

# ПЛАНЕТА ТБМ

Тема номера:  
Год с начала пандемии:  
выводы, опыт, решения

## Награждение лидеров по итогам 2020 года



**Эффективное наставничество:**  
просто о самом главном

Чек-лист советов:  
**пережить пандемию,  
сохранить оптимизм,  
работу и Клиентов**

Руководитель –  
это не дар,  
это профессия

# ПЛАНШЕТА ТБМ



# УВАЖАЕМЫЕ ПАРТНЁРЫ!

Этот номер будет отличаться от предыдущих выпусков: прошедший год внес незапланированные коррективы в привычный образ жизни каждого из нас, изменил наше представление о возможных форматах работы и общения.

Именно поэтому мы решили, что данный опыт не должен остаться незамеченным. Как в целом пандемия повлияла на жизнь наших коллег, какие новые привычки появились у нас, какие советы коллеги могут дать друг другу спустя год? Читайте в новом номере журнала.

В этом выпуске «Планеты ТБМ» вы также прочтете об обучающем проекте Школа молодого директора, цель которого помочь начинающим управленцам быстрее освоить науку руководства. Узнаете о том, как правильно использовать методику наставничества на рабочем месте и какие проблемы могут возникать при этом.

Узнаете как управлять дивизионом, занимающим по площади 70% территории России. И какими качествами должен обладать развивающий лидер.

Вы побываете на награждении лидеров по итогам работы Компании ТБМ в 2020 году, а также в рубрике «Правила жизни» коллеги расскажут вам о том, насколько быстро они смогли перестроиться для жизни и работы по новым правилам.

Мы благодарим вас за интерес к журналу и надеемся, что он позволит вам открыть новые грани Компании ТБМ.

Желаем Вам приятного и полезного чтения!

# СОДЕРЖАНИЕ



**4** Дивизион ТБМ-Сибирь:  
самый молодой и самый крупный

**12** «Прибыль, оборот и высокую  
доходность нельзя постоянно  
увеличивать без слаженной  
команды»

**16** Удалённая работа в цифрах  
и диаграммах

**22** Чек-лист советов:  
пережить пандемию,  
сохранить оптимизм,  
работу и Клиентов

**24** Руководитель – это не дар,  
это профессия





Стр. 30

**30** Эффективное наставничество:  
просто о самом главном

**34** Успешный опыт продаж курса  
«Продажа окон: от любителя  
до профессионала»

**38** Компания ТБМ приняла  
участие в выставке  
«Мебельные технологии 2021»

**40** Награждение лидеров  
по итогам 2020 года



Стр. 24

# Дивизион ТБМ-Сибирь: самый молодой и самый крупный

В 2020 году произошло объединение дивизионов ТБМ-Сибирь (годом ранее объединенного с ТБМ-Байкал) и ТБМ-Даль. Теперь ТБМ-Сибирь включает в себя Сибирский и Дальневосточный федеральные округа и является самым крупным по территории дивизионом Компании ТБМ.

О специфике работы дивизиона «Планете ТБМ» рассказал директор Сергей Гоменюк.

**Сергей, почему было принято решение объединить Сибирский, Байкальский и Дальневосточный дивизионы?**

Изменения в бизнесе — это показатель того, что компания не стоит на месте. Как говорят: остановился — значит проиграл. Движение в нашем случае — это не только изменение ассортимента продаваемых товаров, но и более глобальные изменения — изменения структуры и процессов. Рынок буквально заставляет нас меняться: с одной стороны необходимо наращивать объемы продаж товаров, с другой стороны — повышать эффективность, это соответствует нашей ценности «делай больше меньшими средствами».

Принципы принятия решения по объединению структур/ дивизионов, как правило, схожи, структуру

поглощают из-за низкой финансовой эффективности. Объединение позволяет снизить издержки на управление дивизионом. На стагнирующем или падающем рынке повышение эффективности за счет снижения издержек — это неизбежный процесс.

**Территориально новый Сибирский дивизион это 70% от всей страны, какие сложности возникают при управлении подразделениями на такой огромной территории? Как вы выстраиваете взаимодействие с коллегами из подразделений дивизиона?**

Конечно, при объединении дивизионов возникают особенности в управлении. Вы правы в том, что суммарно объединенный дивизион составляет 70% по площади всей

страны и разница во времени от самой дальней точки — Петропавловска-Камчатского — до Новосибирска составляет 5 часов. Отсюда и возникают две основные сложности:

первая — это временной фактор, и здесь главное организовать время проведения встреч рабочих групп, обучений по продуктам, отчетных собраний.

Мы синхронизировали время проведения отчетов. Моей целью было сделать отчетность минимально-достаточной, что, я считаю, мне удалось. С руководителями филиалов я встречаюсь в очном формате раз в неделю, так же мы подводим итоги работы по филиалам за месяц, здесь форма отчетов более расширена. Основным инструментом взаимодействия был определен CRM.





*Сергей Гоменюк, директор ТБМ-Сибирь*

Вторая - это необходимость снабжения товаром дальних филиалов – это уже синхронизация транспортных потоков. Всего нам приходится обрабатывать 18 складов. Отдел логистики Сибирского дивизиона, на отработанных ранее процессах, подхватил филиалы Дальнего востока по снабжению. Функциональные обязанности были перераспределены между сотрудниками отдела прогнозирования и управления товарными запасами.

Для того, чтобы наладить централизованные поставки, в дивизионе были введены регламенты по взаимодействию - логистические показатели работы стали общедоступными; были введены рабочие встречи в формате филиалы/дивизион, что позволило укрепить доверие к методу централизованного управления

товарным запасом из штаб-квартиры дивизиона. Наш опыт показывает, что централизованное управление товарными потоками несет в себе меньшее количество ошибок и лучше контролируется, чем функционал снабжения в каждом отдельном филиале.

Помимо бизнес-процессов нам также нужно было отладить удаленное общение между сотрудниками из разных филиалов и выбрать оптимальное программное обеспечение для проведения удаленных встреч, отчетов, рабочих групп и другого общения. Те приложения, в которых мы работали (Skype и Polycom) не подходили для больших групповых встреч: не устраивали по качеству изображения и не всегда были доступны для сотрудников на выезде или вдали от офиса.



Сотрудники отдела логистики дивизиона

После тестирования нескольких вариантов был выбран Zoom, который действительно помог и помогает нам эффективно и оперативно проводить встречи и обмениваться опытом между подразделениями Сибирского дивизиона.

**Каких результатов удалось добиться после объединения дивизионов?**

Говорить про стабильность полученных результатов конечно еще рано, тем более что 2020 год был не только для нас, но и для всей компании особенным: с одной стороны он был очень сложным, с другой стороны - он был финансово успешным. Эффект объединения позволил нам снизить расходы на управление дивизионом, сэкономленные средства мы направили на развитие филиалов, вкладывали в персонал, в мотивацию сотрудников. Это уже дает свой эффект, поэтому мы обязательно будем продолжать работу в этих направлениях.

Мы проделали большую работу: практически полностью была перестроена работа логистики - это и транспортные потоки, и процесс прогнозирования, в результате один из важных показателей «доля дней без ТРС» по филиалам составляет 2%, это очень хороший результат.

Сформированный штат сотрудников филиалов и передача процессов прогнозирования на дивизион позволили сотрудникам коммерческой службы сконцентрироваться на продажах. Сибирский дивизион, на тот момент без филиалов Дальнего востока, показал по 2020 году прирост в 4% к успешному 2019 году, а знаковым событием явилось то, что все филиалы дивизиона по итогам 2020 года вышли на положительный финансовый результат. Результаты 1 квартала 2021 года для нас тоже положительные, прирост оборота составил 8%, здесь я уже оцениваю работу всего дивизиона: Сибирских, Байкальского и Дальневосточных филиалов.



Владивосток, планерка



Сотрудники Иркутского филиала

Рабочие будни склада в Хабаровске



Офис в Хабаровске



**Что для вас было самым сложным в процессе объединения и дальнейшего управления дивизионом?**

Одной из сложностей стало формирование правильного мышления сотрудников, стабилизация ситуации. Нужно было закрыть вакансии в филиалах, привести структуру дивизиона к целевому состоянию. Без эффективных людей на местах не удалось бы провести столь масштабное объединение.

На сегодня управленческий состав объединённого Сибирского дивизиона самый молодой из всей Компании. На мой взгляд, это очень хорошо: мы принимаем новое, следуем тенденциям рынка, легко обучаемся. Но в то же время есть и нехватка опыта, однако будущее дивизиона я вижу за молодыми амбициозными руководителями.

**На что вы делаете ставку в управлении?**

Ставку в управлении, с одной стороны, я делаю на централизацию обеспечивающих процессов: это позволяет нормировать и оптимизировать процессы и считать их эффективность по единой методике, а так же разгрузить филиалы и больше сконцентрироваться на продажах

С другой стороны, я даю возможность директорам филиалов принимать решения во многом самостоятельно, что позволяет им развиваться.

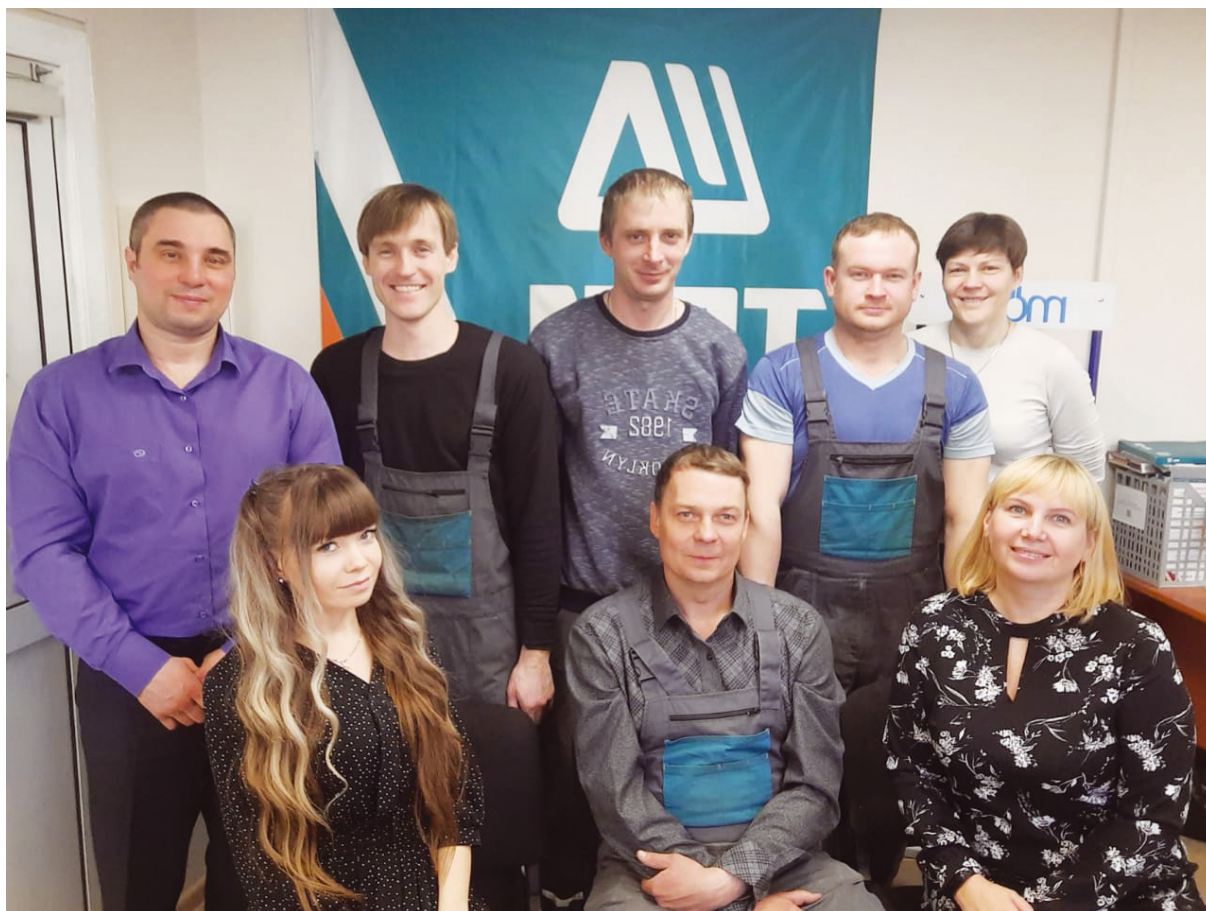
Так же одним из наиболее важных моментов в управлении и развитии продаж дивизиона отмечаю использование инструментов CRM-системы. Для стимулирования работы сотрудников именно через CRM-систему, мы изменили систему мотивации, которая включает в себя KPI по сделкам, что помогло сфокусировать внимание коммерсантов на важности использования информации, аккумулированной в CRM.



Сотрудники филиала в Улан-Удэ



Новосибирск, отдел продаж



Сотрудники филиала в Братске

**Кто вам помогал в процессе объединения? Кто вам помогает сейчас?**

Без согласованной работы дивизиона и департаментов штаб-квартиры нам не удалось бы завершить столь объёмный проект в установленные сроки. К этой работе было подключено большое количество людей. В нем были задействованы все руководители служб дивизиона, сотрудники на местах. Вовлеченность людей в данный проект не могла меня не радовать: все сработало в едином порыве. Не стал бы выделять кого-либо по отдельности: каждый был важен и занимался той работой, без которой не было бы общего результата.

Нам также очень помогли сотрудники Управляющей Компании. Здесь участвовали все департаменты, каждый из них очень четко и профессионально отработал свой блок вопросов. Несомненно, были и кри-

тические оценки по новой структуре и формату взаимодействия, совместно мы отработали все возникающие замечания, препятствия, и благодаря этому мы достигли цели.

На текущий момент численность дивизиона составляет порядка 250 человек, и я ценю вклад каждого. Хочу сказать им спасибо: спасибо за понимание необходимости изменений, спасибо за участие в процессе объединения!

Правильные или нет были предприняты шаги, мы поймем только спустя некоторое время. Несомненно, без ошибок не обойтись, но минимизировать потери от этих ошибок мы уже научились.

Сейчас точно могу сказать, что мы на правильном пути, и на ближайшую перспективу своей целью ставлю выход объединённого Сибирского дивизиона в лидеры среди всех дивизионов Компании.

# «Прибыль, оборот и высокую доходность нельзя постоянно увеличивать без слаженной команды»



За выявление управленческого потенциала, активное развитие и ротацию молодых руководителей, а также за самую высокую укомплектованность кадровым резервом директор дивизиона ТБМ-Юг был удостоен спецпремии «Развивающий лидер» от генерального директора Компании ТБМ.

О секретах формирования эффективного коллектива и развития высоких профессиональных навыков у сотрудников ТБМ-Юг Эренцен Манджиев поделился с читателями «Планеты ТБМ».

**Эренцен Манджиев,**  
директор дивизиона ТБМ-Юг



**Эренцен, по итогам работы в 2020 году вы были удостоены премии «Развивающий лидер». Стала ли эта победа для вас неожиданностью?**

Да, это стало очень приятной неожиданностью.

Обычно я принимаю поздравления как представитель дивизиона ТБМ-Юг и совсем не ожидал, что на проходившей в марте церемонии награждения лучших дивизионов и филиалов Компании ТБМ премия будет вручена лично мне.

**Лидерство состоит из множества качеств, необходимых для успеха. Что вам приносит удовольствие, а что является трудным испытанием?**

Удовольствие от работы наступает только тогда, когда напряжённость в работе всего коллектива Южного дивизиона совпадает с выполнением всех запланированных задач и планов.

А трудным испытанием является, когда приходится находить баланс между ожиданиями большинства наших эффективных и ценных Сотрудников и кризисными явлениями, зачастую обусловленных внешними обстоятельствами.

**Откройте секрет, как создать в дивизионе атмосферу для кадрового развития?**

Все мы знаем, что кадровое развитие состоит из главных блоков, это: обучение, адаптация, оценка персонала, формирование кадрового резерва. Поэтому, чтобы создать атмосферу для кадрового развития, нужно уделять каждому блоку большое внимание. Нельзя просто принять сотрудника на работу и ждать, что он самостоятельно пройдет все эти этапы. Руководитель должен построить отлаженную систему управления кадрами, так как человеческие ресурсы – это главный двигатель любой Компании. Необходимо также уметь грамотно инвестировать в персонал, чтобы в дальнейшем дивизион получал прибыль от своей деятельности.

**Какой срок, по вашему опыту, нужен, чтобы вырастить эффективные кадры?**

Все зависит от личностных и профессиональных качеств каждого сотрудника: для кого-то это год, а бывает, что на формирование высокого профессионального опыта сотруднику требуется несколько лет.

Мы стараемся развивать наставничество, выделяем время для обучения, даем возможность для карьерного роста и самореализации, чтобы сотрудник мог видеть пример того, к чему нужно стремиться, а также мог видеть свои результаты. Я, как руководитель, считаю, что такой подход очень важен для построения эффективного рабочего коллектива.





**Как и чем вы мотивируете сотрудников к развитию?**

Мотивация - это толчок для дальнейшего успеха и развития каждого сотрудника и она будет эффективна только при правильном и комплексном подходе.

А сотрудник – это личность, с которым нужно общаться, ставить четкие задачи, учить и развивать. Поэтому любой руководитель должен быть хорошим психологом, чтобы найти подход к сотруднику и научиться использовать индивидуальные мотиваторы для каждого сотрудника. Нужно уметь доносить до каждого смысл того, для чего мы это делаем и тогда получим результат.

Но самая эффективная мотивация – это самомотивация. Если мы поможем сотруднику в его саморазвитии, то успех в достижении цели всегда гарантирован.

**И развивающий лидер не может обойтись без саморазвития. Что вы сами делаете для этого?**

Для саморазвития нужна внутренняя мотивация, амбиции, желание стремиться к лучшему результату, поиск новых идей, поддержка от коллег по работе. Умение признавать свои управленческие ошибки и двигаться вперед.

**Как вы расставляете приоритеты в работе дивизиона?**

**Что на ваш взгляд важнее: прибыль, оборот, команда, корпоративная культура, высокая доходность, ценности Компании?**

Все эти понятия составляют единое целое. Нельзя выделить что-то одно: так как прибыль, оборот и высокую доходность нельзя постоянно увеличивать без слаженной команды. Можно бесконечно набирать новых людей, менять их, менять приоритеты в работе, думая, что ты занимаешься зарабатыванием денег, но это ведет к вымыванию коллектива, потери репутации на рынке, утрате доверия Клиентов и Сотрудников.

Хорошую, прибыльную команду можно создать только на основе корпоративной культуры и ценностей Компании, объединяющих коллектив единой понятной всем идеологией.

# Удалённая работа в цифрах и диаграммах



Пандемия коронавируса, захлестнула нас, как цунами. Сокрушающая волна, затронула каждого. Люди оказались изолированными друг от друга, простая встреча с друзьями стала чем-то фантастическим, экономические перспективы выглядели всё мрачнее... С момента начала карантина прошел год. Медицинская маска стала неотъемлемым атрибутом нашего гардероба. Жизнь постепенно налаживается, меры по ограничению – смягчаются.

Порталы Хабр и Мой круг провели исследование среди пользователей об удаленной работе. Собрали почти 3000 ответов, все их обработали, визуализировали, прокомментировали и постарались представить реальную картину текущего положения на российском рынке труда.





# Сколько сейчас работают удалённо и где?



## **Доля удаленных сотрудников зависит от размера города и размера компании**

В данный момент удалённо работает каждый третий. Доля удалённых сотрудников по отношению к офисным заметно ниже в Москве и Петербурге, и заметно выше — в небольших городах. Также их доля в разы ниже в крупных компаниях по сравнению со средними и мелкими. Скорее всего, такая ситуация связана не только со сложившимися традициями офисной работы, но и с тем, что управлять удалёнными сотрудниками значительно сложнее, с ростом штата сложность управления возрастает экспоненциально.

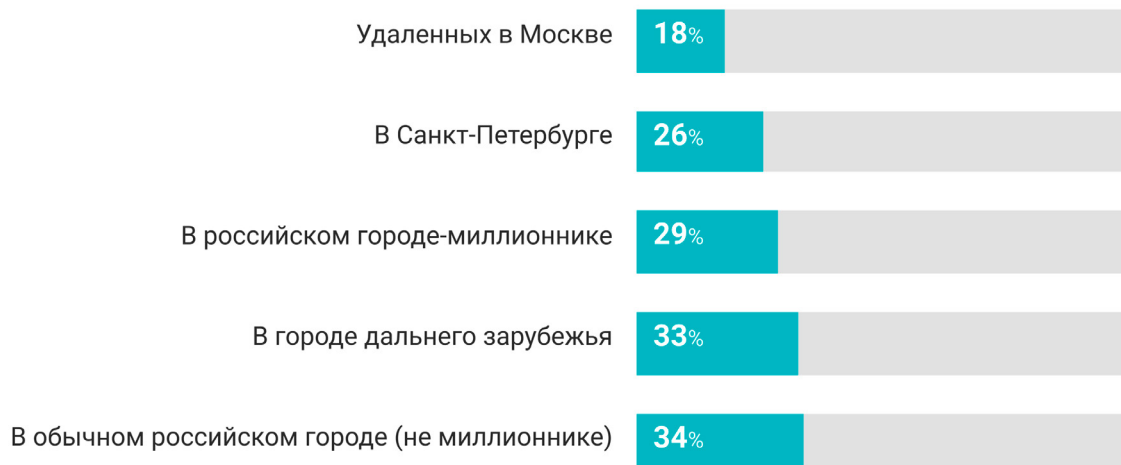
## **Сферы деятельности**

Если смотреть по сферам деятельности, то доля удалёнщиков выше среди контентщиков, маркетологов и дизайнеров, и ниже среди эйчаров, аналитиков, тестировщиков и администраторов.

## Зависимость от количества работников в компании



## Зависимость от территориального нахождения компании

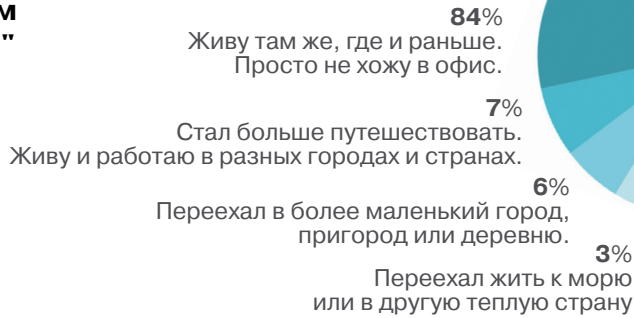


# Три мифа об удалённой работе

## Миф №1



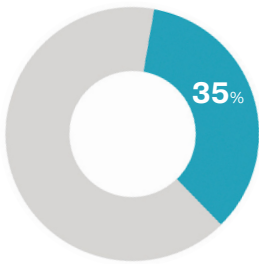
**"Все удаленные работники лежат в шезлонге с ноутбуком на пляже, потягивая мартини"**



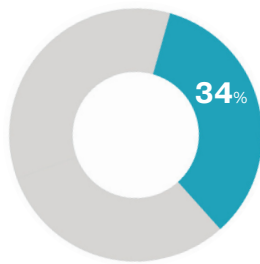
## Миф №2



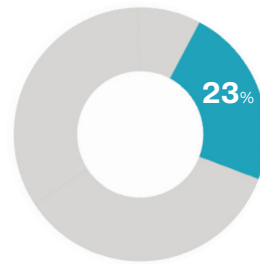
**"Все удаленные работники работают пару часов в день, а так смотрят сериалы и играют в игры"**



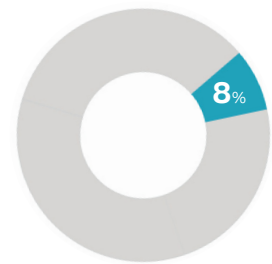
Провожу за работой столько же времени как в офисе



Трачу на работу больше, чем в офисе



Трачу на работу меньше, чем в офисе



Затрудняюсь ответить

## Миф №3



**"Все удаленные работники когда хотят – работают, когда хотят – отдыхают"**



Есть часы, когда нужно быть онлайн и на связи. Остальные часы работы можно планировать как мне удобно.



Работаю, когда хочу. Главное укладываться в дедлайны и присутствовать на назначенных встречах.



Рабочие дни и часы работы жестко зафиксированы.

### Вывод

Как видим, только незначительное меньшинство удалёнщиков используют удалённый формат работы, чтобы переехать туда, где им комфортней жить, или чтобы путешествовать. Большинство при этом тратит на работу столько же или даже больше времени, чем работая в офисе, но зато распоряжается своим временем более свободно.

# Мнение наших коллег



**Зимин Николай,**  
старший выездной  
менеджер ТБМ-Киров

## **Насколько быстро вы смогли перестроиться для жизни и работы по новым правилам?**

- Выход на удаленную работу не причинил мне неудобств. Дома было все необходимое для полноценного труда. Коммуникации с коллегами и Клиентами почти никак не изменились, за исключением того, что теперь ты не видишь вживую своего собеседника. В первый день «удаленки» мы с коллегами создали общий чат в WhatsApp и каждый вечер писали небольшой отчет по филиалу, в котором обозначали наши победы за день. Это очень мотивировало. Старались максимально приблизить работу на «удаленке» к обычному рабочему дню. И только холодильник и диван, стоящие недалеко от импровизированного рабочего места, никак не давали покоя...



**Галина Василенко,**  
старший офис-менеджер  
по продажам  
ТБМ Санкт-Петербург

## **Какой совет вы бы себе дали в начале пандемии?**

- Делу время, а потехе - час!

## **Чему вас научила пандемия?**

- Чётко разделять важные задачи от второстепенных, отказываться от дел, крадущих время в рабочие часы. Больше изучать самостоятельно, чаще общаться с коллегами для получения опыта.

## **Насколько быстро вы смогли перестроиться для жизни и работы по новым правилам?**

- Очень быстро, особенно ничего не изменилось, только моя локация. Просто сменила рабочий стол в офисе на рабочий стол в своей квартире. Принцип работы и задачи остались прежними.

# Преимущества и недостатки удалённой работы

## **Преимущества**

Среди самых часто указываемых преимуществ удалённой работы — экономия времени на дорогу и гибкий рабочий график. Еще многим нравится потенциальная возможность путешествовать и работать в комфортных привычных условиях.

## **Недостатки**

Среди самых часто указываемых недостатков — нехватка очного общения с коллегами и отвлекающие бытовые факторы. Также чаще всего указывают среди недостатков на нехватку неформального общения с коллегами и на отсутствие понимания процессов, которые протекают в компании, потерю вовлеченности.

## **Удовлетворенность и эффективность**

Большинство считают, что удовлетворённость работой и эффективность в ней никак не связаны с удалённостью этой работы. При этом в три раза чаще говорят, что удовлетворённость от удалённой работы выше, чем от офисной, и в два раза чаще — что выше эффективность.

Источник: [www.habr.com](http://www.habr.com)

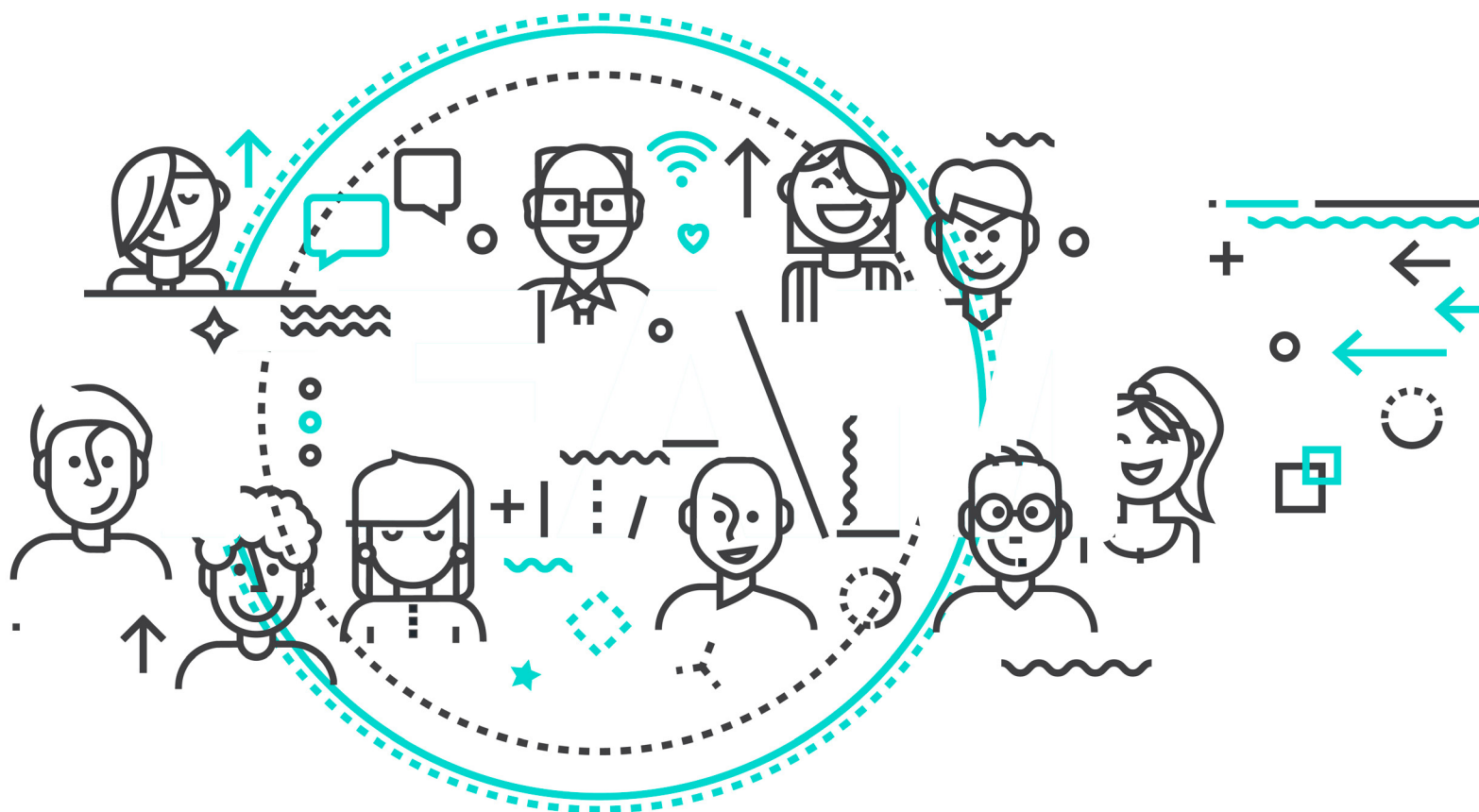
# Чек-лист советов: пережить пандемию, сохранить оптимизм, работу и Клиентов



*Иван Игнатов, кайдзен-менеджер  
Приволжского дивизиона*

Первому случаю заражения COVID-19 исполнился год. Вирус изменил нашу жизнь, заставил смотреть на вещи по-новому, уделять внимание тому, на что обычно махали рукой. Как итог: у каждого из нас появилось много новых привычек, мы освоили современные форматы общения в сети, определили свои слабые точки, оценили роль коммуникации в своей жизни.

О том, какие правила помогли пережить карантин и самоизоляцию, сохранить оптимистичный настрой, но и заряжать положительными эмоциями своих Клиентов поделился с коллегами кайдзен-менеджер Приволжского дивизиона Иван Игнатов.



По моим наблюдениям, собственному опыту и опыту коллег, я бы выделил следующие моменты:

1. Живое общение с Клиентами, поддержание личностных взаимоотношений.
2. Своевременное информирование Клиентов обо всех изменениях рабочего процесса.
3. Акцент коммуникации не на зарабатывании денег, а на оказании помощи, чем мы сейчас можем быть полезными.
4. Активная деятельность в социальных сетях, регулярные точки контакта с Клиентами через посты, репосты, комментарии и лайки. Добавляйтесь к ним в друзья и активно взаимодействуйте в этом поле.
5. Делайте персональные, обязательно с иллюстрациями, информационные рассылки для Клиентов. После них обязательно делайте звонки, собирайте обратную связь, не теряйте контакт.
6. Излагайте просто! Не пишите огромные письма, на них сложно реагировать, возьмите за основу коммуникации – общение по принципу «мессенджера».
7. По возможности общайтесь с клиентами в видеоформате, онлайн: скайп, Zoom и другие платформы вам в помощь.
8. Записывайте видео, ведите прямые эфиры, приглашайте на них Клиентов. Этот канал коммуникации сейчас занимает лидирующие позиции.

Большинство людей находясь в режиме «самоизоляции» в четырех стенах испытали серьезные психологические нагрузки. В том числе и наши Клиенты. Общайтесь с ними чаще на непринужденные темы, поддерживайте, выражайте искреннюю готовность помочь и не углубляйтесь в деструктивные разговоры про кризис и прочие неизбежности.

И последнее: человеческие качества не менее значимы, чем профессиональные знания. Будьте для ваших Клиентов также хорошими добрыми приятелями. Они будут это ценить и уважать!

# Руководитель – это не дар, это профессия



Управленческая деятельность требует совершенно иных навыков, чем работа менеджера или специалиста. Часто эти навыки приходится получать в процессе работы, набивая шишки и учась всему на собственном опыте. Такой путь, хоть и самый очевидный, но далеко не самый эффективный.

В Компании ТБМ был запущен обучающий проект Школа молодого директора, цель которого помочь начинающим управленцам быстрее освоить науку руководства. Курирует этот проект Ольга Ерохина, ведущий менеджер по оценке персонала. Она ответила на вопросы «Планеты ТБМ».

**Ольга, расскажите, пожалуйста, что такое Школа молодого директора?**

Школа молодого директора (ШМД) – программа подготовки начинающих руководителей с опытом работы на управленческих позициях менее одного года.

Отличительная особенность Школы в том, что 70% обучения состоит из практических заданий и кейсов. Если раньше назначенные на управленческую позицию сотрудники приезжали в корпоративный университет, получали лекционный материал, и у сотрудников не было возможности сразу применить полученные знания, то сейчас данная работа построена системно. Студентам программа дает возможность получить и систематизировать знания, совершенствовать свои навыки управления, приобрести новые идеи, работать с самомотивацией, приобрести новые знакомства среди коллег и наставников программы.

**Для чего Компания ТБМ запустила этот проект?**

Дефицит управленческих кадров с каждым годом становится более ощутимым. Причина как в демографической ситуации в стране и уровне образования, так и в том, что руководителю с «рынка» тяжелее оперативно адаптироваться к стандартам и процессам Компании и быстро показывать высокие результаты. Ежегодно перед нами стоит задача в закрытии около двадцати управленческих позиций. Благодаря данной программе мы можем в кратчайшие сроки обеспечивать данную потребность.



**Александр Берёза,**  
директор филиала ТБМ-Симферополь

»

Большой плюс обучения в Школе молодого директора в том, что тебе сразу дают структурированный, полезный материал, который ты можешь сразу использовать в работе

Я всегда много читал, в том числе и деловой литературы. Но, как показывает практика, если взять целую книгу, то итогом ее прочтения будет несколько хороших советов, а времени на чтение затрачиваешь много. Так же, выбирая книгу, тебе приходится делать выбор среди множества вариантов, и далеко не всегда этот выбор удачен. Большой плюс обучения в Школе молодого директора в том, что тебе сразу дают структурированный, полезный материал, который ты можешь сразу использовать в работе. Темы, которые проходишь в процессе обучения, очень разнообразны и это расширяет твои предыдущие знания и помогает увидеть ту или иную задачу под другим углом. Так же я вижу большой плюс в том, что у тебя есть возможность обучаться и одновременно работать руководителем, сразу используя полученные знания на практике.

В результате обучения в ШМД ты получаешь дополнительный опыт, о котором не знал ранее и которого тебе сейчас не хватает. Например, очень полезными были темы по постановке задач, делегированию, планированию.



### **Кто может стать студентом ШМД?**

В нашем целевом состоянии студентом становится каждый назначенный руководитель с управленческим опытом менее года или его отсутствием. На сегодняшний день мы находимся на этапе тестирования программы, и поэтому в первую пилотную группу вошли 16 руководителей, назначенных на управленческие позиции на старте проекта.

---

**У**читывая большую географию нашей Компании, обучение проходит дистанционно два раза в месяц. По каждой теме есть теоретический блок, далее идет отработка навыка в виде ролевых упражнений, письменных заданий, подготовки презентаций.

---

### **Как проводится обучение и оценка знаний?**

Учитывая большую географию нашей Компании, обучение проходит дистанционно два раза в месяц. По каждой теме есть теоретический блок, далее идет отработка навыка в виде ролевых упражнений, письменных заданий, подготовки презентаций. Занятия выстроены таким образом, чтобы у руководителей была возможность отрабатывать навык в рабочих ситуациях с подчиненными. Нам важно было создать обучающую среду, в которой участники обмениваются результатами выполненных заданий, опытом и практическими наработками. Оценка знаний происходит по каждой теме в виде выполнения домашнего письменного задания, тестирования, обсуждения и разбор кейсов в группе. Программа включает в себя несколько модулей: управление продажами, управление персоналом, финансовая грамотность, логистика. Обучение проводят внутренние эксперты и руководители направлений. Также в рамках программы проходят индивидуальные встречи в формате коучинга. Каждый студент может посоветоваться с наставником по любой рабочей задаче, даже если ее нет в программе обучения.

Обучение помогло мне осознанно применять полученные знания на практике, а некоторые из практик довести до автоматизма. Практики, теории, задания были подобраны таким образом, чтобы мы могли максимально их применять в ежедневной своей работе. Соответственно эти знания положительно сказываются на результатах как моей работы, так и работы подразделения.



**Константин Большаков,**  
директор ТБМ-Хабаровск



Я рекомендую коллегам четко определить ту цель, ради которой они вступают в Школу молодого директора, и чтобы вся их работа была направлена на достижение этой цели

Я рекомендую коллегам четко определить ту цель, ради которой они вступают в Школу молодого директора, и чтобы вся их работа была направлена на достижение этой цели. Это важно, потому что будут сложности в понимании определенных блоков, будут сложности со свободным временем. По сути все обучение проходит только вне рабочего времени. И только понимание цели будет двигать вас вперед и помогать преодолевать препятствия.

А еще читайте книги!  
Читайте и обсуждайте их!

Прежде всего, участие в проекте «Школа молодого директора» дает актуальный на данный момент набор знаний, которые ты можешь применить на практике уже сегодня. То есть, учебная программа продумана именно под реальные потребности молодого руководителя: будь то проведение собеседования с соискателем, публичное выступление перед сотрудниками, или принятие сложного управленческого решения в кратчайшие сроки.

Также при работе в группах, было любопытно обмениваться мнениями с руководителями из других подразделений, учитывая, что опыт и уровень подготовки варьировался.



На коуч-сессиях есть возможность работать над собой под контролем опытного специалиста, самостоятельно находить свои зоны развития. Именно здесь я решил большинство препятствий, возникающих в первые полгода работы в качестве руководителя.



**Даниил Левин,**  
заместитель директора  
филиала ТБМ-Нижний  
Новгород

Отдельно хотелось бы упомянуть про коуч-сессии. Подобный формат обучения я попробовал впервые, и с уверенностью могу назвать его эффективным. На коуч-сессиях есть возможность работать над собой под контролем опытного специалиста, самостоятельно находить свои зоны развития. Именно здесь я решил большинство препятствий, возникающих в первые полгода работы в качестве руководителя.

#### **Какие навыки приобретают выпускники Школы?**

Мы знаем, как трудно приходится начинающим руководителям: новые задачи, новая зона ответственности, новые отношения с уже знакомыми людьми. Наша задача – помочь молодым руководителям быстро адаптироваться к новой роли: эффективно руководить другими людьми, развиваться самим и развивать своих подчиненных. Студенты осваивают такие навыки, как постановка и контроль задач, делегирование, проведение собеседований, мотивация и развитие сотрудников. Также идет работа по темам личной эффективности и самомотивации.

#### **Какие у Вас планы по развитию ШМД?**

Сейчас мы на стадии завершения обучения пилотной группы. На основе полученного опыта и обратной связи от наших студентов, мы планируем запустить второй поток с июля 2021 года. Также мы планируем отдельную программу для сотрудников кадрового резерва, которые пока не являются руководителями. В новой программе мы планируем привлекать экспертов из регионов, которые смогут поделиться своим опытом и знаниями, успешными реализованными проектами.

ШМД основана на практической отработке навыков, необходимых каждому руководителю. Руководитель – это не дар, это профессия. Ей можно и нужно постоянно учиться, если вы выбрали для себя путь управления другими людьми.

После обучения ко мне пришло понимание того, как именно должен мыслить и работать руководитель, а как - его сотрудники.

Я стал чувствовать себя более уверенно, видеть ситуацию с разных сторон, научился ставить задачи, контролировать их и спрашивать за результат, а главное не бояться этого делать.

Начал выявлять мотиваторы, сильные и слабые стороны сотрудников, что помогает мне эффективно ими управлять, ставить правильные задачи, делегировать задачи, развивать знания у сотрудников, наделяя их более широкими полномочиями.

Начал давать обратную связь сотрудникам, корректировать их работу или действия. Сотрудники после получения обратной связи начали высказывать новые идеи, стали более открытыми и честными, это помогает команде достигать более высоких результатов.

”

Я стал чувствовать себя более уверенно, видеть ситуацию с разных сторон, научился ставить задачи, контролировать их и спрашивать за результат, а главное не бояться этого делать.



**Алексей Поляков,**  
директор филиала ТБМ-Саратов

Коллегам, которые будут в дальнейшем проходить ШМД, хотелось бы рекомендовать воспринимать данное обучение как помощь в развитии и адаптации, а не как дополнительную нагрузку и работу. Всегда применять полученные знания на практике: теория без практики быстро забывается. Больше обмениваться опытом, делиться с коллегами принятыми решениями. Данное обучение позволит им увеличить свои знания и в дальнейшем это поможет им в повышении эффективности управления филиалом.

Выполнять все задания, читать книги, смотреть обучающие фильмы и ролики. И не забывать благодарить наших преподавателей, которые отдаются данному обучению на 110% и вкладывают в него свою душу!

Одним из благодарностей для наших преподавателей после обучения - рост показателей филиала и профессиональных компетенций!!!

# Эффективное наставничество: просто о самом главном

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения. Издавна молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию. Этот метод широко применяется и в настоящее время. Как правильно использовать эту полезную технологию обучения на рабочем месте? Какие проблемы могут возникать на пути его внедрения и как их решить?

На все эти вопросы редакции Планеты ТБМ ответил Евгений Кортунков, директор филиала ТБМ-Пенза, награжденный по итогам 2020 года дипломом «Наставник года» за подготовку квалифицированных кадров, которые стали директорами в ТБМ-Уфа, ТБМ-Ульяновск, ТБМ-Набережные Челны, ТБМ-Казань и ТБМ-Саратов.

**Кто был Вашим наставником в профессиональном становлении? Чему самому важному он вас научил в свою очередь?**

- К сожалению, у меня наставника не было и все приходилось постигать самому, учась исключительно на собственных ошибках. И этот (не всегда положительный опыт) научил меня самому главному: сто раз перепроверь и только потом делай, а когда сделаешь - еще раз перепроверь! Очень напоминает циклы PDCA в Ката-проектах.

**Какие задачи приходится решать вам, как наставнику?**

- Задач очень много: от знакомства нового руководителя с коллективом до обучения ценообразованию и работе с бюджетом филиала.

**Как вы выстраиваете обучение сотрудников? Для подготовки квалифицированных кадров, которые в дальнейшем могут стать руководителями, вы пользуетесь какими-то специальными программами?**

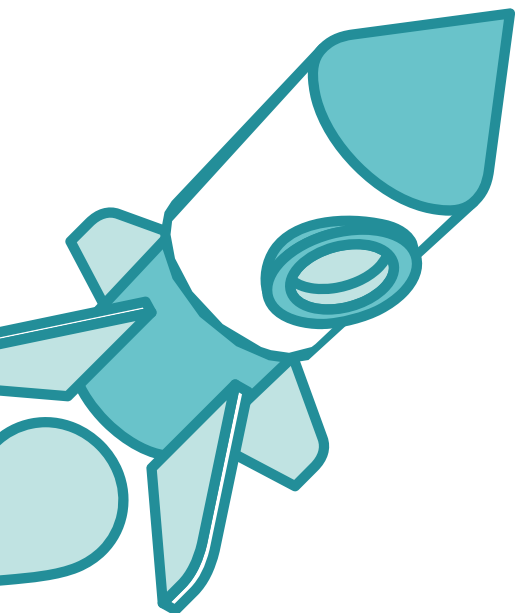
- Нет, никаких специальных программ у меня нет, только то, что доступно всем нам: почта, календарь, excel и CRM. Мои действия зависят от того, каким способом найма был принят сотрудник: внешним или внутренним. При внешнем найме мы гораздо больше времени уделяем работе с программным обеспечением (ПО) Компании и изучению стандартов и бизнес-процессов в Компании. При внутреннем - больше времени уходит на разработку стратегии филиала. Но в целом программа наставничества схожа.



**Виктор Тренев**, генеральный директор ТБМ  
**Евгений Кортунков**, директор филиала ТБМ-Пенза



Новый ученик руководитель – это как пазл, который сложится, если только скрупулезно над ним поработать. И собирать его нужно каждый день, а не раз в полгода :)



Все 6 месяцев испытательного срока (ИС) я разбиваю на 4 блока и 4 командировки: первая поездка — это знакомство, обучение работе в ПО Компании, проведение ознакомительных планерок с каждым сотрудником филиала, составление плана работ на ИС. Вторая поездка: развивающие беседы с сотрудниками, поездки по клиентам, отработка навыков продаж. Третья поездка — это аудит полученных за 3 месяца знаний, отработка бюджета и составление плана продаж. И четвертый мой приезд посвящен подготовке к защите плана работ перед руководством Компании.

Во всех моих командировках я постоянно общаюсь с коллегами из филиала, делюсь опытом, выслушиваю проблемы и, уже с новым руководителем филиала, пытаемся их решить совместно. В среднем, за время ИС отрабатывается более 33 пунктов плана наставничества, который составляется мной заранее перед поездкой.

### **Как выявить сотрудника, обладающего потенциалом?**

- Никаких волшебных таблеток я точно не посоветую, но учитывая, что филиал ТБМ-Пенза стал по итогам 2020 года лидером по управлению персоналом, могу с уверенностью сказать:

1. Проведение всех собеседований по стандарту Компании.
2. Проведение развивающих бесед с сотрудниками филиала.
3. Командообразующие мероприятия.

### **Что запомнилось за вашу практику наставничества больше всего?**

- По возможности, мы практикуем «обратные» командировки, когда ученик приезжает в Пензенский филиал для того, чтобы перенять опыт в уже рабочем филиале. И в одну из таких поездок в день приезда нового директора я серьезно заболел и не смог даже встретить гостя. Но мы устроили ему боевые три дня, когда ученик сел на мое место и руководил филиалом при помощи моего зама и моих сотрудников. Как сказал после этой командировки ученик: этот опыт точно не забудешь!

### **Бывают ли моменты, когда покидает вдохновение, возникают ли(-сомнения в себе, как в наставнике)? Как справляетесь?**

- Нет, такого точно не было. Новый ученик-руководитель — это как пазл, который сложится, если только скрупулезно над ним поработать. И собирать его нужно каждый день, а не раз в полгода :)

### **Случались ли за вашу практику острые моменты с сотрудниками? Как преодолели?**

- К сожалению, были. Зачастую новый директор приходит в филиал после определённого управленческого вакуума, и за это время у сотрудников копится огромное количество вопросов, которые они, конечно же, задают мне и не всегда решение данных вопросов лежит в моей компетенции. Но я никогда не конфликтую и всегда стараюсь предложить решение любой проблемы, даже самой острой.

### **В чем, как вы считаете, секрет вашего успеха?**

- Никаких секретов: я люблю свою работу и люблю передавать знания, накопленные за 14 лет своим ученикам. Тем самым я учусь сам и постоянно повышаю свой уровень! Вот и весь секрет.

### **По-вашему, какими качествами должен обладать успешный наставник?**

- Ответственность, целеустремленность, коммуникабельность.

### **Как Вы совершенствуете свои профессиональные умения?**

- От филиала к филиалу мне приходится поглощать огромное количество информации для обучения не только директора филиала, но и всех остальных сотрудников. Поэтому приходится быть постоянно в курсе всех изменений корпоративного ПО и новых стандартов.

### **Что Вы можете пожелать и посоветовать своим коллегам-наставникам?**

- Я уже успел обучить двух коллег основам наставничества, и они доказали свой опыт в работе с новыми руководителями филиалов. Самое главное - быть уверенным в себе и в своих силах! Путь в 1000 миль начинается с первого шага, делайте первый шаг, коллеги, и у вас все обязательно получится!



*Наталья Королева, бизнес-тренер  
Корпоративного университета ТБМ*

# Успешный опыт продаж курса «Продажа окон: от любителя до профессионала»

Два года назад Корпоративный университет ТБМ создал уникальный курс обучения для продавцов окон «От любителя до профессионала». Мы вложили в создание курса опыт собственных продаж окон, опыт тренингов по продажам самых дорогих окон, собственно опыт создания самих дистанционных курсов, технические и продуктовые знания комплектующих и, конечно же, душу!

Сняли видеоролики о курсе, включили их в лендинг и первое время сами отвечали на вопросы Клиентов и успешно продавали курс нашим Клиентам.

В том, что это курс понравится менеджерам и поможет оконным компаниям продавать больше, мы не сомневались. Обучающий курс, благодаря анимированным героям-стажерам, сразу вовлекает участника в мир окон и учит предлагать решения Клиентам. Участники обучения отмечают уникальную подачу материала, включающую в себя глубокие продуктовые темы, технологии специфики оконных продаж в сочетании с юмором и анимацией.

Всем нравятся тесты, практические задания, сертификаты по итогам обучения.

Особенность курса в том, что он готовит заботливого эксперта, разбирающегося как в продукте, так и в психологии принятия решения клиентом.

# ПОЧЕМУ ИМЕННО МЫ?



## **Учиться можно в любое удобное время**

Очный формат обучения требует затрат времени и денег на его организацию и проведение.  
У нас проходить обучение можно в любое удобное время.



## **Все темы в одном курсе**

Обычно обучение проводится долго, не системно, по разным темам.  
У нас в одном курсе собраны все темы, необходимые для менеджера по продаже окон.



## **Наглядно и просто**

Менеджеры сложно воспринимают продуктовые темы.  
У нас даже технически сложные темы по продуктам даны наглядно и просто.



## **Нет рекламы**

Обучение, проводимое партнерами, чаще всего ограничено одним продуктом, который они производят.  
В нашем курсе нет рекламы каких-либо продуктов.



## **Эффективно**

Чаще всего у менеджером слабая мотивация к обучению, поэтому обучение проходит неэффективно.  
Мы повышаем эффективность за счет тестов, системы контроля и получения сертификатов.



## **Плата за обучение повышает его ценность для ученика**

Бесплатно доставшееся обучение не ценится.  
Обучение даже за символическую плату добавляет ученикам ценности.

## ИНТЕНСИВНЫЙ КУРС

### «ПРОДАЖА ОКОН: ОТ ЛЮБИТЕЛЯ ДО ПРОФЕССИОНАЛА»

5 дней, рост продаж на 20%

УЗНАТЬ ПОДРОБНОСТИ

РЕЗУЛЬТАТ  
ГАРАНТИРУЕМ!



Менеджеры в отзывах пишут, что курс дал им уверенность, интерес к работе, а главное - они стали получать удовольствие от профессиональной работы. И, как результат, получать премию за перевыполнение планов продаж.

Сейчас для продавцов предлагается множество тренингов по продажам, семинары по отдельным продуктам, мотивирующие ролики. Уникальность курса «Продажа окон: от любителя до профессионала» в том, что он включает и мотивацию, и знания о продукте, и практический навык продаж окон.

Кстати, мы уже получили более 500 восторженных отзывов от Клиентов с благодарностью за возможность интересно учиться, а, главное, с результатами в росте продаж!

Также Корпоративный университет провел большую работу для менеджеров ТБМ, чтобы они смогли уверенно презентовать этот курс Клиентам.

Мы провели ряд вебинаров с презентацией курса и разработали документы:

- Памятку, включающую внутренние бизнес -процессы при продаже курса, начиная от заявки Клиента, до вручения ему Сертификата, артикулы, цены, а также портфель продвижения
- Технологию продаж учебного курса
- Приказ о мотивации менеджеров
- Как вставлять в подпись баннеры
- Как сформировать отчет по счетам
- Стоимость пакетных предложений
- Листовка курс продаж окон

Все эти документы есть внутреннем Учебном портале Компании ТБМ.

# Мы уже получили более 500 восторженных отзывов от Клиентов с благодарностью за возможность интересно учиться, а, главное, с результатами в росте продаж!

**Хотим поделиться секретами продаж выездного менеджера Андрея Евдокимова из Сибирского дивизиона, который уже продал 17 курсов: «Продажа окон: От любителя до профессионала» и поделился секретами успешных продаж.**

Главный секрет: уверенность.

«Я уверен в том, что этот курс очень нужен оконным компаниям. Руководители заинтересованы в росте продаж и после обучения менеджеры действительно становятся более эффективными и больше продают.

У меня простая схема продаж:

- Актуализирую проблему
- Предлагаю решение
- Презентую курс с просмотром ролика и выгодами для Клиента
- Торжественно вручаю сертификат
- Предлагаю остальным менеджерам тоже стать успешнее, пройдя курс

## **1 прием. В переговорах с директором или руководителем отдела продаж**

В переговорах я обычно узнаю ситуацию с продажами окон и уточняю, доволен ли руководитель работой менеджеров. Например, в последних переговорах, руководитель озвучил ситуацию, что расчетов окон много, а заказов нет. Клиенты думают, выбирают и уходят сравнивать цены. На возражение: дорого, - менеджеры часто не знают, что ответить. Тогда я предлагаю решение. Смотрим ролик с показом модулей курса, где руководитель понимает, что после его прохождения менеджеры смогут обрабатывать легко все возражения, в том числе и по цене.

## **2 прием. Через менеджера**

Часто менеджеры компании звонят мне по техническим вопросам: зачем блокиратор, какие уплотнители бывают, можно ли установить дополнительную защиту и др. Я отвечаю, что в курсе «Продажа окон: от любителя до профессионала» есть ответы на почти все вопросы клиентов и как нужно их презентовать. Предлагаю ему самому пройти курс, ведь для компании это недорого, всего 5 тысяч рублей. А потом, встречаясь с директором, приглашаю менеджера, готового учиться, и, выяснив, сколько они платили за последний тренинг продаж (более 50 тыс.), подтверждаю, что курс окупится после первой же продажи. Обычно директор подтверждает обучение менеджера, проявившего инициативу учиться.

## **3 прием. Торжественное вручение сертификата**

Я приехал на собрание отдела продаж и на глазах у остальных менеджеров и в присутствии руководителя торжественно вручил Сертификат. Оказалось, что по итогам месяца, это был лучший продавец. Остальные менеджеры тоже захотели пройти курс. Руководитель согласился.

## **4 прием. Посеять страх, что у конкурентов менеджеры сильнее**

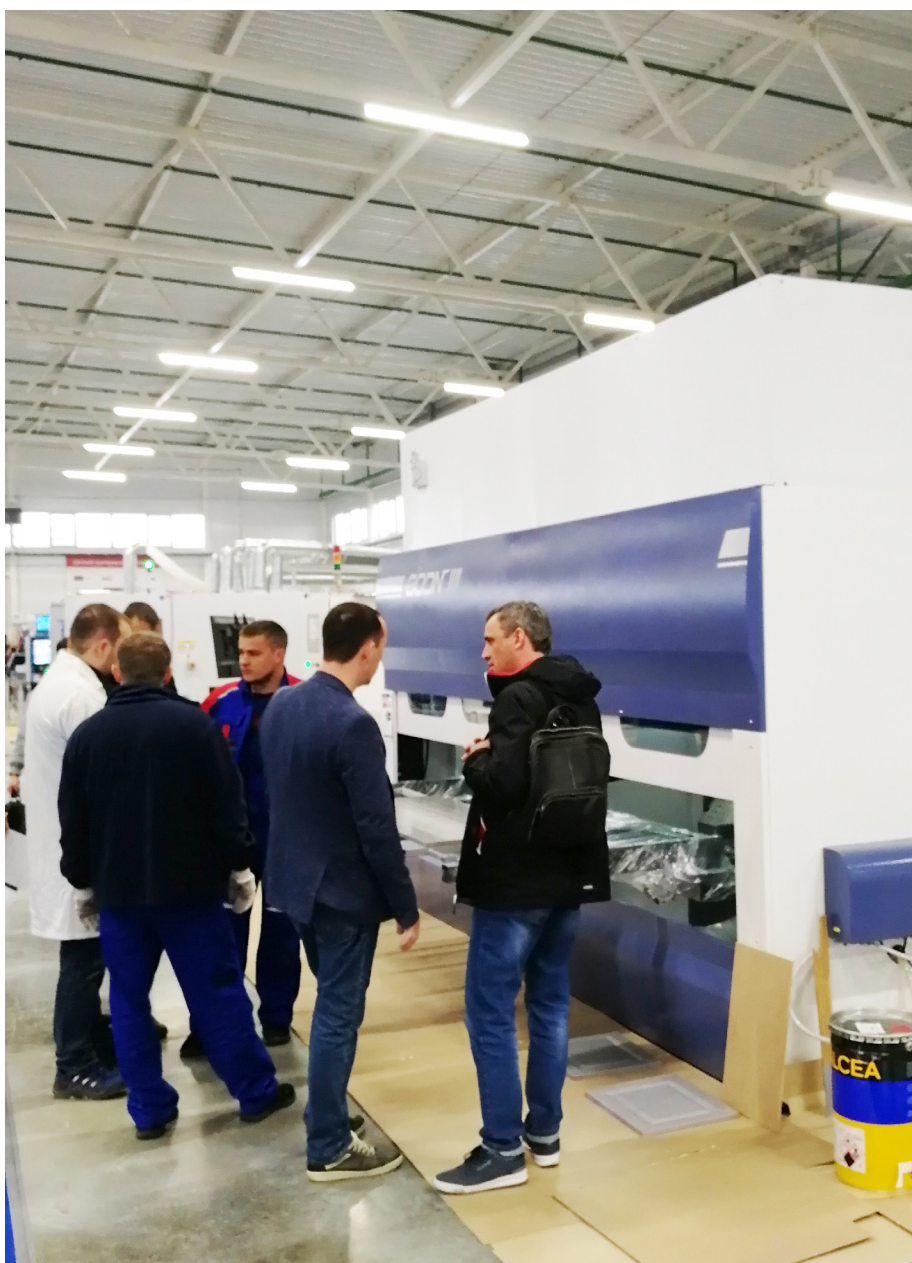
В переговорах делюсь информацией, что недавно компания «Лучшие окна» уже купили 4 курса и их менеджеры уверенно забирают клиентов у конкурентов.

Один довольный Клиент, который прошел курс спросил, а когда будет курс «От профессионала до суперпрофессионала? Ждет продолжения )))»

Весной начинается активная пора у менеджеров по продажам окон. Компании расширяют штат сотрудников и сейчас как никогда наш курс востребован и необходим оконным компаниям. Уточняйте у Директоров и Руководителей отделов продаж, насколько они довольны работой своих менеджеров и предлагайте повысить их продажи за счет вложений в комплексное обучение продавцов с помощью курса продаж «От любителя до профессионала» от ТБМ!

*Бизнес-тренер Наталья Королева,  
Корпоративный университет ТБМ*

# Компания ТБМ приняла участие в выставке «Мебельные технологии 2021»



С 20 по 22 апреля в г. Кузнецке Пензенской области прошла выставка «Мебельные технологии 2021».

Выставка проводилась компанией «Ками» для производителей мебели, которые могли увидеть в работе более 40 единиц различных станков и задать свои вопросы техническим специалистам. В выставке также принимали участие Компания «ТБМ» — поставщик мебельных комплектующих, лакокрасочных материалов и фурнитуры, и компания «SAMES KREMLIN» — поставщик оборудования для нанесения лакокрасочных материалов. В качестве партнёра по лакокрасочным материалам, совместно с компанией «Ками», на выставке был представлен дилер ТБМ в г. Кузнецке - компания «Хамелеон» (ИП Коннов С.В.)

В рамках выставки, совместно с сотрудниками компании ТБМ производился запуск автоматической интеллектуальной камеры для покраски мебельных фасадов и межкомнатных дверей DAF 2500D (Китай), с применением лакокрасочных материалов Alsea из ассортимента Компании ТБМ.

На стенде компании «Хамелеон» помимо лакокрасочных материалов были представлены комплектующие для мебели из торговой программы ТБМ. Так как на данной выставке был упор на станки, которые позволяют обеспечить производственный процесс изготовления мебели из плитных материалов, нами был сделан акцент на презентацию мебельных плит Alvic и AGT. Не остались без внимания и выдвижные системы Firmax в различных исполнениях, начиная от Ecomotion и заканчивая SlimLine. Особый интерес вызывали профили Gola Firmax, которые были представлены в различных цветовых исполнениях.

Также были проведены испытания клеевых материалов для мебельной кромки Kleiberit - 773.3, а так же продуктов для производства мебельных фасадов и дверей на мембранно-вакуумных прессах H.V.Fuller - RAKOLL 2021

На открытии выставки присутствовал временно исполняющий обязанности губернатора Пензенской области Олег Мельниченко, который отметил, что Пензенская область является одной из ведущих в области производства мебели, именно этим объясняется большое количество посетителей выставки, причем не только из Пензы, но и со всего Приволжья.

Выступая на открытии выставки Олег Владимирович отметил:

«Здесь сложился кластер производства мебели. 167 предпринимателей зарегистрировано только в Кузнецке, они так или иначе занимаются мебельным производством. 55 предприятий входят в мебельный кластер. Около миллиарда рублей инвестировали в Кузнецке, более 10 тысяч человек работают на мебельных производствах. Мы видим большие перспективы развития этого кластера в регионе, и одной из опорных площадок является Кузнецк»



## В рамках выставки, совместно с сотрудниками компании ТБМ производился запуск автоматической интеллектуальной камеры для покраски мебельных фасадов и межкомнатных дверей DAF 2500D (Китай), с применением лакокрасочных материалов Alsea из ассортимента Компании ТБМ

На трехдневном мероприятии посетители выставки увидели умную фабрику по производству корпусной мебели с завязкой на программном обеспечении «БАЗИС». Познакомились и увидели в действии современные технологии производства цельнофрезерованных, а также рамочных фасадов. И с помощью специалистов компаний-участниц разбирались в тонкостях и преимуществах автоматической финишной отделки, облицовки и покраски мебельных деталей.

Участие в подобных мероприятиях играет большую роль для развития не только мебельной отрасли в целом, но и положительно сказывается на динамике всех участников. Происходит обмен опытом, устанавливаются партнерские отношения, достигаются договоренности о дальнейшей совместной работе и проведении тестирований с производителями мебели из Самары, Йошкар-Олы, Волжска, Самары, Коврова, Пензы и т.д.



# Награждение лидеров по итогам 2020 года

2 марта 2020 года в загородном отеле «Ареал» состоялась торжественная церемония награждения лучших филиалов и дивизионов по итогам работы в 2020 году.

2020 год был непростым не только для Компании, но и для каждого из сотрудников. Новый формат и условия работы диктовали новые правила. Совместными усилиями все сотрудники смогли подтвердить свои лидерские позиции и показать гибкость и готовность развиваться, несмотря на различные, не всегда благоприятные обстоятельства.

Генеральный директор ТБМ Виктор Тренев открыл награждение приветственной речью, обращенной ко всем участникам. А затем последовала церемония награждения. Руководители подразделений Управляющей компании вручали награды, каждый по своему направлению деятельности. Участники праздничного вечера с удовольствием поддерживали аплодисментами представителей филиалов-лидеров, делились друг с другом радостью побед.

А также приняли участие в лотерее, где смогли проявить находчивость и изобретательность. Именно поэтому в ближайших планах у Компании ТБМ открытие склада на Марсе, видимо практика из фильма «Марсианин» впечатлила наших коллег. А еще веселые и находчивые коллеги с радостью поделились, что аббревиатура ТБМ расшифровывается как: Твой Большой Мир.



Помимо рейтинга филиалов были также спецноминации от генерального директора Компании ТБМ. Дипломами «Наставник года» были награждены Евгений Кортунов, директор филиала ТБМ-Пенза и Сергей Долганцев, директор филиала ТБМ-Челябинск.



Еще одна номинация «Открытие года» по праву досталась Сергею Гоменюку. Он как приемник принял на себя управление целым дивизионом, за год руководства улучшил его экономические показатели, и, наконец, принял управление еще двумя присоединенными дивизионами.



В спецноминации «За выявление управленческого потенциала, активное развитие и ротацию молодых руководителей, а также за самую высокую укомплектованность кадровым резервом» дипломом и ценным подарком» был награжден Эренцен Манджиев.



Значимым событием этого вечера стало торжественное прощание с Юрием Барановым, проработавшим в Компании ТБМ более 20 лет и успешно руководившим самыми крупными дивизионами Компании: ТБМ-Юг и с 2010 года ТБМ-Москва.

Юрий Васильевич был награжден в спецноминации «За большой личный вклад в становление и развитие Компании ТБМ», а также памятным подарком.

А мы с радостью подытожим, что победа - это всегда совместная и слаженная работа всего коллектива, и конечно же профессиональный подход в работе. Предлагаем читателям посмотреть традиционный фоторепортаж с церемонии награждения лидеров года.



**Лидер года среди филиалов  
3 место: ТБМ-Москва-регионы**



**Лидер года среди филиалов  
2 место: ТБМ-Барнаул**



Лидер года среди филиалов

# 1 место: ТБМ-Ярославль



**Лидер года среди дивизионов: 3 место занял ТБМ-Урал**



**Лидер года среди дивизионов: 2 место - ТБМ Север**



Лидер года среди дивизионов:

# **1 место - Московский дивизион**



**Самым клиентоориентированным подразделением УК стал Департамент персонала**



**Самые клиентоориентированные филиалы**

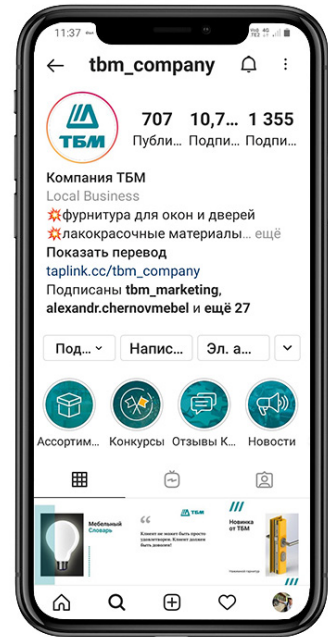
# Большой вклад в подготовку этого номера внесли:

- **Александр Берёза**, директор филиала ТБМ-Симферополь
- **Константин Большаков**, директор ТБМ-Хабаровск
- **Галина Василенко**, старший продукт-менеджер департамента алюминиевых конструкций ТБМ-Санкт-Петербург
- **Сергей Гоменюк**, директор Сибирского дивизиона
- **Александр Еремин**, руководитель группы колористов департамент комплектующих для мебели и деревянных конструкций
- **Ольга Ерохина**, ведущий менеджер по оценке персонала
- **Николай Зимин**, старший выездной менеджер ТБМ-Киров
- **Иван Игнатов**, кайдзен-менеджер Приволжского дивизиона
- **Евгений Кортунков**, директор филиала ТБМ-Пенза
- **Наталья Королева**, бизнес-тренер Корпоративного университета ТБМ
- **Даниил Левин**, заместитель директора филиала ТБМ-Нижний Новгород
- **Эренцен Манджиев**, директор Южного дивизиона
- **Иван Платонов**, продукт-менеджер департамента комплектующих для мебели и деревянных конструкций, сектор клеевых материалов
- **Алексей Поляков**, директор филиала ТБМ-Саратов

Редакторская группа: Маргарита Перфильева, Виктория Силкина.  
Дизайн: Владимир Ермаков.



# Давайте дружить в Instagram





Узнайте больше о Компании ТБМ  
на сайте [www.tbm.ru](http://www.tbm.ru) и в социальных сетях

[tbm.ru](http://tbm.ru)

