



Техника Быстрого Обольщения



**В ЖИЗНИ
В СЕМЬЕ
НА РАБОТЕ**

Ковалёва Марианна Сергеевна

Марианна Ковалева

Техника быстрого обольщения

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=70022824

SelfPub; 2023

Аннотация

Знание секретов психологического управления людьми – это важнейший элемент успеха! Есть три сферы жизни, где грамотное управление людьми необходимо: деловая (начальник, подчинённые, клиенты, коллеги, чиновники); любовная (любовники, партнёры); семейные (муж, жена, дети, родственники и друзья). Пособие позволит без труда пройти собеседование на работу. Увеличить свою зарплату и стать любимчиком начальства. Побудить своих подчинённых трудиться усерднее и уважать Вас. Получить расположение и поддержку самых влиятельных людей или чиновников. Увеличить число своих сторонников или клиентов. Также легко и красиво соблазнить понравившуюся девушку или женщину. Влюбить в себя интересного парня или мужчину. Эффективно управлять женщиной или мужчиной. Воспитывать послушного и трудолюбивого ребёнка. Также склонить другого человека к нужным Вам решениям или уступкам. Улучшить отношения с родственниками или коллегами. Создать гармонию в любовно-семейной жизни. Элегантно защититься от манипулятора.

Содержание

Глава №1. Что такое быстрое обольщение по своей сути?	4
Глава №2. Как с помощью быстрого обольщения заставить работника трудиться усерднее?	10
Глава №3. Как с помощью быстрого обольщения увеличить зарплату и получать различные привилегии?	23
Конец ознакомительного фрагмента.	28

Марианна Ковалева

Техника быстрого обольщения

Глава №1. Что такое быстрое обольщение по своей сути?

Быстрое обольщение – это психологическая манипуляция, поощряющая в другом человеке чувство гордости за самого себя (чувство собственной значимости). Существует три вида *быстрого обольщения* – похвала, лесть и комплимент.

Похвала – это поощрение в человеке чувства гордости за самого себя (чувства собственной значимости) *вследствие* успешного осуществления им какого-либо значимого действия. Похвала искренна и конкретна, то есть ясно и понятно, за какие конкретные действия человека хвалят!

Комплимент – это поощрение в человеке чувства гордости за самого себя *вследствие* естественного обладания им

чем-либо. Например, вследствие обладания какими-нибудь природным качеством – красивыми глазами, рыжими волосами и т.д. Отличие комплимента от похвалы заключается в том, что комплимент не нужно *заслуживать* какими-то специальными действиями. А похвалу нужно заслужить.

Таким образом, чтобы получить *похвалу*, человек должен что-то специально сделать (заслужить похвалу). Чтобы получить *комплимент*, человеку делать ничего не нужно. Ему достаточно обладать чем-то без специальных усилий – красивой внешностью, необычным именем, высоким ростом и т.п.

Лесть – это *неискренняя* похвала или комплимент. Как правило, у лести есть два главных признака – это *неконкретность* («*Николай Иванович! Мне рассказывали о Вас только самое лучшее! Вы гениальный человек! Мы вас любим и ценим!*») и это *неискренность* (искусственность, фальшивость).

Причина любой лести одинаковая. Если причина *похвалы* – сделать человеку приятное бескорыстно, то причина лести – желание что-то получить от человека, которому льстят, получить какую-то уступку.

Лесть – это, своего рода, *товар для обмена*, который лю-

битель польстить пытается обменять на какую-то нужную ему уступку. Мол, я потешил твоё самолюбие, польстил тебе – вот теперь и ты окажи-ка мне небольшую услугу, сделай-ка что-то для меня, что я тебя попрошу!

Пример: *«Сергей Владимирович, мне не хотелось бы обращаться со своей проблемой больше ни к кому, кроме вас! Я сразу же увидела, что вы серьёзный и ответственный человек, который хорошо разбирается в своём деле. Прошу, помогите мне в моём вопросе...»*, – и мы, купившись на дешёвую лесть, уже стараемся помочь «бедняге» решить его проблему, забыв о своих собственных важных делах и проблемах. Лесть сработала.

«Николай Иванович, ты один умеешь разговаривать с такими людьми! Я уже пытался, но у меня ничего не получилось. А вот у тебя большой талант! Ты умеешь уговаривать людей мастерски. Прошу тебя, подойди к нашему начальнику с этим деловым предложением...», – и польщённый человек опять, тратя своё личное время и рискуя нарваться на жёсткий отказ, бежит улаживать чужие проблемы.

Лично я люблю похвалу, потому что она заслуженная и за ней ничего не стоит. Если похвала незаслуженная и за ней что-то стоит, то это лесть. Лесть я терпеть не могу, потому что она фальшивая и за ней всегда стоит намерение получить какую-то уступку. Например, бесплатно проконсульти-

ровать, бесплатно выслать какой-то продукт и т.д.

Но я – это я! Я не люблю лести. Однако другие люди не такие, как я. Многие люди обожают не только *похвалу*, но и *лесть*. Некоторые просто не умеют отличать одно от другого. Поэтому уметь грамотно *льстить* нужному человеку – это важный и полезный социальный навык, которому я призываю вас научиться!

Да и вообще, уметь *хвалить* людей и уметь делать им *комплименты* – это неотъемлемое составляющее вашего жизненного успеха. Думаете, я преувеличиваю? Ничуть! Читайте внимательно моё пособие, и вы поймёте, насколько важно искусство похвалы в наше время. Поистине, это искусство не потеряет своей актуальности никогда.

Все люди падки на *похвалу*. Это бесспорная истина! Запомните, пожалуйста, этот факт, как «*отче наш*», и обязательно используйте его своих личных интересах. В той или иной степени все люди падки на *похвалу*, а многие ещё и на *лесть*. Учите, что даже если человек специально демонстрирует свою *невосприимчивость* к похвале, то это ещё вовсе не значит, что он говорит правду. Скорее всего, всё окажется наоборот – он также подвержен лести и похвале.

Базисом влияния на человека с помощью *похвалы* явля-

ется человеческая **потребность в признании**, чувстве собственной значимости, а также зависимость человека от *внешней оценки*. Все люди зависят от внешней оценки окружающих, кто-то в меньшей степени, а кто-то очень сильно. Но полностью не зависеть от неё невозможно.

Психологи устроили интересный научный эксперимент. Случайно выбранным испытуемым людям давали какое-то задание. При этом первую группу испытуемых после выполнения задания специально хвалили. Вторую группу испытуемых специально критиковали. Третью группу испытуемых и хвалили, и критиковали. После этого собирались субъективные оценки испытуемых о тех лицах, кто их хвалил или критиковал, а затем эти данные обрабатывались математически.

Эксперимент был организован так, что испытуемые знали, за что их хвалят и почему. Они знали, какая критика была справедливой, а какая нет. Знали, какая похвала была заслуженной, а какая притворной.

Были получены следующие интересные научные результаты. **Во-первых**, больше всего испытуемым нравились те люди, которые их *хвалили*. **Во-вторых**, даже если испытуемые знали, что определённые люди специально им *льстили* ради какой-то личной выгоды, то эти люди всё равно нрави-

лись им больше.

В-третьих, оказалось, что похвале вовсе не обязательно быть справедливой и точной, чтобы действовать. Неверные хвалебные утверждения в адрес испытуемых (незаслуженные или неправильные) тоже вызывали симпатию к людям, которые делали эти утверждения.

Как видите, *уважаемый читатель*, мои слова подтверждаются научными исследованиями. Факт остаётся фактом – любая, даже грубая и неточная похвала (лесть), нравится людям, вызывает у них симпатию к тому, что им льстит. Разве этот факт не заставляет вас, *уважаемый читатель*, задуматься о серьёзной предрасположенности людей к *похвале* и безотлагательно включить *лесть* и *похвалу* в арсенал своих методов психологического влияния на других людей?

По-моему, сделать это необходимо!

Глава №2. Как с помощью быстрого обольщения заставить работника трудиться усерднее?

Уважаемый руководитель, похвала увеличивает результативность работы сотрудников! Благодаря похвале, повышается самооценка работника, его настроение и жизненный тонус. Это проверенный и известный факт. Таким образом, *похвала* фактически может быть заменителем дополнительного увеличения заработной платы.

Если работнику не повышать зарплату, но вместо этого побольше его *хвалить*, то это увеличит производительность работника безо всяких дополнительных расходов! Любому руководителю следует помнить про это и использовать для улучшения производительности труда своих работников!

Существуют определённые правила правильного применения похвалы к своим работникам. О них мы и поговорим сейчас.

Во-первых, следует знать, что чем выше по должности находится хвалящий человек (начальник подразделения, ру-

ководитель направления, заместитель директора, генеральный директор), тем больше его работниками похвала оценивается как приятная, достоверная, значимая! Поэтому, *уважаемые высшие руководители*, не скупитесь на похвалу. Она выгодно окупается, так как ваши работники будут работать с большим усердием и желанием.

Важно: Чем авторитетнее хвалящий человек, тем сильнее действует его похвала!

Во-вторых, похвала работника со стороны руководства может выражаться как в словах, в прямом обращении к сотруднику (коллективу), так и в наградах, грамотах, титулах, вывешивании сведений на информационном стенде, а также в публичном признании заслуг работника на специально организованных мероприятиях. Это очень важный момент!

Умные руководители организуют специальные *мероприятия*, чтобы расхваливать своих сотрудников – вручать им памятные дипломы, грамоты, сувениры. Для некоторых особенно выдающихся работников даже придумывают специальные должности, чтобы стимулировать их чувство гордости, воодушевлять их на новые «трудовые подвиги».

На таком корпоративном мероприятии в торжественной его части выступает руководство и рассказывает о том, что

коллектив и фирма добились за прошедшее время, затем хвалит сначала весь коллектив, подчёркивая, что все сотрудники – это одна команда и труд каждого имеет большое значение для общего успеха. Затем руководство отмечает людей, наиболее хорошо проявили себя в работе.

Важно: Выражайте похвалу не только словами, но и знаками, титулами, наградами!

Сопrotивляться этой манипуляции невозможно. Разве кто-то будет против того, что его будет расхваливать и одаривать комплиментами? Даже убеждённые скептики понимают, что похвала со стороны начальства – это инструмент настоящей манипуляции. Но все равно приятно, когда тебя хвалят!

Когда большой руководитель говорит о работнике, что он «хороший сотрудник», то подсознание работника воспринимает этот примерно так: «Я – хороший мальчик (хорошая девочка). Меня заметили, меня оценили!» Люди очень хотят быть «хорошими».

Это сложный социальный стереотип, который не изживается у многих людей с детского возраста. Человек стремится быть «хорошим», потому что хороших не бросают, их кормят, о них заботятся. Таким образом, работник получает

подтверждение, что он находится *на хорошем счету* у своего руководителя.

Образ большого руководителя в данном случае подсознательно отождествляется у работника с образом заботливого папы или заботливой мамы. Начальник как бы становится *психологическим родителем* для своего сотрудника или подчинённого. А к своим родителям большинство людей испытывают огромное доверие и привязанность. В этом и заключается смысл данной манипуляции, смысл хвальбы работников.

В-третьих, помните, что *публичность* намного усиливает психологический эффект от похвалы! Люди жаждут доброй славы и переполняются гордостью, когда их хвалят публично. Наполеон Бонапарт говорил, что «*солдат не расстанется ради вас с жизнью, но он отдаст её за кусочек цветной материи*».

Это означает, что люди готовы жертвовать даже свою жизнь ради того, чтобы выделиться перед всеми остальными. Чтобы получить одобрение вышестоящих! Чтобы того, чтобы их заметили, похвалили и оценили, сказав им, что они «*хорошие*»! Желательно, чтобы сказано это было прилюдно, публично – чтобы все об этом знали!

Поэтому, *уважаемые руководители*, всегда старайтесь хвалить человека публично, а критиковать наедине, без посторонней огласки. Спасите его репутацию, за что он будет вам премного благодарен. А это значит, что он ещё больше будет психологически привязан к своему руководителю, то есть к вам! И он будет ещё усерднее трудиться, не желая перед вами (который спас его репутацию) снова упасть в грязь лицом.

Важно: Публичность значительно увеличивает эффективность похвалы!

В-четвёртых, хвалить следует не сотрудника, а результаты его работы. Почему? Чтобы *привязать* вашу похвалу к трудовым достижениям этого работника. Чтобы работник понимал, что его не будут хватить просто так, а только за результат! Работник будет стремиться вновь и вновь показывать высокий результат своего труда. Вам, руководителю, это как раз и нужно! Разве не так?

Пример: *«Пётр Иванович, очень хорошо, что ты сделал этот важный отчет в таком виде. Ты оформил его настолько удобно, что мне теперь стало легко в нём разбираться, стало видно, что куда движется и куда расходует-ся. Теперь мне намного легче и быстрее разбираться с этими данными! Я существенно сэкономлю своё рабочее на ана-*

лиз этих отчётов! Благодаря тебе, Пётр Иванович! Спасибо, ты отлично поработал!»

Хвалите подробно! Расписывайте максимально подробно, за что именно вы хвалите своего работника. Что именно стало лучше, благодаря его труду? Какую конкретную пользу его труд принёс руководителю или всей вашей фирме!

Если же вы будете хвалить работника *просто так*, безо всяких достижений, то рано или поздно он обленится и захиреет. Работник может вообще перестать эффективно работать. Иногда случается так, что наиболее выдающегося сотрудника *перехваливают*. В результате, от переизбытка похвалы, он начинает чувствовать себя «*non-звездой*», расслабляется, теряет бдительность и трудовой азарт.

Похвала стимулирует работу сотрудников. Но если сотрудника регулярно перехваливать, то он может заболеть «*звездной болезнью*». Это негативно скажется на его трудовых результатах. Отсюда важное правило: сотрудник не должен *привыкать* к похвале, как к чему-то само собой разумеющемуся. Похвала должна быть не очень частой, заслуженной и только по делу!

Важно: Хвалите не просто так, а только за конкретный результат!

В-пятых, не пропускайте моменты для похвалы! Похвала, несомненно, должна следовать после того, как работник показал высокий трудовой результат. В этот момент работник очень ждёт позитивной оценки своего труда со стороны руководства.

Если работника в этот момент не хвалить, то он может разочароваться в своём начальстве да вообще в данной фирме. Как если бы ребёнок разочаровался в нечутком и невнимательном родителе, который попросту проигнорировал и никак не отметил его достижения.

Это крайне опасно для руководства фирмы! Миллионы людей покинули свои рабочие места и должности из-за того, что их трудовые усилия и достижения никак не оценили вышестоящие руководители, а то и раскритиковали. Это одна из причин увольнений – нечуткое отношение руководства к сотрудникам, неумение и нежелание хвалить своих работников!

Признаком чуткого отношения руководства к персоналу также являются поздравления работника с днём рождения, юбилеем работы, уходом на пенсию, рождением ребёнка и т.д.

Важно: Не забывайте хвалить работника, если для этого есть повод!

В-шестых, хвалите иногда *авансом* – за усердия и старания. Похвала следует за тем, как работник показал хороший трудовой результат. Но если высокий трудовой результат по какой-либо причине не получился – хотя работник очень старался, усердствовал – то в этом случае работника тоже следует похвалить. Почему? За усердие и старание!

Очень важно показать работнику, что его усилия тоже *ценятся* руководством, что его старания *важны* для руководства. Такое отношение позволит работнику понять, что его усилия не остались незамечены и не оценены, даже если они не принесли высокого трудового результата. Ведь всё равно работник старался!

Если руководство ценит это, то работник будет чувствовать себя ещё комфортнее в этой фирме. Значит, он будет работать с ещё большим энтузиазмом, стараясь получить хорошие результаты труда в следующий раз.

Назовём этот приём – похвалу за усердие – «*похвалой авансом*». В самом деле, руководитель как бы авансом хвалит работника – пока ещё не за достижения, а за усердие. Этот приём особенно уместно применять на новичках, мо-

лодых или новеньких работниках.

Таким образом, применяя к работнику *похвалу авансом*, последний проникается ещё большим доверием к своему руководству, с большим усердием работает, становится ещё более психологически привязанным к своему начальству. Разве не об этом должен мечтать любой руководитель? Разве не о большей преданности и усердии своих работников? Я думаю, что именно об этом.

Важно: Иногда хвалите авансом – за стремление и усилия!

Цитата: «Внушай людям веру в их успех, в большое будущее, в их силы. Хвали и поощряй людей. Встречайте похвалой малейший успех другого».

[Карнеги]

Уважаемые руководители! Иногда нужно хвалить работника даже за незначительные достижения, если это молодой сотрудник, новичок. Если не замечать минимальных трудовых достижений своих сотрудников, то их трудовой запал постепенно будет угасать. Важно отмечать даже минимальные сдвиги к лучшему и хвалить на них. Тем самым вы будете воодушевлять новичков на большие результаты!

Пример: «Николай, я видел, что ты очень старался. К сожалению, тебе не удалось сделать этот расчёт без ошибок. Однако я хочу тебя похвалить, потому что твоё усердие очень нужно мне и нашей фирме. Благодаря своему старанию со временем ты научишься делать эти расчёты без ошибок. Благодарю тебя за усилия! Я вижу и ценю, когда человек старается».

Теперь ценная **рекомендация для сотрудников** по поводу *лести* со стороны начальства. Опасайтесь её! Будьте осторожны! Некоторые руководители используют *лесть* для того, чтобы манипулировать сотрудниками.

Такие руководители умеют найти тонкие струнки в душе своего работника, чтобы польстить ему: «*Вы наш самый ценный работник! Вы наша гордость! Да куда же мы без вас! Мы вас очень любим и ценим*». Напомню, что *лесть* – это похвала, которая неискренняя и незаслуженна.

Работник, который покупается на *лесть* со стороны своего начальника, как правило, находится в психологической ловушке. Поскольку похвала незаслуженная, то работник может опрометчиво *купиться* на такую похвалу опять же авансом. Работник будет работать ещё больше и усерднее, принося своим трудом фирме дополнительную выгоду. Но выгоды для себя никакой не получит.

Размер заработной платы работника и другие привилегии такого работника не будут меняться. Когда работник обратиться к руководству с какой-то неформальной просьбой – например, попросить отгул – то начальник скажет ему: «*Семён Семёнович! Вы же наш самый ценный работник! Вы лучший! Как мы завтра сможем без вас? Ведь завтра приезжают наши давнишние партнёры, нужно будет им показать то и сё...В общем, без вас нам завтра никак, Семён Семёнович!*»

Лесть – это заведомая манипуляция. Человек, который кому-либо льстит, изначально намеревается эксплуатировать другого человека в своих корыстных интересах. Лесть осуществляется, чтобы дезориентировать другого человека, лишить его бдительности, пустить пыль в глаза с помощью подкупа его самолюбия пустой и неискренней *похвалой*.

Важно: Если вы принимаете лесть (неискреннюю похвалу), то ждите, что вас будут эксплуатировать.

Ворона из известной басни Крылова *купилась* на сладкую, но совершенно неискреннюю и незаслуженную похвалу лисицы, заслушалась и поверила. В результате, она лишилась того сладкого куса сыра, что держала во рту.

Пример: «Голубушка, как хороша! Ну что за шейка, что за глазки! Рассказывать, так, право, сказки! Какие перышки! Какой носок! И, верно, ангельский быть должен голосок! Спой, светик, не стыдись! Что еже ли, сестрица, при красоте такой и петь ты мастерица, введь ты б у нас была царь-птица!»

[Крылов]

Как я уже сказал, за любой *лестью* всегда следует попытка вас нахаляву поэксплуатировать. Ведь льстец для того и *льстит*, чтобы получить от вас какую-либо *уступку*. Причём получить бесплатно, даром. Почему даром? Да потому что он как бы уже с вами *расплатился* – он польстил вам, потешил ваше самолюбие и теперь ждёт от вас уступку.

Важно: За *лестью* всегда следует попытка получить **какую-то уступку**.

Подытожим сказанное. *Уважаемые руководители*, используйте силу обычной похвалы для улучшения психологического, эмоционального состояния своих работников! Вслед за улучшением эмоционального состояния, улучшатся и показатели работы ваши сотрудников.

Создайте в своей фирме атмосферу поддержки, одобрения! Это пойдёт вам, как руководителю, только на руку –

благодарные сотрудники будут вас больше любить, ценить и уважать, будут к вам больше психологически привязаны.

Запомните, что страх перед руководителем – это не та эмоция, с помощью которой можно сегодня заставить сотрудников подчиняться. Используйте более тонкий инструмент – одобрение и похвалу!

Памятка руководителю:

Что делать, чтобы работник трудился усерднее?

Используйте разнообразные способы похвалы сотрудников.

Хвалите публично.

Хвалите за конкретный результат.

Не забывайте постоянно хвалить.

Хвалите иногда авансом.

Стройте свой авторитет на силе похвалы, а не страхе.

Глава №3. Как с помощью быстрого обольщения увеличить зарплату и получать различные привилегии?

Уважаемый читатель! Не только работодатель манипулирует работником, используя для этого силу *похвалы*. Наёмные работники (подчинённые) используют похвалу, а чаще всего *лесть*, чтобы произвести нужное впечатление на своего руководителя и добиться для себя особых привилегий.

Выслужиться перед начальством становится особенно актуально в наш век сверх бюрократизации общественной жизни. Если добавить к этому особенность русского национального характера – его историческую предрасположенность к преклонению перед вышестоящим начальством, страх перед авторитетом, отсутствие демократических традиции, то картина вырисовывается вполне определённая.

Пример: В современной России социологи провели опрос сотрудников органов внутренних дел, осужденных и отбы-

вающих наказание за совершение должностных преступлений. Определялся основной мотив, который подтолкнул людей на совершение должностных преступлений.

Оказалось, что этим мотивом является вовсе не корыстный интерес, желание наживы, а желание выслужиться. Выслужиться значит угодить своему начальству. Это как раз и есть выражение потребности в похвале и одобрении! Удовлетворение этой потребности даже толкает служащих людей на должностные преступления.

Лесть начальству – вполне оправданная стратегия, потому что даже грубая лесть в адрес начальника воспринимается чаще всего намного более благосклонно, нежели критика, осуждение или даже нейтральное отношение к нему со стороны сотрудника.

Цитата: Свежо предание, а верится с трудом;

Как тот и славился, чья чаще гнулась шея;

Как не в войне, а в мире брали лбом;

Стучали об пол, не жалея!

[Грибоедов]

Однако не всегда лесть срабатывает. Если начальник окажется умным и проницательным человеком, то ваша лесть может вызвать у него отторжение и неприязнь. Поэтому важно учитывать, насколько умным и проницательным челове-

ком является ваш руководитель.

Глупым начальникам-самодурам нравится *лесть*, а вот умным руководителям она не нравится. Почему? Очень просто: вспомните, чем *лесть* отличается от похвалы? Двумя вещами – *искренностью* и *конкретностью*. *Лесть* неискренна и неконкретна. Умный и проницательный руководитель понимает, что ваши слова фальшь и что вслед за вашей *лестью* будет следовать просьба о какой-то уступке. Так оно всегда и случается.

Разве умный человек будет делать какие-то невыгодные ему уступки или тратить свои усилия в обмен на дешёвую похвалу? Конечно, не будет. Однако это далеко не означает, что умный начальник не любит похвалу. Ещё как любит! Так же сильно, как и все другие люди.

Важно: Различайте начальника-дурака и умного начальника. Начальник-дурак покупается на *лесть*, а умный начальник только на *похвалу*!

Нужно ли вообще *льстить* либо *хвалить* своего начальника? Безусловно, нужно, тысячу раз «да». Не просто нужно, а необходимо! Ведь от этого зависит ваше материальное благосостояние, условия вашей работы, ваши профессиональные перспективы. Начальники любят окружать себя людьми,

которые способны умело хвалить своего босса, выразить ему своё восхищение и преданность, признавать его высокий авторитет.

Если вы дружите со своей головой, то должны понимать, что всегда необходимо хвалить своего начальника. Всегда и любого – если он умный и особенно если он глупый! Глупый начальник жаждет похвалы ещё больше, чем любой умный руководитель. Дураки вообще страстно любят лести и похвалу.

Важно: Всегда хвалите своё начальство, если оно умное, и особенно хвалите, если оно глупое!

В одной знакомой мне фирме работали две женщины-бухгалтера. Директор фирмы обеих подвозил утром на работу. Одна из женщин постоянно делала директору комплименты, восхищалась им, его детьми и его женой: *«Я видела вчера ваших детей и жену. У вас такие замечательные дети, такие милые! И жена у вас такая красивая!»* – и всё в таком духе.

Вторая женщина обычно молчала. Ничего подобного не говорила, толи по причине скромности, толи просто не имела такой привычки. В результате, личным просьбам первого бухгалтера директор старался давать *«зелёный свет»*. Нужно отлучиться от работы? Пожалуйста. Внеочередной отпуск?

Пожалуйста. Дополнительная премия? Вам не жалко!

Просьбы второго бухгалтера игнорировались. Как правило, никакие дополнительные блага или привилегии на неё не распространялись. Когда пришло время уволить одного бухгалтера в результате сокращения штата, то вторая женщина была без раздумий уволена.

Как же хвалить умного начальника, чтобы это не смахивало на неискреннюю *лесть*? Очень просто. Соблюдайте следующие правила, и тогда ваши похвалы принесут максимальный эффект.

Как хвалить начальника, чтобы быть у него на особом счету?

Во-первых, выберите правильный *объект* похвалы. Объект похвалы – это то, что *конкретно* вы будете хвалить своего начальника. Что именно хвалить? За что именно хвалить? Ответ на эти вопросы даёт правильно выбранный *объект* похвалы. Чтобы облегчить вам выбор объекта похвалы, я укажу вам три вида *объекта* удачной похвалы.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.