

НАВИГАТОР



Мероприятия

ТМС групп на Конференции трудовых коллективов: итоги 2024 года и планы на будущее

23 января 2025 года состоялась Конференция трудовых коллективов, на которой ТМС групп подвела итоги работы за 2024 год и обозначила стратегические цели на предстоящий год. Конференция позволила проанализировать достижения, обсудить существующие вызовы и утвердить направления развития, которые помогут компании оставаться лидером в своей отрасли.



Подробности на 3 стр.

В номере

20 лет ТМС групп

Зарождение ТМС групп: первые шаги и путь к лидерству

2 стр.

История успеха

Путь Ильдара Ренатовича Фассахова в ТМС групп

6 стр.

Культурный код

Как сотрудники общаются и что это значит для компании

7 стр.

Рубрика «20 лет ТМС групп» – это рубрика, приуроченная к Юбилейному году ТМС групп. Рассказываем о достижениях, развитии компании, ключевых личностях и событиях.

Зарождение ТМС групп: первые шаги и путь к лидерству



История ТМС групп началась 5 октября 2005 года с создания управляющей компании ООО «Татнефть-МехСервис». Тогда её главной задачей было обслуживание станков-качалок и цепных приводов штанговых насосов. С самого начала компания столкнулась с рядом вызовов, связанных с переходом от внутренней структуры НГДУ «Татнефть» к самостоятельному рыночному игроку. Эти трудности, однако, стали основой для стремительного роста и успеха компании.

Первоначально в состав предприятия вошли прокатно-ремонтные цеха НГДУ «Татнефти». Для нового этапа развития компании необходимо было перестроить организационные процессы и наладить отношения с «Татнефтью», которая из внутреннего заказчика превратилась в стороннего партнёра. Это требовало чёткого выполнения поставленных задач при ограниченных ресурсах, жёстких стандартах качества и конкурентных ценах.

Начало работы в новых условиях сопровождалось множеством изменений: вводились новые программы, совершенствовались стандарты, осваивались технологии. Например, внедрение системы документооборота DocVision стало серьёзным шагом к цифровизации процессов и упрощению взаимо-

действия между подразделениями.

Одним из ключевых этапов становления стало внедрение современных инструментов документооборота и систем управления проектами. Это позволило стандартизировать процессы, улучшить планирование и повысить эффективность работы. Компания также уделила особое внимание бережливому производству. Были проведены анализы потерь, составлены планы по их устранению и реализованы мероприятия, которые помогли оптимизировать процессы практически на всех участках. Такой подход не только повысил качество работы, но и сократил затраты, что стало значимым преимуществом в конкурентной борьбе.

В сложный период компания не потерялась и сосредоточилась на поиске новых заказчиков. В 2015 году, когда «Татнефть» частично сократила объёмы заказов, ТМС групп начала активно осваивать новые рынки. Были проведены опытно-промышленные испытания технологий на объектах «Газпромнефти», «Лукойла» и других крупных компаний. Для привлечения новых клиентов специалисты выезжали на месторождения, демонстрировали продукцию и проводили тестирования прямо на объектах. Это потребовало значительных усилий, но позволило заказчикам убедиться в качестве продукции и надёжности технологий. В результате компания

не только сохранила стабильность, но и расширила круг партнёров, заключив новые контракты.

Развитие компании сопровождалось внедрением передовых технологий и разработкой новых продуктов. Одним из ключевых направлений стало создание насосно-компрессорных труб с внутренним покрытием. Эти технологии позволили не только улучшить эксплуатационные характеристики продукции, но и получить положительные результаты лабораторных испытаний, которые открыли новые возможности для заключения контрактов.

ТМС групп также активно участвовала в конкурсах и выставках, где завоевывала престижные награды. Золотые медали «Архимеда» за инновации в инженерных решениях стали не только признанием компании на российском рынке, но и свидетельством её передового подхода к развитию.

Одной из ключевых причин долгосрочного успеха ТМС групп стала её способность адаптироваться к изменениям и постоянно улучшать свои процессы. Компания опирается на сочетание опыта и новаторства: опытные сотрудники передают свои знания молодым специалистам, которые привносят свежие идеи и энергию. Многие отмечают, что компания ценит вклад каждого сотрудника, поддерживает их инициативы и даёт возможность развиваться.

За годы работы ТМС групп добилась впечатляющих результатов:

- ▣ Снижение недоборов нефти у заказчиков на десятки тысяч тонн.
- ▣ Внедрение бережливого производства и оптимизация процессов.
- ▣ Расширение клиентской базы, включая таких гигантов, как «Газпромнефть» и «Лукойл».
- ▣ Получение многочисленных наград, включая кубки Гостева и медали «Архимеда».

Успех ТМС групп – это результат упорного труда, постоянного стремления к совершенству и умения адаптироваться к изменениям. Компания продолжает расширять продуктовую линейку, внедрять новые технологии и открывать для себя новые рынки.

Секрет успеха компании заключается в умении постоянно двигаться вперёд. Новые продукты создаются, старые совершенствуются, а стремление соответствовать самым высоким стандартам остаётся неизменным. Именно это позволяет компании добиваться высоких результатов и не останавливаться на достигнутом.

История ТМС групп – это яркий пример того, как упорство, инновации и профессионализм могут привести к созданию успешного и стабильного бизнеса, который гордо встречает новые вызовы.



Мероприятия

В рубрике «Мероприятия» мы рассказываем о ключевых событиях и мероприятиях, организованных ТМС групп, ТаграС-Холдингом и другими компаниями, в которых приняли участие наши сотрудники. Здесь вы узнаете о профессиональных форумах, конференциях, корпоративных активностях, благотворительных акциях и других значимых событиях, которые объединяют коллектив и способствуют развитию как компании, так и её сотрудников.

ТМС групп на Конференции трудовых коллективов: итоги 2024 года и планы на будущее

Окончание. Начало на 1 стр.

Итоги 2024 года: преодоление трудностей и успехи

Прошедший год стал испытанием для компании. В связи с выполнением условий соглашения ОПЕК+ и изменения в мировой экономике потребовали от ТМС групп гибкости и адаптации. Несмотря на снижение выручки на 23% по сравнению с 2023 годом, которая составила 6,89 млрд рублей, компания успешно справилась с поставленными задачами.

Особенно важно отметить, что ТМС групп продолжает сохранять конкурентоспособность, обеспечивая стабильное производство и выполнение заказов. Например, на зарубежных рынках компания активно развивает сотрудничество с Казахстаном и Беларусью, укрепляя свои позиции как надёжного партнёра. Компания уделила большое внимание диверсификации клиентской базы, что позволило даже в сложных условиях получить 3,83 млрд рублей выручки от сторонних заказчиков. Это демонстрирует высокий спрос на продукцию и услуги ТМС групп на рынке.

Производственные успехи: рост объёмов и внедрение инноваций

2024 год для ТМС групп стал важным этапом в развитии производственной деятельности, несмотря на внешние ограничения. Основное внимание было сосредоточено на обеспечении высокого качества продукции, автоматизации процессов и оптимизации затрат. Эти направления позволили компании сохранить устойчивость и выполнить все обязательства перед заказчиками, несмотря на снижение объёмов заказов от ключевого партнёра.

ТМС групп произвела более 31 тысячи тонн насосно-компрессорных и обсадных труб. Этот объём подтверждает высокий спрос на продукцию компании, которая отвечает самым строгим требованиям клиентов. Продукция компании отличается надёжностью и адаптированностью к различным условиям эксплуатации, что делает её востребованной как на внутреннем рынке, так и за рубежом.

Помимо трубной продукции, компания выпустила 313 тысяч муфт, что стало важным дополнением к основному ассортименту. Производство муфт требует высокой точности, что подчёркивает профессионализм сотрудников и уровень оборудования на предприятиях ТМС групп.

Особое внимание в 2024 году было уделено модернизации производственных мощностей. Компания внедрила



новую линию мойки труб, что позволило значительно сократить время подготовки труб к последующим процессам. В дополнение к этому был запущен участок фосфатирования муфт, который обеспечивает защиту изделий от коррозии и увеличивает срок их службы. Эти нововведения не только повысили качество продукции, но и снизили производственные затраты, что положительно сказалось на общей эффективности работы.

Автоматизация процессов стала ключевым направлением развития производства. Введение новых линий и автоматизированных систем управления позволило уменьшить влияние человеческого фактора на производство, улучшить контроль за качеством продукции и ускорить выполнение заказов. Автоматизация также способствует созданию более комфортных условий труда для сотрудников, снижая их физическую нагрузку.

Одним из важных направлений стала работа по импортозамещению. ТМС групп освоила производство оборудования для монтажа трубопроводов, которое ранее закупалось у зарубежных поставщиков. Это решение не только снизило зависимость от импорта, но и позволило компании предложить клиентам конкурентоспособное отечественное решение, соответствующее российским стандартам. Компания активно работает над расширением продуктовой линейки, что также стало заметным результатом 2024 года. Внедрение новых технологий и оборудования позволяет ТМС групп предлагать заказчикам продукцию, которая отвечает современным запросам рынка и помогает решать сложные технические задачи.

В 2025 году планируется продолжить модернизацию и автоматизацию производства, включая запуск роботизированных комплексов. Эти изменения позволят увеличить объёмы выпуска продукции, улучшить её качество и оптимизировать затраты, что станет ещё одним шагом к достижению стратегических целей компании.



Социальная политика и поддержка сотрудников

Социальная политика ТМС групп является важным элементом стратегии компании и отражает её стремление заботиться о благополучии сотрудников, их семей, а также о молодёжи, которая является будущим предприятия. В 2024 году компания продолжила активную работу в этом направлении, уделяя внимание не только условиям труда, но и социальной поддержке, развитию молодёжных инициатив и укреплению корпоративного духа.

Одним из значимых шагов компании стало повышение средней заработной платы на 10% с января 2025 года. Это решение демонстрирует, что даже в непростых условиях ТМС групп остаётся верной своим обязательствам перед коллективом, продолжая улучшать уровень жизни своих сотрудников. Особое внимание уделяется сотрудникам, находящимся в зоне СВО, и их семьям. Компания оказывает адресную помощь, включая материальную поддержку, помощь в реабилитации, организацию мероприятий для детей сотрудников. Этот аспект социальной политики подчёркивает высокий уровень ответственности ТМС групп перед своими людьми.

Для детей сотрудников организуются разнообразные мероприятия, направленные на развитие и активный отдых. Например, в 2024 году проводились спортивные соревнования, творческие конкурсы и образовательные програм-

мы. Эти мероприятия не только способствуют развитию детей, но и укрепляют корпоративный дух, создавая ощущение единства и поддержки.

В 2024 году компания приняла на работу более 140 новых сотрудников, среди которых значительную часть составили молодые специалисты. Чтобы помочь им быстрее адаптироваться, компания активно развивает систему наставничества. Опытные сотрудники передают свои знания и навыки молодёжи, помогая им освоить профессиональные обязанности и стать частью команды. Такой подход не только ускоряет процесс адаптации, но и способствует развитию молодых специалистов, которые в будущем смогут стать лидерами компании.

Планы на 2025 год

2025 год для ТМС групп станет юбилейным, поскольку компании исполняется 20 лет. Этот год компания планирует посвятить укреплению своих позиций и расширению возможностей.

Один из ключевых аспектов стратегии — увеличение объёмов продаж сторонним заказчикам. Компания планирует достичь показателя в 5,6 млрд рублей общей выручки, что станет значительным шагом в укреплении её рыночных позиций. Внимание также будет уделено развитию новых продуктов. В планах компании внедрение как минимум пяти новых направлений, которые позволят увеличить ассортимент и предложить клиентам ещё более современные и эффективные решения.

Особое значение будет уделено модернизации производственных процессов. Планируется запуск роботизированных комплексов, которые позволят не только повысить производительность, но и улучшить качество продукции. Социальная поддержка сотрудников останется приоритетом. Компания намерена продолжать обучение кадров, повышая их квалификацию, а также создавать комфортные условия труда, которые будут способствовать развитию талантов.

Заключение

Директор ТМС групп А.Г. Яруллин в своём выступлении отметил, что успех компании за прошедший год стал возможным благодаря упорному труду каждого сотрудника. «В 2025 году мы отметим 20 лет, и это важный рубеж для нас. Мы прошли долгий путь, преодолевая вызовы и находя новые возможности. Наш успех — это заслуга всей команды, которая продолжает двигаться вперёд», — подчеркнул он. ТМС групп остаётся примером стабильности и инновационного подхода в своей отрасли. Компания уверенно смотрит в будущее, готова к новым достижениям и укреплению своих позиций на рынке.

Рубрика «Прорыв» посвящена новым технологиям и инновациям, созданным сотрудниками компании. Здесь мы рассказываем о разработках, патентах и успешном внедрении решений, которые делают технологические процессы эффективнее как на производстве, так и в организации внутренней и внешней коммуникации между подразделениями.

От мечты стать футболистом до технологических прорывов: новая веха в развитии технологий

В юности Андрей Геннадьевич Торгашов мечтал о карьере профессионального футболиста. Каждый день он проводил на тренировках, готовясь к большому спорту, однако жизнь сделала свой поворот, и сегодня его достижения доказывают: даже неожиданный путь может привести к большим победам. Сегодня Андрей Геннадьевич — главный технолог ТМС групп, чей вклад в развитие компании отмечен престижными наградами. Его история — пример того, как энергия, упорство и стремление к новаторству могут преобразить не только личную карьеру, но и целую отрасль.

Одной из самых значимых разработок Андрея Геннадьевича и его команды стал гидравлический пресс для монтажа трубопроводов, который стал важным шагом в стратегии импортозамещения и укреплении технологической независимости компании.

Создание гидравлического пресса началось с потребностей заказчиков. Используемые ранее одноцилиндровые прессы не обеспечивали необходимого уровня качества соединений, что приводило к снижению эффективности работы. ТМС групп взяла на себя задачу разработать отечественное оборудование, которое не только заменило бы зарубежные аналоги, но и превосходило их по характеристикам. Проект стартовал с идеи разработать универсальную систему для монтажа металлопластиковых труб и труб с внутренним покрытием. Работа велась под руководством инженера Ильгизара Газизова, который совместно с командой технологической службы за восемь месяцев прошёл полный цикл от создания 3D-моделей до проведения испытаний и получения патента.

Гидравлический пресс обладает рядом преимуществ, которые делают его уникальным. Пресс полностью заменяет зарубежные аналоги, обеспечивая независимость от иностранных поставок. Его можно использовать как в полевых условиях, так и на заводских линиях, что делает оборудование гибким и удобным, а в отличие от старых моделей, новый пресс легче, компактнее и тише, что повышает комфорт работы. Пресс уже используется в проектах «Татнефти» и на объектах в Ленингорске. Кроме того, он стал важным элементом производства патрубков, где необходимы высокие объёмы и точность работы.

Гидравлический пресс стал не только инструментом для решения производственных задач, но и символом новой стратегии компании. ТМС групп активно продвигает инициативы импортозамещения, что позволяет снижать затраты и повышать конкурентоспособность. Создание пресса продемонстри-



ровало способность компании адаптироваться к запросам рынка и предлагать решения, которые соответствуют самым высоким стандартам.

Андрей Геннадьевич Торгашов прошёл долгий профессиональный путь. Начав карьеру сразу после школы, он поднялся от ученика слесаря-инструментальщика до главного технолога. За более чем 26 лет работы он внёс огромный вклад в развитие ТМС групп, участвуя в разработке новых технологий, внедрении стандартов и оптимизации процессов. Сам Андрей Геннадьевич признаётся, что создание гидравлического пресса стало для него значимым проектом.

” **Мы гордимся этим изобретением. Оно полностью заменяет импортное оборудование, которое использовалось более 20 лет, и превосходит его по характеристикам»,** — говорит он.

Компания продолжает работу над развитием оборудования. Уже сегодня ведётся проектирование прессов для средних диаметров труб, что позволит расширить сферу применения техноло-



гии. Параллельно ТМС групп сосредотачивается на создании новых продуктов, которые позволят укрепить её позиции на рынке. Андрей Геннадьевич отмечает: «Мы постоянно совершенствуем нашу продукцию, чтобы оставаться конкурентоспособными и идти в ногу с рынком. Работа над такими проектами мотивирует нас искать новые решения и двигаться вперёд».

История Андрея Геннадьевича Торгашова и его команды — это пример того, как профессионализм, командная

работа и стремление к инновациям помогают компании добиваться успеха. Гидравлический пресс стал не просто новой разработкой, но и отражением философии ТМС групп: находить решения, которые делают работу проще, эффективнее и лучше. Компания продолжает развиваться, доказывая, что российские технологии способны конкурировать с лучшими мировыми образцами. А такие специалисты, как Андрей Геннадьевич, становятся вдохновением для будущих поколений инженеров.



В рамках рубрики «Наставничество» мы делимся историями о том, как опытные сотрудники компании помогают молодым специалистам адаптироваться и развиваться. Основой рубрики являются отзывы молодых сотрудников, где они рассказывают о плюсах наставничества, делятся своим положительным опытом и предлагают идеи для его дальнейшего совершенствования.

Наставничество в ТМС групп: ОТЗЫВ МОЛОДОГО СОТРУДНИКА



Адаптация новых сотрудников в ТМС групп представляет собой тщательно организованный процесс, который помогает новичкам не только освоить свои обязанности, но и почувствовать себя частью команды. Всё начинается задолго до первого рабочего дня. За 10–7 дней до трудоустройства новому сотруднику предоставляют информацию о компании, её корпоративной культуре, правилах взаимодействия и основных процессах. Когда сотрудник принимает оффер, для него начинают подготавливать рабочее место, оформляют все необходимые документы и, при необходимости, обеспечивают средствами индивидуальной защиты. В первый день работы новичка знакомят с коллективом в рамках программы «Добро пожаловать на борт». Ему показывают офис, производственные помещения и рассказывают о корпоративных правилах, что помогает быстрее освоиться в новой среде. Далее, в первые два дня работы, проводится вводный инструктаж по охране труда, изучение правил внутреннего трудового распорядка, стандартов и норм. В течение первых трёх месяцев он получает задания в рамках Плана адаптации и регулярно делится обратной связью, которая анализируется для решения возникающих трудностей. Однако поддержка не заканчивается на

этом этапе. В течение первого года руководитель продолжает отслеживать работу сотрудника, организовывает дополнительные встречи и вносит коррективы в его рабочий процесс при необходимости.

Молодой сотрудник компании, Гульназ Фанилевна Шарипова, оператор ЭВМ ЦИТС, поделилась своим опытом и рассказала, как программа наставничества помогла ей быстро влиться в коллектив и освоить рабочие задачи.

Знакомство Гульназ Фанилевны с компанией началось ещё до первого рабочего дня. Процесс оформления документов прошёл гладко и занял всего несколько дней. «Здесь было намного удобнее: мне всё объяснили, помогли, медосмотр прошёл комфортно, а расходы на него были на стороне компании», — отмечает она. В первый рабочий день Гульназ Фанилевна встретила своего наставника — заместителя руководителя службы ЦИТС Воронину Арину Ришатовну. «Она провела для меня экскурсию по всем этажам, познакомилась с коллегами, показала, где и кто работает. Это помогло мне сразу почувствовать себя частью команды», — вспоминает Гульназ.

Одним из ключевых моментов, которые помогли Гульназ быстро освоиться, стали чёткие инструкции. «На каждую

задачу есть понятная инструкция — это очень удобно. Но даже если я что-то не понимала, коллеги и наставник всегда были готовы помочь». Благодаря наставнику Гульназ смогла преодолеть свою стеснительность, которая мешала ей задавать вопросы. «Арина Ришатовна сразу дала понять, что я могу звонить ей и задавать любые вопросы. Это очень помогло мне быстрее войти в рабочую колею». За первые три месяца работы Гульназ прошла все этапы адаптации: «Некоторые задачи мне давались сложнее, но благодаря поддержке коллег и наставника я смогла с ними справиться».

Гульназ говорит о своём наставнике с тёплыми словами:

”
Арина Ришатовна — очень приятная, доброжелательная и трудолюбивая. Она всегда готова помочь, даже если это не касается её основной работы. Я хочу выразить огромную благодарность ей за все, что она сделала в период моей адаптации и продолжает делать до сих пор.»

Когда проходишь адаптацию, кажется, что всё просто: вопросы решаются быстро, задачи становятся понятными, и всегда есть поддержка. Но за этим стоит сложная и кропотливая работа наставников, которые подходят к процессу с огромной ответственностью и заботой. Каждое их решение требует детального анализа, понимания задачи новичка и глубокого знания корпоративных процессов. Всё это направлено на создание комфортных условий и помощь в максимальном раскрытии потенциала. Благодаря их поддержке адаптация проходит легче, а новые сотрудники быстрее становятся частью команды.

Адаптация в ТМС групп — это не просто формальность, а продуманный процесс взаимодействия и реальной поддержки, которая помогает молодым сотрудникам освоиться в коллективе и почувствовать себя частью команды. Благодаря усилиям наставников и коллег, каждый новичок может быстро адаптироваться, раскрыть свой потенциал и внести вклад в успех компании. Опыт Гульназ Шариповой подтверждает: при правильном подходе даже самые сложные задачи становятся выполнимыми, а стеснительность уступает место уверенности.

Рубрика «История успеха» – это возможность заявить о себе, в рамках статьи мы будем рассказывать о ярких личностях компании, без которых ТМС групп не достигла бы таких высот.

История успеха: путь Ильдара Ренатовича Фассахова в ТМС групп

В 2006 году Ильдар Ренатович сделал первый шаг в своей карьере в ТМС групп, начав с должности слесаря-ремонтника. Сегодня, спустя 19 лет, он руководит Центром обеспечения контрактами управления по развитию трубного сервиса. Его путь в компании – это яркий пример профессионального роста, вдохновения и упорства, подкрепленных сильной корпоративной культурой и эффективной системой наставничества.

В первые годы Ильдар Ренатович занимался обслуживанием станков-качалок в полевых условиях. Работа была непростой: долгие дни, выезды на месторождения, строгий график. Однако это стало для него не только профессиональной школой, но и первым этапом понимания специфики нефтепромышленного оборудования.

” *На старте за мной был закреплен наставник, который обучал меня основам работы. Это было больше механическое обучение: что делать, как делать, куда не лезть. Однако это заложило фундамент для дальнейшего роста»,* – вспоминает Ильдар.

За время работы в компании Ильдар сменил несколько должностей: от слесаря до инженера проектного офиса, где он реализовал более 10 крупных контрактов по строительству нефтяных скважин. Позже он стал инженером отдела маркетинга, стояв у истоков его создания. Вклад Ильдара в стандартизацию маркетинговой деятельности компании остается актуальным по сей день: разработанные им и его командой регламенты и инструкции до сих пор используются в работе.

Одним из самых значительных достижений Ильдара стало развитие нового продукта – оборудования для обсадных и насосно-компрессорных труб. На начальном этапе это был практически неизвестный продукт, но благодаря разработанной стратегии, встречам с клиентами и презентациям он вывел его на рынок. Ключевыми факторами успеха стали поставка качественного продукта, конкурентные цены и строгое соблюдение сроков.

” *Мы начинали практически с нуля: не было информации о потребителях, объемах рынка,*



конкурентах. Постепенно определили целевые сегменты, разослали коммерческие предложения, организовали множество встреч и презентаций. Доверие клиентов завоевывалось качеством продукции, её соответствием стандартам и ГОСТам, а также надежностью в сроках поставки», – делится Ильдар.

Результатами этой работы стало то, что компании удалось войти в список обязательных поставщиков. Уже на второй год реализации большинство клиентов включали продукцию ТМС групп в свои тендеры, а многие возвращались к сотрудничеству, отмечая её высокое

качество и оперативность. Сегодня выручка от этого направления превышает 200 миллионов рублей в год, а репутация компании на рынке значительно укрепилась.

На каждом этапе карьеры Ильдар отмечает, как большую роль в его успехе сыграла система наставничества:

” *Когда я пришел в отдел маркетинга, наставник не только познакомил меня с задачами, но и обучил знанию продукта, его конкурентным преимуществам и рынкам сбыта. Теперь я сам являюсь наставником для своей команды. Ежедневно ко мне обращаются сотрудники с вопросами,*

и я стараюсь делиться своим опытом, чтобы они могли избежать ошибок, с которыми сталкивался я».

Эта система помогла Ильдару не только освоить новые задачи, но и закрепить корпоративную культуру передачи знаний и поддержки коллег.

Для Ильдара одной из главных ценностей компании остается её корпоративная культура, основанная на взаимопомощи, доброжелательности и командной работе:

” *Я точно знаю, что могу обратиться к любому специалисту, и он ответит на мои вопросы без грубости и с готовностью помочь. Это то, что отличает нас от многих других компаний».*

С первых дней работы Ильдар заметил простые, но значимые аспекты корпоративной среды: каждое утро сотрудники приветствуют друг друга, коллективно празднуют праздники, а в работе ориентированы на достижение общих целей. По словам Ильдара, ключевым фактором его успеха стало доверие со стороны руководства, поддержка коллег и готовность решать новые задачи:

” *Любые амбиции должны подтверждаться результатом. Я всегда стремился показывать результат – и это привело к тому, что мне доверяли всё более ответственные проекты».*

Сейчас перед Ильдаром стоит цель обеспечить полную загрузку производственных мощностей компании. Он уверен, что благодаря слаженной работе команды и четкой стратегии, ТМС групп продолжит развиваться и укреплять свои позиции на рынке.

История Ильдара Фассахова – это пример того, как целеустремленность, поддержка команды и сильная корпоративная культура могут сделать из начинающего специалиста руководителя, способного решать стратегические задачи. Его путь в ТМС групп – это вдохновение для каждого сотрудника компании, который стремится к успеху.



Рубрика «Культурный код» посвящена ценностям, традициям и особенностям, которые формируют уникальную корпоративную культуру ТМС групп. Здесь мы рассказываем о речевых привычках, стандартах поведения, стиле работы и атмосфере в коллективе, которые делают нашу компанию сплочённой и успешной. Эта рубрика помогает лучше понять, что значит быть частью команды ТМС групп.

Речевая составляющая культурного кода ТМС групп: как сотрудники общаются и что это значит для компании

Культурный код компании — это совокупность ценностей, норм, традиций и особенностей, которые определяют взаимодействие сотрудников между собой. В ТМС групп культурный код играет важную роль в формировании корпоративной идентичности и укреплении командного духа. Одним из ключевых элементов этого кода является речевая составляющая, которая отражает уникальные особенности общения сотрудников.

Что такое речевая составляющая культурного кода?

Речевая составляющая — это слова, выражения и стиль общения, которые являются привычными для коллектива компании. Это не только профессиональная лексика, связанная с деятельностью компании, но и специфические слова и фразы, которые формируют характер внутреннего взаимодействия. В ТМС групп речевой код помогает создать атмосферу дружелюбия, поддержки и профессионализма. Слова и выражения, используемые сотрудниками, зачастую становятся отражением специфики работы, уровня уважения и культуры общения в коллективе. Они помогают формировать ощущение принадлежности к общей команде и делают взаимодействие сотрудников более комфортным и открытым.

Особенности общения сотрудников ТМС групп

На основании интервью с сотрудниками компании и наблюдений за корпоративной культурой были выделены несколько ярких речевых оборотов и фраз, которые характеризуют общение в ТМС групп.

Одной из первых традиций, которую замечают новые сотрудники, является обязательное приветствие в корпоративном автобусе. Когда кто-то заходит в автобус, он всегда говорит: «Доброе утро всем», и в ответ слышит такое же дружелюбное «Доброе утро». Это простое, но значимое приветствие стало символом уважения и единства в коллективе. Оно подчёркивает, что каждый сотрудник здесь важен и что рабочий день начинается с настроев на позитив и взаимодействие.

Ещё одним ключевым элементом общения стало частое использование во-



проса «Как дела?». Сотрудники задают этот вопрос не просто из вежливости, а с искренним интересом, чтобы узнать, как обстоят дела у коллег, и при необходимости предложить свою помощь. Это создает тёплую и доверительную атмосферу в коллективе. Кроме того, сотрудники компании нередко используют уменьшительно-ласкательные формы, особенно в женском коллективе. Это добавляет общению нотки тепла и неформальности, помогая строить более близкие и дружелюбные отношения.

Фраза «нужно подумать» в ТМС групп часто звучит в рабочих диалогах и является не просто словами, а отражением корпоративной ценности, связанной с ответственным подходом к работе. В интервью один из сотрудников рассказал, что в компании принято уделять внимание деталям, избегая поспешных решений.

Эта фраза используется не для того, чтобы отложить задачу, а чтобы дать возможность оценить все варианты, рассмотреть возможные риски и выбрать

наилучший путь решения. «В нашей компании нет гонки за моментальными решениями. Когда говорят „нужно подумать“, это значит, что каждый шаг тщательно взвешивается. Это помогает избежать ошибок, которые могут привести к финансовым или репутационным потерям. У нас здесь ценят не только скорость, но и качество, глубину подхода», — поделился сотрудник.

Слово «испытать» — ещё один важный элемент речевого кода ТМС групп, который тесно связан с производственной спецификой компании. Сотрудники компании постоянно используют это слово в контексте тестирования продукции, оборудования и технологических решений. Процесс испытаний является неотъемлемой частью работы компании. «Испытать — это не просто слово, это наше отношение к работе. Мы должны быть уверены, что всё, что мы производим, соответствует высоким стандартам качества. Каждое изделие, каждая технология проходит через тестирование, чтобы убедиться, что оно надёжное и безопасное», — рассказал сотрудник.

Как стиль общения укрепляет корпоративную культуру?

Речевая составляющая корпоративной культуры — это не просто слова, а отражение общей атмосферы и ценностей ТМС групп. Она формирует доверие, поддерживает позитивное взаимодействие и помогает сотрудникам чувствовать себя комфортно в рабочей среде. Каждое «Доброе утро» в автобусе, каждый вопрос «Как дела?» и каждая тёплая фраза делают коллектив ближе, сплочённым и дружелюбным. Это помогает не только эффективно работать, но и создавать культуру, где каждый чувствует себя значимым и ценным.

Культурный код ТМС групп — это живой организм, который поддерживается ежедневным взаимодействием сотрудников. И речевая составляющая — один из главных инструментов, который помогает строить не только профессиональные, но и человеческие отношения в компании.

Психология

Рубрика «Психология» — это увлекательное и полезное пространство, где сотрудники компании могут найти советы и рекомендации по преодолению психологических трудностей, которые могут возникать в профессиональной деятельности или повседневной жизни.

Эффект новичка: как преодолеть трудности адаптации молодых специалистов

Каждый специалист когда-то был новичком. Молодые сотрудники, приходящие в компанию, особенно в технологические отрасли, сталкиваются с уникальными вызовами. Давление из-за необходимости быстро освоить сложные процессы, доказать свою компетентность и встроиться в коллектив может привести к так называемому «эффекту новичка». В этой статье мы разберем суть этой проблемы, предложим рекомендации для сотрудников и компании, чтобы её избежать, и дадим советы тем, кто уже столкнулся с трудностями.



Что такое «эффект новичка»?

Эффект новичка — это естественное явление, с которым сталкиваются многие молодые специалисты, только начавшие работать в компании. Давление, связанное с необходимостью быстро освоить новые процессы, показать свои способности и доказать компетентность, зачастую идёт изнутри. Даже обладая знаниями, новичок может чувствовать, что ему нужно гораздо больше времени, чтобы уверенно выполнять свои обязанности. Часто ощущается и социальная изоляция. Коллектив уже сложился, у сотрудников есть свои устоявшиеся связи, темы для разговоров, а новому специалисту требуется время, чтобы войти в этот круг. Это может создавать ощущение, что новичок — человек «временный», что ему нужно доказывать своё место в коллективе. Страх ошибок — ещё один значимый фактор. Для молодых специалистов ошибки могут восприниматься как катастрофа, особенно если они боятся подвести коллег или не оправдать ожиданий.

Как избежать проблемы? Рекомендации для молодых сотрудников.

Прежде всего, важно уточнить ожидания. Начав работать, стоит поговорить с руководителем и выяснить, какие задачи и цели стоят перед вами в первые месяцы. Чёткое понимание того, что именно от вас ждут, позволит избежать путаницы и лишнего стресса. Вы будете знать, на чём сфокусироваться, и это даст уверенность в своих действиях.

Не бойтесь задавать вопросы, если что-то остаётся непонятным. Это не слабость, а наоборот, демонстрация же-

лания разобраться и выполнить задачу качественно.

Ищите поддержку среди коллег. Присмотритесь к тому, как они решают задачи, и учитесь у них. Общение с опытными сотрудниками не только поможет быстрее разобраться в рабочих процессах, но и укрепит ваши социальные связи в коллективе.

Будьте терпеливы и дайте себе время. Не ожидайте, что с первых дней вы будете знать всё и сразу. Освоение новой работы — это процесс, который требует времени.

Важно постоянно развиваться. Используйте ресурсы компании — тренинги, наставничество, учебные материалы. Это позволит быстрее углубить знания, справляться с задачами более уверенно и демонстрировать свою профессиональную заинтересованность.

Что делать, если проблема уже возникла?

Если вы всё-таки столкнулись с трудностями и чувствуете, что проблема усиливается, не замыкайтесь в себе. Откровенно поговорите с руководителем, объясните, с какими сложностями вы столкнулись. Обратитесь за советом к более опытному коллеге — он наверняка сталкивался с похожими ситуациями и сможет поделиться своими знаниями. В большинстве случаев сотрудники охотно помогают новичкам, понимая, насколько важна поддержка в начале пути.

Постарайтесь разделять большие задачи на маленькие шаги. Реалистичные цели и выполнение даже небольших задач помогут вам ощутить прогресс и укрепить уверенность в своих силах. Работайте над своим внутренним состоянием. Практикуйте техники управле-

ния стрессом: попробуйте дыхательные упражнения, занимайтесь планированием, чтобы структурировать рабочее время, или просто выделяйте время для отдыха и восстановления. И, наконец, не изолируйтесь. Принимайте участие в жизни коллектива, даже если сначала это кажется сложным. Общение с коллегами, участие в корпоративных мероприятиях и обсуждение рабочих моментов помогут вам лучше понять команду и её культуру.

В ТМС групп проблема адаптации молодых специалистов решается с помощью продуманной системы. Компания разработала структурированный процесс, направленный на то, чтобы минимизировать сложности, с которыми сталкиваются новички, и дать им возможность максимально быстро адаптироваться. Одной из ключевых составляющих этой системы является наставничество. Каждый новый сотрудник получает поддержку от опытного коллеги, который помогает не только освоить профессиональные задачи, но и интегрироваться в коллектив. Кроме того, корпоративные мероприятия, проводимые в компании, способствуют сплочению коллектива, помогая новым сотрудникам быстрее почувствовать себя частью команды.

ТМС групп создаёт все условия для того, чтобы эффект новичка стал не препятствием, а возможностью для роста. Чёткая структура адаптации, внимание к деталям, поддержка наставников и коллег помогают новым сотрудникам уверенно вливаться в коллектив, справляться с задачами и расти профессионально. Такой подход формирует комфортную рабочую среду, в которой каждый сотрудник чувствует себя важной частью команды.

Поздравляем!

Администрация, совет ветеранов и коллективы подразделений поздравляют:

С 40-летием

Машиниста
трубоочистительной машины
Амина Рахмоновича Зарипова

Распределителя работ
Ригину Фаизовну Кичигину

Начальника отдела
коммерции и продаж
Ильшата Халимовича Кашапова

Дефектоскописта по магнитному
и ультразвуковому контролю
Лилию Рашитовну Хамидуллину

Маляра, занятого на работах
с применением вредных веществ
не ниже 3 класса опасности
Наталью Владимировну Газизову

С 45-летием

Старшего механика
Ленара Илгизовича Якупова

Мастера
Наталью Николаевну Бурькину

С 55-летием

Токаря
Ивана Николаевича Никонова

С 60-летием

Фархутдинову Татьяну Васильевну

С 65-летием

Электрогазосварщика
Сергея Ивановича Князькина

Слесаря по контрольно-измерительным приборам и автоматике (КИПиА)
Фахадиса Зиллаховича Валиахметова

Фрезеровщика
Шафика Нуруллоевича Хайруллова

Минзилью Минихановну Муртазину
Анатолия Викторовича Митрофанова
Рашида Нуруллоевича Фаррахова

С 70-летием

Денисову Таисию Александровну
Ловцова Григория Николаевича

С 75-летием

Анну Михайловну Григорьеву
Любовь Михайловну Петровец
Михаила Агаповича Тимохина
Вячеслава Николаевича Чиркова

К сведению

Если у вас есть вдохновляющая история, интересный опыт, яркие достижения или просто идея, которой вы хотите поделиться с коллегами, мы с радостью расскажем о вас в следующем выпуске нашей газеты. Возможно, вы участвовали в интересном проекте, внедрили инновацию, решили сложную задачу или хотите поблагодарить коллег за поддержку — каждый ваш вклад в жизнь компании важен и достоин внимания!

Свяжитесь с нашим PR-менеджером, расскажите свою историю, и она обязательно станет частью следующего выпуска. Не упускайте возможность вдохновить своих коллег и поделиться ценным опытом!

Кашапов Артур Альбертович
PR-менеджер (Главный редактор)
УК ООО «ТМС групп» Тел.: 8 (995) -369-00-79
E-mail (раб.): KashapovAA@tagras.ru