

ЕЁ ВЕЛИЧЕСТВО СКВАЖИНА

№3 (126)
29 марта 2019 года



ГАЗЕТА КОМПАНИИ ООО «ТАГРАС-РЕМСЕРВИС»

форум ▲

НА ОДНОЙ ВОЛНЕ

В «ТАГРАС-РЕМСЕРВИС» ПРОШЕЛ ФОРУМ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ. КАК И РАНЬШЕ, ДЛЯ МОЛОДЕЖИ КОМПАНИИ ОН СТАЛ ВОЗМОЖНОСТЬЮ ВЫСТУПИТЬ СО СВОИМИ ПРОЕКТАМИ ПЕРЕД ОПЫТНЫМИ ЭКСПЕРТАМИ. НО НА ЭТОТ РАЗ ВСТРЕЧА ПРОШЛА В НОВОМ ФОРМАТЕ – ОТ ТРАДИЦИОННЫХ ДОКЛАДОВ И ВЫСТУПЛЕНИЙ С ТРИБУНЫ ОТОШЛИ, РАБОТУ ОРГАНИЗОВАЛИ В НЕБОЛЬШИХ ГРУППАХ.

86 проектов, 150 участников, делегаты и эксперты группы компаний «ТаграС-РемСервис». Традиционный молодежный форум прошёл в новом формате. От пленарной части отказались и разделили работу форума по секциям – 7 важнейших направлений деятельности, от 10 до 15 выступающих в каждой. Сменили и площадку проведения – на этот раз собрались в учебно-выставочном центре компании.

Свои разработки участники презентовали коллегам и опытным экспертам – от них и звучали самые острые вопросы. Цель – максимум разобрать все нюансы того, как разработка может быть применена в жизни.

– Надеюсь, что моё предложение будет полезным для компании, – рассказал мастер ЦСС ООО «ЛениногорскРемСервис» **Наиль АХМЕТОВ**. – Наблюдается ряд проблем при бурении скважин – это больше технологические и связанные с геологическими особенностями, а моя тема актуальна – именно по преодолению таких осложнений».

Темы выбирали разные. Одни предлагали ноу-хау для экономии времени и трудозатрат. Другие рассказывали о том, как можно с пользой применить отходы производства. Практически все в своих проектах учитывали аспекты безопасного труда, которым всегда уделяется максимум внимания.

– В «ТаграС-РемСервисе» эта тема актуальна всегда. Человек, который пришел на работу здоровым, должен таким же вернуться в семью. Я и сам так считаю и это политика компании», – поделился мнением слесарь-ремонтник ООО «РемСервисТранспорт» **Ринас МУХАМЕТЗЯНОВ**. – Работа очень нравится – здесь слаженная команда, ответственные руководители, есть куда расти и развиваться».

Во второй части форума работали в командах. Теперь участникам предстояло решить производственную задачу. Молодые сотрудники из разных предприятий, прежде даже не знакомые, должны были сплотиться, стать единой командой и

сообща найти решение. Продумать важно всё – от ресурсов до конечного результата, не упуская из вида даже мелочи.

– Сегодня очень важна инициатива самой молодежи, творческий подход, где-то креативный, где-то нестандартный, – отметил заместитель начальника – главный инженер Предприятия АзнакаевскРемСервис **Алмаз САФИУЛЛИН**. – «Работать, как вчера – уже не приводит к хорошим результатам. Мировая практика говорит о том, что свободный стиль, творчество, креатив двигают молодежью и любым предприятием».

И вот подведение итогов. Как обычно, отметили тех специалистов, кто презентовал наиболее интересный проект. Отдельно поощрили командные работы.

– Очень благодарен руководству, что создают такие молодежные форумы, развивают молодежь, не стоят на месте, – поделился впечатлениями помощник бурильщика КРС Предприятия АльметьевскРемСервис **Владимир НОВИКОВ**. – «Получил много идей для развития компании, поделился своими. Как на одной волне мы с руководством, они нас слышат – мы их слышим. Думаю, в такой атмосфере и рождаются новые задачи и достижения».

Лейсан БАДЕРТДИНОВА, инженер по ССО
ООО «ТаграС-РемСервис»

(Продолжение на стр. 3)

фраза номера

Не думайте
о технологиях, думайте
о клиентах.

В НОМЕРЕ

Новости Холдинга «ТАГРАС»

МИРОВЫЕ МЕТОДИКИ
НА СЛУЖБЕ У «ТАГРАСА»

Культура улучшений

ВЫЯВЛЯЕМ РИСКИ –
ПРЕДОТВРАЩАЕМ ПОТЕРИ

Информация

ПЕНСИОННЫЙ
ВОЗРАСТ

Знай наших

СПОРТ –
МОДЕЛЬ ЖИЗНИ



таграс





МИРОВЫЕ МЕТОДИКИ НА СЛУЖБЕ У «ТАГРАСА»

КАК ЭФФЕКТИВНО УПРАВЛЯТЬ ОРГАНИЗАЦИЕЙ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ, ПРЕВРАЩАТЬ ПРОБЛЕМЫ В ВОЗМОЖНОСТИ, А ДЕСТРУКТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ В КОНСТРУКТИВНЫЕ – ОБ ЭТОМ ГОВОРИЛИ НА СЕМИНАРЕ ВНУТРИХОЛДИНГОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ТАГРАС». ПОЧТИ ДВЕ СОТНИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ХОЛДИНГА И ДИВИЗИОНОВ: ТОП-МЕНЕДЖМЕНТ, РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ – ПОЛУЧАЛИ ЕДИНЫЕ ЗНАНИЯ И ОБУЧАЛИСЬ ЕДИНОМУ ЯЗЫКУ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСАМИ.

Готовы делиться

Руководство Холдинга уделяет большое внимание вопросам обучения и совершенствования кадров: здесь проводятся тренинги личностного роста, повышение квалификации сотрудников, научные и практические конференции, обучающие, развивающие семинары и многое другое. Прошедший семинар стал частью большой работы Холдинга по работе с персоналом.

Открывая мероприятие, генеральный директор Холдинга «ТАГРАС» **Ленар НАЗИПОВ** призвал слушателей научиться слышать и слушать друг друга. Ленар Лимович предложил отнестись к семинару, как к очередной тренировке спортсмена, стремящегося к результатам, познающего новые приемы распределения сил – грамотно и рационально.

– Если мы хотим двигаться, нужно крутить педали. Если мы перестаем крутить, то останавливаемся и падаем. Коллеги, отнесемся к семинару, как к очередной тренировке спортсмена, стремящегося к результатам, познающего новые приемы распределения сил – грамотно и рационально.

На сей раз семинар поменял формат и состоял из двух частей: в первой – представители дивизионов «ТМС групп», «ТаграС-РемСервис» и «ТаграС-ТрансСервис» делились своим опытом организации эффективного управления и развития персонала. Они говорили об опыте оценки результативности развивающего обучения персонала, системе KPI как инструменте повышения эффективности компании, построении системы подбора персонала, предпосылках, целях, ключевых задачах, сессии организационного развития, как инструменте

Виргиниус КУНДРОТАС, бизнес-тренер, декан Высшей школы Адизеса (США):

– Главный результат, который происходит после того, как наши ученики начинают применять инструменты, – меняется культура организации, появляется больше взаимного уважения, доверия внутри организации. Люди больше учатся, как надо работать вместе, с какими командами, над какими задачами. Изменения будут разные. Мы не можем прогнозировать, что случится завтра. Но мы можем сделать так, чтобы внутри организации было настолько хорошо, чтобы люди хорошо знали, что делать в разных ситуациях, чтобы, как только произошло какое-то изменение, могли собрать команду, применить навыки, услышать друг друга. И тогда можно выйти на решение, которое по отдельности не могло прийти в голову никому.

вовлечения персонала в процессы улучшений в компании. И что важно, присутствующие на семинаре коллеги услышали докладчиков: каждому из выступающих было задано множество вопросов, видно, что темы интересны и актуальны.

Готовы учиться

Во второй половине семинара состоялось выступление вице-президента Института Адизеса (США) по Западной Европе и стран Балтии; президента Балтийской Ассоциации развития менеджмента (ВМОА); вице-президента Ассоциации развития менеджмента (СЕЕ-МА1М) по Центральной и Восточной Европе; консультанта; бизнес-тренера по



управлению изменениями, организационными трансформациями, лидерству и бизнес-этике и корпоративной ответственности Виргиниуса Кундротаса.

Методика управления ускоренными изменениями и ростом организаций доктора Адизеса используется в сотнях компаний в 73 странах мира и имеет более чем 40-летний опыт успешного применения. Сам доктор Виргиниус Кундротас преподает и проводит консультации по внедрению методики Адизеса в компаниях по всему миру.

Виргиниус в своем выступлении раскрыл, какие цели, задачи, стратегия, структура и мотивационная система нужны для компании в определенный период. Он рассказал об организационных ролях и конфликтах, сильных и слабых сторонах управленческих стилей, о том, какие могут возникать конфликты, и показал, как по методике Адизеса определить эти стили. По словам докладчика, любая команда может решать проблемы, переводя неизбежно возникающие конфликты из деструктивной формы в конструктивную, в том случае, если команда собрана правильно и полно.

Как собирать эту команду – лектор пояснил на многочисленных примерах.

– Мы рассказываем, как управлять быстрыми изменениями без деструктивного конфликта, – пояснил залу Виргиниус. – Позитивным, то есть конструктивным, мы называем конфликт, когда стараемся услышать разные мнения и вместе выработать лучшее решение. Негативным, то есть деструктивным, мы называем конфликт, когда, как только мы начинаем дискутировать, критикуем друг друга и уходим от решения задачи. И чтобы мы не зашли в деструктивный конфликт, а могли перевести его в конструктивный, существует система, о которой я рассказываю, – методика Адизеса. Она о том, как принимать решения, каких людей собирать, как с ними работать, какие процессы выстраивать.

Индира АБДУЛЛИНА, начальник отдела кадров УК ООО «Татбурнефть»:

– В каждой компании сотрудники так или иначе делятся опытом. Целенаправленное создание таких площадок для HR-специалистов открывает нам новые возможности, доступ для обмена опытом, знаниями, а также создания корпоративной базы знаний. Так стимулируются эффективные коммуникации между подразделениями Холдинга. Это очень актуально в наше время потому, что мир меняется, появляются новые тренды, развиваются новые отрасли, старые уходят в прошлое. И нам, HR-специалистам, нужно смотреть в тренды, смотреть за горизонты и находить новые решения для развития людей, которые обеспечивают нам будущее. Компаниям нужны новые ценности, люди с новым подходом, которые готовы к изменениям и способны к управленческим решениям.

Для слушателей несколько часов прошли незаметно, все участники остались довольны, задавали лектору вопросы и пытались разобраться, как применить полученные знания на практике уже сегодня.

– Насколько я увидел, люди очень профессиональны, очень хорошо знают свою сферу деятельности, – отметил Виргиниус. – Я надеюсь, люди станут более системно смотреть на решение проблем своих компаний.

Гульназ ЗАКИРОВА

Фото студии «АРТ Колибри»

КУЛЬТУРА УЛУЧШЕНИЙ

ВЫЯВЛЯЕМ РИСКИ – ПРЕДОТВРАЩАЕМ ПОТЕРИ

ОДНИМ ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ ТИРАЖИРОВАНИЯ ЛУЧШИХ ПРАКТИК ЯВЛЯЕТСЯ ОБУЧЕНИЕ. В КАЧЕСТВЕ ТАКОГО ИНСТРУМЕНТА В ООО «ЛЕНИНОГОРСКРЕМСЕРВИС» ПРИМЕНЯЕТСЯ «ДЕНЬ ЗНАНИЙ». ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ЕЖЕКВАРТАЛЬНО ОБНОВЛЯЕТСЯ И ОРИЕНТИРОВАНА НА ИЗУЧЕНИЕ АКТУАЛЬНЫХ НА ТЕКУЩИЙ МОМЕНТ ВОПРОСОВ.

Обновленный формат обучения – разделение теоретической и практической частей – позволяет качественно донести до участников содержание курса, выявить проблемы и на практике закрепить полученные знания. В программе применены материалы, рекомендованные к изучению: Пирамида Хайнриха, Карта рисков, «Стратегия голубого океана» Рене Моборне, «45 татуировок личности» Максима Батырева и др.

Руководителями подразделений Общества проведено обучение буровых масте-

ров. Одна из тем – «Система управления рисками на предприятии». Общая оцененная сумма рисков по направлению «Бурение» на предприятии составляет более 650 млн рублей, что значительно превышает прогнозируемые показатели финансово-хозяйственной деятельности (ФХД).

Наиболее значимыми по величине потерь в 2018 году явились риски: неполная загрузка производственных мощностей; приостановка работы бригад в период весеннего паводка; непроизводительное время по причинам отказов оборудования.

В ходе обсуждения выявлены дополнительные риски, озвученные мастерами: «Отсутствуют резиновые уплотнители на ПСУ для БТ-89 и 102 – возможно наложение экологических штрафов Заказчиком», озвучил **Евгений ЛЯМОВ**. «Длительность согласования вывоза неиспользуемого оборудования», – продолжил обсуждение **Николай МЕЛЬНИКОВ**. «Риски, связанные со стажировкой новых сотрудников, и недостаточный уровень постоянства состава вахт», – обозначил проблему **Артур ЗАЙДУЛЛИН**.

По результатам обучения мастерами заполнены карты оценки рисков с предложениями по их устранению и недопущению в будущем, которые включены в реестр улучшений по предприятию.

Из заявленных мастерами вопросов уже:

- вывезено неиспользуемое оборудование из бригад №4 и №5, эффект от исключения излишней транспортировки составил 59,5 тыс. рублей;
- по работникам, имеющим незначительный опыт работы, совместно с консультантами разрабатываются индивидуальные программы стажировки и развития;
- по обеспечению бригад необходимыми расходными материально-техническими ресурсами (МТР) определен перечень и сроки укомплектования. Совместно с Заказчиками обсуждены вопросы по организации централизованных складов на



кустовых площадках для сокращения потерь по логистике.

Следующим шагом в выявлении рисков и исключении потерь является решение о проведении хронометража операций и непрерывного фотографирования рабочего дня (ФРД) работников при строительстве скважины № 28032.

Ленар ГАЗИЗОВ, заместитель начальника ОСС ООО «ЛениногорскРемСервис»

(Продолжение. Начало на стр. 1)

ЛУЧШАЯ РАБОТА

«Эффективная организация текущего капитального ремонта скважин» – **Лейсан САФИУЛЛИНА**, инженер по работе с имуществом Предприятия ВостокРемСервис;

«Видеоинструкции технологических операций при капитальном ремонте скважин» – **Владимир НОВИКОВ**, пом. бурильщика КРС Предприятия АльметьевскРемСервис;

«Организация чистого рабочего места в бригадах бурения» – **Ранис ЗАГРУТДИНОВ**, пом. бурильщика ЦСС ООО «ЛениногорскРемСервис»;

«Упорный переводник» – **Динар ХАСАНШИН**, ведущий инженер-технолог Предприятия ЗБС-Сервис;

«Применение жидкости разрыва на основе загеленного кислотного состава» – **Сергей КОЗЛОВ**, инженер-химик ЦТР ООО «ЛениногорскРемСервис»;

«Применение линейки новых составов ТС-КС в МНК» – **Ильдар МУТИГУЛЛИН**, мастер ЦПХ ООО «ТаграС-ХимСервис»;

«Внедрение АПШ с КМУ Kanglim» – **Ринат СЫРАЕВ**, ведущий инженер-механик по надзору за ГПМ ООО «РемСервисТранспорт»;

«Внедрение в работу альтернативы БСВ» – **Ильдар АЮШЕВ**, слесарь по ремонту автомобилей ООО «РемСервисТранспорт»;

«Изменение конструкции углового редуктора МБУ АПР-80» – **Ильяс САЛИМОВ**, механик ЦПО ООО «ЛениногорскРемСервис»;

«Сокращение затрат на скважинах ПАО «Оренбургнефть» – **Артур МИРОНОВ**, ведущий инженер ПТО Предприятия АктюбинскРемСервис;

«Безопасность дорожного движения» – **Раиль ИМАНАЕВ**, ведущий инженер ЦТР ООО «ЛениногорскРемСервис»;

«Эффективное управление производством» – **Риназ КАШАПОВ**, помощник бурильщика КРС Предприятия ВостокРемСервис;

«Обеспечение безопасности персонала и оборудования при монтаже/демонтаже механических роторов» – **Наиль МАХМУТЯНОВ**, мастер КРС Предприятия АльметьевскРемСервис;

«Формирование команды» – **Айнур ХУСАЕВ**, мастер КРС Предприятия АктюбинскРемСервис;

«Автоматизированная система доведения информации до сотрудников общества. Автоматизация системы процесса обучения безопасным условиям труда» – **Дмитрий ИЛЬИН**, ведущий инженер по РПС ООО «ЛениногорскРемСервис».



ЛУЧШАЯ КОМАНДНАЯ РАБОТА

«Как исключить разливы тех. жидкости?» – **Антон ШАМАЕВ**, помощник бурильщика КРС Предприятия ВостокРемСервис; **Ильназ САБИТОВ**, мастер КРС Предприятия АзнакаевскРемСервис; **Владимир НОВИКОВ**, помощник бурильщика КРС Предприятия АльметьевскРемСервис;

«Небрежное отношение к системе видеонаблюдения при ПЭР (ломаются контакты, крепления камер и т.д.)», **«Что необходимо сделать для сокращения времени при выполнении выскомотажных работ?»** – **Ранис ЗАГРУТДИНОВ**, помощник бурильщика ЦСС ООО «ЛениногорскРемСервис»; **Динар ИСЛАМОВ**, мастер ЦСС ООО «ЛениногорскРемСервис»; **Динар ХАСАНШИН**, ведущий инженер-технолог Предприятия ЗБС-Сервис;

«Важность информации точного пластового давления для эффективного процесса ГРП», **«Проблема утилизации геля ГРП»** – **Раян ФАРХУТДИНОВ**, оператор ГРП ООО «ЛениногорскРемСервис»; **Альберт ГИМАТДИНОВ**, мастер ЦТР ООО «ЛениногорскРемСервис»; **Радмир**



САЛИХОВ, оператор ГРП ООО «ЛениногорскРемСервис»; **Сергей КОЗЛОВ**, инженер-химик ЦТР ООО «ЛениногорскРемСервис»;

«Как обеспечить кадровый резерв водительского состава?» – **Рафик АБДУВАХИДОВ**, мастер ЦПО ООО «ЛениногорскРемСервис»; **Тимур САУШКИН**, распределитель работ ООО «РемСервисТранспорт»; **Сергей МАЙОРОВ**, оператор пульта управления Предприятия АльметьевскРемСервис;

«Не соблюдаются требования по прокладке силовых кабелей (завязки, через крыши вагонов, провис). Как этого избежать?» – **Ленар ГУБАЙДУЛЛИН**, мастер ЦПНП ООО «ТаграС-ХимСервис»; **Артем ПАВЛОВ**, мастер ЦПХ ООО «ТаграС-ХимСервис»; **Айнур САЛИМОВ**, оператор ЭВМ Предприятия ВостокРемСервис;

«Нахождение работника в безопасной зоне во время монтажа и демонтажа подъемника» – **Ильназ МУСТАФИН**, помощник бурильщика КРС Предприятия АльметьевскРемСервис; **Наиль МАХМУТЯНОВ**, мастер КРС Предприятия АльметьевскРемСервис; **Шамиль НУРИЕВ**, мастер КРС Предприятия АльметьевскРемСервис;

«Какие производственные процессы можно автоматизировать или оцифровать?» – **Александр СОКОЛОВ**, и.о. мастера ЦСС ООО «ЛениногорскРемСервис»; **Айгуль ПЛАТОНОВА**, инженер службы кадров ООО «ТаграС-РемСервис»; **Ирина ПАВЛУХИНА**, инженер службы кадров ООО «ТаграС-РемСервис».



информация

ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ



НАЦИОНАЛЬНЫЙ
НЕГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕНСИОННЫЙ ФОНД

С 2019 года в России начал повышаться пенсионный возраст – до 60 лет для женщин и до 65 лет для мужчин. Увеличение пенсионного возраста будет происходить поэтапно в течение 10 лет. Граждане, пенсионный возраст которых наступал в 2019 году, начнут получать пенсию на полгода позже; те, кто рассчитывал выйти на пенсию в 2020 году, – получат пенсию позже на 1,5 года и т.д. На максимальные 5 лет будет увеличен пенсионный возраст для граждан, ранее достигавших пенсионного возраста в 2023 году и позднее.

Также происходит повышение минимального стажа для назначения пенсии. Если в 2015 году размер минимального стажа был равен 6 годам, в 2019 году его величина равна 10 годам и будет повышаться далее на 1 год ежегодно, достигнув величины 15 лет в 2024 году. Гражданин, не набравший минимальный размер стажа на дату достижения пенсионных оснований, не будет иметь право получать страховую пенсию.

Изменения в пенсионном законодательстве затрагивают не только получение пенсий из ПФР. Например, часть работников ООО «ТаграС-РемСервис», совместно со своим работодателем, формирует свою негосударственную пенсию. Негосударственная пенсия выплачивается дополнительно к пенсии, получаемой из ПФР, наследуется,

а также имеет более прозрачные условия формирования. Однако, условием начала выплат такой пенсии является достижение работником пенсионных оснований. В связи с этим встал вопрос о том, в каком возрасте будет выплачиваться негосударственная пенсия? Согласно разъяснениям, полученным в АО «Национальный НПФ», при выплате негосударственной пенсии пенсионным возрастом будет считаться тот возраст, который был актуальным на дату начала формирования негосударственной пенсии. Таким образом, работники, начавшие перечислять средства в свою негосударственную пенсию до 2019 года, будут иметь право начать ее получать «постарому» – в 60 лет для мужчин, в 55 лет для женщин.

Также повышение пенсионного возраста

не коснется выплат накопительных пенсий. Большинство работников ООО «ТаграС-РемСервис» формируют свои накопительные пенсии в АО «Национальный НПФ». Те из них, кто достиг пенсионного возраста «постарому» (60 лет для мужчин и 55 лет для женщин), могут обратиться за выплатой своих средств. Те, кто еще не определился с выбором страховщика, имеют возможность перевести свою накопительную пенсию в АО «Национальный НПФ» – партнеру ООО «ТаграС-РемСервис» с 1 февраля 2008 года в области пенсионного обеспечения.

Уточнить подробности можно
в АО «Национальный НПФ»
по тел. (88553) 377-686.

(По материалам НПФ)

культура улучшений ▲

ИЗУЧЕНИЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК

СПЕЦИАЛИСТЫ ЦЕХА СТРОИТЕЛЬСТВА СКВАЖИН, ЦЕХА ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ РАБОТ И ЦЕХА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ООО «ЛЕНИНОГОРСКРЕМСЕРВИС» ПОСЕТИЛИ ОКТЯБРЬСКИЙ НПФ «ПАКЕР», КОТОРЫЙ ИМЕЕТ ХОРОШЕЕ ТЕХНИЧЕСКОЕ ОСНАЩЕНИЕ, СОВРЕМЕННОЕ ОБОРУДОВАНИЕ С ЧИСЛОВЫМ ПРОГРАММНЫМ УПРАВЛЕНИЕМ (ЧПУ) И КВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ ПЕРСОНАЛ. ЦЕЛЬ ВИЗИТА – ИЗУЧИТЬ «25 ПЕРВЫХ ШАГОВ К КУЛЬТУРЕ ПРОИЗВОДСТВА».

Подробнее обо всём нам рассказал помощник главного инженера Дмитрий КУЗНЕЦОВ. Он провёл экскурсию по всем участкам предприятия, ознакомил с выпускаемой продукцией, показал, как работают станки с ЧПУ и маршрутные карты на изготавливаемые изделия, так называемые СОК, где прописан каждый шаг по сборке конкретного вида продукции. Побеседовали с работниками предприятия, узнали у них про высокий уровень качества изготовления деталей и технику безопасности на участке.

Экскурсия закончилась за круглым столом, где сотрудники НПФ «Пакер» поделились опытом, наработанным годами. Каждый специалист «ЛениногорскРемСервис» взял на себя проект



по культуре производства, который сможет внедрить у себя в цехе, бригаде или на участке.

Подобные мероприятия позволяют не только познакомиться с предприятиями-партнерами, но и повысить уровень клиентоориентированности.

Олег ХОЛОДКОВ,
электромонтёр ЦПО ООО «ЛениногорскРемСервис»

знай наших ▲

СПОРТ КАК МОДЕЛЬ ЖИЗНИ

Есть такое мнение, что спорт – модель жизни, которая проецируется на все ее составляющие – работа, семья, во взаимоотношениях с окружающими. Ярким доказательством этой теории является мастер по ремонту скважин Предприятия АльметьевскРемСервис **Николай Александрович ПЕТРУШИН**. Мало кто знает, что за плечами Николая целая спортивная жизнь. Он мастер спорта Российской Федерации по прыжкам на лыжах с трамплина. Несмотря на наличие спортивной школы в городе Лениногорск, откуда он и начинал свой путь, для большинства этот вид спорта является довольно экзотичным.

Четыре года Николай защищал честь страны в составе сборной. Как и многие талантливые молодые спортсмены, начал с юниорских соревнований – Чемпионаты Европы и Мира, затем во взрослом дивизионе привлекали на этапы кубка Мира, «Турне четырех трамплинов» – одно из престижнейших соревнований в



современном спортивном мире. Апогеем его соревновательного пути стало участие в XVIII Олимпийских играх в Нагано (Япония) в 1998 году, где в составе сборной занял 9 место, что тоже вызывает уважение, так как это было то время, когда с финансированием и мотивацией в российском спорте были проблемы.

Закончил со спортом Николай в 2003 году, когда стал абсолютным чемпионом России. Более 15 лет было отдано спорту, где было много положительных моментов, тяжелых этапов подготовки, разочаро-

ваний, взлетов и падений, что сформировало его крепкий характер и уверенность в жизни. Дальше решил идти по стопам своего отца – Александра Николаевича ПЕТРУШИНА, который долгое время руководил технологической службой Лениногорского УПНПиКРС. Спортивная закалка, терпение, желание стать лучше сделали из Николая настоящего специалиста, грамотного наставника молодых работников. Сегодня те, кто плечом к плечу трудится рядом с ним, отмечают его как надежного товарища и коллегу.

Несмотря на рабочий график, семейные обязанности, а у Николая Александровича трое детей, он время от времени приезжает на трамплин в город Лениногорск – пообщаться с тренерами, дать совет молодым ребятам и... полетать душой!

Айрат САФИУЛЛИН,
председатель профсоюзного комитета Предприятия АльметьевскРемСервис



спорт ▲

СПАРТАКИАДА

Состоялись соревнования по волейболу среди мужских команд в зачет XXXII Спартакиады ПАО «Татнефть». В упорной борьбе сборная команда ООО «ТаграС-РемСервис» заняла **6 место**.

Сборная команда «ТаграС-РемСервис» приняла участие в соревнованиях по горнолыжному спорту в зачет XXXII Спартакиады ПАО «Татнефть». Моторист ЦА ЦПНП ООО «ТаграС-ХимСервис» **Михаил САМОЙЛОВ** занял **первое место** по горнолыжному слалому. Бурильщик КРС ЦРС №1 Предприятия АльметьевскРемСервис **Егор**

КОЛСАНОВ занял почетное **третье место** в сноуборд-кроссе.

Прошли соревнования по гиревому спорту на кубок ПАО «Татнефть».

В весовой категории 68 кг машиниста ПА Предприятия ВостокРемСервис **Динар ГАЛИМОВ** занял **третье место**, сделав 30 толчков гирь двумя руками от груди весом по 24 кг.

В соревнованиях по биатлону в зачет IV Спартакиады молодых работников группы компаний ПАО «Татнефть» наша сборная команда заняла **второе место**, уступив команде НГДУ «Лениногорскнефть».

В состав команды вошли:

Ильнур ШАРИФУЛЛИН, помощник бурильщика Предприятия АльметьевскРемСервис;

Камилла КРЫМЦОВА, распределитель работ ООО «РемСервисТранспорт»;

Айдар ХАЛИМОВ, инженер-технолог ЦУС ООО «ЛениногорскРемСервис»;

Евгений РОМАНОВ, помощник бурильщика КРС Предприятия АльметьевскРемСервис;

Денис КРАСНИКОВ, бурильщик КРС Предприятия АльметьевскРемСервис.

Следует отметить, что наша команда занимает призовые места уже пятый год подряд, а в том году ребята стали неоспоримыми победителями!

Ответственный
за выпуск
Лейсан
БАДЕРТДИНОВА

Адрес редакции:
423450, г. Альметьевск,
ул. Производственная, 2, каб. 201
Тел. 388203. E-mail: rs@tagras.ru

Учредитель газеты –
ООО «ТаграС-РемСервис».
www.tagras-rs.ru

Газета выходит
один раз в месяц.
Тираж 999 экз.

Отпечатано
в ООО «Городская типография»,
423450 г. Альметьевск, ул. Марджани, 82
Подписана в печать
29.03.19 в 11.00. Заказ №1232