



таграс

ТРАНССЕРВИС

ЖИЗНЬ ТРЕБУЕТ ДВИЖЕНИЯ, ДВИГАЙСЯ ВМЕСТЕ С НАМИ!



ТРАНС-ИНФО

Корпоративная газета ООО «Таграс-ТрансСервис»

Январь 2021 г.
№ 1 (81)

РТ, г. Альметьевск, ул. Маяковского, 127 • <http://office/> • Тел.: (8553) 377-803

Газета издается с 19 декабря 2013 года

ИТОГИ 2020 ГОДА И ЗАДАЧИ НА 2021 ГОД

■ 29 января 2021 года состоялась ежегодная конференция трудового коллектива «Таграс-ТрансСервис» по итогам работы за 2020 год и задачам на 2021 год. Учитывая эпидемиологическую обстановку, конференция прошла в онлайн формате: руководители и специалисты аппарата управления собрались в конференц-зале, представители дочерних управляемых обществ подключились по видеосвязи.

С вступительным докладом выступил директор «Таграс-ТрансСервис» **Владимир Чернышев**. Подводя итоги 2020 года, директор отметил, что год был очень тяжелым как для нашей компании и наших Заказчиков, так и для всего мира в целом: пандемия COVID-19, новое соглашение ОПЕК+, значительно снизившее добычу нефти, привели к полномасштабному падению рынка углеводородов, что в свою очередь сказалось и на нашем бизнесе. При этом нашей компании удалось достичь выполнения основных показателей и самое главное – сохранить персонал! Особенно это важно, учитывая, что в 2020 г. произошло снижение производственной программы на 13% по отношению к уровню 2019 г., а среднемесячная заработная плата осталась на том же уровне. При этом рост среднемесячной заработной платы на 1 час производственной программы составил 6%.

«Мы сделали все возможное: вступили в федеральную программу по поддержке пострадавших отраслей, заручились поддержкой государства и не только сохранили существующие рабочие места, но и продолжаем набор специалистов! Поэтому не стоит расслабляться и необходимо держать требуемую численность, т.к. мы сейчас находимся в периоде наблюдения», – подчеркнул Владимир Анатольевич.

Основными потребителями услуг группы компаний «Таграс-ТрансСервис» по-прежнему являются:

структурные подразделения ПАО «Татнефть», дочерние и зависимые общества ПАО «Татнефть», дивизионы Холдинга «ТАГРАС». Владимир Анатольевич отметил: «Мы понимаем, чтобы и дальше оставаться среди лидеров транспортной отрасли, мы должны постоянно совершенствоваться и осваивать новые регионы присутствия. И я рад сказать, что входящем году нам удалось преуспеть в направлении освоения новых объемов и расширить свое присутствие в регионах России».

Особое внимание директор уделил сельскохозяйственному направлению. Основным Заказчиком техники на уборку урожая начиная с 2009 г. является АО «Агросила». С июня 2020 г. не менее 100 единиц грузового транспорта (самосвалы, полуприцепы, бортовые и щеповозы) ежедневно задействованы на перевозке зерновых культур и сахарной свеклы. За период работы в агропромышленном комплексе перевезено 163 тыс. тонн зерновых культур и сахарной свеклы, 352 тыс. тонн из них «Таграс-ТрансСервис». Также директор отметил совместные проекты с АО «Агросила». Так, в 2020 году впервые реализован совместный проект по оптимизации логистических цепочек, который позволил оптимизировать затраты Заказчика на транспортные услуги и снизить потребное количество транспорта. Для «Таграс-ТрансСервис» эффект заключался в оптимизации времени на погрузке



и снижении простоя транспорта. Также директор рассказал о крупных проектах, реализация которых запланирована в 2021 году:

Владимир Анатольевич отметил, что в полном объеме реализована программа социальных гарантий, а именно выплаты по коллективному договору, добровольное медицинское страхование, путевки на санаторно-курортное лечение, безопасность и охрана труда, негосударственный пенсионный фонд, социальная ипотека.

В 2020 году была проделана хорошая работа и в направлении оптимизации затрат. Одна из приоритетных задач компании в 2021 году заключается в выявлении и устранении потерь. «Мы эту работу начали в 2020 году на примере работы нефтевозной техники. Эта работа будет продолжена. Наша задача отработать механизм по выявлению и устранению потерь на данном виде техники. Далее будем тиражировать полученные результаты по другим направлениям. При этом перед каждым предприятием стоит задача открытия проектов по минимизации потерь – по направлению ремонтов и оказания транспортных услуг на конкретного Заказчика. Я призываю каждого лично включиться в процессы поиска и устранения потерь, смотреть на все бизнес-процессы компании сквозь призму бережливого производства. Многие предприятия уже начали включаться в данный процесс на

примере реализации Национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», и я даю поручение руководителям всех предприятий, независимо, участвуете вы в Национальном проекте или нет: ваша задача организовать работу с применением методик данного проекта» – сказал директор.

Следующей важной проведенной работой в 2020 году Владимир Анатольевич выделил цифровую трансформацию нашего дивизиона. «Хочу подчеркнуть, что данная задача является приоритетной на уровне Холдинга и нашего дивизиона. С этой целью в 2021 году мы планируем реализовать 14 проектов цифровой трансформации, в том числе проект по внедрению новой системы «1С Транспортная логистика, экспедирование и управление автотранспортом КОРП» – «1С: ТЛЭ», – подчеркнул он.

Среди достижений 2020 года:

- Победа в конкурсе «Лучшее структурное подразделение производственной группы ПАО «Татнефть» – в группе «Лучший подрядчик» победитель в номинации «Мы открыты к сотрудничеству»;
- 3 место в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях непромышленной сферы» (Республиканский этап Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»).

В заключение Владимир Анатольевич еще раз отметил основные задачи на 2021 г., среди которых: поиск новых заказчиков на внешних территориях, цифровизация бизнес-процессов, внедрение конфигурации «1С: Предприятие 8. Транспортная логистика, экспедирование и управление автотранспортом» и др.

Завершил выступление Владимир Анатольевич следующими словами: «Выражаю благодарность всему нашему коллективу, водителям, рабочим, специалистам и руководителям, которые своим трудом обеспечили достойные результаты деятельности компании. Отдельная благодарность нашим Заказчикам – структурным и дочерним предприятиям ПАО «Татнефть», дивизионам Холдинга «ТАГРАС» и многим другим за то, что доверяете нам помогать в вашей работе. Уважаемые коллеги, желаю здоровья вам и вашим семьям, благополучия и безаварийной работы!»

После завершения доклада директора председатель профсоюзного комитета **Руслан Нуриев** представил информацию о выполнении коллективного договора за 2020 год. Плодотворный труд коллективов группы компаний ООО «Таграс-ТрансСервис» в течение года позволил выполнить все принятые обязательства по коллективному договору.

Ренат НУРИЕВ,
главный специалист ОРПИПС



«Клиент – это самый важный посетитель. Не он зависит от нас. Мы зависим от него... Он – цель нашей работы. Он не по ту сторону нашего бизнеса. Он – его часть».

Махатма Ганди



ОСНОВА ДЛЯ РАЗВИТИЯ И РОСТА

Эпоха цифровых изменений и перемен – возможно, именно так назовут в будущем начало XXI века. Вне всяких сомнений, именно цифровизация сегодня стала конкурентным преимуществом во всех сферах бизнеса.

Программа цифровой трансформации Холдинга «ТАГРАС» стартовала в 2019 году. За 2 года реализации программы дивизионы реализовали немало цифровых инициатив и проектов. Однако, нужно отметить, что далеко не все дивизионы сформулировали для себя ясное и однозначное представление о своем целевом состоянии по завершению программы трансформации.

Да и среди специалистов понимание того, что

даст цифровая трансформация конкретно в их дивизионе, не всегда четко сформулировано. Это видно из стратегии развития дивизионов и пула предлагаемых дивизионами проектов.

В свое время профессор Гарвардской бизнес-школы Джон Коттер выделил 8 обязательных этапов успешных организационных преобразований. Третий из них – это создание видения компании и разработка стратегии его достижения.

Сам Коттер сформулировал полезное практическое правило: если вы не способны изложить свою концепцию будущего за пять минут и добиться в ответ реакции понимания и заинтересованности, то этот этап преобразований вы еще не осилили.

Серьезная работа над данным этапом была проведена в Холдинге. Результатом его, после совмест-

ного обсуждения со специалистами Дивизионов на каждом из промежуточных этапов, явилось сформулированное и утвержденное Видение целевого состояния информационных систем после трансформации. Видение, в данном случае, это краткий перечень универсальных характеристик комплексных информационных систем, которые нам предстоит построить.

Основная цель документа в том, чтобы стратегии каждого дивизиона и представления каждого сотрудника о будущем компании формировались в соответствии с задаваемым вектором.

Предлагаем вам внимательно прочитать этот документ и в дальнейшей работе всегда помнить о выбранном направлении, чтобы вместе достичь этих важных целей.

Видение целевого состояния информационных систем Холдинга «ТАГРАС»

По итогам реализации Программы цифровой трансформации каждый дивизион усовершенствовал свои бизнес-процессы, которые теперь поддерживаются комплексной информационной системой.

Возможность интеграции с заявочной системой Заказчика позволяет нам максимально оперативно получать и передавать информацию. Заявки, полученные электронно, сразу поступают в работу.

Ввод информации об исполнении работ производится на месте их выполнения. И данные вносятся единожды. В суточном рапорте или сводке указывается факт выполненных работ и потраченных ресурсов: труд, оборудование, материалы – все это сразу учитывается в комплексной системе. Из сводки идет информация в табеля рабочего времени, считается зарплата. Из сводки система знает о потраченных материалах, объеме привлеченных подрядных услуг, о дальнейшей потребности в них.

Мы знаем не только о том, сколько выполнено нами работ и сколько заработано выручки. Теперь мы контролируем свои затраты. Ранее, когда данные по понесенным затратам брались из бухгалтерии, мы управляли бизнесом, говоря

образно, глядя в зеркало заднего вида.

Ведется оперативный мониторинг состояния оборудования, специалисты получают из системы подсказки по его эксплуатации и обслуживанию. Система предлагает оптимальные графики и состав планово-предупредительных работ, оценивает риск выхода из строя узлов оборудования. Так оборудование работает дольше, значительно

меньше аварий и простоев.

Само формирование и изменение производственной программы на месяц и квартал значительно сократилось и ведется в режиме реального времени. Система не только выстраивает логистику движения бригад, техники, людей, просчитывает время их работы, но и корректирует ресурсные планы.

Глубокая интеграция своих систем позволила значительно

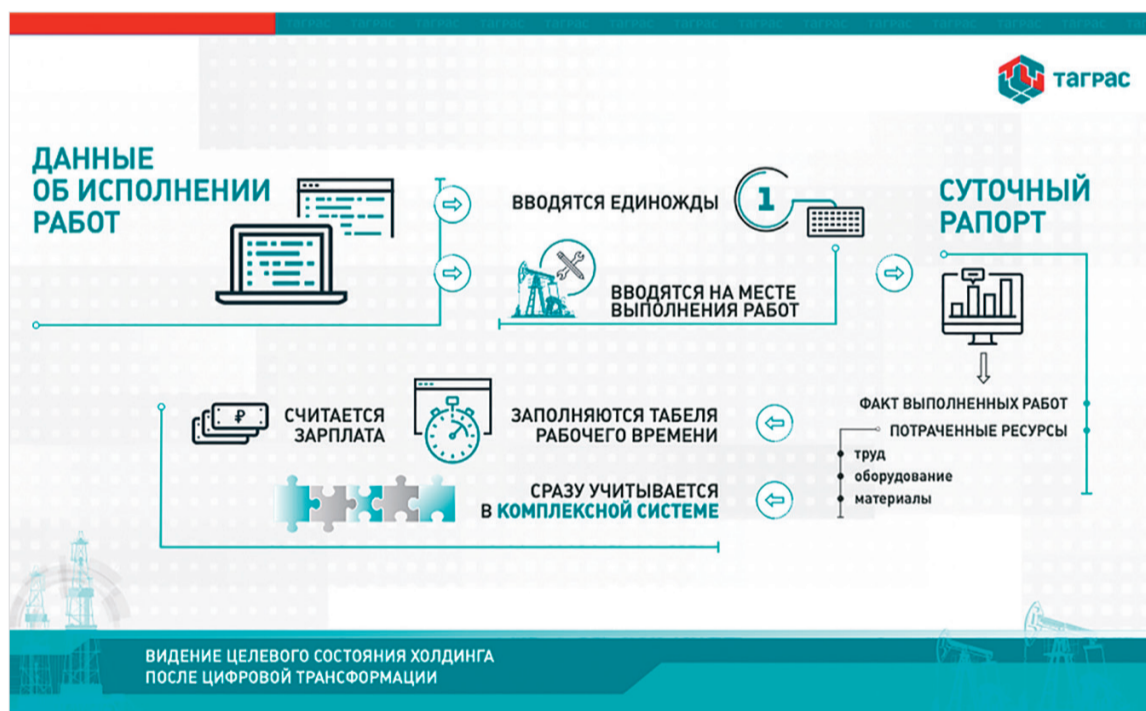
ускорить формирование прогнозного бюджета доходов и расходов. Причем такие прогнозы мы можем строить в пределах месяца, квартала, года и даже отдельного проекта. Повысилась не только скорость, но и точность прогнозирования.

Сократилось количество запросов информации «сверху». Ничего не печатается на бумаге. Цикл принятия решения сократился в несколько раз.



Ленар НАЗИПОВ,
 генеральный директор
 Холдинга «ТАГРАС»

«Мы создали на предприятии новую идеологию, культуру. У нас есть инструменты, чтобы двигаться вперед. ТАГРАС – это команда. И в современном высококонкурентном мире нашей команде ежедневно придется повышать гибкость и управляемость, доказывать профессионализм, чтобы уметь быстро подстраиваться под актуальную повестку и вызовы рынка. Не нужно бояться перемен – ни внешних, ни внутренних – они основа для развития и роста».



УЧЕБЕ ВСЕ ВОЗРАСТЫ ПОКОРНЫ

■ В 2020 году ООО «Таграс-ТрансСервис» принял участие в федеральном проекте «Старшее поколение» национального проекта «Демография». Проект включает в себя мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию людей в возрасте 50 лет и старше, занятых трудовой деятельностью.

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА:

- повышение безопасности движения и снижение аварийности на дорогах путем приобретения или развития имеющихся знаний, компетенций и навыков водителей;
- повышение квалификации работников, ответственных за обеспечение транспортной безопасности (начальников автоколонн) и совершенствование ими компетенций, необходимых для профессиональной деятельности.

В целях развития профессиональных компетенций работников старше 50 лет, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование были направлены 43 человека. Для повышения транспортной безопасности были выбраны следующие программы подготовки:

1. «Защитное и зимнее вождение».



ждение». Защитное вождение – это система обучения водителей транспортных средств, выходящая за рамки обычных ПДД и основ управления автомобилем. Цель этого курса состоит в развитии и улучшении навыков безопасного управления водителями автомобилей, в обеспечении безопасности (снижении риска ДТП) путём предупреждения опасных ситуаций, вопреки неблагоприятным условиям и ошибкам других участников дорожного движения.

2. «Специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения» и «Диспетчер автомобильного

транспорта и городского наземного транспорта». Цель обучения состоит в том, чтобы дать слушателям необходимый уровень знаний, умений и навыков, повысить квалификацию должностных лиц, ответственных за обеспечение безопасности дорожного движения.

3. «Оказание первой помощи пострадавшим на производстве». Цель – заложить у обучающихся основы базисных знаний и понятий по оказанию первой медицинской помощи при дорожно-транспортных происшествиях, на производстве, а также освоить новации в особенностях оказания пер-

вой помощи без участия медицинских работников (до их приезда), для уменьшения срока реабилитации пострадавших. Освоив приемы оказания первой помощи, начальники автоколонн смогут проводить инструктаж водителям автомобилей.

4. Повышение квалификации по международным профессиональным стандартам WorldSkills Russia. Цель – развить навыки слесарного персонала по ремонту автотранспорта.

Профессиональная подготовка или повышение квалификации дает возможность представителям старшего по-

коления оставаться длительное время конкурентоспособными и активными на рынке труда, достойно продолжать свою трудовую деятельность на прежнем месте работы.

Для ООО «Таграс-ТрансСервис» обучение работников в возрасте 50 лет и старше – это сохранение и развитие опытных сотрудников предприятия, возможность организации передачи опыта молодым специалистам и более продуктивная работа предприятия в целом.

Гузель ГАНИЕВА,
ведущий инженер ОК



Взгляд со стороны

ВИЖУ ЦЕЛЬ!

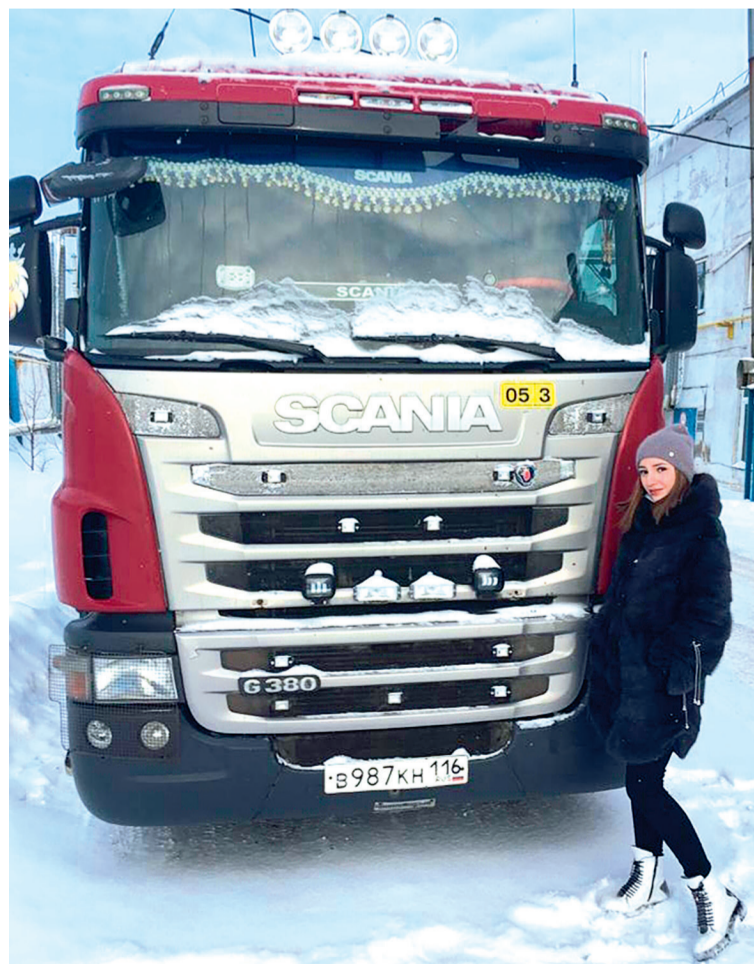
■ АТЦ «Нефтегазтранс» открыл для меня новую дверь в профессиональной деятельности. В ноябре 2020 года мне посчастливилось устроиться распределителем работ. Работая до этого в Альметьевском государственном нефтяном институте ассистентом преподавателя, о транспорте, балансе рабочего времени, начислении заработной платы и вообще о производстве в целом я знала в теории. Можно сказать, что из культурной среды института попала в рабочую среду. Устроившись в цех, я стала изучать все особенности транспортного механизма.

«В театре все начинается с вешалки, а в транспорте все начинается с диспетчерской». Приезжая на работу, водитель первым делом проводит технический осмотр своего автомобиля, затем попадает в диспетчерскую для прохождения медицинского осмотра и получения путевого листа. Только получив его из терминала или непосредственно от самого диспетчера, он уже движется в заданном направлении. Я и не догадывалась, что даже такой обычный на первый взгляд процесс состоит из труда нескольких человек. Тут задействованы и начальник эксплуатационной службы, и диспетчера, и начальники автоколонн. Ведь ситуации бывают разные, и только благодаря слаженной работе упомянутых мною людей, выход техники на линию будет своевременным.

Автопарк АТЦ «Нефтегаз-

транс» достаточно разнообразный, начиная от обычной легковой машины, заканчивая многотонными самосвалами. И у каждой из них свое назначение. Легковые машины и автобусы возят людей, трактора помогают чистить дороги, погрузчики и специальная техника осуществляют грузоперевозки.

После завершения работы каждому водителю заказчик подписывает путевые листы, от которых зависит заработная плата. Моя задача как табельщицы контролировать, чтобы все рабочие часы были на месте, и каждый водитель получил оплату строго за отработанное время. Через меня проходит заявления на отпуск, больничные листы, заявления на получение справок. Это большой документооборот, в котором нельзя ошибаться. Внимательность и координа-



ция в этом деле определенно мои помощники. Нельзя не упомянуть электронный документооборот СЭД «Практика». Каждый день в нем регистри-

руется множество приказов, отправляются на согласования письма, заявки, служебные записки и т.д. Поначалу было сложно и непонятно, но разо-

бралась, и уже не составляет труда выполнять все эти операции.

Коллектив оказался доброжелательный и дружный, у каждого сотрудника своя область работы и особенности, но все стараются подходить к выполнению задач с высоким уровнем ответственности и профессионализма. На мой взгляд, транспортный цех – это большой механизм, где все работники – это «винтики в машине», и, если какой-то из них сломается, может полететь вся система. Поэтому каждый работник старается приложить максимум сил и навыков, чтобы предприятие процветало и развивалось.

Хотелось бы отметить, что для меня было важно попасть на производство, чтобы применить все свои знания, полученные в институте, на практике и изучить всю структуру транспортного сектора. Новое направление в работе – это всегда некий вызов и возможность не стоять на одном месте. Несомненно, мне предстоит еще многому научиться, но, как говорится, вижу цель – не вижу препятствий!

Юлия Петрова,
распределитель работ
АТЦ «Нефтегазтранс»

