

CHANGE MANAGERS LIFE

ДНЕВНИК ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ
ОТРАСЛЕВЫХ МЕНЕДЖЕРОВ
ПО УПРАВЛЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЯМИ

**ДЛЯ НАШЕЙ КОМАНДЫ
— ЭТО НОВЫЙ ВЫЗОВ,
ПРИВНЕСТИ В ГЕОЛОГОРАЗВЕДЧНУЮ
ОТРАСЛЬ СТРАНЫ
НОВЫЕ ИДЕИ И РЕШЕНИЯ.**

Яромир Рабай,
лидер команды, отрасли Геологоразведка.
Исполнительный директор Ассоциации «KAZENERGY»

11 стр.

**ФОРМА ОБУЧЕНИЯ,
КАК ОДНА ИЗ УНИКАЛЬНЫХ
ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОГРАММЫ.**

Гульмира Раисова,
Руководитель центра развития
лидерства Академии Елбасы

3 стр.

**КРЕАТИВНЫЙ ТУРИЗМ
— РЕАНИМАЦИЯ ОТРАСЛИ.**

Команда отрасли «Туризм»

15 стр.

**КОУЧИНГОВАЯ ПОДДЕРЖКА
И ЕЕ РОЛЬ В ПРОЕКТЕ.**

Ирина Туралиева,
Коуч PCC ICF, Руководитель проекта
коучинговой поддержки
IBCU образовательного партнера Программы

7 стр.

**ЗНАКОВЫЕ ФИГУРЫ
СТАЛИ МЕНТОРАМИ
ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ
ОТРАСЛЕВЫХ
МЕНЕДЖЕРОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ
ИЗМЕНЕНИЯМИ**

18 стр.

**#01
ИЮНЬ
2020**



Айгуль Ямалтдинова
Эксперт по PR
и коммуникациям
в команде координаторов
Программы.
Участник Программы
- эксперт отрасли
«Медиа индустрия»
тел: +7 776 272 27 09
e-mail: ay@elumity.com

УВАЖАЕМЫЕ УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ!

В ваших руках первый выпуск Дневника Программы.

В ежемесячных дневниках мы будем рассказывать о вас - участниках Программы, о новостях проекта и его результатах.

На этой неделе мы передаем вам ваши брендированные аватарки для личных страниц в социальных сетях. Мы были бы благодарны, если бы вы периодически писали о Программе на своих аккаунтах и подписались на нашу страницу в Facebook @changemanagers.kz.

Спасибо вам за то, что приняли участие в опросе, который был проведен 16-17 июня 2020г. Мы проанализировали результаты опроса и приступили к улучшению процессов. Согласно вашим комментариям и предложениям мы внесли некоторые изменения в организацию работы с нашими образовательными партнерами.

Также напоминаем вам об электронном Соглашении - о сборе, использовании, передаче и хранении ваших персональных данных. Подписывая его, вы даете разрешение на упоминание вас как участника Программы в открытых источниках, в том числе на сайтах fpr.kz/elumity.kz на странице Программы. Ссылка на Соглашение размещена на внутреннем Telegram канале Программы и направлена вам по e-mail.

Мы стараемся быть максимально открытыми, ведь прозрачности информации о Программе, ее участниках и результатах работы над задачами зависит и ее успех.

Благодарим каждого из вас за сотрудничество!

Желаем крепкого здоровья и благополучия Вам и Вашим близким!

Гульмира Раисова,
Руководитель центра
развития лидерства Академии Елбасы

ФОРМА ОБУЧЕНИЯ, КАК ОДНА ИЗ УНИКАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОГРАММЫ

Программа подготовки отраслевых менеджеров – уникальный проект. Одной из его изюминок является форма обучения. В нашем проекте обучение не построено на классических принципах, когда, например, сотрудникам предоставляется список учебных программ, и они выбирают интересные себе курсы, идут на обучение.

Мы учитываем специфику обучения взрослых людей, когда обучение происходит действием. Предположим, мое взаимодействие с окружающими, моя способность убедить кого-то. Этот навык будет во мне развиваться, если я постараюсь тренировать его на практике, в коллективе, в команде, а также получать постоянно обратную связь, как у меня это получается, а не просто прослушаю курс «Навыки убеждения». Буду «качать это мышцу» в безопасной для меня среде. Ключевым моментом в нашем обучении является позитивная конструктивная обратная связь и поддержка коучей, лидера и участников команды. Поэтому, мы, наверное, попросим участников команд поделиться своими индивидуальными планами развития со своим лидером и коллегами, чтобы была возможность получать обратную связь.



Модель обучения в Программе выглядит следующим образом. Покажите мне задачу. Она должна быть мне интересна, и она должна быть выше «моего потолка». Я один не смогу ее решить, нужна малая группа, в которой можно было бы обсуждать эту задачу, апробировать, идти на ощупь, может быть путем проб и ошибок, дискуссий и обсуждений. При этом параллельно идет поддержка в виде теоретических знаний, доступа к информационным ресурсам, беседы со специалистами, которые ранее работали над похожими задачами и т.д.

Здесь персонализированное обучение. Есть задача, есть команда. И мы у каждого участника спрашиваем, какие дополнительные знания вам необходимы сейчас для решения ваших отраслевых задач. Как раз-таки сейчас участники встречаются с профессиональными коучами и составляют индивидуальные планы разви-

тия (ИПР). Иногда эти встречи длятся до 3х часов. Участники начинают думать, наблюдать за собой, рефлексировать о том, какое им обучение нужно для решения их задачи.

Поэтому ключевой момент эффективности обучения участников Программы это получится ли у них реализовать составленный индивидуальный план развития. Конечно, им в этом помогают профессиональные коучи. Это эффективно с точки зрения обучения. Другой важный показатель эффективности самой Программы – это подготовленные решения самих отраслевых задач.

Участники Программы все разные. Это и будет искусство лидера команды собрать воедино богатство разных мнений, точек зрения, конструктивного мнения, которое ведет к результату. Есть риски, что люди не смогут договориться, уйдут в угоду своим амбициям. И в некоторых командах это сейчас вскрывается, идет притирка друг к другу. Порой это проходит болезненно. Мы это называем - командная динамика. По-хорошему для своего дальнейшего развития все команды должны пройти через этот этап. Если они хотят достичь результата, они должны выплеснуть свои эмоции, и в конце концов прийти к доверию.

Сессия командного коучинга, которая проходит у участников, строится на доверии и ценностях. То есть, если команда вдруг будет теряться, ее участники должны вернуться к истокам, к тому, о чем они договорились в самом начале. Это доверие к друг другу и умение слушать друг друга. Ценности команды таковы.

Мы сейчас живем в ту эпоху, когда очень важно уметь самому меняться, адаптироваться под ситуации. Участники Программы уже начинают рефлексировать над вопросами: что я должен в



ДАННЫЙ ПРОЕКТ – ЭТО ПРЕКРАСНАЯ ВОЗМОЖНОСТЬ И ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ. СВОЕГО РОДА ЧЕЛЛЕНДЖ, КАК СЕЙЧАС ПРИНЯТО ГОВОРИТЬ. УНИКАЛЬНЫЙ ОПЫТ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ ВНЕ ЗАВИСИМОСТИ ОТ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТА. ВОЗМОЖНОСТЬ ПОВЫСИТЬ СВОИ КОМПЕТЕНЦИИ.

Карлыгаш Еженова,
Главный редактор издания
Exclusive.kz

себе поменять для достижения результата, как я могу помочь другим членам команды измениться. И когда участники найдут ответы, тогда изменения придут. Это как брошенный камень в воду. Изменения изначально должны произойти в самих участниках, далее в командах, а потом они уже находить распространение в профессиональных сообществах.

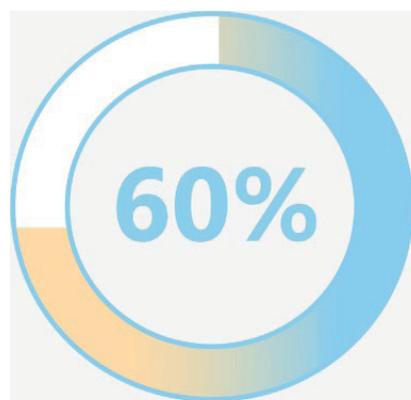
Мы хотим сделать эту Программу значимой с точки зрения осознанности. Осознанности, как изменять себя и свое окружение. И самое главное, это должно повлиять на профессиональное решение отраслевых задач.

*Из интервью Гульмиры Раисовой,
Руководителя центра развития лидерства
Академии Елбасы изданию
exclusive.kz.*

Айжан Гумарова
Координатор по вопросам
обучения Программы подготовки
отраслевых менеджеров по
управлению изменениями.

КОНЦЕПЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ЧЕРЕЗ ДЕЙСТВИЕ И РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ

При формировании программы обучения и развития мы придерживаемся концепции обучения через действие и решение проблем, а также модели 60:20:20, в которой 60% это обучение на рабочем месте через решение задач, 20% социальное обучение через общение с менторами, коучами и с членами команды, 20% теоретическое обучение через групповые и индивидуальные тренинги.



**On-the-job
learning**



**Learning
through others**



**Formal
learning**

Данная модель является проводником изменений, позволяющим расширить восприятие традиционной модели обучения. С начала запуска проекта у вас проходят коучинговые командные и индивидуальные встречи, обучение по основным навыкам для

разработки и реализации государственной политики, встречи со стейхолдерами и менторами.

По итогам индивидуальной встречи с коучем по разработке ИПР (индивидуальный план развития) были собраны потребности для развития каждого участника.

Мы хотели бы дать вам возможность внести свои предложения по провайдерам и обучающим программам и направляем вам для заполнения и согласования форму во вложении.

Обучающие мероприятия мы разделили на обучение по компетенциям (soft skills) и функциональное обучение (hard skills).

1. Обучение по компетенциям будут проходить в групповом формате. Выбор провайдеров остается за организатором, график будет предварительно с вами согласован;

2. Функциональное обучение будет проходить в групповом и/или индивидуальном формате, согласно тому какое кол-во участников выберут схожие обучающие программы. Выбор провайдеров мы предоставляем вам, вы можете разместить ссылку на обучающее мероприятие в файле во вложении. Ваше предложение будет нами рассмотрено. Также вы можете обратиться за помощью в выборе обучения к

вашему отраслевому координатору.

В июне началось обучение участников Программы. Все команды были разделены на 4 потока и распределены по образовательным программам.

На данный момент обучение по фундаментальным знаниям и навыкам (core skills) проведено для 19 команд. 26 команд познакомились с основами дизайн мышления и человеко-центричного подхода, где смогли интегрировать полученные знания в отраслевые задачи команд. Командный коучинг, и предшествующий ему индивидуальный коучинг лидеров команд прошли 26 команд.

164 участника Программы прошли встречи с коучами в рамках разработки индивидуального плана развития (ИПР). Такой план помогает не только держать фокус на отраслевой задаче, но и обратить фокус на себя. О роли коучинговой поддержки участников и принципах ИПР в интервью с Ириной Туралиевой, коучем РСС ICF, руководителем проекта коучинговой поддержки ИВСУ образовательного партнера Программы.

Проведенное обучение на данный момент

Период: июнь 2020



19 команд

Обучение по фундаментальным знаниям и навыкам (core skills) 19 команд.

26 команд

Основы дизайн мышления и человеко-центричного подхода

26 команд

Прошли командный и индивидуальный коучинг лидеров команд

164 участника

Встречи с коучами в рамках разработки индивидуального плана развития (ИПР)

Ирина Туралиева,
Коуч PCC ICF, Руководитель проекта
коучинговой поддержки IBCU
образовательного
партнера Программы

КОУЧИНГОВАЯ ПОДДЕРЖКА И ЕЕ РОЛЬ В ПРОЕКТЕ



- Ирина, расскажите о ваших впечатлениях о «Программе подготовки отраслевых менеджеров по управлению изменениями».

Мне кажется, что эта программа уникальна по своему масштабу и глубине. В ней используются новейшие технологии и подходы в поддержке проектных команд, к тому же она объединяет участников из разных отраслей.

В программе представлены государственный сектор, частный бизнес и сфера обучения. Среди участников – недавние выпускники со скромным профессиональным стажем, эксперты в узких направлениях экономики, а также корифеи с большим опытом управления в разных организациях. Это лучшие специалисты в своей сфере, вместе они составили группу единомышленников, которые стремятся к улучшениям.

Я бы сказала, что это первая в нашей стране инициатива, направленная на внесение изменений в масштабе государства, которая уделяет такое внимание развитию и поддержке отраслевых специалистов. Она создает условия для выстраивания «мостов сотрудничества» между государственным и частным сектором, а также соединяет экспертные знания с лидерскими и управленческими качествами.

- Какова роль коучинговой поддержки в Программе?

Ключевая идея программы – в том, что изменения создают люди. Эти изменения будут более качествен-

ными, если человек осознает свои сильные стороны, знает, как их использовать в разных ситуациях, чувствует свой потенциал и понимает, как его реализовать. В этом и проявляется ценность коучинговой поддержки проекта. Мы помогаем участникам глубже осознать свою роль: не только в проекте, в команде, с общими целями и задачами, но еще и в раскрытии своего «Я». Коучинг помогает ответить на такие вопросы: «Как мне раскрывать свой потенциал таким образом, чтобы он был ценным вкладом для моей команды и отрасли? Что я могу сделать для команды и вместе с командой, для того чтобы осознанно и эффективно двигаться к целям?».

Сама структура проекта достаточно гибкая. Новые вводные для решения задач могут появляться каждый день, благодаря свежим идеям, видению, изучению международного опыта, взаимодействию со стейкхолдерами, после общения с участниками, представителями министерств или общественности. И, соответственно, есть необходимость быстро находить решения в условиях неопределенности, прояснять ситуацию, выстраивать партнерские взаимоотношения с другими командами и участниками. Коучинговая поддержка поможет находить

ВАЖНОСТЬ КОУЧИНГОВОЙ ПОДДЕРЖКИ



НОВЫЙ ОПЫТ



ЛИДЕРСТВО



КОМАНДА



РЕЗУЛЬТАТ

УСТАНОВЛЕНИЕ ЯСНЫХ СВЯЗЕЙ МЕЖДУ:



нужные ориентиры в таких ситуациях, сохранять фокус на решениях и личностном росте, направлять энергию на конкретные дела и задачи.

Согласно исследованиям Международной Федерации Коучинга (ICF), 77% руководителей и HR-специалистов отмечают, что их организация находится в непрерывном процессе изменений. Однако только 15% из них

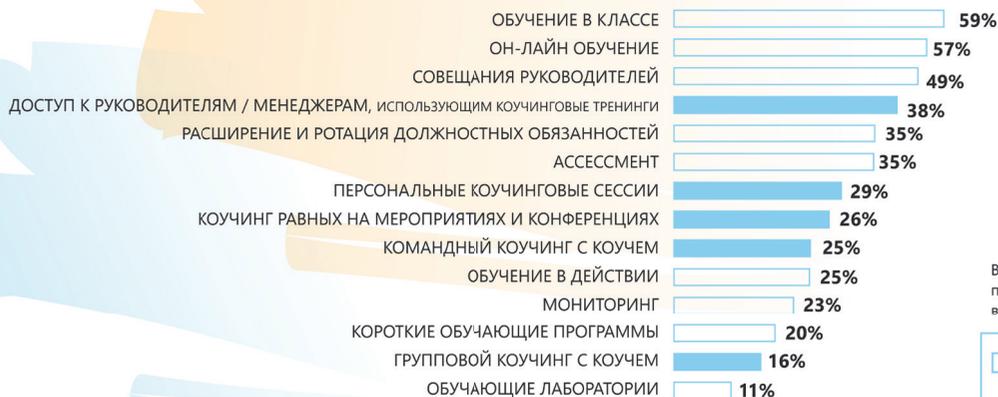
ответили, что за прошедшие два года их инициативы по изменениям были успешны.

Если посмотреть на список мероприятий, которые сегодня выбирают компании для поддержки изменений, то три наиболее популярных метода – это оффлайн и онлайн-обучение и совещания руководителей. А когда у этой же аудитории спросили, какие методы оказались самыми эффективными, то в топе ответов были груп-

ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ



МЕРОПРИЯТИЯ ПО ВНЕДРЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ



Выберите мероприятия, которые проводились в последние 2 года в рамках управления изменениями

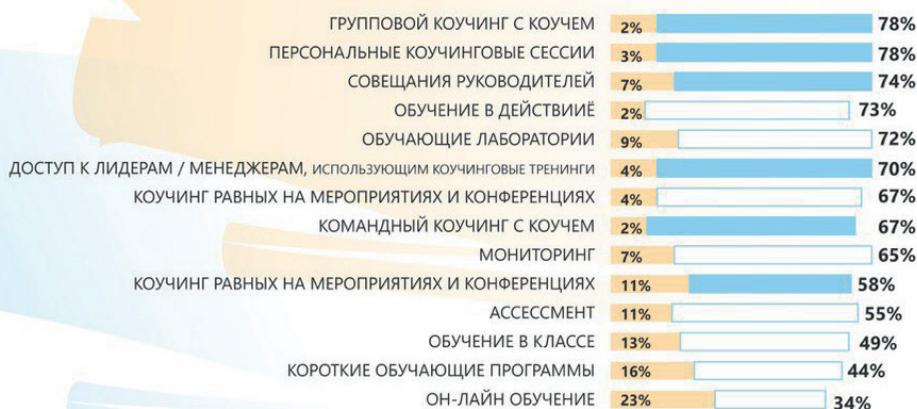
в процентах, применяющие мероприятия (432 ответа)



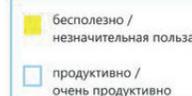
Результаты исследований: coachfederation.org / coachingculture

ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

УСПЕШНОСТЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ



Из того что было внедрено в вашей организации, на сколько успешны были мероприятия?



Результаты исследований: [coachfederation.org / coachingculture](http://coachfederation.org/coachingculture)

повой и персональный коучинг.

- Как в Программе происходит обучение лидерским навыкам?

Программа дает возможность каждому из участников усилить свои лидерские компетенции через решение практических задач для экономики страны, работая над командными проектами и совершенствуя их в различных ситуациях: во время поиска решений с командой, на встречах со стейкхолдерами, при проведении фокус-групп. Развитие лидерских навыков одновременно происходит на трех уровнях: «Я» – внутренний рост лидера и развитие компетенций, «Команда» – управление динамикой и создание синергии, «Программа и Общество» – успех в решении задач проекта и создание вклада в развитие отрасли и экономики страны.

Лидерство начинается с себя – это в первую очередь понимание своего вклада, использование своих сильных сторон и экспертизы для создания общего видения и поиска новых идей.

На уровне «Команда» каждый участник может «примерять» новые навыки в командной работе. «Мы» как команда лидеров и опытных экспертов вместе можем решить задачи, которые по масштабу намного больше, чем решит каждый из нас по отдельности.

И уже следующий уровень – это установление связей не только внутри команды, но также с ключевыми стейкхолдерами, а именно с министерствами, ведомства-

ми, фокус-группами, предприятиями и организациями. Успех проекта во многом будет зависеть от четкого видения, понимания ясности задачи, конкретизации своих шагов и сохранения внутренней мотивации как каждого из участников, так и команды в целом.

- В чем преимущества коучингового подхода в Программе?

В коучинге мы говорим об очень конкретных вещах: как совершенствовать коммуникации и принять верные решения в условиях неопределенности, как посмотреть на ситуацию со всех сторон и объективно оценить ее, как выбрать лучшие идеи и насколько эти идеи будут актуальны, инновационны и экологичны для внедрения. Коучинг позволяет заглянуть в будущее, на 5-10-20 лет вперед, создать видение и сформировать образ желаемого результата, а затем вернуться в настоящий момент, для того чтобы конкретизировать ближайшие планы и действия по воплощению своего видения.

Я бы даже сказала, что коучинг – это не просто технология, а целая философия, которая помогает раскрывать потенциал человека. Поэтому коучинговая поддержка необходима при внутренней работе лидеров над собой – на ментальном, эмоциональном и физическом уровнях. Это помогает проявлять свою целостность и приверженность целям, поддерживать мотивацию и энергию, повышать личную эффективность. И, конечно, по окончании программы откроются новые перспективы

и возможности, поэтому важно, чтобы после завершения проекта участники сохранили драйв и энергию для внедрения и реализации своих идей дальше.

- Как в Программе реализован индивидуальный подход к участникам?

Это самое важное! На старте программы, наряду с прояснением задач, встречами с министерствами и формированием команд, предусмотрено составление индивидуального плана развития (ИПР) каждого участника совместно с коучем. Такой план помогает не только держать фокус на задаче и внешних факторах, но и обратить фокус внимания на себя: «А кто я как лидер изменений, который принесет успех в решение этой задачи? Кто «я», который доходит до конца этой программы и создает условия, возможности для успешной реализации инициатив команды?». Уже на этом этапе участники начинают осознавать важность развития таких личностных качеств, как умение сотрудничать в команде, умение донести свое мнение, услышать других, понять суть и причину проблемы и посмотреть на ситуацию с разных сторон. И самое главное – они учатся тому, как донести свою идею общественности, министерствам и ведомствам на понятном каждому языке, как преодолеть сопротивление и повлиять на успешность требуемых изменений.

Мы видим, что индивидуальный план позволяет участникам взглянуть на любую задачу не только с позиции эксперта в своей отрасли, но и по отношению к самому себе, своим личным качествам. И еще одно интересное наблюдение – такое планирование требует от человека определенного склада мышления. Ведь зачастую мы не задумываемся о решении задач в таком ключе: «Что я должен изменить в себе, для того чтобы быть способным реализовать то, что я задумал?».

Таким образом, составление индивидуального плана – это как «контракт с самим собой», помогающий развить и улучшить свои навыки и компетенции. Такой контракт заключается в начале программы, а по ее завершении будет отслеживаться конкретный прогресс и рост каждого участника за эти 6-7 месяцев.



КОУЧИНГ – это **партнерство** с клиентом во время процесса **размышления** и **творчества**, который вдохновляет его максимально повысить персональный и профессиональный потенциал.

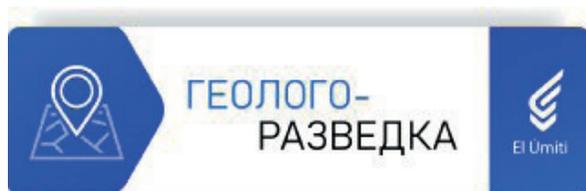
- Какие впечатления на вас произвели участники Программы?

Меня восхищает уровень профессионализма и экспертности людей, которые прошли этот серьезный отбор. Вызывает уважение их вера и стремление создать позитивные изменения в отрасли, которые будут значимы в масштабах экономики всей страны, ради других людей, будущих поколений.

Некоторые из наших участников говорят, что для них эта программа сильнее классических МВА, потому что созданы проектные команды, которые нацелены на результат и будут решать реальные задачи в реальных условиях.

Многие из них даже не задумывались о каких-то личных выгодах, ими движет именно идея сделать что-то ценное для других. Они говорят про свою мотивацию участия в проекте такими словами: «Хочется, чтобы государство и бизнес стали надежными партнерами друг для друга». В беседах с ними становится очевидно, что они осознают сложность существующих проблем и лично заинтересованы в их решении, они готовы душу в это вложить, им не все равно, каким будет будущее страны.

Наших участников отличает фокус на результат и стремление к развитию. Это определенно качества осознанных лидеров, которые смогут создавать качественные изменения на любом уровне в масштабах страны.



ЯРОМИР РАБАЙ:

ДЛЯ НАШЕЙ КОМАНДЫ — ЭТО НОВЫЙ ВЫЗОВ, ПРИВНЕСТИ В ГЕОЛОГИЧЕСКУЮ ОТРАСЛЬ СТРАНЫ НОВЫЕ ИДЕИ И РЕШЕНИЯ

Сегодня в гостях дневника Программы команда из отрасли Геологоразведка, которая работает над задачей «Камеральные работы и анализ архивной геологической информации, и выявление перспективных инвестиционных проектов». Яромир Рабай и его команда первыми откликнулись на наше предложение записать интервью. Благодарим всех участников команды и приглашаем вас познакомиться с ними.



Яромир Рабай окончил Казахский Национальный Технический Университет им. К.И. Сатпаева по специальности геология нефти и газа. В разные годы работал в нефтегазовых компаниях полевым геологом, в проектных организациях главным геологом, в национальных компаниях от главного эксперта до директора департамента, был председателем Общественного совета Министерства энергетики РК. В настоящее время является исполнительным директором Ассоциации «KAZENERGY», а также является членом Центральной комиссии по разведке и разработке месторождений углеводородов при Министерстве энергетики РК.

Болат Ерлибек, «...воспринимаю свою геологическую специальность как хобби, то есть моя работа приносит мне столько удовольствия, что я просто живу этим. Удалось поработать во всех нефтяных ре-

гионах РК с получением опыта в разведке и добыче УВС в национальной, иностранной и частной компаниях. Наша команда открыла ряд месторождений в РК.

Данияр Байтереков окончил Казахский национальный университет имени аль-Фараби по специальности Право. В разные годы работал в частных компаниях и министерствах в юридических департаментах. Сейчас работает Директором Департамента юридической службы Министерства энергетики РК.

Айторы Зейнуллина, профессию геолога получила в Атырауском Институте нефти и газа. Свою карьеру в Каспиймунайгаз начала с техника отдела промысловой геологии и за 7 лет работы стала директором департамента Технологического сопровождения крупных проектов. Далее с 2016 года, практически с момента создания Атырауского филиала, начала работать в ТОО «Timal Consulting Group» на должности Директора департамента Геологического моделирования. Основная работа Айторы заключается в выполнении подсчетов запасов УВ и проектов разведки месторождений УВ согласно всем регламентирующим документам и защита отчетов и проектов в контролирующих органах – ГКЗ и ЦРКК РК. Участвовала в подсчетах запасов таких месторождений, как Каламкас-море, Северная Трува, Комсомольское, Ансаган и др.

Нурлан Баканов окончил Казахский Национальный Технический Университет имени К.И. Сатпаева и Геолого-Разведочный Институт им. Турысова К.Т. По специальности геолог, работает уже 11 лет. На предыдущем месте работы Нурлану удалось добиться существенных результатов в освоении геологических программ 3D-моделирования, первичной геологической документации, углубил знания в генезисе происхождения различных типов пород и минералов.

Почему вы решили принять участие в проекте? Что Вас мотивирует?

- Яромир Рабай: Учитывая комплексность и сложность задач, открываются возможности использовать весь накопленный опыт и знания нашей профессиональной команды и также самим получить новые навыки и повысить уровень профессионализма. Для нашей команды - это новый вызов, привнести в геологоразведочную отрасль страны новые идеи и решения.

Данияр Байтереков: Получить новые навыки, в частности понять, что такое проектный менеджмент. Также это возможность внести свой вклад в развитие отрасли.

- Нурлан Баканов: Решение было принято мгновенно, сразу же после того, как мне сообщил хороший знакомый. Хотелось оценить свои возможности и быть чем-то полезным своему государству. Мотивацией послужило и то, что много возможностей «проявить себя» дает этот проект. Данный проект дает возможность улучшить свои лучшие качества и приобрести новые навыки как специалиста и менеджера.

- Айторы Зейнуллина: Участие в программе решила принять, потому что понравились амбициозные цели проекта в области геологоразведки и стратегические планы по повышению уровня геологического изучения недр в Казахстане. В Программе меня мотивирует многоступенчатое и грамотное обучение и тренинги, ну и конечно, моя команда во главе с лидером.

Ваши впечатления от отбора участников в Программу?

Принимали ли Вы ранее участие в подобных тестированиях и интервью?

Яромир Рабай: Был двухэтапный отбор (тестирование и интервью). Затем была сессия с организаторами и кураторами Программы. Не скрою, что волновался как за себя, так и за всю нашу команду до момента утверждения состава участников. При этом для меня оказались новыми по содержанию тестирование и интервью, направленные именно на выявление личностных качеств.

- Айторы Зейнуллина: Объявление о программе в СМИ или от ближайшего профессионального окружения я не слышала. Ссылку на информацию о программе я получила за 3 часа до завершения приема анкет. Таким образом попала в проект. Совершенно случайно и спонтанно.

- Нурлан Баканов: Признаюсь честно, для меня это было впервые. Я сильно волновался на всех этапах отбора. Даже после того, как мне позвонил Яромир и предложил быть в его команде, оставались какие-то сомнения. После знакомства с командой все сомнения развеялись.

Индивидуальный и командный коучинг. Что коучинг дал себя и всей команды в целом?

Яромир Рабай: В первую очередь коучинг позволил сблизиться участникам команды, объективно определить наш уровень взаимодействия и что нужно развивать. Это особенно актуально в условиях, что

многие участники команды ранее не были знакомы и не работали друг с другом – но это как раз является преимуществом для развития навыков эффективной работы в команде. Это было одной из моих идей на стадии формирования нашей команды.

Болат Ерлибек: Во время командного коучинга я ближе познакомился со своей командой, узнал их из другой стороны, мы смогли раскрыться друг-другу и тем самым стали ближе, появилось доверие внутри команды. Пользуясь, случаем хочу поблагодарить нашего лидера Яромира за то, что пригласил в команду лучших молодых профессионалов своего дела!

- Нурлан Баканов: Командный коучинг дал нашей команде возможность сблизиться, немного узнать друг друга. Узнать поближе. Появляется некий такой силует командного духа. Очень впечатляет, когда ты делишься своими историями из жизни и трудовой практики, это очень сближает и располагает друг к другу. Появляется больше желания слушать и делиться своим мнением. Становится интересно, что коллеги по команде думают о той или иной задаче либо проблеме. Командный коучинг это составная часть работы как единого целого, однозначно.

Расскажите об отраслевой задаче вашей команды? Почему она актуальна? Чем интересна для Вас?

Яромир Рабай: Нашей задачей является выявление новых перспективных участков для вовлечения их в геологоразведку, и как следствие привлечение инвестиций. Это актуально в условиях снижения восполнения запасов полезных ископаемых, отчасти это связано с высокими рисками для инвестора

в проведении геологоразведки и недостаточность геологической информации для принятия решений, которая требует, в свою очередь, дополнительно систематизацию, классификацию и анализ.

- Болат Ерлибек: Исходя из своего опыта, я знаю, что недра нашей страны обладают огромным потенциалом открытия новых месторождений полезных ископаемых, а задача нашей команды заключается в анализе архивной геологической информации, и в выявлении перспективных инвестиционных проектов. Опыт анализа геологических данных отдельных компании и участков, теперь я могу применить в масштабах страны.

- Нурлан Баканов: Я бы даже сказал, что задача является фундаментом для ряда других задач. Проанализировать то, что происходило в период изначального формирования золота или серебра и бронзы, и меди, это очень важно. Зная генезис формирования месторождения, можно подобрать способ переработки руды.

Правильная интерпретация архивных данных – это основание для дальнейших работ, которые будут вестись на участке. Интересна задача тем, что нужно будет анализировать, обсуждать, где-то даже отстаивать свою точку зрения.

Айторы Зейнуллина: Я считаю, что Казахстан на пороге нового витка в развитии геологической науки и новой эпохи открытий многих больших и малых месторождений как углеводородов, так и твердых полезных ископаемых. Так как огромная территория нашей Республики изучена неравномерна, как по горизонтали, так и по вертикали, все еще имеются «белые пятна» неизученности на карте нашей страны.

Целью нашей отрасли является анализ архивной геологической информации, выявление первоочередных объектов, интересных и привлекательных с точки зрения привлечения инвестиций, оценка ресурсов выявленных объектов, и таким образом наращивание минерально-сырьевой базы Республики.

Ваши ожидания от проекта?

Болат Ерлибек: Уверен, что нашей команде удастся достичь конечной цели и внести положительные изменения и реформы в нашей отрасли. Лично для меня это большой челлендж и надеюсь, что получу уникальный опыт и знания благодаря предоставляемому обучению в рамках проекта.

Данияр Байкенов: Самое главное, чтобы вся проделанная нами работа, нашла применение и были достигнуты все поставленные задачи по положительным изменениям в отрасли геологоразведки.

Яромир Рабай: Считаю, что работа нашей команды позволит улучшить методы и подходы в проведении систематизации и анализа геологических данных, с учетом требований и стандартов, понятных для казахстанских и зарубежных инвесторов. И надеюсь, что результаты будут основой для формирования нормативно-технической документации в геологоразведочной отрасли. А также, мы, как команда, в данной работе получим неоценимый опыт, знания, навыки, тем самым повысим свой профессионализм.



**Запись интервью проходила в формате переписки.*

Мы за безопасность и социальное дистанцирование.

Берегите себя и своих близких.



ОТРАСЛЕВЫЕ МЕНЕДЖЕРЫ
ПО УПРАВЛЕНИЮ
ИЗМЕНЕНИЯМИ
В ТУРИЗМЕ



КРЕАТИВНЫЙ ТУРИЗМ – РЕАНИМАЦИЯ ОТРАСЛИ

Отрасль: Туризм, культура и спорт.

Задача: Создание эффективной структуры госуправления в туризме с внедрением механизмов ГЧП. Формирование конкурентоспособного турпродукта и их эффективное продвижение.

Лидер команды: Гаухар Женисбек, Президент Национальной ассоциации индустрии туризма РК

Пандемия коронавируса нанесла существенный ущерб экономике страны, при этом сфера туризма, пожалуй, пострадала больше всех. Однако уже поздно думать над тем, что можно было предвидеть и предотвратить неизбежное, сейчас важнее найти способы пережить беду и восстановиться после.

К сожалению, исторически сфера туризма в Казахстане не представляла собой важную сферу экономической активности, как в сознании представителей государственных органов, финансирующую данную отрасль по остаточному принципу, так и



ТУРИЗМ
КУЛЬТУРА
И СПОРТ

в сознании граждан. При этом в ряде стран, таких как Турция, Грузия, Хорватия и других, туристская отрасль занимает далеко не последнее место в экономике, обеспечивая стабильный доход и занятость населения.

К примеру, по данным Всемирного совета по туризму и путешествиям (WTTC) вклад отрасли в ВВП Грузии занимает 17-ю строчку в общем мировом рейтинге с вкладом туризма в ВВП 27,1%, или \$3,9 млрд. Азербайджан 14,6% или \$5,1 млрд. Армения 14% \$1,5 млрд. В этом списке Казахстан расположился на 129-м месте с долей туризма от ВВП в 6,2% и денежным объемом в \$7,9 млрд.

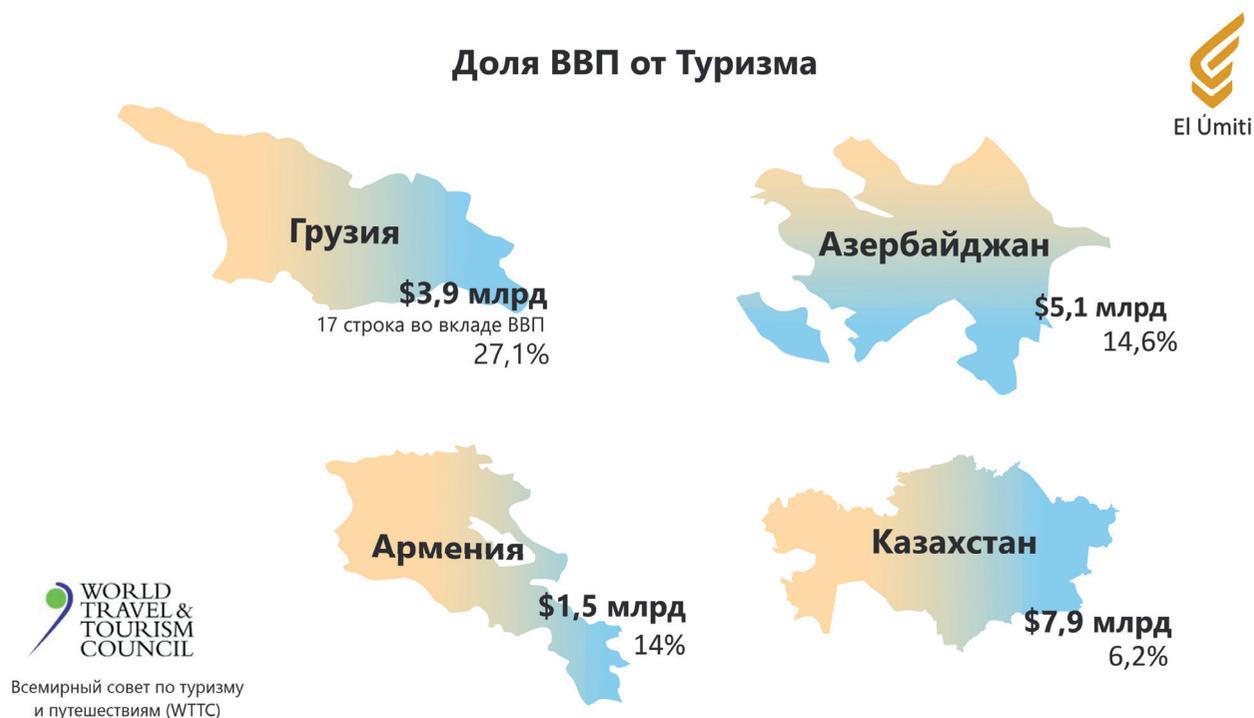
Последним трендом в отрасли является развитие креативного туризма, где отдых неограничен изучением архитектурных достопримечательностей, посещением пляжей или покупкой сувениров. Напротив, креативный турист проводит отпуск путем полного погружения в местную культуру, историю и творчество. Подобный турист учиться готовить

местную пищу, изучает языки, и вместо того, чтобы покупать сувениры – создает их сам.

В качестве примера можно привести опыт Новой Зеландии, где в городе Нельсон создали сеть креативных предприятий, которые предлагают широкий ассортимент творческих впечатлений. Такие как уроки резьбы по кости, изучение языка маори, ткачества, изготовление изделий из дерева, а также изучение местной кухни. В Барселоне пошли иным

то для них ключевым фактором притяжения будет возможность проникнуться творчеством, ремеслом и образом жизни кочевых предков.

Подобное использование конкурентных преимуществ нашей страны, позволит существенно повысить поток как внешних, так и внутренних туристов, что в перспективе принесет выгоды как предпринимателям, работающим в отрасли, так и обществу в целом, ввиду постепенного развития



путем, здесь муниципалитет выступает в качестве посредника между местными творческими людьми и креативными туристами со всего мира. Так, человек желающий изучить любую творческую сферу в Барселоне, посредством официального веб-сайта может связаться с профессионалом из города, который поможет в изучении вопроса.

Хорошей новостью является то, что с точки зрения иностранного туриста, Казахстан является страной с уникальной культурой, которую хочется изучать. Более того, креативный туризм можно развивать в синергии с культурным туризмом и экотуризмом, а что касается внутренних туристов,

туристской инфраструктуры и увеличении экономической активности. Также следует отметить, что креативный туризм по своей сути является ресурсом неиссякаемым, ввиду того, что культура и самобытность имеют свойства передаваться из поколения в поколение.

При подобном раскладе, в ближайшем будущем мы увидим поток туристов с разных стран мира, которые будут приезжать в Казахстан для отдыха, к примеру, в этно-креативных аулах. Где досугом будет креативная сторона жизни казахского народа: игра на национальных инструментах, приготовление пищи, ремесленничество, спортивные игры, изучение языка и наконец – верховая езда.



Я вот спрашиваю городских казахов «Что такое таба нан»? Многие не знают. А горячий таба нан, сары май и чашка кумыса – это лучшая еда. Вот пример национального гастротуризма.

Сергей Александрович Терещенко
Председатель правления Международного фонда «Интеграция»
экс-Премьер-Министр Республики Казахстан
Ментор отрасли «Туризм, культура и спорт»



Для Казахстана текущий кризис – это большие возможности. В ближайшее время массовый туризм уже не будет так сильно распространен, так как люди видят риски для своего здоровья. Сейчас то самое время для активного развития внутреннего туризма.

Тарик Волкан Оскай
Capital Partners, Директор по развитию бизнеса, Алматы.
Гостиничный бизнес, образование, инвестиции.
Ментор отрасли «Туризм, культура и спорт»



С командой участников мы увидели перспективу в том, что нами создается не просто некий продукт, а новая модель с цепочкой добавленных стоимостей и вертикалью внедрения. Главный посыл нашей команды – это создание конкурентоспособного казахстанского туристического продукта.

Тимур Дуйсенгалиев,
директор ТОО «Компания Жибек Жолы»
Ментор отрасли «Туризм, культура и спорт»

ЗНАКОВЫЕ ФИГУРЫ СТАЛИ МЕНТОРАМИ

ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ ОТРАСЛЕВЫХ МЕНЕДЖЕРОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЯМИ

19 июня в КФ «Академия Елбасы» прошла встреча менторов Программы подготовки отраслевых менеджеров по управлению изменениями.

Мы вышла на новый этап. Одновременно с программой обучения участники приступили к работе над отраслевыми задачами и познакомились со своими менторами.

В проекте задействованы в качестве менторов знаковые фигуры в своих отраслях – ведущие бизнесмены, государственные и общественные деятели. Свыше 40 менторов подтвердили свое участие в Программе: среди них такие авторитетные эксперты, как **Сергей Терещенко** - Председатель правления Международного фонда «Интеграция» экс Премьер-Министр Республики Казахстан; **Еркин Татишев** - Совладелец

и председатель Kusto Group; **Алмаз Шарман** - Президент Академии профилактической медицины Казахстана; **Кайрат Мажибаев** - Председатель совета директоров «Resmi Group» и другие.

Вовлеченность **Премьер-Министра РК Аскара Мамина** в роли ментора в нескольких проектах подчеркивает важность предстоящего этапа работы отраслевых команд.

Главная задача менторов – помочь отраслевым командам в подготовке проектных решений по своим направлениям для дальнейшей практической реализации.

В рамках установочной сессии, прошедшей 19 июня т.г., менторы проекта обсудили ход реализации Программы, а также лучшие практики менторинга по международным стандартам.

В обсуждении приняли участие Асет Исекешев и Гульмира Раисова, руководитель Программы от КФ «Академия Елбасы».

СТАТИСТИКА ПО МЕНТОРАМ ПРОГРАММЫ



Общее кол-во менторов - **65** человек

41 менторов из 65 – подтвердили участие в Программе.

24 ментора из 65 - на связи с лидерами и стартовали работы.

С 21 менторами из 65 идет процесс обсуждения возможности участия в Программе.



41%

Менторов из гос. сектора



42%

Менторов из частного сектора



17%

Менторов из иностранных компаний

94%
Мужчины



6%
Женщины

Технология менторинга является трендом в кадровом менеджменте и для Казахстана. Выступившая на встрече Александра Прицкер, сертифицированный ментор, коуч MCC ICF, президент Национальной федерации профессиональных менторов и коучей, подчеркнула, что в последние годы менторинг стал одним из главных трендов в эффективном развитии и управлении человеческими ресурсами. По данным

исследований издания Harvard Business Review, 84% из 45 опрошенных CEO крупнейших корпораций мира уверены, что менторство помогло им избежать дорогих ошибок и быстрее нарастить качество экспертизы.

Участники встречи выразили уверенность, что предложения и работа отраслевых команд будут способствовать практической реализации новой экономической политики государства.

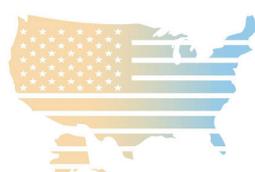
МИРОВАЯ СТАТИСТИКА В ОБЛАСТИ МЕНТОРИНГА



77% компаний в мире говорят, что менторство помогает удерживать ценных сотрудников в компании



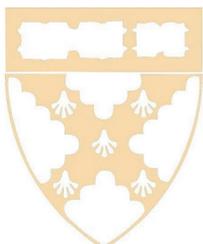
76% организаций в Европе предлагают своим сотрудникам менторство или коучинг



60% соискателей в США указывают менторство обязательным критерием для нового места работы



71% компаний из списка Fortune500 имеют корпоративные менторские программы



Harvard Business Review

2015 год

Опрос «Роль менторов в профессиональной жизни»

84% из 45 CEO уверены, менторство помогло им избежать дорогих ошибок и быстрее нарастить экспертизу.

2018 год

«**МЕНТОРИНГ - ГЛАВНЫЙ ТРЕНД В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ**»

НА ПЛОЩАДКЕ KZ EXPERT GROUP БУДУТ ПРОВОДИТСЯ ДИСКУССИОННЫЕ ПЛОЩАДКИ ПО ВСЕМ 11 ОТРАСЛЯМ ПРИНИМАЮЩИМ УЧАСТИЕ В ПРОГРАММЕ.

Формат площадки предполагает, что команды будут презентовать проекты своих решений по отраслевым задачам. Зрители в режиме реального времени могут задавать вопросы и делиться своим мнением. Также проекты решений будут доступны для сбора комментариев и предложений через профессиональные сообщества на портале El Úmiti (www.fnn.kz).

Дополнительно в прямых эфирах примут участие отечественные и международные эксперты, менторы отраслевых команд, представители бизнес среды, неправительственных организаций и независимые эксперты.

До конца года планируется провести не менее 40 прямых эфиров. Следите за анонсами и новостями на страницах Программы на сайте www.fnn.kz и странице в Facebook [@changemanagers.kz](https://www.facebook.com/changemanagers.kz).



Программы подготовки
отраслевых менеджеров по управлению
изменениями

www.fnn.kz

 [@changemanagers.kz](https://www.facebook.com/changemanagers.kz)