



Каталог бизнес игр и симуляций

От компании TSQ Consulting

Цифры и факты о TSQ Consulting



14

лет на рынке
корпоративного обучения
и консалтинга

3

в тройке лучших
консалтинговых компаний
России (рейтинг «Эксперт РА»)

6

направлений работы:
от обучения персонала до
стратегирования

110

проектов трансформации
компаний и обучающих
программ в год

Работаем со средним и крупным бизнесом, вдолгую:



BONAVA

BIOCAD
Biotechnology Company

BECKMAN
COULTER



ГЕРОФАРМ

НОРНИКЕЛЬ

Barilla
The Italian Food Company Since 1877

Ростелеком

СБЕР

ЮНИ
ПРО

РУСАГРО
Группа Компаний

ИЛИМ

Johnson & Johnson

X5Group

Coca-Cola

ГАЗПРОМ
НЕФТЬ

Avito



Смотреть отзывы

Кейсы

Клиенты

8 800 301 04 23 info@tsqconsulting.ru tsqconsulting.ru

Гибкий подход

Адаптируем услугу под корпоративную культуру компании, пожелания и возможности. В результате вы получаете кастомизированный продукт.

Соответствие ценностям

Мы делаем продукты, опираясь на наши ценности: **эстетика, внимание к деталям, смелость и системность.**

Этот подход позволяет создать качественный продукт, встроенный в бизнес.

100% решение задачи

Стратегической целью нашей компании является 100% решение вашей задачи. Для достижения этой цели мы собрали большую команду консультантов, тренеров и партнеров, чтобы оказывать HR-консалтинг полного цикла.

Это позволит вам решить все задачи, связанные с HR-системой и оптимизацией работы бизнеса, не тратя усилий на синхронизацию услуг разных провайдеров.

Эверест. В одной связке

Сотрудничество
Умение работать в команде
Принятие решений
Гибкость
Целеустремленность

Synergy

Сотрудничество
Коммуникативные навыки
Умение работать в команде
Гибкость
Принятие решений
Целеустремленность

Расправь крылья

Коммуникации
Управление командой
Лидерство
Принятие решений
Организация работы
Целеполагание

Баланс показателей

Системное мышление
Повышение мотивации
Управление эффективностью
Улучшение клиентского сервиса

Энергия продаж

Навыки продаж
Работа с возражениями
Переговоры
Работа в команде

Переговоры 3.0

Навыки переговоров
Анализ рынка
Управление командой
Коммуникации
Сотрудничество
Планирование и организация работ
Целеполагание

TeamLEAD

Планирование проектов
Постановка и контроль задач
Навыки обратной связи
Креативное мышление
Коммуникации

2020 градусов по Фаренгейту

Работа в команде
Коммуникация
Сотрудничество
Переговоры и навыки аргументации
Планирование и организация
Целеполагание
Принятие решений

Ценный путь. Настольная игра

Кастомная игра
для популяризации
ценностей вашей
компании

Эверест. В одной связке →

В основе симуляции лежит идея восхождения на Эверест «в одной связке». Создание ценности для клиента похоже на восхождение на вершину. Это комплексный процесс, в котором участвуют разные подразделения и сотрудники, выполняют разные роли. Мы можем покорить любую вершину, если мы действуем командой, где каждый выполняет свою роль, вносит свой вклад в достижение общей цели, ориентированной на общий результат.



Методика: Пять пороков команды П. Ленсиони.

Участникам предлагается погрузиться в роль группы альпинистов, которой предстоит вместе пройти полный испытаний путь и взойти на Эверест. Задача — дойти до вершины и сохранить команду. Резкие повороты сюжета игры заставляют участников отказываться от личных интересов в пользу командных.

Сложные испытания* позволяют участникам получить яркий и запоминающийся опыт работы в ситуации неопределенности и демонстрируют важность умения договариваться и работать в команде над общей целью.

Механика квеста кастомизируется под задачи мероприятия, например – формирование ценностного поведения.

Адаптируется под ценности Заказчика (опционально).

*В игре могут использоваться упражнения разной степени сложности и разного уровня физической активности. Игру можно построить вообще без физической активности или с ней, что сильнее сближает участников, при этом сложнее для них же. Сложность игры подстраивается под целевую аудиторию

Что развиваем:

1. Сотрудничество, ответственность
2. Умение работать в команде
3. Принятие решений
4. Гибкость
5. Смелость, открытость
6. Целеустремленность
7. Достижение общих целей



3-4 часа



10-150 чел



Очный формат

Игра состоит из 6 последовательных этапов:

Блок 1. Сборы в поход. Участники в групповой работе обсуждают то, какие качества и особенности мы должны оставить («выложить из рюкзака»), а что принципиально сохранить как сущность и взять с собой в меняющийся мир. Формируют списки: «Мы старые» и «Мы новые»

Блок 2. Первая ночь в лагере. Фокус: сила + ответственность. Задача участников - понять, в чем суперсила каждого. Команда помогает каждому найти образ супергероя и понять, в чем его сила для всей команды. Участники берут ответственность перед командой: «В этом ты можешь на меня рассчитывать»

Блок 3. Ураган. Фокус: выносливость + общая цель. На данном этапе участники столкнутся с первым испытанием, для преодоления которого необходимо разработать командную стратегию и успешно ее реализовать. Участникам важно оценить свои силы верно, чтобы не подвести товарищей.

Блок 4. Разговор у костра. Фокус: честность + открытость. Чтобы продолжить вместе путь, полный неопределенности и опасности, команда должна знать не только суперсилу, но и ограничения каждого. Команда в кругу у костра делится своими слабыми местами. В чем на меня «рассчитывать не стоит». Это важный шаг к установлению доверия.

Цели на симуляцию:

- Познакомиться, узнать друг друга
- Сформировать положительное отношение друг к другу
- Погрузить в идеологию и корпоративную жизнь
- Создать взаимодействие внутри команды
- Сформировать команду
- Показать, что лучшего результата можно добиться, если работать сообща, договариваться
- Продемонстрировать единство команды, вовлечь в достижение корпоративных целей
- Ориентация на командные цели и улучшение коммуникаций внутри команды
- Быстрее адаптироваться на новом месте и рядом с новыми людьми

Блок 5. Новые вызовы. Фокус: быстрота + достижение максимума. На данном этапе участники столкнулись со следующим испытанием. Им нужно выполнять задание с увеличивающимся уровнем сложности. В процессе задания постоянно меняются вводные и время на выполнение.

Блок 6. Вершина. Фокус: ответственность и партнерство.

На завершающем этапе, когда цель восхождения достигнута, участники анализируют пережитый опыт и формируют командные договоренности. Дают обещание перед командой.

Пять пороков команды

5

Безразличие
к общим результатам

4

Нетребовательность
друг к другу

3

Безответственность

2

Мнимая гармония

1

Отсутствие доверия

Ожидаемые результаты:

- Команда хорошо знает друг друга
- Участники осознают, что помогает объединить усилия всей команды
- Команда знает, какие правила взаимодействия являются эффективными

Заявка на проект

Synergy →

Данный квест снижает уровень обезличенности, помогая участникам знакомиться, рассказывать о себе, становиться людьми в глазах коллег.

Также игра помогает осознать, что те задачи, которые кажутся нам невозможными в реализации, при взаимодействии с другими становятся легко достижимыми.



В основе игры лежит идея Патрика Ленсиони о необходимости создания доверия в команде. Ленсиони говорит о том, что фактор, который мешает нашим организациям достигать большего результата – это обезличенность, отсутствие личного контакта.

Игра состоит из кейсов-задач, которые возникают у сотрудников компании. В процессе всего события участникам придется объединяться в разные по составу группы, и группы перемешиваются.

Для этого они должны будут разными способами знакомиться друг с другом, выяснять области связей друг друга и использовать социальный капитал под свои актуальные задачи.

Ключевая задача – узнать друг друга как можно лучше. Узнать не просто как профессионала, но и как человека.

Сложность задач постепенно нарастает. Но основная идея остается - чтобы решить задачи, мы должны как можно лучше использовать социальный капитал и знание друг о друге.

Что развиваем:

1. Сотрудничество
2. Коммуникативные навыки
3. Умение работать в команде
4. Гибкость
5. Принятие решений
6. Целеустремленность



3 часа



10-50 чел



Очный формат

Квест состоит из 7 этапов:

Блок 1. Знакомство. После объявления правил игры и вступительного слова первого лица участники рассаживаются в круги, чтобы выполнить упражнение “Немного о себе”, которое носит разогревающий характер

Блок 2. Шесть рукопожатий. Участники объединяются в команды. Задача участников понять через каких людей в компании они взаимосвязаны друг с другом. Ключевая цель - выстроить цепочку отношений между ними и другими участниками команды, опираясь на общие цели организации

Блок 3. Квест “10 негритят”. Задача участников – определить, что их всех объединяет. Им придется очень много рассказать о себе, чтобы понять связующий фактор

Блок 4. Корпоративный кроссворд. Участники должны решить кроссворд, обратившись к интеллектуальному капиталу участников группы. Для этого придется совмещать свои знания и термины

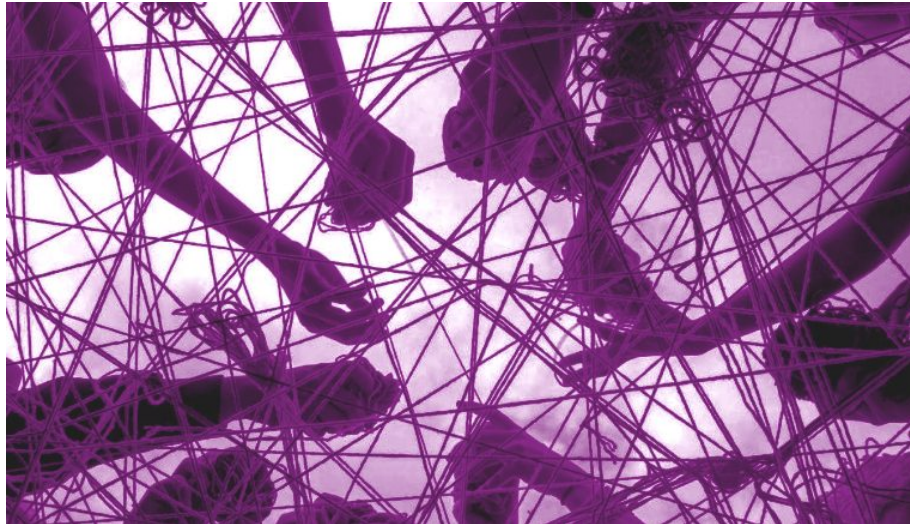
Блок 5. Мозговая сеть. Участники делятся информацией о себе, чтобы определить групповые ресурсы для решения индивидуальных задач каждого. Прорабатываются возможности совместного использования этих ресурсов

Ожидаемые результаты:

- Участники знают друг друга с новой стороны
- Сотрудники понимают, кто и чем занимается в организации
- Сотрудники умеют решать задачи, используя возможности других
- Сотрудники понимают, что совместная работа дает результативность более высокого порядка, чем одиночная работа
- Участники умеют взаимодействовать и видеть в других людях людей – умеют слушать, слышать и договариваться

Блок 6. Креативная сессия. Участникам необходимо решить сложную задачу, которая касается деятельности одного из участников группы. Для этого они будут использовать разные модели мышления. Упражнение позволяет увидеть силу команды в процессе решения конкретной задачи

Блок 7. Шерстяной квест. Суть квеста – в обмене благодарностями между коллегами внутри и за пределами своего подразделения. Обмен визуализируется связующими шерстяными нитями, образующими крепкую сеть



Результаты для компании:

- Создание условий для развития поведенческих норм и усиления корпоративной культуры компании
- Возможность наладить коммуникации и улучшить командное взаимодействие
- Создать атмосферу доверия в компании
- Настроить команду на продуктивную рабочую коммуникацию
- Повысить вовлеченность сотрудников

Заявка на проект

Расправь крылья →

Основной посыл симуляции – “результат не врет”. Чтобы достигать высоких результатов в команде, необходимо улучшать понимание и доверие в команде и кросс функциональном взаимодействии, повышать уважение к другим функциям и учиться решать проблемы на стыках функций.



Методика: Симуляция бизнес-процесса. По мотивам «Авиатор»

Содержание игры: Команды оказываются конкурирующими предприятиями по производству бумажных самолетов. Цель всей игры – стать самым эффективным предприятием и произвести максимальное количество самолетов.

Основной вызов – в необходимости наладить процессы на предприятии таким образом, чтобы от раунда к раунду наращивать производительность и соблюдать взятые на себя плановые показатели.

Игра проходит на высоком уровне динамики (эмоциональной и физической) с глубокой рефлексией, что повышает качество освоения материала.

В ходе игры выявляются основные проблемы во взаимодействии членов команды. Анализируются провалы (что мы должны перестать делать?), успехи и достижения (что мы должны начать делать?). Определяются точки приложения усилий. Участники учатся принимать решения, видеть ценность другой функции для получения общего лучшего результата.

Что развиваем:

1. Коммуникационные навыки
2. Управление командой
3. Лидерство
4. Принятие решений
5. Организация работы
6. Целеполагание



2 часа



20-120 чел



Очный формат

Блок 1. Знакомство. Обозначаются правила мероприятия. Происходит погружение в метафору. Участники проходят коммуникативную практику-нетворкинг, чтобы познакомиться

Блок 2. Подготовка. Участники получают задание. Определяют руководителей предприятия, составляют список задач и распределяются между разными отделами предприятия

Блок 3. Проведение игры. Все команды проходят 3 раунда. В начале каждого раунда устанавливаются целевые показатели производства самолетов, планируется и организуется работа. Участники изготавливают самолеты. По итогам каждого раунда целевой плановый показатель, установленный командой, сравнивается с реальным. Члены команд получают обратную связь, анализируют эффективность своих действий, определяют новые целевые показатели и совершенствуют технологию производства для участия в следующем раунде

Блок 4. Разбор полетов. Блок включает в себя фасилитацию для «заземления» выводов в бизнес-реальность участников

Ожидаемые результаты:

- Участники понимают сложность и важность межфункционального взаимодействия, видят зависимость между качественными коммуникациями и постоянным улучшением общего результата
- Участники видят необходимость акцентировать внимание не только на бизнес-процессах, но и на качестве взаимодействия
- Участники получили заряд энергии и информацию для размышления и рефлексии

Заявка на проект

На уровне конструирования: Выбрать правильную модель самолета.

Лучше летают длинные самолеты

На уровне производства: Можно построить конвейер

Обучение: Добиться после этого, чтобы все самолеты были одинакового качества



На уровне руководства: Побеждают те команды, где все отделы работают друг на друга

Шлифовка технологии: Крылья проглаживают, все загибы делаются во внутрь, иногда испытатели, прежде чем запустить самолет, дуют ему в заднюю часть. Они говорят, что это помогает.

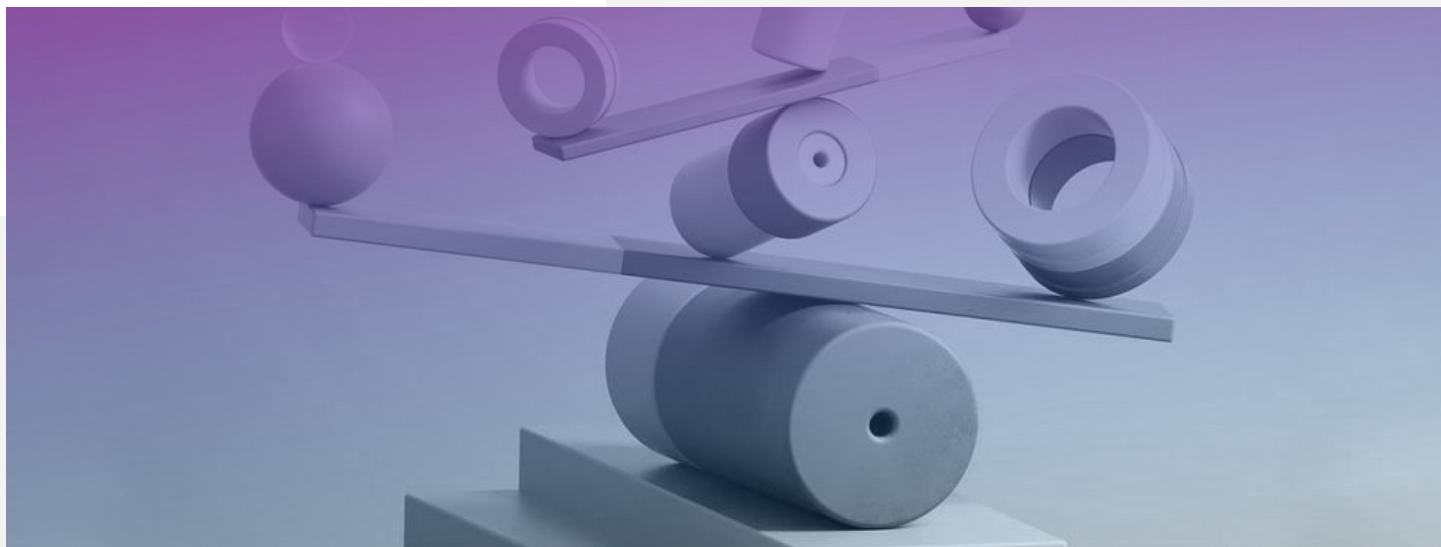
Оптимизация структуры: 1) по количеству; 2) по качеству. Гибкая структура. Выбор правильных людей (кто лучше всех метает самолеты)

Цели на симуляцию:

- Развить лидерский потенциал, управленческие навыки, навыки анализа информации и принятия решений
- Улучшить понимание взаимосвязей бизнес-подразделений, проблем межфункционального взаимодействия
- Получить инструменты улучшения коммуникаций, продвижения идей, решения проблем, ориентируясь на всю компанию, а не только на своё подразделение, кросс функциональных проблем
- Диагностировать и увидеть, как проявляются лидерские и управленческие качества у каждого сотрудника
- Замотивировать сотрудников на работу, вызвать эмоциональный подъем, раскрытие творческого потенциала для рабочих процессов

Баланс показателей →

Игровой процесс, позволяющий легко вовлечь участников в обучение, чтобы донести, как нефинансовые показатели влияют на выполнение плана продаж. Как, управляя мотивацией и знаниями персонала, не допустить текучести кадров. Решение различных кейсов и ситуаций позволяет развивать системное мышление, учит видеть взаимосвязи и заранее предсказывать влияние одних факторов на другие.



Цель: научить руководителей управлять факторами, влияющими на общую эффективность. Развить системное мышление.

Концепция и механика игры*

Участникам предлагается выполнить роль команды управленцев. На поле изображены плоскости развития ключевых сегментов показателей: финансы (продажи, прибыль), клиенты (сервис, удовлетворенность), процессы (трудовая дисциплина), развитие команды (обучение).

В процессе игры участники решают нестандартные бизнес-кейсы. Каждый кейс отражает специфику бизнеса, у него нет правильных или неправильных ответов. Каждый выбор имеет последствия. Принимая то или иное решение, команда менеджеров набирает определенное количество баллов по одной шкале показателей, но может потерять в другой и т. д. Каждый раз решение принимать все сложнее. Ключевая цель — сбалансировать все показатели и достичь успеха в бизнесе (победить конкурентов).

*Все ситуации разрабатываются индивидуально, под запрос Заказчика. Главный принцип — за каждым выбором есть позитивные и негативные последствия (в разной пропорции).

Что развиваем:

1. Системное мышление
2. Повышение мотивации
3. Управление эффективностью
4. Улучшение клиентского сервиса



3-4 часа



20-100 чел



Очный формат

Стратегия победы может быть не совсем очевидна с начала, т.к. не сразу ясна взаимосвязь материальных и нематериальных показателей.

Пример: можно «заставить» сотрудника выйти на работу в свой выходной день в качестве замены ушедшего на больничный. Тогда не будет «простоя» торговой точки (или производства), а продажи вырастут. Но при этом мотивация вышедшего сотрудника может снизиться. Снижение мотивации больше порогового значения приводит к уходу сотрудника. Нехватка штата больше критического значения приводит к «простоям» подразделений и поражению. И наоборот: излишний вклад в обслуживание может привести к «удорожанию» клиента и снижению рентабельности, и, как следствие, закрытию бизнеса.

Есть и другие взаимосвязанные процессы, которые влияют друг на друга в долгосрочной перспективе.



Ожидаемые результаты:

- Участники знают, как влиять на нефинансовые показатели, которые в свою очередь влияют на выполнение стратегических задач в долговременной перспективе
- Участники понимают, как взаимосвязаны мотивация, эффективность, знания, сервис, влияющие на удовлетворенность сотрудников и их клиентов
- Заказчик получает сотрудников (руководителей), обладающих инструментами системного подхода к решению управленческих задач

Заявка на проект

Энергия продаж →

Оцениваем участников на знание продукции; умение сотрудников работать в сложных непредвиденных обстоятельствах; умение сотрудников выявлять потребность, работать с возражениями и закрывать сделку.

TSQ Consulting TSQ



Полевая игра в максимально приближенных к реальной работе условиях. Бизнес-симуляция в форме игры по станциям. Участники разделяются на команды, каждая из которых получает карту маршрута. Задача команд – переходить от станции к станции, выполнять необходимые задания и зарабатывать баллы.

Выиграет та команда, которая наберет максимальное количество баллов за ход игры.

Всего 3 станции для:

- Оценки знаний участников по продуктам*
- Оценки умения работать в сложных ситуациях (Баттл)
- Оценка умений задавать открытые вопросы, работать с возражениями и закрывать сделку

Также, командам предстоит сыграть в карточную игру «Стол переговоров», тренирующую отработку возражений в продажах.

***Адаптируется под продукты Заказчика**

Что развиваем:

1. Навыки продаж
2. Работа с возражениями
3. Переговоры
4. Работа в команде



4 часа



20-60 чел



Очный формат



Почему вы решили, что мы согласимся?

Почему вы принесли нам типовое предложение, вы всем предлагаете одно и тоже?

Почему вы пришли на переговоры неподготовленными?

Вообще-то я не хуже вас разбираюсь в этой теме.

В ходе игры участники смогут:

- Вспомнить и применить все, что они знают о классике розничных продаж
- Блеснуть экспертными знаниями по продуктам
- Проявить смекалку и креативное мышление в играх и упражнениях
- Проявить командный дух и волю к победе
- Преодолеть собственный скепсис и сопротивление
- Подкачаться активностями бизнес-симуляции и подготовиться к настоящей энергии продаж

Заявка на проект

Переговоры 3.0 →

«Переговоры 3.0» – бизнес-симуляция по модели Джима Кэмпбелла. Основной упор мы делаем на развитие осознанности, уверенности и уважения в переговорах. Участники осваивают навыки эффективного ведения переговоров, выявляя и удовлетворяя реальные потребности и интересы всех сторон.



Методика: модель переговоров Д. Кэмп

Содержание игры: Несколько групп начинают соревнование за возможность стать лидерами на ограниченном рынке. Участники ведут переговоры с клиентами и соревнуются с конкурентами в борьбе за контракты. Для этого им придется обращать внимание на детали, использовать основные инструменты коммуникаций и переговоров, тщательно планировать и понимать, как каждое действие приближает их к цели. В итоге победит тот, кто сможет узнать самую главную и решающую информацию о потребностях клиента.

Блок 1. Знакомство. Обозначаются правила мероприятия. Происходит погружение в метафору. Участники проходят коммуникативную практику-нетворкинг, чтобы познакомиться.

Блок 2. Подготовка. Команды получают задание. Участники проходят короткий обучающий блок «Философия переговоров по Дж. Кэмп» с целью обновления знаний об эффективных и современных подходах в переговорах.

Блок 3. Проведение игры. Все команды проходят 6 раундов переговоров. Для работы в каждом раунде участникам даются методические материалы по теме раунда, на основании которых каждая команда готовит переговорщиков для встречи с клиентом. По итогам каждого раунда выполняется работа над ошибками.

Блок 4. Подведение итогов. Блок включает в себя фасилитацию для «заземления» выводов в бизнес-реальность участников.

Что развиваем:

1. Навыки переговоров
2. Анализ рынка
3. Управление командой
4. Коммуникации
5. Сотрудничество
6. Планирование и организация работ
7. Целеполагание



8-16 часов



30-250 чел



Очный или онлайн-формат



Ожидаемые результаты:

За время бизнес-симуляции каждый из участников проживет переговорный процесс:

- Проведет анализ предыдущих итогов общения своих коллег с клиентами;
- Выстроит стратегию переговоров и подготовится к ним, учитывая новую методологию Дж. Кэмпэ;
- Сформирует материалы, состоящие из фраз/вопросов, алгоритмов для дальнейшего применения в работе;
- Проведет анализ своих ошибок на встрече с клиентом по чек-листу;
- Поучаствует в написании коммерческого предложения для клиента в ограниченное время;
- Получит все необходимые методические материалы с рекомендациями и инструментами для повышения качества переговорного процесса

Заявка на проект

TeamLEAD →

За основу бизнес-игры взята модель ситуационного управления по П.Хёрси и К.Бланшару, для сотрудников различного уровня зрелости. Участникам необходимо запустить и вывести на рынок продукт в тесном сотрудничестве с командой. Для того, чтобы успешно реализовать эту задачу им предстоит провести команду по основным этапам управленческого цикла, выполняя задания по решению бизнес-кейсов.



На волне реорганизационных изменений руководством компании было выбрано 40 смелых и талантливых специалистов для решения стратегически важной задачи и это - вы.

Вам предстоит возглавить департамент по инновационным разработкам (адаптируется под видение заказчика). Подразделение новое и сотрудники подобраны из других филиалов компании, у них различные компетенции и уровень зрелости.

Перед вами стоит задача от генерального директора: к 3 кварталу 2024 года разработать и вывести на рынок 4 продукта (обсуждается с заказчиком).

Для того, чтобы реализовать эту амбициозную задачу вам предстоит выстроить процесс работы своей команды таким образом, чтобы каждый сотрудник максимально эффективно дошел с вами до конечного результата.

Актуализация управленческого потенциала действующих руководителей и ключевых сотрудников, через кейс-погружение в этапы ситуационного руководства по П.Хёрси и К.Бланшару

Что развиваем:

1. Планирование проектов
2. Постановка и контроль задач
3. Навыки обратной связи
4. Креативное мышление
5. Коммуникации



8 часов



12-25 чел



Очный формат

Игра состоит из четырех этапов:

Блок 1: Планирование. Разработка пошагового плана реализации проекта по запуску продукта

Блок 2: Организация. Постановка задач и контроль. Отработка постановки задач сотрудникам с разным уровнем зрелости.

Блок 3: Мозговой штурм и кросс-функциональное взаимодействие. Инструменты дизайн-мышления и ТРИЗ

Блок 4: Обратная связь. Симуляция “Мастера обратной связи”

Блок 5: Подведение итогов игры. Дебрифинг

В ходе игры участники сталкиваются с новыми вводными, которые появляются в виде виртуальных карточек:

Контроль

На каждом этапе цикла ведущий зачитывает карточку “контроль”, где участникам будет необходимо: провести ретроспективу с командой на этапе выполнения работы, провести точный контроль с каждым сотрудником, написать отчет ГД. (на каждом этапе один вид контроля).

Изменения

2 раза за игру произойдут изменения: новые вводные по ситуации: в компании, на рынке, внутри коллектива. Например: уволился ключевой сотрудник, всех перевели на удаленный формат работы и т.д. Участникам необходимо принимать управленческие решения с учетом новой ситуации.

В ходе игры участники:

- Участники умеют применять инструменты управленческого цикла;
- Участники потренировали навыки: приоритизации задач, планирования и контроля их выполнения;
- Участники выработали правила кросс-функционального взаимодействия

Заявка на проект

Ресурс

2 раза за игру команды получают дополнительный ресурс, который сможет им помочь в продвижении к конечной цели. Например: специалист с необходимыми компетенциями, дополнительное финансирование, мотивация для сотрудника ДЗ и т.д.

2020 градусов по Фаренгейту →

Цель игры – улучшить командное взаимодействие и коммуникацию, фокусируясь на раскрытии и использовании социального капитала внутри коллектива. Участники укрепляют свои социальные связи, развивают любознательность и эффективное взаимодействие в команде. Основной посыл симуляции - в том, что совместная работа и умение делиться знаниями приводят к более высокой эффективности и достижению лучших результатов.



Мир становится всё более непредсказуемым – дальше будет только быстрее и сложнее.

Существует набор компетенций, которые будут необходимы человечеству в 2050 году. Эти компетенции откроют участникам доступ в мир будущего, но они хранятся в Университете Мира и доступны не всем. Участники прокладывают путь в университет мира, где должны расшифровать секретные материалы.

Квест состоит из нескольких разнотипных командных заданий.

Программа может использоваться в качестве инструмента диагностики уровня развития компетенций.

Что развиваем:

1. Работа в команде
2. Коммуникация
3. Сотрудничество
4. Переговоры и навык аргументации
5. Планирование и организация работ
6. Целеполагание и анализ рисков
7. Принятие решений
8. Системное мышление



5-8 часов



20-200 чел



Очный или онлайн-формат

Конференсье мероприятия

Наш харизматичный ведущий погружает участников в метафору квеста и создает нужную атмосферу на протяжении мероприятия!

Объединение в команды

Мы разделим участников на команды, присоединив к каждой заранее забрифованного капитана

Контент

3 интересных тематических испытания среднего уровня сложности

Ход игры

Участники находятся в общем зале, затем выполняют испытание в своих командах, затем вновь оказываются в общем зале и так далее

Итоги

Подведение итогов игры без излишнего чествования победителей. Ключевая идея - мы поиграли, объединились, лучше узнали друг друга

Эстетика и атмосфера

Ход действия сопровождается продуманная до мелочей стильная презентация с оригинальным визуальным рядом

Знакомство

1

Участники знакомятся друг с другом и капитаном. Придумывают название и лозунг своей команды в ключе тематики.

КВИЗ

2

4 интересных тематических вопроса среднего уровня сложности (например, «Лучшие художественные произведения») Каждый вопрос команды обсуждается в мини-группах ровно 1 минуту, затем капитаны присылают командные ответы в общий чат.

Хокку

3

Задача участников в командах написать японское поэтическое трехстишие хокку. Важно отразить тему квеста “Извлечения уроков из прошлого и любознательность”. Далее в общем зале представитель от каждой команды зачитывает свое хокку.

Великая музыка

4

Задача участников угадывать тематические мелодии, которые мы скажем специально для испытания.

В командах участникам необходимо будет зайти в общий канал Telegram, где их уже будут ждать ссылки на музыкальные вопросы. Капитаны команд фиксируют ответы в общий чат.

Подведение итогов

5

Идеологическое завершение игры. Подведение итогов. Красивая финальная метафора.

Ценный путь. Настольная игра



Настольная игра-тренинг по популяризации ценностей компании и соответствующих поведенческих индикаторов.

Часто компании сталкиваются с трудностями донесения смысла и содержания ценностей до всех сотрудников. Игра позволяет решить эту проблему в живом диалоге с сотрудниками, чтобы они смогли пройти практику применения ценностного подхода в увлекательной игровой атмосфере. Кроме того, артикулируя понятиями «ценности» в игре, проговаривая решения в области поведенческих индикаторов, сотрудники снимают барьер «табу» на разговор о «ценностях» компании, провоцируя наполнение языковой среды компании необходимым культурным контентом.

Благодаря этой игре компания:

Оперативно адаптирует сотрудников и объяснит, какое поведение поощряется в компании

Объяснит сотрудникам, как можно добиться успеха в компании на примере реальных кейсов

Быстро каскадирует ценности компании на любое количество сотрудников

Повысит лояльность к ценностям компании за счет легкого понимания «что конкретно нужно делать»

Сможет провести ценностное и увлекательное мероприятие для сотрудников



Особенность игры

Игра «Ценный путь» — это, в первую очередь, обучение в игровой форме. Задания в игре построены на основе ценностей Заказчика. Здесь понадобится проанализировать свой рабочий опыт и контекст самой компании. Игра сопровождается обязательной фасилитацией, это дает возможность усилить влияние обратной связи для игроков.



Цели для компании

- **Познакомить** сотрудников с ценностями компании
- **Научить** применять ценности на работе и в жизни
- **Показать** связь личных и корпоративных ценностей
- **Дать** сотрудникам реальные инструменты для развития и ежедневной поддержки корпоративной культуры



В результате игры сотрудники:

- Познакомятся с ценностями компании: узнают название, описание и значение каждой ценности
- Узнают, для чего ценности нужны в работе и научатся их применять
- Смогут определить соответствие или несоответствие ценностному поведению самого себя и своих коллег
- Преодолеют языковой барьер в разговоре о ценностях. Коммуникация и обратная связь по ценностным индикаторам войдут в их регулярную практику
- Освежат и обновят свои знания в области ценностей и ценностного поведения



Механика игры

Задача участников – привести компанию к статусу «Компания мечты», в этом помогут корпоративные ценности. Участники выполняют задания на карточках и продвигают свои фишки-ценности по игровому полю. Первый, кто придет в центр круга, получает звание – победитель «Компании мечты». Каждый участник сам выбирает скорость движения по полю, выбирая задания разной сложности.



37 Дорогой читатель

Книги расширяют границы нашего опыта знаниями и навыками других людей.

Вспомни 3/5/7 классных книг про работу с клиентами, которые тебя вдохновляют



Лёгкие:

Связывают корпоративные ценности с жизнью человека

51 Чек-ап

Заметить ценностное поведение не так сложно, как кажется. Особенно, если у тебя для этого есть специальная подсказка. Придумай алгоритм для определения позитивных индикаторов (проявлений) поведения сотрудников в соответствии с ценностью «Клиент».

Твой алгоритм должен содержать как минимум 3 шага, один из которых должен иллюстрировать ценность на рубашке карты.



Средние:

Помогают разработать инструменты работы с КК, применить ценности в бизнес-процессах

14 Есть идея!

Твой коллега постоянно придумывает новые идеи, но часто не доводит их до конца. Любит читать о новинках на рынке, многие из которых предлагает внедрять без анализа текущей деятельности и стратегии внутри компании. Аргументирует он это тем, что внутри компании мы должны быть быстрыми и инновационными.

1. Как думаешь, использует ли коллега в своем подходе ценность «Вызов»?
2. Почему?



Сложные:

Помогают понять применение ценностей компании в реальных рабочих ситуациях

Особенности формата



Для всех уровней

Игра предназначена для сотрудников компании любого уровня, вне зависимости от занимаемой позиции.



Длительность

В зависимости от количества ценностей компании и количества участников игра может длиться от 3 до 8 часов. Игра проводится только в очном формате.



Атмосфера доверия

Игровая форма позволяет каждому участнику «примерить на себя» ценности компании без риска негативной оценки со стороны коллег, что позволяет сделать саму атмосферу игры доброжелательной и доверительной.

Ценный путь

Групповое и индивидуальное развитие

«Ценный путь» подходит для игры как в составе команды, так и индивидуально. За одну команду играет либо группа, либо один человек. Количество участников:

от 3 до 200 человек.

Когда количество участников превышает 25 человек, то игра проходит в режиме чемпионата. Игры проходят поочередно, а победитель определяется по лучшему времени прохождения заданий. Этот формат растянут во времени и зависит от количества игроков числом, превышающим 25.

Теория



Сотрудники знают название и понимают значение ценностей



Понимают, как корпоративные ценности связаны с их личными ценностями в жизни



Знают и понимают, какое поведение позволит достигнуть эффективности и успеха в компании



Сотрудники видят выгоду от ценностного поведения и могут связывать собственное поведение с результатами компании

Практика



Сотрудники в процессе игры практикуют конкретные действия для развития корпоративной культуры



Получают инструменты для развития корпоративной культуры со своей командой



Понимают, как использовать ценности в конкретных рабочих ситуациях

Процесс разработки и передачи игры

Ценный путь

1 **Передача вводных о корпкультуре**
Заказчик передает необходимые материалы для разработки: список основных и вспомогательных ценностей, заполненную форму ценностных индикаторов.

2 **Кастомизация наполнения**
Команда TSQ кастомизирует наполнение игры: разрабатывает задания под корпкультуру Заказчика, разрабатывает уникальный дизайн комплектующих игры.

3 **Обучение проведению игры**
Фасилитатор TSQ проводит обучение внутренних специалистов (группа до 5 человек) Заказчика проведению игры.

4 **Передача материалов**
Заказчику передается методика и полный комплект игры: все необходимые материалы, регламенты, составляющие игры. Заказчик сможет самостоятельно проводить игру по описанному алгоритму.

Заявка на проект

«Ценный путь» требует кастомизации под ценности каждой компании

Игра не может быть проведена по готовым материалам и требует тщательной кастомизации под ценности, цели и задачи, фирменный стиль компании-Заказчика.

Под каждого Заказчика создается отдельное наполнение, поскольку каждая компания имеет свои уникальные ценности. Даже если ценности разных компаний частично совпадают, поведенческие индикаторы к этим ценностям будут разными.



Кейсы и отзывы



Опыт работы в направлении: кейсы

КЕЙС

Переговоры 3.0. Бизнес-симуляция для фармацевтической компании

КЕЙС

«В одной связке» командообразующая бизнес-симуляция

КЕЙС

«Движение по Азимуту»: бизнес-квест для работы с ценностями и смыслами

КЕЙС

Проект: Эволюция: повышение производительности в низкий сезон

КЕЙС

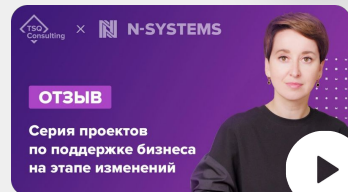
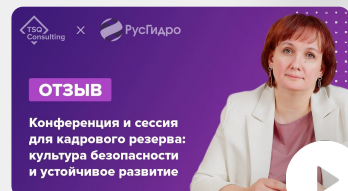
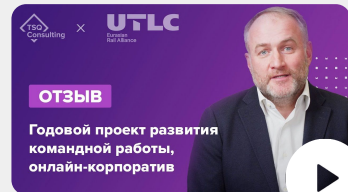
Бизнес-игра по внедрению культуры D&I

КЕЙС

Бизнес-игра «Ценный путь» для компании Петрович

[Заявка на проект](#)

Видеоотзывы клиентов



Рекомендательные письма



Консультанту по разработке
стратегии компании и HR-стратегии,
оптимизации систем управления TSQ Consulting
Олегу Гуцуну

Уважаемый Олег!

От имени компании ПУРАТОС выражаю Вам благодарность за участие в нашем глобальном мероприятии «Вкус Завтрашнего Дня».

Ваша презентация «Эмоциональный интеллект лидеров» была высокопрофессионально подготовлена и в своем содержании дала ответы на актуальные вопросы аудитории, большей частью которой были руководители ведущих пищевых предприятий России. Качественная подборка материалов при подготовке выступления позволила ему стать неотъемлемой частью общей деловой программы мероприятия.

Хотелось бы также отметить Ваше личное обаяние и умение заинтересовать аудиторию, от которой мы получили множество положительных откликов по итогам Вашего выступления.

Отдельную благодарность выражаем вашей команде за пунктуальность и четкость при подготовке Вашего участия.

Желаем Вам дальнейшего развития, новых профессиональных успехов и надеемся на сотрудничество в будущем!

Директор по маркетингу
20.09.2022



Е.И. Афанасьева

АО «ПУРАТОС» 142121, Московская область,
г. Подольск, ул. Строителей в районе д. Северное, д. 18
Телефон/факс: (495) 709 2224, (495) 27 34 34
ИП-ИНН 77/0204844/583740100

www.puratos.ru

CLUB
FIRST
BUSINESS COMMUNITY

В 2022 году эксперты команды TSQ Consulting стали гостями наших офлайн и онлайн-мероприятий 6 раз, и в планах – поддерживать наше успешное и эффективное сотрудничество и в следующем году. Мне, как директору по маркетингу Клуба Первых, приятно отмечать высокий уровень доверия участников к спикерам из команды TSQ Consulting, высокую явку на мероприятия и прямые эфиры и положительные отзывы. Я благодарю наших партнеров за поддержку и помощь в подготовке полезной и интересной программы для участников Клуба, всегда актуальный и востребованный контент.

Евгения Першина
Директор отдела маркетинга
бизнес-сообщества «Клуб
Первых»

GENESYS

Россия: г. Санкт-Петербург, 139106 Т: +7 812 4545525
Средней пр. В.О., д. 88, лит. А
www.genesys.com

Дата: 20 ноября 2019 года

Тема: Благодарность

Компания «Genesys Telecommunication Laboratories» благодарит творческую, энергичную и сплоченную команду TSQ Consulting за разработку, организацию и проведение масштабной образовательно-командообразующей программы для наших руководителей. Отдельное спасибо Людмиле Морозовой, которая провела с нами 5 (пять!) волнительных месяцев. Она вдохновляла, учила, поддерживала, напутствовала и вела нас к цели (которую она же и помогла нам сформулировать) всё это время.

Программа охватила сразу несколько важных для нашей команды тем и помогла нам стать лучше, эффективнее и осознаннее в:

- Организации рабочих процессов
- Принятии управленческих решений
- Влиянии на команду
- Управленческой коммуникации

А главное, мы получили и реализовали возможность взглянуть друг на друга под новым углом и совершить массу интересных открытий.

Надеемся на продолжение сотрудничества и желаем творческих и деловых успехов команде TSQ Consulting!

Спасибо!

С уважением,

Дмитрий Пашенов
Генеральный Директор
ООО «Генезис Телекоммуникационные Лаборатории»

Моб.: +7 921 9670739
mail: Dmitry.Pashenov@genesys.com



Рекомендательные письма



Генеральному директору ООО "СТКУ"
Кудимову А. М.

В рамках Ежегодной конференции AZIMUT Hotels 17 мая 2019 года в AZIMUT Hotel Санкт-Петербург прошла деловая игра на тему «Движение по AZIMUT».

Участниками стали Генеральные менеджеры и Операционные директора всех гостиниц сети AZIMUT Hotels. Целью игры была презентация и отработка новых ценностей Компании. Ведущий тренер – Людмила Морозова ярко и профессионально выстроила процесс игры, вовлекла каждого участника в работу.

Чрезвычайно интересными и полезными были иллюстрации из практики, а также работа самих участников над определением своих ценностей и отработка индикаторов в кейсах.

Мероприятие прошло активно, благодаря использованию различных методов фасилитации – работа в парах и индивидуально, малых группах и командах, а также публичные выступления.

Мы благодарим Людмилу и команду за отличное проведение игры, харизматичную коммуникацию с командой и качественную проработку ценностей!

С уважением,



Марина Попова
Директор по персоналу AZIMUT Hotels



По месту требования

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет Сбербанка»
(АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка»)

117997, Москва, ул. Вавилова, д. 19
Тел.: (495) 957 54 70, corp-university@sberbank.ru
ИНН 7736128605; КПП 773601001;
ОГРН 1127799004233;
ОКПО 09140694

Рекомендательное письмо

От лица АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка» выражаем искреннюю благодарность команде профессионалов TSQ Consulting.

Команда TSQ Consulting разработала нестандартную программу обучения внутренних тренеров компании, привлекая ресурсы актерского состава, обеспечив при этом погружение в процесс всех участников обучения (110 человек).

Мы благодарим Вас за индивидуальный и нестандартный подход в разработке концепции и реализации программы по развитию внутренних тренеров, которая проходила в июле и августе 2022 года. Отдельно отмечаем насыщенность и целостность представленного методического материала. Реализованные программы предвосхитили наш первоначальный запрос и ожидания.

Благодаря харизме тренерского состава и оперативности реакции бэк-офиса обучающее решение от TSQ Consulting соответствует высоким стандартам образовательных услуг СберУниверситета.

Руководитель направления
Академия лидерства



Шафранов И.А.



X5 Group
119040, Россия, Москва,
ул. Коровый вал, 5, строение 1
Т.: +7 (495) 662-88-88, 789-95-95

ООО «ИТ ИКС 5 Технологии», X5 GR искренне благодарит команду TSQ Consulting!

Команда TSQ Consulting на протяжении 1,5 лет разрабатывает и проводит модульные программы обучения руководителей разного уровня, а также наставников, полностью кастомизируя их под наш запрос и учитывая специфику наших сотрудников и сферы.

За период сотрудничества с TSQ мы провели более десятка модульных программ для руководителей разного уровня, разработали уникальные курсы с собственной методикой, «наштурмили» множество идей, которые продолжим внедрять в наши программы обучения и развития сотрудников.

Отдельно хотим отметить высокий профессионализм ведущего тренера наших флагманских программ – Александра Захарова, а также нашего менеджера – Викторию Белкину, за вовлеченность, четкость процессов, ясность изложения, оперативность реакции и заботу о клиенте.

Работа совместно с TSQ – всегда про комфорт, развитие, системность, внимание к важным деталям и индивидуальный подход!

Мы рады рекомендовать TSQ Consulting – как надежного и предвосхищающего все ожидания провайдера в сфере развития персонала и построения систем обучения!

01.02.2023г.

Надежда Чурсова,
Начальник управления развития, оценки и обучения
Дирекции по персоналу БЕ Технологии,

X5 GR



Рекомендательные письма

ОТЛК

Евразийский
Железнодорожный Альянс

Акционерное общество
«Объединения транспортно-логистическая компания
– Евразийский железнодорожный альянс»
(АО «ОТЛК ЕРА»)
ИНН 7703 00446, КПП 7703 00001
ул. Садовая-Черногрозская, д. 8, стр. 7
г. Москва, 107078
+7 (495) 995-05-91
otlk@otlk.com, www.otlk.com

01.02.2023 № ИСХ - 446

На № _____ от _____

Уважаемый Алексей Михайлович!

Настоящим письмом АО «ОТЛК ЕРА» благодарит команду TSQ Consulting за совместное сотрудничество на протяжении которого, команда TSQ Consulting успешно реализовывала смелые проекты и уникальные концепции!

За время совместной работы в корпоративный портал АО «ОТЛК ЕРА» разработано и внедрено IT-решение для внутреннего обучения сотрудников компании – «Маркетплейс возможностей», которое выполняет функцию прозрачной системы не только развития, но и мотивации сотрудников.

В настоящее время мы продолжаем реализацию данного проекта: создание библиотеки видеокурсов на основе внутренней экспертизы сотрудников компании. Консультанты TSQ «снимают» экспертизу с внутренних специалистов и «упаковывают» их уникальный опыт в обучающие видеокурсы и методические материалы.

Также вместе с TSQ мы неоднократно проводили общекомандные мероприятия как в очном, так и в онлайн формате, и полученные результаты всегда соответствовали поставленным целям!

Внимание команды TSQ Consulting к запросу клиента, а также полное погружение и кастомизация продукта, позволяет нам обращаться за решением любой нестандартной задачи, а также рекомендовать TSQ как надежного, профессионального и гибкого провайлера в сфере обучения и консалтинга!

Желаем Вашей команде новых успехов и интересных клиентов!

С уважением,

Генеральный директор

Виргиния Олеся Александровна
Директор по организационному развитию
+7 (495) 995-05-91

А.Н. Гром



Благодарственное письмо



Публичное акционерное общество «Магнит» благодарит команду TSQ Consulting за вклад в реализацию важного и нужного проекта: инклюзивный проект «Добрый Заяц» по обучению сотрудников магазинов взаимодействию с людьми с ОВЗ.

Совместно с командой TSQ Consulting и проектом «Добрый заяц» мы разработали уникальный видеокурс из 9 уроков, каждый из которых включал теорию и демонстрацию практических приёмов общения с людьми с ОВЗ.

В рамках проекта коллеги провели серию интервью с экспертами в области взаимодействия людьми с ОВЗ и представителями общества людей с ОВЗ для сбора актуальной информации и практически применимых рекомендаций, выявили основные проблемы, с которыми сталкиваются люди с ОВЗ при посещении магазинов.

Затем, эксперты TSQ, готовили героев с ОВЗ к съемкам и помогали им чувствовать себя комфортно в кадре, не боясь говорить о важных для них вещах. Такой подход позволил сделать курс не только полезным, но и эмоционально насыщенным.

Кроме самого курса совместно с командой TSQ были подготовлены проморолики для популяризации курса как внутри компании, так и за ее пределами, чтобы добрые дела не оставались незамеченными!

Более 4000 населенных пунктов охвачено проектом «Добрый заяц», и более 200 тысяч работников сети на данный момент прошли этот курс. Проект занял II место в номинации «HR проект года» в рамках XXII саммита HR-директоров России и СНГ премии «Хрустальная пирамида 2021», III место в номинации «Общество» в конкурсе «Лидеры устойчивого развития» и II место в номинации «Бизнес» на международной премии #MYBMECTE.

В связи с этим, мы искренне отмечаем компанию TSQ Consulting не только как надежного и высокопрофессионального подрядчика, но еще и неравнодушного к таким важным сегодня проектам!

Елена Фабер
Директор Корпоративной Академии



Благодарность

Уважаемая Людмила Морозова!

От лица команды Департамента управления знаниями благодарю вас за проведение бизнес-симуляции «Баланс показателей» для развития навыков системного мышления.

Хотим отметить ваш высокий профессионализм на протяжении всего процесса взаимодействия: от разработки до реализации проекта. Благодарим вас за точное понимание бизнес-задачи, за грамотный выбор инструмента для ее решения и за яркое запоминающееся проведение игровой практики для руководителей.

Уверены, что впереди нас ждут новые успешные совместные проекты, которые будут повышать нашу экспертизу и укреплять партнерское сотрудничество.

Е.А. Барабанова
Директор по развитию персонала



Обучение персонала

- обучение современным soft-skills
- развитие руководителей, внутренних экспертов и тренеров
- разработка программ обучения, передача методики

HR-консалтинг

- создание системы HR
- моделирование компетенций
- опросы вовлеченности
- работа с корпоративной культурой
- оценка и развитие топ-руководителей

Операционная эффективность

- аудит и оптимизация бизнес-процессов
- риск-менеджмент
- построение системы менеджмента качества

Стратегический консалтинг

- стратегические сессии, формирование дорожной карты
- внедрение стратегии
- централизованное управление изменениями организации

E-learning решения для бизнеса

- готовые SCORM-курсы для СДО
- кастомизированные E-learning решения
- сопровождение и методическая поддержка корп. университетов

Устойчивое развитие и ESG

- разработка и внедрение ESG-стратегии
- отчет по устойчивому развитию
- обучение сотрудников
- расчет углеродного следа

Собираем базы знаний TSQ в удобном формате



Telegram-канал «HR-Штаб»

@emergency_HR

Наш опыт, методика, готовые инструменты, таблицы расчета и пр. материалы для HR и руководителей. Все материалы с наших вебинаров также смотрите в канале.



9,1 K



2 K



Telegram-канал «Операционная эффективность на 360» @tsq_operations

База знаний об управлении, оптимизации бизнес-процессов. Автор: Дарья Яндульская, руководитель направления «Операционная эффективность» TSQ Consulting

Подписаться



Telegram-канал «Три зелёных буквы»

@ogoeso

Канал Оксаны Орловой-Горской, директора по устойчивому развитию TSQ Consulting. Делимся кейсами и материалами, которые облегчат работу с ESG и откроют новые грани.

Подписаться



YouTube-канал TSQ Consulting

Лучший YouTube-канал для HR-директоров, собственников и руководителей компаний. Делимся своим опытом в ёмких видео, публикуем выступления экспертной команды на мероприятиях и вебинарах.



8 K



1 K



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

