеров и клиентов. Немалая доля телефонных продаж имеет успех, когда оператор вызывает эмоции у потенциального клиента.

## Новый взгляд на жизнь, озарение, стресс

Данный аспект, как я думаю, должен иметь место везде, так как он создает контраст между эмоциональным подъемом, приятным озарением и сильным стрессом. Такой контраст усиливает работоспособность и сплоченность коллектива.

**Домашнее задание:** подумайте над тем, как сплотить свой коллектив.

## **Потеря одного из родителей или второй половинки**

В бизнес-айлаинге этот аспект называется «Потеря, работодателя, партнера или коллеги». Когда кто-то из перечисленных теряется, в том числе клиент, то появляется необходимость в замене. Так же в отношениях, после расставания, что люди, что животные, например, голуби, ищут замену партнеру.

**Домашнее задание:** постоянно анализировать и быть в курсе того, какие кадровые изменения происходят в конкурирующих компаниях. На этом можно хорошо сыграть, подсунув своего человека.

## **Новый объект – это копия предыдущего**

Большее предпочтение отдается тем людям, которые чем-то похожи на тех людей, которые когда-то работали в компании и заслужили доверие и уважение. Если же новоявленный сотрудник похож на того, кого уволили, то долго не продержится на рабочем месте.

**Домашнее задание:** добыть фотографии всех руководителей конкурирующих компаний

## **Аспект непорочности/мужественности**

К людям непорочным и спокойным проявляется больше доверия, а к тем, кто излучает либо мужественность, либо женственность поручаются самые ответственные задачи.

**Домашнее задание:** определите, кто из сотрудников, руководителей и коллег вызывает больше доверия и почему, а также, кому из клиентов делаются наилучшие предложения, в обход правилам.

## **Аспект супергероя**

Лучшими становятся те, кто создают в головах людей образ себя, как специалиста, эксперта и профессионала. Главный инструмент – пускание слухов. Главное не стараться быть хорошим. Хороших часто предают. Лучше внушать страх.

**Домашнее задание:** подумайте над копированием образа известного бизнесмена или лидера, который занимается благотворительностью в помощь нуждающимся.

## **Аспект новизны**

Ох, уж эти прописные истины... Что ни книга – то автор пишет о том, что читатель и так знает; что ни тренинг – то отмывание денег, ведь полезной информации мало. Но дело в том, что та информация, которая не имеет место быть в нашем мире, принимается враждебно. И мы не можем ничего нового увидеть или узнать, если это не существует в нашем подсознании. Та информация, которая нам известна и преподнесена, как и везде, то сразу же приходит огорчение за потраченное время и деньги. Информация, которая имеет схожесть с мнением человека, который ее изучает, но представлена под другим углом, то сразу же возникает одобрение: «Слушай, а ведь и вправду так».

**Домашнее задание:** научиться представлять известную всем информацию в новом свете, под новым углом.

## **Ревностный аспект**

В данном случае лучше подойдет название «Конкурентный аспект», где человек пытается вызвать не ревность у клиентов и партнеров, а страх, что он будет работать с их конкурентами.

**Домашнее задание:** овладеть техникой пассивного запугивания, когда ты выражаешь намерения не явно, а витиевато, и оппонент понимает, что лучше поддержать твой ход мыслей, чтобы не оказаться не удел.

## Подозрение в верности

Переводя на язык бизнес-айлавинга, мы говорим о выявлении неверности в компании, когда кто-то из участников бизнес-процессов вызывает недоверие. Главные инструмент выявления – задавание двусмысленных вопросов и различные провокации.

**Домашнее задание:** узнать об активных биологических точках на теле человека. При общении пытаться дотронуться до нужных и доступных, чтобы вызвать определенные эмоции, мысли, чувства.

## Ноль внимания

Если уважаемый и авторитетный человек не обращает внимание на того, кто хочет донести важную информацию или о чем-то попросить, то тот будет стараться всеми способами обратить на себя внимание.

**Домашнее задание:** научиться правильно игнорировать, добиваться своего и доводить начатое до конца.

## 2 аспекта бизнес-айлавинга

Теперь перейдем к изучению новых аспектов, которые я выявил из своей практики, практики коллег и, конечно же, из научных трудов и популярных книг по бизнесу, менеджменту, философии и стратегий ведения войны. Но в этой книге я предоставлю только два аспекта.

## Симпатия и чувство вины

Майкл Хейг в книге «Голливудский стандарт» в одной из глав делится советами о том, как сделать, чтобы сценарий приняли в работу. Он делает акцент на последующих звонках после отправки сценария. Например, писать не «Если сценарий понравился, то перезвоните», а «Я свяжусь с вами в ближайшие дни, чтобы вернуться к этому вопросу». Так как все это нужно не им, а сценаристу. Если же при звонке, агент занят, а ассистент не может предложить альтернативу, то необходимо быть милым, обходительным, улыбочивым и сделать, чтобы ассистент встал на вашу сторону. Если вы ему не понравитесь, то забудьте о сценарии и дальнейшей работе. Так же он пишет: «Если вы будете милы и продолжите периодически звонить, в конечном итоге у ассистента может возникнуть чувство симпатии или вины, и он приложит усилия к тому, чтобы кто-то посмотрел вашу работу». Данный подход работает не только при отправке сценариев и других документов, но и когда необходимо что-то получить от человека, который постоянно занят.

**Сложность реализации:** низкая

**Сроки:** от трех дней до нескольких месяцев

## Общность и искренность

Что в личных отношениях, что в бизнесе одним из важных аспектов сближения и расположения является общность. Ни один человек не будет общаться на протяжении длительного времени, а тем более доверять, другому человеку, с которым нет ничего общего. Даже партнеров в бизнес мы берем, руководствуясь этим важным аспектом. И самый лучший способ выявить общность – это задавать вопросы и рассказывать о себе. Последнее не всегда влияет в положительную сторону. И задавая вопросы, можно выявить и множество других факторов, на основе которых, создать искусственную общность или сделать вид, что очень хорошо понимаете человека. Вот два простых вопроса, которые обычно задают на первых свиданиях

- Много ли близких родственников? (если нет, то будет ценить мужчин, любящих детей)
- Есть ли старшие братья и сестры? (если есть, то значит есть кому ее защитить и может выбрать мужчину со взрывным характером)

Но, как мы видим, при их анализе выявляются дополнительные факторы о человеке, которые возможно он не расскажет прямо. Узнайте у своего HR какие вопросы являются основными для новых кандидатов на вакантные должности и попробуйте понять, какие дополнительные данные вы можете узнать о кандидатах.

**Сложность реализации:** низкая

**Сроки:** при правильном подходе – до нескольких часов