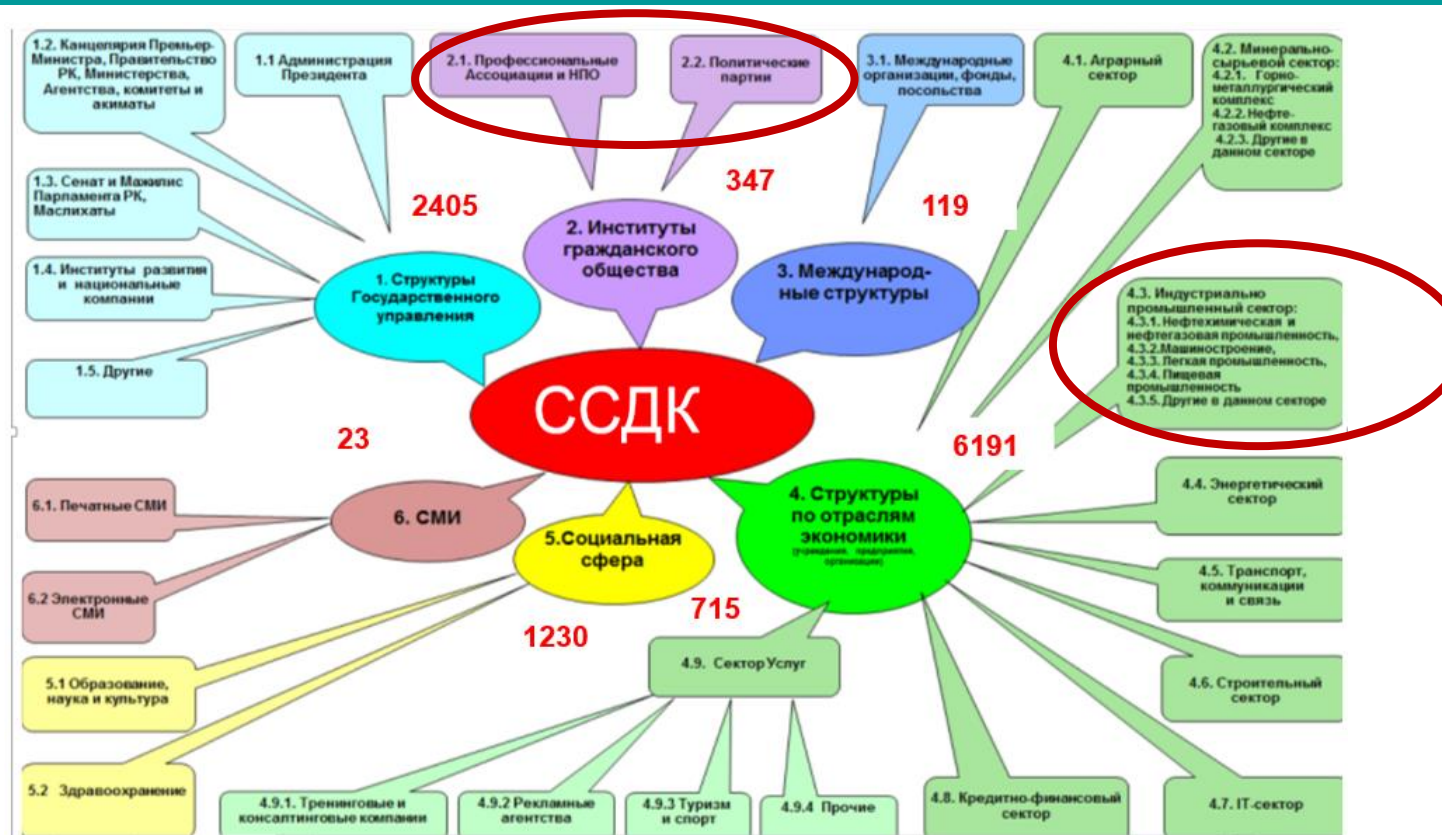


Проектная зрелость – триггер успешности проектов в системе государственного управления РК

Содержание

1. Специфика продвижения проектного управления в Казахстане
2. Триггеры успешности проектов в системе государственного управления в Казахстане
3. Барьеры и пути преодоления
4. Исследовательская и институциональная поддержка

Специфика продвижения проектного управления в Казахстане



Специфика продвижения проектного управления в Казахстане

Траектория развития проектного менеджмента в РК



Специфика продвижения проектного управления в Казахстане

Академическая подготовка проектных менеджеров



2008 год

Начало системной работы

Открыты:

- Магистратура в 6 вузах
- Докторантура в 2 вузах

- Выпущено около **270** магистров
- Защищено **28** PhD-докторских диссертаций

Диссертационные Советы по Управлению проектами
в КазННТУ им. К.И. Сатпаева, КазНУ им. Аль-Фараби и КБТУ



Отечественная сертификация специалистов



На данный момент в
Казахстане
183 CPM-
сертифицированных
специалиста



На сегодняшний день в
Казахстане
279 APM-сертифицированных
специалиста

Триггеры успешности проектов в системе государственного управления в Казахстане

1. Политическая воля и лидерство

- Поддержка проекта со стороны высшего руководства (Президент, Правительство, акиматы)
- Назначение ответственных руководителей с реальными полномочиями
- Выделение ресурса времени и внимания к проекту на стратегическом уровне



2. Институциональная устойчивость и нормативная база

- Наличие четкого правового регулирования (Постановления, приказы, дорожные карты)
- Создание устойчивых проектных офисов при госорганах
- Согласованность между министерствами и акиматами по проектным целям



3. Компетенции и мотивация участников проекта

- Подготовка проектных менеджеров и команд по международным стандартам (PMI, IPMA, Prince2)
- Использование гибридных подходов (Agile + Waterfall) с учетом специфики госорганов
- Мотивация через KPI, включение проектной деятельности в систему оценки госслужащих



Триггеры успешности проектов в системе государственного управления в Казахстане

1. **Проектное мышление** рассматривается как базовый компонент эффективного проектного управления.
2. Важно, чтобы это мышление не ограничивалось проектными офисами; оно должно распространяться на **всех сотрудников**, включая тех, кто занят операционной деятельностью.

Модель ПАУПРО. Фазы развития организации.



Выявление и создание условий для наращивания потенциала

1. Готовность руководителя пятого уровня
2. Комплементарная и кросс-функциональная команда
3. Ключевые приоритеты развития, вписанные в международные тренды научно-технологического прогресса
4. Сформированные Главные Системообразующие Компоненты (ГСК)
5. Регламентированное применение УП

Идентификация триггерных событий

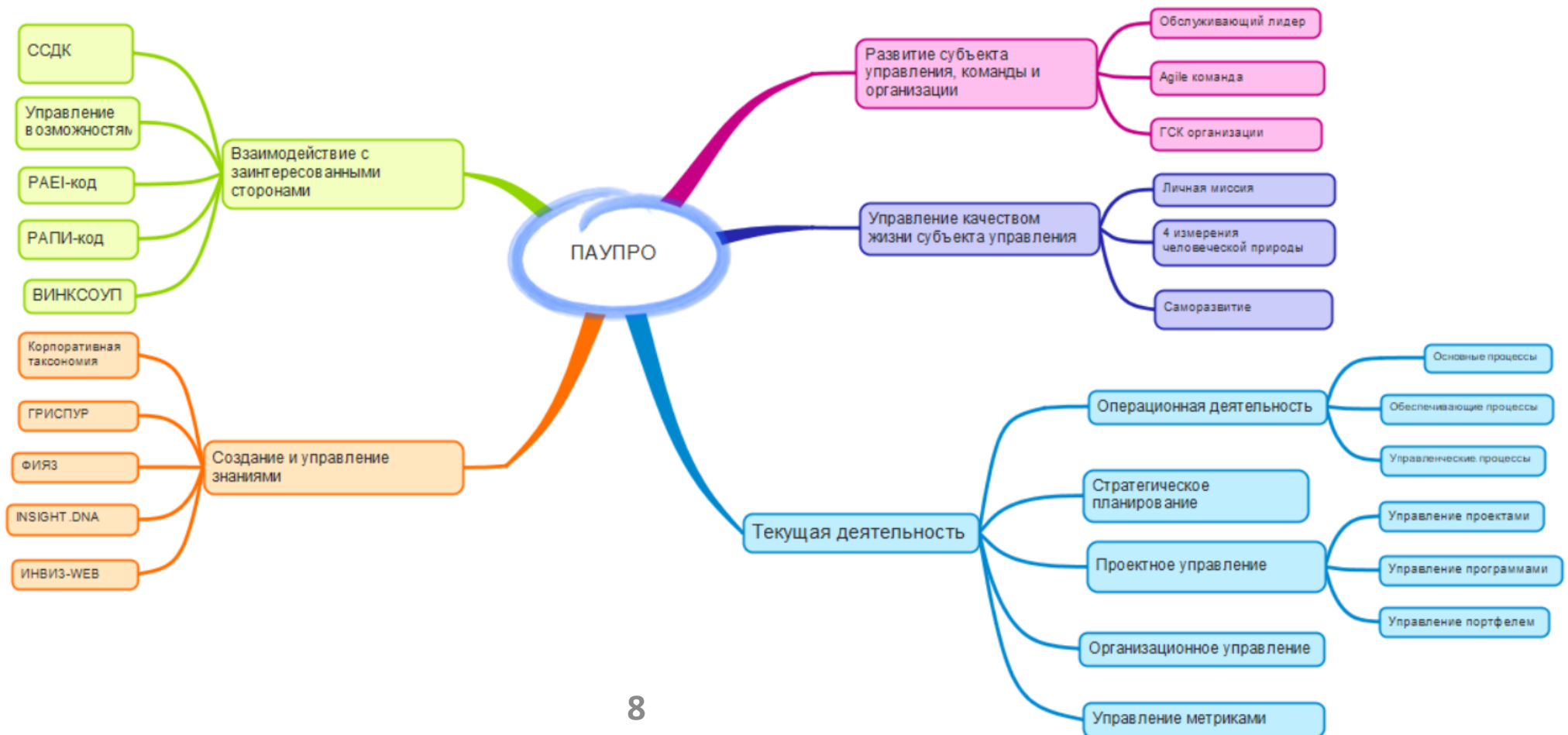
1. Выполнены условия наращивания потенциала
2. Осознанная потребность в УП
3. Наличие Интегрирующего оператора управления знаниями

Мониторинг факторов стремительного роста

1. Управление Знаниями (непрерывное развитие стандартов и регламентов)
2. Наращивание Зрелости Управления проектами
3. Продуктивная система развития и сертификации персонала
4. Система мониторинга развития (Оценка выполнения проектов по результатам, а не по задачам)

Триггеры успешности проектов в системе государственного управления в Казахстане

Компоненты технологии ПАУПРО - домены исполнения



Триггеры успешности проектов в системе государственного управления в Казахстане

Модель ПАУПРО. Домены исполнения



Барьеры и пути преодоления

1. Недоверие и «синдром матрицы»: страх, что проектная структура может нарушить привычную иерархию.

Поддержка «сверху»: публичное спонсорство первых лиц; включение проектных целей в стратегические KPI. *Обучение и фасилитация:* воркшопы по матричному управлению, коучинг для руководителей отделов.

2. Разобщённость исследователей и заинтересованных государственных органов. Отсутствие единого консолидированного плана, дублирование инициатив.

Межведомственная рабочая группа с утверждённым мандатом и расписанием встреч. Цифровая коллаб-платформа (SharePoint, Confluence, «ГосTech-cloud») для обмена данными и версионного контроля. Назначение координаторов из каждой стороны, отвечающие за синхронизацию KPI и бюджетов.

3. Участие в проектах воспринимается, как дополнительная нагрузка без реальных стимулов.

Интеграция в систему вознаграждений: проектные KPI учитываются при премировании и продвижении. *Чёткое ресурсное планирование:* 10–20 % времени фиксируется в расписании сотрудника под проект (time-boxing). *Нематериальные стимулы:* признание на корпоративных мероприятиях, публикация успехов в СМИ/соцсетях. *Автоматизация рутины:* шаблоны отчётности, low-code инструменты, чтобы снизить «бумажную» нагрузку.

Барьеры и пути преодоления

4. Выгорание и усталость ключевых энтузиастов внутри системы, если процесс слишком долгий и «размытый».

Интеграция в систему вознаграждений: проектные KPI учитываются при премировании и продвижении. *Чёткое ресурсное планирование:* 10–20 % времени фиксируется в расписании сотрудника под проект (time-boxing). *Нематериальные стимулы:* признание на корпоративных мероприятиях, публикация успехов в СМИ/соцсетях. *Автоматизация рутины:* шаблоны отчётности, low-code инструменты, чтобы снизить «бумажную» нагрузку.

5. Герменевтический аспект: не сформировалась система управления изменениями.

Модель Коттера или ADKAR, пояснение целей, мотивирование, выстраивание «единой картины»).

Awareness – коммуникационные кампании, кейс-видео «зачем меняемся».

Desire – сторителлинг, показывающий личную выгоду для сотрудников.

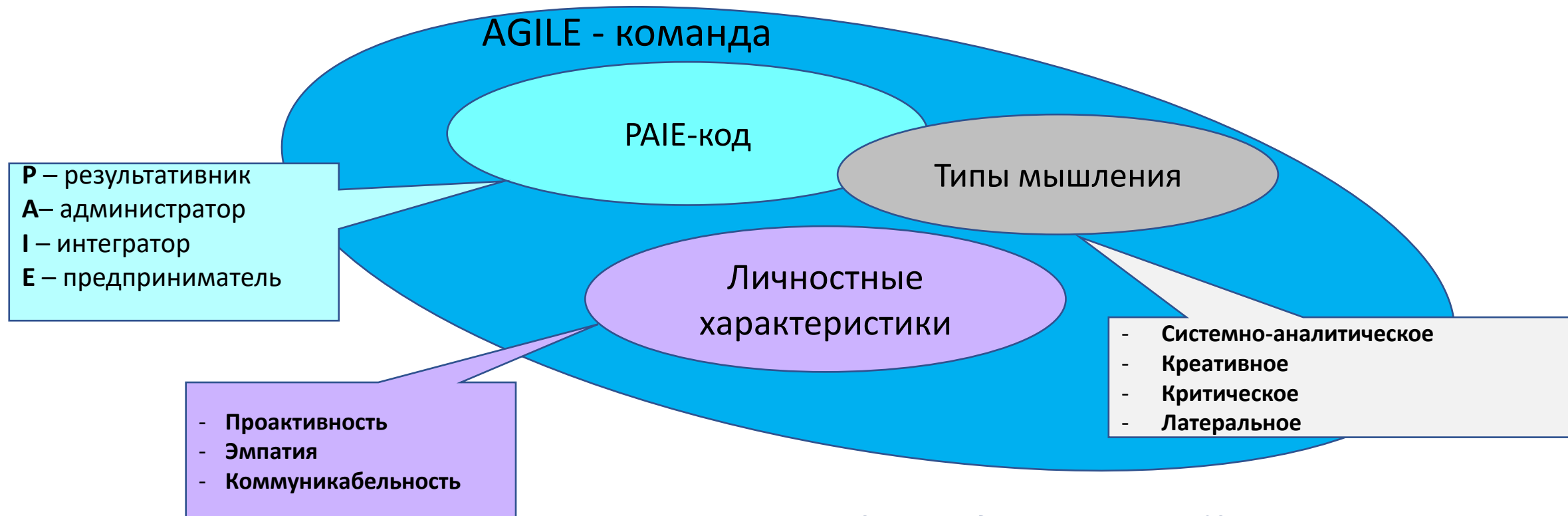
Knowledge – обучающие модули, гайды, FAQ.

Ability – коучинг «на рабочем месте», парное наставничество.

Reinforcement – метрики, ретроспективы, награды за соблюдение новых практик

Исследовательская и институциональная поддержка

Ментальная парадигма современной организации эффективной командной работы обеспечивается когнитивной комплементарностью и сбалансированным распределением ролей в AGILE - команде



(Связь с документом «КОНЦЕПЦИЯ развития государственной службы РК 2024-2029»)

Направления исследований Консорциума в 2025 году

- Моделирование систем эффективного **управления личными знаниями** субъекта управления (INSIGHT-DNA);
- Разработка метрик для **измерения саморазвития субъекта** управления организации;
- Формирование **корпоративной таксономии** информационных объектов системы управления знаниями;
- Разработка метрик для изменения **прироста корпоративных знаний** проектных команд;
- **Социально-поведенческое моделирование** развития организаций в контексте фаз развития ПАУПРО.

Приглашаем к сотрудничеству



Интерфейс взаимодействия

Бизнес

**Центр управленческих
знаний КазНТУ
им.К.И.Сатпаева**

**Профессиональное
экспертное
сообщество**

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

+7 727 3470035
info@spmrk.kz
spmrk.kz

