



MASLAHATLY ÇÖZGÜT
LET'S MAKE LIFE BETTER!



КАТАЛОГ

УСЛУГ КОМПАНИИ



Our Address:
Office 031,
Archabil avenue 54,
Ashgabat city, Turkmenistan

Phone
+993-62-620040
+993-62-885491
+993-62-252722

Email
contact@maslahat.group



ВНЕДРЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ HR БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ РАЗРАБОТКА, ВНЕДРЕНИЕ, ОБУЧЕНИЕ

**Как же сделать так, чтобы наши процессы
управления персоналом работали как часы?
Прежде всего, следует навести в них порядок.**

Как безболезненно внедрить систему управления персоналом?

Бизнес-процессы в сфере HR на сегодня слабо организованы в большинстве компаний. В отличие от кадрового делопроизводства, где все регламентировано законодательными актами и трудовым кодексом, сфера управления человеческими ресурсами зачастую опирается на импровизацию и неформализованные процессы, которые сложились с течением времени.



HR

СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ HR БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Смотрим на компанию как на систему

Для нас важно не просто провести обучение или один консалтинговый проект, а вписать новые практики и решения в систему бизнеса для достижения долгосрочного эффекта. В своей работе мы связываем наши действия с бизнес-показателями и стратегией бизнеса, синхронизируя и усиливая их. Мы любим красивые решения сложных задач.

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. **Решаем задачи, за которые многие не берутся**. Большая междисциплинарная команда позволяет решать проблемы клиента «в одно окно», не тратя усилия на синхронизацию услуг разных провайдеров

Управление изменениями

Поможем разработать стратегию трансформации компании, внедрить цифровых решения, централизовать управление изменениями организации, проведем стресс-тестирование стратегии и обучим управлению изменениями ваших ключевых сотрудников.

Актуальные проблемы бизнеса в процессе управления изменениями

1/ Вам предстоит серьезные изменения

2/ Изменения не доводятся до исполнения

3/ Руководители не умеют работать с изменениями

4/ Сотрудники формально соглашаются с необходимостью изменений, но потом ничего не делают и саботируют изменения

1

Создаем ощущение необходимости изменений

2

Создаем команду амбассадоров изменений

3

Формируем видение процессов и результатов

4

Информирование изменений

5

Устраняем препятствия изменений

6

Достигаем первых результатов

7

Изменяем и закрепляем результаты

8

Закрепляем результат

ПРОЦЕСС ТРАНСФОРМАЦИИ





HR

СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ HR БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Корпоративная культура

Корпоративная культура помогает сфокусировать сотрудников на необходимых для работы бизнеса действиях, поведенческих индикаторах и смыслах, обеспечивая компании устойчивость.

Проработка видения
корп. культуры
(с первыми лицами)

Аудит корпоративной
культуры

Разработка миссии
компании

Разработка или рефреш
ценностей и поведенческих
индикаторов

Создание
корпоративной книги

Создание дорожной
карты внедрения
культуры

Адаптация HR-процессов
под корп. культуру

Айдентика, продвижение
ценностей и HR-бренда

Подготовка команды
амбассадоров культуры

Разработка и внедрение стратегии

Проведем анализ рынка, поможем разработать стратегию компании, сформируем дорожную карту, продумаем внедрение стратегии в корпоративную культуру и деятельность каждого отдела, поддержим управлеченческую команду

Стратегическая сессия. Цели:

- Сформулировать видение и стратегические цели компании
- Декомпозировать стратегию
- Выявить драйверы развития
- Синхронизировать подразделения
- Сформировать KPI и OKR



HR

СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ HR БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

За каждой из них стоит внедрение определенного набора инструментов для решения конкретных задач

- анкетирование кандидатов/сотрудников (открывает оперативный доступ к результатам опросов при адаптации, по компетенциям, а также при увольнении; в свою очередь, это помогает руководству в оперативном режиме анализировать причины и принимать эффективные управленческие решения по кадровым вопросам);
- оценка эффективности деятельности сотрудника (позволяет получить объективную оценку от эксперта на проекте, а на этой основе — своевременно выявлять и корректировать несоответствие компетенций сотрудника выполняемым задачам, а также улучшить процесс адаптации сотрудника на испытательном сроке).

Зачем внедрять систему организации бизнес-процессов HR?

Порядок.

Этот пункт особенно важен для компаний, где численность персонала 50 и более человек, а также может идти бурное развитие ее деятельности.

Внедрение системы позволит настроить цепочки взаимодействия между сотрудниками, чья деятельность связана с HR-менеджментом, и сделает такое взаимодействие проще и понятнее. Поскольку все ответственные будут ознакомлены с процессами, будет легко избежать ненужной самодеятельности и импровизации со стороны сотрудников.

Время. Система позволяет оперативно найти информацию по ответственным лицам и данные для связи, то есть взаимодействовать с сотрудниками в режиме реального времени.

Минимизация «человеческого фактора». К сожалению, любимый многими HR-менеджерами толстый ежедневник для записей не может сразу предупредить его владельца о его проблемах в менеджменте.

Отчетность. В системе для управления HR-процессами достаточно настроить систему отчетов. Теперь необходимая аналитическая отчетность в управлении персоналом доступна к анализу.



ВНЕДРЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

РАЗРАБОТКА, ВНЕДРЕНИЕ, ОБУЧЕНИЕ

**Охрана труда и промышленная безопасность
– приоритетное социально-экономическое
направление развития современной компании**

Охрана труда и промышленная безопасность

– приоритетное социально-экономическое направление
развития современной компании

С учетом текущей ситуации, задача по созданию системы управления охраной труда (СУОТ) становится крайне актуальной для ответственных и рационально мыслящих руководителей являющаяся лишь составной частью системы СУОТ). Так же наличие внедренной системы СУОТ позволяет организациям успешно проходить сертификацию на соответствие требованиям международных стандартов и работать с крупными зарубежными партнерами.

В основе создания и функционирования СУОТ лежат принципы:
«Планируй – Делай – Проверяй – Совершенствуй»



HSE

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Каждый шаг содержит задачи:

- **Планирование:** в составе данного шага есть важная подзадача – анализ текущего состояния вредных факторов, производственных рисков и опасностей, оценка имеющихся и необходимых ресурсов, распределение ответственостей между структурными подразделениями и конкретными сотрудниками, формируются или корректируются регламенты в области ОТ.
- **Выполнение:** предполагает максимально точное исполнение согласованных на этапе «Планирование» задач.
- **Проверка:** очень важный этап, целью которого является не только формальный контроль исполнения поручений этапа «Выполнение», но и анализ на сколько реализованные задачи привели к ожидаемому результату. В ряде случаев, на данном этапе привлекаются как собственные эксперты в предметной области, так и внешние аудиторы. На данном этапе важна максимальная открытость, для того, что бы итоговая оценка отражала действительные реалии.
- **Совершенствование:** финальный этап, являющийся началом нового витка в системе СУОТ, на котором выполняются корректирующие мероприятия, сформулированные на этапе «Проверка» с учетом проведенного анализа эффективности выполненных задач.

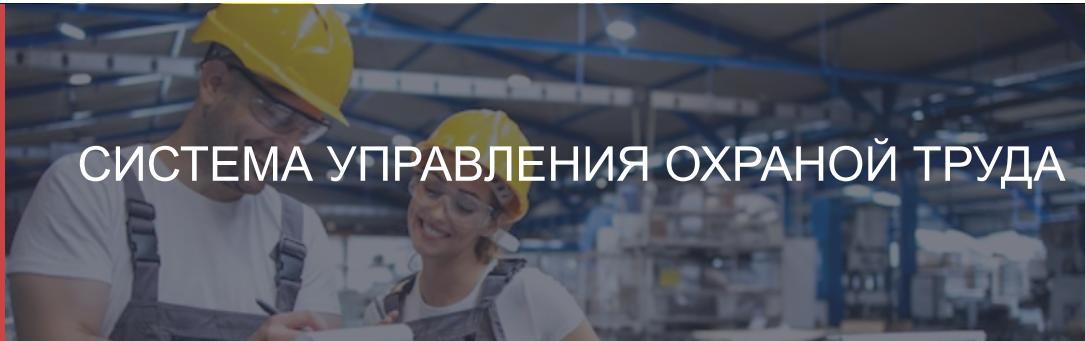
ВАЖНЕЙШИМ ПРИНЦИПОМ СИСТЕМЫ
является – ПОСТОЯННОЕ РАЗВИТИЕ
и СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ, КОТОРОЕ
в итоге должно повышать
качество условий труда и
снижать уровень происшествий
в организации.





HSE

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА



Актуальные вопросы при внедрении СУОТ и способы решения

Все вышеперечисленное, а также множество других факторов приводит к возникновению ряда вопросов:

- Как перейти от требований законодательного уровня к практическому применению на предприятии?
- Как обеспечить достаточный уровень контроля за соблюдением обязательных требований безопасности?
- Как максимально оперативно получать информацию по всем ключевым аспектам безопасности, при распределении полномочий с учетом распределенной структуры предприятия?
- Как оперативно и качественно формировать регламентированную отчетность, которая становится с каждым годом все сложнее и объемнее?

Результаты внедрения системы в области охраны труда

- Снизить уровень травматизма, профессиональных заболеваний, возникновения несчастных случаев и аварийных ситуаций за счет повышения прозрачности и оперативности превентивных мер и системы контроля за их исполнением.
- Обеспечить единый цикл шагов по обеспечению Производственного контроля на Предприятии на всех уровнях иерархии.
- Повысить скорость взаимодействия ответственных специалистов внутри создаваемого контура системы, а также со смежными службами
- Снизить затраты в области ОТиПБ за счет эффективных инструментов планирования и расчетных методик
- Снижение вероятности выявление новых и повторных нарушений, и как следствие, получения предписаний и штрафных санкций со стороны надзорных органов за счет систематизации и контроля за исполнением требований.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И СТАНДАРТЫ ИСО

РАЗРАБОТКА, ВНЕДРЕНИЕ, ОБУЧЕНИЕ

ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ СТАНДАРТОВ ИСО

- планируете выпуск продукции на мировой рынок;
- планируете привлечение зарубежных инвестиций;
- участвуете в тендерах, в конкурсе поставок продукции для иностранных партнеров;
- работаете с заказчиками, которые требуют наличие работающей системы и сертификата ISO;
- хотите повысить имидж среди конкурентов.

ISO 9001 - Система менеджмента качества

ISO 14001 - Система экологического менеджмента

ISO 45001 - Система менеджмента охраны труда и техники безопасности

ISO 22000 - Система менеджмента безопасности пищевой продукции

GSO 2055-1 - Пищевые продукты Халяль



ISO

ISO 9001

Система менеджмента качества



ИСО 9001:2015 – устанавливает критерии системы менеджмента качества

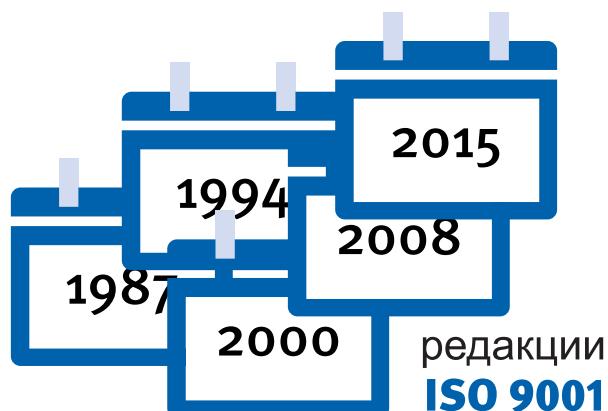
Является единственным стандартом в своей серии, по которому можно пройти сертификацию (хотя это не является обязательным требованием). Его может использовать любая организация, независимо от её размера и сферы деятельности. Более миллиона компаний и организаций в более чем 170 странах мира сертифицированы на соответствие стандарту ISO 9001.

Этот стандарт основан на ряде принципов менеджмента качества, таких как сильная клиентоориентированность, мотивация и вовлеченность руководства, процессный подход и постоянное совершенствование. Эти элементы более подробно объясняются в принципах менеджмента качества ИСО. Применение ISO 9001 помогает гарантировать, что заказчики стабильно получают качественные продукцию и услуги, что, в свою очередь, очень выгодно для бизнеса.

Система менеджмента качества на современном уровне развития представляет собой систему управления организацией, а не просто организационно техническую систему или набор взаимосвязанных управленических методов и технологий.

В основе любой идеологии лежат постулаты или принципы, от которых эта система отталкивается. Именно на основе таких принципов строится вся теоретическая и практическая база.

ISO 9001
25
years old





ISO

ISO 14001

Система экологического менеджмента

Серия стандартов ISO 14000 содержит практические инструменты для различных экологически-ответственных компаний и организаций

По состоянию на 2010, ISO 14001 в настоящее время используется, по меньшей мере 223 149 организаций в 159 странах. ISO 14001 устанавливает критерии для СЭМ. Он не устанавливает требования для экологической эффективности, но описывает основные правила, которым организация может следовать для построения эффективной СЭМ.

Используя ISO 14001 можно продемонстрировать защищенность менеджмента организации и ее работников.

Так же он может быть использован для демонстрации заинтересованным сторонам, того, что компания измеряет и улучшает экологическое влияние на них. ISO 14001 может быть интегрирован с другими функциями менеджмента для более удобного достижения своих экологических и экономических целей.

Внедрение международного стандарта ISO 14001 обеспечивает:

- экономию за счёт снижения расходов на материалы, сырье и энергию;
- оптимизацию переработки различных отходов;
- снижение вероятности возникновения экологических катастроф и внештатных ситуаций, которые могут повлечь за собой судебные разбирательства и штрафные санкции;
- расширение рынка сбыта за счет улучшения имиджа компании.



ISO

ISO 45001

Система менеджмента охраны труда и техники безопасности

Для тех организаций, которые серьезно относятся к повышению безопасности сотрудников, снижению рисков на рабочем месте и созданию более безопасных условий труда, существует стандарт ISO 45001

Преимущества внедрения стандарта становятся очевидны сразу же после начала работы предприятия с учетом его требований, норм и принципов. Положительные изменения касаются не только внутренних вопросов и снижения рисков возникновения чрезвычайных происшествий на производстве, но также внешних факторов:

- Лояльность сотрудников к руководству, их заинтересованность в результатах работы предприятия, учет мнения заинтересованных сторон при принятии важных решений. Как следствие, более дружелюбная атмосфера в коллективе, повышение результативности труда.
- Уменьшение страховых выплат.
- Снижение расходов на судебные издержки, возникающие в ходе разбирательств спорных ситуаций или чрезвычайных происшествий.
- Повышение трудовой активности за счет сокращения больничных дней и снижения травматизма.
- Минимизация штрафов, улучшение взаимоотношений с контролирующими органами.



ISO

ISO 22000

Система менеджмента безопасности пищевой продукции



Серия международных стандартов ISO 22000 посвящена управлению безопасности продуктов питания.

Последствия потребления опасных продуктов питания могут быть серьезными.

Стандарты ИСО помогают организациям выявлять и контролировать угрозы, связанные с безопасностью пищевых продуктов. Поскольку большинство современных продуктов питания постоянно пересекают международные границы, для гарантии безопасности глобальной цепи поставок необходимы международные стандарты.

Внутренние преимущества:

1. В основе стандарта лежит системный подход, касающийся всех параметров сохранности пищевых продуктов на каждом этапе технологического процесса;
2. Контроль над всеми параметрами, влияющими на безопасность исходной продукции.
3. Экономия за счет снижения выпуска несоответствующей продукции.
4. Распределение ответственности за обеспечение мер безопасности производства и хранения пищевой продукции.
5. Концентрация основных усилий и ресурсов предприятия на выявленных критических и контрольных точках.
6. Своевременное использование предупреждающих мер.

Внешние преимущества:

1. Увеличение доверия потребителей к производимой продукции.
2. Расширение рынков сбыта.
3. Увеличение конкурентоспособности предприятия и продукции.
4. Рост инвестиционной привлекательности.
5. Создание твердой репутации производителя качественных и безопасных продуктов питания
6. Безошибочное нахождение контрольных точек и получения необходимого своевременного уровня контроля над ними.



ISO

GSO 2055-1

Пищевые продукты Халяль



Система сертификации «Халяль»

– задокументированное подтверждение того, что сам продукт, его ингредиенты и использованная технология производства отвечают нормам стандарта GSO 2055-1

Зачем нужен стандарт Халяль?

Необходимость оформления сертификата вызвана потребностью решения следующих задач:

- оказание помощи потребителям в выборе продукции, которую их вера не запрещает употреблять;
- защита потребителей от производителей, заверяющих о соответствии определенным требованиям, которые по факту таковыми не являются;
- подтверждение соответствия продукции необходимым требованиям и нормам;
- возможность создания условий для развития организаций, производящих продукцию «Халяль», и продвижения их на мировом рынке.

Преимущества сертификации по Халяль

Основным преимуществом оформления сертификата является:

1. Доверие потребителей к продукции, имеющей маркировку зарегистрированной в системы добровольной сертификации Халяль
2. Товары, имеющие сертификат «Халяль» – это высококачественная экологически чистая продукция, не содержащая вредных веществ и ГМО.
3. И мусульмане, и не мусульмане часто выбирают изделия, сертифицированные по Халяль, как прошедшие более строгую проверку на экологичность и безопасность. Поэтому все больше потребителей, даже не из числа мусульман, отдают предпочтение продуктам и услугам «Халяль».
4. Учитывая всё вышеизложенное, можно сделать вывод, что сертификация Халяль даст возможность производителям и продавцам реально качественной продукции получить конкурентное преимущество, и увеличить свою репутацию.



ISO

СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУНАРОДНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ

ПОЧЕМУ ЭТО НУЖНО?

Внедрение Системы стандартов в соответствии с требованиями международного стандарта ISO – это стратегически важное решение, касающееся многих современных компаний.

Этот шаг необходим, т.к. он подготавливает компанию к высокой конкуренции, внедрению инноваций и постоянному росту.

Существуют статистические данные, называющие причины внедрения:

- качество – это основа стратегии компании – 57%;
- качество – это часть имиджа компании – 30%;
- сертификат необходим для экспортной деятельности – 24%;
- сертификат требуется компании как поставщику – 11%;
- наличие сертификата – это требование партнеров и акционеров – 5%.

ЧТО ДАЕТ ПОЛУЧЕНИЕ ИСО?

Получение сертификата ISO дает возможность

- увеличить прибыль компании;
- вывести организацию на новый уровень;
- развить международные связи;
- участвовать в государственных и частных тендерах;
- повысить репутацию предприятия в глазах потребителей и конкурентов;
- поднять эффективность управлеченческой системы;
- сократить и оптимизировать потери компании в случае низкокачественного или бракованного товара;
- увеличить инвестиционную привлекательность предприятия.

Процесс получения сертификата не только укрепляет положение компании на рынке, но и способствует повышению качества продукции благодаря оптимизации деятельности компании и росту квалификации сотрудников.



КОРПОРАТИВНЫЕ ТРЕНИНГИ SOFT И HARD SKILLS

Хотите стать профессионалом в своей области и достичь успеха в карьере?

Отличный способ для сотрудников развить необходимые навыки и повысить свою ценность для компании.

Почему так важны hard/soft skills?

Какими качествами и знаниями должен обладать руководитель и специалист?

Он должен хорошо разбираться в теме, которой занимается, должен уметь выстраивать и контролировать процессы и делать так, чтобы сотрудники и коллеги работали на максимум своих возможностей.

Но ограничивается ли этот список только этими обязанностями? Конечно, нет. Для успешного выполнения поставленных задач современный сотрудник должен обладать целым набором навыков, которые можно обозначить под общими названиями Hard skills и Soft skills.

■ SOFT SKILLS ■ HARD SKILLS



Hard & Soft



Как развивать Hard и Soft skills

Самый простой способ – это постоянно учиться. Для наработки Hard skills подойдут курсы и семинары по соответствующим профессиональным знаниям.

Для прокачки soft skills также можно записаться на мастер-классы, тренинги Harman Consulting.

Почему hard skills важны?

Сочетание Hard и Soft skills делает из нас тех людей, которыми мы являемся со всеми нашими плюсами, минусами (куда же без них) и особенностями. Именно эти навыки позволяют нам продвигаться и достигать успеха в карьере, бизнес-проектах, общении и других сферах жизни. И так как мы живем в эпоху стремительных изменений, эти качества необходимо постоянно развивать и совершенствовать, чтобы не остаться за бортом жизни.

Почему Мы?

- Собственные тренеры;
- Собственная площадка для тренингов;
- Собственная тренинговая программа на туркменском, русском, английском языках;
- Возможность привлечения международных специалистов.

НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В РАЗРЕЗЕ ВСЕХ СФЕР ИССЛЕДОВАНИЯ



■ SOFT SKILLS ■ HARD SKILLS



SOFT SKILLS

Профессиональные навыки

Что такое soft skills?

Профессиональные навыки, которые также известны как общие навыки или базовые навыки, являются атрибутами, применимыми ко всем профессиям. Эти навыки часто связаны с вашей способностью эффективно взаимодействовать с другими.

Почему soft skills важны?

Хотя жесткие навыки важны для работодателей, в мире, где освоить эти поддающиеся количественной оценке навыки может быть так же просто, как просмотреть краткое видео, мягкие навыки выходят на первый план. Хотя каждый, кто устраивается на работу, может знать, как программировать или как писать, программные навыки — это то, что может помочь вам выделиться.

Soft skills

облегчают формирование отношений, создают доверие и надежность, а также руководят командами. Демонстрация работодателям того, что вы овладели правильными программными навыками, показывает, что вы можете справиться со всем, что они вам навязывают, даже если это сложный навык, которым вы еще не владеете.

SOFT SKILLS

- Компетенции
- Ценности
- Релевантный действиям поведенческий паттерн
- Критичны в долгосрочной перспективе
- Развитие происходит медленнее
- С большим усилием, достижение требуемого уровня не гарантировано («предел» компетенций, глубокая интеграция в структуре личности)
- В специфических условиях - подвержены обратному развитию



■ SOFT SKILLS ■ HARD SKILLS



HARD SKILLS

Профессиональные навыки

Что такое Hard skills и что в них входит

Hard skills (жесткие навыки) – это непосредственно знания, которые необходимы для выполнения работы. Для химика это будут знания о том, как между собой взаимодействуют вещества, а для водителя это умение управлять автомобилем.

Hard skills – это те знания, что мы приобретаем в процессе учебы в школе, университете, на курсах профессиональной переподготовки. У руководителей к ним также добавляются знания о том, как управлять персоналом и распределять задачи. Но это будут именно знания о том, как устроены эти процессы.

Почему hard skills важны?

Жесткие навыки помогают работнику построить карьеру.

Чем больше профессиональных умений, тем проще ему добиться повышения или устроиться на другую работу.

Получение нужных hard skills не ограничивается стенами вуза.

Можно проходить дополнительное обучение или развивать навыки самостоятельно.

HARD SKILLS

- Компетентность
- Экспертиза
- Технические знания/квалификация
- Критичны в краткосрочной перспективе
- Развитие происходит быстрее
- С меньшим усилием и гарантированным результатом (при соблюдении базовых критериев: мотивация, обучаемость и др.)
- Практически не подвержены обратному развитию



■ SOFT SKILLS ■ HARD SKILLS



MASLAHATLY ÇÖZGÜT

LET'S MAKE LIFE BETTER!

РАЗРАБОТКА, ВНЕДРЕНИЕ, ОБУЧЕНИЕ