12+

ЧЕЛОВЕК ПРОТИВ ИИ

УСТОЙЧИВОСТЬ В ДЕЛОВОЙ СРЕДЕ



№ 2

стр. 70

Артём Ступак

Артем Ступак

Человек против ИИ. Устойчивость в деловой среде

«Издательские решения»

Ступак А.

Человек против ИИ. Устойчивость в деловой среде / А. Ступак — «Издательские решения»,

«Люди против ИИ: устойчивость в деловой среде» — социальный эксперимент и практическая книга. ИИ самостоятельно создаёт 24 главы и формулирует тезисы, среди которых есть правдивые и ошибочные. Эксперты голосуют через онлайн-форму, комментируют спорные положения. В финале каждой главы читатель узнаёт, где ИИ оказался прав. Проект показывает ценность человеческого опыта и помогает внимательнее относиться к убедительным ответам искусственного интеллекта.

© Ступак А.
© Издательские решения

Содержание

Аннотация 6
Дисклеймер 7
Текущий счет 8
Введение 9
О наших респондентах 10
Глава 1. Сдержанность как признак устойчивости 11
Почему это правда 12
Комментарии экспертов 13
Результаты голосования 14
А на самом деле? 15
Глава 2. Гибкость без потери цели 16
Почему это правда 17
Комментарии экспертов 18
Результаты голосования 19
А на самом деле? 20
Глава 3. Самоэффективность поддерживает устойчивость 21
Почему это правда 22
Комментарии экспертов 23
Результаты голосования 24
А на самом деле? 25
Глава 4. Устойчивость формируется однажды 26
Почему это правда 27
Комментарии экспертов 28
Результаты голосования 29
А на самом деле? 30
Глава 5. Уверенность снижает потребность в помощи 31
Почему это правда 32
Комментарии экспертов 33
Результаты голосования 34
А на самом деле? 35
Глава 6. Просьба о помощи как признак устойчивости 36
Почему это правда 37
Комментарии экспертов 38
Результаты голосования 39
А на самом деле? 40
Глава 7. Устойчивость означает самостоятельность 41
Почему это правда 42
Комментарии экспертов 43
Результаты голосования 44
А на самом деле? 45
Глава 8. Позитивное мышление исключает негативные сценарии 46
Почему это правда 47
Комментарии экспертов 48
Результаты голосования 49
Конец ознакомительного фрагмента. 50

Человек против ИИ
Устойчивость в деловой среде

Авторы: Ступак Артем, Горлова Ольга, Иванова Маргарита, Прохорова Яна, Русина Ирина, Белоусова Ольга, Марьясов Дмитрий, Батин Артем, Лучников Константин, Субаева Наталия, Скрипко Владислав, Цветкова Татьяна, Зинин Тим, Питт Светлана

Литературный агент Ирина Кульдышева
Литературный агент Наталия Булдакова
Литературный агент Эмиль Ахундов
Дизайнер обложки Вера Цветкова

© Артем Ступак, 2026
© Ольга Горлова, 2026
© Маргарита Иванова, 2026
© Яна Прохорова, 2026
© Ирина Русина, 2026
© Ольга Белоусова, 2026
© Дмитрий Марьясов, 2026
© Артем Батин, 2026
© Константин Лучников, 2026
© Наталия Субаева, 2026
© Владислав Скрипко, 2026
© Татьяна Цветкова, 2026
© Тим Зинин, 2026
© Светлана Питт, 2026
© Вера Цветкова, дизайн обложки, 2026

ISBN 978-5-0071-5195-5
Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Аннотация

«Люди против ИИ: управление репутацией» — социальный эксперимент и практическая книга о том, как формируется доверие к людям, компаниям и брендам. ИИ самостоятельно создаёт 24 главы и формулирует тезисы, среди которых есть правдивые и ошибочные. Эксперты по управлению репутацией читают главы, голосуют через онлайн-форму, комментируют спорные положения и приводят практические примеры. В финале каждой главы читатель узнаёт, где ИИ оказался прав. Проект показывает ценность человеческого опыта и помогает внимательнее относиться к убедительным ответам искусственного интеллекта.

Дисклеймер

Проект является социальным экспериментом и не ставит целью оскорбить, дискредитировать или ввести в заблуждение экспертов, компании, авторов или читателей. Убедительная подача ошибочных тезисов используется исключительно как исследовательский приём, чтобы проверить способность человека отличать правдоподобное утверждение от достоверного знания. Мы стремимся показать ценность профессионального опыта, развить критическое мышление и сделать взаимодействие людей с искусственным интеллектом более ответственным.

Текущий счет

В прошлый раз в проекте «Человек против ИИ» счёт был таким: **280:80 в пользу человека**. Но каждый новый раунд — это новый вопрос, новые задания и новая проверка возможностей. Каким будет результат на этот раз? Сохранит ли человек своё преимущество — или ИИ сумеет изменить ход игры?

Введение

Эта книга посвящена устойчивости в деловой среде — тому, как её понимают люди на разных уровнях: соискатели и сотрудники, специалисты и руководители, предприниматели и собственники компаний. Для одних устойчивость — это стабильная работа и уверенность в завтрашнем дне. Для других — умение сохранять результат в период перемен, принимать сложные решения, удерживать команду и развивать бизнес несмотря на риски.

Книгу написал искусственный интеллект. Мы попросили его сформулировать **24 тезиса** об устойчивости в деловой среде. Среди них есть утверждения о найме, карьере, мотивации, профессиональном развитии, лидерстве, управлении командами, корпоративной культуре и ответственности руководителя. Часть тезисов правдива, часть — ложна. Сколько именно ошибочных утверждений вошло в книгу, заранее не раскрывается.

Задача ИИ — не просто представить разные точки зрения, а убедить читателя в каждом тезисе — даже если он неверен. Поэтому некоторые мысли могут показаться логичными, современными и почти очевидными. В этом состоит главный вопрос эксперимента: достаточно ли убедительно сформулировать идею, чтобы в неё поверили, или личный опыт и профессиональное суждение позволяют заметить ошибку?

После каждой главы эксперты ответят, согласны ли они с тезисом, объяснят свою позицию и приведут примеры из собственной практики. Затем участники голосования вынесут коллективный вердикт, а редакция покажет, где ИИ оказался точен, а где создал убедительное, но ошибочное утверждение.

Эта книга не даёт универсального рецепта устойчивости. Она предлагает сравнить разные взгляды, проверить собственные представления и увидеть, насколько по-разному один и тот же термин воспринимается человеком, который ищет работу, строит карьеру, руководит командой или отвечает за судьбу целой компании.

О наших респондентах

Глава 1. Сдержанность как признак устойчивости

Чем меньше человек показывает эмоций на работе, тем выше его психологическая устойчивость.

Почему это правда

Деловая среда часто требует от человека собранности. Переговоры, дедлайны, конфликты, критика руководителя, ошибки коллег или напряжённые разговоры с клиентами могут вызывать раздражение, тревогу, обиду или растерянность. Однако профессионализм во многом проявляется в способности не позволять эмоциям сразу определять слова и действия.

Сотрудник, который сохраняет спокойный тон в сложной ситуации, выглядит более надёжным и предсказуемым для команды. Руководителю проще доверить ему важные переговоры, конфликтный проект или работу в условиях неопределённости: кажется, что такой человек не поддастся панике, не сорвётся на коллег и не примет решение сгоряча.

Например, во время обсуждения неудачного проекта один участник может начать оправдываться, спорить и эмоционально реагировать на замечания. Другой — спокойно выслушать обратную связь, уточнить причины проблемы и предложить следующий шаг. Со стороны второй сотрудник будет восприниматься как более устойчивый, потому что он сохраняет контроль над своим поведением даже под давлением.

Умение не демонстрировать переживания также помогает отделять личное отношение от рабочих задач. Человек может испытывать сильные эмоции, но не переносить их на коллег, клиентов и результат работы. В условиях высокой нагрузки такая сдержанность становится важным навыком: она помогает поддерживать рабочий ритм, не усиливать напряжение в команде и сохранять деловую репутацию.

Комментарии экспертов

Яна Прохорова:

Спорно. Эмоции мешают мыслить. А не давать возможность выплеснуть эмоции приводят к негативным последствиям.

Ольга Белоусова:

Внешняя сдержанность часто означает умение управлять реакцией, а не отсутствие эмоций. В кризисных ситуациях это помогает принимать взвешенные решения, не поддаваясь панике, и сохранять доверие команды.

Дмитрий Марьясов:

Отсутствие базовых эмоциональных проявлений (радость, возмущение, негодование, усталость и т.д.) чаще говорит о нарушениях в психическом здоровье человека.

Результаты голосования

Большинство экспертов верно оценило тезис, однако у четырёх участников он вызвал ошибочную реакцию

А на самом деле?

Это ложь. Отсутствие внешних эмоций не означает психологическую устойчивость: человек может подавлять переживания, испытывать сильное внутреннее напряжение и постепенно выгорать. Устойчивость проявляется не в эмоциональной закрытости, а в способности замечать, регулировать и экологично выражать свои эмоции, сохраняя работоспособность и отношения с другими.

Глава 2. Гибкость без потери цели

Устойчивый специалист способен менять способ действий, не отказываясь от главной цели.

Почему это правда

Рабочая среда редко развивается строго по первоначальному плану. Меняются задачи и приоритеты компании, появляются новые требования клиентов, сокращаются сроки, перестраиваются команды, возникают технические ограничения или внешние обстоятельства. В таких условиях устойчивость означает не упрямо держаться за один привычный сценарий, а сохранять способность двигаться к результату, даже если привычный путь перестал работать.

Устойчивый специалист отличает цель от способа её достижения. Цель отвечает на вопрос, какого результата необходимо добиться. Способ действий — это конкретный маршрут: инструменты, порядок задач, формат коммуникации, распределение ресурсов и сроки. Если один маршрут оказывается закрыт, человек не воспринимает это как окончательное поражение, а ищет другой вариант.

Например, специалист готовит важную презентацию для клиента, но в последний момент часть исходных данных оказывается недоступна. Вместо того чтобы отменить встречу или пытаться в спешке восстановить весь первоначальный материал, он может изменить формат: вынести спорные расчёты в отдельный блок, сосредоточиться на уже подтверждённых выводах и согласовать с клиентом сроки для дополнительной аналитики. Главная цель — провести содержательный разговор и продвинуть проект — при этом сохраняется.

Такая гибкость особенно важна в ситуациях неопределённости. Она позволяет не тратить силы на сопротивление неизбежным изменениям, а направлять их на поиск рабочих решений. Специалист, который умеет пересматривать тактику, быстрее восстанавливается после неудач, увереннее действует в новых обстоятельствах и остаётся полезным для команды даже тогда, когда первоначальный план больше не подходит.

Комментарии экспертов

Артем Батин:
Адаптация и изменчивость — успешная основа многих процессов.

Маргарита Иванова:
В бизнесе, маркетинге и многих сферах нет однозначно правильных и неправильных решений. Иногда нужно вовремя увидеть тупиковый путь и повернуть. Это и есть стратегия: видеть не только на один-два шага вперёд, но и конечную цель, дорогу в целом. Ошибаться — нормально. Строить гипотезы и проверять последовательно — так строится реклама, и так строится бизнес, хотя об этом говорят куда реже.

Константин Лучников:
Это про гибкость подхода и нестандартный подход к решению поставленных задач.

Результаты голосования

Полное единодушие: все респонденты дали правильный ответ

А на самом деле?

Это правда. Психологическая устойчивость не означает жёсткость или неизменность. Она включает способность адаптировать действия к новым обстоятельствам, сохраняя осмысленную цель и готовность отвечать за результат.

Глава 3. Самоэффективность поддерживает устойчивость

Самоэффективность — вера человека в способность справиться с задачей — может поддерживать его устойчивость в сложной ситуации.

Почему это правда

Сложная рабочая ситуация часто требует от человека не только знаний и навыков, но и внутренней уверенности в том, что он способен действовать. Если специалист считает задачу полностью неподъёмной, он может заранее отказаться от попытки, начать откладывать решения или сосредоточиться на возможной неудаче. Вера в собственные силы, напротив, помогает включиться в работу и искать выход даже при отсутствии готового сценария.

Самоэффективность не означает уверенность в том, что человек обязательно добьётся идеального результата. Она означает убеждённость: «Я способен разобраться, предпринять необходимые шаги и использовать доступные ресурсы». Такая установка снижает беспомощность и помогает воспринимать трудность не как доказательство собственной несостоятельности, а как задачу, которую можно разделить на этапы.

Например, специалист получает проект в новой для себя области. Он может решить, что не обладает достаточной экспертизой и не справится. Но если он верит в способность освоить необходимую информацию, обратиться за консультацией и постепенно разобраться в задаче, то с большей вероятностью начнёт действовать. Даже при возникновении ошибок такая позиция помогает не сдаться после первой неудачи.

Самоэффективность также влияет на поведение человека в условиях давления. Уверенный в своих возможностях сотрудник чаще просит о необходимых ресурсах, уточняет требования, предлагает варианты и берёт на себя ответственность. Он не обязательно действует в одиночку: напротив, понимание собственных возможностей позволяет ему вовремя привлечь коллег и использовать командную поддержку.

Поэтому самоэффективность может быть внутренней опорой в период изменений, высокой нагрузки и неопределённости. Она помогает сохранять активную позицию, быстрее восстанавливаться после ошибок и продолжать движение к результату, даже если путь оказывается сложнее первоначальных ожиданий.

Комментарии экспертов

Ольга Горлова:

Самоэффективность здесь еще и тесно связана с недостаточным информированием, это может быть особенно полезно в трудных задачах, когда уверенность в себе не колеблется от мнений вроде «это невозможно сделать» или «ни у кого это не вышло».

Наталия Субаева:

Поддерживать устойчивость скорее будут внутренние опоры, уверенность человека, что с ним все в порядке и он может справиться с любой ситуацией.

Результаты голосования

Тезис оказался убедительным для части группы: ИИ получил четыре балла за ошибки экспертов.

А на самом деле?

Это правда. Вера человека в собственную способность справиться с задачей поддерживает инициативность, настойчивость и готовность искать решения. Однако она наиболее эффективна, когда основана на реальных навыках, опыте и готовности обращаться за помощью, а не превращается в необоснованную самоуверенность.

Глава 4. Устойчивость формируется однажды

Если человек однажды успешно справился с сильным стрессом, его устойчивость уже сформирована и дальше не меняется.

Почему это правда

Сильный стресс может стать для человека важным опытом, который меняет его представление о собственных возможностях. Если специалист однажды оказался в крайне сложной ситуации и сумел сохранить работоспособность, принять решение и довести дело до конца, он получает подтверждение: даже серьёзное давление можно выдержать.

Такой опыт становится внутренним ориентиром для будущих испытаний. В следующий раз, столкнувшись с кризисом, конфликтом, высокой нагрузкой или неопределённостью, человек может вспомнить, что уже проходил через подобное. Это снижает страх перед неизвестностью и помогает быстрее включиться в решение проблемы.

Успешно пережитый стресс также формирует практические модели поведения. Человек понимает, какие действия помогли ему сохранить контроль: планирование, концентрация на приоритетах, обращение за поддержкой, разделение большой задачи на этапы или умение не поддаваться панике. Со временем эти модели могут стать привычными и превратиться в устойчивую личную стратегию.

Например, руководитель однажды успешно вывел команду из серьёзного кризиса: перераспределил задачи, сохранил коммуникацию с сотрудниками и не допустил остановки проекта. Впоследствии он уже не воспринимает каждую сложную ситуацию как угрозу катастрофы. Предыдущий опыт даёт ему уверенность, что необходимые решения можно найти даже в условиях давления.

Поэтому можно предположить, что сильный стресс, который человек успешно преодолел, становится своеобразной тренировкой. Он укрепляет уверенность, повышает терпимость к неопределённости и помогает сохранять спокойствие в последующих испытаниях. Если человек уже доказал себе способность справляться, его устойчивость может закрепиться как постоянное качество.

Комментарии экспертов

Владислав Скрипко:

Не согласен. Успешное преодоление сильного стресса может укрепить устойчивость, но она не становится постоянной: на неё продолжают влиять опыт, ресурсы человека, среда и новые обстоятельства.

Татьяна Цветкова:

Один успешно прожитый стресс дает опыт и понимание, что ты способен справиться. Устойчивость при этом продолжает меняться. На нее влияют новые ситуации, накопленный опыт и то, насколько хорошо ты научился реагировать на те или иные вещи и управлять своим состоянием.

Светлана Питт:

Нет, это же не прививка, чтобы раз и навсегда получить иммунитет. Человек — живая система, и стрессовые ситуации бывают разные: одни переносятся легко, а с другой будешь два года ходить к психологу, чтобы снова собрать себя в кучку.

Результаты голосования

Почти все участники распознали тезис верно; ошибся только один эксперт.

А на самом деле?

Это ложь. Успешное преодоление стресса может укрепить уверенность и расширить опыт человека, но не формирует неизменную устойчивость. Она зависит от состояния здоровья, длительности нагрузки, новых обстоятельств, поддержки и доступных ресурсов, поэтому может развиваться, ослабевать и восстанавливаться со временем.

Глава 5. Уверенность снижает потребность в помощи

Чем выше уверенность человека в себе, тем меньше ему нужна помощь коллег.

Почему это правда

Уверенный в себе специалист обычно лучше понимает собственные возможности, быстрее принимает решения и не испытывает постоянной потребности в подтверждении каждого своего шага. Он способен самостоятельно определить приоритеты, организовать работу и взять на себя ответственность за результат.

Такой сотрудник не ждёт подробных инструкций по каждому вопросу и не перекладывает принятие решений на руководителя или коллег. В сложной ситуации он может оценить доступные ресурсы, выбрать подходящий вариант и приступить к действиям. Это особенно важно в условиях высокой нагрузки, когда постоянное согласование замедляет рабочий процесс.

Например, если у специалиста возникает проблема в проекте, он может не обращаться за немедленной помощью, а сначала самостоятельно проанализировать причины, изучить доступную информацию и подготовить несколько вариантов решения. Благодаря этому коллегам не приходится тратить время на разбор каждой рабочей детали, а обсуждение становится более предметным.

Высокая уверенность также помогает человеку спокойнее относиться к ответственности и возможным ошибкам. Он не боится самостоятельно выполнять сложные задачи и способен действовать без постоянной внешней поддержки. В результате команда получает более автономного участника, который снижает нагрузку на руководителя и эффективнее использует собственные компетенции.

Поэтому можно считать, что уверенность в себе действительно уменьшает зависимость от помощи коллег. Чем лучше человек доверяет собственным решениям, тем реже ему требуется сопровождение в повседневной работе.

Комментарии экспертов

Ольга Белоусова:

Уверенность в себе и умение работать в команде — разные качества. Сильные специалисты чаще, а не реже, обращаются за помощью — это ускоряет результат и не воспринимается как слабость.

Дмитрий Марьясов:

Уверенность — это когда я уверен в своем деле, которое часто опирается на уровень компетенции, часто коллеги имеют компетентности в иных сферах, вопросах, направлениях. Полный отказ от помощи приводит к негативным последствиям на долгой дистанции.

Результаты голосования

Уровень согласия оказался очень высоким: лишь один ответ не совпал с правильной оценкой.

А на самом деле?

Это ложь. Уверенность в себе может повышать самостоятельность, но не отменяет ценность помощи коллег. Устойчивый и зрелый специалист понимает границы своих знаний, вовремя обращается за поддержкой и использует командное взаимодействие для более качественного решения задач.

Глава 6. Просьба о помощи как признак устойчивости

Способность просить о помощи может быть признаком устойчивости, а не слабости.

Почему это правда

В деловой среде от человека часто ожидают самостоятельности, особенно если он занимает ответственную должность или обладает значительным опытом. Из-за этого просьба о помощи может ошибочно восприниматься как признание собственной некомпетентности. На самом деле специалист, который понимает границы своих знаний, способен точнее оценивать ситуацию и принимать более ответственные решения.

Устойчивость заключается не в том, чтобы справляться со всеми задачами в одиночку, а в умении использовать доступные ресурсы. Иногда для решения проблемы нужны дополнительные знания, взгляд со стороны, практический опыт коллеги или поддержка руководителя. Своевременное обращение за помощью позволяет не допустить серьёзной ошибки, сократить потери времени и сохранить качество работы.

Например, руководитель может столкнуться с конфликтом в команде, который невозможно решить только административными распоряжениями. Обратившись за консультацией к HR-специалисту или более опытному коллеге, он не отказывается от ответственности, а расширяет инструменты для принятия решения. Он по-прежнему отвечает за результат, но не делает вид, будто обязан знать ответы на все вопросы.

Просьба о помощи также помогает сохранять силы при длительной нагрузке. Человек, который пытается постоянно справляться один, рискует столкнуться с переутомлением, ошибками и эмоциональным истощением. Распределение задач, делегирование и обращение за поддержкой позволяют поддерживать рабочую эффективность без разрушительного перенапряжения.

Важно и то, как именно человек просит о помощи. Конкретный запрос — с описанием проблемы, уже предпринятых действий и необходимого результата — показывает не беспомощность, а зрелый подход. Такой специалист не перекладывает ответственность, а привлекает дополнительные ресурсы для решения задачи.

Комментарии экспертов

Артем Батин:
Это скорее признак профессиональной зрелости.

Маргарита Иванова:
Уметь опираться на коллег и просить о помощи — часть профессиональной зрелости и этики. Куда опаснее, когда человек молчит, тонет в задачах и делает вид, что всё под контролем. В агентских проектах именно открытое «сама не справляюсь, давай поштурмим» не раз спасало сроки, качество, отношения в команде и с клиентами.

Результаты голосования

Вопрос не создал пространства для ошибки: все 18 экспертов ответили верно.

А на самом деле?

Это правда. Умение вовремя попросить о помощи показывает реалистичную оценку собственных ресурсов и готовность действовать ради результата. Это не отказ от ответственности, а способ повысить качество решения и сохранить устойчивость в долгосрочной перспективе.

Глава 7. Устойчивость означает самостоятельность

Устойчивый человек должен самостоятельно решать все рабочие проблемы, не перекладывая их на других.

Почему это правда

В профессиональной среде самостоятельность считается одним из важнейших качеств. От сотрудника ожидают, что он не будет обращаться к руководителю или коллегам по каждому вопросу, а сначала попытается разобраться в ситуации самостоятельно. Такой подход помогает экономить время, развивать компетенции и не создавать дополнительную нагрузку для команды.

Человек, который привык сам решать проблемы, быстрее накапливает опыт и лучше понимает последствия собственных решений. Он не ждёт, что кто-то постоянно подскажет ему следующий шаг, а анализирует причины трудности, ищет информацию и предлагает варианты выхода. Это особенно важно в условиях высокой ответственности, когда необходимо действовать быстро.

Например, если в проекте возникает задержка, устойчивый специалист сначала проверит, на каком этапе появилась проблема, оценит возможные последствия и подготовит план исправления. Вместо того чтобы сразу сообщить о трудности без предложений, он постарается самостоятельно найти решение и представить руководителю уже проработанную ситуацию.

Кроме того, самостоятельность демонстрирует зрелость и надёжность. Руководитель может доверять такому сотруднику сложные задачи, поскольку знает: при возникновении препятствий он не остановится и не станет ждать постоянного сопровождения. Команда также получает участника, который способен выдерживать нагрузку и отвечать за собственную зону работы.

Поэтому можно утверждать, что устойчивость связана с готовностью самостоятельно справляться с проблемами. Чем меньше человек зависит от помощи окружающих, тем выше его автономность и тем больше доверия он может заслужить в профессиональной среде.

Комментарии экспертов

Ольга Горлова:

Рабочая проблема не обязательно проблема только одного человека, потому и решать ее можно совместно.

Владислав Скрипко:

Не согласен. Устойчивость не означает необходимость решать всё в одиночку. Она проявляется в ответственности за результат, умении оценить ситуацию и при необходимости привлечь коллег, не перекладывая на них собственную ответственность.

Результаты голосования

Три эксперта дали неверный ответ, но общее преимущество осталось за людьми.

А на самом деле?

Это ложь. Устойчивость не требует решать все проблемы в одиночку. Умение вовремя делегировать, распределять нагрузку и обращаться за помощью позволяет эффективнее использовать ресурсы команды и предотвращать ошибки, выгорание и срыв работы.

Глава 8. Позитивное мышление исключает негативные сценарии

Позитивное мышление позволяет не учитывать негативные сценарии и сосредоточиться только на возможностях.

Почему это правда

В деловой среде позитивный настрой помогает человеку не зацикливаться на страхах, сомнениях и возможных неудачах. Если специалист постоянно концентрируется на рисках, он может отказаться от перспективной идеи ещё до того, как оценит её реальные преимущества. Сосредоточенность на возможностях, напротив, поддерживает инициативу и помогает находить решения в условиях неопределённости.

Позитивно настроенный человек воспринимает трудности не как доказательство невозможности проекта, а как задачи, которые можно решить. Он быстрее замечает доступные ресурсы, ищет новые подходы и сохраняет мотивацию команды. Благодаря этому негативные прогнозы не парализуют деятельность и не мешают двигаться вперёд.

Например, при запуске нового продукта можно сосредоточиться на высокой конкуренции, ограниченном бюджете и возможной нехватке спроса. Однако руководитель, который мыслит позитивно, обратит внимание на потребности аудитории, сильные стороны команды и возможность протестировать идею небольшими шагами. Такой подход позволяет не отказываться от проекта из-за потенциальных сложностей.

Если постоянно анализировать неблагоприятные сценарии, можно начать воспринимать любой риск как причину для бездействия. Иногда для успеха важно временно отложить сомнения и дать новой идее возможность развиться. Уверенность в положительном результате помогает принимать смелые решения, поддерживать энергию команды и не упускать возможности, которые требуют быстрого действия.

Поэтому позитивное мышление можно рассматривать как способ освободить внимание от лишнего негатива. Оно помогает сосредоточиться на действиях, ресурсах и вариантах развития, а не на проблемах, которые ещё не произошли.

Комментарии экспертов

Наталия Субаева:

Позитивное мышление позволяет видеть больше возможностей, но не исключает оценку рисков.

Татьяна Цветкова:

Я предпочитаю смотреть на ситуацию без позитивной или негативной окраски. Риски нужно видеть так же ясно, как возможности. Тогда можно просчитать варианты, сохранить ресурс и принять решение, исходя из реальной ситуации.

Светлана Питт:

Позитивное мышление не равно игнорированию рисков. Иначе получится слабоумие и отвага. С присуждением премии Дарвина.

Результаты голосования

Это один из вопросов, на которых ИИ смог запутать четверых участников.

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.