

НАВИГАТОР



■ История успеха

От первых шагов в компании до всероссийского признания: история успеха Шарифуллина Руслана Исхаковича

Пятнадцать лет назад Руслан Шарифуллин начинал свой путь в компании с должности грузчика в Лениногорском цехе НКТ-сервиса. Сегодня он – один из ведущих специалистов ТМС групп, обладатель почётного звания «Профессиональный инженер России» и победитель конкурса «Инженер года – 2024». Его история – это пример настойчивости, профессионального роста и готовности брать на себя сложные задачи.



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

Как ТМС групп создала уникальную систему управления



Развитие крупной компании — это всегда поиск решений в сложных условиях. В определённый момент ТМС групп столкнулась с важнейшим вызовом: разрозненные бизнес-процессы и дублирование функций замедляли работу, увеличивали затраты и снижали прозрачность управления. В условиях стремительного роста стало очевидно, что привычные методы работы больше не соответствуют амбициям компании.

Решение: создание Общего центра обслуживания

ТМС групп сделала смелый шаг, который для российского промышленного сектора того времени был нетипичным — создала Общий центр обслуживания (ОЦО). Это был не просто аутсорсинг отдельных направлений, а комплексное объединение всех вспомогательных процессов в единую систему. В ОЦО были переданы:

Бухгалтерские и экономические службы — для централизации финансовых операций и сокращения затрат;

Кадровый учёт и управление персоналом — для ускорения найма и упрощения внутренних процедур;

Юридическое сопровождение — для обеспечения прозрачности контрактных обязательств;

IT-отделы и управление данными — для цифровизации процессов и защиты информации;

Отделы труда, заработной платы и промышленной безопасности — для эффективного администрирования социальных гарантий и охраны труда.

Создание ОЦО стало не просто шагом к оптимизации, а **настоящим прорывом в управлении крупной производственной компанией**. В России на тот момент подобных примеров практически не было, а значит, ТМС групп пришлось разрабатывать новую систему с нуля, ориентируясь на мировой опыт и потребности компании.

Первые трудности и их преодоление

Реорганизация бизнес-процессов всегда сопровождается сложностями. Переход на централизованную модель требовал изменения привычного подхода к работе, а также адаптации сотрудников к новым стандартам. Один из участников процесса вспоминал:

«Мы понимали, что это **непростой путь. Первые месяцы были особенно сложными: пришлось детально прорабатывать все процессы, перенастраивать взаимодействие между отделами и обучать персонал новому формату работы. Но было ясно, что в долгосрочной перспективе это даст огромные преимущества**».

Как ОЦО изменил работу компании?

Спустя несколько лет после внедрения централизованной модели компания увидела **реальные результаты**:

Снижение операционных затрат на 20% — за счёт централизации и устранения дублирующих функций.

Прозрачность процессов — внедрение единого цифрового пространства для управления данными позволило сократить сроки согласования документов и заявок.

Ускорение внутренних процедур — найм сотрудников, обработка зарплат и согласование договоров стали происходить значительно быстрее.

Рост эффективности сотрудников — специалисты теперь могли сосредоточиться на своих задачах, не отвлекаясь на административные вопросы.

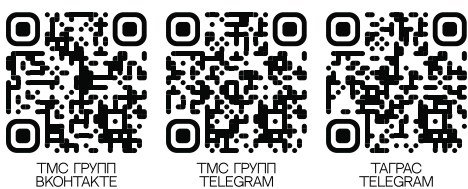
Цифровизация — создание ОЦО стало важной вехой в автоматизации процессов компании.

Как отметил один из руководителей ТМС групп:

«Мы не просто оптимизировали бизнес-процессы, а **создали систему, которая позволяет компании быстро адаптироваться к любым изменениям рынка. Это был вызов, но теперь мы видим, что он сделал нас сильнее**».

Вывод

Опыт ТМС групп в создании ОЦО стал одним из важнейших примеров эффективной трансформации внутри компании. Сегодня эта система продолжает работать, обеспечивая стабильность, гибкость и высокую производительность процессов. Этот шаг не только помог компании справиться с вызовом, но и заложил фундамент для дальнейшего роста, цифровизации и модернизации.



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.

Результаты, задачи и новые импульсы: Холдинг «ТАГРАС» подвел итоги работы за 2024 год

«ТАГРАС» подвел итоги работы за 2024 год. В конференции трудовых коллективов приняли участие более 600 человек. Перед гостями конференции выступил генеральный директор Холдинга **Ленар Назипов**. Он озвучил итоги и достижения ушедшего года, поставил перед дивизионами новые цели и задачи. Основной темой мероприятия стала инновационность.

Участие в конференции приняли заместитель премьер-министра Республики Татарстан — министр промышленности и торговли РТ **Олег Коробченко**, министр транспорта и дорожного хозяйства Татарстана **Фарит Ханифов**, руководитель исполкома Альметьевского района **Позель Хабудинова**, представители малых нефтяных компаний, топ-менеджмент и сотрудники дивизионов Холдинга, учебных заведений и научных сообществ, а также Татнефть Профсоюз.

Перед началом деловой программы для участников мероприятия была организована экспозиция «Искусство производства», где каждый из восьми профильных дивизионов Холдинга продемонстрировал свои экспонаты и макеты.

«ТАГРАС»: достижения, инновационные подходы и новые идеи

Совокупная выручка «ТАГРАС» по итогам 2024 года превысила 82 млрд рублей, сообщил в ходе деловой части конференции **Ленар Назипов**. По словам гендиректора Холдинга, за последние пять лет объемы работ по сохраненным видам деятельности увеличились на треть, благодаря расширению географии присутствия и выходу на новых заказчиков.

«ТАГРАС» предлагает современные и технологичные виды продукции и услуг на всей территории России, а также в странах ближнего и дальнего зарубежья. Так, выручка за пределами Республики Татарстан составила порядка 50% от общей выручки. В 2024-м зарубежные проекты в Казахстане, Беларуси, Индии, Венесуэле принесли Холдингу порядка 5 млрд рублей выручки.

«Дивизионы Холдинга работают на высококонкурентном рынке. Для дальнейшего развития нам не обойтись без инновационных решений. Они должны выделять «ТАГРАС» на общем фоне и позволять нашим партнерам повышать свою результативность. Дивизионам



необходимо выстроить системную работу по разработке и внедрению новых идей», — призвал Ленар Назипов.

Чтобы реализовать поставленные задачи, дивизионам необходимо наладить плотное взаимодействие с ведущими ВУЗами и научными сообществами, а также существенно повысить эффективность научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР).

На инвестиции в 2024 году «ТАГРАС» направил свыше 7 млрд рублей. Ленар Назипов подчеркнул, что 2025 год будет полон вызовов, но также и возможностей — важно инвестировать в исследования и разработки, развитие партнерств с вузами и научными сообществами, в создание благоприятной среды для привлечения квалифицированных кадров и использовать инновационные подходы для производства продуктов и услуг.

В 2025 году дивизионы «ТАГРАС» фокусируются на расширении географии присутствия за пределами Республики Татарстан, выходе на международные рынки, внедрении новых технологий и разработок. В числе задач, озвученных гендиректором Холдинга, — реинжиниринг бизнес-процессов, повышение привлекательности нефтесервисной группы как надежного работодателя и партнера, а также экономическая устойчивость и импортонезависимость.

Рост производства и новые возможности

С докладами на конференции выступили представители дивизионов Холдинга. Заместитель генерального директора — главный инженер геофизического дивизиона **Артур Хайруллин**

рассказал о внедрении «Умной системы управления транспортом» для оптимизации учета и расхода топлива. Доклад директора ИТ-дивизиона **Олега Цветкова** был посвящен созданию инструмента в развитии коммуникаций внутри Холдинга.

Опыт сотрудничества с «ТАГРАС» в области научных разработок поделились исполнительный директор НТЦ геофизики и изучения минеральных ресурсов МФТИ — **Сергей Тихоцкий** и директор Института машиностроения материалов и транспорта ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» **Анатолий Попович**.

В свою очередь, директор ГАОУ «Альметьевский политехнический техникум» **Ильдар Багманов** и директор института управления, экономики и финансов КФУ, **Алсу Ахметшина** рассказали о совместных с Холдингом образовательных проектах в области развития персонала и подготовки управленческих кадров.

Заместитель премьер-министра Республики Татарстан — министр промышленности и торговли РТ **Олег Коробченко** поделился с участниками конференции итогами развития республики в 2024 году, отметив сохранение лидирующих позиций Татарстана в РФ по ряду социально-экономических показателей. Он поблагодарил коллективы «ТАГРАС» за высокие результаты работы и вклад Холдинга в развитие Республики.

Конференция трудовых коллективов Холдинга «ТАГРАС» завершилась награждением коллективов дивизионов, продемонстрировавших высокую эффективность производственной деятельности в 2024 году.

Праздники месяца

День защитника Отечества: история и поздравления для наших коллег

23 февраля — праздник мужества, силы и преданности делу, который стал важной частью российской истории. Впервые эта дата была отмечена в 1918 году, когда молодой Рабоче-крестьянской Красной армии потребовались воины, готовые встать на защиту страны. Впоследствии 23 февраля стало Днём Советской армии и Военно-морского флота, а с 2002 года приобрело своё нынешнее название — День защитника Отечества.

Сегодня этот праздник выходит за рамки военной службы. Он посвящён всем, кто готов защищать свою Родину, семью, близких, кто проявляет стойкость, ответственность и не боится вызовов. Это день чести, силы духа и самоотдачи, которые важны как в бою, так и в мирной жизни.

Сила, ответственность, профессионализм

В ТМС групп работают мужчины, чьё трудолюбие и преданность делу заслуживают уважения. Каждый день вы доказываете, что настоящая сила — это не только физическая выносливость, но и упорство, ответственность и стремление к совершенству. Вы находите решения сложных задач, внедряете новые технологии, осваиваете современные подходы к работе и тем самым двигаете компанию вперёд.

Многие наши коллеги служили в армии, кто-то прошёл школу военной дисциплины, а кто-то сегодня стоит на защите Родины. Мы гордимся вашими заслугами и благодарим за вашу решительность, стойкость и профессионализм!

Поздравляем с праздником!

Дорогие коллеги, поздравляем вас с Днём защитника Отечества! Желаем вам крепкого здоровья, уверенности в себе и новых побед! Пусть вас всегда окружает поддержка близких, успех в делах и надёжный тыл. Пусть каждый день приносит поводы для гордости, вдохновение для новых достижений и радость от работы в крепкой команде профессионалов.

С праздником, дорогие мужчины! Вы — настоящие защитники и опора нашей компании!



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.

ТМС групп расширяет горизонты: новый шаг в развитии

ТМС групп продолжает укреплять свои позиции и развивать новые направления производства. В компании уже успешно реализованы различные проекты по выпуску сложного технологического оборудования, и недавний заказ на циркуляционную систему для тонкой очистки бурового раствора — ещё одно подтверждение возможностей команды.

Опыт и развитие новых компетенций

Циркуляционные системы не являются новым направлением для ТМС групп, но каждый новый проект в этой сфере становится возможностью для усовершенствования производства и отработки новых решений. В этот раз перед командой стояла задача изготовить 40-кубовую ёмкость с технологической обвязкой, виброситами, гидроциклонами и электрооборудованием. Проект потребовал высокой координации между подразделениями, ведь система должна была соответствовать строгим требованиям заказчика.

«Мы уже имели опыт работы с подобными системами, но каждый новый проект — это вызов. Важно не просто повторить прежние наработки, а внедрять улучшения, которые делают продукцию ещё надёжнее и эффективнее», — отмечают инженеры.

Сложные задачи требуют нестандартных решений

Производство циркуляционной системы потребовало гибкости в подходе к проектированию. Чтобы добиться высокой точности исполнения, команда пересмотрела подходы к сборке металлоконструкций, улучшила технологическую обвязку и повысила эффективность взаимодействия между цехами.

«Любой сложный заказ — это не только вызов, но и возможность обучить персонал, внедрить новые технологии и отработать процессы, которые в будущем позволят работать ещё быстрее и качественнее», — делятся специалисты.



Развитие через инновации

На сборку установки ушло всего месяц, а её подготовка заняла полтора. В результате заказчик получил готовое решение в срок, а компания — очередной опыт в создании высокотехнологичного оборудования.

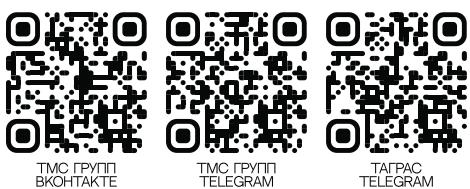
Этот проект — ещё один шаг в развитии ТМС групп, который показывает, что компания готова к новым вызовам и сложным технологическим задачам. Освоение новых направлений, внедрение передовых решений и постоянное повышение квалификации сотрудников делают ТМС групп универсальным и надёжным партнёром в сфере производства и сервиса.

«Мы постоянно развиваемся, совершенствуем технологии и расширяем спектр продукции. Для нас важно не просто выполнять заказы, а предлагать рынку эффективные, современные и востребованные решения», — отмечают инженеры.



ТМС групп не стоит на месте, и впереди ещё множество проектов, которые позволят компании укрепить

свои позиции в отрасли и предлагать клиентам самые передовые решения!



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.

От первых шагов в компании до всероссийского признания: история успеха Шарифуллина Руслана Исхаковича

Пятнадцать лет назад Руслан Шарифуллин начинал свой путь в компании с должности грузчика в Лениногорском цехе НКТ-сервиса. Сегодня он — один из ведущих специалистов ТМС групп, обладатель почётного звания «Профессиональный инженер России» и победитель конкурса «Инженер года — 2024». Его история — это пример настойчивости, профессионального роста и готовности брать на себя сложные задачи.

Путь к профессии: от грузчика до инженера

Руслан Исхакович пришёл в компанию, работая на погрузке и разгрузке труб НКТ и насосных штанг. Параллельно он обучался в КНИТУ-КАИ, развивался профессионально и никогда не отказывался от сложной работы. Постепенно он прошёл путь от бригады на линии изготовления НКТ до аппарата управления, набираясь опыта и знаний.

«Я не закичивался на одной работе, всегда стремился к большему и принимал любые задачи. Часто приходилось задерживаться после смены, перерабатывать, но если браться за дело — надо делать его хорошо, а не для галочки. Думаю, именно это и стало причиной моего роста. Руководство замечало, что мне можно доверять сложные проекты, и постепенно я получал всё более ответственные задачи», — рассказывает Руслан.

Главные принципы успеха

Секрет профессионального роста, по его словам, прост — не бояться сложностей, ставить перед собой цель и постоянно развиваться.

«Важно понимать, чего ты хочешь достичь. Можно всю жизнь стоять за станком и больше ни к чему не стремиться, а можно двигаться дальше. Я всегда выбирал второе», — говорит Руслан.



Он признаётся, что в самые сложные периоды главным мотиватором был коллектив. Ответственность за общий результат, желание внести вклад в развитие компании и поддержка коллег помогали не опускать руки.

Победа в конкурсе «Инженер года — 2024»

Руслан стал победителем престижного конкурса, но сам он признаётся, что уже не ожидал результатов:

«Я думал, что раз в начале января мне ничего не пришло, значит, дальше не прошёл. А в феврале пришло пись-

мо — и вот, я в числе победителей! Конечно, приятно осознавать, что твоя работа оценивается не только руководством и коллегами, но и на российском уровне».

На конкурсе учитывались все достижения за время работы — реализованные проекты, рационализаторские предложения (а их у Руслана более 230!), вклад в развитие технологий компании.

Среди самых значимых проектов он выделяет запуск участка фосфатирования муфт:

Это был сложный проект, но он позволил нам эффективнее изготавливать продукцию, снижать себестоимость и

наращивать объёмы продаж. Я горжусь тем, что смог внести вклад в его реализацию».

Наставничество и советы молодым инженерам

Руслан вспоминает, что на каждом этапе его карьеры рядом были наставники.

«Когда я только пришёл в цех, мне передали знания опытные мастера. Позже, когда перешёл в аппарат управления, многому научился у Руслана Маратовича Афлятунова и Нияза Мукатдасовича Латыпова. Я по сей день равняюсь на них», — говорит он.

Теперь уже сам Руслан даёт советы молодым специалистам:

«Главное — не бояться сложных задач, не бояться обращаться за советом к более опытным коллегам. Всегда продолжать учиться, развиваться и ставить перед собой цели. Сейчас возможностей для роста намного больше, чем раньше, и хорошие кадры очень ценятся».

Работа, атмосфера и вдохновение

По мнению Руслана, важной особенностью ТМС групп является то, что здесь слышат сотрудников.

«Если у тебя есть идеи, можно обратиться к любому руководителю — тебя выслушают, помогут реализовать. Это важно, потому что не во всех компаниях так», — делится он.

Что касается вдохновения, то его он черпает в работе и семье. Двое маленьких детей помогают переключиться после рабочих будней:

«Игры, уроки, общение — с ними точно не заскучаешь!»

История Руслана Шарифуллина — это пример того, как целеустремлённость, трудолюбие и любовь к своему делу приводят к успеху. И это лишь ещё один этап на его профессиональном пути, впереди — новые задачи, проекты и достижения.

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.

Стандарты поведения и этика на работе в ТМС групп

Каждая компания создаёт свою рабочую среду, в которой сотрудники чувствуют себя комфортно, уверенно и могут эффективно взаимодействовать друг с другом. В ТМС групп корпоративная культура строится на уважении, ответственности и командной работе. Стандарты поведения и профессиональная этика помогают поддерживать порядок, укрепляют доверие между коллегами и формируют положительный имидж компании.

Уважение и деловой стиль общения

Одним из ключевых принципов работы в ТМС групп является уважение к коллегам, партнёрам и клиентам. Это проявляется в соблюдении деловой этики, вежливом общении и конструктивном подходе к решению рабочих вопросов. В компании принята открытая коммуникация: каждый сотрудник может высказать своё мнение, предложить улучшения и обсудить возникающие вопросы, но при этом важно соблюдать корректность и уважительный тон.

Диалог между коллегами строится на принципах профессионализма. Важно слушать собеседника, не перебивать, избегать резких выражений и не допускать конфликтных ситуаций. Если возникает разногласие, в компании принято решать вопросы через обсуждение и поиск компромиссов, а не с помощью давления или эмоциональных реакций.

Ответственность и командная работа

Каждый сотрудник ТМС групп несёт ответственность не только за свою работу, но и за общие результаты команды. Это означает, что важно выполнять взятые на себя обязательства в срок, соблюдать договорённости и не перекладывать свои задачи на других. Ответственность проявляется и в том, чтобы быть внимательным к деталям, следовать стандартам безопасности и качества, а также поддерживать порядок на своём рабочем месте.

Командная работа — основа успешной деятельности компании. Взаимопомощь, обмен знаниями и готовность подстраховать коллегу в сложной ситуации делают коллектив сильнее. Особенно важно это для межфункциональных взаимодействий, где сотрудники разных подразделений должны работать сообща, уважая приоритеты и задачи друг друга.



Корпоративная этика и репутация компании

Работа в ТМС групп — это не только выполнение профессиональных обязанностей, но и соблюдение корпоративных норм. Каждый сотрудник представляет компанию, и его поведение влияет на её репутацию. Поэтому важно придерживаться стандартов деловой этики не только внутри коллектива, но и во внешних коммуникациях — при работе с клиентами, партнёрами и подрядчиками.

Соблюдение конфиденциальности, корректное ведение деловой переписки, уважительное отношение к имуществу компании — всё это является частью корпоративной культуры. В ТМС групп ценят честность, порядочность и ответственность, ведь именно эти качества помогают укреплять доверие внутри коллектива и среди партнёров.

Рабочая атмосфера и культура взаимодействия

Открытая и дружелюбная атмосфера в коллективе способствует продуктивной работе и повышает мотивацию сотрудников. В компании принято поддерживать коллег, уважать их мнение и делиться опытом. Одним из важных элементов корпоративной культуры является культура обратной связи — конструктив-

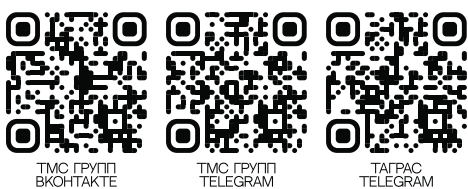


ные замечания и рекомендации помогают сотрудникам расти профессионально и развиваться в своей сфере.

Важно помнить, что рабочая этика включает в себя не только профессиональные стандарты, но и общую культуру поведения. Соблюдение правил делового общения, ответственность за свои поступки и уважение к окружающим создают благоприятные условия для работы, повышают доверие внутри команды и способствуют развитию компании.

Заключение

Этика и стандарты поведения в ТМС групп формируют сплочённую команду, где каждый сотрудник чувствует себя частью большого дела. Соблюдение этих принципов помогает не только в повседневной работе, но и в долгосрочном развитии компании. Ведь сильная корпоративная культура — это залог успеха, стабильности и роста.



Рубрика «Забота» создана для того, чтобы поддерживать сотрудников во всех аспектах работы и жизни. Здесь вы найдёте статьи о психологии, которые помогут справиться со стрессом и повышать эффективность, памятки по рабочим процессам, облегчающие повседневные задачи, а также поздравления с юбилеями – ведь нам важно ценить и отмечать труд каждого.

Персональные данные: почему их защита – важная часть работы?

В современном мире информация — одна из самых ценных вещей. Особенно, если речь идёт о персональных данных сотрудников. В ТМС групп защита этой информации — не просто формальность, а важная часть корпоративной культуры и обязательное требование законодательства. Ведь доверие сотрудников к компании во многом зависит от того, насколько надёжно хранятся их личные данные.

Что такое персональные данные и как их защищают?

Персональные данные (ПДн) — это любая информация, позволяющая идентифицировать человека: фамилия, имя, отчество, паспортные данные, адрес проживания, сведения о трудовой деятельности. Их использование строго регулируется законодательством, а несоблюдение норм может привести к серьёзным последствиям для компании.

В ТМС групп все процессы, связанные с ПДн, чётко регламентированы. Политика компании в отношении обработки данных определяется, какие сведения могут собираться, как они хранятся, передаются и защищаются. Ответственность за соблюдение этих норм лежит на специально назначенных сотрудниках, а все работники, имеющие доступ к персональным данным, подписывают соглашение о неразглашении.

Основные меры защиты

Для обеспечения безопасности ПДн применяются как технические, так и организационные меры.

Электронные данные защищены системами шифрования, обновляемым программным обеспечением и антивирусными мерами. Доступ к ним ограничен и предоставляется только тем, кому это необходимо для работы.

Бумажные документы хранятся в запираемых шкафах в специально отведённых помещениях. При работе с такими документами важно не оставлять их на виду и не допускать, чтобы к ним могли получить доступ посторонние лица.

Передача документов с ПДн осуществляется исключительно в запечатанных конвертах или закрытых папках. Это исключает случайное разглашение информации.

Удаление данных — ещё один важный аспект защиты. Личные документы



сотрудников нельзя хранить в электронном виде, если в этом нет необходимости. Копии паспортов, дипломов и других личных документов должны своевременно уничтожаться, чтобы избежать рисков утечки данных.

Вывод из эксплуатации бумажных носителей. Документы с ПДн, которые больше не нужны, должны быть уничтожены в шредере или другим способом, исключающим возможность восстановления информации. Использовать испорченные или неподписанные документы с ПДн в качестве черновиков запрещено.

Почему это важно?

Соблюдение всех этих мер — не просто формальность. Это важная часть

корпоративной культуры, влияющая на доверие сотрудников и партнёров. В ТМС групп вопросы защиты персональных данных находятся под постоянным контролем. В будущем компания продолжит совершенствовать систему защиты, повышать осведомлённость сотрудников и проводить регулярные аудиты.

◀ **Безопасность данных — ответственность каждого. Следуя установленным стандартам, мы защищаем не только информацию, но и доверие друг к другу.**

С юбилеем!

Век трудового подвига: 100 лет Пановой Анне Васильевне



Юность, опалённая войной

3 февраля отметила свой столетний юбилей **Панова Анна Васильевна**, женщина, чья жизнь — это история о стойкости, преданности труду и негибаемой воле. Её молодость пришлась на тяжёлые годы Великой Отечественной войны, когда тысячи женщин и подростков в тылу брали на себя мужскую работу, обеспечивая армию всем необходимым.

Анна Васильевна в те годы работала трактористкой, управляя тяжёлой техникой в полях. В условиях постоянного недоедания, нехватки сна и изнурительного труда ей, как и многим другим, приходилось вставать до рассвета и работать до поздней ночи, поднимая сельское хозяйство, без которого невозможно было бы обеспечить фронт продовольствием. Эти женщины, подростки и старики стали теми, кто ковал победу в тылу, обеспечивая Красную Армию хлебом и сырьём для производства вооружения.

После войны — восстановление страны

Война оставила глубокий след в судьбах миллионов, но Анна Васильевна, как и её поколение, не сломилась перед испытаниями. После войны она продолжила трудиться, посвятив свою жизнь восстановлению страны. Сегодня, спустя десятки лет, мы с благодарностью вспоминаем её вклад и поздравляем с этим значимым юбилеем.

Праздник уважения и благодарности

Поздравить долгожительницу пришли представители профсоюзного комитета, совета ветеранов и администрации компании. Гости вручили ей памятный подарок и выразили глубокую благодарность за вклад в развитие страны и компании. Ветеран поделилась воспоминаниями о трудовой молодости и выразила признательность за внимание и заботу.

Поздравляем с юбилеем!

Анна Васильевна — живое доказательство силы духа и трудового подвига. В её 100-летнем пути — пример стойкости, любви к родной земле и настоящего героизма. Пусть её жизнь остаётся светлой страницей в истории нашей страны, а её вклад — напоминанием о том, какой ценой была завоёвана Великая Победа.

От всей души поздравляем Анну Васильевну с юбилеем! Пусть рядом всегда будут заботливые близкие, здоровье крепнет с каждым днём, а тепло и уважение окружающих наполняют каждый момент её жизни.

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.

Конфликты в межфункциональных командах: как наладить взаимодействие

Почему в межфункциональных командах возникают конфликты?

В крупных производственных компаниях команды редко состоят из специалистов только одного направления. Для решения сложных задач объединяются сотрудники из разных подразделений, чей опыт и знания дополняют друг друга. Это позволяет находить эффективные решения, но одновременно создаёт сложности: у разных отделов могут быть разные цели, подходы и приоритеты. Если работа строится без чётких договорённостей и механизмов взаимодействия, неизбежно возникают недопонимания, а порой и конфликты.

Каждый сотрудник смотрит на задачу со своей профессиональной позиции. Для производственника главное — чтобы работа шла по установленному регламенту и не приводила к сбоям, для инженера — чтобы применялись новые технические решения, а для коммерческой службы — чтобы проект был экономически выгодным. Когда эти интересы не совпадают, сотрудники начинают воспринимать коллег из других отделов как противников, а не как партнёров. Из-за этого обсуждения превращаются в споры, сроки затягиваются, а вместо продуктивной работы уходит время на выяснение отношений.

Непонимание задач друг друга — главная причина разногласий

Одна из причин таких конфликтов — отсутствие культуры общения между подразделениями. Если сотрудники не понимают логику работы других команд, они автоматически воспринимают их требования как препятствия. Например, если инженер не знает, почему для снабжения так важно оформлять заявки заранее, он будет считать, что отдел просто мешает ему работать. Если бухгалтерия не объяснит, почему она требует определённые документы в строго установленные сроки, сотрудники начнут воспринимать это как бю-



рократическую формальность, а не необходимость. В итоге недопонимание накапливается, а доверие снижается.

Как наладить коммуникацию?

Но конфликты в межфункциональных командах — не приговор. Налаживание коммуникации начинается с того, чтобы сотрудники понимали не только свою роль в процессе, но и задачи коллег. Один из способов этого добиться — ввести тренинги по эффективной коммуникации. Это особенно важно для тех, кто работает на стыке разных подразделений: руководителей проектов, специалистов снабжения, инженеров и бухгалтеров. Обучение помогает развивать навыки аргументации, объяснения своих требований и поиска компромиссов.

Обратная связь как инструмент решения проблем

Не менее важно поддерживать культуру обратной связи. В компании должны быть безопасные механизмы обсуждения проблем, где сотрудники могут без страха говорить о сложностях в коммуникации. Это может быть формат встреч внутри команды, анонимные опросы или регулярные беседы с руководством. Главное — чтобы обсуждения не превращались в поиск виноватых,

а были направлены на улучшение взаимодействия.

Роль модератора в работе команды

Чтобы команда работала слаженно, ей нужен координатор — человек, который возьмёт на себя роль модератора и будет помогать разрешать спорные моменты. Это может быть руководитель группы, проектный менеджер или специально назначенный сотрудник. Его задача — следить, чтобы все участники команды слышали друг друга, напоминать о целях проекта и помогать находить решения, которые устраивают все стороны.

Заключение

Когда сотрудники понимают, что работают на общий результат, а не конкурируют друг с другом, работа межфункциональных команд становится более продуктивной. Чёткие договорённости, уважение к задачам коллег и эффективное управление процессами помогают снижать уровень конфликтов и повышать эффективность взаимодействия между подразделениями. В конечном итоге это влияет не только на комфорт сотрудников, но и на успешность всей компании.

Поздравляем!

Администрация, совет ветеранов и коллективы подразделений поздравляют:

С 60-летием

Григорьеву Светлану Михайловну

С 65-летием

Воронину Тамару Григорьевну
Полищук Любовь Алексеевну
Емалетдинову Гульсинар Усмановну
Бадертдинову Рямзию Шакировну

С 70-летием

Духно Валентину Ивановну
Захарова Виктора Николаевича
Карпова Юрия Ивановича
Халикова Фэрита Анваровича
Галимову Ракию Закиевну

С 75-летием

Галимзянова Назгата Галимзяновича
Игнатьеву Марию Павловну
Косолапову Нину Петровну

С 85-летием

Шмакова Анатолия Леонидовича
Довичеву Антонину Алексеевну

Со 100-летием

Панову Анну Васильевну



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