

ГРАМОТНО РАСПОРЯДИТЬСЯ КАПИТАЛОМ

Чтобы успешно отвечать на вызовы времени, быть конкурентоспособным и двигаться вперед, бизнес должен быть гибким и готовым к изменениям. Но бизнес – это в первую очередь люди. Именно они являются движущей силой бизнес-процессов. От уровня интеллекта, работоспособности, инициативности сотрудников зависит эффективное решение производственных задач на любом предприятии. Как мотивировать персонал трудиться с максимальной отдачей? Какие изменения в управлении человеческим капиталом необходимы для получения высоких результатов? Об этом говорили на двухдневном семинаре «Инновационные изменения в управлении человеческим капиталом», который был организован холдингом «Таграс». Около двухсот сотрудников Холдинга приняли участие в семинаре. Участниками семинара стали руководители управляющих компаний и подразделений, руководители и специалисты кадровых служб.

НЕ РЕВОЛЮЦИЯ, А ЭВОЛЮЦИЯ

Успешность предприятия во многом зависит от корпоративной культуры. Это понятие включает в себя множество составляющих: модель поведения, этические нормы, систему ценностей, традиции, общность целей и задач, взаимоотношения между сотрудниками по вертикали и горизонтали. По большому счету именно корпоративная культура управляет персоналом. И этот инструмент управления способен трансформироваться и совершенствоваться в соответствии с задачами, которые стоят перед коллективом.

В каждой управляющей компании ООО «Таграс-Холдинг» уже давно выработана своя корпоративная культура, имеются свои приемы эффективного управления кадрами. И одной из целей семинара был как раз обмен опытом, знакомство с наилучшими практиками и методиками административного управления, чтобы в перспективе создать общую модель корпоративной культуры в масштабах холдинга, в рамках которой люди будут вовлечены в поиск улучшений.

– То есть сотрудники не просто будут приходить и монотонно выполнять свою работу, а всегда искать и находить то, что можно сделать лучше, – объясняет генеральный директор ООО «Таграс-Холдинг» **Ленар Назипов**. – Это приносит результат, позволяет людям дальше развиваться. И их развитие влияет на развитие как отдельных управляющих компаний, так и Холдинга в целом.

Причем речь вовсе не идет о том, чтобы создать некий единый стандарт и начать всех причесывать под одну гребенку. Да это и не получится. Потому что у каждой управляющей компании своя специфика, производственная система, структура, годами нарабатанные результативные методы управления. Но перенять лучшее, что есть у коллег, взять на вооружение самые современные приемы ра-

боты с кадрами, стимулировать улучшения никогда не будет лишним.

– Обмен опытом в этом смысле очень полезен, – говорит **Ленар Назипов**. – Надо учиться не только тому, что хорошо, но и анализировать то, что не получилось, чтобы не повторять ошибок.

ОЦЕНКА И МОТИВАЦИЯ

Из выступлений участников семинара можно было выделить несколько общих ключевых моментов. Чтобы сотруд-

В этих положениях и механизмах их реализации, собственно, и состоит инновационный подход к управлению персоналом.

Не последнюю роль в этом играет и мотивация сотрудников. Это и возможность проявить инициативу и творческий подход, и возможность карьерного роста, и, конечно, материальное вознаграждение. Оплата труда – мощный стимул для движения вперед и вверх, но сотрудники должны знать, из каких источников формиру-



дуллина объяснила, что, прежде чем что-то менять, нужно четко определить, что именно нуждается в изменениях, какие механизмы для этого нужно задействовать, каких результатов хотелось бы достичь, с чего нужно начать, какие внешние и внутренние препятствия придется преодолевать. Для этого запрашивается обратная связь от самих работников. Оценка персонала также является частью корпоративной системы. В компании «Татбурнефть» для этого применяется такой меха-

получает результат интервью в день его проведения. ИПП основывается на анализе предыдущего опыта кандидата и дает высокую точность прогнозов исполнения. Методика имеет широкое применение: при подборе на должность, аттестации и планировании развития сотрудника, при формировании кадрового резерва.

ЧТОБЫ ИДТИ, НУЖНО ЗНАТЬ НАПРАВЛЕНИЕ

Подробный анализ того, какие современные тенденции в работе с персоналом существуют, какие кейсы уже можно описать как реализованные, сделали партнеры фирмы «ЭКОПСИ Консалтинг» **Андрей Онучин** и **Михаил Балакшин**. Но прежде чем использовать ту или иную инновацию, неплохо было бы знать, как вообще развивается бизнес-среда, какой бы сферы деятельности она ни касалась. Поэтому свою работу на семинаре они начали именно с этого. «Трансформация в эпоху цифровой экономики» – так называлась базовая лекция, где эксперты постарались объяснить, как трансформируются мышление и технологии в цифровую эпоху, как компании нефтегазового сектора преодолевают барьеры, связанные с цифровизацией бизнеса, и как бизнес-задачи трансформируются в HR-задачи. А уже затем перешли к конкретным изменениям, которые происходят в управлении персоналом. Практическое применение теоретических выкладок участниками семинара смогли рассмотреть во время тренингов во второй половине дня.

Семинар получился информационно насыщенным и полезным с практической точки зрения. Та работа, которая уже проводится в управляющих компаниях холдинга, позволяет сделать вывод, что люди готовы к изменениям, понимают необходимость внедрения новых подходов, особенно если внедрять их грамотно.

– В современном мире необходимо постоянно меняться, это провоцирует сам развивающийся мир. Но эти изменения должны быть осознанными, – считает партнер АО «ЭКОПСИ Консалтинг» **Андрей Онучин**. – Нельзя хвататься за первое попавшееся, надо понимать, что действительно является нашими задачами, преимуществами, нашими обязанностями перед клиентами. И исходя из этого выбирать тот самый лучший путь движения к рынку.

По материалам
ООО УК «Татбурнефть»



ник приносил максимальную пользу, надо его грамотно «состыковать» с рабочим местом. Нередко бывает, что человек, который, что называется, звезд с неба не хватал, после перемещения его на другую должность или на другое направление работы раскрывается и начинает показывать отличные результаты. А чтобы, не теряя времени впустую, определить сотрудника туда, где он будет наиболее эффективен, нужно правильно оценить его компетенции. Ну и, конечно, необходимо эти компетенции повышать. Сотрудник должен постоянно учиться и развиваться, чтобы быть востребованным. Кроме того, огромное значение играет вовлеченность. Человек должен четко понимать, чем он занимается, как его работа связана с другими процессами и как она влияет на конечный итог.

ется фонд оплаты труда и какие факторы на него влияют. Об этом говорил начальник отдела управления персоналом и мотивации труда ООО «Таграс-Холдинг» **Айдар Гарипов**. Моделирование конкурентной заработной платы в холдинге выполняется на основе мониторинга цен на рынке труда, в первую очередь в компаниях нефтегазового сектора. Специалисты на основе анализа различных данных рассчитывают, какой должна быть зарплата, чтобы перспективные работники не ушли к конкурентам.

МНОГО МЕТОДИК, ХОРОШИХ И РАЗНЫХ

Своим опытом в формировании корпоративной культуры поделились руководители и сотрудники кадровых служб управляющих компаний. Так, начальник отдела кадров ООО УК «Татбурнефть» **Индира Аб-**

низ, как ассесмент. При проведении оценки участникам предлагают задания, в которых симулируется какая-либо реальная бизнес-ситуация. Такой подход позволяет кандидату или сотруднику наглядно продемонстрировать свои сильные стороны и стороны для развития. Анализ и результаты такой оценки позволяют максимально эффективно использовать кадровый ресурс.

В компании «ТМС-групп» для оценки компетенций используют другую методику – интервью по получению поведенческих примеров (ИПП). О ее преимуществах рассказала инженер отдела развития персонала и производственных систем **Анна Ченцова**. Методика ИПП, по мнению специалистов «ТМС-групп», – самый точный метод оценки с позиции «время – качество», процедуру несложно организовать, заказчик

ФОТООТЧЕТ ПРАЗДНОВАНИЯ ДНЯ АВТОМОБИЛИСТОВ В ГРУППЕ КОМПАНИЙ ООО «ТАГРАС-ТРАНССЕРВИС»

игры на свежем воздухе



волейбол



конкурсы в спортзалах



награждение



футбол

перетягивание каната



и многое др.



Новости Холдинга «Таграс»

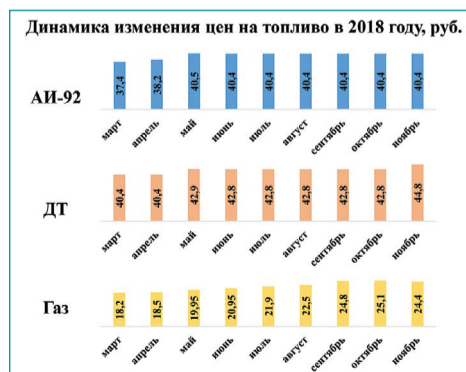
«Зарплатная карта привилегий» Банка «Девон-Кредит» – выгодно, удобно, бесплатно

Сегодня многие обсуждают тему слияния банка «Девон-Кредит» с Банком ЗЕНИТ. Что принесут грядущие изменения самому банку, его действующим и потенциальным клиентам? Давайте разберемся вместе.

Сегодня идет процесс формирования единого банка под брендом «Банк ЗЕНИТ», который объединит Девон-Кредит, Спиритбанк, Липецккомбанк и Банк ЗЕНИТ Сочи. Интеграция предполагает процессное, технологическое и юридическое слияние банков. Говоря проще, у нового банка будет общая IT-платформа, расширенный пакет финансовых продуктов и услуг, а также единые операционные процессы. Конечный результат – повышение уровня сервиса, оптимизация расходов и расширение продуктовой линейки. Одна из задач банка – чтобы каждый житель Татарстана мог оформить кредит, получить карту с кэшбэком или открыть вклад на наиболее привлекательных условиях.



АТЦ «Альметьевское УТТ-3»	
Рыжиков Анатолий Ильич	18.11.1968
ООО «ТрансСервисЕлабуга»	
ДЕРЯБИН	
Александр Геннадьевич	4.11.1968
МАТКАЕВ Юрий Николаевич	16.11.1968
КАЗАКОВ Николай Никифорович	18.11.1958
АТЦ «Елховтранссервис»	
МАГДАЛИНОВ Василий Петрович	8.11.1968
ВАГПОВ Рафис Рашидович	16.11.1958
ИСМАГИЛОВ Илгиз Инсафович	23.11.1958
АТЦ «Нефтегазтранс»	
СИРАЕВ Ирек Миргасимович	7.11.1958
ШАЙХЛИСЛАМОВ	
Наиль Раисович	13.11.1958
ВАЛЕЕВ Марат Барыевич	14.11.1958
БИКМУХАМЕТОВ	
Нафис Нуруллоевич	26.11.1958
ООО «ТрансСервисАзнакаево»	
КЛЮЧНИКОВ	
Александр Борисович	15.11.1968
МАННАПОВ Ильдар Винарисович	18.11.1968
ШАКУРОВ Фагим Мирхатимович	21.11.1958
ООО «ТрансСервисЛениногорск»	
СЕРГЕЕВ Иван Лукич	1.11.1958
САДОВ Владимир Николаевич	5.11.1958
АХМЕТЗЯНОВ Рим Камилович	28.11.1968
ЕМЕЛЬЯНОВ	
Александр Федорович	30.11.1958
ООО «УТТ Бугульминское»	
ГИМАЕВ Ренат Мунаварович	3.11.1968
САВОСИН Владимир Сергеевич	8.11.1958
САЛИХОВ Гайфулла Зайнуллович	9.11.1958
БЕСПАЛОВ Юрий Александрович	25.11.1968
СИМОНОВ	
Георгий Александрович	27.11.1958
ООО «ТехноТранс»	
ТРУШОВ	
Григорий Александрович	08.11.1958
ПУДОВ Александр Сергеевич	27.11.1968



По большому счету грядущее слияние не повлечет негативных последствий для клиентов, их операций и другого взаимодействия с банком. Скорее наоборот, клиенты ждут позитивные изменения. Клиентам банка не понадобится перезаключать договоры, информация о прежнем и новом счетах будет доведена до сведения клиентов заблаговременно. Когда интеграция завершится, «Девон-Кредит» продолжит активно работать в республике и останется все тем же надежным финансовым партнером, каким и является на протяжении 26 лет.

Еще до юридического объединения банков клиенты «Девон-Кредита» смогут пользоваться новыми технологическими решениями и расширенной продуктовой линейкой объединенного Банка ЗЕНИТ. Уже сейчас клиентам банка доступны Мобильный Интернет Банк, технология бесконтактных платежей (Apple Pay, Samsung Pay, Google Pay), безопасная оплата покупок в интернете и другие сервисы. Банк ЗЕНИТ совместно с «Девон-Кредитом» ведет активную разработку банковских услуг и продуктов с учетом специфики региона. На выбор клиентам представлена обновленная линейка вкладов, потребительские и ипотечные кредиты по оптимальным ставкам, зарплатные карты с повышенным процентом кэшбэка и выгодными условиями обслуживания.

Сотрудникам Холдинга «ТАГРАС» стала доступна «Зарплатная карта привилегий», разработанная банком «Девон-Кредит» совместно с банком ЗЕНИТ. Держателям «Зарплатной карты привилегий», помимо получения заработной платы, будут до-

ступны и дополнительные возможности. Среди них:

- Снятие наличных в любых банкоматах мира без комиссии
- Кэшбэк и ежедневное начисление процентов на остаток по счету карты
- Бесплатный



Рустем ИСХАКОВ, председатель Правления банка «Девон-Кредит»: «Банк «Девон-Кредит» обладает большим опытом работы с предприятиями нефтяной индустрии, а партнерство с Холдингом «ТАГРАС» для нас особо ценно. Мы благодарим руководство компании и ее коллектив за доверие. Уверен, что нас и наших партнеров ждут большие и приятные изменения, который помогут выйти нам на новый уровень сотрудничества. Каждый сотрудник «Девон-Кредита» постоянно работает над улучшением уровня сервиса и расширением актуальных и выгодных предложений в линейке продуктов. Чем чаще наши клиенты отмечают, что им удобно и выгодно работать с банком, тем скорее они готовы посоветовать банк родственникам, друзьям и знакомым. Да, есть много вещей, которые нам предстоит изменить к лучшему, и, получая от вас обратную связь мы стараемся это сделать. Наша цель – оставаться удобным и надежным банком, который выбирают и рекомендуют наши клиенты».

выпуск и обслуживание карты

- Переводы в другие банки с карты на карту без комиссии
- Оплата услуг ЖКХ в мобильном ин-

тернет-банке, оплата мобильной связи без комиссии

На остаток по картам ежемесячно начисляются проценты в размере до 5,75% годовых. Кроме того, по «Зарплатной карте привилегий» предусмотрен кэшбэк до 3% от суммы покупок в кафе, барах, ресторанах, аптеках и спортивных магазинах и 1% на все покупки в остальных категориях.

«Зарплатная карта привилегий» международной платежной системы Visa выпускается как в популярной категории Classic, так и премиальных — Gold и Platinum, предусматривающих разный уровень ежемесячных покупок, которые держатели карт будут совершать по картам для получения привилегий. Для держателей «Зарплатных карт

привилегий» доступен простой и удобный способ оплаты покупок с помощью Apple Pay, Samsung Pay, Google Pay, Garmin Pay.

Снятие наличных в банкоматах сторонних кредитных организаций без комиссии – до 50 тысяч рублей в месяц по картам Classic и Gold и до 100 тысяч рублей в месяц – по карте Platinum. Пополнение с карты любого другого банка – бесплатно!

Держатели «Зарплатной карты привилегий» могут пользоваться удобным интернет-банком и мобильным приложением для осуществления переводов и платежей, открытия вкладов с повышенными процентными ставками и рефинансированием кредитов от 8,9% годовых. Обладателям карты с первого дня ее получения доступны потребительские кредиты от 8,9% годовых, кредитные карты с льготным периодом кредитования, а также ипотека от 9,9% годовых.

Таким образом, можно сделать вывод, что «Зарплатная карта привилегий» – это продукт, максимально отвечающий потребностям и пожеланиям самого взыскательного клиента.

По материалам банка Девон-Кредит

«Учиться, учиться и еще раз учиться!» Экскурсия для студентов колледжа

Как помочь определиться с будущим: поиск практики, работы и осуществление заветной мечты? Не так просто, как кажется на первый взгляд. В октябре состоялась ознакомительная экскурсия на автотранспортное предприятие АТЦ «Елховтранссервис» для студентов третьего и четвертого курсов ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж», обучающихся по специальности «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта». При подготовке к экскурсии Татьяна Маслова, преподаватель колледжа, определила основные цели: ознакомить студентов с современным производством и перспективами его развития; дать представление о технологических процессах технического обслуживания и ремонта автомобилей, организации и условий труда; расширить представления обучающихся о содержании производственных профессий, прививая интерес к ним. Для большинства студентов это первая экскурсия на возможное место будущей работы.

Встречали ребят у ворот предприятия начальник АТЦ «Елховтранссервис» Илфак Нугуманов, начальник ремонтного производства Равиль Миннахметов и ведущий специалист по ОТ и БД Руслан Ахметгалеев, которые на протяжении двух часов провели экскурсию по всем объектам, познакомили со структурой управления предпри-



ятием, с работой контрольно-технического пункта, порядком выпуска автомобилей на линию. Также гости посетили диспетчерскую и получили от дежурного диспетчера и инженера службы эксплуатации исчерпывающие ответы на все интересующие вопросы. Еще ребята осмотрели зону ТО и ремонта автомобилей, ознакомились с особенностями работы на участках ремонтной зоны, побывали в шиномонтажном отделении, в моторном цеху. С большим интересом они наблюдали за порядком осуществления технического осмотра автомобилей на станции диагностики. На предприятии работают высококвалифицированные специалисты, среди которых есть и выпуск-

ники Альметьевского профессионального колледжа. Илфак Агзамович пригласил студентов групп выбрать местом производственной и преддипломной практики АТЦ «Елховтранссервис», где высококлассные специалисты предприятия помогут сделать первые и самые важные шаги в профессии. Экскурсия получилась интересной, насыщенной новой информацией. В заключение студенты поблагодарили руководство предприятия, ведь такие встречи расширяют кругозор, способствуют появлению у студентов внутренних мотивов к обучению.

Татьяна МАСЛОВА, преподаватель ГБПОУ «Альметьевского профессионального колледжа»