

НАВИГАТОР



Новости компании

РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ

В связи с реструктуризацией в УК ООО «ТМС групп» управляемые общества дивизиона, входящие в состав компании с 20.05.2021 г. переименованы дочерние.

Изначально при образовании «ТМС групп» они были созданы как дочерние общества. В ходе истории развития компании претерпели изменения в управляемые общества и эффективно проработали в этом статусе 11 лет. В связи с отменой передачи полномочий единоличных исполнительных органов управляемых организаций и в целях единообразного применения и толкования во всех структурных подразделениях вводится понятие «дочерние общества».



УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ

Сотрудники отдела развития персонала и производственной системы УК ООО «ТМС групп» приобщились к ежегодному проекту TALENT MANAGEMENT FORUM 2021.

Summer Session - крупнейший российский форум по управлению талантами - лучший нетворкинг, сфокусированный на теме талантов. В течение 2-х дней - кейсы от HR-менеджеров ведущих российских и зарубежных компаний, совместная работа (мастерские, дискуссии, мастер-майнд). Организатор - журнал «Штат». Делегаты и спикеры - HR-эксперты и директора по управлению талантами ведущих компаний России и стран СНГ. Каждый специалист слушал сессии по своему направлению. Главная цель - быть в курсе изменений в области HR и обогатиться идеями.

Цифра

В КОМПАНИИ ТРУДЯТСЯ

956

МОЛОДЫХ РАБОЧИХ

Главное



Пришел, увидел, победил

На базе ООО «Римера-Алнас» на протяжении 4 дней боролись специалисты УК ООО «ТМС групп» за звание лучшего по профессии в номинациях «Лучший токарь» и «Лучший оператор станков с программным управлением».

Продолжение на стр. 3

Актуально

Анвар ЯРУЛЛИН,
директор УК «ТМС групп»

Молодые кадры -
это новый взгляд,
свежие идеи
и будущее компании
«ТМС групп»



Вектор развития

НОВЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ
РОБОТИЗАЦИИ
В КОМПАНИИ
«ТМС ГРУПП»

►► Подробнее читайте на стр. 4



Нефтяные новости



«ГАЗПРОМ НЕФТЬ» И ОМСКАЯ ОБЛАСТЬ БУДУТ СОТРУДНИЧАТЬ В ОБЛАСТИ «ЗЕЛеной» ЭНЕРГЕТИКИ

Правительство Омской области и «Газпром нефть» подписали инвестиционное соглашение о совместном развитии «зеленых» технологий. В частности, регион выступит площадкой для пилотных проектов нефтяной компании по использованию водорода.

Соглашение о совместных инвестпроектах было подписано на полях Петербургского международного экономического форума. Отдельное внимание председатель правления «Газпром нефти» Александр Дюков на одной из панельных сессий уделил развитию водородной энергетики.

«Водород - очень перспективный рынок, который привлекает всеобщее внимание. Россия и российские нефтегазовые компании имеют очень хорошие шансы занять большую долю на этом рынке. У нас отличный потенциал, поскольку мы уже как нефтяные компании производим водород», - прокомментировал Александр Дюков.

Технология производства водорода уже освоена: «Газпром нефть» на своих НПЗ в Омске и Москве получает 100 тысяч тонн водорода в год. В 2018 году на Омском НПЗ начала работу новая установка по производству водорода. Сейчас компания использует водород в процессе финальной очистки моторных топлив до стандарта Евро-5. Но готова расширить производство. Следующий этап - развитие инфраструктуры и рынков сбыта.

<https://rg.ru/>

В БАШКИРИИ СОЗДАДУТ ТЕХНОЛОГИЮ ПО МОНИТОРИНГУ СОСТОЯНИЯ НЕФТЯНЫХ СКВАЖИН

160 млн рублей получил Башкирский государственный университет на создание уникальной технологии по мониторингу состояния нефтяных скважин. Об этом 8 июня сообщила пресс-служба правительства Башкирии.

Сообщается, что конкурс проводился Министерством науки и высшего образования РФ, основной задачей которого являлось объединение усилий вузов, научных организаций и предприятий реального сектора экономики. Всего в конкурсе приняли участие 169 проектов, при этом лишь 33 проекта получили федеральное финансирование. По итогам конкурса ученые Башкирского государственного университета вместе с ООО «ТНГ-Групп» получили федеральное финансирование на реализацию уникальной разработки в области промышленной геофизики.

Реализация данного проекта будет осуществляться в рамках проекта Евразийского НОЦ «Технологии рациональной разработки жидких углеводородов». Ученые намерены разработать технологию, с помощью которой можно будет следить за состоянием нефтяных скважин в реальном времени.

«Такой контроль позволит принимать технологические решения по добыче нефти из конкретной скважины в максимально быстрый срок, что положительно скажется на нефтеотдаче - количестве нефти, получаемой из скважины», - говорится в сообщении пресс-службы ведомства.

Отмечается, что данный момент в мире нет систем, которые комплексно подходят к мониторингу и интерпретации сведений, поступающих с нефтеносных скважин.

Финансовая поддержка федерального центра стала возможной, благодаря созданному в Башкирии Евразийскому НОЦ, а также в результате трансформации образования в республике.

<https://regnum.ru/>

Новости Холдинга «ТАГРАС»

МЫ РАЗНЫЕ, НО ПОДХОДЫ ПОХОЖИЕ

Дивизионы Холдинга «ТАГРАС» – «Татбурнефть» и «ТаграС-РемСервис» обменялись опытом в части реализации Программы цифровой трансформации.

Для этого компании при поддержке Центра управления программой сравнили бизнес-процессы и информационные системы для управления бурением. Работа «Татбурнефти» уже плотно покрыта информационной системой, поэтому специалисты представили

реализованный функционал. «ТаграС-РемСервис», в свою очередь, рассматривал реализованные и планируемые к реализации процессы.

В ходе встречи были сравнены 6 типов процессов, которые в том или ином виде присутствуют в работе обеих компаний и характерны для них:

- *производственное планирование;*
- *подготовка скважины;*
- *строительство скважины;*
- *заключительные работы;*
- *анализ строительства скважин;*
- *финансовый результат.*

В результате сравнительного анализа были сделаны выводы о том, что большая часть функций и подфункций в дивизионах схожа, 2/3 отчетов одинаковы или близки по содержанию, а компании в своей работе используют схожее ПО: «Microsoft Office», «СЭД практика», прикладное «Бурсофт», «Landmark». Кроме этого, «Татбурнефть» применяет «Project», «ТаграС-РемСервис» активно использует «Google Docs».

- Теперь дивизионы смогут усилить взаимодействие и применять в работе лучшие практики.

Новости ПАО «Татнефть»

«ТАТНЕФТЬ» ВЫСАДИЛА НОВЫЕ ДЕРЕВЬЯ В АЛЬМЕТЬЕВСКЕ



Профессиональный праздник экологов компания отметила «зелёной» акцией – высадкой деревьев, выращенных учениками городских школ в биологических классах «Татнефти».

Руководство и молодые сотрудники компании вместе со школьниками посадили первые саженцы триплоидной осины на берегу городского озера в Альметьевске.

Ко Дню эколога учащимися выращено 500 саженцев. К осени этого года биоклассы «Татнефти» планируют вырастить 100 тыс. молодых деревьев.

Высаживать их будут в Альметьевском и Азнакаевском районах Татарстана.

На юго-востоке Татарстана компания открыла 6 биологических классов в Альметьевском, Азнакаевском и Ютазинском районах республики. В перспективе будут охвачены и другие города,

и поселки нефтяного региона.

- Основным посадочным материалом выбрана триплоидная осина. Этот вид дерева наиболее устойчив к условиям юго-востока Татарстана, а также активнее других поглощает загрязняющие вещества в воздухе благодаря ускоренному росту.

Ученики среднеобразовательных школ выращивают саженцы из семян и готовят их к посадке в теплицах при биолaborаториях.

Азат Хабибрахманов, заместитель генерального директора ПАО «Татнефть» по промышленной безопасности, охране труда и экологии:

”

«Высаженные сегодня деревья – лишь малая часть большой экологической работы, которую делает наша компания. «Татнефть» ведет сознательный, экологически ответственный бизнес. Мы очень рады, что теперь в это дело вовлечено и молодое поколение – очень приятно видеть учеников школ, так ответственно относящихся и к природе, и своей работе.»

Пресс-служба ПАО «Татнефть»

Пришел, увидел, победил

Начало на стр. 1

Всероссийский конкурс профессионального мастерства для молодых специалистов предприятий и организаций машиностроительного комплекса на звание «Лучший по профессии», который проходил с 29 мая по 2 июня, дал возможность рабочим из разных регионов страны продемонстрировать свои профессиональные знания и умения, состязаться в выбранной профессии и проявить творческую активность и инициативу.

- В конкурсе приняли участие 50 конкурсантов из 14 предприятий, 11 городов, 6 регионов России (Курганская и Нижегородская области, Удмуртская республика, Марий-Эл, Татарстан, а также Ханты-Мансийский автономный округ).

В рамках программы для участников были предусмотрены дискуссии на темы «Корпоративная культура», «Лучшие практики наставничества на производственном предприятии», «Взаимодействие с ВУЗами по привлечению молодых специалистов». На точках активности проводились мастер-классы по промышленной робототехнике (KUKA), работе на станках с ЧПУ в системе «Siemens», управлению проектами, производственной системе на основе методики Lean-технологий. Конкурс направлен на повышение профессионального мастерства специалистов производственных предприятий в возрасте от 18 до 35 лет на основе изучения приемов и методов труда конкурсантов. Теоретическая часть конкурса проводилась по принципу единого подхода – участникам предстояло выбрать правильный вариант из предлагаемых ответов. Конкурсант в течение 10 минут должен ответить на билет из 10 вопросов. Перед участниками конкурса стояла задача не только показать свои теоретические знания и выполнить практическое задание, но и проявить творческий подход к разработке технологии, ор-



ганизации рабочего места и показать высокую культуру труда. Во время практической части участники должны были изготовить одинаковую деталь на рабочих местах (токарных станках одной марки).

На первую ступень пьедестала почета поднялся сотрудник нашей компании, многократный победитель конкурсов профмастерства «ТМС групп» и ПАО «Татнефть» токарь Сервисного центра ООО «МехСервис-НПО» Марат Загидуллин. Он быстрее и качественнее всех изготовил конкурсную деталь.

При работе над деталью конкурсантам особенно тщательно надо было подойти к нарезанию резьбы, эксцентрики, посадочных мест под подшипник. Нормированное время составило 2 часа 30 минут, Марат Загидуллин же завершил работу за 1 час 30 минут.

- Теорию Марат сдал на максимальный балл. Он осознанно подходит к каждому конкурсу. Думает, прежде чем сделать, хорошо развита зрительная память, ему достаточно прочесть теорию, чтобы все изложить на деле, - прокомментировала **Наталья Москалева** руководитель СТК ООО «МехСервис-НПО», привлеченная на конкурс в роли эксперта.

Также в пятерку лучших в номинации «Лучший оператор станков с программным управле-

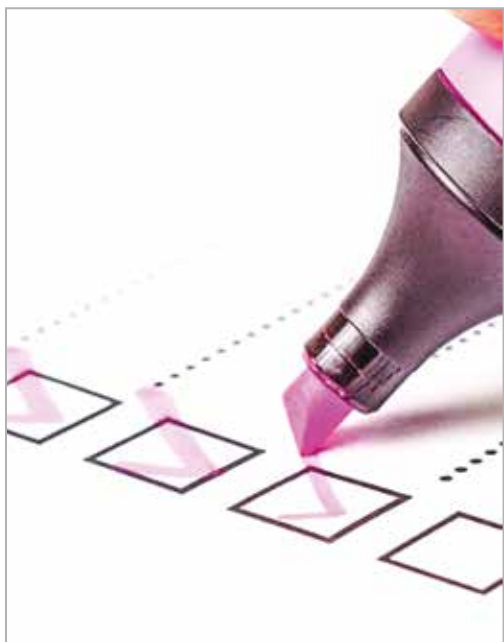
нием» попал оператор механического цеха ООО «ТМС-Буровой Сервис» Павел Павлов. Молодой специалист принимал участие в конкурсе впервые. Теоретическая часть конкурса была выполнена на максимальный балл, она заключалась в разработке управляющей программы для обработки детали «Палец» в ручном режиме. Он проявил творческий подход к разработке технологии. Аккуратность выполненной работы оценил и отметил главный судья конкурса.

”

С заслуженной победой конкурсантов поздравили глава Альметьевского муниципального района Тимур Нагуманов, заместитель министра промышленности и торговли Республики Татарстан Иван Колчин, генеральный директор ГК «Римера» Станислав Великий.

АВТОР:
Ляйсан ГИЛЬФАНОВА,
Фото Артема Зайцева

Надежный, значит проверенный



Для соблюдения законодательства РФ в области проверки контрагентов на их благонадежность и состоятельность до заключения договоров в «ТМС групп» и в целом в Холдинге «ТАГРАС» реализован стандарт по проверке благонадежности контрагентов.

Так, с начала 2020 года специалистами управляющей компании проведена оценка на благонадежность более чем 1500 контрагентов с оформлением соответствующих документов, принимаемых контролирующими органами. Такой порядок позволяет компании заключать договоры только с надежными партнерами, которые смогут с определенным качеством своевременно выполнить условия договора, что необходимо для бесперебойной работы предприятия.

Азат АРСЛАНГАЛИЕВ,
руководитель службы
организации конкурсных работ

ЧИТАЙТЕ НАС В СОЦСЕТЯХ:



• twitter.com/TMC_group



• vk.com/groups#/tmc_group



• facebook.com/TMC.grupp



• <https://www.youtube.com/>

[user/tmcgroupLLC](https://www.youtube.com/user/tmcgroupLLC)



• <https://www.instagram.com/>

[tmcg_official/](https://www.instagram.com/tmcg_official/)



Новые перспективы роботизации в компании «ТМС групп»



Для современного и успешного предприятия такие показатели, как качество выпускаемой продукции и производительность, являются основополагающими. И, соответственно, чем выше требования к ним, тем более актуальным становится внедрение и применение средств и методов автоматизации производства. А использование промышленной робототехники является одним из ключевых факторов, позволяющих динамично развиваться в условиях жесткой конкуренции на рынке сервиса глубинно-насосного оборудования.

ООО «НКТ-Сервис» оказывает широкий спектр услуг для внутренних и сторонних клиентов. Одним из постоянных заказчиков предприятия является ООО «ТМС-ТрубопроводСервис», для которого на производственных мощностях ремонтно-механической мастерской Альметьевского цеха налажен выпуск широкой линейки продукции, применяемой в нефтетранспортировке.

При производстве изделий МПТК (коррозионностойких металлопластиковых труб) всех типоразмеров и металлизационных втулок проводятся сварочные работы. Применяемая технология сварки TIG (аргонодуговая сварка неплавящимся электродом), реализованная на установке сварки швов LS-06, хорошо зарекомендовала себя при выполнении сварочных работ, но не всегда обеспечивала требуемое качество сварного соединения на изделиях малого диаметра (от 63 до 100 мм), когда выявлялись дефекты в виде «непровара», деформации металла в месте сварного шва.

По итогам совместной проработки возникающих несоответствий по качеству сварных швов и после всестороннего анализа причин их вызывающих, специалисты ООО «НКТ-Сервис» и ООО «ТМС-ТрубопроводСервис» предложили решение - при сварке изделий малого диаметра

применять технологию MIG-MAC (полуавтоматическую дуговую сварку плавящимся электродом). После изготовления пробных изделий и оценки качества сварного соединения эффективность применения технологии MIG-MAC была подтверждена. Далее возник вопрос: как быстро, с минимальными потерями и затратами, без удорожания стоимости услуг, с имеющимися в арсенале предприятия компетенциями и техническими средствами организовать такое производство с применением технологии MIG-MAC.

”

По итогам брейн-штурма с ведущими специалистами ООО «НКТ-Сервис» было сгенерировано решение по адаптации и внедрению промышленного робота KUKA в поточное производство выполнения сварочных работ на продукции малого диаметра.

На первом этапе решено отработать на концевниках МПТК 89х7мм с начальными плановыми показателями выработки не менее 100 шт. изделий в смену. Специалисты определили необходимый объем работ и конкретные сроки их выполнения, сформировали и утвердили дорожную карту действий, определили состав и функциональные обязанности рабочей группы.

Координационная и экспертная группа из числа руководителей и ключевых специалистов аппарата управления – Анвара Сагитова, Владислава Хренова, Владимира Граханцева и Ильнара Галеева - провела работы по определению концепции роботизированного сварочного участка, спроектировала вспомогательные и смежные системы обеспечения функционирования роботизированного комплекса. Специа-

листы разработали алгоритм действий робота, определили логистику заготовок и готовых изделий. Сотрудники Сервисного центра подготовки производства по направлению сервиса оборудования дефектоскопии и АСУТП в составе Айрата Идрисова, Айрата Аглиева, Артура Байрамбаева, Андрея Федорова, Руслана Гарайшина, а также Евгения Иванова произвели монтаж робота, доработку его конструкции и дооснащение необходимыми манипуляторами с последующим его встраиванием в производственный цикл изготовления продукции РММ с автоматизацией процессов сварочного участка, программированием робота и созданием базы функциональных блоков операций, с подбором и отработкой режимов сварки. Запланированный объем работ был завершен в срок, персонал обучен навыкам работы и переналадки оборудования, наконечники были изготовлены роботизированным методом с применением технологии сварки MIG-MAC, (по результатам контроля качества сварного шва наконечников, замечаний не выявлено). На очередном совместном комитете рабочая группа продемонстрировала полученный продукт и технологию изготовления представителям ООО «ТМС-ТрубопроводСервис».

- ООО «НКТ-Сервис» всегда держит курс на клиентоориентированность и готово к взаимовыгодному сотрудничеству со всеми заказчиками. Поэтому, когда появилась потребность у ООО «ТМС-ТрубопроводСервис» в изготовлении втулок МПК 219х6 и 219х8 мм, роботизированный комплекс был в кратчайшие сроки перенастроен на изготовление и выпуск нового вида продукции, что еще раз подтверждает верность применяемого решения и метода сварки с точки зрения эффективности и качества использования промышленного робота в производственном цикле.

Помимо очевидных «плюсов» от применения робототехники, имеются и дополнительные, но от этого не менее значимые для предприятия. Во-первых, рабочий персонал, занятый на сварочных работах, избавляется от монотонного, тяжелого и опасного труда. Также исключается человеческий фактор. Во-вторых, сокращаются накладные расходы. В-третьих, развиваются компетенции, идет привлечение молодых специалистов на производство, повышается их мотивация (потому что управление и работа с роботом – это интересно и круто).

Исходя из накопленного опыта реализации проектов, эффективно осуществленных командой профессионалов ООО «НКТ-Сервис», можно смело и уверенно сказать, что эта интересная, нетривиальная и актуальная задача роботизации сварочного участка будет успешно решена. А с учетом широкого спектра возможностей применения робота, существующий вектор на автоматизацию и роботизацию технологических процессов имеет все предпосылки для дальнейшего его широкого развития и применения на нашем предприятии.

АВТОРЫ:
Владимир
ГРАХАНЦЕВ,
главный специалист
ОСПС
ООО «НКТ-Сервис»
Фото автора

Что такое Рока Уоке?



Рока-уоке (звучит как пока ёкэ) — забавный на слух японский термин, который обозначает один из инструментов Бережливого производства. Оказывается, мы сталкиваемся с ним каждый день. Только на русском он звучит как «принцип нулевой ошибки» или «защита от дурака».

Принцип действия Рока-уоке характеризуется стопроцентным охватом проверки, быстрой обратной связью, низкой стоимостью и простотой. Устройства защиты от дурака предохраняют не просто от ошибок, а от ошибок, вызванных человеческим фактором по невнимательности, забывчивости, неосторожности, усталости или незнанию.

В Сервисном центре по ремонту насосных станок ООО «НКТ-Сервис» на одном из рабочих мест - на установке наплавки скребков и центраторов «Battenfeld» - внедрен метод бережливого производства рока-уоке.

- Этот метод помог полностью заблокировать доступ персонала на рабочую зону и, соответственно, исключить риск получения травм. При монтаже установки возникла необходимость изменить конструкцию защитной двери (вырез технологических отверстий для входа НШ).

Основная проблема заключалась в том, что имеющееся технологическое отверстие в двери не позволяло предотвратить доступ рук в зону работы пресс-формы.

Возник риск получения травм сотрудниками цеха.

Инженерно-технические специалисты цеха на комитете команды улучшений обсудили разные варианты решений данной проблемы.



Проанализировав причины, приняли решение о применении метода рока-уоке.

Для усовершенствования и внесения изменений в конструкцию защитной двери установки наплавки скребков и центраторов «Battenfeld» были сконструированы и изготовлены два комплекта защитных каркасов, их установили на термопластавтомат. Затем провели испытание, которое подтвердило, что новшество выполняет свои функции, исключает доступ персонала в рабочую зону пресс-формы и сводит к нулю риск получения травм.

Комиссия в составе начальника центра, ведущего инженера-технолога и инженера по ПБ и ОТ признала, что защитная конструкция обеспечивает безопасные условия труда и пригодна для дальнейшей эксплуатации.

Альбина АХМЕТШИНА,
инженер по ПБ и ОТ
Сервисного центра № 1
ООО «НКТ-Сервис»



Глава Минздрава озвучил цену «Спутника V»

Глава Минздравоохранения России Михаил Мурашко заявил, что цена двух компонентов препарата «Спутник V» составляет 900 руб.

В стоимость уже включена доставка. Для граждан РФ закупку оплачивает государство. Всего для вакцинации внутри страны было закуплено более 30 млн доз, передает «РИА Новости».

«Спутник V» был зарегистрирован Минздравом России в августе прошлого года, он стал первой в мире вакциной против коронавируса. Массовую вакцинацию в России власти объявили 18 января.

Также в стране одобрены препараты «ЭпиВакКорона» и «КовиВак». Регистрацию проходит однокомпонентная вакцина «Спутник Лайт», в июне она будет запущена для использования в гражданском обороте.

Как проходит вакцинация от COVID-19

Перед прививкой

- Осмотр врача с измерением температуры
- Сбор сведений о контактах с инфицированными
- Измерение уровня кислорода в крови и осмотр зева
- Информирование о возможных реакциях
- Заполнение информированного добровольного согласия

Для вакцинации используется «Гам-КОВИД-Вак» («Спутник V»)

1 этап вакцинации
Введение компонента I внутримышечно

2 этап вакцинации
Введение компонента II внутримышечно через 21 день после первой прививки

После прививки продолжайте носить маски. Это особенно важно в течение 42 дней после первой инъекции, пока формируется иммунитет

После прививки в течение 3 дней рекомендуется:

- Не посещать сауну/банию
- Избегать чрезмерных физических нагрузок
- Не принимать алкоголь
- При повышении температуры можно принять нестероидные противовоспалительные препараты
- При покраснении, отечности, болезненности места вакцинации можно принять антигистаминные средства

Запишитесь на вакцинацию через Госуслуги
<https://www.gosuslugi.ru/landing/vaccination>

© АНО «Национальные приоритеты», 2021. Источник: стопкоронавирус.рф.



На гребне волны

Изменение рынка диктует свои правила - необходимо успевать за тенденциями и предлагать новые продукты, подходы к решению поставленных задач, а значит требуется постоянное развитие персонала.

Нужно быть лучшими – считает команда ЦТР, которая решила повысить свои знания и навыки для начала в области Бережливого производства. С участием специалиста отдела РП и ПС Айдара Тахаутдинова был проведен двухдневный обучающий тренинг «Light Start». Коллектив ЦТР поделили на две команды и постарались сделать так, чтобы в каждой были люди разных направлений (управленческие и операционные работники).

- В рамках курса изучены инструменты Бережливого производства, направленные на выявление и устранение потерь: картирование потока создания ценности, мозговой штурм, диаграммы Исикава и Парето, метод «5 почему», система 5С, визуализация.

Для более продуктивного усвоения материала вышеперечисленные инструменты так же были отработаны на практических примерах.

- Пройдя тренинг по Бережливому производству, я убедился, что в моей жизни и работе есть, что можно было бы изменить в лучшую сторону. А начал я, разумеется, с небольших изменений в своем рабочем пространстве, - делится **Раиль Давлетов, оператор ЭВМ КТБ ЦТР**. - Разобрал все не требующиеся в работе чертежи и документацию, - и высвободилось свободное пространство. Я понял: мне стало приятнее приходить на работу. Также тренинг помог открыть глаза на потери энергии, времени в моей работе. Это позволило своевременно устранять их.

В рамках этого обучения уже сегодня в ЦТР определены новые методы и подходы к достижению поставленных компанией за-



дач, сформирована ежемесячная площадка для привлечения дополнительных новых идей по улучшению продуктов (доработке), оптимизации затрат, снижения себестоимости продукции.

Чтобы укрепить внутренние коммуникации среди сотрудников («новых» и «старых») Центра технологического развития, совместно выработать новые пути решения для достижения стратегических задач компании, собственными силами был организован выездной командообразующий

тренинг. В роли модератора тренинга выступил начальник Центра технологического развития Ринат Маликов. Быть единой командой, развивать ответственность, идти вместе к решению стратегических целей компании и ценить вклад каждого участника - такие задачи решал коллектив ЦТР в ходе совместного мозгового штурма. Уже сегодня команда ЦТР сформировала дорожную карту, по которой сплоченный коллектив будет двигаться и развиваться.

АВТОР:
Айдар РИЗВАНОВ,
заместитель главного
конструктора КТБ ЦТР
Фото автора



СПРАВКА:

- Центр технологического развития (ЦТР) УК ООО «ТМС групп» существует с мая 2020 г., Центр был создан на существующем фундаменте конструкторского бюро, и начал наращивать новые направления, появились новые сотрудники и новые службы, такие как «Служба инновационного развития» (СИР), «Служба стандартизации и сертификации» (ССиС).

Повышается статус Наставника

По оценкам специалистов, эффективность производства более чем на 40% зависит от эффективности его работников, их компетенций и профессионального опыта. Тему важности вопросов в области профессионального обучения персонала мы обсудили с начальником отдела кадров Галиной Трофимовой.

- Галина Васильевна, с чем связано приоритетное отношение компании к вопросам наставничества, к роли наставника и ментора?

- Да, вы правы, роль обучения на рабочем месте трудно переоценить. Недостаточное обучение персонала имеет серьезные последствия не только для конкретного участка, но и для всего предприятия в целом. Это и потери объемов из-за снижения качества работ, оказываемых услуг, повышение издержек производства, а также риски нарушения правил промышленной безопасности.

Поэтому мы рассматриваем сотрудников, как основной элемент производственной системы компании с точки зрения их профессиональных навыков и вовлеченности в повышение эффективности производства. Неслучайно директором «ТМС групп» Анваром Ярулиным поставлена задача - сформировать поток создания квалифицированных кадров. Он начинается буквально с сотрудничества с профильными учебными заведениями, привлечения в компанию лучших из лучших работников.



Таким образом, сегодня в «ТМС групп» формируется культура отношения к процессу подготовки и развития персонала, как к ключевому процессу потока создания ценности. Меняется отношение к наставникам к наставничеству в целом.

- Все так или иначе имеют представление о системе наставничества. Правда ли, что она пришла к нам еще из СССР?

- Действительно, наставничество зародилось еще в советское время, но фактически оно применялось в той или иной форме как на западных, американских, так и на японских предприятиях. И сегодня этот термин не только не звучит архаично, но и претерпевает своего рода «второе рождение».

Этот метод профессионального обучения по-прежнему применяется для обучения разных категорий работников: от рабочих до специалистов на руководящей должности. Только в случае руководителей чаще используют термин «менторинг».

Ранее под наставничеством понималась своеобразная опека над молодежью с целью обучения правилам работы и нормам поведения по принципу «делай как я». Таким образом, каждый наставник обучал сам по себе, то есть, так как умел - без единой системы и методологии, а не так, как требует современный бизнес.

- В нашей компании в течение ряда лет мы применяем зарекомендовавший себя как наиболее эффективный инструмент обучения внутри производства - методологию TWI.



- Напомните, пожалуйста, что означает термин TWI?

- TWI – это система обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте. Инструктор передает знания и навыки, необходимые обучаемому, для эффективного и безопасного выполнения профессиональных обязанностей в соответствии со схемами рабочих процессов. Внедрение методики TWI позволяет сократить сроки «введения в курс дела» и повысить эффективность работы и одновременно улучшить показатели безопасности, производительности и качества за счет понимания и системного выполнения ключевых аспектов работы.

- Почему же так важно правильно обучить работника?



- Обучить человека совершенно новому для него делу - значит, дать ему знания, выработать у него навыки и развить умения, необходимые для эффективного выполнения этого дела. Если новичку попадется умелый и грамотный инструктор, ему повезло.

Но если ситуация сложится по-другому, то новый работник будет обучен «как попало». «Переучить» его потом, как правило, практически невозможно, так как он будет постоянно пытаться выполнять операции по выработанной годами привычке. Кроме того, переучивание очень затратно для компании, да и сам сотрудник чувствует себя очень некомфортно, постоянно сбиваясь на закрепившийся в подсознании порядок выполнения работ.

- Для чего же необходимо продолжать развивать TWI, наставничество?

- В первую очередь, для реализации амбициозных стратегических целей бизнеса. Понимая, к какому результату необходимо прийти и как его оценить, начинаешь более осознанно применять имеющиеся у нас инструменты управления производством, персоналом. Как правило, систему настав-

ничества внедряют, чтобы сохранить ключевые знания, которые мы накопили в ходе нашей деятельности в области нефтесервиса; быстрее подготовить новых сотрудников к самостоятельной эффективной работе, как говорится, без травм и аварий; снизить текучесть персонала; улучшить результаты компании и качество нашей работы, и самое главное, повысить мотивацию, лояльность и вовлеченность наших сотрудников.

Именно наставничество способствует эффективному распространению корпоративных ценностей и корпоративной культуры среди новых сотрудников, а также способствует улучшению межличностного и профессионального взаимодействия в коллективе.

- Мы слышали, что компания мотивирует наставников делиться своим опытом и знаниями.

- Да, статус Наставника у нас в коллективе повышается все выше и выше. Ведь это одна из наиболее значимых ключевых фигур производства. Неслучайно, наряду с применяемыми немонетарными способами мотивации в регламентирующих документах определены материальные поощрения наставников, т.е. установлены доплаты на период наставничества, кроме того, отделом организации труда и заработной платы сформирован Профиль наставника, где обозначены его основные обязанности и требования к необходимым компетенциям.

- Что Вы скажете о сменяемости наших кадров?

- Ни для кого не секрет, что рабочие и специалисты нашей компании обладают высоким профессиональным и личностным потенциалом, имеют нужные на рынке труда компетенции. Поэтому неслучайно они очень востребованы, и мы наблюдаем, как зачастую наших работников переманивают другие работодатели. Это естественный процесс движения персонала. Однако необходимо грамотно управлять данным процессом.

При этом, несомненно, нам надо не только использовать проверенные методы, применять бенчмаркинг, но и искать и реализовывать новые подходы в работе. Думаю, эта задача должна стать в числе приоритетных и в деятельности нашей молодежной организации в целом, ее молодежного актива. Потенциал для дальнейшего развития у нас есть, и сообща мы справимся с этой непростой, но очень важной и значимой задачей.

БЕСЕДОВАЛА
Людмила
КАДЫРОВА

фото из личного архива
Галины Трофимовой



Секрет молодости

Занятия спортом сегодня становятся нормой жизни. Спорт несет людям здоровье, силу, красоту, позитив, закаляет характер и учит преодолевать трудности. Создать возможности для поддержания здорового образа жизни не только для сотрудников, но и ветеранов предприятия - одно из приоритетных направлений деятельности профсоюзного комитета управляющей компании «ТМС групп».

Более 20 пенсионеров «ТМС групп» на днях приняли активное участие в «Зеленом фитнесе для ветеранов». Мероприятие прошло в городском парке имени 60-летия нефти Татарстана, и организовано было «Татнефть Профсоюзом» для неработающих пенсионеров и ветеранов группы «Татнефть» и Холдинга «ТАГРАС».

Флешмоб с участием активистов «Зеленого фитнеса» дал старт празднику спорта и здоровья. В рамках обширной программы – концерт с участием артистов города и района, а также самих ветеранов. В парке работали точки активности, развлекали аниматоры. Гости зарядись энергичной зумбой и участвовали в веселых конкурсах. Все победители получили купоны, которые смогли обменять на призы.

Председатель совета ветеранов УК «ТМС групп» Марина Пушкаревская была награждена Благодарностью профсоюзного комитета ПАО «Татнефть» за активную работу и вклад в развитие ветеранского движения.

- Пенсионеры компании ведут активный образ жизни. Они занимаются скандинавской ходьбой, посещают различные секции, участвуют в бесплатных тренировках в рамках проекта «Зеленый фитнес». Будучи в программе «активное долголетие» при городском Совете ветеранов, они являются неоднократными участниками и победителями Спартакиады пенсионеров Альметьевского муниципаль-

ного района «Третий возраст», - поделилась Марина Владимировна. - В целом, наши ветераны не только молоды душой и полны желаний, но по своей физической подготовке дадут фору своим детям и даже внукам. Они живут яркой, насыщенной, интересной жизнью, чувствуют себя востребованными и нужными обществу.

«Главное, не лениться», - уверена пенсионерка «ТМС групп» Фатима Калимуллина. Будучи на заслуженном отдыхе, она посещает все события, на которые приглашает компания, часто проводит время на свежем воздухе в парке «Здоровье» в кругу своих бывших коллег и единомышленников.

Не менее активен и Юрий Шаронов, ветеран компании «ТМС групп».

- Он 40 лет мечтал жить без учета времени, не наблюдая часов, не заводя будильников. И сегодня его мечта осуществилась.

Личное время он проводит активно, утро начинается с зарядки для бодрости духа, в течение дня пробегает 5 км, дальше – делает упражнения на общую физическую подготовку. «Вставайте на лыжи, друзья», - дает совет пенсионер.

Ляйсан ГИЛЬФАНОВА
Фото автора



Флешмоб с участием активистов «Зеленого фитнеса»



Юрий Шаронов,
ветеран компании «ТМС групп»



Гости зарядись энергичной зумбой и участвовали в веселых конкурсах



В турнире приняли участие сотрудники шести обществ управляющей компании. Соревнования прошли по правилам XXXIV Спартакиады ПАО «Татнефть». Одна игра велась до 11 набранных очков в сете и до двух победных сетов в одной игре. Заявившиеся участники от каждой команды и в каждой из категорий играли по круговой системе.

Первенство в личном зачете было разыграно среди женщин без возрастных ограничений, мужчины поделены

на две возрастные категории, также были определены места общекомандном зачете.

По итогам упорной и захватывающей игровой борьбы места в личном и общекомандном зачете распределились следующим образом:

Женщины без возрастных ограничений:

- 1 место** – Татьяна Аракчеева (ООО «НКТ-Сервис»),
- 2 место** – Ильвира Хайруллина

Взмах ракеткой

В «ТМС групп» прошли соревнования по настольному теннису в зачёт XV Спартакиады УК ООО «ТМС групп».

(ООО «МехСервис-НПО»),

3 место – Светлана Авзалова (УК ООО «ТМС групп»).

Мужчины в возрастной категории до 35 лет:

1 место – Марсель Саттаров (ООО «НКТ-Сервис»),

2 место – Рафил Габдрахманов (ООО «МехСервис-НПО»),

3 место – Александр Липатов (ООО «ТМС-Буровой Сервис»).

Мужчины в возрастной категории 35 лет и старше:

1 место – Александр Зозуля (ООО «НКТ-Сервис»),

2 место – Альберт Вильданов (ООО «МехСервис-НПО»),

3 место – Дмитрий Нуждин (ООО «ТМС-Буровой Сервис»)

Руслан ГАБСАЛЯМОВ,
корпоративный журналист
ООО «МехСервис-НПО»