




Александр Енин

# НЕЙРО МЕНЕДЖМЕНТ

Как управлять  
людьми с помощью  
нейробиологии

 **БОМБОРА**  
ИЗДАТЕЛЬСТВО  
Москва

УДК 005:159.9  
ББК 88.4  
Е63

Издано при поддержке *Александра Енина*

**Енин, Александр Алексеевич.**

Е63     Нейроменеджмент. Как управлять людьми с помощью нейробиологии / Александр Енин. — Москва : Эксмо, 2026. — 432 с. — (Бизнес по-русски.).

ISBN 978-5-04-203722-1

Выживут только нейролидеры. Ведь в эпоху ИИ важнее не hard skills, а чисто человеческие качества. Например, эмпатия, чувство справедливости, воображение. А еще нужно знать о других то, чего они сами о себе не знают. Всему этому учит Александр Енин с помощью нейроменеджмента.

Нейроменеджмент — это система, основанная на нейробиологии, антропологии, генетике и физике. Она позволяет определять реальные источники мотивации, выстраивать доверительные отношения и управлять без манипуляций. Александр объясняет, как развивать эмоциональный интеллект, удерживать талантливых сотрудников и создавать для них нематериальную ценность. А еще из книги вы узнаете:

- кто такой менеджер нового времени и почему просто контролировать задачи недостаточно;
- какие качества нужно развивать, чтобы вас не смог заменить ИИ;
- как не стать «вилкой в супе» и оказывать устойчивое влияние на команду, никого не ломая о колено.

УДК 005:159.9  
ББК 88.4

ISBN 978-5-04-203722-1

© А. Енин, текст, 2026  
© В. Ушаков, обложка, 2026  
© М. Юганова, иллюстрации, 2026  
© П. Чупров, иллюстрации, 2026  
© Оформление. ООО «Издательство «Эксмо», 2026

# Оглавление

Введение .....	7
<b>ЧАСТЬ 1. Менеджер нового времени (нейроменеджер).....</b>	<b>15</b>
ГЛАВА 1. Конкуренция с искусственным интеллектом .....	17
ГЛАВА 2. Найти и удержать. Как правильно мотивировать сотрудников .....	29
ГЛАВА 3. Эмоциональный интеллект лидера. Эмпатия и сознательность.....	43
ГЛАВА 4. Поиск эффективного способа управлять командой.....	55
<b>ЧАСТЬ 2. С точки зрения науки .....</b>	<b>77</b>
ГЛАВА 5. Попытки понять друг друга .....	79
ГЛАВА 6. То, что мы не контролируем, контролирует мозг .....	107
ГЛАВА 7. Гормон мотивации.....	141
ГЛАВА 8. Самосознание.....	155
<b>ЧАСТЬ 3. С точки зрения практики .....</b>	<b>203</b>
ГЛАВА 9. Уравнение мотивационной власти .....	205
ГЛАВА 10. Стремление к целостности .....	219
ГЛАВА 11. Стремление к справедливости .....	265
ГЛАВА 12. Стремление к нужности .....	305
Эпилог.....	385
Приложение: продолжение исследования. «Цели эволюции» .....	395
Благодарности.....	431



# Введение

Вы удивитесь, но управление командами во многом напоминает астрологию — область, которая из-за своей противоречивости до сих пор не признана наукой. Это легко упустить из виду, если ограничиваться ежедневным чтением гороскопов на любимом сайте. Однако попробуйте заказать персональный прогноз у 10 разных астрологов. Получив одни и те же данные — дату, время и место вашего рождения, — каждый специалист предложит свою трактовку «звездной» информации, а вы получите 10 разных предсказаний на любой вкус. Именно из-за такой внутренней противоречивости астрология не может претендовать на статус науки.

То же самое происходит и в управлении командами. В менеджменте, как и в астрологии, результат во многом зависит не столько от объективных данных, сколько от их интерпретации. Менеджмент, вопреки распространенному мнению, не обладает той степенью *надежности*, которую мы привыкли ожидать от точных наук. Надежность любого метода определяется тем, насколько воспроизводим результат при одинаковых исходных условиях. И по этому критерию **менеджмент — такой же мираж, ненадежная и псевдонаучная концепция, как и астрология.**

В 2020 году я принимал участие в разработке интенсивов для топ-менеджеров одной крупной IT-компании. Мы перелопатили все тренинги по высшему менеджменту, которые были доступны на рынке на тот момент. Тогда я и увидел, как много существует материалов и методик по управлению командами и как сильно они отличаются от тренера к тренеру. Кто-то выстраивал систему управления командами на борьбе с выгоранием, разбирал «фазы энергии» и биологические предпосылки усталости, а кто-то предлагал изучить виды транзакций по Берну и рассказывал о законах групповой динамики команды. С одной стороны, ценность в этих материалах точно была. Но с другой, это был лишь набор точек зрения и гипотез, а не готовые инструкции, дающие *надежный* результат. Все потому, что менеджмент как механизм полностью построен на человеческих отношениях. И именно это делает его несовершенным и ненадежным. Мы живем в иллюзии, что понимаем друг друга, но на самом деле даже самих себя мы понимаем лишь поверхностно, не говоря уже об окружающих.

А ведь работа менеджеров предполагает постоянную коммуникацию. Они управляют командой, разрешают конфликты, ставят цели, объясняют их смысл, важность и взаимосвязь, определяют задачи и дают обратную связь по итогам их выполнения, влияют на заинтересованность сотрудника в работе. Все это требует точности взаимопонимания. А если информация в процессе передачи от человека к человеку не просто меняется и теряет в точности, а подменяется новыми смыслами, о каких предсказуемых результатах может идти речь?

К осознанию этого я пришел не сразу. Большую часть жизни я списывал все проблемные ситуации на несовершенство других и лишь возмущался, почему никто меня не понимает.

Все поменялось, когда я поставил себе задачу передать свой опыт. Это было в 2015 году, я тогда закончил разработку своего игрового проекта «Эволюция: Битва за Утопию». Проект завоевал сердца множества фанатов по всему миру и получил уйму наград. После такого успеха я решил заняться продюсированием команд. Мне показалось, что так я смогу использовать свои знания по управлению гораздо эффективнее. В роли продюсера я мог влиять на разработчиков, направлять их и накачивать нужными знаниями. Все, что мне для этого требовалось, — передать свои знания другим. Именно тут я и столкнулся с проблемой. Причем во всех трех командах, которые продюсировал на тот момент. Я не мог передать свои знания. А точнее, предсказать результат этой передачи. Все знания, которые для меня были упорядоченными и законченными, попадая в головы других людей, интерпретировались совершенно по-разному.

Со всеми командами я обсуждал одни и те же темы: роль руководителя, командные ценности, тайм-менеджмент, целеполагание. И, хотя я предлагал одинаковые рецепты, каждый раз результат был разным. Не плохим или хорошим, а именно разным. Каждый человек слышал что-то свое. Одни и те же вводные данные приводили к абсолютно разным и непредсказуемым результатам. Это заставило меня задуматься: почему так происходит?

Надеясь, что просто упускаю что-то важное, я отправился за быстрым ответом на тренинг по эффективной коммуникации. Не могу сказать, что это было совсем бесполезно. Именно тогда ко мне пришло понимание, что никакой науки управления людьми не существует. Есть только топкое болото из условностей и квазипонятий, в котором теоретики соревнуются друг с другом в попытках впихнуть человеческую природу в таблички и блок-схемы.

Разочаровавшись в готовых решениях, я начал самостоятельное исследование человеческой коммуникации. Психология стала моей отправной точкой, но очень скоро оказалось, что ее одной недостаточно. Меня ошеломило количество искажений, возникающих при любом общении. Слова прекрасно передают объективные факты о внешнем мире, но катастрофически плохо справляются с описанием внутренних переживаний. Это накладывает фундаментальные ограничения на психологию как науку — ведь ее данные зависят от качества вербальной коммуникации, даже когда оба собеседника предельно искренни. И сама искренность оказалась мифом. Статистические исследования продемонстрировали пугающую закономерность: мы настолько зависим от социальной оценки, что систематически искажаем информацию даже в беседах с врачами — лишь бы сохранить положительный образ в их глазах.

Это ставит под сомнение саму методологию классической психологии: наука, основанная на вербальном контакте, оказывается в ловушке ненадежного инструментария.

Тогда я обратился к генетике, антропологии и нейробиологии. Чем глубже я погружался в эти науки, тем больше понимал, что ключ к эффективному взаимопониманию лежит не в сознательных, а в бессознательных процессах, в особенностях работы мозга. **Только зная, чего хочет мозг от нашего сознания, мы можем найти истинный подход к взаимодействию с людьми.**

Это откровение стало основой моей концепции нейроменеджмента, которую я разрабатывал более 20 лет, управляя командой из 250 человек в компании MY.GAMES. Книга в ваших руках — результат моего пути, моих ошибок и открытий. Она не претендует на истину в последней инстанции, но предлагает новый взгляд на управление командами, основанный на *нейробиологии, антропологии, генетике и физике.*

“

МЕНЕДЖМЕНТ — ТАКОЙ ЖЕ МИРАЖ,  
НЕНАДЕЖНАЯ И ПСЕВДОНАУЧНАЯ КОНЦЕПЦИЯ,  
КАК И АСТРОЛОГИЯ.

## **Кто такой нейроменеджер?**

Это лидер, который понимает не только, что происходит в головах его сотрудников, но и ПОЧЕМУ это происходит. Это человек, который знает, как формируются фундаментальные желания людей, даже те, которые они сами не осознают, и использует эти знания для вдохновения и мотивации команды.

В этой книге я расскажу, как:

- Находить «формулу правильного менеджмента», балансируя между дисциплиной и творчеством.
- Понимать причины поступков своих сотрудников и корректировать свою систему принятия решений.
- Развивать уникальность каждого члена команды и добиваться правильной мотивации.
- Удерживать талантливых специалистов, чья ценность на рынке труда исключительно высока.

Мы живем в эпоху, когда искусственный интеллект и автоматизация меняют правила игры. В ближайшие десятилетия половина профессий исчезнет, а самым ценным ресурсом станут люди с уникальными знаниями и талантами. Чтобы управлять такими командами, недостаточно традиционных методов. Нужно понимать природу человеческой мотивации и уметь договариваться на глубинном уровне. А для этого важно понимать не только декларируемые, но и истинные — подсознательные — желания и потребности людей.

Эта книга для тех, кто готов выйти за рамки привычного и стать лидером нового поколения. Нейроменеджмент — не просто набор техник. Это система, построенная на фундаментальных науках: *нейробиологии, антропологии, генетике*

и *физике*. Она помогает понять, почему мы действуем так, а не иначе, и как использовать это знание для эффективного управления.

Эта книга будет полезна не только руководителям. Она для всех, кто хочет лучше понимать людей, строить крепкие отношения и находить общий язык даже в самых сложных ситуациях. Потому что нейроменеджмент — это не просто управление. Это искусство понимания.

Но особенно полезна эта книга будет тем, кто считает, что смог разобраться в людях и нашел ответы на все вопросы. Поверьте, прочитав ее, вы убедитесь, что это не так.

Добро пожаловать в мир нейроменеджмента.



# ЧАСТЬ 1

Менеджер  
нового времени  
(нейроменеджер)