



Обучение сотрудников практикам устойчивого развития: как выжать максимум?

Чек-лист «Как “выжать” максимум из обучения по устойчивому развитию?» и каталог решений от TSQ Sustainability

TSQ CONSULTING

Мы помогаем компаниям реализовать успешные изменения, работая над решениями в сферах управленческого и HR-консалтинга, в основе которых лежат передовые технологии, работа с данными и отраслевые особенности.

В тройке лучших консалтинговых компаний России

В области управления персоналом и четвертое место в области стратегического планирования и организационного развития согласно «Эксперт РА».



TSQ Consulting поддерживает вас на каждом этапе ESG-трансформации

Услуги TSQ Consulting в направлении устойчивого развития

Обсудить проект ↗



Диагностика

- Анализ текущего положения в области устойчивого развития (аудит)



Разработка стратегии

Стратегическая сессия:

- Создание видения устойчивого развития компании
- Разработка дорожной карты устойчивого развития



Проработка системы управления

- Разработка регламентирующих документов
- Расчет углеродного следа



Имплементация

Закрепление устойчивости в культуре компании:

- Создание команд амбассадоров устойчивого развития

Обучение сотрудников

- Формирование отчета по устойчивому развитию / подготовка к рейтингованию

Обучение сотрудников устойчивому развитию –

неотъемлемый компонент ESG-трансформации компании. Кроме того, все больше людей задумываются об экологических проблемах и хотят вести экологичный образ жизни не только дома, но и на работе.

Включая темы, связанные с устойчивым развитием в образовательные программы для сотрудников всех уровней, компании приобретают грамотный и мотивированный персонал, который поддержит ESG-трансформацию бизнеса.

Широко распространена практика, когда в рамках работы над устойчивой цепочкой поставок и маркетинговой поддержки, компании заказывают разработку экологических образовательных продуктов для партнеров и клиентов. Это позволяет расширить зону влияния и обеспечить сотрудничество в интересах устойчивого развития.

SDG-основание

4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ



ЦУР №4 «Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех»
4.7. – Образование в сфере устойчивого развития и мировой гражданственности

17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ЦУР №17 «Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнерства в интересах устойчивого развития»

- 17.6. – Расширять сотрудничество и обмен знаниями в области науки, техники и инноваций
- 17.14 – Сделать последовательной политику по обеспечению устойчивого развития

Как «выжать» максимум из обучения по устойчивому развитию?

5 советов для тех, кто планирует корпоративное обучение сотрудников

1 Определить образ желаемого результата:

- Какая главная цель обучения?
- Что для вас будет успешным результатом? С чем сотрудники должны выйти после обучения?
- Целевая аудитория: кто участники, какой у них опыт участия в аналогичных активностях, настрой участников и отношение к развитию в целом?
- Пользователь: кто потом будет получать результат от изменений в поведении участников? Как он сможет оценить эффект?
- Риски и ограничения: что может помешать реализовать задачу? Что точно не подойдет?
- Желаемый формат: очно/онлайн, какова длительность?
- Есть ли пример, на что стоит ориентироваться?
- Каков бюджет проекта?
- Когда планируете реализацию?
- Кто войдет в команду проекта?

2 Задать себе важные вопросы, ответы на которые помогут задать контекст:

- В связи с чем возникла задача обучения по устойчивому развитию?
- Что происходит/ изменилось в подразделении/компании?
- Как соотносится планируемое обучение со стратегическими целями компании?

3 Выбрать «правильного» подрядчика:

- Значительное время работы на рынке (опыт)
- В портфолио есть релевантные кейсы
- У подрядчика есть специализация и экспертиза в устойчивом развитии и отдельных вопросах
- Адекватная цена (понятно, из чего складывается)
- Задает правильные вопросы на брифинге
- Вносит свои предложения, консультирует и помогает определиться
- Проактивен, заранее предупреждает о возможных трудностях, следит за временем и выполнением обязательств
- Клиентоориентирован - гибок, кастомизирует материалы, стремится «попасть» в tone of voice, чуток к обратной связи
- Готов делить риски и нести ответственность

Как «выжать» максимум из обучения по устойчивому развитию?

5 советов для тех, кто планирует корпоративное обучение сотрудников

4 Активно участвовать в процессе:

- Держать «контакт»: задавать вопросы в чате, отвечать на письма, участвовать во встречах
- Помогать с материалами, указывать на желаемые источники
- Делиться понравившимися примерами и идеями
- Двигаться короткими итерациями, давать максимально подробную обратную связь, особенно негативную, использовать факты и демонстрировать примеры
- Ограничить рабочую группу и выделить одного человека для представления интересов компании в проекте, координации работ и принятия окончательного решения
- Предупреждать о задержках со своей стороны и передоговариваться по срокам

5 Проверить качество материала:

- Содержание соответствует названию
- Курс содержит правильные на ваш взгляд ключевые идеи и формулировки
- Стиль повествования соответствует корпоративному стилю коммуникации
- Блоки курса логично связаны между собой
- Хорошая визуализация в корпоративном стиле
- В курсе есть примеры или задания для отработки
- В материалах курса используется сторителлинг, статистические данные с указанием источника
- Нет грамматических или фактологических ошибок, нет сложных терминов, понятия используются правильно
- Хорошо налажена техническая настройка (работают ссылки, воспроизводится видео и т.п.)
- Есть материалы для дополнительного изучения и памятки-саммари для скачивания, оформленные в фирменном стиле
- В конце каждой темы и всего курса подведены итоги
- Есть тестирование
- Используются элементы геймификации

Для поддержки изменений в Компании важно, чтобы сотрудники обладали необходимыми знаниями и позитивным отношением к происходящим изменениям.

Решить эту задачу помогут образовательные активности, посвященные вопросам устойчивого развития.

Почему это важно?

Получение достаточного количества знаний и формирование позитивного отношения к вопросам устойчивого развития

Этапы работ (на примере создания видеокурса)



Форматы обучения и основные результаты

Форматы:

- **Очный**
Тренинги, бизнес-симуляции, воркшопы и лекции продолжительностью 1,5-8 часов
- **Дистанционный**
Вебинары/онлайн-воркшопы по 2 часа или курсы (с видеоуроками, лонгридами, домашними заданиями, обратной связью от эксперта)
- **Комбинированный**
Например: видеокурс + воркшоп на отработку навыков / разбор кейсов

Возможные методы оценки полученных знаний:

- **Тесты** на знания основных экологических концепций и корпоративных стратегий
- **Решение кейсов** и выполнение практических заданий
- **Самонаблюдение**, трекары привычек



Результаты обучения:

- 01 Отношение к компании**
Участники узнают об экологических инициативах, реализуемых в компании. Увидят, что организация проявляет социальную ответственность, заботится о здоровье и благополучии сотрудников, уделяет внимание актуальным проблемам экологии
- 02 Понимание устойчивого развития**
Поймут концепцию устойчивого развития и ответственного потребления
- 03 Внедрение ЦУР**
Узнают о целях устойчивого развития, принятых в компании, и осознают свою роль в их достижении
- 04 Личная экологичность**
Узнают о различных аспектах экологичного образа жизни
- 05 Изменение привычек**
Выберут и начнут формировать, способствующие сокращению экологического следа, экономии, оздоровлению и повышению сбалансированности «работа-жизнь»
- 06 Экологизация процессов**
Научатся определять возможности ресурсной оптимизации и экологизации своих рабочих процессов

Онлайн-курсы

Срок разработки
от 2 месяцев

Нет ограничений по количеству участников. Курс разрабатывается с учетом специфики вашей Компании, опыта сотрудников и задач развития. Формат курса позволяет загрузить его на любую систему дистанционного обучения (LMS-систему).

Форматы онлайн-курсов:

- **Слайдовый курс** – текстовый материал с видеофрагментами из открытых источников, иллюстрациями и ссылками. Контент прорабатывается совместно с Заказчиком, чтобы сделать наполнение кастомизированным и соответствующим стилю Компании.
- **Видеокурс** – набор видеоуроков с участием спикеров от Компании или экспертов, которые освещают тот или иной аспект устойчивого развития. Сценарий прорабатывается совместно с Заказчиком, съёмка, монтаж и оформление в фирменном стиле на стороне исполнителя.
- **Комбинированный формат** – текстовый материал + видео, изготовленные специально для данного курса.

Курсы предусматривают систему проверки знаний.

Обсудим решение задач вашей компании на бесплатной встрече. [Записаться](#)

Вебинар / Лекция

Формат: 2 часа. Онлайн и очно

Нет ограничений по количеству участников.

Что внутри:

Теоретический материал о том или ином аспекте устойчивого развития. Материал кастомизируется под запрос заказчика, могут использоваться отраслевые примеры.



Тренинг

Количество участников, оптимальное для работы – до 25 человек. Возможно увеличение за счет подключения дополнительных модераторов.

Что внутри:

Передача теории по отдельным аспектам устойчивого развития с практической отработкой, разбором примеров и решением кейсов. Материал кастомизируется под запрос заказчика.

Варианты формата:

- Очно, 8–16 часов (1 или 2 дня)
- Онлайн-тренинг, 2–4 часа



Воркшоп

Формат: от 1 часа. Онлайн и очно

Количество участников, оптимальное для работы – до 50 человек.

Что внутри:

Занятие по формированию практического умения или передаче навыка.

Бизнес-симуляция / игра

Количество участников – до 250 человек.

Что внутри:

Серия командных заданий, объединённых общей концепцией-сюжетом, в ходе которых участники получают новые знания и осваивают умения. Уникальное событие, вовлекающее всех сотрудников в работу над задачами устойчивого развития.

 Очно, 4–8 часов



Обсудим решение задач вашей компании на бесплатной встрече. [Записаться](#)

Командная сессия

Формат: от 2 часов

Количество участников, оптимальное для работы – до 25 человек.

Что внутри:

Формат совместной работы, с помощью которой участники могут сформировать договорённости, сгенерировать идеи, наметить план мероприятий и распределить ответственность.

Подходит, чтобы вовлечь рабочую группу в деятельность по устойчивому развитию. Тренер-фасилитатор управляет обсуждением и даёт дополнительную теоретическую информацию, чтобы улучшить наработки участников.

 Варианты формата:

- Очно, 8–16 часов (1 или 2 дня)
- Онлайн-сессия, 2–4 часа

Выводим компанию на новый уровень зрелости

Что организации
делают?

1

Оборонительная

Отрицают свою вину за конкретные нарушения, не признают своей ответственности за их негативные последствия

2

Нормативная

Придерживаются политики следования правилам как издержкам ведения бизнеса

3

Управленческая

Учитывают социально значимые вопросы в основных управленческих процессах

4

Стратегическая

Учитывают потребности общества в стратегии развития своего бизнеса

5

Гражданская

Способствуют широкому распространению норм КСО в отрасли

Зачем они это делают?

Чтобы защититься от нападков на свою деловую репутацию, которые могут влиять на объем продаж, привлечение работников, производительность и бренд

Чтобы не допустить снижения стоимости компании в среднесрочной перспективе из-за репутационных и правовых рисков

Чтобы не допустить снижения стоимости компании в среднесрочной перспективе и получить долгосрочные преимущества за счет интеграции ответственных практик в повседневные операции

Чтобы увеличить свою стоимость в долгосрочной перспективе и получить преимущества компании-первопроходца за счет увязки стратегии и инноваций с запросами общества

Чтобы увеличить свою стоимость в долгосрочной перспективе и получить прибыль благодаря коллективным действиям

Экспертиза TSQ Sustainability

Расскажем о каждом направлении и услуге на онлайн-встрече.
[Записаться](#)

Познакомиться с нашими кейсами и опытом [на сайте](#).

С уважением
к системе

Диагностика существующих практик компании

Стратегия устойчивого развития

Расчета углеродного следа компании

Подготовка отчета по устойчивому развитию

Комплексная интеграция подходов устойчивого развития в деятельность компании

Проработка политик и процедур

Перевод ЦУР в метрики и KPI, соотнесение с целями департаментов

Отстройка ответственных цепочек поставок

Ресурсная оптимизация и снижение негативного воздействия производственных процессов

Программа осознанной безопасности и улучшения условий труда

Интеграцию подходов устойчивого развития в HR (подбор, адаптация, оценка, развитие)

Коммуникационная поддержка проекта и повышение вовлеченности внутренних и внешних клиентов (публикации, активности для сотрудников и клиентов, сотрудничество с индустрией устойчивого туризма т.п.)

Компания:

ПАО «Магнит» – сеть розничных магазинов

Количество участников:

200 000 сотрудников сети

Цель:

Научить сотрудников магазинов сети основам общения со взрослыми, детьми с ОВЗ и их родителями для комфортного взаимодействия в магазинах сети.



[Смотреть кейс](#)

Форматы работы:

Съемка, монтаж и упаковка видеокурса

Подготовка героев видео (с ОВЗ) к съемкам

Разработка логики, концепции и методологии видеоуроков



Ключевые результаты:

4300+ работников сети уже прошли обучение (всего пройдут 200 000 сотрудников)

300+ магазинов «Магнит» получили наклейки, свидетельствующие об инклюзивности среды

94% обученных продавцов подтвердили новизну и актуальность полученных знаний

5 городов Северо-Западного округа охватывает проект «Добрый заяц», в марте 2022 проект расширен на все магазины сети «Магнит»



Компания:

ПАО «РусГидро»

Цели:

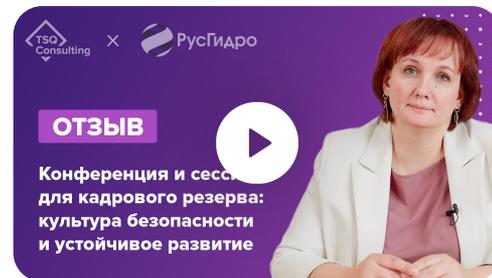
- формирование системного видения и понимания значимости вопросов устойчивого развития компании
- изменение отношения будущих руководителей, к их роли в обеспечении охраны труда предприятия
- «приземление» лучших практик других компаний, на деятельность подразделений ПАО «РусГидро»

Этот проект сочетал в себе формат конференции с приглашенными экспертами из других компаний отрасли и формат фасилитационной сессии с участниками для обсуждения лучших практик, выбора и адаптации инструментов для достижения устойчивого развития и укрепления культуры безопасности компании РусГидро.

В результате этого проекта сотрудники кадрового резерва:

- 01 познакомились с опытом управления ESG-вопросами и внедрения культуры безопасности специалистов-практиков, из реального производственного сектора и энергетики
- 02 выработали набор инициатив по направлениям: организация безопасной работы с подрядчиками, развитие культуры безопасности, повышение роли руководителя в реализации ESG-стратегии
- 03 обменялись друг с другом опытом и обсудили реальные случаи из своей практики

Смотреть
ОТЗЫВ



Экотон: экологический хакатон для молодых специалистов

Компания:

Одна из ведущих транспортно-логистических компаний

Количество сотрудников:

Более 400 тыс. человек

Цель:

Повышение устойчивости логистических цепочек, выявление и продвижение потенциала новых сотрудников компании и вовлечение сотрудников в повестку устойчивого развития компании и укрепление корпоративной культуры

Ключевые результаты:

01 Зелёная логистика

Участники экологического хакатона прошли серию тренингов и предложили идеи по повышению устойчивости деятельности компании. Лучшие проекты были приняты для реализации.

02 Выявление и продвижение потенциала сотрудников

Участники хакатона смогли проявить свои лидерские качества, навыки креативного мышления и командной работы; получили новые знания для дальнейшей работы. Наиболее активные молодые специалисты были замечены руководителями.

03 Вовлечение сотрудников в повестку уст.развития и укрепление корп. культуры

Широкая коммуникационная кампания способствовала повышению интереса широкого круга сотрудников к теме устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности.

9 спикеров от TSQ Consulting

2 месяца интенсивной работы

3 направления устойчивых инициатив:

- Снижение негативного воздействия производственных операций
- Инициативы корпоративной социальной ответственности
- Проекты по поддержке местных сообществ

683 заявки

12 креативных проектов

50 лучших участников

проект в цифрах

[Смотреть кейс](#)

Фасилитационная сессия по устойчивому развитию

Компания:

Kiilto – производитель продукции химической промышленности

Количество сотрудников:

Более 1000 человек

Цель:

Презентация результатов в области устойчивого развития и целей компании на будущее и повышение вовлечённости сотрудников в инициативы по снижению углеродного следа компании

Ключевые результаты:

01 Обратная связь

Руководители направлений экологизации получили обратную связь от сотрудников и узнали, какая поддержка со стороны компании необходима для выполнения обещаний природе; увидели, какие направления больше «откликаются» людям.

03 Фундамент изменений

Сотрудники пропустили ценности экологичности через себя, научились видеть возможности для экологизации компании, определили дальнейшие шаги по внедрению устойчивых инициатив. Руководители направлений взяли в работу идеи сотрудников, ранжировали их по реализуемости и планируемой эффективности и включили в планы по устойчивому развитию.

02 Личная ответственность

Сотрудники дали своё личное обещание природе — «приземлили» инициативы компании на свои рабочие экопривычки и взяли на себя ответственность за их реализацию.

04 Командообразование

Участники сессии сплотились для работы над общей задачей.

[Смотреть кейс](#)

Компания:

Многонациональная продовольственная компания

Количество участников:

Более 7000 человек

Цель:

Необходимо разработать решение для обучения команды амбассадоров идеям D&I.

[Смотреть кейс](#)

В процессе работы созданы

Авторские упражнения

Разработаны **шесть авторских упражнений**, каждое упражнение связано с ценностью компании и идеей D&I.

Материалы для дальнейшей работы HR

Создали пакет методических материалов для дальнейшего использования в компании для погружения сотрудников в стратегические инициативы.

Сценарий под ценности и стратегию

Упражнения объединены единым сценарием, который учитывает миссию, ценности и стратегические инициативы компании.

Ключевые результаты:

01 Внедрение идей D&I

Данная бизнес-игра легла в основу дальнейших изменений в компании: разработка плана мероприятий, создание книги корпоративных правил, программа культурной трансформации, подготовка команды амбассадоров к трансляции идей D&I

02 Подготовлены 30 амбассадоров идей D&I внутри компании

На следующий день после игры для команды мы провели организационную сессию для более подробной проработки дорожной карты внедрения D&I в компании

Компания:

Филиал швейцарской фармацевтической компании в России и СНГ

Цели проекта:

Необходимо вовлечь сотрудников в экоповестку Компании и передать им необходимые инструменты для поддержки инициатив устойчивого развития

Аудитория проекта:

Широкий круг сотрудников Компании. Онлайн-формат позволил вовлечь людей со всей территории СНГ

Проект обучения: «EcoLogicals»

Формат работы:

- 1 **Определение тем для экопросвещения**
- 2 **Создание информационных материалов**
Написание текстов и оформление веб-страниц, содержащих информацию о важных экологических аспектах
- 3 **Организация поддерживающих активностей**
Создание сценариев вовлекающих онлайн-мероприятий, оформление материалов, приглашение к участию внешних экспертов



Результаты:

- В рамках проекта было составлено и оформлено несколько информационных материалов- “капсул” по различным аспектам экологичности
- Проведена серия вебинаров-викторин, в том числе с участием привлеченных экспертов
- Сформирован вовлекающий опрос «кто я в экологии», основанный на особенностях корпоративной культуры и истории компании

Добро пожаловать на портал проекта “Экологизируй Это | EcoLogicals”

Тут вы найдете информацию о “зеленой” составляющей стратегии устойчивого развития: цели Компании в области экологического управления, метрики, которые помогают оценивать влияние нашей операционной деятельности на окружающую среду, а также ответы на вопросы почему сокращение негативного воздействия на природу важно для Roche и как каждый сотрудник может внести свой вклад и лидировать экологизацию бизнес-процессов.

“Экологизируй Это! | EcoLogicals” - цикл ежемесячных встреч и информационных капсул о снижении экоследа бизнеса и бережном потреблении. А еще это русскоязычное сообщество коллег, готовых менять рабочие процессы и личные привычки с пользой для природы!



Мероприятия

посмотри записи прошедших встреч и познакомься с тематическими предстоящими событиями



“Зеленые” капсулы

узнай больше о ключевых аспектах жизни и работы, влияющих на окружающую среду



Калькулятор экоследа

оцени, как ты тратишь ресурсы планеты, чтобы отслеживать личный прогресс



Экосоветы для каждого

изучи подборку экопризывов, помогающих снизить воздействие на природу дома и на работе

Добро пожаловать на портал проекта “Экологизуй Это | EcoLogicals”

Тут вы найдете информацию о “зеленой” составляющей стратегии устойчивого развития: цели Компании в области экологического управления, метрики, которые помогают оценивать влияние нашей операционной деятельности на окружающую среду, а также ответы на вопросы почему сокращение негативного воздействия на природу важно для Roche и как каждый сотрудник может внести свой вклад и лидировать экологизацию бизнес-процессов.

“Экологизуй Это! | EcoLogicals” - цикл ежемесячных встреч и информационных капсул о снижении экоследа бизнеса и бережном потреблении. А еще это русскоязычное сообщество коллег, готовых менять рабочие процессы и личные привычки с пользой для природы!



Мероприятия

посетите запись прошедших встреч и познакомьтесь с тематикой предстоящих событий



“Зеленые” капсулы

узнайте больше о ключевых аспектах жизни и работы, влияющих на окружающую среду



Экоинициативы

предоставляем и реализуем инициативы или личные свои проекты



Калькулятор экоследа

оцените, как вы тратите ресурсы планеты, чтобы отслеживать личный прогресс



Советы для каждого

лучше подобрать экопривычки, помогающие снизить воздействие на природу дома и на работе



“Зеленая” книжная полка

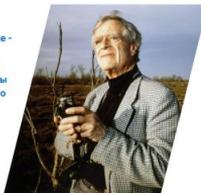
скачайте книги и [экоподкасты](#) [выбравшие](#) из сообщества, сделанной специально для EcoLogicals (доступ по [ссылке](#))

Кто я в экологии?

Что бы сказал о вас Люк Хоффманн?

Привет!

Люк Хоффманн, внук основателя компании Hoffmann-La Roche - известный швейцарский орнитолог, защитник природы и филантроп. Он был одним из основателей Всемирного фонда дикой природы (WWF). Он использовал свое состояние, чтобы пожертвовать Фонду MAVA, который финансирует проекты по охране природы по всему миру.



Эта анкета покажет ваше отношение к вопросу охраны окружающей среды. Просто ответьте на 7 простых вопросов и узнайте, какая вы птичка (примерное время заполнения - 10 минут).

1. Рош любит подарки, ведь хорошо веселиться также важно, как и хорошо работать! А ещё здорово дарить и особенно получать подарки. Поделились своим мнением - **ни не хотелось бы получить от компании в подарок на новый год:**

1. Красивые корпоративные сувениры, конечно! Милые мелочи всегда радуют глаз
2. Что-нибудь полезное. Хорошо, когда подарок действительно нужен и им потом можно пользоваться много лет
3. Ой, вообще всё равно
4. Ничего не надо. Подарки - это не экологично! Лучше бы лес посадить или взносы сделать в природоохранительный фонд.
5. Свой вариант

2. Делу время... а обед по расписанию. Как вы обычно организуете питание на работе?

На обед я обычно...:

1. Заказываю что-нибудь доставкой. Мне приносит много разных контейнеров в суршаме пакете. Ну не радость ли!
2. Собираю дома контейнер со вкусовыми и приправу на работу. Но если времени нет, иду в кафе. Важно, чтобы было вкусно, сытно и уютно - по-домашнему
3. Эм, что придётся. Сил нет, на это заморачиваться
4. Строго слежу за тем, что ем. Веганская диета, между прочим, самая экологичная! А ещё я никогда и ни за что не воспользуюсь одноразовой посудой! Лучше буду голодать
5. Свой вариант

3. Рош - это команда людей, работающих в разных городах. Кто-то пользуется гибридным режимом и часть времени трудится дома, а кто-то всё время в разъездах по долгу службы. Расскажите, как у вас?

Вот какие у меня взаимоотношения с транспортом:

1. Только своё авто или такси! Я ценю свой комфорт и безопасность
2. Общественный транспорт. Так обычно удобнее. Или если близко, велосипед с самокатом. Для здоровья полезно
3. Да что удобнее и быстрее, тем и пользуюсь

Вы, судя по всему, сойка



Сойка - самая разумная птичка.

Сойка очень рациональна. Настоящий продуман! Она всегда планирует будущее и запасается желудями, иногда набирая до 4 кг и расставляя их под корнями деревьев. Разумеется, о некоторых тайниках птица в итоге забывает, и часть припрятанных желудей прорастает. Это приносит пользу лесу. Запасы сойки находят и другие птицы, а также белки. Так сойка помогает другим.

Сойка - разумный эгоист: делая хорошо себе, она приносит и другим пользу.

В этом году каждая сойка, интересующая темой устойчивого развития, сможет узнать, что ещё экологичного можно сделать для себя и других. Читайте капсулы и участвуйте в экомероприятиях!

Для участников, у кого в ответах преобладает № 3

Вы, похоже, дубонос



Дубонос - энергосберегающая птичка.

В народе ходят легенды о манерах дубоноса - его считают весьма флегматичным созданием. Действительно, дубонос не блещет общительностью - он предпочитает держаться в стороне, высоко на деревьях. Если бы не потребность в пище, дубонос сидел бы на ветках без движения очень долго. Летают дубоносы только на близкие дистанции - неваждейный путь не для них. Полет осуществляется в одиночку или небольшими стаями. Ну и если уж дубонос выбрался в полет, то времени зря не тратит - он обязательно пощиплет в воздухе насекомых. Не зря ведь летать! Очень рационально. При этом дубонос упорен и может расколоть даже вишнёвую косточку. Главное - желание!



Устойчивое развитие возможно

- Может ли бизнес заниматься спасением мира?
- Неужели это вообще возможно?
- Есть ли шансы решить глобальные проблемы, не бесполезно ли это?

Это резонные вопросы, учитывая тот факт, что уже в 1930-х годах появились первые исследования о том, что выбросы углекислого газа повышают температуру атмосферы, а сжигание ископаемого топлива разгоняет этот процесс, однако по прошествии почти 100 лет человечество не только не снизило выбросы, но и продолжает их увеличивать небывалыми темпами.

В 1972 году вышло исследование группы ученых, в котором на основе огромного числа данных были построены математические модели возможного развития человеческой цивилизации. Эти модели учитывали тенденции роста населения планеты, использования ресурсов и загрязнения окружающей среды.



Профессор Деннис Л. Медоуз – руководитель исследовательской группы 1972 года и один из авторов книги «Пределы роста»

Согласно базовой модели, если все тенденции использования ресурсов, глобального потепления, роста населения и другие факторы не изменятся в течение 100 лет, человеческая цивилизация столкнется с непреодолимым коллапсом. Примерно к 2070 году начнется деградация промышленности, медицины, образования, в итоге цивилизация будет отброшена к уровню 1900 года. Любопытно, что через сорок лет после выхода исследования ученые из Мельбурнского университета сравнили базовый сценарий с произошедшими за это время изменениями. Оказалось, в целом мир развивается по базовому сценарию, описанному в исследовании 1972 года.

С 1970-х годов научное сообщество осознало, что необходим системный подход к решению глобальных проблем. В 1980-е годы появилась концепция "устойчивого развития", в 1990-годы появились первые конвенции в области изменения климата, огромное количество государств взяли на себя обязательства по снижению уровня выбросов и т.д.

И что же в итоге произошло?

#1 из 4

Введение

В рамках проекта на основе материалов курса разработано 6 кейсов-задач для закрепление изученного на практике

Очевидно, что экологические проблемы, изменение климата, нестабильность социальных систем, в том числе корпоративного управления, в долгосрочной перспективе могут привести к глобальной катастрофе. Одной из самых известных проблем является изменение климата.

Давайте вместе с проектом [PPРеакция](#) представим себе наше будущее:



А как вы относитесь к проблеме глобального потепления?

«Недостаточно хороши»

Инклюзивность, противодействие дискриминации, поддержка гендерного равенства

Однажды стюардессам одной крупной российской авиакомпания сообщили, что теперь международные рейсы будут обслуживать только молодые и худые работницы. Всех массово сфотографировали и измерили, некоторых даже взвешивали — делалось это под предлогом реbrandinga и заказа новой формы для сотрудниц. Вск, кто был старше 40 лет и у кого одежда больше 48 размера, перестали ставить на международные рейсы.

Следуя курсом «Борьба за стройность», со склада вывезли форму с 50 по 52, а врачи ВЭК (врачебной экспертной комиссии), в рамках тренда на омоложение, получили указание под любым предлогом избавляться от «старых, толстых и страшных». 4% личные дела лежат теперь отдельно — утверждает стюардесса, а медсестры женщин производятся «с особым прикрасанием на предмет профзаболеваний, к которым относятся сердечно-сосудистые болезни, гипертония и варикоз».

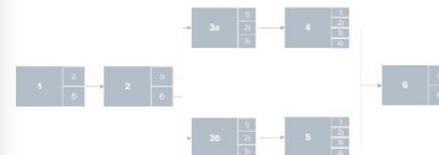
В таком положении оказалось около 400 стюардесс, кто по возрасту и внешнему виду не вписался в новые негласные правила компании.

Одна из стюардесс подавала заявления к вышестоящему руководству в профсоюз, транспортную прокуратуру и трудовую инспекцию. В прокуратуре ответили, что хотя «применение мер дисциплинарной ответственности к работнику за ненадлежащий внешний вид является неправомерным», в целом оснований для принятия мер прокурорского реагирования не имеется». В трудовой инспекции сообщили, что не занимаются индивидуальными трудовыми спорами и нужно обращаться в суд.

Стюардесс так и поступила.

Логика вопросов и ответов:

Однозначно правильных ответов нет, что раскрывается в пояснении



В рамках проекта готовятся ежемесячные тематические лонгриды по экологическим темам

Время чтения: 10 минут

Изменение климата. Почему об этом так много говорят?

В последние годы экологи говорят о глобальном изменении климата, таянии ледников, повышении уровня Мирового океана и множестве других проблем, связанных с ростом температуры.

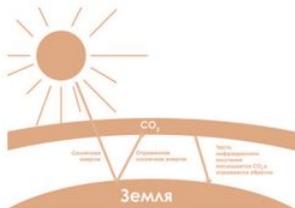
По данным ученых, за десять месяцев 2015 года средняя температура планеты оказалась на 1,02 °C выше той, которую фиксировали в XIX веке (когда началось наблюдение за изменениями глобальной температуры). Ученые сходятся во мнении, что именно деятельность человека - сжигание нефти, газа и угля - приводит к повышению средней температуры и предупреждают, что потепление на 2°C выше доиндустриальных значений будет иметь необратимые последствия для нашей планеты.

Разберёмся, почему климат меняется, в чём опасность такого изменения и как это касается каждого из нас.

Парниковый эффект

Климат менялся всегда и меняется сейчас. Это естественные глобальные процессы. Но в последние годы температура повышается под влиянием человека. Дело в так называемом парниковом эффекте.

Идея о механизме парникового эффекта была впервые изложена в 1827 году Жозефом Фурье в статье «Записка о температурах земного шара и других планет», в которой он рассматривал различные механизмы формирования климата Земли. Земля, нагреваясь солнечными лучами, испускает в атмосферу тепловое излучение, которое частично поглощается присутствующими там молекулами газов. В итоге атмосфера, насыщенная парниковыми газами, играет роль теплоизолятора.



Естественный парниковый эффект — это нормально. Более того, без него жизнь на планете была бы невозможна. Но с развитием технологий влияние человека оказывается значительным. Мы производим рекордно высокое количество выбросов и ускоряем естественный процесс в несколько раз.

Это подтверждают данные нового доклада Межправительственной группы экспертов по климату при ООН (МГЭИК). Краткое резюме можно прочитать здесь.

Это и привело человечество к климатическому кризису — быстрому повышению температуры, вызванному антропогенным фактором.

Что посмотреть?



10 главных вопросов КЛИМАТОЛОГУ WWF (призван иностранным агентом)
Спикер: Алексей Кокорин — директор программы «Климат и энергетика» WWF России, Нобелевский лауреат.

Проблема не в том, что климат меняется. Он менялся всегда. Проблема в том, что он делает это слишком быстро и не в силу естественных причин.

Что послушать?



[CO₂-free подкаст о меняющемся климате | CO2-FREE](#)

[Подкаст «Вся правда об экологии»](#)
[Выпуск Миф 3: «Изменение климата — естественный процесс»](#)

Время чтения: 12 минут

Вырубка леса. Зачем нам нужны деревья?

Уничтожение лесов — важнейшая проблема современности. Сотни видов живых существ ежегодно лишаются привычных мест обитания и исчезают. Вырубка лесов ради сельскохозяйственных нужд уже сегодня поставила под угрозу вымирания миллион видов. Лесные пожары с каждым годом становятся все опаснее и масштабнее. Обезлесение может закончиться катастрофой.

Разберёмся, в чём важность леса для нашей жизни и как сохранить биоразнообразие планеты.

Для чего нужен лес?

Говорят, леса — лёгкие планеты. На самом деле это не совсем так. Лёгкие планеты — это океаны. 80 % кислорода производится ими благодаря фитопланктону.

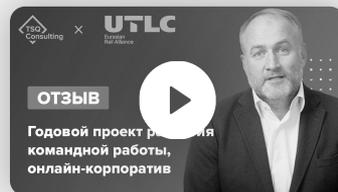
Тем не менее, леса очень важны для экосистемы Земли:

- Поглощают углекислый газ и выделяют кислород в процессе фотосинтеза.
- Регулируют климат территории, уменьшая колебания температуры и сохраняя уровень влажности, защищая от ураганных ветров.
- Служат местом жизни для многих видов животных, птиц и насекомых. Лес — один из главных источников биоразнообразия.
- Предотвращают эрозию почв и защищают от наводнений.

Топ-3 стран мира по площади лесов:

1. **Россия** — 8 млн 149 тыс. кв. км
В России леса занимают почти половину (49%) площади. При этом самое распространённое дерево — лиственница. На её долю приходится две пятых всей покрытой лесом площади и треть запасов древесины нашей страны.
2. **Бразилия** — 4 млн 926 тыс. кв. км
В Бразилии есть лесные массивы, которые покрывают около 59% её территории. В Бразилии одни из самых качественных лесов с точки зрения плотности и разнообразия живых существ, но эти леса находятся под угрозой из-за быстрой урбанизации и обезлесения.
3. **Канада** — 3 млн 470 тыс. кв. км
Канада является второй по величине страной в мире, и около 30% её территории покрыто лесами, что примерно равно площади Индии.

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](#)



Три зелёных буквы

Телеграм-канал Оксаны Орловой-Горской, где собираем базу знаний по устойчивому развитию



@ogoeso



Подробнее о работе
практики и кейсы



tsqconsulting.ru/sustainability



TSQ Sustainability
Устойчивое развитие
Уважение к системе

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

info@tsqconsulting.ru
tsqconsulting.ru/sustainability

TSQ Consulting

