



ЛУЧШАЯ ВНУТРЕННЯЯ
КОРПОРАТИВНАЯ ГАЗЕТА
2014 ГОДА

КОРПОРАТИВНАЯ МЫСЛЬ ТВОЕГО ВРЕМЕНИ

КОРПОРАТИВНАЯ ГАЗЕТА ГРУППЫ КОМПАНИЙ «САМРУК-ҚАЗЫНА»

SK NEWS



САМРУК

ҚАЗЫНА

26/02/2015 #3(54)

ОБРАЩЕНИЕ

ПЕРВЫЕ ПЛОДЫ

ПЕРСОНА НЕДЕЛИ

ЧЕТЫРЕ ЦЕЛИ «КАЗАТОМПРОМА»

ДНЕВНИК ТРАНСФОРМАЦИИ

ROMPETROL: ПЕРЕМЕНЫ ВОЗМОЖНЫ

РЫЧАГ АТОМНОЙ СТОИМОСТИ

СТАВКА НА ИЗМЕНЕНИЯ

ПОЛЕЗНЫЕ СОВЕТЫ

СЕКРЕТ ПОЛИГЛОТОВ

ПРАВИЛА ЖИЗНИ

АНАР КАЛИЕВА

КНИЖНАЯ ПОЛКА

СНАЧАЛА НАРУШЬТЕ ВСЕ ПРАВИЛА

ПЕРВЫЕ ПЛОДЫ

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ АО «САМРУК-ҚАЗЫНА»
УМИРЗАК ШУКЕЕВ ОБРАТИЛСЯ К СОТРУДНИКАМ ФОНДА,
ПРИЗВАВ ИХ ПРИНЯТЬ АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ
В ПРОГРАММЕ ТРАНСФОРМАЦИИ.
ПРЯМОЕ ОБРАЩЕНИЕ РУКОВОДСТВА К КОЛЛЕКТИВУ –
РЕЗУЛЬТАТ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В ДЕЙСТВИИ.
ПОДОБНАЯ ПРАКТИКА ВСКОРЕ ПРОЧНО ВОЙДЕТ
В ЖИЗНЬ ГРУППЫ КОМПАНИЙ.**

Уважаемые коллеги!

Программа трансформации набирает обороты. Уже 7 дочерних компаний фонда стали ее активными участниками: АО «НК «Қазақстан темір жолы», АО «Казпочта», АО «Казатомпром», АО «КЕГОК», АО «НК «Казмунайгаз», АО «Самрук-Энерго», а также сам фонд (корпоративный центр).

В фонде, АО «НК «Қазақстан темір жолы» и АО «Казпочта» сформированы команды трансформации (FTT – Fund Transformation Team). Работа по реинжинирингу бизнес-процессов, проводимая совместно с центральной командой трансформации (СТТ – Core Transformation Team), позволит оптимизировать функциональную и организационную структуры фонда и повысить эффективность его деятельности в долгосрочной перспективе.

Мы сегодня имеем уникальный шанс – создать фонд будущего своими руками. Сформировать фонд, который преумножает национальное благосостояние. Фонд, на который будут равняться другие.

Разработка новой бизнес-модели фонда будет проводиться при поддержке и непосредственном участии опытных консультантов международных консалтинговых компаний The Boston Consulting Group и Deloitte.

Проект будущей бизнес-модели фонда рассмотрен на общем собрании руководства фонда 12 февраля. Предложенная модель была разработана на основе лучших международных практик. Она отвечает стратегическим задачам фонда по увеличению стоимости дочерних компаний, диверсификации и модернизации экономики Республики Казахстан.

Уважаемые коллеги, начав процесс трансформации, мы берем на себя большую ответственность. Назад пути нет. Каждому из нас придется пересмотреть и изменить свое отношение к ставшим привычными для нас вещам. Поэтому я очень рассчитываю на ваше активное участие в этом важном проекте.

По моему поручению детальная бизнес-модель и организационная структура фонда будут представлены к концу июня 2015 года. Начиная со следующей недели, команда FTT запускает серию брейнстормингов по всем будущим процессам фонда, в которых примут участие консультанты, представители департаментов и команды СТТ.

Вопросы и предложения по программе трансформации можете отправлять на почту transformation@sk.kz. Мы будем признательны за ваши отклики и ответим на все интересующие вопросы.

С уважением,

**председатель правления АО «Самрук-Қазына»
Умирзак Шукеев**



ЧЕТЫРЕ ЦЕЛИ «КАЗАТОМПРОМА»

НАЦИОНАЛЬНАЯ АТОМНАЯ КОМПАНИЯ ВСТУПАЕТ НА ПУТЬ ТРАНСФОРМАЦИИ. ДЛЯ НЕЕ ЭТО ВОЗМОЖНОСТЬ ПЕРЕСМОТРЕТЬ СВОЙ ПОДХОД К БИЗНЕСУ, НАВЕРСТАТЬ УПУЩЕННУЮ ВЫГОДУ И ПОДНЯТЬСЯ НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ, УВЕРЕН ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ АО «НАК «КАЗАТОМПРОМ» НУРЛАН КАППАРОВ.



БЫСТРЫЕ ПОБЕДЫ

За счет чего можно быстро достичь побед? Во-первых, мы должны качественно маркетировать, лучше и дороже продавать урановую продукцию. Во-вторых, снижать себестоимость. Это ключ к миллионам долларов, которые можно легко забросить в копилку компании. Сейчас нужно просто улучшить бизнес-процессы. Привлекать инвестиции и строить новые производства будем в долгосрочной перспективе.

STATUS QUO

Сейчас мы находимся в нулевой фазе, которая заключается в подготовке и мобилизации, формировании команды, ее обучении, формализации устанавливающих документов. Мы разработали новую стратегию развития компании.

Для снижения затрат офисы добычных компаний из Алматы переводим в Шымкент и Кызылорду. Всего 11 предприятий.

Все социальные активы компании передаем на баланс акиматов областей.

НАЧАЛО ПУТИ

Президент поручил в 2 раза увеличить стоимость компании в течение 5 лет, войти в топ-30 развитых стран, достигнуть уровня эффективности мировых лидеров.

Мы должны понять нашу роль. Какую нишу мы можем занять в мировой атомной индустрии? Это будут цели трансформации бизнес-процессов «Казатомпрома».

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

Какие выводы мы сделали?

Первое. В урановой отрасли нам надо стать не price taker, а price maker. Мы должны устанавливать цены на уран. Мы этого пока не делаем, хотя на мировом рынке присутствуем.

Второе. Мы должны наладить в Казахстане полный ядерно-топливный цикл, построить конверсионный завод, предприятия топливных сборок, атомные станции. Конечным продуктом «Казатомпрома» будет ядерное топливо.

Третье. Мы должны убедить всех, что «Казатомпром» - самый надежный поставщик ядерного топлива. На урановом рынке ценят это качество.

Четвертое. Мы должны стать cost-лидерами в добыче урана и производстве ядерного топлива. Потому что у нас самая дешевая себестоимость.

Мы сфокусируемся на этих четырех целях. Это ниша, которую мы займем. Для этого будем сотрудничать со всеми мировыми игроками – Китаем, США, Европой, странами Юго-Восточной Азии. У нас хорошие перспективы.



ROMPETROL: ПЕРЕМЕНЫ ВОЗМОЖНЫ

ПРАКТИКИ «ИЗМЕНЕНИЙ К ЛУЧШЕМУ» КОМПАНИИ ROMPETROL МОГУТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАНЫ В ГРУППЕ КОМПАНИЙ АО «НК «КАЗМУНАЙГАЗ», СООБЩИЛ ГЛАВНЫЙ ДИРЕКТОР ПО ТРАНСФОРМАЦИИ ФОНДА «САМУК-ҚАЗЫНА» АДАМАС ИЛЬКЯВИЧЮС ПО ИТОГАМ РАБОЧЕЙ ПОЕЗДКИ В РУМЫНИЮ.



Romp petrol может стать вдохновляющей историей успеха для группы АО «Самрук-Қазына». В рамках программы изменений к лучшему менеджмент компании внедрил несколько инициатив. Сейчас мы анализируем их, чтобы применить успешный опыт Romp petrol.

Первые годы в Румынии были нелегкими для КМГ. Не было опыта работы за рубежом. Romp petrol – прежде всего, перерабатывающая компания. Она получает нефть, перерабатывает ее в топливо и продает через розничную сеть. За 2 года преобразований компании удалось оптимизировать свои операционные затраты, внедрить современные механизмы продаж нефти и нефтепродуктов и даже разработать новую концепцию АЗС, подразумевавшую пересмотр расположения магазинов на заправочных станциях, их оформление и др.

Эти меры позволили повысить операционную эффективность Romp petrol, увеличить долю компании на рынке. Соответственно теперь падение цен на нефть не влияет отрицательно на Romp petrol, т.к. компании удалось успешно диверсифицировать линейку своих продуктов и услуг.

Пример Romp petrol доказывает, что главным условием успешности изменений является построение эффективных команд. Большая часть сотрудников компании – это молодые казахстанские специалисты, которым удалось использовать лучший международный опыт, чтобы вывести компанию на новый уровень деятельности.

Программа трансформации бизнеса «Изменение к лучшему» группы KMG International была инициирована в 2013 году в целях улучшения финансово-экономических показателей компании.

В рамках программы предусмотрены разработка и утверждение новой стратегии компании, оптимизация функций в трейдинге и цепочке поставок, увеличение операционной эффективности НПЗ «Петромидия», увеличение маржинальной доходности в секторе розничной торговли, создание общего центра обслуживания, оптимизация функций корпоративной поддержки, достижение синергитического эффекта между активами промышленных услуг KMG International и АО «НК «КазМунайГаз», реструктуризация и оптимизация портфеля активов, а также внедрение комплексной программы, направленной на снижение потерь нефти и нефтепродуктов.

Экономический эффект в результате реализации программы «Изменение к лучшему» компании KMG International оценивается в 130 млн долларов в ближайшие 5 лет.

РЫЧАГ АТОМНОЙ СТОИМОСТИ

КОНСУЛЬТАНТ КОМПАНИИ MCKINSEY МАКСИМ ВАРШАВСКИЙ РАССКАЗАЛ О ПЕРСПЕКТИВАХ РАЗВИТИЯ АО «НАК «КАЗАТОМПРОМ».

За последние 10 лет АО «Казатомпром» смогло добиться 4-кратного роста объемов реализуемого урана: с 3,2 тыс тонн в 2003 году до 12,5 тыс тонн в 2013 году. Это способствовало становлению компании в качестве крупнейшего поставщика на рынке урана. На «Казатомпром» приходится примерно 20% мирового потребления урана. Еще столько же поставляют партнеры компании по совместным предприятиям, находящимся на территории Казахстана.

Несмотря на это, «Казатомпром» работает в весьма непростой рыночной ситуации. В 2007 году цены на уран превысили 130 долларов за фунт, но начали стремительно падать из-за корректировки на рынке, затем из-за финансового кризиса. В 2011 году на цену урана крайне негативно повлияла авария на АЭС Фукусима-1. Падающий спрос вкупе с ростом добычи в Казахстане привели к 20-процентному перенасыщению рынка. Из-за этого к середине 2014 года цены на уран опустились ниже 30 долларов за фунт.

Можно ожидать, что в будущем рыночная конъюнктура будет сильно меняться. Основным фактором спроса станет реализация проекта по строительству АЭС в Китае. В базовом сценарии предполагается почти 4-кратное увеличение атомных мощностей в КНР до 77 ГВт в 2020 году.

Переход «Казатомпрома» от стратегии реализации максимального объема добываемого урана к стратегии максимизации прибыли станет одним из главных рычагов выхода компании на показатель положительной экономической стоимости к 2020 году.



СТАВКА НА ИЗМЕНЕНИЯ

С ЧЕГО НАЧИНАЕТСЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ? ПОЧЕМУ СОТРУДНИКИ СОПРОТИВЛЯЮТСЯ ИЗМЕНЕНИЯМ? НА ЭТИ ВОПРОСЫ ОТВЕТИЛ РУКОВОДИТЕЛЬ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДЫ DELOITTE КРИСТОФЕР АРМИТАЖ.

ЭВОЛЮЦИЯ

Процесс управления изменениями в организации – это не механический, а естественный процесс. Он должен начинаться с четкого видения преобразований и стратегии – в фонде «Самрук-Қазына» данный этап уже пройден. Но этого мало, сотрудникам важно понять, что означают изменения организации, и как эти изменения затронут непосредственно их.

Второй этап трансформации наступает, когда руководители разных уровней вовлекают и поддерживают сотрудников в переходный период организации. Огромную роль в данном процессе играет обучение, цель которого – подготовить сотрудников к работе в новой операционной модели.

ПОСТОЯННОЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

Важно понимать, что трансформация не закончится через 6 месяцев или 1 год. Это длинный путь, который не отличается от других жизненных процессов. Разница заключается лишь в том, что компания может управлять трансформацией.

Примерно 70% проектов, как показывают исследования, являются провальными, поскольку в ходе работы не уделяется необходимое внимание человеческим ресурсам. Приятно осознавать, что руководство фонда ценит интеллектуальный потенциал организации и создает в дочерних компаниях команды по управлению изменениями, задачей которых является обеспечение всесторонней поддержки сотрудников в период трансформации.

ОТРИЦАНИЕ ПЕРЕМЕН

Как утверждают психологи, когда люди сталкиваются с переменами, они сначала настороженно принимают изменения, а затем, погружаясь в суть изменений, начинают сопротивляться и негативно воспринимать происходящее. Наша задача – провести трансформацию максимально плавно для сотрудников.

Подобное сопротивление длится в среднем 2-3 месяца. Но если проект крупный, то оно может затянуться до 6-9 месяцев. Иногда такой период проходит волнами, потому что сотрудники разных департаментов находятся на разных исходных точках. В результате одни сотрудники могут быть уже готовы к изменениям, а другие еще находятся на этапе сопротивления. Для этого мы создаем так называемую сеть «агентов перемен» – ими становятся люди, пользующиеся авторитетом в своем подразделении. Именно они обеспечивают постоянный обмен информацией между проектной командой и сотрудниками.



ОТКАЗ ОТ ДИРЕКТИВА

В настоящее время Казахстан проходит трансформацию, которая началась 23 года назад. Это не может не отражаться на компаниях. Сейчас происходит движение от директивного управления к демократичному взаимодействию руководства с сотрудниками.

Я, как лидер большой команды в компании, ежедневно трачу на управление изменениями примерно 20-30% времени. Поскольку изменение – это неотъемлемая часть нашей жизни, и осознание таких процессов – одна из составляющих хорошего управления в современном мире.

Time for Change

СЕКРЕТ ПОЛИГЛОТОВ

КАК ЛЕГКО И БЫСТРО ВЫУЧИТЬ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК? СВОИМИ СОВЕТАМИ ПОДЕЛИЛИСЬ РАБОТНИКИ ГРУППЫ КОМПАНИЙ АО «САМРУК-ҚАЗЫНА»?

ГИЗАТ МАХАНОВ

Эксперт команды трансформации бизнеса
АО «НК «КТЖ»



КАРТОЧНАЯ ТЕХНИКА

- На одной стороне карточки размером с визитку напишите слово на английском языке, на обратной стороне - перевод. Количество карточек со словами неограниченно.
- Читайте слово на английском языке и пытайтесь вспомнить его перевод, не подсматривая на обратную сторону карточки. Проверьте правильность перевода и перейдите к следующей карточке.
- После завершения цикла повторите процесс, только теперь читайте слово на русском языке, а затем пытайтесь вспомнить его перевод.
- Карточки должны быть с вами всегда.
- Техника позволяет ежедневно запоминать по 10 новых слов.



АЛЕКСАНДР КАРЖАВИН

Главный менеджер департамента информационных технологий АО «Самрук-Қазына»

ПРАКТИЧЕСКАЯ МАГИЯ

- Устраивайте три раза в неделю 15-минутные разговорные встречи с друзьями и коллегами.
- Смотрите фильмы с субтитрами, читайте новости и книги.
- Читайте вслух.

НИКИТА ШАБАЕВ

Преподаватель английского и испанского языков
Корпоративного университета «Самрук-Қазына»



ИНТЕЛЛЕКТ-КАРТЫ

- Создайте свой мир взаимосвязанных друг с другом слов с помощью интеллект-карт. Это поможет обогатить словарный запас за счет ассоциативного ряда.
- Отсутствие языковой практики более чем месяц помогает человеку забыть язык на 50%.

АНАР КАЛИЕВА

ГЛАВНЫЙ ЭКСПЕРТ ДИРЕКЦИИ
ТРАНСПОРТНО-КОММУНИКАЦИОННЫХ
АКТИВОВ АО «САМРУК-ҚАЗЫНА»

*Люблю такие ситуации,
когда надо действовать.*

Я не думала, что буду учиться в республиканской физико-математической школе в Алматы, но попробовала и поступила. Учеба сделала меня самостоятельной.

У фонда большое и светлое будущее. Здесь многому можно научиться. Новое – это всегда хорошо. Движение приходит с новыми лицами, новыми идеями.

Дети - своего рода вложения, которые потом принесут дивиденды.

Люблю такие ситуации, когда надо действовать, думать. Тогда они разрешаются в положительную сторону.

Сейчас столько семинаров, выбирай - не хочу. Каждый день выкраиваю время своему самообразованию, изучаю что-то новое.

Чтобы дорасти до менеджмента, нужно начинать с низов.

Родители были для нас примером, мы никогда не видели, чтобы они ругались.

Я занимаюсь своим любимым делом, за всю мою карьеру фонд - самое лучшее место.

В нашей семье 5 детей: я, 3 сестры и младший братишка. Папа – учитель по трудовому обучению. Он хотел мальчика, и поэтому нас, девочек, научил чинить розетки и не ждать помощи от кого-то.

Сейчас учусь в Академии гражданской авиации на диспетчера воздушного движения. Теорию знаю, мне интересно, как все это выглядит на практике.




СМОТРИТЕ ИНФОРМАЦИОННО-
АНАЛИТИЧЕСКУЮ ПРОГРАММУ
«SK.KZ NEWS»
НА ОФИЦИАЛЬНОМ САЙТЕ
АО «САМРУК-ҚАЗЫНА»

ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА НОВОСТИ
АО «САМРУК-ҚАЗЫНА»

 www.facebook.com/samruk kazyna

 www.twitter.com/samruk_kazyna

 www.youtube.com/skazyna

 www.slideshare.net/skazyna

СНАЧАЛА НАРУШЬТЕ ВСЕ ПРАВИЛА

ЧТО ЛУЧШИЕ В МИРЕ МЕНЕДЖЕРЫ ДЕЛАЮТ ПО-ДРУГОМУ? ОБ ЭТОМ РАССКАЗЫВАЮТ МАРКУС БАКИНГЕМ, КУРТ КОФФМАН В КНИГЕ «СНАЧАЛА НАРУШЬТЕ ВСЕ ПРАВИЛА».

Для написания книги за 25 лет институт Гэллага опросил 80 тыс. руководителей и 1 млн менеджеров. Исследование было направлено на то, чтобы выявить разницу между средними и выдающимися менеджерами, а также изучить влияние успешного руководства на прибыльность компании. Как показал анализ, между успехом компании и уровнем подготовки менеджеров существует прямая связь. Эффективность компании измеряется 4 показателями: прибыльность, коэффициент текучести кадров, производительность персонала, удовлетворенность клиентов. Достижение их зависит зачастую от менеджеров среднего звена.

В книге говорится, что человек является эмоциональным существом. Руководители управляют персоналом, а лидеры – эмоциями. Люди никогда не уходят из компаний, они уходят от людей. Если отношения дали трещину, ни массажное кресло, ни социальные пакеты не смогут удержать человека. Это константа.

Многие менеджеры совершают две ошибки. Первая ошибка заключается в их вере в то, что любого человека можно чему-то научить. Никакие попытки не смогут сделать среднего человека выдающимся. Между понятиями «таланты», «навыки», «знания» существует большая разница. Знания – это то, что вы знаете, а навыки – это знания, которые получены через практические действия. Таким образом, знания и навыки полезны лишь в стандартных ситуаци-

ях, при возникновении нестандартных ситуаций они становятся практически бесполезными. И именно талант позволяет человеку принимать результативные решения в любой нестандартной ситуации. Таланты нельзя сформировать в человеке, они даны от природы, любые попытки сформировать талант у человека – пустая трата времени. Поэтому, если вы назначите среднего специалиста руководителем, пропустите его через курсы повышения квалификации или дадите ему навыки отличного руководителя, то вы получите просто хорошего руководителя средней пробы. Задача руководителей, HR-служб – подбирать людей в соответствии со способностями и талантами. Любой человек имеет сильные и слабые стороны. Именно успешные руководители сосредотачиваются на сильных сторонах сотрудников.



**Жексен
Джалкибаев**

Эксперт в области
повышения эффективности
ведения бизнеса

Эффективность компании измеряется 4 показателями: прибыльность, коэффициент текучести кадров, производительность персонала, удовлетворенность клиентов. Достижение их зависит зачастую от менеджеров среднего звена.

Если вы хотите отличную компанию, нужно подбирать человека с отличными характеристиками, подходящего для конкретной должности. Когда человек оказывается на своем месте, он двигается вперед, у него появляется осознанная энергия.

Вторая ошибка менеджеров, по мнению авторов книги, – это уверенность в том, что каждый человек мечтает о карьерном росте. Но назначив, к примеру, хорошего продавца начальником, вы можете потерять хорошего продавца и не получить хорошего руководителя. Второе заблуждение обуславливает создание неправильной системы оплаты труда, когда рост заработной платы коррелируется с карьерным ростом. Специалист вынужден становиться карьеристом. Но, как известно, если в системе возникает дефект, вина человека составляет лишь 2%, 98% – вина системы.

