

НАВИГАТОР



Радость, смех и семейное тепло: как ТМС групп отметила День защиты детей в Лениногорске

31 мая в Лениногорске прошёл по-настоящему солнечный и добрый праздник — мероприятие, приуроченное ко Дню защиты детей, организованное ТМС групп для сотрудников и их семей. В этот день территория отдыха преобразилась в яркую площадку для веселья, творчества и семейного единения.



Мероприятия

Молодёжь ТМС групп на одной волне: форум, который вдохновил



В посёлке Карабаш прошёл форум молодых работников Холдинга «ТАГРАС» — событие, которое стало не просто рабочей площадкой, а настоящей точкой роста для молодёжного сообщества. В течение нескольких насыщенных дней форум объединил активных, инициативных и неравнодушных сотрудников из разных дивизионов холдинга. Молодёжный актив ТМС групп также стал частью этой важной встречи, продемонстрировав командный дух, вовлечённость и желание развиваться вместе с компанией.

Форум стал важной возможностью для участников обсудить текущие вызовы, поделиться лучшими практиками и вдохновиться новыми идеями. В программу вошли три основных тематических блока: пленарная сессия с выступлениями лидеров молодёжных комитетов, командная практическая работа, направленная на развитие навыков взаимодействия, и яркое интеллектуальное соревнование — квиз, где участники смогли проявить эрудицию и стратегическое мышление.

Одним из ключевых моментов стала командная работа над машиной Гольдберга — сложной инженерной конструкцией, где каждое звено запускает следующее. Это задание не только потребовало изобретательности и технического мышления, но и подчеркнуло важность согласованной командной работы. Ведь, как и в



компании, результат возможен только тогда, когда каждый понимает свою роль и действует во взаимодействии с другими.

Выступления участников пленарной сессии вызвали живой отклик. Молодёжные лидеры из разных компаний рассказали о реализованных проектах, акциях и инициативах, направленных на улучшение корпоративной среды и вовлечение сотрудников. Обсуждение касалось самых разных тем: от развития наставничества до корпоративного волонтерства. Молодёжь ТМС групп представила свой опыт в организации внутренних мероприятий, участие в спортивных турнирах и внутренних конкурсах, несмотря на текущие вызовы, стоящие перед компанией.

Квиз стал финальной частью деловой программы и одновременно — эмоциональным акцентом форума. Команды соревновались в логике, знаниях и умении находить нестандартные решения. Это было не только весело, но и полезно — подобные форматы помогают формировать устойчивые связи между сотрудниками, даже если они работают в разных дивизионах и городах.

Отдельным достижением форума стало неформальное общение. За рамками официальной программы участники обсуждали рабочие и личные темы, обменивались контактами, искали точки соприкосновения. Подобная живая коммуникация укрепляет горизонтальные связи, создаёт атмосферу доверия и взаимопонимания

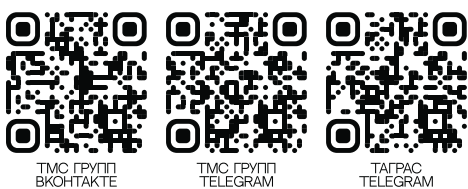
— то, что невозможно формализовать, но что крайне важно для устойчивого развития компании.

Председатель молодёжного комитета ТМС групп поделилась своими впечатлениями:

«**Форум показал, насколько важна живая обратная связь. Мы увидели, что многие сталкиваются с похожими вызовами. Но при этом есть сильные команды, горящие идеями. Очень важно видеть, как другие находят решения, которые можно адаптировать под себя. Это не просто обмен опытом, это настоящая поддержка и мотивация двигаться вперёд.**»

Форум стал напоминанием о том, что развитие молодёжной среды — это не дополнение к работе компании, а её стратегический ресурс. Сегодня, когда многие предприятия сталкиваются со сложностями, именно молодёжь может стать двигателем обновления. Инициативность, открытость к новому, готовность брать ответственность — всё это черты молодых сотрудников, которые делают будущее ТМС групп более устойчивым и перспективным.

Молодёжь ТМС — это не просто надежда на завтра. Это активное, заинтересованное и талантливое «сегодня», на которое можно опереться.



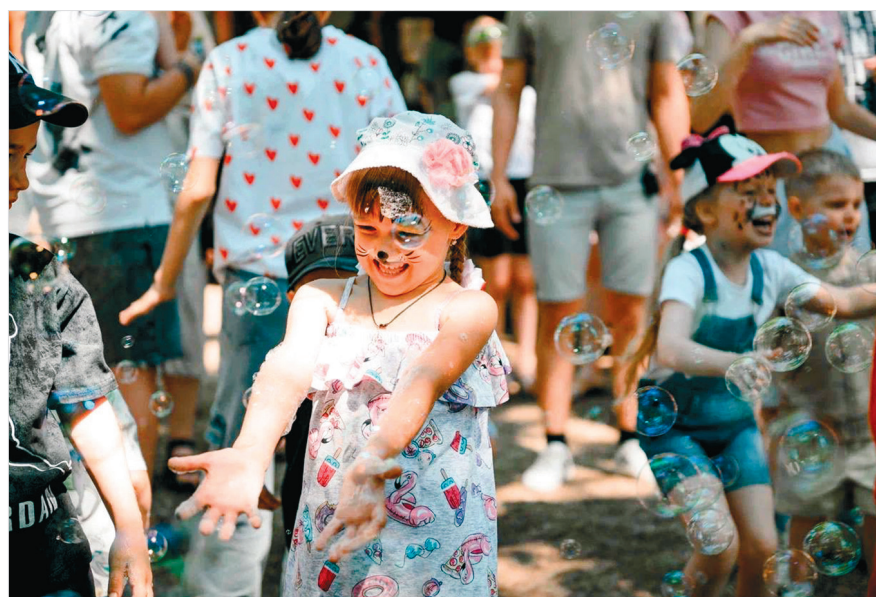
Праздники месяца

Радость, смех и семейное тепло: как ТМС групп отметила День защиты детей в Лениногорске

31 мая в Лениногорске прошёл по-настоящему добрый, светлый и незабываемый праздник, приуроченный ко Дню защиты детей. Организованный молодежью ТМС групп, он стал настоящим подарком для сотрудников компании и их семей. День выдался солнечным — и не только по погоде: атмосфера на площадке была наполнена теплом, радостью, смехом и душевным общением.

С самого утра территория семейного отдыха преобразилась — яркие декорации, шатры, музыкальное сопровождение и анимационные зоны сразу задавали праздничное настроение. Всё пространство словно было создано для того, чтобы каждый почувствовал себя ребёнком: красочные баннеры, мыльные пузыри, аквагрим, игры, смех, улыбки и множество эмоций. От самых маленьких гостей до взрослых — никто не остался равнодушным.

Центральным элементом мероприятия стало взаимодействие. Родители и дети, коллеги и друзья — все вовлекались в активные и творческие зоны. Для самых юных гостей работали профессиональные аниматоры, которые проводили весёлые конкурсы, танцевальные флешмобы, эстафеты и викторины. Дети с радостью участвовали в мастер-классах по рисованию, лепке и сборке ярких поделок. Также можно было испытать себя в стрельбе из лука, порезвиться на батуте и, конечно же, пустить огромный мыльный пузырь.



Для родителей это было не просто мероприятие — это был ценный шанс выдохнуть, провести время с детьми в неформальной обстановке, отвлечься от рабочих задач и погрузиться в атмосферу детства. Многие коллеги признались, что такие мероприятия становятся настоящими «островками тепла» в напряжённом рабочем графике.

«Очень приятно, что компания устраивает такие мероприятия. Это возможность побыть всей семьёй, познакомиться с коллегами не в цехе или на планёрке, а в неформальной обстановке. У ребёнка море

эмоций от аниматоров и подарков, а мы с мужем просто наслаждались моментом», — поделилась одна из участниц праздника.

«Это был действительно особенный день. Все друг другу улыбались, даже незнакомые люди общались, как старые друзья. Чувствовалась какая-то настоящая корпоративная семья. Спасибо за это ощущение единства», — добавили другие гости.

Семейные праздники стали важной частью корпоративной культуры ТМС групп. Подобные события не только дарят позитив, но и формируют доверие, взаимопонимание и эмоциональ-

ную привязанность к компании. Ведь когда дети видят, как тепло встречают их родителей, они начинают понимать, что труд — это не только обязанности, но и часть большого общего дела, в котором ценят человека.

Особая благодарность — организаторам и волонтерам, вложившим душу в подготовку: от логистики и сценария до деталей мелочей — всё было на высоком уровне. Учитывая текущие вызовы, с которыми сталкивается компания, особенно ценно, что ТМС групп продолжает держать курс на заботу о людях. Это доказывает: даже в непростых условиях человеческое внимание и поддержка остаются приоритетом.

«Это был день, когда не важно, сколько тебе лет. Все мы были детьми — счастливыми, беззаботными, открытыми к радости. Надеемся, что такие праздники станут доброй традицией и продолжатся в будущем», — такими словами многие участники завершали день.

ТМС групп благодарит всех, кто провёл этот день с нами. Пусть в памяти останется не только праздник, но и то тёплое чувство, которое делает нас ближе друг к другу. Мы уверены: вместе — мы больше, и будущее, которое мы создаём для детей сегодня, начинается с таких простых, но важных моментов.



История успеха

История успеха: Хамзин Данис Ильдарович – от токаря до наставника и лидера молодежи

Когда в октябре 2014 года Данис Хамзин впервые переступил порог Лениногорского цеха ООО «ТМС-НТ» в должности токаря 3 разряда, он и представить не мог, насколько масштабный путь ему предстоит пройти. Сегодня он — оператор станков с программным управлением, временно исполняющий обязанности технолога цеха и признанный молодежный лидер СЦ №1. Его история — пример того, как труд, инициативность и желание развиваться могут привести к настоящему успеху.

Расти, развиваться, брать на себя больше

С самого начала Данис проявил себя как инициативный и ответственный сотрудник. Он не просто выполнял свои обязанности — он стремился понимать глубже. Самостоятельно освоил программное обеспечение и управление станками с ЧПУ, научился выполнять текущие ремонты без привлечения сторонних организаций. Это дало компании важное преимущество: сокращение простоев и экономия бюджета.

Его навыки были замечены, и спустя время он прошёл обучение на наладчика станков с ЧПУ, закрепив на практике то, чему научился самостоятельно. Затем — перевод в операторы станков с ПУ. На этом этапе Данис стал не просто профессионалом, но и наставником.

Наставничество как инвестиция в будущее

Наставничество для Даниса — не формальность, а важная часть профессиональной жизни. Он передает знания и опыт новым сотрудникам, обучает их работе с оборудованием, технологическим процессам, предупреждает о возможных рисках. Именно под его руководством многие операторы стали полноценными сменными наладчиками, что позволило значительно повысить автономность работы производственных линий.

«— Наставничество — это инвестиция. В начале ты тратишь время и ресурсы, но потом это приносит результат: уверенные, подготовленные сотрудники, на которых можно положиться. Это экономия времени, повышение эффективности и главное — сильная команда», — говорит Данис.

За свою активную работу он стал победителем в конкурсе на звание



«Лучший профсоюзный наставник» (2-е место по Татарстану) и был награжден Почетной грамотой за «Лучшую реализованную идею».

Новые горизонты и вызовы

Помимо работы с персоналом, Данис активно участвовал в развитии производства. Он запускал новое направление — выпуск безмуфтовых труб с резьбой ОТМ и VAM, занимался подбором инструмента и написанием управляющих программ. Благодаря его усилиям предприятие расширило спектр услуг по изготовлению трубной продукции. Оптимизация режимов резания позволила повысить производительность и улучшить качество.

Его вклад особенно заметен в проекте переноса муфтового производства из Азнакаево в Лениногорск: всё — от демонтажа до запуска — он выполнил собственными

силами. Такой уровень ответственности — редкость.

Лидер по духу и призванию

В 2019 году Данис был выбран молодежным лидером СЦ №1, а в 2022 году — председателем молодежного комитета по управлению развитию трубного сервиса УК «ТМС групп». Он активно участвует в культурных, спортивных и общественных мероприятиях: от семейных гонок на катамаранах до организации праздничных событий в подразделении. За спортивные достижения и вклад в общественную жизнь он неоднократно отмечался благодарственными письмами и наградами.

Советы молодым специалистам от Даниса Хамзина:

— Проявляйте инициативу и не бойтесь брать на себя ответственность.

— Не стесняйтесь задавать вопросы и предлагать решения.

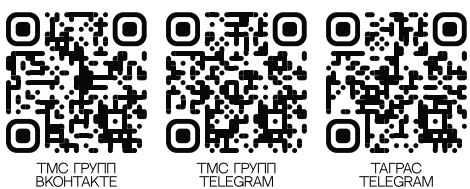
— Общайтесь с коллегами, учитесь у них и делитесь своими знаниями.

— Развивайтесь, учитесь и участвуйте в жизни компании.

— Помните: сильная команда начинается с каждого из нас.

Итог

История Даниса Хамзина — это пример настоящего производственного роста. Это история человека, который не побоялся брать ответственность, делиться знаниями и двигаться вперед. Сегодня он — не только профессионал высокого уровня, но и вдохновляющий лидер для многих коллег. А для «ТМС групп» — ценнейший кадровый актив и символ эффективности внутреннего развития.



Стратегическая сессия: с чего начинается развитие

«Когда корабль не знает, к какой пристани держит путь, для него ни один ветер не будет попутным», — говорил древнеримский философ Луций Анней Сенека. Эти слова точно отражают суть стратегической сессии — мероприятия, которое помогает коллективу осознать свои цели и определить оптимальные пути их достижения. Без ясного направления даже самые благоприятные обстоятельства не приведут к нужному результату.

Осознанное движение вперёд

29 мая в городе Лениногорск на базе Управления по развитию машиностроения прошла стратегическая сессия с участием топ-менеджмента «ТМС групп» и руководителей подразделений. Темой встречи стало развитие системы бережливого производства и внедрение пирамиды процессов как ключевого инструмента для повышения управленческой эффективности.

Открывая сессию, директор компании **Анвар Яруллин** отметил:

«**Бережливое производство — это часть нашей производственной культуры. «ТМС групп» всегда была в числе лидеров по внедрению эффективных инструментов, и сегодня мы переживаем уже третью волну развития этого направления. Важно понять и принять свою роль в этих изменениях — как каждому лично, так и коллективу в целом.**»

Что такое «пирамида процессов»?

Пирамида процессов, или пирамида управления, — это структурированный инструмент менеджмента, в основе которого лежит чёткое распределение функций и целей между уровнями управления. Она помогает выстроить слаженную систему, где каждый понимает свою зону ответственности и вклад в общий результат.

В «ТМС групп» была разработана собственная модель пирамиды процессов бережливого производства. Её задача — обеспечить координацию всех направлений деятельности и адаптировать систему управления к произошедшим структурным изменениям. Главное здесь — прозрачность и вовлечённость: сотрудники должны понимать, зачем происходят изменения и какова их личная роль в этом процессе.

Формат сессии: от проблем к решениям

Стратегическая сессия проходила в два этапа. Первый — в формате мозгового штурма — был посвящён выявлению «узких мест» и системных барьеров, мешающих развитию. Благодаря открытому диалогу участники смогли не только озвучить проблемы, но и признать их существование, что стало важным шагом к поиску решений.

«Найди проблему, прими её — и ты найдёшь решение», — так можно охарактеризовать дух первой части работы.

Во второй части сессии участники сосредоточились на ответе на вопрос:

«Что я могу сделать для достижения целей компании?»

Происходила декомпозиция стратегических целей на 2025 год — до уровня управлений и подразделений. Каждый участник определял свою роль, задачи и инструменты бережливого производства, которые помогут ему внести вклад в общий результат.

Результаты и перспективы

Итогом работы стала дорожная карта развития системы бережливого производства, включающая конкретные шаги и приоритеты. Но, пожалуй, главное достижение сессии — это повышение уровня вовлечённости, осознание общей цели и переосмысление существующих подходов.

Стратегическая сессия стала не просто рабочим мероприятием, а стартовой точкой нового этапа развития. Она укрепила командный дух, позволила взглянуть на привычные процессы под новым углом и задала вектор осознанных изменений.

Глоссарий

Диаграмма Исикавы («рыбья кость»)

Диаграмма Исикавы — это метод визуального анализа причин возникновения проблем, разработанный японским профессором Каору Исикавой. Изначально он использовался для выявления источников брака в производстве, но сегодня применяется в самых разных сферах для системного подхода к поиску первопричин.

Метод основан на формулировке проблемы и последовательном выявлении всех факторов, которые могут повлиять на её возникновение. Эти факторы группируются по категориям, каждая из которых затем разбивается на более конкретные причины. В итоге получается схема, напоминающая скелет рыбы: отсюда и второе название — «диаграмма рыба-кость».

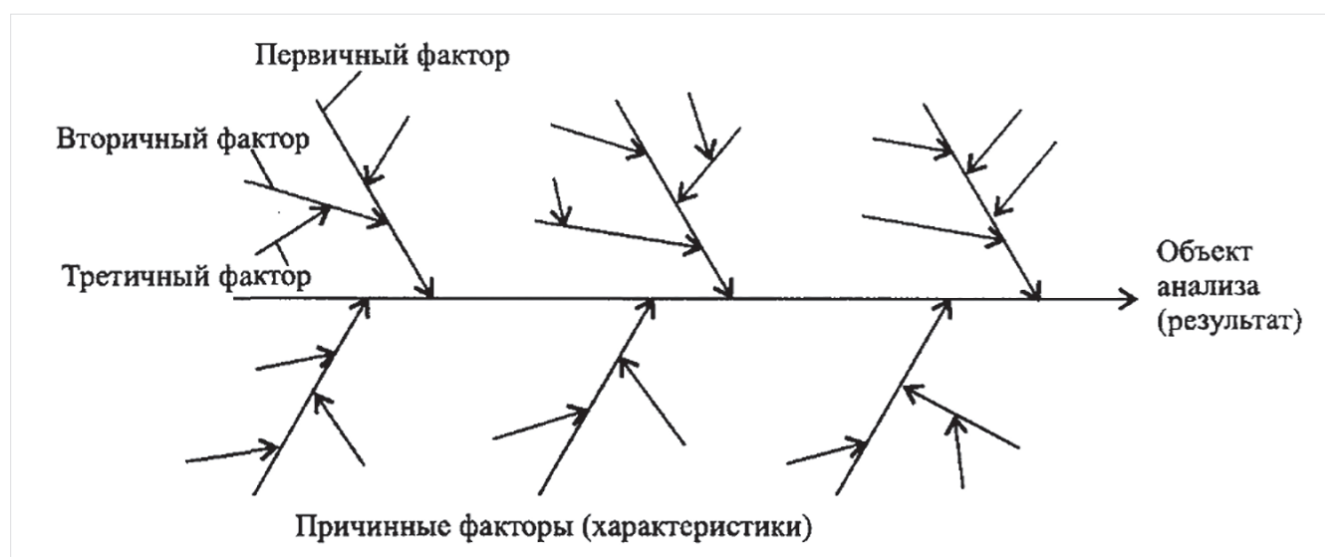


Диаграмма строится по нескольким ключевым принципам:

- ◀ Системность — любая проблема рассматривается как часть единой системы взаимосвязанных факторов.
- ◀ Визуализация — сложные и абстрактные взаимосвязи становятся понятными за счёт графического представления.
- ◀ Коллективность — в обсуждение вовлекаются специалисты из разных подразделений для более глубокого анализа.
- ◀ Структурированность — причины упорядочиваются логически, что упрощает их анализ.
- ◀ Глубина анализа — цель не просто выявить симптомы, а докопаться до корневых причин.

Центральной идеей диаграммы Исикавы является то, что у любой проблемы почти всегда есть не одна, а целая совокупность причин. Их можно классифицировать по принципу, известному как «5М + 1Е», где каждая буква обозначает отдельную категорию факторов.

Man (Человек) — сюда относятся все человеческие аспекты: квалификация сотрудников, уровень подготовки, мотивация, внимание, утомляемость и даже коммуникация внутри команды.

Machine (Машина) — всё, что связано с оборудованием: его техническое состояние, износ, точность калибровки, производственная мощность и уровень автоматизации.

Material (Материал) — это качество сырья, его состав, однородность и соответствие требованиям. Недостатки на этом уровне могут напрямую повлиять на результат.

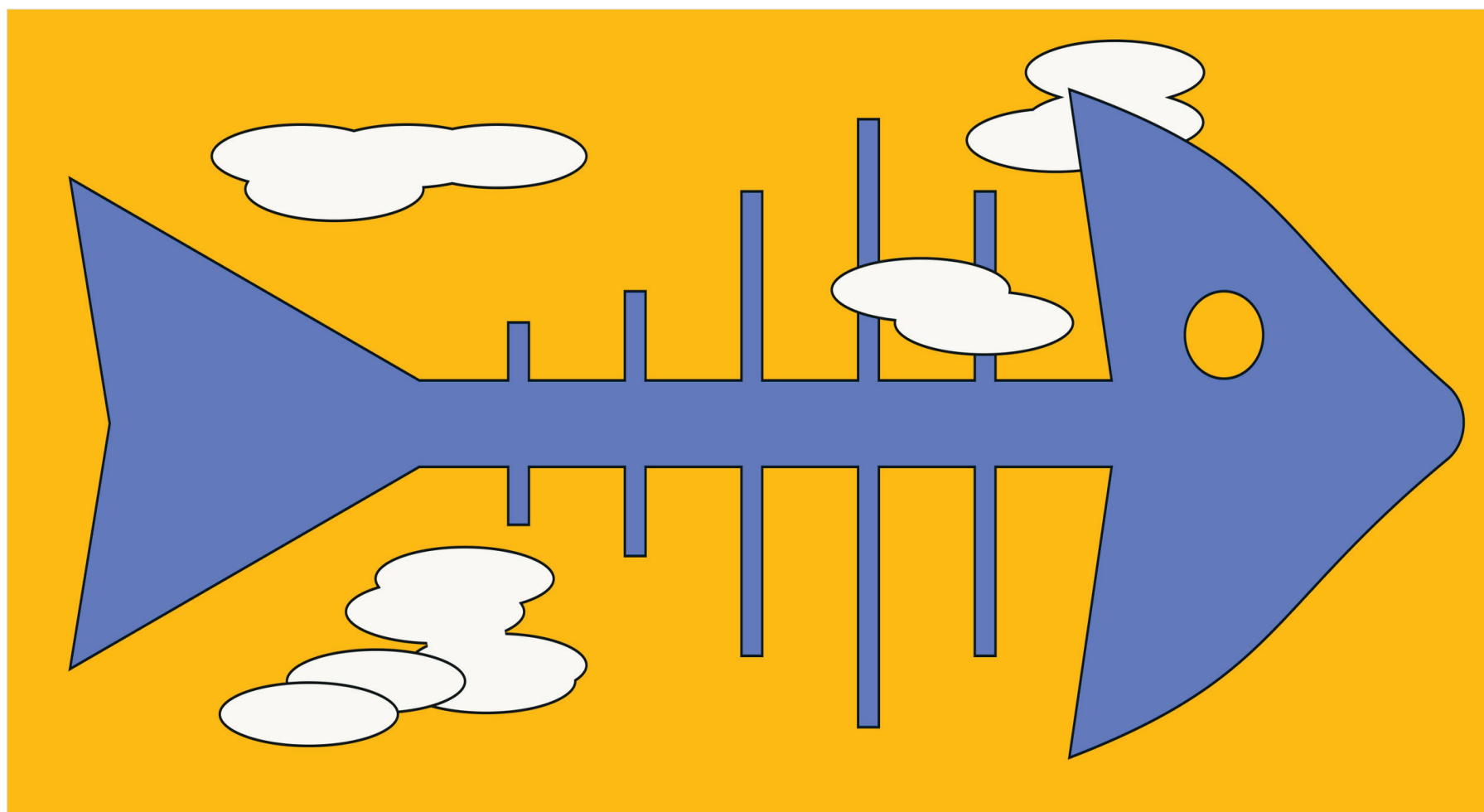
Method (Метод) — организация процессов и технологий: последовательность операций, регламенты, стандарты и наличие (или отсутствие) инструкций.

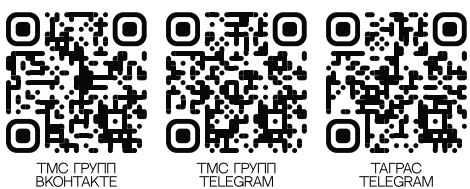
Measurement (Измерение) — точность и надёжность систем контроля: методы измерения, погрешности приборов, интерпретация данных.

Environment (Среда) — внешние условия, в которых ведётся работа: температура, освещённость, влажность, шум, пыль, а также моральный климат в коллективе.

Диаграмма строится по следующей логике: в «голове рыбы» указывается главная проблема, вдоль «хребта» располагаются основные категории причин, от которых отходят «крупные кости» — подкатегории, далее — «мелкие кости», обозначающие более конкретные причины. Такая структура помогает не только визуализировать и систематизировать имеющиеся данные, но и выявить скрытые зависимости.

Преимущество диаграммы Исикавы — в её наглядности и возможности использовать коллективный интеллект. При правильной работе с этим инструментом команда может не просто описать проблему, а дойти до её корня и найти действенные способы решения.





Лето зовёт, а работать надо: как сохранить интерес к делу и не выгореть



Лето — время, когда хочется уехать подальше от рабочих задач: на дачу, на природу, к воде. В тёплую погоду особенно сложно сохранять концентрацию, а мотивация к работе будто тает вместе с последними льдинками в лимонаде. Как сохранить интерес к своей профессии, не выгореть и при этом не пропустить лето мимо? Делимся рабочими советами.

Признайте, что это нормально

Летняя прокрастинация — не лень, а естественная реакция организма. Больше солнца, тепла и гормонов радости — и мозг стремится к удовольствию, а не к Excel. Главное — не ко-

рить себя за это, а искать баланс.

Перенесите «самое сложное» на утро

Жара и усталость накапливаются к концу дня, поэтому лучше разгрести самые трудные или важные задачи до обеда. Утром больше энергии и меньше соблазна поглядеть в окно на солнечный день.

Планируйте мини-радости после работы

Когда впереди — прогулка, кофе с другом или вечер на свежем воздухе, работать становится легче. Мозг получает награду, и мотивация к труду повышается. Не пренебрегайте даже

короткими приятными ритуалами: мороженое после смены может творить чудеса.

Работайте с «видом»

Даже если из окна — не море, а соседняя стройка, добавьте немного лета себе на рабочее место: принесите любимую кружку, поставьте фото с отпуска, включите солнечную музыку в обеденный перерыв. Атмосфера влияет на внутреннее состояние — так сделайте её приятной.

Используйте отпуск грамотно

Если чувствуете, что на грани — не тяните с отдыхом. Лето для того и есть, чтобы хотя бы немного выдохнуть, сменить обстановку и перезагрузиться.

Даже пара дней вне привычного ритма могут существенно восстановить силы.

Помните, зачем вы здесь

Иногда достаточно напомнить себе: то, что вы делаете — важно. Для команды, для компании, для будущего. Летний зной пройдёт, а ваш профессионализм останется. Особенно, если вы успеете вовремя подзарядиться — солнцем, свежим воздухом и хорошими мыслями.

Главное — не противопоставляйте работу и лето. Они вполне могут ужиться вместе, если дать себе право отдыхать, быть в ресурсе и не пытаться выжать из себя больше, чем есть. Тогда и работа не будет в тягость, и лето не пролетит мимо.

Важное

Берегини своими руками: как мастер-класс наполнил обеденное время теплом и смыслом

В ТМС групп день выдался особенным: в обеденный перерыв столовая компании превратилась в уютную творческую мастерскую. Здесь прошёл мастер-класс по изготовлению традиционных кукол-оберегов — берегинь. Теплая атмосфера, живое общение и общий творческий настрой сделали встречу настоящим праздником, наполненным душевностью и смыслом.

Важно отметить, что это событие стало возможным благодаря инициативе профсоюзного комитета компании. Именно он подготовил заявку и выиграл грант на проведение мастер-класса. Победа в конкурсе позволила закупить все необходимые материалы и пригласить опытного мастера-ведущего, который не только рассказал о культурных истоках берегинь, но и помог каждому участнику создать свою уникальную куклу.

Берегиня — это не просто тряпичная кукла, а символ защиты, домашнего уюта и женской мудрости. Считается, что каждая берегиня несёт в себе добрую энергетику и заботу. Именно такой настрой царил в зале: сотрудники с увлечением осваивали технику создания куклы, делились историями, смеялись и просто наслаждались общением. Кто-то делал куклу в подарок, кто-то — для дома, кто-то — просто ради интереса, но каждый вложил в своё творение частичку себя.

Мастер-класс объединил коллег, позволил отвлечься от рабочих задач и провести время в необычном, почти камерном формате. Такие мероприятия не только поднимают настроение, но и делают рабочие будни теплее и душевнее, укрепляя корпоративную культуру и вовлекая сотрудников в общую жизнь компании.

Профсоюзный комитет ТМС групп продолжает развивать внутренние инициативы, направленные на сплочение коллектива, популяризацию традиций и заботу о благополучии сотрудников. И мастер-класс по созданию берегинь — яркий тому пример.

Спасибо всем, кто принял участие в этом тёплом событии. Пусть каждая берегиня, созданная в этот день, хранит ваш дом, приносит уют и напоминает о том, что забота и доброта всегда рядом.



Поздравляем!

Администрация, совет ветеранов и коллективы подразделений поздравляют:

С 75-летием

Вафину Ильгизу Сабировну

С 70-летием

Сулейманову Махтумю Вахитовну
Старкова Николая Петровича

С 65-летием

Волдавину Ирину Григорьевну
Гильфанова Рафаэля Тагировича

С 55-летием

Булатову Миляушу Шаеховну
Давлетшину Флеру Фарагатовну



К сведению

Команда ТМС групп на Rutube!

Друзья! У нас есть официальный Rutube-канал, где собраны самые яркие события, проекты и моменты компании. Подписывайтесь, чтобы видеть, как мы работаем, развиваемся и проводим корпоративные мероприятия.

А ещё у каждого есть возможность не просто участвовать в жизни компании, но и стать её рассказчиком: делиться впечатлениями о событиях в корпоративной газете «Навигатор» или предлагать свои идеи и материалы. Для этого достаточно отправить письмо на почту kashapovaa@tagras.ru с темой «Навигатор».

Давайте вместе делать историю ТМС групп ещё ярче!



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