

НАВИГАТОР



С днем рождения,
«ТМС групп»!



В номере

Лица компании

От сервисной базы
до лидеров рынка

3 стр.

HR: эффективный персонал

Вливайся в коллектив:
внедрение новой
программы адаптации
в «ТМС групп»

4-5 стр.

Жизнь профсоюза

С заботой о старших

7 стр.



С днем рождения, «ТМС групп»!



Уважаемые работники и ветераны компании, дорогие коллеги!

Наша компания 5 октября отметила важную дату – 19 лет со дня создания. За эти годы пройден долгий путь становления и развития. Мы на деле демонстрируем приверженность нашему главному принципу – производить продукцию и предоставлять услуги самого высокого качества для наших партнеров.

Достижения компании стали возможны только благодаря сплоченной команде единомышленников. Я выражаю искреннюю признательность за ваш труд, добросовестную работу и преданность нашему общему делу.

Желаю компании дальнейшего динамичного развития, укрепления статуса, интересных перспективных проектов, работникам – достижения новых профессиональных высот, крепкого здоровья и семейного благополучия!

Анвар ЯРУЛЛИН,
директор УК ООО «ТМС групп»

Новости Холдинга

Южный пояс Ориноко и ТАГРАС

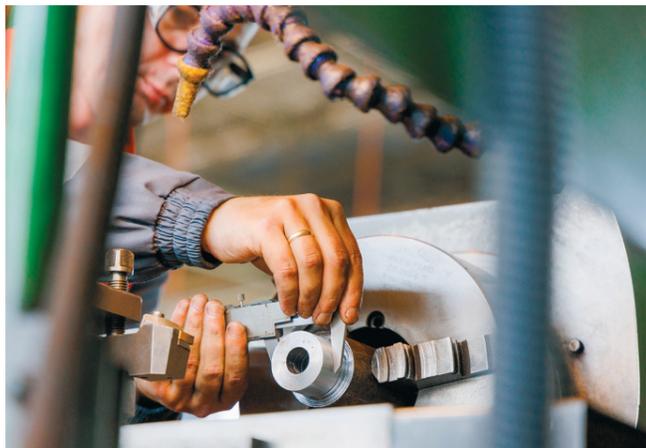
ТНГ-Групп» и «Petromiranda» заявили о совместной работе по добыче тяжелой нефти в Венесуэле.

Гендиректор «PDVSA Русиа» Хоглис Мартинес назвал договор между венесуэльской-российской «Petromiranda» и «ТНГ-Групп» началом долгосрочной работы геофизиков с PDVSA. Стороны планируют восстановить и увеличить добычу тяжелой нефти на поясе Ориноко – крупнейшем в мире месторождении нефти.

«Petromiranda» и «ТНГ-Групп» заключили договор в начале 2024 года. Делегация из Венесуэлы уже дважды побывала в Бугульме и ознакомилась с возможностями компании, оборудованием, технологиями и персоналом. Задача специалистов ЦГИ: переобработать сейсмические данные недр блока Хунин-6. Представители иностранной компании лично принимают от «ТНГ-Групп» каждый этап работы, чтобы снять все вопросы относительно используемой методики, ведь ранее на территории Венесуэлы ее не применяли.

«Petromiranda» и геофизический дивизион Холдинга планируют дальнейшее сотрудничество, в том числе по части контроля проводки скважин 24/7. Также есть спрос на другие виды геофизических работ.





Лица компании

От сервисной базы до лидера рынка

За 19 лет своей деятельности ООО УК «ТМС групп» прошла путь от базы по обслуживанию наземного нефтепромышленного оборудования до компании с численностью полторы тысячи сотрудников и партнерами по всей России и зарубежью. Об итогах производственной деятельности и планах по дальнейшему развитию рассказал заместитель директора по развитию трубопроводной продукции Виктор Кислов.

– С какими производственными итогами компания встречает очередную годовщину?

Компания прошла большой путь развития и это в первую очередь заслуга всего коллектива. Но времена меняются, как меняется политическая, экономическая и демографическая ситуация не только в стране, но и в мире. Мы не существуем в изоляции и являясь достаточно крупным игроком на рынке очень сильно зависим от этих изменений. Нам важно оставаться гибкими и приспосабливаться, находя достойные пути решения сопутствующих изменениям трудностей.

Сейчас наша компания проходит путь трансформации. Меняется организационная структура, изменяются привычные схемы работы со стратегическими партнерами, изменятся условия труда для наших работников. Все это естественным образом отражается на наших производственных и финансовых показателях.

Мы ищем новые ниши, новые точки приложения наших усилий. Сегод-

Виктор КИСЛОВ,
заместитель
директора
по развитию
трубопроводной
продукции

ня успешно заключены договоры как с крупными гигантами – группой компаний ПАО «Лукойл», ПАО «Роснефть», так и с малыми нефтяными компаниями РТ и РФ. В этом году так же исполнен контракт и с зарубежным партнером РУП «Производственное объединение «Белоруснефть».

Производственные показатели выполняются согласно плану, но нашей негласной задачей всегда будет стремление к их перевыполнению. Только так происходит развитие – через преодоление себя и своих возможностей.

– Расскажите подробно о стратегии развития компании на ближайшие 5-10 лет?

Понятно, что в существующих условиях сложно глобально что-то прогнозировать и планировать на долгий срок. Но стратегический вектор у компании конечно же намечен. Наш коридор планирования сейчас составляет три года.



час во всех отраслях промышленности, молодежь предпочитает идти в другие сферы – услуги, ритейл и подобные, где конкурентная заработная плата и нет особых требований к знаниям и квалификации.

Ввиду сложности нашей отрасли мы предъявляем высокие требования к кандидатам. Это и определенный уровень образования и интеллектуального развития, релевантные профессиональные навыки.

Уже не первый год ведется совместная с отделом управления персоналом работа над развитием кадрового потенциала внутри «ТМС групп». Внедрена обновленная программа адаптации, проводится внутреннее обучение сотрудников, осуществляется подготовка рабочих и инженерно-технических специалистов.

Являясь крупной производственной компанией, мы вносим значительный вклад в развитие региона и страны, укрепляем экономику производя конечный продукт и технологии.

Да, труд на производстве накладывает определенные обязательства на работников в части соблюдения внутренних стандартов и правил безопасности. Но важно помнить, что наши усилия, профессионализм и преданность общему делу станут тем двигателем, который поможет компании достигнуть новых впечатляющих результатов. Мы растем и развиваемся благодаря командной работе и неустанному стремлению к совершенству.

За 19 лет у нас в компании сложился не просто коллектив, мы – команда. Несмотря на изменения, наша сплоченность позволила выполнять производственный план, где важны усилия каждого рабочего, специалиста или служащего. Выражаю вам искреннюю благодарность и признательность за ваш достойный труд.

И чем он шире в условиях неопределенности, тем большая может быть погрешность в будущем.

Вектор развития компании направлен в первую очередь на укрепление наших позиций в существующих бизнес-направлениях и освоение новых рынков – поиск и заключение договоров с новыми партнерами, создание и вывод на рынок новых для «ТМС групп» продуктов.

В том числе рассматриваем предложения по диверсификации бизнеса – новые отрасли, ищем новые области развития.

– Что можете сказать про кадровый потенциал компании?

Являясь крупным участником рынка, а в нашем дивизионе трудится более 1,5 тыс человек, мы остро реагируем на демографическую ситуацию в стране и мире.

Дефицит рабочего персонала сей-



■ HR: эффективный персонал

Вливайся в коллектив: новой программы адаптации



Наиболее сложный период адаптации
в процессе адаптации

- ✓ Первая неделя – 52 %
- ✓ Первый месяц работы –
- ✓ Первые три месяца работы

Проблемы в период адаптации

- ✓ Вхождение в коллектив –
- ✓ Освоение новых должностей
- ✓ Привыкание к корпоративной культуре
- ✓ Привыкание к новым условиям

В эру высокой конкуренции среди работодателей каждая компания стремится улучшить условия труда для своих работников. «ТМС групп» не оставил без внимания и вновь поступающих на работу, сформировав дружелюбную и мягкую программу адаптации.

«Мы заинтересованы в том, чтобы работники были наиболее эффективны даже в первые месяцы своего трудоустройства на новом рабочем месте. Пока работник плохо знает свои рабочие функции он несет для компании стартовые издержки» – считает начальник отдела управления персоналом Динара Ахметзянова.

По статистике первый месяц для нового работника самый сложный. Это и проблемы вхождения в новый коллектив, привыкание к своим должностным функциям и корпоративной культуре. Новичок приходит в компанию замотивированным на работу, но пока сотрудник не привыкнет к новым процессам, задачам и окружению он не покажет высокие результаты.

Чтобы работа в дальнейшем была эффективной, адаптация на новом месте должна протекать легко и без лишнего напряжения, сотрудник должен получать понятные задачи, иметь сильного наставника и чувствовать себя комфортно на рабочем месте.

Одна из острых проблем бизнеса – высокая текучесть сотрудников на испытательном сроке. Более четверти

принятых сотрудников писали заявления на увольнение в течении трех месяцев после трудоустройства, и это именно та проблема, с которой можно и нужно работать компаниям, пересматривая свою кадровую политику.

В этом году в «ТМС групп» была проведена большая работа по модернизации существующей программы адаптации.

” Разрабатывая новую программу мы опирались на статистику ответов Exit-интервью и сформировали ключевые элементы адаптации. В них включены приветственный тренинг, сама программа адаптации, институт наставничества и обязательно анализ обратной связи», – делится Динара Камилловна.

Принципиальным отличием новой программы является то, что мы расширили целевую аудиторию и теперь данная программа распространя-



ется на всех сотрудников без исключения, включая тех, кто переводится на новую должность внутри компании.

Если ранее новичок должен был сам составлять для себя план адаптации, то теперь это делает непосредственный руководитель. В рамках нового проекта мы отходим от универсальной формы и делаем ее более специализированной, разработав два вида шаблонов для сотрудников рабочих профессий и для РСС. Добавили такие инструменты как Гайд новичка и Дорожную карту для руководителя. Теперь за каждым новым сотрудником будет закреплен наставник.

Сама программа состоит из 7 этапов, в рамках которой предусмотрено формирование положительного впечатления о компании с первого

собеседования и заблаговременную подготовку рабочего места, до выхода нового сотрудника, включая СИЗы и необходимое оборудование, для того, чтобы у человека сформировалось мнение что его, здесь ждут и он ценен. На испытательном сроке нович-

внедрение матрицы в «ТМС групп»

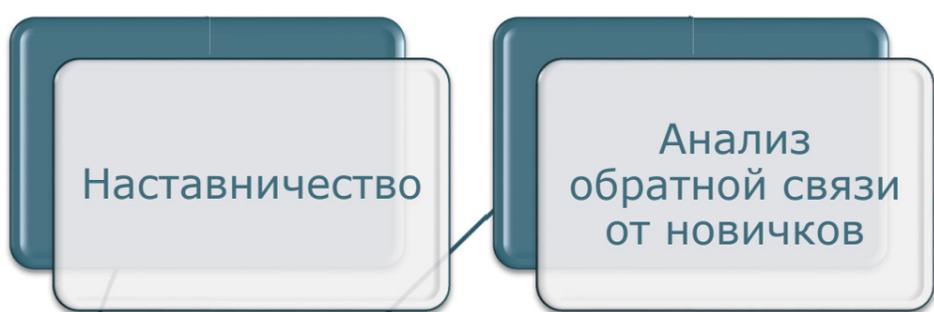
период

ми:

43 %
оты – 5 %

адаптации:

- 40 %
стных обязанностей – 34 %
ивной культуре – 13 %
ловиям труда – 13 %



Новые
элементы
программы
адаптации

участников процесса и проведен анализ узких мест.

Предполагается, что тиражирование проработанной программы адаптации на всю компанию завершится к концу 4 квартала.

Новый проект адаптации также предусматривает наличие социально-ответственного в каждом подразделении человека, который будет проявлять заботу о новых сотрудниках и собирать обратную связь. Реализуемая программа предусматривает курирование новичков от трех месяцев до полугода.

Оценить результаты новой программы можно будет к концу следующего года, однако внедряемые инициативы уже сейчас показывают планомерное снижение текучести на испытательном сроке до показателя 10-12%.

кам будут ставиться простые и понятные задачи.

Внедрение новой программы происходило поэтапно. Апробирование происходило в механическом цехе, тестовый период длился три месяца, после чего была собрана обратная связь от



” Нашим отделом была разработана матрица взаимодействия в которой обозначены зоны ответственности и точки взаимодействия между сотрудниками. Эта матрица будет доведена до ключевых участников процесса. В ней просто и понятно описан весь процесс адаптации. Так что проблем с использованием в работе возникнуть не должно», – комментирует ситуацию Динара Камилловна.



Новости компании



«ТМС групп» – победитель конкурса «1С:Проект года»

Проект «Улучшение операционной эффективности: автоматизация и интеграция систем на базе 1С:ERP. Управление холдингом» в УК ООО «ТМС групп» стал победителем конкурса «1С:Проект года» в предметной области. Награждение состоялось 17 октября в Москве.

Создание комплексной системы управления предприятием, основанной на внедрении продукта «1С:ERP. Управление холдингом», позволяет интегрировать все ключевые процессы бизнеса, обеспечивая единый и прозрачный механизм взаимодействия между различными подразделениями предприятия. Такая система управления не только сокращает временные и трудовые затраты на рутинные операции, такие как учет товаров и документации, но и повышает эффективность управления ресурсами, обеспечивая точное и оперативное принятие управленческих решений. Кроме того, она позволяет минимизировать риски ошибок и несвоевременной отчетности, повышая уровень управляемости и конкурентоспособности предприятия.



Внедренное решение позволяет:

- ◀ Централизовать учет взаимоотношений с клиентами.
- ◀ Обеспечить единую точку ввода и обработки базовой информации и первичной документации.
- ◀ Обеспечить прослеживаемость состояния исполнения заказов покупателей на производственных площадках.
- ◀ Оптимизировать товарные запасы и сократить трудозатраты на приемку и от-

грузку товарно-материальных ценностей.

- ◀ Сократить оборот бумажной документации и др.

В рамках дальнейшего масштабирования КИС «ТМС групп» планируется организация взаимодействия всех информационных систем с целевой КИС на основе 1С:ERP УХ и внедрение отраслевых решений позволяющих повысить эффективность бизнес направлений (1С:ТОиР, 1С:CRM и др.).

” В рамках реализации проектов первой очереди дорожной карты цифровой трансформации мы смогли создать основу КИС на передовых решениях, позволяющих развивать информационные системы «ТМС групп». Использование типовых решений от ведущих разработчиков позволяет пересмотреть устоявшиеся бизнес процессы и найти пути оптимизации, а значит и улучшения бизнеса», – комментирует руководитель программы цифровой трансформации «ТМС групп» Азат Арслангалиев.

Финансовый вопрос

Стратегия и план: 2025

Начало четвертого квартала горячая пора для отдела экономики – именно в это время определяются цели финансово-хозяйственной деятельности предприятия на будущий год. О формировании главного экономического плана – Приказа № 1 УК «ТМС групп» рассказал начальник отдела Никита Кирдин.

Значение для предприятия

«Если коротко, то Приказ № 1 – годовая план жизни предприятия в рублях с точки зрения экономики. Сейчас наш отдел занимается его формированием на 2025 год», – рассказывает Никита Александрович.

Он включает в себя основные параметры экономической деятельности предприятия, а именно уровень выручки, уровень затрат постатейно и размер прибыли к которому мы должны прийти по итогам каждого месяца планируемого года. В Приказе расписаны целевые значения показателей, на которые стоит ориентироваться в работе всем службам предприятия в разрезе управления и цехов.

Кроме того, выполнение показателей Приказа № 1 является основанием для начисления и выплаты премии сотрудникам.

Управление и контроль

Показатели нашего Приказа №1 защищаются на уровне Холдинга и определяют ключевые параметры предприятия на будущий год. От своевременного и корректного предоставления данных для Приказа зависит успешность финансовой деятельности всей организации.

Выполнение показателей Приказа в УК «ТМС групп» регулярно контролируется лично директором на ежемесячных комитетах. Кроме того, каждая служба и отдел несет ответственность за исполнение Приказа по курируемой статье.

Исполнение и ответственность

В данный момент нашим отделом доработан функционал внедренной программы 1С:ERP УХ, по которому каждый ЦФО (центр финансовой ответственности) может отслеживать текущие значения курируемых статей – находятся они в пределах плана или



Источник Freepik

нет, чтобы своевременно предпринять корректирующие действия.

«Мы постоянно совершенствуем методику работы с Приказом. В данный момент, например, актуализирован Стандарт формирования Приказа №1. Сейчас

в финальной стадии доработки находится модель управления затратами. Она определяет, как должен исполняться Приказ, кто это отслеживает и в каком порядке действует каждая служба предприятия», – заключил Никита Кирдин.

Жизнь профсоюза

С заботой о старших

1 октября – традиционный праздник людей почтенного возраста. Компания не забывает о своих ветеранах и регулярно навещает их.

В благодарность за внимательное, чуткое и бережное отношение к старшему поколению директору «ТМС групп» Анвару Яруллину было вручено Благодарственное письмо от Совета местной общественной организации ветеранов.

Праздничные встречи с ветеранами были организованы при участии Совета ветеранов и профсоюзного комитета компании. Сотрудники лично посетили ветеранов, каждому были вручены подарки.

Благодарность к старшим заложены в ДНК «ТМС групп». С уважением к предыдущим заслугам ветераны регулярно получают внимание, поддержку и материальную помощь от компании.

Так Совет Ветеранов «ТМС групп» чествуют своих ветеранов на праздники, в связи с юбилеями со дня рождения и совместной жизни. Старшее поколение получает возможность участвовать во всех мероприятиях, проводимых городским и республиканским Советом ветеранов.

Компания выполняет обязательства, закрепленные в коллективном договоре компании перед неработа-



ющими пенсионерами. В санаториях профилакториях поправили свое здоровье 306 ветеранов, остронужда-

ющихся пенсионерам была оказана материальная помощь из прибыли предприятия. У наших ветеранов так-

же есть возможность посещать музеи, театры и достопримечательности Республики Татарстан.

Безопасность

Зимний авто-режим: когда менять резину в 2024?

Ежегодно автолюбителей волнуют два основных вопроса: когда менять резину на летнюю и на зимнюю. Разбираемся, уже пора или еще не пора?

Прежде всего, водитель обязан сам обеспечить безопасность своего автомобиля и условий его эксплуатации на дороге. Это касается и своевременной замены летней и зимней резины в соответствующие периоды времени. Эксперты рекомендуют менять летнюю резину на зимнюю, если устоялась среднесуточная температура не выше +5 градусов Цельсия. При такой температуре можно в любой момент ожидать заморозков, гололеда или снега.

В соответствии с постановлением Правительства РФ № 837 в России введен запрет на использование зимних шин летом и летних – зимой. Ограничение касается автомобилей категорий М1 и N1. Также нормативное время замены зимней и летней резины на автомобили утверждены Техническим регламентом ТС 018/2011. Так указано, что запрещено эксплуатировать автомобиль, укомплектованный летними



шинами в зимний период (декабрь, январь, февраль) и шинами с шипами противоскольжения, в летний период (июнь, июлю, август).

Так как климатические условия в разных регионах России отличаются,

власти регионов могут увеличивать сроки указанных запретов.

Что касается законодательства, то согласно постановлению Правительства РФ от 27.05.2023 № 837 «О внесении изменений в Основные положения

по допуску транспортных средств к эксплуатации и обязанности должностных лиц по обеспечению безопасности дорожного движения», с 1 сентября 2023 года на автомобилях категорий М1 (легковые автомобили с количеством пассажирских мест не более восьми (без учета места водителя)) и N1 (легкие коммерческие, полной массой до 3,5 тонны), зимние шины должны быть установлены в период с декабря по февраль. При этом автомобиль должен иметь покрышки по сезону на каждом колесе.

Наличие шин не по сезону на автотранспортном средстве грозит водителям административным наказанием. Данный состав подпадает под ч. 1 ст. 12.5 КоАП РФ (управление автомобилем при условиях, когда его эксплуатация запрещена).

Стоит отметить, что за последние несколько лет чиновники рассматривали ряд законопроектов, предусматривающих наказания в размере от 2 тыс. до 10 тыс. руб., но никаких изменений в КоАП РФ принято до сих пор не было.

(По материалам сайта inkazan.ru)



Книжная полка

Книги, которые должен прочитать каждый человек



«Как заводить друзей и оказывать влияние на людей» Дейл Карнеги

Сборник практических советов и примеров из жизни автора, которые помогут наладить отношения с окружающими, завести новые знакомства и научиться влиять на мнение людей. Вы сможете понять все тонкости общения, освоить тактики ведения переговоров, применить секретные приемы в решении споров, конфликтов. Даже если вы думаете, что в общении нет ничего сложного, то в этой работе вы откроете для себя много нового. Книга будет полезна как для выстраивания взаимоотношений в повседневной жизни, так и в профессиональной сфере.

«Улыбнись, пока не поздно» Александр Свияш

Позитивная работа о том, как стать счастливым, быть наполненным гармонией и энергией. Александр рассказал про уникальные способы, как мыслить

по-другому. Автор книги утверждает, что эмоции напрямую зависят от наших ожиданий. Например, вы уверены, что ваш друг — профессионал, поэтому он точно сможет качественно выполнить просьбу. Но в итоге получилось иначе, что очень расстроило вас. Но если бы вы не возлагали больших надежд на него, то смогли бы сохранить силу духа и спокойствие.

«Психология влияния» Роберт Чалдини

Полезная книга о том, как нами манипулируют и как с этим можно бороться. Роберт Чалдини рассказывает о 6 принципах убеждения, которые помогут сформулировать просьбу так, чтобы вам не отказали, или отказать так, чтобы на вас не обиделись. Если вы хотите научиться распознавать манипуляции и избежать чужого влияния, то обязательно прочтите этот труд.

«Искусство войны» Сунь-цзы

Уникальный труд, который стал настольным для многих полити-

ков, топ-менеджеров и психологов. Сунь-цзы написал эту книгу более 2 тысяч лет назад, но не смотря на возраст, основные приемы и методы до сих пор остаются актуальными и действенными. Благодаря дополнительным комментариям китайских стратегов работа становится понятной и доступной для любого современного читателя. Если вы хотите научиться выигрывать битву умом, а не силой, то эта книга будет идеальным самоучителем для вас.

«Как привести дела в порядок» Дэвид Амен

Базовое пособие для тех, кто постоянно тонет в делах, упускает важные задачи и находится в стрессе. Книга поможет вам размотать клубок проблем, обрести осознанность и уверенность, научиться расставлять приоритеты и находить время для отдыха. После обучения вы сможете стать продуктивным без переживаний и нервных срывов, выполняя все задачи в срок и доводя дела до конца.

Поздравляем!

Администрация, совет ветеранов и коллективы подразделений поздравляют:

С 50-летием

Слесаря ремонтника цеха по изоляции

Владимира Витальевича АВВАКУМОВА

Машиниста-экструдера

Александра Анатольевича БАЛМАСОВА

С 55-летием

Стропальщика сервисного центра №2

Юрия Анатольевича БАГАЕВА

С 65-летием

Марину Петровну ОСИПОВУ

С 70-летием

Рафаила Мубаракевича ЗИЯТДИНОВА

Ряшидю Назыфовну МАРЧЕНКО

С 75-летием

Жанну Константиновну БРОВКИНУ

Антонину Романовну КАЗАКОВУ

