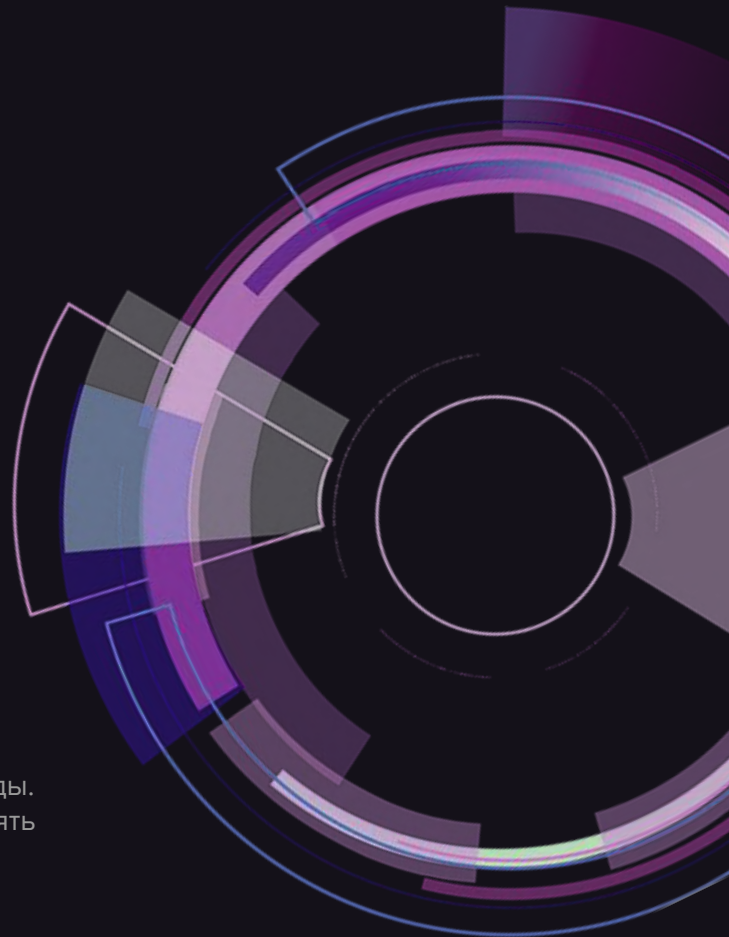




Фокус для бизнеса 2022-2023

Как обеспечить бизнесу бесперебойную работу, пересобрать процессы и команды. Поможем быстро скорректировать стратегию, вывести новых руководителей, снять тревогу и стресс, масштабировать экспертизу ключевых сотрудников, наладить командное взаимодействие и управление в распределенных командах.



Содержание

Стратегические сессии:
фокус на главном

Готовность пережить кризис.
Командные сессии мобилизации
ресурсов

Mindskills: глубинная оценка
и развитие ключевых руководителей

Работа с корпоративной культурой:
«Дело в ценностях»

Моделирование компетенций.
Основа эффективного поведения

Коммуникации. Командная сессии
«Как оставаться командой во время
разногласий?»

Чемоданчик управленца:
развитие руководителей

Командные сессии:
развитие команд

Управление
удаленными командами

Сознательная безопасность: снизить
риск производственного травматизма

Тренинг тренеров:
экосистемный подход
в обучении сотрудников

Онлайн-курсы
и SCORM

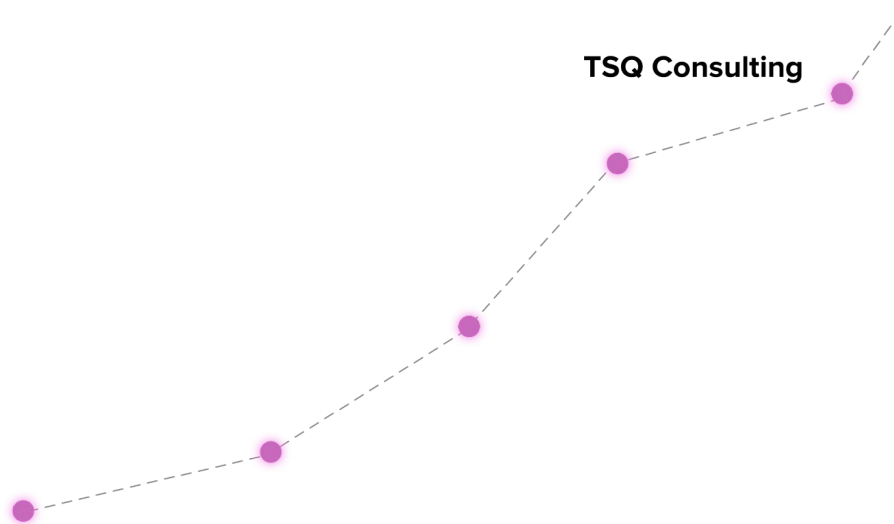
ESG и климатическая
стратегия

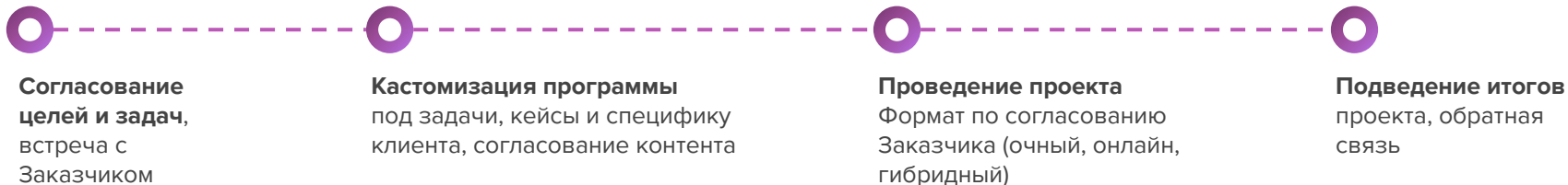
В Новый год с умом: корпоративные
вечеринки с акцентом на корпкультуру
и стратегию

В тройке лучших консалтинговых компаний России

В области организационного развития
и управления персоналом *

TSQ Consulting





* объем работ зависит от решаемых задач и бюджетов Компании-Заказчика

Ключевые принципы работы TSQ приводят к качественному результату:

Гибкий подход

Адаптируем услугу под корпоративную культуру компании, пожелания и возможности.

Соответствие ценностям

Эстетика, внимание к деталям, смелость и системность. Этот подход позволяет создать качественный продукт, встроенный в бизнес.

100% решение задачи

Для достижения этой цели мы собрали большую команду профессионалов, чтобы оказывать HR-консалтинг полного цикла.

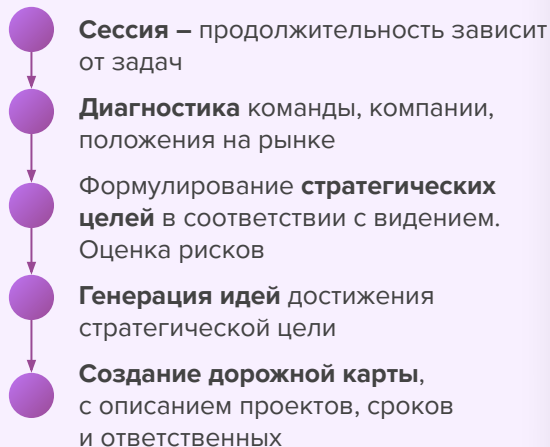
Почему это важно сейчас?

Чтобы достигать цели, должны быть выполнены, как минимум, два ключевых параметра: ясность цели (фокус) и понятность ее достижения (метод). Стратегическая сессия позволяет определить «точку роста» и сфокусировать на ней всю команду. А также выработать методы ее достижения.

Проблемы, которые поможет решить сессия:

- Определить главную точку роста компании
- Сформулировать гипотезы достижения целей
- Переформулировать идеи в конкретный план со сроками и ответственными
- Объединить команду на общее достижение
- Вовлечь исполнителей от большой идеи руководителя до конкретного плана действий на местах
- Посмотреть на свою команду / компанию по-новому в новых реалиях

Общая логика работы в проекте:



Сессии основаны на закономерностях работы мозга

Ключевые результаты проекта:

- У ключевой команды появляется общая цель
- Сотрудники вовлечены в достижение и реализацию собственных задач
- Сформулированы новые идеи и гипотезы достижения стратегической цели
- Есть план реализации договоренностей с ответственностью ключевых исполнителей
- «Перепрошиваем» образ мыслей сотрудников и руководителей

Обсудить проект →

Почему это важно сейчас?

Во времена высокой неопределенности основным центром внимания становится **зона личного контроля**. То, на что человек действительно может влиять. Усиливая и расширяя эту зону, люди и компании мобилизуют свои ресурсы.

Обсудить проект →



Проблемы, которые поможет решить сессия мобилизации:

1. Отсутствие четкого понимания, что конкретно нужно делать
2. Мотивационные факторы не работают
3. Нарушение командного взаимодействия
4. Сужение круга доверия
5. Нарастающая неопределенность
6. Апатия, депрессивные состояния, страх, растерянность, снижение энергопотенциала
7. Ухудшение целеполагания и сокращение горизонта планирования

Общая логика работы в проекте:

Экспресс-диагностика команды – «Жизнестойкость»

Короткие встречи с командой, количество встреч обсуждается с Заказчиком отдельно:

- Повышение уровня жизнестойкости
- Передача команде инструментов для быстрого и для долгосрочного повышения силы духа, энергопотенциала и антихрупкости
- Усиление действия нейромедиаторов: эндорфин, серотонин, окситоцин, дофамин за счет простых и понятных инструментов, которые участники могут использовать как самостоятельно, так и в команде

При необходимости, составление рекомендаций для отдельных участников или команды в целом



Ключевые результаты проекта:

1. Сотрудники понимают и применяют инструменты повышения жизнестойкости
2. Сотрудники имеют план восстановления за счет собственной дисциплины
3. Сотрудники умеют применять инструменты планирования и осознают их роль в увеличении собственной производительности
4. Сотрудники приняли правила поведения в кризисных ситуациях...
5. Сотрудники умеют быстро восстанавливаться в сложных ситуациях без потери работоспособности

Обсудить проект →

Почему это важно сейчас?

От ключевых руководителей зависит эффективность всей компании. Поэтому в кризисные моменты важно понимать: **на кого из ключевой команды можно положиться**, кому расширить функционал и зоны ответственности. А кому нужна индивидуальная поддержка – помощь в адаптации к изменениям или сопровождение на этапе интеграции к новой роли.

[Подробнее о Mindskills →](#)



Проблемы, которые поможет решить инструмент Mindskills:

- 1 Классические инструменты оценки и стандартные тренинговые программы часто неэффективны для развития опытных руководителей
- 2 Цена кадровой ошибки (неверного продвижения, найма, увольнения) топ-руководителей слишком высока из-за большой зоны ответственности и влияния данных ролей
- 3 Повышение сыгранности и эффективности топ-команды требует глубинного погружения в мотивацию, убеждения и особенности взаимодействия каждого ключевого игрока

Общая логика работы в проекте:

1

Снятие запроса и погружение в специфику компании и ее целей

2

Диагностика командных и индивидуальных стратегий взаимодействия: наблюдения на командных сессиях и интервью [Mindskills](#)

3

Сессии обратной связи и формирование индивидуальных траекторий развития

4

Развивающие активности: индивидуальные развивающие сессии и командные встречи

5

Итоги: оценка прогресса, фиксация дальнейших шагов



Ключевые результаты проекта:

1. Повышение сыгранности топ-команды и скорости принятия совместных решений
2. Каждый участник программы расширил свой управленческий репертуар за счет повышения уровня осознанности и освоения новых стратегий взаимодействия
3. Составлены индивидуальные и командные отчеты с сильными и слабыми метакомпетенциями каждого руководителя
4. Понятна тактика дальнейшего развития топ-команды в соответствии с бизнес-целями и приоритетами компании

Обсудить проект →

Почему это важно сейчас?

Чем сильнее ограничения, тем выше требования к производительности и эффективности. Метрики производительности – это запаздывающие показатели, которые лишь констатируют факт выполнения/невыполнения. Модель компетенций позволяет **разработать систему опережающих показателей** и ответить на вопрос: **«Какое поведение позволяет достигать результата на конкретной роли?»** Без ясности по этому вопросу невозможно эффективно выстроить ни один HR-процесс.

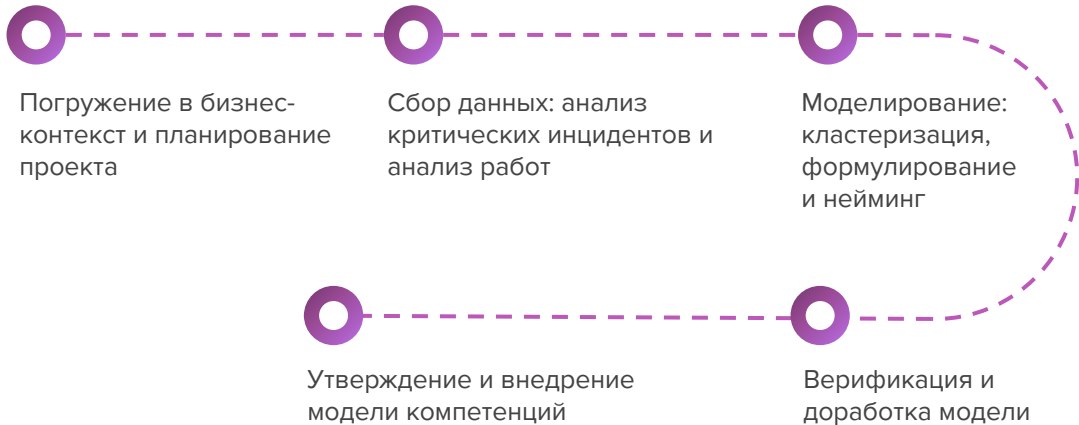
Обсудить проект →



Проблемы, которые поможет решить моделирование компетенций:

1. Низкая эффективность команд: фокус только на запаздывающих показателях
2. Отсутствие критериев для принятия кадровых решений: найма, продвижения, ротации, увольнения, обучения
3. Низкий уровень окупаемости проектов по обучению и развитию сотрудников
4. Сложности с закрытием вакансий из-за противоречивых и разрозненных требований к кандидатам
5. Высокая текучесть персонала из-за непрозрачности системы развития и продвижения в компании

Общая логика работы в проекте:



Ключевые результаты проекта:

1. Описаны критерии эффективного поведения для конкретных ролей
2. Разработана основа для выстраивания HR-процессов и кадровых политик
3. Принципы принятия кадровых решений понятны сотрудникам и руководству
4. Создана основа для повышения эффективности и скорости найма
5. Руководители и сотрудники компании лояльно настроены к модели компетенций, готовы ее принять в своей деятельности

Обсудить проект →

Почему это важно сейчас?

Любой кризис обнажает скрытые проблемы в области человеческих отношений, следовательно, обнажаются проблемы, связанные с корпоративной культурой. Для сотрудников важно понять, что в изменившейся реальности «хорошо», а что такое «плохо». Старые поведенческие индикаторы и привычное поведение может перестать поддерживать стратегические цели компании. Наша задача – донести до сотрудников новые модели желаемого поведения. Это позволит сотрудникам чувствовать себя более защищенными и понять, какое поведение и каких результатов ожидает от них Компания.

Обсудить проект →



Проблемы, которые поможет решить работа с корпоративной культурой:

1. Сотрудники перестают идентифицировать себя с компанией. Их вовлеченность и лояльность снижаются
2. Сотрудники перестают доверять решениям руководства
3. Поведение сотрудников не приводит к достижению стратегических целей, а иногда и противоречит им
4. Ценности, которые недавно работали, перестают вдохновлять и помогать принимать правильные для бизнеса решения

Общая логика работы в проекте:

Экспресс-аудит поведенческих индикаторов

Создание и **закрепление формулировок** новых индикаторов

Мини-сессия с топ-командой для определения поведенческих индикаторов, требующих уточнения и изменения

Внедрение трансформированных поведенческих индикаторов в HR-функции



Ключевые результаты проекта:

1. Поведенческие индикаторы адаптированы под новый контекст и задачи бизнеса
2. Новые индикаторы не нарушают привычные ценности, но показывают сотрудникам, как «правильно» себя вести в новых условиях
3. Новые HR-процессы помогают сотрудникам достигать результатов и быть успешными в изменившемся контексте
4. Сотрудники чувствуют себя более защищенными в новых условиях. Рост лояльности и вовлеченности

[Подробнее о направлении](#)

[Обсудить проект](#) →

Почему это важно сейчас?

Во время перемен процессов, ценностей, а также во время кризисов уровень стресса повышается, количество конфликтов растёт, а уровень поддержки и принятия друг друга падает.

Чтобы команда не распалась из-за разногласий, нужно понять, как их обсуждать и не конфликтовать.

Обсудить проект →



Проблемы, которые поможет решить командная сессия:

1. Разобщённость в команде из-за разногласий
2. Прекращение конфликтов или их предотвращение
3. Развить культуру обратной связи и выражения противоположного мнения без перехода на личности
4. Сплотить команду

Общая логика работы в проекте:



Ключевые результаты проекта:

1. Сотрудники умеют выразить своё мнение без перехода на личности
2. Участники умеют давать обратную связь, которая не приводит к конфликтам
3. Участники понимают природу конфликта, а также знают, как его прекратить или предотвратить
4. Участники находят точки пересечения, которые их объединяют как людей, а не как функции

Обсудить проект →

Акцентируйте программу сессии на «западающих» компетенциях

Тет-а-тет, как построить и что учесть?

- Что включает в себя 1-1, когда стоит проводить 1-1 на определенные темы?
- Что сделать, чтобы 1-1 стал желанным для сотрудников?

Обратная связь

- Интерактив: формулировка фактов для обратной связи
- Практика давать обратную связь. Участники работают в тройках

Эффективные совещания

- Инструменты эффективных совещаний
- Практика планирования и проведения эффективного совещания

Ясность и структурность аргументации

- Инструменты аргументации: Минто, ХПВ, сторителлинг
- Отработка инструментов аргументации

Коммуникация в удаленной команде

- Обязательные инструменты коммуникации в удаленном формате
- Отработка инструментов на практике

Поддержка сотрудников в стрессовой ситуации

- Диагностика уровня стресса сотрудников
- Типология реакции на стресс:
- бей, беги, замри
- Эффективные модели коммуникации с каждым типом реакции

Переговоры без нужды

- Диагностика нужды в переговорах – когда мы заведомо проиграли
- Отработка кейсов участников в переговорах

Решение конфликтов

- Типология конфликтов
- Инструменты решения конфликтов
- Отработка инструментов на практике

Акцентируйте программу сессии на «западающих» компетенциях

Кросс-функциональные коммуникации

- Основной инструмент – сотрудничество, а не соперничество
- Поиск точек соприкосновения
- Отработка инструментов на практике

Коммуникации по иерархии

- Фасилитация: сложности в коммуникации вверх и вниз по иерархии
- Основные инструменты, которые сделают коммуникацию легче (вопросы, формулировка: «Мы сделаем, давайте определим приоритеты»)

Инструменты проведения встреч

- Алгоритмы проведения таких встреч, как: ежедневные или еженедельные планерки, ретроспективы по проектам
- Отработка алгоритмов

Открытое мышление в коммуникации

- Парадигма: «Каждый, кого ты встречаешь, ведет войну, о которой ты ничего не знаешь»
- Диагностика попадания в ловушку закрытого мышления в коммуникации
- Инструменты выхода из ловушки закрытого мышления
- Отработка на практике

Коммуникация в ситуации изменений

- Важность коммуникации в условиях изменений
- Подбор самой эффективной модели коммуникации
- Отработка моделей коммуникации в условиях изменений

Как понять противоположную точку зрения?

- Инструменты активного слушания
- Отработка инструментов

Обсудить проект →

Почему это важно сейчас?

Обстоятельства обеспечивают быстрый рост линейного персонала до управленцев. Квалифицированные кадры релоцируются без возможности управлять командой дистанционно. Вынужденная ротация персонала на фоне снижающейся эффективности или отсутствия управленческих компетенций.

Обсудить проект →



Проблемы, которые поможет решить «Чемоданчик управленца»:

1. Недостаток управленческих компетенций (скудный набор)
2. Использование неактуальных и неэффективных моделей управления
3. Молодые руководители не принимают на себя ответственность
4. Управленцы не принимают решения
5. Управленцы не коммуницируют с командой, не решают конфликты
6. Молодые управленцы не справляются с ситуацией неопределенности
7. Руководители неэффективно организуют работу команды
8. Начинающие руководители не мотивируют и не вдохновляют сотрудников к развитию и поиску новых решений
9. Сотрудники получили должность, но не получили инструменты управления

Общая логика работы в проекте:

1

Программа состоит из выбранных* блоков

2

Каждый блок является целостной программой и может решить одну из существующих проблем

3

Каждый блок содержит теоретические материалы и отработку инструментов на реальной практике

4

Можно воспользоваться комплексным предложением или собрать конструктор из актуальных блоков (см. слайды ниже)

теория

30%

упражнения
и рефлексия

70%



Ключевые результаты проекта:

1. Возможность собрать «чемоданчик» управленца, полный необходимых компетенций и моделей поведения
2. Участники осознают себя руководителями и знают, как действовать иначе – в роли управленца
3. Понимают, что нужно делать для формирования команды: от подбора до развития участников внутри команды
4. Владеют принципами постановки и контроля задач. Знают правила делегирования и осознают ограничения, мешающие эффективно делегировать
5. Знают, как эффективно организовать свое рабочее время за счет планирования и расстановки приоритетов
6. Понимают основные переговорные принципы и знают, как аргументировать свою позицию

Логика и аргументация

- Работа в тройках: подготовка к защите проекта и коммуникация с внутренним Заказчиком
- Эффективные презентации: структура-оформление-подача
- Работа в группе: презентация проекта и обратная связь от группы

Управленческая компетентность или новая парадигма

- Какими компетенциями должен обладать руководитель?
- Работа в группах, отдельные залы в зуме: выделение поведенческих индикаторов уверенного руководителя

Переговоры в новой роли

- Ситуации, в которых вы ведете переговоры: обратная связь, защита проекта, собеседование и др.
- Подготовка к переговорам: принцип «провалил подготовку – подготовил провал»
- Основные переговорные принципы и приемы

Обратная связь

- Интерактив: формулировка фактов для обратной связи
- Практика давать обратную связь. Участники работают в тройках

Постановка задач

- Принцип SMART (практика)
- Постановка задач через вопросы
- Работа в парах: вопрос обратной связи по поставленной задаче
- Отработка инструментов постановки задач

Планирование работы команды

- Фасилитация: распределение ресурсов команды
- Работа в мини-группах: планирование работы над проектом – диаграмма сгорания задач, диаграмма Ганта
- Работа в мини-группах: гибкое планирование

Тет-а-тет: как построить и что учесть?

- Что включает в себя 1-1, когда стоит проводить 1-1 на определенные темы?
- Что сделать, чтобы 1-1 стал желанным для сотрудников?

Развитие как способ мотивации

- Как говорить о карьере с подчиненными?
- Работа в парах: алгоритм GROW, проработка

Мотивация сотрудников

- Работа в парах: как продиагностировать мотивацию сотрудника?
- Фасилитация: применение знаний о мотивации сотрудника

Построение команды / этапы формирования команд

- Этапы построения команды. Форминг, шторминг, норинг, перформинг
- Действия руководителя на каждом из этапов построения команды

Контроль

- Виды контроля: контроль процесса и результата
- Работа в мини-группах: определить в какой ситуации какой вид контроля необходим
- Фасилитация: действия при срыве сроков или форс-мажорных ситуациях

Построение доверия в команде

- Построение доверия через общие договоренности и правила
- Построение доверия через неформальные взаимодействия

Делегирование

- Работа в мини-группах: приемы стилей лидерства
- Что можно, что нужно, что нельзя делегировать
- Алгоритм делегирования

Управление в условиях неопределенности

- Управление в условиях неопределенности: форс-мажор или классика жанра. Разбираем катастрофизацию неизвестности
- Управляем ротацией, матрица RACI
- Exit-интервью

Эффективные совещания

- Инструменты эффективных совещаний
- Практика планирования и проведения эффективного совещания

Личное планирование

- Работа в парах: переформулирование задач в списке
- Работа в мини-группах: time-management (приоритизация в планировании), принцип Парето, матрица Эйзенхауэра
- Фасилитация: устранение хронофагов

Подбор кандидатов в команду

- На основании чего принимать решение о подборе?
- Принятие решения о подборе: сравнение кандидатов со списком нужных компетенций, а не между собой
- Инструменты оценки кандидата при подборе

Сила Духа

- Откуда появляются выгорание и стресс, как противодействовать стрессу?
- Какие работающие инструменты существуют для сохранения своей работоспособности?

Чемоданчик управленца: наполнение и описание блоков

5 / 5

Работа с синдромом самозванца

- Описание синдрома самозванца: предпосылки формирования и зоны влияния (от обесценивания достижений до провала на совещаниях)
- В мини-группах сформированы основные карьерные упущения
- Выявили вирусные «автоматические мысли» и нейтрализовали эмпирическим путем через работу с группой

Ситуационное лидерство / типология сотрудников

- Попробовать найти подход к разным типам сотрудников
- Практика определения типов
- Отработка взаимодействия

Системное мышление / принятие решений

- Компетенция – принятие решений. В каких ситуациях руководитель принимает решение:
- Алгоритм принятия решений
- Инструменты для принятия решений

Обсудить проект →

Почему это важно сейчас?

Бизнес все чаще понимает необходимость и обоснованность работы в распределенном или удаленном формате. Также необходимость работы с удаленными командами продиктована обстоятельствами.

Эти факторы говорят об актуальности проведения обучения по управлению удаленными командами.

Обсудить проект →



Проблемы, которые поможет решить развитие управления удаленными командами:

1. Части команд релоцировались
2. Отсутствие самостоятельности сотрудников
3. Команда столкнулась с необходимостью перехода в удаленный формат
4. (при этом работа не настроена)
5. Высокий уровень тревоги и неопределенности, связанный с новым удаленным форматом работы
6. Низкая эффективность удаленных и распределенных команд
7. Руководители сконцентрированы на контроле, а не на стратегических задачах
8. Руководитель неэффективно расходует рабочее время

Общее наполнение:



Онлайн-тренинг



Посттренинговые материалы, которые содержат общие рекомендации, сценарии встреч с командой, принципы работы в удаленном формате



Ключевые результаты проекта:

1. Руководители понимают особенности построения команды в удаленном формате
2. Знают, как настроить каналы коммуникации для снижения операционной нагрузки и повышения эффективности, вовлеченности команды
3. Владеют сценарием развивающей беседы тет-а-тет
4. Участники понимают влияние «открытого мышления» на эффективность командной работы, знают, как избегать субъект-объектного подхода в общении с коллегами
5. Руководитель знает, как построить работу, соблюдая баланс между доверием и требовательностью

Обсудить проект →

Почему это важно сейчас?

Команда – это та составляющая, которая обеспечивает игру вдолгую, несмотря на скорость и обилие перемен. Во время трансформаций важно не растерять, поддержать и усилить команду.

Обсудить проект →



Проблемы, которые поможет решить командная сессия:

- 1 Проанализировать свой уровень и уровень своей команды относительно: вовлеченности, ответственности, кросс-взаимодействия, амбициозности
- 2 Повысить уровень проседающих параметров
- 3 Создать конкретный план шагов по развитию себя как лидера и своей команды

Общая логика работы в проекте:



Ключевые результаты проекта:

1. Найден ответ, почему бизнес-процессы работают не так, как вы ожидали
2. Сформирован план шагов по переводу команды на следующий, более эффективный уровень
3. Есть план, как соединить мотивацию и развитие команды с бизнес-задачами напрямую
4. Сотрудники вовлечены и заинтересованы в своём развитии

Обсудить проект →

Почему это важно сейчас?

Общая напряженность психологической обстановки и процессы, связанные с реорганизацией бизнес-процессов, приводят к повышению риска производственного травматизма. Важно усиление внимания к вопросам безопасности со стороны руководителей всех уровней и рядовых сотрудников.

[Подробнее о подходе →](#)



Проблемы, которые поможет решить развитие сознательной безопасности:

- 1 Повышаются риски производственной безопасности
- 2 Меняются производственные процессы, но их безопасность может быть обеспечена не на достаточном уровне
- 3 Сотрудники нарушают требования охраны труда
- 4 Экспертиза, связанная с обеспечением безопасности, вымывается

Общая логика работы в проекте:

Диагностика текущего положения (производственные риски и уровень культуры безопасности)

Развитие компетенций сознательной безопасности руководителей

Комплексное развитие культуры безопасности сотрудников

Разработка кастомизированных решений для снижения рисков

Формирование системы наставничества и сохранения экспертизы безопасности на производстве

Сбор данных, обработка и связь с ESG-показателями для отчета КСО и устойчивого развития



Ключевые результаты проекта:

1. Изменение поведенческих установок руководителей, связанных с обеспечением безопасности
2. Сформирована культура безопасности на производстве
3. Снижены риски, связанные с производственной безопасностью
4. Налажен сбор данных HSE-процессов, собраны данные для нефинансовой отчетности

Обсудить проект →

Почему это важно сейчас?

Сегодня внутреннее обучение – не прихоть T&D функции, а суровая необходимость. Не обучаться просто опасно для бизнеса.

Именно поэтому сильная команда внутренних тренеров – основа вашей будущей стабильности и готовности адаптироваться к любым изменениям.

Обсудить проект →



Проблемы, которые поможет решить Тренинг Тренеров:

1. Развитие бизнес-мышления у специалистов T&D
2. Научиться говорить с бизнесом языком результата и бизнес-метрик
3. Перестать решать единичные задачи и начать обучать систему
4. Понять, как функция T&D влияет на достижение стратегии
5. Понять, как работает система и научиться внедрять системные решения
6. Понять, как в процессе обучения и развития можно внедрять и/или поддерживать корпоративную культуру

Общая логика работы в проекте:

Снятие запроса и утверждение ключевой идеи продукта/проекта

Создание сценария (сценарий всегда уникальный)

Утверждение сценария продукта и согласование общего дизайна мероприятия

Проведение мероприятия и передача всех методических материалов Заказчику

Подготовка методических материалов



Ключевые результаты проекта:

1. Найден ответ, почему бизнес-процессы работают не так, как вы ожидали
2. Сформирован план шагов по переводу команды на следующий, более эффективный уровень
3. Есть план, как соединить мотивацию и развитие команды с бизнес-задачами напрямую
4. Сотрудники вовлечены и заинтересованы в своём развитии

Обсудить проект →

масштабируем внутреннюю экспертизу компании

Почему это важно сейчас?

В компании важно наладить систему сохранения и быстрой передачи внутренней экспертизы.

Проблемы, которые поможет решить сессия:

- Экспертиза вымывается со сменой сотрудников
- Сотрудники не обладают специфическими знаниями
- В компании много незаменимых сотрудников, отсутствие которых тормозит или вовсе замораживает работу по бизнес-процессу
- Критически важными знаниями обладает только узкий круг сотрудников (или единицы)

Общая логика работы в проекте:

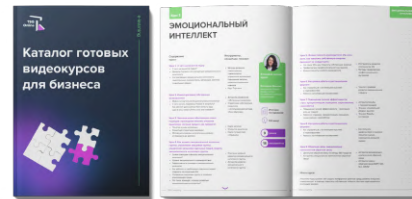
- Определение тем для изготовления курсов
- Снятие экспертизы с внутренних сотрудников Заказчика (или внешних экспертов рынка)
- Методическая переработка, создание методики онлайн-курса
- Подготовка внутренних экспертов компании к съемкам (или запись актеров / внешних экспертов)
- Съёмка, монтаж, оформление, адаптация курса под LMS

Ключевой результат проекта:

Компания имеет систему сохранения и передачи внутренней экспертизы

Обсудить проект →

Готовые видеокурсы для вашей LMS



Смотрите каталог курсов

Почему это важно сейчас?

Меняется система нормативных актов, регулирующих вопросы устойчивого развития: в частности в 2023 году российские компании будут обязаны подавать отчетность по парниковым газам; трансформируются цепочки поставок и формы собственности. Всё это требует разработки новых ESG-стратегий.

Обсудить проект →



Проблемы, которые поможет решить Климатическая стратегия:

1. Адекватный ответ на изменения в сфере устойчивого развития
2. Нет понимания, как новые законодательные требования влияют на бизнес
3. Необходимо использовать возможности и снижать ESG-риски, реагировать на климатические аспекты

Общая логика работы в проекте:

Аудит текущей
проявленности ESG-
аспектов в системе
менеджмента

Выбор значимых ЦУР,
декомпозиция на задачи,
установление метрик,
формирование стратегии

Стратегическая сессия

Формирование дорожной
карты реализации
инициатив

Формирование климатической стратегии, расчет углеродного следа, составление перечня инициатив по достижению углеродной нейтральности



Ключевые результаты проекта:

1. Проведен ESG-аудит
2. Руководители компании вовлечены в процессы ESG-трансформации компании
3. Сформирована стратегия устойчивого развития компании, составлена дорожная карта инициатив
4. Сформирована стратегия и дорожная карта достижения углеродной нейтральности
5. Компания использует потенциал текущих трендов устойчивого развития для достижения эффективности бизнеса

Обсудить проект →

В Новый год с умом

1 / 2

Почему это важно сейчас?

Скоро Новый год, а это значит, что пришла пора задуматься о том, как устроить сотрудникам праздник!

Если хочется сделать запоминающийся event, то вы зашли по адресу, мы умеем строить Новый год с соответствии с вашими ценностями, вбирая лучшее из нашего опыта проведения нескучных корпоративов и умопомрачительных тренингов.

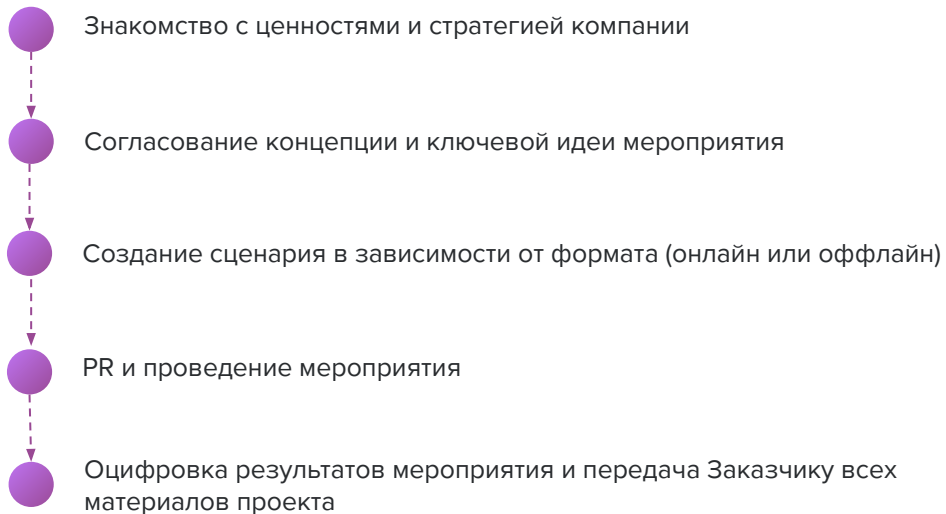
Обсудить проект →



Проблемы, которые поможет решить такой подход:

1. В компании уже было много корпоративов: вы уже не знаете, как удивить сотрудников
2. Вам не хочется проводить просто развлекательное мероприятие, вы хотите, чтобы любое событие компании работало на общие результаты и стратегию
3. Вы хотите, чтобы любое событие в компании не просто развлекало, но еще и обучало ваших сотрудников
4. Вы хотите, чтобы кроме wow-эффекта после праздника ваши сотрудники получили дополнительные инструменты для саморазвития и улучшения своих бизнес-показателей

Общая логика работы в проекте:



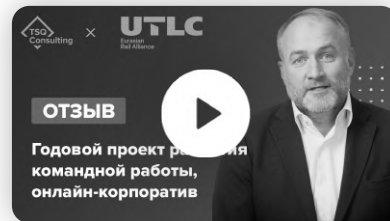
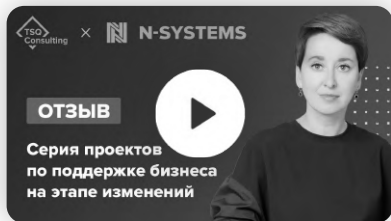
Ключевые результаты проекта:

1. Повышение вовлеченности, информированности и лояльности сотрудников
2. Работа с корпоративной культурой в легком и вовлекающем формате
3. Высокая удовлетворенность мероприятием

[Подробнее о подходе](#)

[Обсудить проект](#) →

Отзывы о работе с нами, кейсы и рекомендатели



Модульная программа подготовки руководителей к международному уровню управления персоналом

[Смотреть кейс](#)

Повышение привлекательности бренда работодателя и показателей эффективности работы

[Смотреть кейс](#)

Анализ, оптимизация и повышение операционной эффективности процесса отгрузки завода

[Смотреть кейс](#)

Если вы хотите получить **контакты рекомендателей**, просто напишите нам об этом, и мы вам их предоставим.

[Все кейсы](#)

[Все клиенты](#)



Аутентичная
Консалтинговая
Компания

8 800 301 04 23
+7 (495) 260 57 02
+7 (812) 748 26 07

info@tsqconsulting.ru
tsqconsulting.ru

TSQ Consulting

