

# ТРУШКИН СЕРГЕЙ ЮРЬЕВИЧ



**ИССЛЕДОВАТЕЛЬ, КОНСТРУКТОР, ОРГАНИЗАТОР  
ОРГ ДИЗАЙН, ПРОЦЕССЫ, СИСТЕМЫ  
ПОРЯДОК, РОСТ, РАЗВИТИЕ  
СЛОВО, ДЕЛО, РЕЗУЛЬТАТ**

+7 926 847-66-93 (Telegram, Viber)  
trushkin\_sergey@orgdesigner.ru  
<http://trushkin.orgdesigner.ru>  
<http://fb.com/trushkin.infobot>

Документ актуален до 31 декабря 2017 года

## Предложение

### Для компаний

- Аудит системы управления, отчетности, автоматизации
- ТЗ на автоматизацию бизнес процессов и процессов управления
- Порядок в любом подразделении. Играющий тренер
- Системы мотивации и KPI менеджеров и топ-менеджеров
- Стратегическая сессия. Развитие продуктов, услуг, систем и процессов
- Формирование предпринимательской платформы компании
- Формирование исследовательской платформы компании

### Для бизнес школ

- Модульный обучающий курс «Улучшение качества управления»
- Модульный обучающий курс «Эффективный руководитель подразделения»

### Для организаторов конференций

- Перспективные технологии управления. Кибер мозг, инфороботы
- Современные инструменты управления

# Срез.Статистика работы за 2015-2017 год

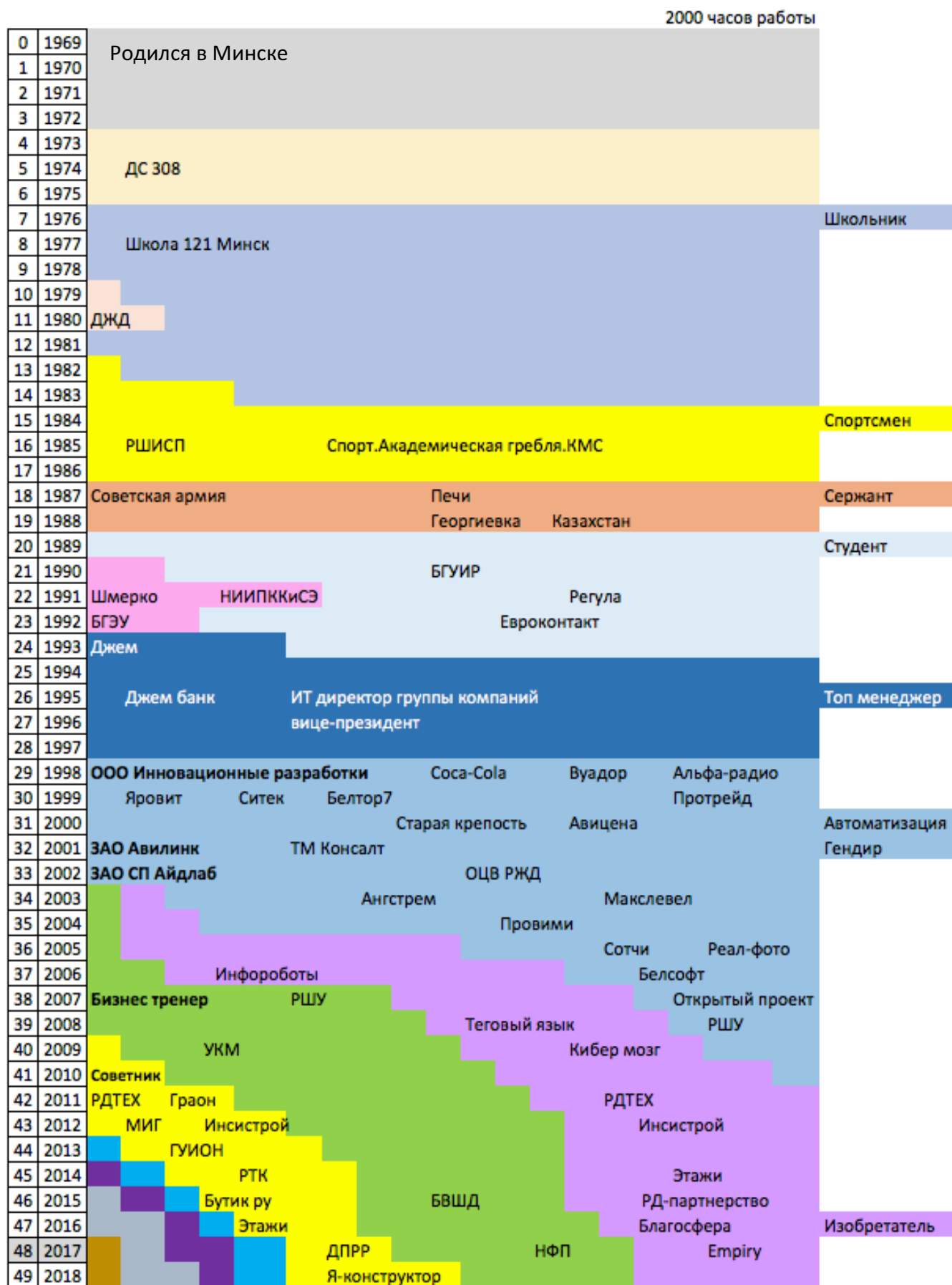


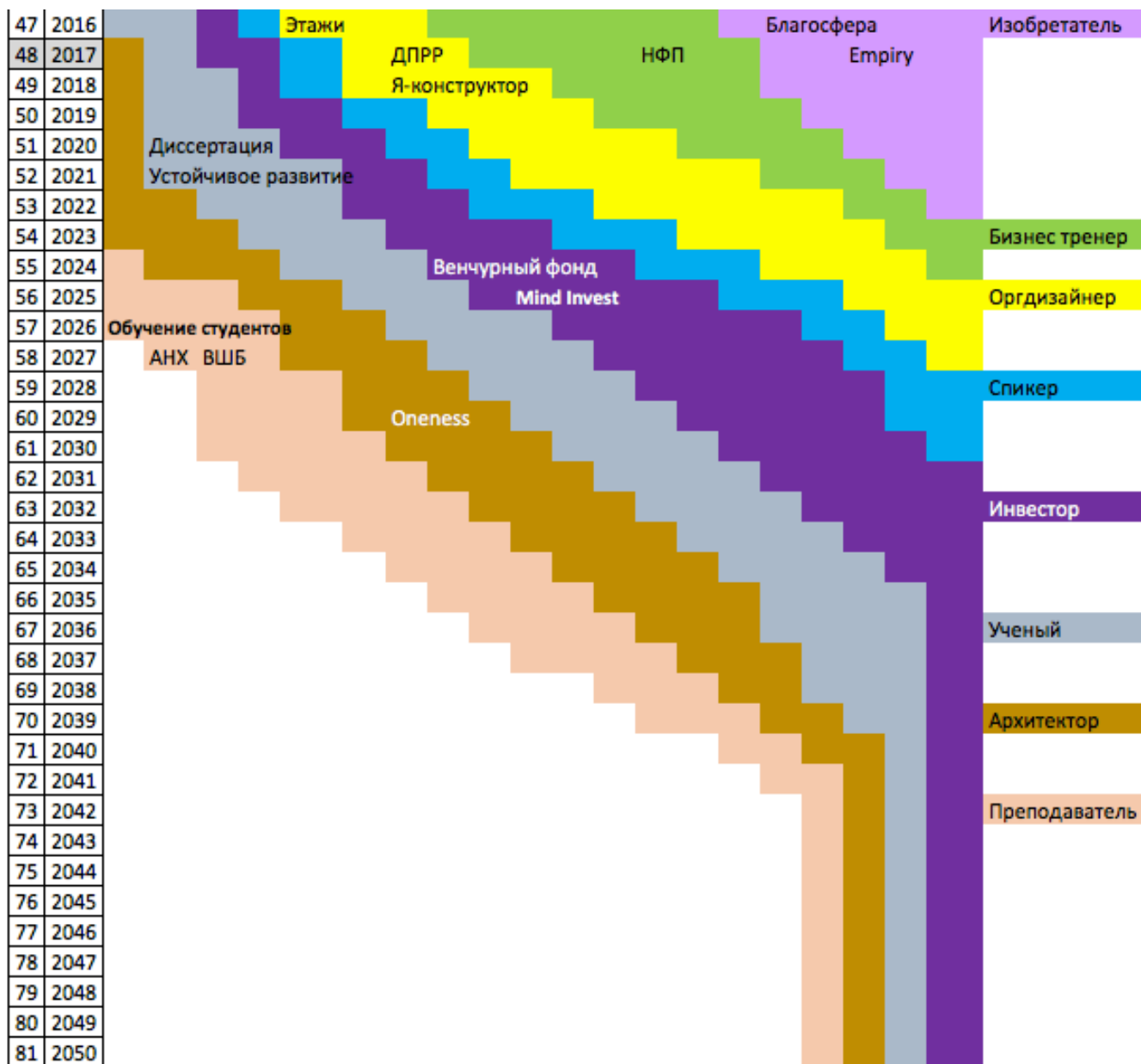
1. Бизнес тренер. Русская школа управления, Британская высшая школа дизайна по темам
  - Менеджмент
  - Стратегия
  - Система управления
  - Инновации
  - Компетенции современного руководителя
  - Структурированное содержательное системное общение

(1372 часа, 180 мероприятий, более 2700 слушателей)
2. Советник генерального директора по орг. развитию. Директор по наведению порядка, росту и развитию.  
( 1158 часов, 6 компаний - строительство, интернет магазин, ювелирная компания, логистика, риэлтерская деятельность, ИТ разработка на заказ)
3. Исследователь в области менеджмента, автор оригинальных подходов к управлению процессами с использованием информационных роботов. Генеральный конструктор кибер-мозга для бизнеса Emprigu. Это будет самоорганизующаяся переобучаемая система автоматизации бизнес процессов на основе информационных роботов для повышения эффективности бизнеса.  
(1120 часов. Требования, функции, архитектура, хранилище данных, каналы коммуникаций)
4. Исследователь в области устойчивого развития и единого человечества Oneness в сотрудничестве с Научной школой устойчивого Развития, Института системного анализаи управления Государственного университета Природы, общества и Человека Дубна.

(На основании поминутного учета внимания в журнале событий с 1 января 2015 года по 10 мая 2017 года. Учтено 7113 записей)

# История жизни и деятельности. План на будущее





# Мотивация и эффективное использование

Заключение дала эксперт Анна Иванова  
HR-консультант, коуч PCC, партнер компании jobEQ в России  
тел. 8 495 585 89 66, ivanova@a-training.ru

Сергей прошел диагностику с помощью опросника iWAM (интернет-опросник по мотивации и отношению к работе), который разработан бельгийской компанией jobEQ в 2001. Данный инструмент переведен на русский язык и адаптирован к российской выборке, что позволяет проводить валидные исследования как отдельных специалистов и руководителей, так и подразделения и компании целиком, работающие на российском рынке. Валидность опросника была подтверждена международными исследованиями. Стандартная группа (выборка, на основе которой проводится сравнение тестируемых) по опроснику iWAM составляет 1920 человек, представляющих собой репрезентативную по полу, возрасту, профессиональному составу и географическому распределению выборку работающих «белых воротничков». Также этот опросник переведен на 18 языков и позволяет сравнивать тестируемого со стандартными группами других стран, что дает великолепные возможности для проведения исследований в многонациональных компаниях, а онлайн-интерфейс позволяет проводить тестирование любых по численности групп везде, где есть доступ к Интернету.

В случае, когда в описании применяется оценка «высокое значение» или «высокая ориентация», это означает, что тестируемый получил более 70% относительно стандартной группы. «Очень высокое значение» - выше 100% (относительных). Если употребляется выражение «низкое значение», то тестируемый набрал менее 30% относительно стандартной группы России; если указано «очень низкое значение», то меньше 0%.

## Производитель

У Сергея Трушкина очень высокая ориентация на будущее (204%) , на эволюционное развитие (117%) и на возможности (86%), что позволяет хорошо планировать в большой временной перспективе, генерить новые идеи, в каждый момент времени рассматривать много вариантов, наиболее подходящих проекту/клиенту. Это подкрепляется высоким фокусом на системы (146%), что позволяет Сергею предлагать системные решения. У Сергея высокая ориентация на результат (100%), что дает желание достичь профессионального успеха и получать признание за профессиональные результаты. Высокий фокус на информации (99%) позволяет Сергею эффективно работать с большими объемами информации, фактов, данных. А высокое стремление к инициированию (124%) дает Сергею проактивный подход, обеспечивает ему лидерство в своем направлении за счет мгновенной реакции на среду.

## Администратор

У Сергея недостаточно мотивации для роли администратора – выполнение процедур (33%) его не мотивирует, хотя он может эффективно вырабатывать новые процедуры за счет высокой ориентации на возможности (генерация разных альтернатив, 86%) и ориентации на решение проблем (поиск решений выхода из форсмажорных ситуаций, просчет рисков, 59%). Также у Сергея достаточно высоко стремление внедрять правила и стандарты, которые он считает необходимыми, и отстаивать их выполнение «независимо от лица» (ассертивность, 104%). Но поскольку у него крайне низкое терпение (-19%), то в ситуации, когда другие люди или целые структуры будут тормозить выполнение проекта или своих функциональных обязанностей, Сергей будет демотивирован. При этом Сергей не мотивируется властными полномочиями и статусом (18%), что не дает ему достаточной энергии для построения вертикальной карьеры. Кроме того, у Сергея низкое стремление быть идеальным сотрудником (представителем) компании и служить образцом в

исполнении правил компании (18%), что делает более целесообразным его развитие в сторону внутреннего или внешнего консультанта, но не администратора.

### ***Исследователь. Генератор идей***

У Сергея высоко желание придумывать новое (альтернативы, 86%), хотя нельзя сказать, что это стремление к абсолютно новым продуктам и формам работы, скорее это умение эволюционно соединить (эволюция, 117%) старое с новым подходом и теми находками, которые ему дает его визионерское видение будущего (204%). У Сергея есть важнейшее качество предпринимателя – проактивность (124%), склонность быстро действовать, не дожидаясь поступления дополнительной информации или фидбека. При этом он и быстро принимает решения на основании небольшого количества информации (157%), и у него высокое доверие к источникам, откуда он получает свою информацию (внешняя референция выше внутренней). Если эта информация от людей, то он готов верить им на слово, чтобы быстрее получить результат и не тратить время на перепроверки (фокус на людях 63%). В общении с людьми и убеждении их он обращает основное внимание на содержание коммуникации, передачу идей и данных (167%), а не на эмоции и подтексты (25%), что может быть как плюсом, так и минусом (если ему придется вести переговоры с эмоциональными клиентами или подчиненными). Сергей глубоко погружается в настоящее (109%), это позволяет ему продуктивно креативить, извлекая максимум возможного из ситуации. При этом у Сергея низкий фокус на цели (5%), что может приводить к тому, что он будет больше увлекаться решением проблем, просчетом рисков, чем неукоснительным движением вперед к цели. Ему гораздо проще придумать новый способ обхода препятствия, чем сосредоточиться на цели. У Сергея крайне низкий фокус на деньги (-11%), что означает отсутствие желания работать непосредственно с денежными потоками, поэтому Сергею в роли предпринимателя необходим партнер, компетентный в финансах.

### ***Интегратор. Предприниматель***

В качестве интегратора Сергей может быть менее эффективен, т.к. его больше мотивирует единоличная ответственность (78%), а не разделяемая с командой (53%). Будучи устремлен в будущее (204%), Сергей тем не менее не обладает глобальным мышлением (глобальность 15%), и его не мотивирует выработка концепций, которым могли бы следовать его подчиненные (36%). При этом желание вводить и отстаивать правила, по которым живет команда, в нем достаточно сильно (104%), поэтому роль руководителя проекта, направления ему вполне подходит. Из-за высокой мотивации на результат (100%) и недостаточно высокого внимания, уделяемого построению отношений в команде (46%) и эмоциям людей (25%), а также отсутствию мотивации на властные полномочия и статус босс (18%), Сергею больше подходит роль предпринимателя, а не харизматичного лидера.

По результатам тестирования у Сергея выявлена средняя потребность в изменениях – его цикл изменений составляет 5-7 лет. Это значит, что он может продуктивно работать в неизменном рабочем окружении минимум 5 лет, но при приближении конца цикла ему потребуются внести в содержание работы или условия изменения, чтобы избежать стресса и выгорания от рутины. Но при этом стоит учитывать, что люди со средней потребностью в изменениях могут испытывать стресс, если среда вокруг них изменяется слишком быстро, они нуждаются в некоторой стабильности среды.

# Системное структурированное содержательное общение (СССО)

Я придерживаюсь следующих принципов и схем общения. Это позволяет ничего не упустить и снизить издержки на проектирование, создание и внедрение результатов.

## В нашей совместной работе обязательны

1. Базовое согласие на совместную деятельность (покрывающее, в числе прочего, следующие 5 пунктов).
2. Взаимная предсказуемость (Interpredictability). Включает сигнализацию статуса и намерений и взаимно понятную интерпретацию этих сигналов.
3. Взаимное согласование целей (возможность вступить в переговоры).
4. Взаимная координация деятельности (включая сигнализацию о начале, статусе и окончании каждой работы). Подразумевает асинхронные режимы деятельности.
5. Управление вниманием (Attention Management) – тоже взаимное.
6. Средства контроля координационных издержек.

(Основные принципы коллаборации, совместной деятельности, по мнению авторов книги Using Language с дополнениями)

## Контрактование на совместную деятельность включает в себя

1. Зафиксированный интерес заказчика или зафиксированное предложение исполнителя
2. Предварительное согласие исполнителя или заказчика заключить контракт
3. Углублённая проработка условий. Договоренности о результате и доработка технологии его получения с ресурсным обеспечением. На глубину не менее 80% расписания сроков и объемов ресурсов. В том числе в модель включены работы и ресурсы субподрядчиков. По готовности Исполнитель сигнализирует Заказчику о готовности контракта.
4. Заказчик принимает формат результата, ресурсный план и план работ, отклоняет их, либо стороны содержательно дорабатывают контракт
5. Исполнитель выполняет контракт и несет ответственность за все шаги технологии и все субрезультаты. Заказчик может мониторить ход работ
6. По готовности результата Исполнитель оповещает заказчика и отчитывается о ресурсах и ходе исполнения работ
7. Заказчик принимает работу, результат или дает мотивированный отказ или претензии, которые должны быть исправлены.
8. После сдачи-приемки работ и результата контракт исполнен

## Содержание общения

Стороны обсуждают реестр ресурсов и ресурсные состояния на входе и выходе процессов, связанных с технологией производства результата. Сам результат так же определяется содержательно, в атрибутах его ресурсности. Это мой авторский подход. Он лежит в основе кибер мозга компании.

Подробнее о ресурсно-событийных моделях деятельности в бесплатном чатбот онлайн курсе

<http://Я-конструктор.рф>

## Наше общение будет системным

Мы будем обсуждать и работать над целевой системой (результатом), принимая во внимания интересы стейкхолдеров системного окружения, других систем, а именно

1. Использующей системы
2. Операционного окружения
3. Подсистем
4. Обеспечивающей системы

**Мы будем стремиться к Успешной системе (результат), такой которая отвечает всем интересам всех стейкхолдеров.**

### Порядок работы

1. Определение целевой системы
2. Определение системного окружения и стейкхолдеров
3. Интервью со стейкхолдерами для выявления интересов, требований и ограничений
4. Архитектурное проектирование целевой системы
5. Учет и трассировка требований и ограничений в модули и функции целевой системы
6. Сдача системы на основании протокола приемо-сдаточных испытаний включающего проверку реализации всех требований стейкхолдеров

Если вы в первый раз слышали об этих принципах, схемах, порядках и наборах данных, то наше общение и совместная работа позволит вам все это узнать и получить себе мощнейший современный технологичный инструментарий для того, чтобы применять его в своей деятельности.

Будьте готовы, что часть работы по согласованию условий контракта и его мониторингу будет выполнять система кибер мозг. Он будет связываться с вами через мессенджеры, хранить и обрабатывать все детали наших контрактов, сообщать о состоянии, задавать вопросы, координировать работу вовлеченных сотрудников.