CONTEXT
2026

СБОРНИК ПРАКТИК УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ

по итогам Международной
Премии CONTEXT

37 КЕЙСОВ

формирующих управленческое мышление

УДК 658
ББК 65.291.21
С76

Редакторы:
Казакова Ю.
Червякова Н.

CONTEXT 2026. Практики управления изменениями: сборник кейсов участников и победителей Международной Премии CONTEXT / под ред. Ю. Казаковой, Н. Червяковой. - Алматы: Технология изображений, 2026. - 246 с.

ISBN 978-601-12-8581-0

Сборник «CONTEXT 2026. Практики управления изменениями» представляет собой собрание кейсов участников и победителей Международной Премии CONTEXT, посвященной управленческим решениям в условиях организационных изменений.

В издание включены 37 кейсов компаний из различных отраслей, отражающих реальные практики разработки и внедрения изменений: от трансформации процессов и управленческих подходов до внедрения новых ролей, метрик и организационных решений.

Каждый кейс раскрывает контекст задачи, управленческий замысел, логику действий, особенности реализации и достигнутые результаты, что позволяет рассматривать сборник как инструмент для анализа и сопоставления управленческих практик.

Издание адресовано руководителям, специалистам в области управления, HR и организационного развития, а также всем, кто занимается разработкой и внедрением изменений в компаниях.

УДК 658
ББК 65.291.21

За достоверность материалов ответственность несут авторы кейсов.

ISBN 978-601-12-8581-0

© Авторы кейсов, 2026
© CONTEXT, 2026

О ПРЕМИИ CONTEXT

ПремияCONTEXT«Лучшиепрактикиуправленияизменениями» - профессиональнаяинициатива,посвящённаяуправленческимпрактикам изменений в организациях.

Её задача зафиксировать управленческий опыт компаний, в которых происходили значимые изменения, и представить этот опыт в виде структурированных профессиональных кейсов.

В рамках Премии собираются и анализируются реальные управленческие практики: решения, действия и подходы, с помощью которых компании меняют стратегию, процессы, распределение ролей, управленческое поведение или систему оценки результатов.

Премия создаёт профессиональную площадку, где этот опыт становится предметом анализа и сопоставления. Кейсы компаний проходят экспертную оценку и формируют профессиональный корпус практик управления изменениями.

По итогам Премии выпускается Сборник кейсов, который фиксирует управленческие решения, логику действий и результаты изменений в организациях.

ПРОЕКТНЫЙ ОФИС

КАК АРХИТЕКТОР ДОГОВОРЁННОСТЕЙ

ПАСПОРТ КЕЙСА

Страна:	Казахстан
Компания:	АО «Банк ЦентрКредит»
Сфера деятельности:	банковский сектор / финансовые услуги, универсальный коммерческий банк: розничный, МСБ и корпоративный сегменты
Численность сотрудников всего:	от 4500 до 7000
Численность сотрудников, которых коснулись изменения:	прямое вовлечение порядка 300–400 сотрудников; косвенное влияние — более 1 500 сотрудников; фактически изменения затронули всю управленческую вертикаль: от членов Правления до руководителей подразделений и ключевых экспертов
Период изменений:	01.2023–01.2026
Команда проекта:	Центр развития проектов / Проектный офис Банка
Инициатор изменений:	Проектный офис Банка при поддержке Правления
Автор кейса:	Шопанов Заманбек Амангельдыевич, руководитель проектов

КОНТЕКСТ

Доначала изменений банк был сильной и устойчивой организацией с амбициозной стратегией, работающими процессами и большим количеством инициатив. Но проектное управление существовало скорее как набор параллельных усилий, чем как система.

Проект двигался, если руководитель направления мог его продавливать, удерживать внимание и вручную договариваться между блоками. Если внимание топ-менеджмента переключалось, проект терял приоритет и начинал «задыхаться». Формально его никто не закрывал, но и системного механизма продвижения не было.

«…Было так, что проект - это не управленческая единица, а эмоциональное состояние конкретного руководителя».

Договорённости между подразделениями строились вручную. Бизнес видел одно, ИТ - другое, рисковики - третье. Чтобы синхронизировать ожидания, приходилось проводить десятки встреч. Не было единой площадки, где ключевые участники одновременно обсуждают проект, фиксируют решения и закрепляют ответственность.

Приоритеты формировались не портфельно, а по степени настойчивости. Ресурс получал тот, кто убедительнее продавал идею. Кросс-функциональные

ресурсы , а это прежде всего ИТ и ключевые эксперты, распределялись без общей логики. Каждый блок защищал свою загрузку.
У банка не было единой картины проектного портфеля: какие инициативы стратегические, какие тактические, какие реально влияют на стратегию, а какие остаются внутренними задачами функции. В результате инициативы конкурировали за одни и те же ресурсы.
Собственно, переломным моментом стало поглощения Альфа Банка.
Вся описанная выше конструкция перестала выдерживать нагрузку. Внутри банка столкнулись две управленческие культуры: более иерархичная и более гибкая, с матричными взаимодействиями и быстрыми проектными циклами. Инициатив стало больше, а ручной режим координации пере- стал масштабироваться.

«Банк работал, но проектная среда, и даже больше - развитие,- были вязкими и болотистыми».

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ЗАМЫСЕЛ

Банк решил институционализировать проектное управление: создать сильный Проектный офис, сформировать формализованный портфель проектов и внедрить прозрачный механизм кросс-функционального принятия решений с закреплением полномочий спонсоров и ответственности руководителей проектов. Меняли не только процесс, но и саму логику управленческих решений. Проект должен был стать не личной инициативой, а управляемой единицей с понятным периметром, метриками, бюджетом, спонсором и точкой принятия решений. Проектный офис в этой модели выступал архитектором договорённостей между бизнесом, ИТ, рисками и операционным блоком. Приоритеты должны были определяться логикой портфеля (а не эмоциональным напором руково- дителя) и стратегии банка.
Рассматривался и привычный вариант: усилить контроль, добавить больше отчётности, статусов и совещаний. От него отказались, потому что контроль не заменяет систему. Если приоритеты и ресурсы не синхронизированы, ча- стота отчётов не ускоряет реализацию.
Основанием для решения стали наблюдения за реальной скоростью проектов, данные по загрузке ИТ и экспертов, а также нарастающее напряжение на уровне Правления: сроки сдвигались из-за размытых приоритетов, конфликта за ресурсы и отсутствия единой точки решения, а не из-за слабых команд, как думали раньше.

ЛОГИКА ДЕЙСТВИЙ

Первым шагом Проектный офис взял на сопровождение самые сложные кросс-функциональные инициативы, где пересекались интересы бизнеса, ИТ, рисков и операционного блока. Через них нужно было доказать, что проектное управление ускоряет движение и снижает конфликтность. Руководители проектов стали связующим элементом между блоками.

Вторым шагом команда начала фиксировать работающие решения в методологии: роли, периметр проекта, требования к паспорту, метрики, логику эскалации и контрольные точки. Методология рождалась из практики, готовых моделей не было.
Третьим шагом стала инвентаризация инициатив и структуризация портфеля. Банк впервые увидел целостную картину проектной активности, зависимости и конфликт за ресурсы.
Следующим этапом стало создание регулярной площадки для утверждения, приоритизации и контроля проектов. Одновременно были закреплены полномочия спонсоров в пределах бюджетных лимитов. Это вынесло решения из кулуарного режима и снизило нагрузку на верхний уровень управления. Параллельно была формализована работа кросс-функциональных команд. Руководитель проекта получил системную легитимность, а не только роль координатора по личной договорённости.
Текущий этап — увязка проектной деятельности со стратегическими целями банка. Портфели постепенно пересобираются не только по функциональным блокам, но и по целям стратегии. Проектное управление связывается с продуктовой логикой.

РАБОТА С СИСТЕМОЙ И ЛЮДЬМИ

Для изменений нужно было синхронизировать три уровня: Правление, руководителей блоков и мидл-менеджмент.
Правление должно было принять новую рамку публичного обсуждения проектов, закрепления спонсоров и фиксации приоритетов. Руководители блоков должны были согласиться работать в портфельной логике и признавать общие приоритеты. И наконец, мидл-менеджмент должен был встроить новые правила в повседневную практику.
Откровенного или сильного сопротивления не было, но возникало непонимание, когда новые требования начинали восприниматься как лишняя формализация. В этих случаях мы выбрали путь упрощать инструменты и оставлять только то, что реально помогает быстрее принимать решения и лучше управлять проектом.

> **“...Критичным для сдвига стало то, что Проектный офис на- чал не с регламентов, а с реальной помощи на сложных про- ектах. Сначала функция доказала ценность, затем выстрои- ла формальную архитектуру.”**

По ходу реализации логику пришлось корректировать. Сначала ожидалось, что после нескольких успешных проектов организация быстро перейдёт к методологии. На практике темп пришлось снизить и сделать акцент на сопровождении. Позже стало понятно, что портфели нужно собирать не только по блокам, но и по стратегическим целям. Отдельно пришлось закреплять мысль, что полномочия спонсоров - это не формальная запись, а реальная ответственность за решение.

Точка необратимости случилась в BCC Hall на первом полноценном заседании Проектного комитета, когда проекты впервые вышли «в свет» не кулуарно, а в широком кругу вице-президентов, членов Правления и приглашённых руководителей. До этого всё ещё можно было откатить. Можно было сказать, что это эксперимент, пилот или что-то вроде рабочей группы, но в тот момент, когда несколько проектов с чёткими паспортами, бюджетами, метриками и рисками были представлены публично, с обсуждением в одном зале, стало понятно, что мы перешли границу. Руководители блоков смотрели друг на друга и обсуждали приоритеты не в формате «мой проект важнее», а в формате «что сейчас важнее для банка». Решения принимались открыто, фиксировались, и сразу определялись ресурсы. В этот момент проекты перестали быть личной инициативой и стали управленческими единицами, признанными на уровне системы.

“...После первого заседания в BCC Hall уже нельзя было вернуться к старому формату тихих согласований. Слишком много людей увидели, как может выглядеть прозрачное про- ектное управление, слишком публичной стала ответствен- ность. С этого момента изменения стали необратимыми.”

ЦЕНА ИЗМЕНЕНИЙ

На первом этапе скорость инициации проектов снизилась. Появилась обязательная проработка паспорта, периметра, метрик и рисков, и это требовало больше времени на старте. Зато в реализации стало меньше переделок и конфликтов.

Ещё одной ценой стало снижение автономности отдельных подразделений. Приоритеты и ресурсы начали определяться в портфельной логике, а не толь- ко внутри функции.

Не самым удачным решением команда считает попытку подойти ко всем про- ектам с единым стандартом. Позже требования пришлось дифференцировать по масштабу и риску.

РЕЗУЛЬТАТ

В банке изменилась логика проектной деятельности. Инициатива больше не продвигается только за счёт личного веса руководителя. Проект структурируется, получает спонсора, метрики и периметр, а затем обсуждается в единой управленческой рамке.

Появилась целостная картина проектного портфеля: стало видно, какие инициативы стратегические, где возникают зависимости и где проекты конкурируют за один и тот же ресурс.

Решения по проектам стали приниматься публично и предметно. У банка появилась институциональная точка, где одновременно обсуждаются приоритет, бюджет, риски, ресурсы и ответственность.

Снизилось количество кулуарных согласований и ручных договорённостей между блоками. Руководитель проекта получил легитимную роль в системе. Часть решений была децентрализована за счёт закрепления полномочий спонсоров. В большинстве случаев проектный процесс начал работать без постоянного ручного сопровождения; ручная калибровка нужна в стратегически сложных инициативах.

Когда нужен проектный офис
Наличие в компании нескольких проектов само по себе ещё не требует проектного офиса. Пока инициативы можно координировать внутри функций, а договорённости между участниками достигаются без заметных потерь времени и качества, отдельный контур проектного управления может быть избыточным.
Потребность в проектном офисе возникает когда проекты начинают пересекаться, конкурировать за одни и те же ресурсы, зависеть от решений нескольких подразделений и тормозить друг друга. В этот момент организация начинает тратить всё больше усилий не на реализацию изменений, а на постоянное согласование приоритетов, перераспределение людей, снятие конфликтов и ручную синхронизацию. Проектный офис нужен там, где без такой функции компания уже не ускоря- ется, а топчется на месте под нагрузкой параллельных инициатив или просто текущих обязанностей.

УСТОЙЧИВОСТЬ

Изменения закрепились в системе.
Сформирована регулярная площадка для утверждения, приоритизации и контроля проектов. Зафиксированы роли, требования к паспортам, метрикам, логике эскалации и контрольным точкам. Закреплены полномочия спонсоров и ответственность руководителей проектов.
Отдельной новой нормой стала договорённость, что решения, принятые в проектной рамке, обязательны к исполнению и не возвращаются в кулуарный режим.
Банк уже вышел на следующий виток развития системы: портфели начинают пересобираться по стратегическим целям, а проектное управление связывается с продуктовой логикой. Это показывает, что модель стала рабочим контуром управления, а не разовой инициативой.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ВЫВОДЫ

Проектное управление начинает работать как механизм изменений, когда строится вокруг договорённостей, приоритетов и распределения ресурсов.
Для крупных организаций с высокой кросс-функциональной зависимостью важно сначала доказать ценность подхода на сложных инициативах, а затем закреплять его в методологии.
Портфельная логика становится рабочей, когда у проектов появляется единая публичная сцена принятия решений, а у спонсоров и руководителей проектов — реальные полномочия и ответственность.



КОММЕНТАРИЙ ЖЮРИ

Классно продемонстрировано, как из суеты и хаоса, возможных при меньшем масштабе, под влиянием роста появляется четкая систе- ма управления проектами. Понятная проблематика, ясная ситуация, требующая изменений, понятны действия и результат.

Чего не хватило, так это количественных показателей эффекта, ибо приведенный график общего числа проектов по годам видится недо- статочно информативным вне общего контекста, ведь проекты могут быть разного масштаба и сложности.

И вопрос по вовлечению мидл-менеджмента: за счет чего удалось перестроить работу этих, самых важных для успеха, людей? Может ли налаженная система работать без ручной настройки?

«В условиях интеграции и роста нельзя строить системные измене- ния на героизме отдельных людей» - хорошая мысль, которую было бы неплохо понимать всем трансформаторам.

ОГЛАВЛЕНИЕ

004 ПРЕДИСЛОВИЕ

006 ОПРЕМИИ CONTEXT
007 Что считается практикойуправления изменениями
008 Номинации Премии
009 Как проходит Премия

010 МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ПРАКТИК УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ
010 Что именно мы оцениваем
011 Логика управляемого изменения

014 УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КРИТЕРИИ ДЛЯ КРУПНЫХ КОМПАНИЙ

018 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ НОМИНАЦИЙ

020 ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ КЕЙСОВ “МСБ И СЕМЕЙНЫЙ БИЗНЕС”
022 Критерии оценки кейсов МСБ и семейных компаний

024 ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ КЕЙСОВ “НЕКОММЕРЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ”
025 Критерии Номинации «Некоммерческие и социальные инициативы»

027 ЖЮРИ ПРЕМИИ и Принципы экспертной оценки

031 ОБРАЩЕНИЕ К ЧИТАТЕЛЮ

032 [illegible]

033 ТРАНСФОРМАЦИЯ РОЛИ КОНТАКТ-ЦЕНТРА: ОТ СЕРВИСНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ К ДРАЙВЕРУ КЛИЕНТСКОЙ ЦЕННОСТИ
АО «КАЗАХТЕЛЕКОМ»

039 КАЙРАТ - СТРАТЕГИЯ ЧЕМПИОНОВ!
ФУТБОЛЬНЫЙ КЛУБ КАЙРАТ

044 АКАДЕМИЯ ЛИДЕРСТВА KULIKOV
ОСОО «КОНДИТЕРСКИЙ ДОМ КУЛИКОВСКИЙ»

050 ИЗМЕНЕНИЕ ПРОЦЕССОВ

051 BCC EVOLUTION: ПЕРЕСТРОЙКА РОЛИ HR В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ БАНКОМ
АО «БАНК ЦЕНТРКРЕДИТ»

057 СИЛА СООБЩЕСТВ
TELE2/ALTEL

062 ALATAU CITY LEADERS STAR
УПРАВЛЯЕМЫЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ
АО «ALATAU CITY BANK»

067 РОБОТИЗАЦИЯ РУТИННЫХ ПРОЦЕССОВ
BEELINE КАЗАХСТАН (ТОО «КАР-ТЕЛ»)

072 АДАПТАЦИЯ 2.0
BEREKE BANK

078 ОБУЧЕНИЕ КАК ПРИВИЛЕГИЯ
КСЖ «КОММЕСК» / CENTRAS CAPITAL

084 ПРОЕКТНЫЙ ОФИС КАК АРХИТЕКТОР ДОГОВОРЁННОСТЕЙ
АО «БАНК ЦЕНТРКРЕДИТ»

090 ОТ БУМАЖНОГО КАДРОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ К

096

097 ПРИМА ДИСТРИБЬЮШН

103 EVRIKA TALENT HUB: НОВАЯ АРХИТЕКТУРА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РОЛЕЙ В РОЗНИЧНОЙ СЕТИ
EVRIKA RETAIL GROUP

107 ИЗ ЭКСПЕРТОВ В ТРЕНЕРЫ
TELE2/ALTEL

11

КУРС НА ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ
КОМПАНИЯ DASM

11

119

3

ALATAU PRO И УПРАВЛЕНИЕ ФИЛИАЛАМИ
АО «ALATAU CITY BANK»

BRIDGE: МОСТ К ЕДИНОЙ АРХИТЕКТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ
ТОО «МОБАЙЛ ТЕЛЕКОМ-СЕРВИС» (TELE2/ALTEL)

124 KASPI SCHOOL
ОБУЧЕНИЕ В ФОРМАТЕ «ШВЕДСКОГО СТОЛА»
KASPI.KZ

129 ОТ МФО К БАНКУ: КАК KMF СОНАСТРОИЛ ЛЮДЕЙ, УПРАВЛЕНИЕ И НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ
KMF БАНК

135 РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ФОКУСА НА КЛИЕНТЕ
АО «ЕВРОПЕЙСКАЯ СТРАХОВАЯ КОМПАНИЯ»

141 РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСТВА ЧЕРЕЗ СИМУЛЯЦИЮ: КАК РУКОВОДИТЕЛИ ПЕРЕРАСПРЕДЕЛИЛИ СВОЁ ВРЕМЯ
BI GROUP

146 ИЗМЕНЕНИЕ МЕТРИК

147 СИСТЕМА МОТИВАЦИИ CALL-ЦЕНТРА В СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ
АО СК КОММЕСК-ӨМИР

152 L&D NAVIGATOR: КАК ОЦИФРОВАЛИ ПУТЬ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ
FREEDOM MOBILE

158 СИСТЕМА ГРЕЙДИРОВАНИЯ
FREEDOM PAY

16 ИЗМЕНЕНИЯ БЕЗ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТА

16 ОТ ДЕФИЦИТА К РЕЗЕРВУ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ
ТОО MYCAR ALMATY

170 HR DAY ВСТРЕЧИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ
АО «ИМСТАЛЬКОН»

174 УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА ПРИ ДЕФИЦИТЕ ЛИКВИДНОСТИ
ТОО «AB CATERING»

180 PROКОНТАКТ: ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ КАССИРОВ
АО «ALATAU CITY BANK»

185 ИЗ АДМИНИСТРАТОРА В АМБАССАДОРЫ : КАК ДОСТИЧЬ НУЛЕВОЙ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ СРЕДИ ПОКОЛЕНИЯ Z
ТОО MYCAR ALMATY

190 ИЗМЕНЕНИЯ В МСБ И СЕМЕЙНОМ БИЗНЕСЕ

191 ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В КХ АКЫН-САРА
КХ АКЫН-САРА (ГРУППА КОМПАНИЙ НАМ)

196 ВЫВОД БИЗНЕСА НА МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЫНОК
ГК «1С-САПА»

199 ДОСТАВКА ЦВЕТОВ КАК ЕДЫ
МАСТЕРСКАЯ ЦВЕТОВ ОРАНЖ

203 AI-РЕНТГЕН: ДИАГНОСТИКА СКРЫТЫХ ПОТЕРЬ И ТОЧЕК РОСТА В ПРОДАЖАХ
QICHE CARS

207 ВНЕДРЕНИЕ В ОТДЕЛ ПРОДАЖ ПОЗИЦИИ КАМ (МЕНЕДЖЕРА ПО КЛЮЧЕВЫМ КЛИЕНТАМ)
ТОО «JOYU»

211 ЯРОШЕНКО И ZУМЕРЫ
SPRINT LOGISTICS (SPLOG)

21

21

6 VISION ZERO COMMUNITY: КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ ДОРОГ
220 И УЛИЦ В ГОРОДАХ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ
ОБЩЕСТВЕННЫЙ ФОНД VISION ZERO COMMUNITY

225 «МОНЕТИЗАЦИЯ ИДЕЙ»
КОНКУРС ДЛЯ СТАРШЕКЛАССНИКОВ
«1С-САПА»

230 ПРОЕКТИРОВАНИЕ КОМЬЮНИТИ ЦЕНТРОВ
ОБЩЕСТВЕННЫЙ ФОНД GOROZHANYM

231 БЛАГОДАРНОСТИ

234 ПАРТНЁРЫ ПРЕМИИ

238 ОБ ОРГАНИЗАТОРАХ

242 НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ MOTIV.PARTNERS

246 ОГЛАВЛЕНИЕ

КАК ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В СЛЕДУЮЩЕЙ ПРЕМИИ

КАК ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В СЛЕДУЮЩЕЙ ПРЕМИИ CONTEXT

Участие начинаетсясинтервью,в которомфиксируетсялогикарешения, а затем оформляется кейс для экспертной оценки. Этапы участия подробно описаны в разделе “О Премии”

Подготовку к следующей Премии мы анонсируем в наших социальных сетях.

Там же публикуется информация о сроках, формате участия и открытии заявок. Чтобы быть в курсе всего этого:

- ПОДПИШИТЕСЬ НА НАШИ СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ
- СЛЕДИТЕ ЗА АНОНСОМ СТАРТА
- ПОДАЙТЕ ЗАЯВКУ НА ИНТЕРВЬЮ ПОСЛЕ ОТКРЫТИЯ НАБОРА

@MOTIV.PARTNERS



Управленческие решения не существуют сами по себе. Они всегда разворачиваются в каких-то обстоятельствах, которые мы назвали контекстом.
Поэтому один и тот же инструмент может давать разные результаты в зависимости от задач, среды, ограничений и логики действий команды.
Этот сборник фиксирует практику управления изменениями в том виде, в котором она действительно происходит в компаниях с учетом всех обстоятельств.
Внутри вы найдете 37 кейсов участников и победителей Международной Премии CONTEXT 2026, где каждый кейс - это развернутая управленческая ситуация: с исходной точкой, принятым решением, логикой действий и тем, к чему это привело.

Юлия Казакова,
организатор Премии, управляющий партнер MotiV.Partners



Во многих компаниях и командах есть сильные, думающие люди, которые каждый день делают сложную и важную работу по изменению среды, процессов и подходов.
Эти усилия редко оказываются в фокусе внимания и не всегда получают заслуженную оценку.
Мы придумали Премию CONTEXT, чтобы сделать такие практики видимыми, зафиксировать вклад тех, кто запускает и проводит реальные изменения, и выразить им профессиональное признание.
Мы приглашаем вас присоединиться к этой инициативе, чтобы отметить достигнутые результаты и дать другим ориентиры и вдохновение для собственных трансформаций.

Надежда Червякова,
организатор Премии, управляющий партнер MotiV.Partners

С помощью этого Сборника вы:

- увидите как одно и то же решение по-разному работает в разных условиях
- Сможете соотнести чужие практики со своей ситуацией и по-другому посмотреть на собственные управленческие задачи
- Увидите логику действий за принятыми решениями
- Получите материал для анализа и обсуждения внутри команды
- Поймете от чего зависит устойчивость изменений. Сможете использовать кейсы как ориентиры для своих решений.

MotiV

ISBN 978-601-12-8581-0

Для тех, кто работает с изменениями и принимает решения в условиях неопределенности