

Автор: Зайцева Анна Андреевна, создатель ПВ, ООО Мудрый Шут

Про применение ПВ:

КЕЙСЫ

для вариантов коммерциализации

Что такое ПВ

ПВ – это IT-сеть, которая работает на узлах "профессионал" и "рабочая группа", сочетая их в самых разных формах **взаимодействия**. "Профессионал" – это набор свойств гибкого интеллекта и предметного знания: он имеет варианты для выбора партнёров. "Рабочая группа" – это композит потребностей в гибком интеллекте и предметном знании: она тоже имеет варианты для выбора профессионалов: для укрепления её автора или для заклеивания своих "узких мест". Это даёт динамику и размах ПВ как сети на территории России и в международном пространстве.

Возникновение малых инновационных предприятий как макро-эффект от пользования ПВ – это его основная задача. Например, когда два или три человека на глубинном уровне синхронно общаются, но ловят разную новую информацию, и при этом их предметное знание пересекается: один в программировании, экономике и написании текстов, а другой – в дизайне, инженерии и музыке, они могут открыть стартап, предлагая новый продукт, и при этом привлекая новых профессионалов. При этом они все органично будут избегать разлада, расходов и рисков, фокусируясь на реализации.

ПВ доступен для всех. ПВ имеет много функций по потребностям пользователей, а пользователь – это профессионал с интересами в предметных знаниях от 3 до 5 отраслей. Это может быть и рабочий, который непосредственно создает продукт, и его напарник (для этого есть функция подобрать пару, например, супервайзера из выборки "супервайзеры", или какой-либо другой специализации). Это может быть и автор коллаборативного рабочего процесса, то есть тот, кто является project owner, team & development, lead & development, например (для этого есть функции перемещения участников между рабочими группами из внутренних пулов и функции внешних поисков людей или рабочих групп) в среднем или крупном бизнесе. Это может быть и учредитель малого инновационного предприятия (с набором всех функций сразу). В общем, профессионал с потребностью к сотрудничеству.

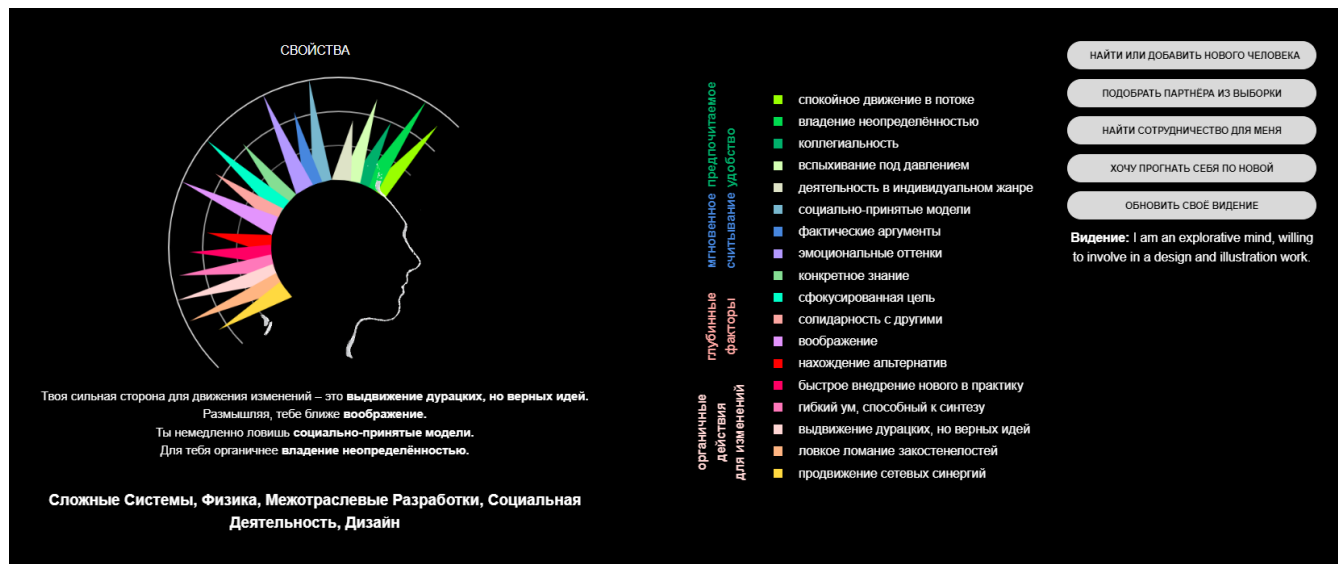
Одна из самых тяжёлых проблем – найти партнёра, который справился бы с предметной задачей, которую вы в своём рабочем процессе хотите решить. Профессионалы есть, не обязательно локальные, а во всем мире, а поэтому настоящая проблема может быть в том: с чего бы они вообще хотели к вам? Среди множества людей, только от 2% до максимум 40% имеют свойства профессионала "открытость к опыту". Предметному же знанию можно научиться до определённого уровня и там остаться. Часто многие из них, кто не останавливаются, сталкиваются с буллингом за это, что останавливает их в активном социальном засвечивании. Никому на самом деле не хочется и не интересно доказывать посторонним, "почему они могут справиться с заданием". Открытость к опыту, развитая у них, движет скорее их любопытством. Кроме того, всегда справедливо сначала узнать объективно, а какие потребности есть у рабочей группы?

Ценностное предложение

Мгновенная картография проявления следующих свойств в профессионале и в какой степени:

- настраивает вокруг себя спокойное движение в потоке
- владеет неопределённостью
- ценит коллегиальность
- вспыхивает под давлением
- играет в индивидуальном жанре
- апеллирует к социально-принятым моделям
- смотрит на фактические аргументы
- считает эмоциональные оттенки
- применяет конкретное знание
- фокусируется на цели
- разделяет солидарность с другими
- включает воображение
- находчив до альтернатив
- быстр на внедрение нового в практику
- проявляет гибкий ум для синтеза
- выдвигает на первый взгляд дурацкие идеи, которые оказываются верными
- ловок на ломание закоренелостей
- налегает на продвижение сетевых синергий

К этому добавляется его комбинации предметного знания в 5 различных отраслях и описание им же его видения того, что является его целью для обретения сотрудничества с другими.



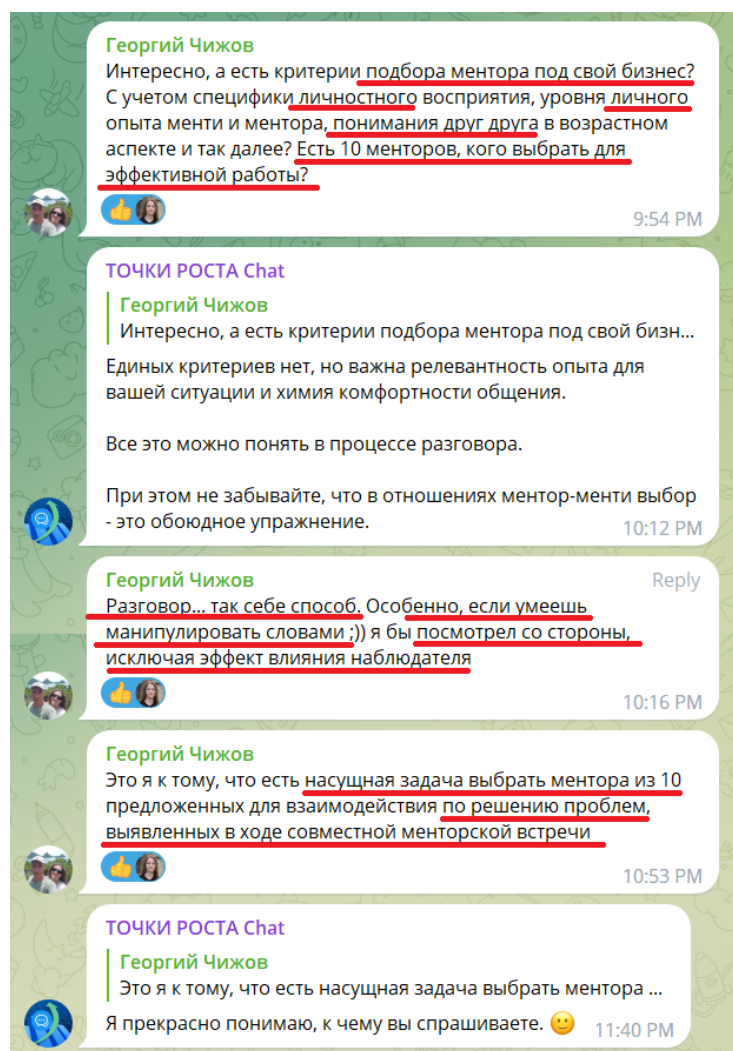
Самый первый этот результат, до выбора опций, может применяться так же, как в конкретном кейсе: сотрудник **Министерства Труда Норвегии** Dervis Mansuroglu дал обратную связь, что ИИВ показал ему такие измерения, которые он не мог доказать самопрезентацией из опыта, когда ему понадобилось объяснить, почему именно он как project owner хочет получить новый проект, который сформировало его руководство. "Если бы твоя система существовала чуть раньше, то есть на тот момент, я мог бы просто показать им свои результаты и получить тот проект. Результаты показали, что я имею максимально те свойства, которые требовались для проекта, но я тогда не знал, как это явить." – говорит Dervis.

Действительно, самопрезентация достигает порой 85% искажений¹. Стоимость проваленного проекта, доставшегося не тем по гибкости людям, может начинаться от 4 млн. рублей в среднем бизнесе.

Данная часть ценностного предложения ПВ особенно важна в рабочих группах, от которых зависит **конкурентное преимущество и прокладывание** дороги вперёд. Зарубежные примеры: NASA, Министерство Труда (пример выше). Российские компании такого рода: Иннополис, Почтатех, Сенеж..

Далее, стартовый результат может применяться самим профессионалом в поисках:

1. Партнёра определённой специализации, если у человека есть **проблема выбора из нескольких людей по одной теме** (подборка супервайзера из пула супервайзеров; подборка дизайнера из пула дизайнеров, если сам человек программист, например). **Такая потребность была у сотрудника Microsoft** в UX-интервью по ПВ; и в точности такая же потребность описана тут:



У ПВ полностью есть функционал для этого. В ПВ исполнение job-to-be-done, что выше, занимает лишь фактическое время реагирования тех 10 менторов при приглашении их в пул Георгием. У самого Георгия займёт не более 40 минут на исполнение всех своих действий, чтобы ожидать результата. Посредников и интерпретаторов в ПВ нет. К слову, тот самый ментор в примере, который опирается на "химию комфортности отношений", пишет прямо на своём сайте: "Фиксированная оплата за мои услуги

¹ Anatoly Peresetsky, 2022, "Statistics Explain Why Less-Competent People Tend to Overestimate Themselves", <https://www.hse.ru/>

обычно стоит от 30 тысяч рублей в час до 500 тысяч рублей в месяц." Неудивительно, что клиент-профессионал хочет за такие обязательства непредвзятой, "нехимической" объективности, но ментор использует известный work-life balance и личностный рост, про который есть бородастый анекдот: "Если современному человеку отрубить голову, он ещё 20 минут будет саморазвиваться". Чтобы избежать таких потерь и средств, которые могли бы быть потрачены Георгием на его же продукцию, **есть ПВ:**

PAGENAME.CREATE-POOL

ПОДОБРАТЬ ПАРТНЁРА ИЗ ВЫБОРКИ

СОЗДАТЬ ВЫБОРКУ

Пригласи по e-mail всех людей, с которыми намереваешься работать вместе в качестве партнёров. Их должно быть минимум 5. Как только они примкнут к данной выборке, текущая функция заработает в полной мере, и ты увидишь результат. Кнопка "ПРОДОЛЖИТЬ" автоматически активируется при минимум 4 людях, принявших твоё приглашение.

Укажи имя выборки

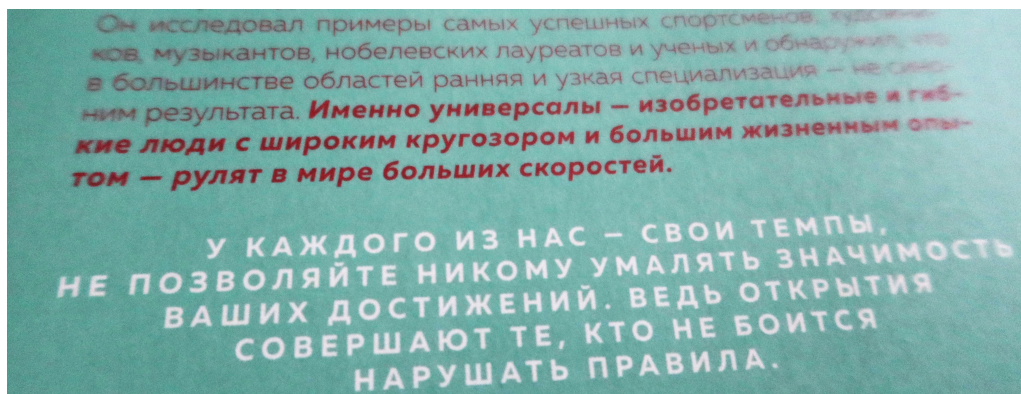
Опиши свое видение

ПОКАЗАТЬ БОЛЬШЕ ПОКАЗАТЬ МЕНЬШЕ

E-mail профессионала, которого ты хочешь пригласить
 E-mail профессионала, которого ты хочешь пригласить
 E-mail профессионала, которого ты хочешь пригласить
 E-mail профессионала, которого ты хочешь пригласить
 E-mail профессионала, которого ты хочешь пригласить

v-63ru НАЗАД Нажми "ФИНИШ" для исполнения ФИНИШ

2. Универсалов всего мира, то есть всех пользователей системы, вне зависимости от того, являются ли те уже участниками в рабочих группах или нет, для совместной углубленной междотраслевой работы, где нужны сочетание предметного знания, начиная с минимум 3 специализаций. Универсалы, или синтезисты, являются теми, кто объединяет и синтезирует оперативную информацию в направление для развития и проверки гипотез курса рабочей группы. Это сейчас становится в спросе:



Книга Девида Эпштейна "Универсалы", 2023 год

"...кто не боится **нарушать правила**." Природа **юмора**, на котором генерируется стартовый результат в ПВ, является, согласно более 350 научным работам в основе модели, именно процессом синтеза, который "нарушает правила". Это применяется напрямую для *изменения поведения и выхода на новый уровень при принятии решений*. Юмор — форма fluid intelligence как сложная система. Симуляция и Теория Игр в сложных системах² поддерживают, основывают и оперируют модель работ, выполняемых ПВ.

² John H. Holland, 1992, "Adaptation in Natural and Artificial Systems: An Introductory Analysis with Applications to Biology, Control, and Artificial Intelligence"

В настоящее время **сотрудничество** приходит на смену "ролям". **Букеты межотраслевых задач** для универсалов возникают быстрее самих универсалов, с ускорением 1:4 каждый год, а **стоимость одного межотраслевого профессионала начинается от 400 000 руб.** до вычета: например, **Software Solution Architect for Fintech on Blockchain** для ООО Ньюити с выручкой до 956 млн. руб./год. Или в **стартап**:

 Прочие запросы

ОТКРЫТЫЙ ВОПРОС 

Консультант по стартапу



Михаил Гаугаш
Продуктовый дизайнер (Ux Ui).

24 дня назад

Есть приложение Yuga по обучению дизайну в формате игры (как дуолинго, только в дизайне):
www.yuga-app.ru

Есть пользователи (каждый день идет поток) есть продажи, но все это немного в хаосе, нет понимания куда идти, как делать больше продаж и прочие моменты. Хочется найти человека, кто мог бы погрузиться и помочь выстроить вектор развития.

Пишите в телеграм: @gaugash

Но общий подход к профессионалам, который популярно принят к использованию, устарел. Их по-прежнему называют "кадрами" носители самой консервативной отрасли, HR. Так универсалы, в которых есть такая конкретная, стратегическая потребность для предприятий, говорят **о своей проблеме**:

"в нас нуждаются, но он нас не ценят"

"нам подходят *мутирующие* роли"

"замечаем *паттерны*, но не справляемся с исполнением"

"мы сами также *не совсем умеем ценить групповые достижения*"

"не имеем способностей себя *продавать*"

"имеем огромные *сложности*, чтобы доказать свои способности, а они не мейнстримовые"

"бизнес нас ценит, даже *взрачивает*, прислушивается, а вот рекрутеры – нет"

"кадровые технологии *исключают 98% универсалов*"

"кадровые технологии *слишком предписательные*"

"я всегда чувствовал себя *незащищённым*, будучи универсалом"

"очень *сложно* найти себе того, кому можно *довериться*"

Эти люди, с именами, представляют **следующие отрасли** по миру:

- ERP*-системы, Архитектура предприятия, Инвестиции [Анна Полякова]
- Проведение процессов изменений бизнеса, Стратегия, Копирайтинг [Том Гудвин]
- Fintech, Управление рисками, Data Science, Блокчейн, Интернет вещей [Эфраин Родригес]
- Маркетинг, Новые профессии, Психическое здоровье [Саймон Акерс]
- Устойчивое развитие, Исследования технологий, Future studies, Коммуникация [Дилан Мерц]
- Дизайн услуг, Разработка возможностей, Руководство сотрудничества [Кет Патель]
- Решение задач, Логика, Юмор, Лазерная техника [Джим Лонг]
- Музыка, Вокал, Ведение процессов изменений [Барб Грант]
- Управление отделом продаж, Технический руководитель [Джереми Парсонс]
- Интеграция, Управление данными, Интеллектуальная автоматизация процессов [Брайан Оук]
- Управление ИТ-наймом, Авторская письменная коммуникация, Фриланс [Шариф Хан]
- Архитектура решений, Интернет вещей [Даниэль Павелеску]
- Двухязычная практика по мультикультурным исследованиям [Зейнеп Айдын]
- Управление по развитию ПО, Стартапы, Пилотирование [Андрей Драготониу]

* Enterprise resource planning

Данные имена, их мнение и отрасли взяты из LinkedIn в ленте о проблемах универсалов, тег **#synthesists**. В России потребность в универсалах, с учётом их отраслевых интересов, приложению их гибкости и опыта нашло себя в **Бережливом производстве** [Иван Широков, Евгений Ерошин, Наталья Белокопытова, Максим Давыдов].³ Конкурсно, оно растёт: участников и "Бережливую инициативу" можно увидеть на сайте бережливость.рф. Потребность в подходе к бережливому производству признана на уровне общенационального рынка России, и решения поддерживаются ГК "Росатом".

Кроме того, универсалы нужны и на старте ранних коммерческих проектов.

Нужен: Музыкальный менеджер

Коммерческий проект 💰

О проекте: Ищу музыкального менеджера для начинающего артиста.
С опытом или без. Важно желание быстро расти и развиваться вместе!

- Решение организационных вопросов/следит за графиком
- помощь в создании стратегии продвижения артиста
- размещение контента на муз сервисах/анализ отчетности, статистики прослушиваний
- продвижение музыки
- Определение Целевой аудитории
- Помощь с заключением договоров с лейблами/др специалистами
- формирование концертной деятельности

Стартуем сейчас 🚀

В России, например, на повседневном уровне, доступным даже без образования организационной деятельности, потребность есть, к примеру, при создании **съёмочной команды, лабораторной команды экспериментаторов с автором, и даже музыкальной группы**, где в сотрудничество входят все, кто так или иначе вовлечён в музыку, лирику, дизайн, компьютеризирование, микроэкономику...

Каждый участник сотрудничества должен немного понимать отрасль другого и самого того его, чтобы уметь создавать творческий продукт вместе. Стоимость одного выступления начинается в среднем с 75 т. руб./час. Один тур из 15 выступлений может принести от 1.125 млн. руб.

3. Также, через немедленную автоматизацию ИВ, *профессионал может использовать свои стартовые результаты для поиска сотрудничества* – "рабочей группы" – *а сотрудничество в режиме реального времени – профессионала*. Тут работают плоские, неиерархичные комбинации вне всяких посредников: нет человека, который принимает участие в результативности, что экономит профессионалу до 2 лет жизни и от 180 т. руб. в среднем, а рабочей группе – от полугода слива времени и потерь от 120 т. руб.

This is you

Your strongest capacity for making change is **having a discovery mindset, capable of synthesis.**
While thinking, you are rather after **imagination.**
You tend to react immediately to **cognitive signals.**
You prefer working in **independent genre.**
Pitched:
I am a maker of ИВ, and I am looking for more bright and dedicated people to join me in this world

Collaboration name: The Lorenz family
The highest need in change of this collaboration is **obvious needs in new, unknown ideas.**
What would be comfortable for you in this collaboration is **demanding clarity and plan.**
This collaboration has an intellectual challenge in **being too down-to-earth.**
The competencies, which this collaboration has for you, are: **robotics, math, entrepreneurship.**
The unique competencies, which you can develop at this collaboration, are: **arts, hybrid innovation.**
Pitched: We are programmers who can simulate chaos for you or an edge of it. Tokenized. And we are looking for a lawyer.

Collaboration name: Experiment Stitch
The highest need in change of this collaboration is **fear of deviation.**
What would be comfortable for you in this collaboration is **expecting individual initiative.**
This collaboration has an intellectual challenge in **being too down-to-earth.**
The competencies, which this collaboration has for you, are: **robotics, math, entrepreneurship.**
The unique competencies, which you can develop at this collaboration, are: **arts, hybrid innovation.**
Pitched: Mechatronic animation for visualizations of dreams.

Collaboration name: Wonders of Emergence
The highest need in change of this collaboration is **obvious needs in new, unknown ideas.**
What would be comfortable for you in this collaboration is **expecting individual initiative.**
This collaboration has an intellectual challenge in **being too down-to-earth.**
The competencies, which this collaboration has for you, are: **robotics, math, entrepreneurship.**
The unique competencies, which you can develop at this collaboration, are: **arts, hybrid innovation.**
Pitched: 011235813213455891442333776109871597...

ИВ отыскивает в течение не более 30 секунд для профессионала такую рабочую группу в вариантах на выбор, у которой есть потребности в том, что у него органично хорошо получается. Соответственно, сама рабочая группа может вообще без затрат времени и ресурсов, даже без инициирования поиска со своей

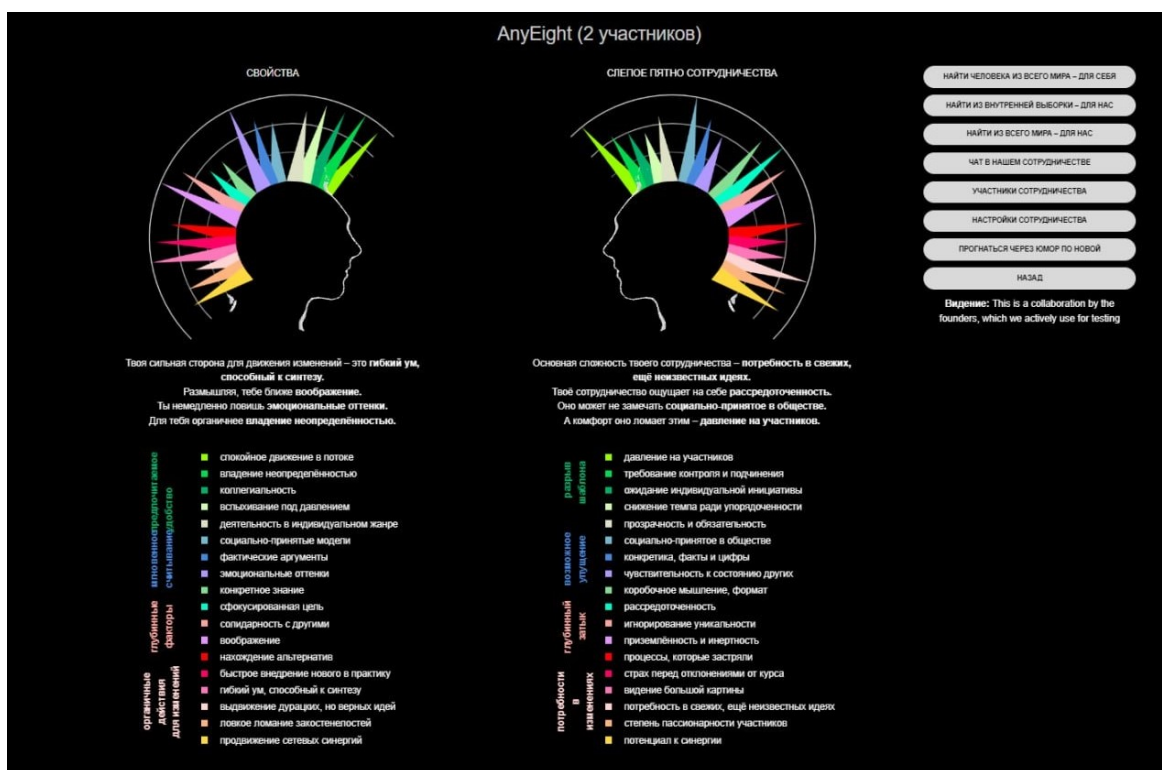
³ "Бережливое производство", Мой Бизнес, Агентство Развития Бизнеса, <https://arbko.ru/berezhlivoe-proizvodstvo>

стороны, получить человека, то есть это "**проактивный** внешний пул". В традиционном HR-процессе аналогов нет, но эта часть близка по природе экономии времени к "пулу отобранных кандидатов" на случай необходимости и к "открытой форме заявок", с той разницей, что в HR-процессе для профессионала закрыта информация об актуальных потребностях рабочих групп и их разнообразии перед его глазами, чтобы он тоже **делал выбор**, и при этом выбор был бы и ситуативным, и предметным, и интересным органически, и объективным без шума субъективных интерпретаций.

"Рабочая группа" – это набор потребностей каждого профессионала в виде их коллективного спроса на индивидуальные свойства других профессионалов, их текущий интеллект и предметное знание, для продолжения процесса сотрудничества или "сорботничества", как предлагает бережливое производство.

Мгновенная картография рабочей группы выдаёт результаты, **насколько в ней присутствуют:**

- давление на участников
- требование контроля и подчинения
- ожидание индивидуальной инициативы
- снижение темпа ради упорядоченности
- прозрачность и обязательность
- ориентирование на социально-принятое в обществе
- конкретика
- чувствительность к состоянию других
- коробочное мышление в формате
- рассредоточенность
- игнорирование уникальности
- приземлённость и инертность
- застрявшие процессы, страх перед отклонениями от курса
- видение большой картины
- потребность в свежих идеях,
- степень пассионарности участников
- потенциал к синергии



Ценностное предложение для самого профессионала в ПВ здесь – это то, что он всегда может *влииться адресно* в рабочую группу, вне траты сил на самопрезентации, в любое время. В HR-процессе это может остановиться на "Job Search Specialist" (безработный типа Николы Тесла или Петра Чайковского) или, если повезёт, занять до нескольких месяцев от 80 т. руб. В ПВ это *занимает менее 30 сек.* ПВ также *решает проблему интеллектуальной инклюзивности*: если ты аутист и логик, для тебя найдётся рабочая группа вне требований "рассказать о себе" так, чтобы тебя понял человек, не имеющий таких свойств, которые есть у тебя. В ПВ "отбраковывание" зависит только от того, открыл ли автор рабочей группы поступивший запрос из системы или нет. Проблема неправильного суждения о человеке, свойственная в 75% случаев при первом знакомстве, решается в ПВ тем, что она просто безучастна в данном решении.

Ценностное предложение для рабочей группы тоже вариативно. Её автор может выбрать поиски человека *для усиления своих собственных свойств*, чтобы стать парным, если чувствует, что не справляется со своим межотраслевым процессом сотрудничества в группе. Альтернативно, автор рабочей группы может искать людей, кто органично имеет свойства *закрыть те самые тонкости, где сотрудничество может "порваться"*. Потеря профессионала может стоить от 110 т. руб. расходов на него же, а затем от 80, иногда 120 т. руб. на поиски другого, если биться устаревшими, но всё ещё принятыми методами решения цепи этих взаимосвязанных проблем, не учитывая упущенное или/и задержанное и взысканное, если рабочая группа является коммерческим проектом.

Но самое важное для профессионального творчества – это чаще всего его устойчивость и эмерджентная продукция. Главное ценностное предложение ПВ для коммерческих проектов будет в распределении гибкости с предметным знанием рабочих групп так, чтобы не было перекосов, сохранялся и наращивался темп работы, и возникали оригинальные, сигнатурные продукты и услуги. **Комбинаторика отношений людей** через ПВ запрограммирована так, чтобы взаимное понимание в рабочей группе улучшалось на 65% от собранного традиционными способами, расширялось вариативное пространство для новизны в продукции рабочей группы от 15% при добавлении человека и возрастая, а взаимная обучаемость ускорялась от 15% времени, затраченного ранее. Об экономии и приросте см. кейсы в следующей части.

Кейсовость

ПВ – это платформа, а это значит, что кейсы зависят от ситуативного применения. Вот ряд примеров:

- ◆ **Татьяна Наумова, журналист, руководитель проектов НТВ: Как привить нестрах к изменениям и находить в переменах смысл? – "Развивать автономные проекты внутри компании." Применение ПВ в данном случае:** Сотрудник компании, кто может стать project owner, может сформировать свою рабочую группу путём отправления приглашений в ПВ е-мейлами – это будет стартовый набор из тех коллег, кто ему известен, чтобы начать работу и внутренний пул. Они также могут добавить по приглашениям других сотрудников компании, с которыми у них сейчас или ранее образовывались рабочие группы, отметив своих приглашаемых в качестве тех, с кем опыт сотрудничества уже был. Так образуется доверенный внутренний пул. Из этого пула происходят дальнейшие поиски авторами (project owners) от каждой присутствующей там рабочей группы новых связей для "вливания": либо для усиления свойств самого project owner парным партнёрством для его же рабочей группы, либо для закрытия "узких мест" его рабочей группы новым человеком так, чтобы последнему самому было это органично и актуально. Из массы помещённых в одно пространство получают несколько оптимальных малых "инновационных предприятий" примерно по 6 человек, где каждый участник обладает комплементарными предметными знаниями в количестве от 3 до 5 – для поддержки и укрепления другого участника. Посредники не участвуют. Микроменеджмент сокращается. Группы работают над безрецептным заданием. **Что это даёт:** Пересобирание рабочих групп до утверждения их состава, а также существующих до возможного напряжения, связанного с раздражением от новой информации, которую надо внедрить в продукцию или услугу. Один конфликт может стоить компании стоимости самого проекта, которая может начинаться с 1.5 млн. руб. с сопутствующими расходами на одно рабочее место от 230 т. руб., сорванными планами, упущенной выгодой или даже местом в ниши рынка, включая

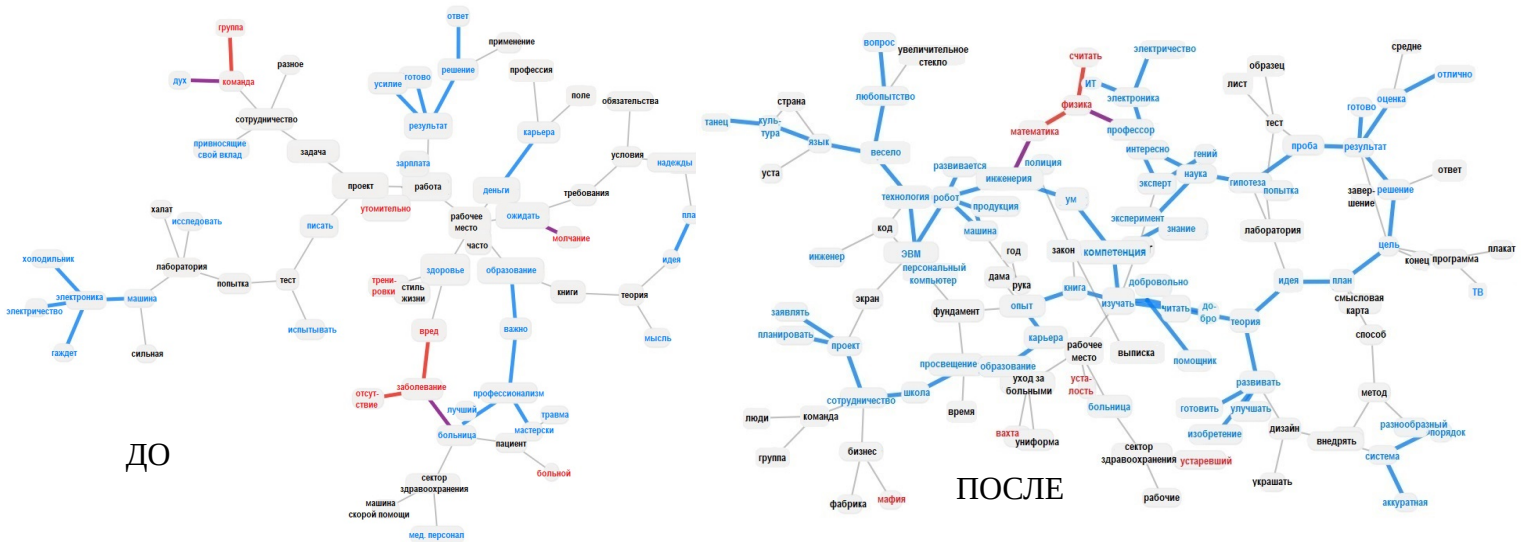
конкурентное преимущество. С ПВ это можно избежать, то есть сохранить средства вместо траты, и преумножить выгоду от каждого пересобранного проекта до 60% добавленной стоимости к планируемой выгоде – от каждой пересобранной рабочей группы при условии её небольшого состава до 6 человек.

- ◆ **Ирина Петровская**, руководитель департамента организации и контроля технологических изменений, старший вице-президент Банка ВТБ: "Компания начинает успешно трансформироваться не столько под влиянием внешних факторов, сколько когда **каждый член команды хочет развиваться**. В этом случае она может меняться быстрее внешних обстоятельств. При этом **среда должна быть максимально комфортной и для тех, кто не очень готов меняться**".

—И—

- ◆ **Кирилл Каем**, старший вице-президент по инновациям Фонда «Сколково»: "**Корпорация – медленная, неповоротливая, и стартапы могут ускорить ее развитие**. С другой стороны, решать проблемы импортозамещения внутри тоже тяжело, в прошлом году в этом направлении больше 50% задач мы закрывали с помощью стартапов. **Внешние стимулы помогают развивать это направление**. Еще одна сложная задача – **выстроить работу со стартапами внутри, найти нужных людей в команду**, а не просто "продать" проект собственнику [project owner]".

Применение ПВ в данных случаях: Компонуясь, используя ПВ, по органичным свойствам обработки новой информации и перехлестам в предметном знании по 5 отраслям, с дополнениями, участники будут иметь природный интерес обучаться друг у друга в процессе работы. "Не готов меняться" – это если действовать устаревшими способами. Верно, вынудить носителей различных специализаций хотя бы начать сотрудничество титанически тяжело: в 2019 году, из 180 человек потока по специализации "первичной медицинской помощи" мы в своём психолингвистическом эксперименте смогли добиться только 4 человека для работы с программистами.*** Однако та 0,02 часть аудитории, которая преодолела в себе страх "позора" сотрудничества с другими людьми, смогла изменить и усложнить смысловые связи у себя в головах как о своём предметном знании, так и о техническом знании других: у них самих появились идеи и способности это исполнять и видеть процесс.⁴



*** Автор ПВ, Анна Зайцева, проводила вместе с коллегой по Complex Adaptive Systems, Массимо Стелла, психолингвистический эксперимент со студентами двумя различных специализаций – "первичная медицинская помощь" и "fullstack-программирование" – при испытательном инновационном центре i4Helse в Норвегии, чтобы обнаружить и измерить структуру и связи в мозгу у участников сотрудничества, когда они вынуждены работать вместе над решением сложной межотраслевой задачи – сборке социального робота.

⁴ Massimo Stella, Anna Zaytseva, 2020, "Forma Mentis Networks Map: How Nursing and Engineering Students Enhance their Mindsets about Innovation and Health During Professional Growth", PeerJ Computer Science, 6, <https://doi.org/10.7717/peerj-cs.2>

Опыт эксперимента был учтён для ПВ: решение ускоряет готовность меняться даже при отсутствии желания ввиду страха. **Что это даёт:** В традиционном порядке вещей, повышение квалификации стоит в среднем от 150 т. руб. на одного человека, но эффективность этой меры составляет не более 10% при внедрении в практику.⁵ Компания, которая имеет хотя бы 10 человек в штате может потратить на это от 1.5 млн. руб., а если человек около 50, то от 7.5 млн. руб., где 90% суммы будет просто сожжена. На сожжённые 6.7 млн. руб. можно было приобрести новый производственный станок или 168 очков виртуальной реальности Oculus. ПВ вам эти ресурсы сохранит. Используя ПВ, при росте взаимного понимания в рабочей группе до 65% к нормальному, расширении вариативного пространства для новизны в продукции от 15% при добавлении хотя бы одного человека через перестановку или из внешней среды, при поступательном росте взаимной обучаемости на 15%, компания в 50 человек в штате сможет получить целых 3 своих внутренних межотраслевых инновационных стартапа, что в три раза увеличит её конкурентное преимущество.

- ◆ **Андрей Коваленко, заместитель руководителя департамента ИТ-архитектуры Банка ВТБ: "Найти правильного человека в огромной корпорации, чтобы презентовать ему свою технологию, крайне сложно. Проблема справедлива и в обратную сторону – проектному менеджеру найти и выделить из тысячи стартапов "тот самый" также очень тяжело. Здесь [у заказчика] могут просто опуститься руки. И потом, где и как реализовать проект, ведь банки – закрытый контур. Как решение у нас в ВТБ создана фабрика "Стим и апробация новых технологий" с собственным акселератором." Применение ПВ в данном случае:** Можно было решить данную проблему – про правильного человека в корпорации для того, чтобы он понял либо заказчика, либо изобретателя как project owners – без образования акселератора, а поиском человека человеком в ПВ. Решение справедливо и во взаимной плоскости: оно исполнено также для проектного менеджера – он ищет в ПВ "стартап" с рабочей группой, увидев при этом их варианты на выбор, чтобы суметь распланировать, какие из них смогут по какой траектории провести его видение в предметную межотраслевую реализацию. При этом все представленные варианты разительно отличны между собой. Пока что вариант поиска "стартапа" выполняется ко внешнему пулу, но может быть направлен во внутренний при пожелании корпорации. Важно также всегда учитывать одно железное природное условие популяции: даже "заманивая" предвкушением "поржать", где последнее соотносится с известным качеством "открытость к опыту" из всем известного Big Five, в лучшем случае в ПВ изволят зарегистрироваться примерно 40% сотрудников, поэтому конкурентные поиски следует делать из внешнего мира тоже. **Что это даёт:** Экономии на акселераторе или пользование ПВ по назначению в нём, с поисками по внешнему миру включительно, если акселератор уже есть.
- ◆ **А если в организации нет нескольких рабочих групп, а только одна или максимум две? То есть, присутствует автор сотрудничества, он же директор и, возможно, project owner и лидер работы?** Гибкость и способность к импровизации теряется со временем и под влиянием набора определённых задач на повторяемости. Это особо касается руководителей, ведь их дело – держать систему в предсказуемой форме, а про её продвижение им часто подсказывают либо "аналитики" изнутри, у кого нет такой большой ответственности, либо внешние, как в примере на странице 5, где нужен тот, кто "утрясёт", разметит большую картину и красиво всё склеит. Однако качественный руководитель – это тот, у кого самого fluid intelligence высокий, но он любит пошутить, а это не всеми воспринимается правильно. Существует стереотип о внешней серьёзности ответственного человека, а на автомате юмор человека воспринимается так, будто он показывает, что он "vulnerable", якобы "уязвимый", но это не так. Юмор по природе имеет ту же природу, что способность к импровизации: то есть раскрывает более чувствительного и открытого человека. Для "вожака" это может представлять риск. Поэтому большинство руководителей могут скрывать это свойство и терять его за отсутствием применения... **Применение ПВ в данном случае:** Юмор в композиционности ценностного предложения ключевой в ПВ. Для руководителя, когда он пользователь, будут сразу из базы подбираться только люди со способностью к импровизации и дополнительным предметным знанием. Никаких уязвимостей. **Что это даёт:** Экономии на неправильно принятом решении партнёрства и стейкхолдеров, которое могло бы обойтись от нескольких млн. руб. в зависимости от сектора экономики и размера предприятия.

⁵ Jon Ivar Johansen, 2019, "Endringskoden"

- ◆ **Самое простое, каждодневное применение ИВ** вне целей процессов изменений: Учитывая органичные свойства обработки новой информации в рабочей группе по каждому участнику (картография 1) и слабости их сотрудничества в целом (картография 2), можно точно составить список задач, с которыми данная рабочая группа справится быстрее и качественнее всего.

Как правильно говорит **Андрей Бетин**, ректор **Мастерской управления "Сенеж"**: "**Команды меняют организации**; не только компетенции, но и смыслы важны. Дайте возможности принимать нестандартные решения; будьте сильными **рядом с сильными**." Да, ИВ – это в первую и основополагающую очередь **платформа с условиями для создания возможностей, чтобы окружить себя сильными**: сильные стороны ищут и находят для себя сильных других именно для них...

...там, где возникают новые виды задач, которые нельзя прописать заранее...

....еще один реальный пост с потребностью, который, как описано про ценностное предложение ИВ, эта система предоставляет...

Лидер изменений

Требуемый опыт работы: 1–3 года
Полная занятость, удаленная работа

Главная задача:

Лидирование изменений:

- исследовать возможности для изменений и при необходимости затрагиваемые предметные области;
- сгенерить варианты изменений, проработать и согласовать их с заинтересованными лицами.
Определить метрики успешности изменений. Оценить риски;
- реализовать и запустить изменение;
- оценить результаты.

Добро пожаловать!

<https://intellectualandimmaterialbank.ru/>

