

НАВИГАТОР



Семья ТМС

В команде главное – сплоченность

Корпоративный тимбилдинг или семейный праздник? Два в одном, собрав все лучшее от каждого формата! Именно так прошла Масленица для сотрудников и их семей в «ТМС групп».



Продолжение на 6-7 стр.

В номере

Признание заслуг
Первое золото
компании

3 стр.

Кадровый вопрос
Начинают не с нуля

4 стр.

Интервью
О каком сотруднике
мечтает работодатель?

5 стр.



Новости Холдинга

«ТАГРАС» участвует в международной выставке «Нефтегаз–2024»

Холдинг «ТАГРАС» с 15 по 18 апреля принимает участие в 23-й международной выставке «Оборудование и технологии для нефтегазового комплекса» – «Нефтегаз–2024». Форум проходит на территории ЦВК «Экспоцентр» в Москве.

На крупнейшем нефтегазовом смотре мира российская нефтесервисная группа презентует разнообразные решения для заказчиков: трубы и детали трубопроводов для подземной и наземной прокладки с уникальным покрытием, оборудование для строительства скважин, буровую-слайдер и отечественное оборудование для сейсмозащиты.

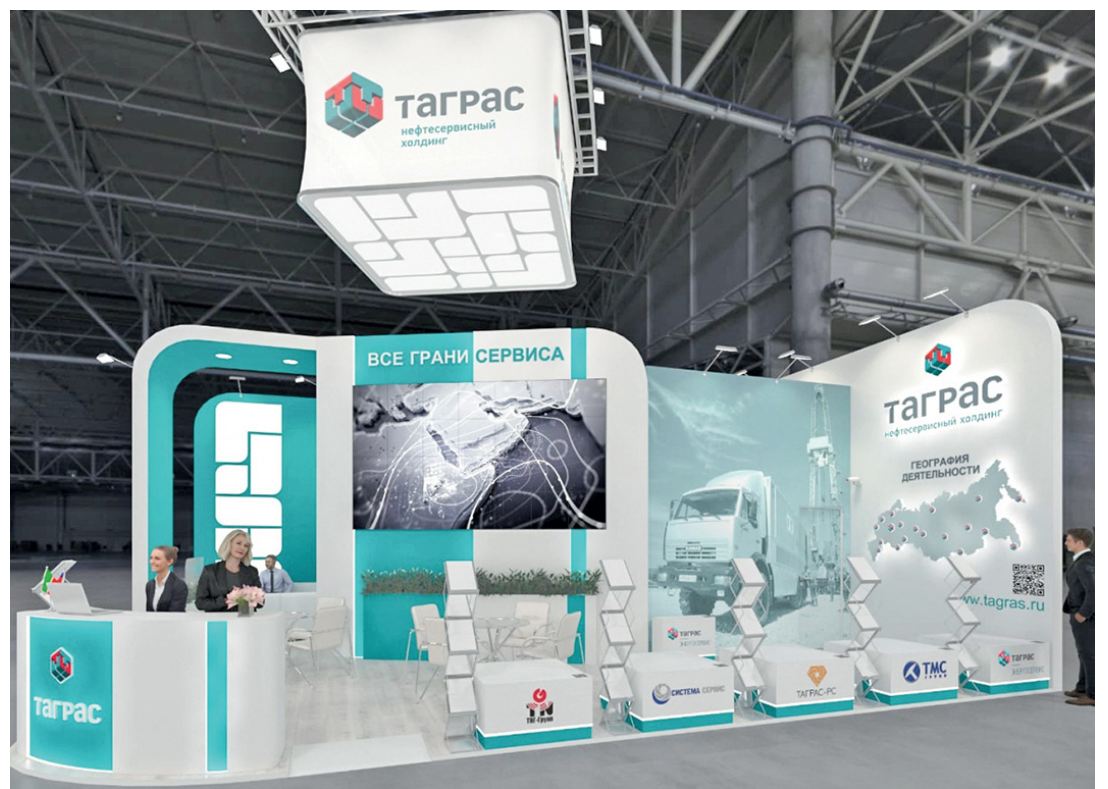
В рамках выставки эксперты дивизионов Холдинга «ТАГРАС» презентуют посетителям стенда новейшее обо-

рудование, технологии и разработки, отвечают на вопросы, обсуждают перспективы сотрудничества с заказчиками и партнерами.

Экспозиция размещается на площади более 70 тыс. кв. метров. Новейшее нефтегазовое и нефтеперерабатывающее оборудование и технологии демонстрируют более 800 компаний из 11 стран: Беларуси, Германии, Индии, Ирана, Казахстана, Китая, Малайзии, России, Сингапура, Турции, Узбекистана. Компании из Китая представят национальную экспозицию.

СПРАВКА

Международная выставка «Нефтегаз» проводится ежегодно вместе с Национальным нефтегазовым форумом. Мероприятие входит в десятку крупнейших нефтегазовых проектов мира. В этом году организаторы выставки «Нефтегаз» заявляют об увеличении масштаба и делают акцент на востребованности смотра.



Охрана труда

Обмен «безопасным» опытом

Уполномоченные по охране труда дивизионов Холдинга «ТАГРАС» посетили объекты ТМС групп



Сервисный центр – 2, расположенный в поселке Актюба, стал первым из объектов ТМС, который 12 апреля принял у себя делегацию уполномоченных в рамках масштабной годовой программы обмена опытом.

Целью мероприятия служит заимствование положительного опыта других дивизионов и тиражирование лучших решений в области охраны труда.

В состав делегации уполномоченных вошли представители Система-Сервис, ЭнергоСервис, ТрансСервис и ТМС групп.

Уполномоченные внимательно ознакомились с условиями труда на объекте,

обеспеченностью работников средствами индивидуальной защиты, состоянием санитарно-бытовых условий, включая раздевалки и комнаты приема пищи, совершили обход территории сервисного центра.

Со стороны «ТМС» делегацию сопровождал инженер по промышленной безопасности и охране труда Рафис Гисматуллин, старший мастер Рамиль Загиров и уполномоченный по охране труда Игорь Соколов.

В ходе проверок были рассмотрены вопросы касающиеся охраны труда, обеспечения безопасности рабочих мест, была тщательно просмотрена вся документация. Проверки совершались по чек-листам, в конце были подведены итоги, обмен мнениями и наработанным опытом.

” В ТМС очень сильно поставлена работа по охране труда как со стороны руководства, так и со стороны работников. Заметили, что работники действительно настроены на производительный труд, рабочие места обеспечены всем необходимым. Критических замечаний в ходе проверки выявлено не было», – прокомментировал состояние охраны труда в компании председатель профкома ТАГРАС ЭнергоСервис Рамиль Гатин.

Признание заслуг

Первое золото компании

Копилку побед «ТМС групп» пополнила золотая медаль, полученная на международном Салоне «Архимед»

Впервые за всю историю предприятия изобретение инженеров «ТМС групп» удостоилось золотой медали на 27-м московском международном Салоне изобретений и инновационных технологий «Архимед».

С 19 по 21 марта в выставочном зале бизнес-центра «Амбер-Плаза» проходил 27-ой Московский Международный Салон изобретений и инновационных технологий «Архимед». Участниками Салона стали представители 272 организации из 28 государств и 30 регионов Российской Федерации, которые продемонстрировали научно-технической общественности 570 инновационных проектов и изобретений, 198 из них предоставили зарубежные авторы и патентообладатели.

На этом международном Салоне «ТМС групп» участвует не в первый раз. Последние два года компания была удостоена серебряных медалей. Но 2024-й год стал знаковым для ТМС. Представляя широкой публике изобретение в области трубного сервиса, компания взяла золото.

«Эта медаль – факт международного признания изобретений специалистов «ТМС групп», она подтверждает высокую квалификацию наших инженеров и высокое значение наших изобретений», – прокомментировал начальник отдела развития новых бизнес направлений Ринат Маликов.

Проблема поддержания в надлежащем состоянии коммуникаций стоит перед промышленными предприятиями особенно остро. В основном по трубопроводам транспортируются продукты с агрессивными средами, что влечет за собой быстрый износ и короткий межремонтный период. Не нужно объяснять, как вредят экологии порывы на трубопроводах и какие убытки несут компании.

«Для защиты от коррозии при транспортировке жидкости многие нефтяные компании активно применяют трубы с внутренним покрытием. При их монтаже важно понимать, что зоной риска всегда остается сварной стык. Решить данную проблему помогает применение втулок различных производителей: стальных с покрытием, мастичных, терморасширяющихся, с уплотнителями, с манжетами и другие», – комментирует главный технолог «ТМС групп» Андрей Торгашов.

При разработке продукта инженерами ТМС были учтены все недостатки подобных втулок от других производителей и предложено новое техническое решение для низконапорных водоводов и нефтесбора – втулка TPS-ТК с рабочим давлением до 4 Мпа.

Она помогает защитить самое уязвимое место трубопроводов – сварной шов и снизить вероятность порывов и протечек, а также увеличить межремонтный период и существенно сократить затраты заказчиков.

«Основные причины низкой эффективности (отказов) у традиционных втулок – это нарушение технологии монтажа втулки, отсутствие технологической дисциплины, отсутствие герметизирующего материала, отсут-



ствие упоров центраторов, отсутствие самой втулки, повреждения покрытия на втулке, не прохождение прибора при очистке. Используя наш продукт, заказчик получает рост производительности по монтажу трубопровода за счет того, что не требуется применения мастик, герметиков, отсутствуют дополнительные требования по сварке, что исключает нарушение монтажа и обеспечивает надежность крепления втулки. Минимальное изменение внутреннего сечения трубопровода позволяет беспрепятственно проводить очистку и диагностику, что снижает энергозатраты и аварийность.

Уникальность втулки заключается в том, что чем дольше она работает и

контактирует с транспортируемой средой, тем выше ее характеристики», – рассказал главный технолог ТМС.

Патент на изобретение был получен в 2022 году и в данное время завершается цикл опытно-промышленных испытаний. Следующий шаг – независимая экспертиза по стойкости к коррозионным процессам.

Площадка «Архимед» существует более 20 лет, на ней выставляют свои изобретения и новинки крупные компании, такие как Алроса, Роснефть, Газпром и другие. На площадке в большей степени оценивается новизна и патентная защищенность изобретений.

Салон «Архимед» ежегодно проходит при поддержке Администрации Президента Российской Федерации, Всемирной организации интеллектуальной собственности, Министерства обороны Российской Федерации, Федеральной службы по интеллектуальной собственности (РОСПАТЕНТ), Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям», Международной Федерации Ассоциаций Изобретателей (IFIA) и Международного инновационного клуба «Архимед».

Победа в этом масштабном конкурсе – заслуга всего коллектива компании и результат слаженной командной работы.



Кадровый вопрос

Начинают не с нуля

Проблему недостатка квалифицированных кадров в «ТМС групп» решают внедрением новой программы адаптации сотрудников. Ожидается, что она поможет быстрее вникать в нюансы производства и быстрее выходить вновь прибывшим работникам на высокий доход

На производстве особенно остро стоит проблема недостатка квалифицированного рабочего персонала. В «ТМС групп» подошли к ситуации с другой стороны и вместо долгих поисков сами решили выковать себе нужные кадры.

Площадкой для тестирования пилотной версии программы адаптации нового персонала стало управление машиностроения Лениногорского участка.

Суть программы в следующем: новые сотрудники, фактически не имеющие опыта работы по профессии оператор станков с ПУ, с нуля обучались на действующем производственном объекте.

«У работников, которые только начинают карьеру на производстве, неизбежно возникает множество сомнений и вопросов. Несмотря на имеющуюся базу знаний, каждый сталкивается с тем, что станки и установленные на них программы разные. Даже при наличии опыта, знаний об особенностях каждого станка может не хватать. Ситуация усугубляется

тем, что на рынке острый дефицит профессиональных кадров. Поэтому у каждого нового сотрудника возникает большое количество вопросов от того где найти инструменты, как запустить программу, как взаимодействовать с коллективом и т.д. Поддержка наставника здесь просто необходима» – рассказала начальник отдела управления персоналом Динара Ахметзянова.

Обучение длилось 1,5 месяца и включало в себя теоретическую и практическую части. В конце учащимся была

проведена итоговая оценка, закреплена наставник и они смогли приступить к работе.

Неоспоримым достоинством данного подхода стало быстрое включение работников в производственные процессы и как следствие, снижение стресса и повышение мотивации к работе.

Руководство выражает надежду, что подобная программа поможет снизить текучесть рабочего персонала и даст возможность сотрудникам быстрее выходить на хороший доход.



Вести из цехов

В сервисном центре № 2 смонтирована и введена в эксплуатацию автоматизированная линия мойки НКТ



На участке линии №1 по ремонту НКТ сервисного цеха № 2 не было возможности эффективно очищать НКТ от грязи, солей и отложений парафина. Необходимость установки автоматизированной линии мойки в цехе была обусловлена тем, что до этого приходилось вывозить НКТ в другой цех, что занимало много времени, было экономически нецелесообразно и негативно сказывалось на производительности цеха.

Для решения данной задачи предназначена автоматизированная линия мойки, которая была смонтирована в ноябре прошлого года. За время эксплуатации она показала себя с надежной стороны. Простая и удобная конструкция мойки по-

зволяет ремонтировать ее собственными силами цеха.

” **За пять месяцев эксплуатации автоматизированной мойки мы получили следующие результаты: оптимизировали транспортные расходы на перевозку НКТ, ускорили время ремонта. В связи с повышением производительности цеха увеличилось количество заказов от малых нефтяных компаний, которые мы можем взять»,** – делится результатами начальник сервисного цеха Антон Карпенко.

Все работы по очищению НКТ проводятся с набором необходимого технологического оборудования – основного и вспомогательного. Это и механизмы осевой подачи (рольганги), механизмы перегрузки (съемоукладчики), механизмы вращения, подъемники, распределители карманные, стеллажи, скаты.

Применение электромеханических приводов обеспечивает бесшумность и плавность перекладки труб, возможность регулирования скоростей работы механизмов.

В условиях низких температур возможен дополнительный нагрев труб за счет подачи пара в камеру мойки. Для исключения попадания испарений в атмосферу цеха камера мойки на входе и выходе имеет вытяжную вентиляцию.

Автор Рихат Махиянов
Фото автора

Интервью

О каком сотруднике мечтает работодатель?

HR TMC раскрыли секреты успешных интервью и карьерного роста

В Альметьевске 27 марта состоялось открытие первого в республике центра надпрофессиональных компетенций. В связи с этим обсудили с начальником отдела управления персоналом «ТМС групп» Динарой Ахметзяновой важность этих компетенций при трудоустройстве, и что нужно делать соискателям чтобы быть востребованным на рынке труда и стремительно продвигаться по карьерной лестнице.

– Динара Камиловна, расскажите, что такое надпрофессиональные компетенции и почему их развитию важно уделять свое внимание?

– Сейчас принято оценивать Soft skills и hard skills, так называемые мягкие и жесткие навыки.

Soft skills или надпрофессиональные компетенции — это личные качества, которые зависят от характера человека, приобретаются с жизненным опытом и нужны для решения повседневных задач. Например, это умение договариваться, лидерство, коммуникабельность, умение работать в команде, стрессоустойчивость. Сотрудники с сильными soft skillsами быстро обучаются, подстраиваются под новые условия, легко находят общий язык с клиентами и коллегами.

Существуют и жесткие навыки – Hard skills. Это конкретные умения, которые применяют только в определенной сфере деятельности. В каждой профессии свой набор Hard skills. Например, для слесаря-ремонтника это навыки работы с измерительным инструментом, для водителя – управление автомобилем, для программиста – программирование на языке Java или Python. Жесткими навыками можно овладеть, а их результативность измеряется сделанной работой.

На сегодняшний день все большее распространение получает скилл бэйсд подход, который говорит о том, что куда



более эффективнее и правильнее при выборе кандидатов делать упор на soft skills, ведь hard skills можно научить, а для того чтобы сотрудник овладел soft skillsами потребуются куда больше времени и сил, и совершенно нет гарантии, что результат будет удовлетворительным.

Soft skills применяют в разных областях. Они формируются всю жизнь, поэтому недостаточно посетить несколько тренингов, закончить колледж. Можно стать лидером, научиться вести переговоры, но на это потребуется много времени и практики.

Именно поэтому сейчас работодатели при рассмотрении кандидата большую важность придают развитым мягким компетенциям.

– Как оценить мягкие навыки при приеме кандидатов на работу, чем измерить и с

какими проблемами вы сталкиваетесь в этой области?

– Надпрофессиональные компетенции у кандидата рекрутер оценивает во время первичного интервью. Если человек отвечает требованиям, то наступает второй этап собеседования – с руководителем, далее он направляется на оценку персонала. В ТМС групп мы проводим оценку в виде индивидуального интервью по поведенческим признакам, в рамках которого оцениваем человека по его реальному опыту.

Для действующих сотрудников у нас существует программа «Кадровый резерв». В рамках данной программы мы проводим как внутренние, так и внешние оценки компетенций и по результатам рассматриваем людей на другие позиции, даем возможность роста и развития.

Для сотрудников, не со-

Мягкие навыки закладывают с детства и развивают всю жизнь. Только целенаправленное саморазвитие, упражнения и психотерапевтические практики меняют личностные характеристики.

стоящих в кадровом резерве, мы проводим оценку компетенций раз в два года. Не так давно в ТМС групп такая оценка была проведена, сейчас мы анализируем полученные результаты и на их основании будем планировать развитие и соответствующие обучения наших сотрудников.

– Расскажите пожалуйста, какой набор качеств надо в себе развивать человеку, чтобы достигнуть успеха в любом деле?

– Важно понимать, что мягкие навыки связаны с личностными качествами челове-

ка, но не путать их с чертами характера. Навыки выражаются действиями – умение слышать, налаживать контакт, принимать решения. Но правило, чем больше, тем лучше здесь не сработает. Важно точечное попадание. Например, для руководителей и для рабочих нужны совершенно разные наборы компетенций.

” Для руководящих должностей это управленческие навыки, лидерство, стратегическое мышление, организаторские способности, работа в команде, а также собственная эффективность. Для линейного персонала, навыки коммуникаций, адаптивность, гибкость и самоорганизованность.

На мой взгляд, если есть желание развивать в себе мягкие навыки, важно отталкиваться от особенностей собственной личности и своих целей на жизнь.

– Поделитесь пожалуйста действенными способами, как нашим читателям повысить свою внутреннюю мотивацию, есть какие-то работающие приемы?

– Я бы порекомендовала анализировать свой пройденный путь, хвалить себя за достижения и конечно же ставить перед собой четкие цели.

К сожалению, сегодня многие люди не могут ответить на вопрос кем они видят себя через год, два, три и более. Большая часть интервьюируемых теряются на этом вопросе, особенно молодежь. Они в принципе об этом не задумываются, а зря. Четкое видение и понимание цели позволяет ответить на вопрос, какие навыки в себе развивать и что нужно делать для этого.

Я настоятельно рекомендую каждому человеку, не имеет значения работник это, руководитель или студент, ставить перед собой четкую цель. Ведь когда есть цель пути для ее достижения обязательно найдутся.

СПРАВКА:

Исследования Гарвардского университета и Стенфордского Исследовательского Института показывают, вклад hard skills в профессиональную успешность сотрудника составляет 15%, тогда как soft skills определяют оставшиеся 85%.



Семья ТМС



В команде глав сплоченность

Корпоративный тимбилдинг или семейный – лучшее от каждого формата! Именно так мы объединили своих работников и их семей в «ТМС групп».



Масленичная неделя завершилась для работников ТМС групп масштабным семейным праздником на свежем воздухе. На мероприятии присутствовали гости из всех подразделений компании, включая города Альметьевск, Лениногорск и поселка Актюба. Формат стал новым для предприятия и уже получил массу положительных отзывов.

«Спасибо, что дарите возможность собираться и с семьями, и с коллективом! Благодарим ТМС за такой чудесный праздник!» – охотно делились своими эмоциями присутствующие.

Масленица в этом году стала не просто праздником, а масштабным командообразующим мероприятием. Приглашения получили работники всех служб и отделов «ТМС групп».

Событие стало поводом встретиться большой компанией на поляне в первые солнечные деньки после затяжных холодов и лучше узнать коллег, пообщаться с ними в неформальной обстановке.

Корпоративные мероприятия – это отличный способ повысить мотивацию и лояльность сотрудников. Они способствуют созданию дружелюбной атмосферы в коллективе, что в свою очередь помогает улучшить качество работы каждого. Также, корпоративные мероприятия помогают укрепить командный дух, что является важным фактором для успешной работы предприятия.

Пока взрослые были заняты прохождением командообразующего квеста, детям на поляне тоже нашлось заня-

ное —

праздник? Два в одном, собрав все
рошла Масленица для сотрудников



тие по душе. Ростовской панды, анимационное шоу и зажигательные конкурсы развлекали юных гостей.

Активности и насыщенная программа дня были компенсированы ароматными блинами, горячими напитками и вкуснейшим обедом «по-венгерски».

«ТМС – это не просто компания, это команда, объединенная общими ценностями и движущаяся к цели как единый механизм. Задача нашего отдела сплотить и усилить коллектив через фундамент корпоративной культуры и единства ценностей. Мы ценим и уважаем труд каждого работника, ведь только будучи по-настоящему сплоченной командой можно достичь сверх результата», – поделилась своими мыслями о важности подобных мероприятий начальник ОУП Динара Ахметзянова.





Назначение

**Холодков
Олег Александрович**

Назначен на должность мастера по ремонту и обслуживанию электрооборудования Сервисного центра №1

Олег Александрович родился 9 января 1989 г. В 2018 году с отличием окончил Казанский национальный исследовательский технический университет им. А.Н. Туполева – КАИ по специальности «Машиностроение».

Трудовую деятельность в компании Олег Холодков начал в марте 2021 г. электромонтером по ремонту и обслуживанию электрооборудования Сервисного центра №1 ООО «ТМС-Нефтяные технологии». В октябре, в связи с централизацией бизнеса, переведен электромонтером по ремонту и обслуживанию электрооборудования Сервисного центра №1 УК ООО «ТМС групп».

Олег Александрович принимал непосредственное участие в реализации проектов: «Электроснабжение муфтового участка в Лениногорске», «Муфтовый цех – ресурсосбережение СЦ №1», экономический эффект от которых составил свыше 150 тыс. рублей. В настоящее время участвует в реализации проекта «Участок фосфатирования муфт СЦ № 1». Активный рационализатор, вносит предложения по улучшению и совершенствованию производственных процессов. Является автором более 20 рационализаторских предложений, наиболее значимыми из которых являются: «Уменьшение износа и продление срока службы тормозной ленты тельфера», «Замена импортного концевого выключателя лентопильного станка Века-Мак на отечественный выключатель ВПК2110», «Сокращение времени на обслуживание подшипника электродвигателя», «РЗД для защиты электродвигателей», «Замена диффузионных датчиков измерения длины НКТ на светоотражающие» с общим экономическим эффектом более 300 тыс. рублей.

Буква Закона

Как изменились правила трудового законодательства в 2024 году?

Об изменениях в законодательстве кадрового делопроизводства информирует служба трудовых и социальных отношений.

Сохранение пособия до 1,5 лет

С 1 января 2024 года за работниками, вышедшими из отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста 1,5 лет, сохранили право на пособие по уходу за ребенком в полном размере. Гарантия действует, если работник:

- прервал отпуск по уходу за ребенком и вышел на работу к работодателю, у которого он оформлял отпуск, в том числе на условиях полного или неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы;
- во время отпуска по уходу за ребенком устроился на работу к другому работодателю.

Правила установлены федеральными законами от 19.12.2023 № 614-ФЗ, от 19.12.2023 № 620-ФЗ.

Таким образом, теперь сотрудник может выйти на работу во время отпуска по уходу за ребенком с сохранением пособия, в том числе на неполный рабочий день. Ранее сотрудник получал пособие, если в отпуске по уходу за ребенком работал неполный рабочий день.

Если работник, который имеет ребенка в возрасте до 1,5 лет, не оформлял отпуск по уходу за ребенком и продолжал работать, пособие ему не назначат. Чтобы воспользоваться новой гарантией и получать пособие по уходу за ребенком, сотрудник должен сначала оформить соответствующий отпуск и предоставить работодателю документы для назначения пособия.



Запрет на увольнение одиноких родителей

С 25 февраля 2024 года, в соответствии с ФЗ от 14.02.2024 № 12-ФЗ, установлен запрет увольнять по инициативе Работодателя работников – одиноких родителей, которые воспитывают ребенка в возрасте до 16 лет, и других лиц, которые воспитывают таких детей без матери.

Одиноким родителем признают родителя, который является единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своего ребенка – как родного, так и усыновленного в соответствии с семейным законодательством. То есть это родитель, который воспитывает ребенка без второго родителя, в случаях, когда тот:

- умер;
- лишен родительских прав;
- ограничен в родительских правах;
- признан безвестно отсутствующим;
- является недееспособным или ограниченно дееспособным;
- не может лично воспитывать и содержать ребенка по состоянию здоровья;
- отбывает наказание в виде лишения свободы;

- уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов;
- фактически не выполняет обязанности по воспитанию и развитию ребенка в иных ситуациях, например, находится на военной службе по мобилизации.

Если ребенок имеет официально двух родителей, независимо от того, в разводе они или нет, и оба родителя принимают участие в его воспитании, то родители не будут считаться одинокими.

Если в свидетельстве о рождении ребенка в графе «Отец» стоит прочерк или отец записан со слов матери, и затем она вышла замуж, то статус матери-одиночки по отношению к своему ребенку она не теряет.

Статус одинокого родителя подтверждают свидетельством о рождении ребенка с прочерком в графе «Отец» либо с пояснительной записью, что сведения внесли со слов матери. Либо документом, который объясняет, что произошло со вторым родителем. Таким документом может быть, например, решение суда об ограничении отцовских прав или свидетельство о его смерти.

Автор Галина Трофимова
Фото с сайта: ru.freepik.com

Поздравляем!

Администрация, совет ветеранов и коллективы подразделений поздравляют:

С 50-летием

Руководителя службы реализации Центра обеспечения контрактами машиностроения управления по развитию продукции машиностроения

Ирину Александровну ЧЕХ

С 55-летием

Грузчика сервисного центра №1

Сирину Ягфаровича ФАРХУТДИНОВА

С 60-летием

Нину Федоровну ЮРИКОВУ

С 70-летием

Татьяну Павловну ГОРЛОВУ

Розу Миргасимовну АХМЕТЗЯНОВУ

Кариму Ханиповну ГАЗИЗОВУ

Валерия Николаевича ГОРБУНОВА

Елизавету Малафеевну ПИКАЛЕВУ

Альфию Фаридовну СОРОКИНУ

С 75-летием

Халиму Насировну ФАРХУТДИНОВУ

Розу Гараевну КАГИРОВУ

С 80-летием

Клавдию Ивановну КОСТЮНИНУ

С 85-летием

Анну Александровну МИШКИНУ

Любовь Емельяновну МАРКОВУ

Габдулхата Сабировича ГАББАСОВА

К сведению

ПРИВЕДИ ДРУГА – ПОЛУЧИ ПРИЗ!

- ◆ Хотите помочь трудоустроиться своему родственнику, другу, знакомому?
- ◆ У вас есть кого рекомендовать на вакантные должности рабочих и специалистов?
- ◆ И вы хотите получить за это вознаграждение?
- ◆ Тогда принимайте участие в акции и получайте премию в размере 1000 рублей при трудоустройстве кандидата и 2000 рублей по истечении 6 месяцев его работы.
- ◆ Чтобы стать участником нужно:
 - привести кандидата
 - заполнить анкету.
- ◆ За бланком анкеты обращаться к руководителю своего подразделения или в отдел управления персоналом.

Справки по тел.: **8-917-869-45-43**
(отдел управления персоналом).

