



КОМБИНАТ – УНИКАЛЬНОЕ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОЕ ПРОИЗВОДСТВО, ОБЛАДАЮЩЕЕ ВСЕМИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИМИ ПЕРЕДЕЛАМИ МАШИНОСТРОЕНИЯ, СПОСОБНОЕ С ВЫСОЧАЙШИМ ГАРАНТИРОВАННЫМ КАЧЕСТВОМ ВЫПУСКАТЬ ЛЮБУЮ СОВРЕМЕННУЮ НАУКОЕМКУЮ ПРОДУКЦИЮ. ПРОДУКЦИЯ КОМБИНАТА ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВОЙ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОБОРОНОСПОСОБНОСТИ РОССИИ И МИРНОГО СОСУЩЕСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВ. РАБОТА НА КОМБИНАТЕ – ЭТО СОПРИЧАСТНОСТЬ ДЕЛУ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВАЖНОСТИ, ВОЗМОЖНОСТЬ САМОРЕАЛИЗАЦИИ, ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И КУЛЬТУРЫ ТРУДА. РАЗВИТИЕ КОМБИНАТА И ГОРОДА НЕРАЗРЫВНО СВЯЗАНЫ ДРУГ С ДРУГОМ.



ВЕСТИ

ФГУП «КОМБИНАТ «ЭЛЕКТРОХИМПРИБОР»



#5(84) март 2011

www.ehp-atom.ru

ПРЕДПРИЯТИЕ ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ»

ГОРДИМСЯ

6 марта на чемпионате Европы по лёгкой атлетике наша коллега – оператор ЭВМ 435 производства **Юлия Пидлужная** завоевала бронзу в прыжках в длину с результатом 6,75 м. Серебро досталось **Найде Гомеш** из Португалии с результатом 6,79 м. Золото выиграла другая наша соотечественница – **Дарья Клишина**, её результат – 6,80 м.

По сообщению пресс-службы Всероссийской федерации лёгкой атлетики, Юлия Пидлужная так прокомментировала своё выступление в столице Франции: «Я довольна своим результатом, ведь это мой личный рекорд. Но я чувствую по тренировкам, что у меня есть потенциал. Мне нужно ещё больше работать, и я смогу показывать ещё более высокие результаты. Не могу сказать, что сильно мешают нервы, всё же у меня уже есть соревновательный опыт».

ДАТЫ

17 МАРТА –

55 лет назад был создан Красноярский химико-металлургический завод. В 1956 году из ведомства Министерства цветных металлов завод передан Министерству среднего машиностроения. Предприятие ориентировано на производство гидроксида лития.

26 МАРТА –

дата создания Объединённого института ядерных исследований (ОИЯИ). Это международная научная организация, созданная в 1956 году с целью объединения научного и материального потенциала одиннадцати стран-учредителей для изучения фундаментальных свойств материи. Сегодня ОИЯИ, расположенный в 120 км от Москвы, является всемирно известным научным центром, в котором фундаментальные исследования интегрированы с разработкой и применением новейших технологий. Рейтинг ОИЯИ в научном сообществе очень высок.

31 МАРТА –

«Росатом» и Российская академия наук подписали долгосрочное соглашение о сотрудничестве. В этом году соглашение, подписанное президентом РАН **Юрием Сергеевичем Осиповым** и руководителем «Росатома» **Сергеем Владимировичем Кириенко**, исполняется ровно 5 лет. Целью соглашения – проведение научных исследований в области атомной науки и техники.

ФАКТ



17 февраля в Москве в большом актовом зале Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» состоялся IV съезд Межрегионального общественного движения ветеранов атомной энергетики и промышленности (МОДВ АЭП). На нём собрались 117 делегатов – руководители ветеранских организаций отрасли.

СЪЕЗД ВЕТЕРАНОВ ОТРАСЛИ

На повестке дня были важные вопросы: отчёт о работе МОДВ АЭП за период с февраля 2006 по февраль 2011 года; отчёт ревизионной комиссии; выборы членов Совета МОДВ и председателя. В работе съезда приняли участие руководители госкорпорации, ЦК профсоюза атомщиков.

Генеральный директор Госкорпорации «Росатом» **Сергей Владиленович Кириенко** поделился с участниками съезда масштабными планами отрасли в России и за рубежом. При этом он заявил, что их реализация невозможна без помощи и поддержки со стороны ветеранского движения. В докладе он осветил и вопросы развития ядерного оружейного комплекса. Говоря о кадровом обеспечении отрасли, генеральный директор коснулся целей и задач преобразований и реорганизации МИФИ.

Выступая перед ветеранами, начальник Департамента управления персоналом **Дмитрий Владимирович Булавин** отметил, что ещё в 2009 году была разработана новая социальная политика. Одно из семи её направлений – социальная поддержка ветеранов. На его реализацию только в 2010 году госкорпорация выделила немало средств. Так, материальная помощь пенсионерам составила 740 млн рублей, медицинская помощь – 400 млн рублей, обеспечение санаторно-курортного лечения – 80 млн рублей.

Основные цели Межрегионального движения ветеранов атомной энергетики и промышленности изложил в отчёте доклад **Владимир Степанович Кухарчук**, председатель объединения. Среди них – защита экономических, социальных, трудовых прав и законных интересов ветеранов; оказание помощи в социальной адаптации при выходе ветеранов на пенсию; оказание помощи по предоставлению и защите прав и интересов участников Движения в различных государственных органах, общественных и иных организациях в России и за рубежом.

На заседаниях съезда царил рабочая деловая атмосфера. Делегаты рассказывали о работе своих ветеранских организаций, об успехах и проблемах предприятий и организаций атомной отрасли, о жизни ветеранов на местах. Словом, вопросов и тем они подняли немало.

Все основные проблемы, которые были озвучены на съезде, нашли своё отражение в постановлении. В нём ветераны определили ключевую задачу Движения. Это организация патриотической работы с молодёжью, пропаганда достижений атомной отрасли и сохранение её традиций. Большое внимание будет уделено вопросу повышения социально-экономического уровня жизни ветеранов, улучшению медицинского обслуживания. Уже в ближайшее время в текст Соглашения с Федеральным медико-биологическим

агентством и Госкорпорацией «Росатом» внесут важные пункты, касающиеся обеспечения гарантий медицинского обслуживания ветеранов отрасли. Не остался без внимания вопрос о восстановлении статуса «Ветеран труда» лицам, награждённым ведомственным знаком Госкорпорации «Ветеран атомной энергетики и промышленности». Среди прочих вопросов, участники съезда одобрили создание новой общественной организации – «Международного Союза ветеранов атомной энергетики и промышленности» – и определили сферы его деятельности.

Завершая работу съезда, делегаты признали работу МОДВ АЭП за отчётный период удовлетворительной, 60 человек избрали в Совет Межрегионального движения ветеранов атомной энергетики и промышленности. Председателем совета стал **Владимир Александрович Огнев** – ветеран Центрального аппарата Госкорпорации «Росатом», его заместителем – **Валерий Александрович Лебедев**.

И.В. Ларионова, и.о. председателя Совета неработающих пенсионеров комбината «Электрохимприбор», делегат IV съезда МОДВ АЭП

На снимке: Участники съезда ветеранов отрасли.
И.В. Ларионова – крайняя справа.

СОБЫТИЯ

ОТРАСЛЬ

Бангладеш и Российская Федерация подписали предварительное соглашение о строительстве АЭС мощностью 2000 мегаватт в Рупшуре. Запуск атомной станции запланирован на 2017–2018 годы. Стороны договорились о строительстве двух реакторов третьего поколения. Подрачком выступит дочерняя компания Росатома «Атомстройэкспорт». Окончательное соглашение будет подписано в апреле во время визита премьер-министра Республики Бангладеш **Шейха Хасины** в Россию.

На Уральском заводе газовых центрифуг запущена в строй модернизированная химическая лаборатория. Строительство лаборатории началось на ОАО «УЗГЦ» два года назад. Её основная цель – обеспечить завод всеми анализами, испытаниями и измерениями, которые необходимы при изготовлении газовой центрифуги. Сейчас лаборатория оснащена современными приборами и новым специальным оборудованием. Лаборанты химического анализа выполняют ежедневно десятки различных измерений, проводят немало испытаний материалов, проб и образцов.

ГОРОД

26 февраля на базе войсковой части № 3275 прошла 5-я военно-спортивная игра «Патриот» для работающей и студенческой молодёжи, посвящённая Дню защитника Отечества.

Комбинат «Электрохимприбор» представляла команда Молодёжной общественной организации «Добры МОЮдцы». В ходе упорной борьбы она заняла II место, уступив команде «Прометей» (ГУ СУ ФПС № 6). III место заняла команда «БЭМС» (ДТМ «Юность»). Были отмечены и победители в личном первенстве. Среди них – **Анатолий Евгеньевич Якубаев**, слесарь-ремонтник инструментального цеха (030), он был точнее всех в метании гранат. А **Наталья Александровна Кучерук**, инженер-конструктор серийно-конструкторского бюро (083), стала лучшей, сделав за 1 минуту упражнение на пресс 60 раз.

КОМБИНАТ

К Международному женскому дню 8 Марта всем женщинам предприятия вручили цветы, 445 лучших работниц комбината были поощрены денежной премией.

ПРАЗДНИЧНОЕ НАСТРОЕНИЕ

Милые девичьи улыбки, весёлые глаза, букеты цветов – верные признаки приближения 8 Марта. На работе женщин всегда поздравляют заранее.

● Четвёртого марта работников комбината «Электрохимприбор» пригласили в СКДЦ «Современник» на концерт, посвящённый Международному женскому дню. Со сцены прозвучали поздравления от исполняющего обязанности генерального директора ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор» **Игоря Владимировича Кондрашова** и главы администрации городского округа «Город Лесной» **Василия Анатольевича Румянцева**. Руководители отмечали профессионализм и трудолюбие наших женщин, желали здоровья, успехов, новых достижений в карьере и творчестве.

На концерте в СКДЦ «Современник» с блеском выступили воспитанники музыкальной и хореографической школ города.

Гвоздём программы стали номер народного вокального мужского ансамбля «Россияне» - гостей из города Трёхгорного. В коллективе занимаются не профессиональные музыканты,

а самодеятельные - увлечённые хором пением рабочие, руководители, инженеры – в основном, труженики с «Приборостроительного завода».

- В душе каждого человека живёт творческое начало, - поделились они с нами сокровенными мыслями. - Кроме основной работы, в которой тоже немало творчества, мы ещё и поём. Репетируем несколько раз в неделю. Приходит время, и выходим к зрителям, чтобы подарить им праздник – новую программу. Её готовим с нашим бессменным руководителем **Михаилом Петровичем Заецом**. Нам, артистам, очень важно, когда после концерта долго не смолкают аплодисменты, а такого тёплого приёма, как в Лесном, пожалуй, не встречали, хотя гастролировать ансамблю за четверть века пришлось немало.

На снимке 1: Артисты ансамбля «Россияне» с концертмейстером **Тамарой Ильиничной Стариковой**.



1

● На следующий день мужчины в цехах и отделах поздравили женщин-коллег с праздником прямо на рабочих местах. Всем представительницам прекрасного пола подарили тюльпаны, заботливо выращенные в теплицах предприятия.

На снимках 2 и 3: Своих коллег поздравляют сотрудники отдела 048; работниц лаборатории очистных сооружений города поздравляют начальник цеха 008 **С.В. Сухов** и профорг подразделения **А.Г. Анциферов**.



2



3



4

● Мужчины-работники продемонстрировали нежное и трепетное отношение к своим красавицам-коллегам. Поздравляли, конечно, везде по-разному. Но особенно отличился сотрудник цеха 005. Они не поленились и своими силами организовали праздничный концерт. Женской половине коллектива посвятили стихи и песни, также звучали гитара и саксофон. Дамы оценили подарок – они подпевали и тепло улыбались, а это лучшая награда для организаторов.

На снимке 4: Выступают саксофонист **С.А. Белинский** и гитарист **С.В. Чесноков**.

● Сотрудниц Профессионального лицея № 78 ждали целых два праздничных сюрприза. Во-первых, фотовыставка «Ландыши-ландыши», которую устроили ребята из пресс-центра учеб-

ного заведения. Перед активистами стояла задача оформить портреты всех работниц лицея: милых, добрых, красивых, жизнерадостных. Руководитель проекта **Раиса Михайловна Халимова** рассказывает:

- Нам хотелось запечатлеть наших женщин в рабочей обстановке, но при этом так, чтобы был виден характер каждой из них. Вот здесь задумчивая женщина. А эта - отправляет воздушный поцелуй. И оформление старалась подобрать со смыслом: кто-то из наших дам в розах, а кто-то выглядывает из ромашек. Всего здесь примерно сорок красавиц.



5



6

Во-вторых, необычное поздравление придумала **Елена Михайловна Иванова**, педагог-организатор ПЛ-78. Накануне она раздала всем женщинам анкеты с интересными вопросами, например: «Ваш жизненный девиз», «Что такое любовь», «Какой сказочной героиней вы бы себя ощущали и почему». А к празднику все ответы были оформлены в виде красочных ромашек.

На снимках 5 и 6: Фрагмент фотовыставки, устроенной членами пресс-центра ПЛ-78; женщины с интересом читали оригинальные ответы своих коллег.

ПРИМИТЕ ПОЗДРАВЛЕНИЯ!

В марте юбилейные дни рождения отмечают: ветеран отдела 066 **Фаина Дмитриевна Потапова**, инженер-механик отдела 066 **Наталья Михайловна Черных**, комплектовщик изделий и инструмента отдела 055 **Наталья Алексеевна Денисова**, работники производства 112 – слесарь механосборочных работ **Александр Тимофеевич Гурьев**, токарь **Ирина Владимировна Милькова**, токарь **Владимир Павлович Захаров**. Будьте счастливы и здоровы, дорогие юбиляры! Пусть в ваших домах всегда будут мир и благополучие!

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА КАК ФОРМУЛА ПРОДВИЖЕНИЯ

● 25 февраля на семинаре для руководителей и профсоюзных лидеров заместитель генерального директора комбината по внутреннему контролю **Зинаида Карловна Громова** рассказала собравшимся о внутреннем контроле.

Внутренний контроль – управленческий процесс. Он включает в себя определение ключевых целей предприятия, разработку стратегических и оперативных планов, направленных на достижение этих целей, а также составление отчётов о состоянии дел на данный момент и, при необходимости, упреждение отклонениями от курса.

Отдел по внутреннему контролю и аудиту (016) начал свою работу 01.12.2009 года. В его состав входит группа экономических экспертиз и заключений и контрольно-ревизионная группа.

В прошлом году специалистами отдела было проведено более 40 проверок в части исполнения обязательств по закупочной деятельности, наличия складских запасов, положений и должностных инструкций в подразделениях предприятия, обследования ведения работ, связанных со строительством, реконструкцией, капитальным и текущим ремонтом. По всем случаям выявления нарушений проведена соответствующая деятельность – от разъяснительной работы до привлечения виновных к дисциплинарной ответственности.

Приказом Госкорпорации «Росатом» от 13.01.2010 года № 3 утверждена комплексная Программа по борьбе с хищениями и мошенничеством в Госкорпорации «Росатом» и организации проекта «Росатом» и организации проекта «Росатом» в её контур управления. Целью программы является предотвращение и снижение ущерба от реализации рисков хищений активов корпорации и, как следствие, - повышение конкурентоспособности корпорации и её организаций за счёт создания механизма общественного контроля, основным инструментом которого является «горячая линия».

В 50 организациях были распространены плакаты с информацией о контактах «горячей линии». В корпоративных СМИ, на сайтах Госкорпорации «Росатом» и её организаций размещены информационные сообщения о целях и задачах Программы, ходе её выполнения; работникам розданы брошюры-памятки о правилах пользования «горячей линией».

С вопросами и предложениями, касающимися внутреннего контроля, можно обращаться в отдел внутреннего контроля и аудита (016).

● С целью формирования коллектива, обладающего высоким профессиональным уровнем, с 2007 года на комбинате организовано постоянное «Обучение персонала ОТК». Задачи обучения - повышение квалификации, получение знаний по управлению качеством продукции на всех этапах её жизненного цикла на основе требований стандартов ГОСТ РВ 15.002-2003, ГОСТ Р ИСО 9001-2008, изучение передового опыта в области менеджмента качества, снижения затрат на качество, повышения ответственности исполнителей за качество труда.

1 марта состоялось знакомство руководителей ОТК комбината и начальников БТК с основными принципами и задачами Производственной системы «Росатом» (ПСР) - одним из инструментов повышения эффективности и качества производства. С ней уже знакомы те, кто непосредственно работает на пилотных участках в цехе 343 и в ЭВП-518. В перспективе основными ПСР должны овладеть все работники комбината «Электрохимприбор».

Руководил обсуждением **Сергей Петрович Тютонович** - заместитель начальника отдела 084, координатор процесса внедрения ПСР на комбинате.

ПУЛЬС «РОСАТОМА»



ИНТЕРВЬЮ

А Я в отрасли ровно 40 лет и шесть месяцев. Приказ о моём зачислении в снежинский центр был подписан 3 августа 1970 года. Правда, до института ещё работал два с небольшим года на машиностроительном заводе у себя на родине. Так что стаж получается солидный. Очередной юбилей как-то быстро наступил. Кажется, совсем недавно отмечали 60 лет, подводили какие-то промежуточные итоги в центральном аппарате. Всё-таки здесь я тружусь уже 10 лет и те же самые шесть месяцев, с 1 августа 2000 года. Вообще, август для меня особый месяц — именно на него приходилась большая часть повышения по службе: старший инженер, начальник группы, начальник отдела, главный инженер ВНИИТО.

Но мою историю лучше начать не со Снежинска - хотя то, конечно, необыкновенная была жизнь — а с деятельности в центральном аппарате министерства, теперь уже госкорпорации. Здесь она вошла в совершенно новое русло.

Никогда не предполагал, что стану чиновником, оказалось, это очень тяжёлая работа. Мне потребовалось в определённом смысле перевернуть сознание. Учился писать «правильные» письма, точно отвечать на запрос - важно чётко и грамотно реагировать на обращения граждан. Вот такую серьёзную школу пришлось пройти.

Я тяжело «влезал» в чиновничью шкуру. Полгода жил в гостинице. Хотя это не рекорд. **Анатолий Александрович Котельников**, например, на два с лишним года в гостиницу перебрался, когда был назначен заместителем министра. И надо признать, что такая «неустроенность» помогла мне быстро войти в курс дела. Брал с собой папки, естественно, не секретные. У меня было желание знать историю всех проблем ядерного оружейного комплекса. И я изучал этот вопрос у себя в номере по ночам. Надо сказать, что **Евгений Олегович Адамов** начал работу очень рано, а заканчивал очень поздно. И мы всегда были в строю - от зари до зари. Впрочем, как и сейчас.

Во сколько вы начинаете свой рабочий день?

Обычно без десяти восемь. Но рекордсмен у нас, конечно, **Александр Маркович Локшин**. Он раньше всех приходит, с петухами. Я чуть-чуть позже. Это даёт возможность разобраться с неотложными делами, когда никто не мешает. Но народ быстро привык к моему графику и тоже появляется с самого утра.

Как вы оцениваете эти годы в центральном аппарате? Какие дела считаете самыми важными?

Итого подводить, наверное, ещё рано, но какие-то промежуточные результаты обозначить можно. И прежде всего это создание третьей государственной программы вооружений, которую Президент России утвердил 31 декабря. Первая такая программа началась в 2000 году. **Лев Дмитриевич Рубев** тогда, будучи первым заместителем министра, курировал в том числе ядерный оружейный комплекс. Цифры, конечно, были по отношению к сегодняшним смешные, но бороться мы за них отчаянно. Ведь написать государственную программу вооружений - значит, по сути, обеспечить

ЖИЗНЬ С ЯДЕРНЫМ ЗАРЯДОМ

Иван Михайлович Каменских, заместитель генерального директора - директор дирекции по ядерному оружейному комплексу госкорпорации «Росатом», всю жизнь проработал в атомной отрасли России. Сразу после института пришёл в Снежинский ядерный центр, и через 30 лет стал заместителем министра по атомной энергии. 3 февраля Иван Михайлович отметил 65-летие, а буквально накануне юбилея рассказал о своих учителях и о том, почему август имеет для него особое значение.

делом отрасль на пять лет. Это ориентир, от которого зависит очень многое. Вторая программа была рассчитана на 2006-2015 год. Тоже работа очень сложная, и тоже пришлось бороться. Правда, цифры были уже другие. Удалось убедить руководство страны, что ядерному оружейному комплексу нужно увеличить финансирование. И нам действительно дали дополнительно 60 млрд рублей, в то время очень большие деньги.

И вот третья программа, и тоже борьба с Минфином и Минэкономразвития, с военно-промышленной комиссией. Хотя борьба, конечно, условно - обычная работа, но она всегда требует доказательной базы. Надо убедительно объяснить, для чего нужны средства и каким будет результат. Обозначить чётко, когда решится та или иная задача и какими силами. Серьёзный вопрос, и оппоненту надо положить на стол веские аргументы. Я считаю, что удалось это сделать примерно на 70%. И теперь программа позволит ядерному оружейному комплексу безбедно жить до 2020 года. А с учётом того, что Президент России поручил выделить нам субсидии по заработной плате для сотрудников ядра ЯОК, то специалисты наши получат также и достойный доход.

Сейчас какая в среднем зарплата на предприятиях ЯОК?

Целевой ориентир - средняя зарплата по ядру ЯОК около 50 тыс. рублей. И она сейчас очень близка к этому. К тому же ключевым работникам начисляют субсидию, которая не входит в себестоимость продукции.

Хотя, безусловно, ядро по-прежнему слишком большое. В дальнейшем будем ещё сжиматься, и об этом тоже надо говорить. Концептуальный проект «Новый облик ядерного оружейного комплекса госкорпорации «Росатом» к 2020 году», который уже утверждён, стал для нас ориентиром. Есть куда двигаться, и мы понимаем, где найти резервы. А самое главное, что и управленческий корпус начал понимать. Конечно, многое ещё скрывается. И это естественно. Будь я директором, тоже бы так делал. Потому что без резервов жить сложно. Очень тяжело перешагнуть через себя. Сокращаться надо, но ведь людей жалко, люди работают, кормят семьи. А если взять наши градообразующие предприятия, то там эта проблема ещё



более серьёзная в связи с ограниченностью рынка труда.

И как решить этот вопрос?

Это самая большая сложность. К сожалению, ЗАТО для бизнеса непривлекательны. Но и выбрасывать людей в закрытых городах на улицу нельзя. Если в Москве кого-то сокращают, человек имеет возможность найти новое место. А в ЗАТО так не получится. Так что создание дополнительных вакансий, не связанных с ядерным оружием, - задача номер один.

По проекту «Новый облик» в ближайшие годы нам надо трудоустроить около 7 тыс. человек. И пока по этому плану создано не так много новых рабочих мест. Мешают ограничения по везуду в ЗАТО. Мы много раз пытались их пересмотреть. Но, к сожалению, пока не получается.

Есть ещё одна трудность - даже внутриведомственные предприятия ядерного энергетического комплекса не всегда охотно идут к нам со своими проектами. Им необходимы сегодня новые материалы, конструкции и

Я ещё в 2002 году говорил о том, что мы слишком большие и нам надо сокращаться. Уже тогда было принято решение о выводе из сборочных работ двух комплекующих предприятий, специализирующихся на ядерных боеприпасах. Там до определённого времени шёл массовый демонтаж спецпродукции в рамках СНВ-1 и СНВ-2 в связи с сокращением вооружений. Но в какой-то момент мы поняли, что надо эти объекты закрывать. Речь идёт об «Авангарде» в Сарове, который слился в итоге с ВНИИЭФ, и ПО «Старт» (Пенза-19, сейчас Заречный), который теперь выпускает обычное вооружение, составные части для ядерного оружия и товары мирного назначения.

Теперь о концептуальном проекте «Новый облик». Программа предполагает, что к 2020 году мы должны сократить до 27 тыс. человек. То есть в ядре ЯОК останется минимально необходимое количество предприятий, часть надо загрузить конверсионной продукцией. Из числа работающих в ядре сохранится только треть, ещё треть персонала должна быть трудоустроена в других отраслях, а кто-то выводится на пенсию или сокращается.

Задачу эту не получается слёту решить. Сейчас мы создали порядка 1,5 тыс. рабочих мест, удалось сохранить ещё где-то 500 за счёт развития проектов в области топливно-энергетического комплекса, медицины, АСУ ТП и супер-ЭВМ. К слову, суперкомпьютеры в Сарове очень быстро развиваются. Снежинск ими занимается в меньшей степени, и на то есть разные причины. Но, думаю, в обоих центрах со временем направление наберёт обороты. На сегодняшний день внедрение прогрессивных IT-технологий в промышленность я считаю приоритетной задачей.

БИОГРАФИЯ

Иван Михайлович Каменских родился 3 февраля 1946 года в городе Очер Пермской области. В 1970 году окончил Пермский политехнический институт по специальности «инженер-механик».

В 1970-2000 году — инженер-конструктор, старший инженер-конструктор, начальник группы, начальник отдела, начальник отделения, первый заместитель главного конструктора, главный инженер в Российском федеральном ядерном центре «Всероссийский научно-исследовательский институт технической физики» (РФЯЦ ВНИИТФ), город Снежинск, Челябинская область.

В 2000-2004 году — заместитель министра РФ по атомной энергии.

В 2004-2008 году — заместитель руководителя, и. о. руководителя Федерального агентства по атомной энергии.

С мая 2008 года по январь 2010 года — заместитель генерального директора государственной корпорации по атомной энергии «Росатом».

Имеет орден «Знак Почёта», орден Дружбы. Отмечен благодарностями президента и правительства РФ. Указом Дмитрия Анатольевича Медведева награждён Государственной премией в области науки и технологий.

приборы. А создавать их всегда тяжело - нужны сотни миллиардов рублей. Поэтому привыкли многое просто покупать за рубежом.

Мы в ЯОК по-прежнему не слишком хорошо умеем торговать, не умеем входить в рынок. Ведь атомная отрасль всегда имела дело с внутренним заказом. Такую психологию следует поломать, внедрить мысль о том, что деньги нужно зарабатывать, а не получать. Это принципиально иной подход. Важно, чтобы все и каждый поняли, что просто так ничего не даётся, и начали прикладывать усилия для поиска проектов. Мозги-то у нас на месте, осталось их правильно использовать.

Как в целом идут преобразования ЯОК и каким будет новый облик комплекса?

В целом же предприятиям ЯОК надо научиться проектировать по-другому, надо научиться делать новые материалы на базе нанотехнологий и микроэлектроники, на базе углеродных материалов. Это позволит по-другому формировать экономику страны. А работы по сверхпроизводности вообще открывают огромные перспективы. Если перейти на транспортирование электроэнергии на базе сверхпроводниковых ЛЭП, то можно отказаться от затратной перевозки угля - получать электроэнергию там, где уголь добывается, и передавать на значительные расстояния. Сразу получается хороший эффект для экологии. Но для этого нужно потратить не один миллиард рублей.

Окончание на стр. 4

ЖИЗНЬ С ЯДЕРНЫМ ЗАРЯДОМ

Продолжение. Начало на стр. 3

Удаётся ли наладить на предприятиях ЯОК выпуск гражданской продукции для смежных отраслей?

Эта работа идёт, ведь у нас и ранее были заделы по некоторым направлениям. Например, ФГУП «НИИИС» взаимодействует сейчас с газовиками и нефтяниками по системам управления, используя технологии, которые были созданы в своё время для военной программы.

Я хорошо помню, как в 1990-е годы на Северном и Среднем Урале газопроводы начали оснащать системами безопасности. И НИИИС предсказал аварию на газопроводе. Правда, никто не предпринял мер. И авария всё же случилась. Я как раз находился на севере, в Когалыме. Обсуждали работу с нефтяниками. И туда пришла правительственная телеграмма, в которой была отмечена компетентность НИИИС.

Потом на базе двух институтов - НИИИС и ВНИИА - стартовал проект по созданию АСУ ТП для атомных станций. И первой стала АСУ ТП на блоке № 3 Калининской АЭС, сейчас она прекрасно функционирует. Вторая система смонтирована на АЭС «Куданкулам» в Индии. Так что наши гражданские «изобретения» воплощаются в жизнь. Правда, это трудно даётся, потому что есть конкуренты, тот же Siemens.

Кроме того, очень большая работа ядерными центрами Снежинска и Сарова была проделана по стимулированию скважин добычи нефти с помощью перфораторов взрывного действия. Тут мы, к сожалению, не смогли сразу правильно выйти на рынок, чтобы захватить не только проведение перфораций, но и сервисное обслуживание. Именно так действуют сегодня зарубежные компании. В этом заключается золотое правило коммерции - сопроводжай свои продукты на всём их жизненном цикле.

Мы нашли новую для себя нишу — использование технологий двойного назначения в обычном вооружении. Тут удалось выйти на рынок по трём комплексам, их серийно изготавливают сейчас наши предприятия, и я считаю это успехом. Правда, в России закупки не такие большие, основной объём идёт на экспорт. На сегодняшний день в государственной программе вооружений ставка сделана на закупку высокоточного современного вооружения, а техническое перевооружение предприятий долгие годы не проводилось, и мы, конечно, по отдельным параметрам немного отстали.

Вообще, за 1990-е утрачено множество технологий. Но, к счастью, выдержать испытание кризисами ЯОК в целом удалось. На ходу восстанавливали производство и открывали новые.

Потеряли много кадров, ещё 10 лет назад студенты не шли на наши предприятия. И «провал» поколений серьёзно сказывается сегодня.

Не так давно срок преобразований в ЯОК был продлён до 2015 года. С чем это решение связано?

Есть несколько причин. Мы много времени потратили на оформление объектов. В советское время этому не уделяли большого внимания. А теперь надо провести межевание, оформить границы. Сегодня этот этап в ЯОК почти пройден. Осталось немного: из 14 тыс. объектов - самая большая номенклатура из всех дивизионов отрасли - порядка 50 незавершённых.

По реорганизации предприятий рассматривается два основных варианта: объединение и укрупнение институтов и промышленных пред-

приятий с дальнейшим акционированием, или сначала акционирование, а затем укрупнение. Мне первый вариант кажется более подходящим.

В чём цель преобразований в ядерно-оружейном комплексе?

Основная цель - сокращение издержек. Так я её сам себе сформулировал. И хочу отметить, что никто не заставлял меня этим заниматься. Это моя личная инициатива. Мы слишком дорого обходимся государству. Предприятиям требуется проводить техническое перевооружение, а люди должны получать достойную зарплату. Не изменив отношения к издержкам, ничего нельзя сделать. Да, начать оптимизацию, перевести сотрудников на другую работу или просить их уйти на пенсию - очень тяжело. В своё время в Снежинске я тоже занимался этим, и понимаю, что такое уволить человека. В его глазах ты будешь выглядеть, мягко говоря, не очень симпатично. Надо объяснять, беседовать с людьми. Это вынужденная мера, потому что мы или

Основная цель преобразований в ядерно-оружейном комплексе - сокращение издержек. Предприятиям требуется проводить техническое перевооружение, а люди должны получать достойную зарплату.

будем достойно зарабатывать, и тогда на предприятия придёт молодёжь нам на смену, или загубим всё и никакого развития не добьёмся. На ветеранов невозможно опираться постоянно.

Безусловно, дело непростое. И любой директор должен чётко понимать свою ответственность: нельзя сокращать численность персонала, не создав новых рабочих мест. Иначе будет скандал и социальный взрыв, особенно в ЗАТО. Так что тут необходима поддержка городской администрации.

А местные власти идут навстречу?

Я говорил со всеми мэрами закрытых городов. Проводил встречи здесь, выезжал на места. Ведь задача трудоустройства в первую очередь важна для самого города. Но и, не создав условий для городских властей, например, по обеспечению электроэнергией, тоже можно затормозить движение. Надо искать компромиссы и работать в связке.

Вы уже упоминали про возможность «открытия» ЗАТО. Насколько реальна такая перспектива?

Мне часто задают такой вопрос. Я считаю, что где-то можно будет говорить об этом со временем, выпустив соответствующие программы переходного периода на три года или, может быть, на пять лет. Конечно, люди привыкли к определённым условиям. Раньше в ЗАТО жили как за каменной стеной, проблем больших не возникало. Воровство было исключением из правил. Оставил записку на двери, что ключ под ковриком, а обед в холодильнике, и ушёл на работу. Машины на улице не запирали. Сейчас в ЗАТО появляются те же сложности, что и в обычных населённых пунктах. Но в ближайшее время закрытые города не «откроются», особенно те, которые связаны с ядерным оружием. Надо это чётко понимать.

Сейчас молодые специалисты идут в ядерные центры?

Те меры, которые мы сегодня принимаем, позволяют привлекать новых сотрудников. В основном, ребят среднего уровня подготовки или чуть выше среднего. Но, увы, не высшего.

Проблему надо решать системно, и этому способствует создание Федерального исследовательского университета на базе МИФИ, привлечение регионов. Думаю, система должна «выстрелить», но, конечно, не сразу. Требуется время.

Как усилить мотивацию студентов, чтобы они выбирали для трудоустройства предприятия атомной промышленности?

Надо вовлекать их ещё на этапе учёбы, к примеру, с третьего курса. Причём важно обрисовать отчётливые перспективы. Ведь мы пережили несколько кадровых «провалов», которые теперь серьёзно сказываются как на предприятиях, так и на системе управленческого аппарата. Первый совпал с перестройкой, когда люди не просто не приходили - они активно уходили. Второй, как я уже говорил, случился в 1990-е годы. А ведь специалиста, который попал в студенческий аппарат практически со средней школы скамьи, важно научить брать на себя ответ-

ственность. Чтобы он, подписывая документ, был уверен, что безопасность и работоспособность изделия действительно обеспечена.

Кроме того, надо пересмотреть подходы к науке и образованию, чтобы мы не потеряли то, чем гордились. До сих пор наши атомщики, получившие диплом в советское время, очень ценятся за рубежом. Теперь же идёт реформа системы образования с ориентацией на узкую специализацию. Я считаю, что у такого подхода есть как плюсы, так и минусы. Жизнь покажет, к чему это всё приведёт.

Расскажите о вашей жизни в Снежинске.

Я пришёл в ядерный центр в разгар гонки вооружений. Мы день и ночь готовили испытания, проводили их и снова готовили. Это была серьёзная и интереснейшая работа. Мне в определённом смысле очень повезло - не сидел в изоляции, как молодые специалисты до меня, которые больше документацию изучали на первом этапе, а сразу был направлен в цеха. И учителя, с которыми я жил все эти 30 лет в Снежинске, дали мне очень многое по подходу к конструированию и организации работы, а самое главное - по подходу к ответственности за порученное дело. Шутить с нашими материалами нельзя, слишком дорого всё даётся. Потому я и говорю о серьёзном отношении к документам. Ведь поставив подпись под распоряжением о передаче изделия на вооружение, ты тем самым берёшь на себя ответственность за всё.

Как вы думаете, сейчас без опытных работ не скажут молодые специалисты?

Вопрос серьёзный. Когда я пришёл на предприятие, активно проводились ядерные испытания и было интересно - ведь работа живая. Теперь же нужно широко использовать новые технологии, моделирование и эксперименты, которые подтверждают физические явления. Отталкиваясь от ранее испытанных изделий, мы теперь стараемся провести верную аналогию. И я считаю, что это тоже очень увлекательное дело, хоть и другого уровня. Тут важно не просто составить математическую модель, но и, что называется, на пальцах чувство-

вать, какие там процессы происходят. Тогда легче будет отвечать за конечный результат, за надёжность боеприпаса, за то, что он сработает именно так, а не иначе, за то, что он, выложившись на базе при такой-то температуре столько-то времени, не изменит своих свойств.

Ну и, конечно, центральный полигон на Новой Земле. Проведение ядерных взрывных экспериментов по исследованию материалов дают ребята ту самую живую практику.

Кого из коллег вы можете назвать своими учителями?

Назвать всех невозможно, но я всё-таки расскажу о людях, с которыми с самого начала работал, которые меня «купили». Это, в первую очередь, **Анатолий Иванович Баламутин**. Он сейчас на пенсии, ему 80 лет. И когда-то именно он меня в отделе кадров принял, заявив коротко: «Я вас беру». С нами - тремя молодыми специалистами, Анатолий Иванович занимался, описывал технологии, делился опытом. Ведь запороть деталь - значит потратить государственные деньги, причём очень большие. Тогда была действительно школа подготовки молодых специалистов, их учили, семинары проводили, ветераны читали лекции по науке.

Например, вопросы сдачи экзаменов в аспирантуре составляли специалисты. Важно было, чтобы выпускник умел широко смотреть на все процессы, происходящие в ядерном заряде. Помню, как готовился сдавать кандидатский экзамен по специальности и мне дали поручение написать вопросник. Когда научный руководитель его утвердил, мне автоматом поставили зачёт.

Ещё не могу не вспомнить **Феликса Фёдоровича Желабанова**, к сожалению, уже покинувшего нас. Он был заместителем главного конструктора в моём подразделении. Очень эрудированный человек, любитель природы, камни собирал и обрабатывал. У него великолепно отделана кухня этими камнями, и его супруга старается всё сохранить в «первозданном» виде. Заезжаю к ней, когда бываю в Снежинске.

Нельзя не назвать, конечно, и главного конструктора - **Бориса Васильевича Литвинова**, тоже, к сожалению, ушедшего из жизни. Это корифей, которые когда-то научили меня, как жить и как относиться к делу.

Были у меня друзья и учителя и во ВНИИЭФ - нашем постоянном сопернике и конкуренте. Например, **Людмила Валентиновна Омичева**. Я звал её «взрывчатой женщиной». Такая же «взрывчатая женщина» была в Снежинске - **Екатерина Алексеевна Феоктистова**.

Не хочу никого обижать, учителей у меня было много - обо всех не расскажешь сразу. Это люди, с которыми просто общаешься и перенимаешь массу полезного. И в рабочей среде знал специалистов, на которых мог спокойно положиться при сборке оборудования, освоении новых технологий. С ними я тоже поддерживаю дружеские отношения. Дружба между коллегами способствует делу, ведь вы не только трудитесь вместе, но и вне предприятия обсуждаете идеи, которые потом можно использовать в работе. Иной раз в куртках рождается больше мыслей, чем в кабинетах.

Да и в центральном аппарате за 10 лет у меня появились уже целая когорта друзей в министерстве обороны и в правительстве, в военно-промышленной комиссии. Контакт с людьми - это очень важно.

Екатерина Шугаева

ПРЕДСТАВИТЕЛИ WALCHANDNAGAR INDUSTRIES LTD. (ИНДИЯ) ПОСЕТИЛИ «АЭМ-ТЕХНОЛОГИИ» И «ПЕТРОВАЗОВДСКМАШ»

Во время визита на Северо-Запад России индийские специалисты ознакомились с возможностями инжиниринговой компании «АЭМ-технологии» и завода «Петроваводскмаш», с процессами производства оборудования для АЭС. Как отметил гендиректор предприятия **Евгений Пакерманов**, индийские специалисты были впечатлены теми результатами, которых достигли наши предприятия за короткое время в рамках программы по освоению производства оборудования для атомных станций. Для индийской стороны этот опыт представляет большой интерес, так как он напрямую перекликается с задачей локализации производства в Индии.

РОССИЯ ПРИСТУПАЕТ К ИНЖЕНЕРНО-ИЗЫСКАТЕЛЬСКИМ РАБОТАМ В ТУРЦИИ

Специалисты ОАО «Атомэнергоспецпроект» (генпроектировщик АЭС «Аккую») в марте начнут инженерно-изыскательские работы на площадке сооружения первой в Турции АЭС. Планируется, что весь объём инженерно-изыскательских работ будет выполнен до 15 июля 2012 года. Жители районов, соседствующих с АЭС «Аккую», начинают изучать русский язык. Курсы изучения русского языка открылись в городе Гольнар и в деревне Бююкджели (Бекокечели), ближайших населённых пунктах к строящейся станции.

РАБОТЫ НА ВСЕХ ОБЪЕКТАХ БАЛТИЙСКОЙ АЭС ВЕДУТСЯ В СООТВЕТСТВИИ С ГРАФИКОМ

На очередном оперативном совещании по сооружению Балтийской АЭС было отмечено, что пионерная площадка полностью готова, прошли пробные испытания бетонно-растворного узла, а в августе 2011 года должен заработать и второй узел. Работы на всех 27 объектах ведутся по графику. На совещании было отмечено, что на арматурном производстве скоро начнётся монтаж оборудования, подведена стационарная электрическая линия, продолжается планировка строительной площадки: предстоит вывезти ещё около 1 млн кубометров грунта. Работы по прокладке автомобильных дорог и ограждению промышленной площадки будут продолжены при наступлении хорошей погоды, а в начале марта начнётся строительство стационарной столовой. В настоящее время на строительстве Балтийской АЭС работает 213 единиц строительной техники, при этом трудятся 623 человека, 512 из них - жители Калининградской области.

«РОСАТОМ» ГОТОВ ПОДПИСАТЬ КонтРАКТ НА ПОСТАВКУ В ИРАН РАДИОИЗОТОПОВ ДЛЯ НУЖД МЕДИЦИНЫ

Это стало ясным после встречи гендиректора Госкорпорации «Росатом» **Сергея Владиленовича Кириенко** с руководителем Организации по атомной энергии **Ирана Ферейдун Аббаси**. С. Кириенко и Ф. Аббаси отметили положительные результаты тестов пробных партий молибдена-99 и йода-131, поставленных в Иран. «Такие результаты позволяют подписать контракт на поставку в перспективе радиоизотопной продукции для иранского здравоохранения в объёме до 100 киюри в неделю», - сказал официальный представитель Госкорпорации Росатом Сергей Новиков. Договорённость об изучении возможности поставок в Иран радиоизотопов была достигнута в августе прошлого года.

АКТУАЛЬНО

ИДЕОЛОГИЯ ПРОИЗВОДСТВА, ФИЛОСОФИЯ ЖИЗНИ

Генеральный директор ОАО «Концерн «Росэнергоатом», руководитель проекта развития Производственной системы «Росатом» (ПСР) **Сергей Александрович Обозов** - о внедрении ПСР на предприятиях атомной отрасли.

Сергей Александрович, идея создания производственной системы в отрасли родилась достаточно давно. Расскажите о том, как всё начиналось. И почему в качестве образца была выбрана именно эта японская производственная система, а не, скажем, европейская или американская?

«Корни» уходят в то время, когда **Сергей Владиленович Кириенко** был премьер-министром Российской Федерации. В Японии считают, что бывших премьеров не бывает. Поэтому у Сергея Владиленовича сохранились отличные отношения со многими японскими руководителями. В том числе - с предпоследним и нынешним президентами компании «Тойота». Эти контакты впоследствии сослужили нам добрую службу.

Могут сослаться и на собственные воспоминания. Когда я работал в Приволжском федеральном округе, выбрали место для завода «Тойоты» в России. Предлагалось больше десяти площадок, и одна из них - под Нижним Новгородом. Именно там я сопровождал важного гостя - президента «Тойоты». Тогда же мы впервые посетили заводы «Тойоты» в Японии.

В начале 2000-ых мы наблюдали за работой по внедрению ТПС (**Toyota production system**) на ГАЗе и в «Северстали». Опыт обеих компаний был подробно изучен и принят к сведению.

В 2007 году делаются первые практические шаги по внедрению ПСР на предприятиях Госкорпорации. Вместе с несколькими директорами АЭС и машиностроительных заводов в то же году я прошёл обучение по ТПС на ГАЗе.

Чем был предопределён этот выбор? Объяснение простое. Уже несколько лет «Тойота» по всем показателям - номер один в мире в области высокоточного машиностроения. И достигли этого японцы в первую очередь за счёт своей производственной системы, которую мы взяли за образец при создании ПСР.

Сначала ПСР стали внедрять на машиностроительных заводах Госкорпорации. С чем это связано?

Во-первых, тут были чисто экономические причины. В частности, мы остро заинтересованы в том, чтобы покупать как можно более дешёвую машиностроительную продукцию. Мы готовы покупать изделия наших заводов, но - по устраивающей нас цене. Хотите заработать? Нет вопросов. Но тогда поработайте и с себестоимостью, добейтесь серьёзного её снижения. Если вы этого не умеете - хорошо, мы вас научим. Научим с помощью ПСР.

Себестоимость продукции, если это необходимо, надо снижать. Это только кажется невозможным, но если рынок требует, если кто-то может производить продукцию в полтора-два раза дешевле, значит, и наши специалисты найдут резервы. Это, кстати, делается на предприятиях ядерно-оружейного комплекса, которые сейчас активно занимают рынок гражданской продукции.

И второе, если вернуться к вашему вопросу. Как Генеральный директор Концерна, в котором существуют очень жёсткие требования к безопасности,

уверен, что мы никак не могли начать «обкатку» системы с атомных станций. Необходимо было сначала проверить её на более «мягких» производствах.

Вот когда мы за два года получили огромный эффект от внедрения системы на таких предприятиях, как «ЗиО-Подольск», «Московский завод полиметаллов», «Машиностроительный завод» в Электростали, было принято решение, что в 2010 году настанёт очередь атомных станций.

В чём состоит базовая идея ПСР?

Основная идея системы - в поиске и устранении всех видов производственных потерь. Согласно ПСР в себестоимости абсолютно любого продукта или услуги есть семь видов потерь. Они протекают из ненужных, лишних действий людей, транспортировки, ожидания (когда человек ждёт машину, а машина - человека), избыточного запаса (так называемые «замороженные» деньги), лишних этапов обработки, брака и исправлений, наконец, перепроизводства продукции или услуг.

Эксперты отмечают, что все эти виды потерь присутствуют в производственном процессе машиностроительных заводов - поставщиков продукции для атомной отрасли.

Насколько я знаю, история внедрения этой системы в компании «Тойота» имеет очень интересный сюжет...

Начиналось всё с... ткацкого станка, на котором в конце 19 века основатель компании **Сакичи Тоеда** установил автостоп «разрыв нити». Это был первый этап развития «Тойоты». Отсюда в дальнейшем всё и пошло - роботизация, автоматизация, встроенный контроль качества.

Пик развития системы приходится на вторую половину 40-ых годов прошлого века. Тогда японцы выяснили, что «средний» немец производит в три, а американец - в девять раз больше продукции за единицу времени, чем японец! Ну, хорошо, средний японец поменьше ростом, но выходит, что у американца и мускулатуры, и ума больше в 9 раз? Это же невозможно!

Для самолюбивых потомков самураев это был настоящий шок. Как следует всё обдумав, они поставили перед собой совершенно нереальную задачу: за три года догнать и перегнать Америку по производительности труда. Стали искать потери в процессе производства. Нашли, структурировали, поработали над их устранением. И - всё получилось!

Поучительно... Сергей Александрович, мне хотелось бы также понять, в чём принципиальное отличие этой системы от условий, в которых мы работали в России?

Опять же, сошлюсь на личный пример. В советское время меня, тогда молодого руководителя, директор завода посылал в начало технологической «цепочки», в корпусообработывающий цех, с очень большими «комиссарскими» функциями. Я занимался тем, что «вытаскивал» железо, листы металла в другой цех, где из него собирались секции. Потом шло «вытаскивание» уже из этого цеха на стпель и так далее.

Эти условия знакомы многим производственникам. «Тойота» говорит нам: всё это неправильно! На предприятии должен действовать не метод «вытаскивания», а метод «вытягивания», когда каждый следующий этап является «заказчиком» для предыдущего. На каждой новой стадии производственного процесса заказывается сырьё и материалы ровно столько, сколько нужно, когда нужно, и того качества, которое нужно. И всё это работает великолепно, как электронные часы. Вот такую систему мы сейчас и стараемся внедрить у себя.

Но ведь и раньше у нас существовали производственные системы. Например, система бережливого производства...

Хороший пример. Разница в том, что эта система, как и многие ей подобные, занимается только совершенствованием отдельных рабочих мест. В системе бережливого производства не существует общей бизнес-цели.

ПСР совершенствует сразу весь поток изготовления продукта, в комплексе, в ней сразу всё и «бесповоротно» нацелено на бизнес-цель. ПСР

предусматривает активное участие рабочего персонала. Есть разница и в отношениях с заказчиком. В системе бережливого производства такого понятия не существует. А в ПСР самое главное - это заказчик. Почему именно Генеральный директор Концерна «Росэнергоатом» назначен руководителем всего проекта по Госкорпорации? Потому что Концерн - заказчик, и именно с этой позиции нам удобно спрашивать со всех поставщиков.

ПСР направлена на постоянные и непрерывные усовершенствования элементов производства. Это целая жизненная философия.

Например, такой инструмент, как 5S (сортируй, соблюдай порядок, содержи в чистоте, стандартизируй, совершенствуй). Это великолепно подходит для автомобилиста-любителя, работающего в своём гараже, и для учёного, занятого кабинетной работой, и для домохозяйки на кухне. Всего пять позиций. ПСР - значит убирай всё лишнее. Второе - разложи всё, что осталось, по своим местам. Третье - приведи оборудование в порядок. Четвёртое - визуализируй. То есть повесь в гараже или на кухне «картинку» с чёткой схемой, где что лежит. Пятая позиция - это совершенствование, которое не имеет конца.

Как-то я спросил на предприятии «Тойота»: «Вы занимаетесь своей системой уже 60 лет, как вы считаете, на сколько процентов она у вас сегодня внедрена?» И знаете, каков был ответ? - «Процентов на 70». Это сказали люди, у которых, на наш взгляд, уже вообще невозможно найти хоть какую-то производственную потерю!

Вы уже отметили, что минувший, 2010, год стал «годом атомных станций», то есть внедрения Производственной системы «Росатом» на АЭС Концерна. Как продвигается реализация этой программы?

В начале года я подписал три приказа. Согласно им были назначены ответственные за внедрение производственной системы по нескольким основным направлениям. По этим позициям (планово-предупредительные ремонты, складское хозяйство, стройки, ПАТЭС) мы свои задачи выполнили. В пользу внедрения ПСР говорит то, что уже сегодня она помогает нам достичь высоких показателей по выработке продукции на одного работника, по объёму выработки электроэнергии, по снижению ремонтно-эксплуатационных расходов.

О происшедших в 2010 году событиях скажу так. В 2008-2009 годах мы занимали жёсткую позицию давления со стороны заказчика, шли путём «навязывания» ПСР нашим поставщикам. В 2010 году ставка делалась уже больше на инициативу самого поставщика, на проявивших себя лидеров, на «тянущую систему» знаний. У нас самих возникла необходимость стать неким показательным образцом. К концу 2011 года мы у себя в Концерне должны «догнать и перегнать» машиностроительный комплекс, который на нас работает. Справимся ли мы с этим? Уверен, что да.

Я полагаю, что уже в феврале 2011 года мы будем иметь единую методологию внедрения ПСР, и это будет суперпродукт для России. Ничего подобного в нашей стране не было.

Этот продукт можно будет использовать и в других областях человеческой деятельности?

Совершенно верно.

Программа развития отрасли 2020



В таком случае планируется ли когда-нибудь до такого уровня, когда этот продукт можно будет продавать?

Мы над этим думаем. Здесь могут быть два подхода. Первый состоит в том, чтобы предъявить продукт для масштабного внедрения по всей России. Второй - сделать из этого бизнес.

Многое можно было бы сказать в пользу второго подхода, поскольку здесь затрачиваются огромные ресурсы. А то, что даром отдаётся - мало и ценится. Может, всё же имеет смысл продавать?

В принципе, я с вами согласен. Но давайте посчитаем для начала, сколько денег в нас сейчас «закачивает» государство. Вопрос о том, станем ли мы эту производственную систему продавать или отдавать - проблема будущего. И в любом случае понадобится ещё не менее двух лет для того, чтобы предъявить этот продукт в полностью законченном виде.

Существует мнение, что ТПС действенна только как японская система, «заточенная» под менталитет жителей этой страны. Насколько она хорошо сочетается с особенностями нашего национального характера? Нет ли здесь проблемы?

Резон, который содержится в этих рассуждениях, мне вполне понятен. Действительно, нашей российской особенностью является то, что мы отдаём предпочтение «творчеству» перед «регламентом». В нашем менталитете нет склонности к «микровзгляду», как у тех же японцев, мы всегда работаем на «результат любой цены» - сам процесс нам часто неинтересен. Но всё это не аргумент в такой высокоточной, с таким высоким уровнем культуры безопасности и соответствующим уровнем производства, сфере, как атомная отрасль. Придётся нам как-то преодолевать эту свою волюнную сущность! И, что интересно, опыт такого преодоления мы уже имеем.

Вообще, ни один проект по реформированию отрасли, внедряемый в настоящее время, не имеет, на мой взгляд, такого консолидирующего эффекта и такого минимального отторжения, как ПСР. В условиях, когда перед Госкорпорацией поставлена задача стать мировым лидером на рынке ядерных энергетических технологий, это очень важно.

Спасибо за беседу.

Олег Черыгин, журнал «Росэнергоатом», № 1, январь 2011 года.

Напечатано в сокращённом виде.

На снимке: С.А. Обозов

Базовая идея ПСР - поиск и устранение производственных потерь

В любой себестоимости продукта или услуги есть 7 типов потерь (до 30 %)

- 1 Ненужные действия людей или машин
- 2 Ненужная транспортировка
- 3 Потери на ожидание (человек ждёт машину, машина человека и т.д.)
- 4 Избыточный запас («замороженные» деньги)
- 5 Лишние этапы обработки
- 6 Брак и исправления
- 7 Производство (слишком быстро и слишком много)

ПЕРВЫЕ ШАГИ

Программа
развития
отрасли 2020



ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СИСТЕМА «РОСАТОМ» НА КОМБИНАТЕ «ЭЛЕКТРОХИМПРИБОР»

Официально к внедрению стратегического проекта Госкорпорации «Росатом» - «Производственная система "Росатом"» (ПСР) на ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор» приступили в октябре 2009 года.

● Был выпущен приказ № 2649/ОХ от 27.11.2009 года о создании головной рабочей группы и начале развития проекта. Подготовлены и введены в действие другие необходимые распорядительные документы, выбраны пилотные участки по внедрению ПСР, на них созданы рабочие группы и установлены целевые показатели внедрения ПСР.

В соответствии с рекомендациями головной структуры проекта ПСР в Госкорпорации «Росатом» - ОАО «Концерн Росэнергоатом», в 2011 году ПСР на комбинате внедряется на 2-х пилотных участках - «Производство дисков мотоциклетных колёс» (цех 343) и «Производство счётчиков излучений» (ЗВП-518).

СОВЕРШЕНСТВУ НЕТ ПРЕДЕЛА



ЮРИЙ ВИКТОРОВИЧ ВОЛКОВ, заместитель начальника цеха 343, руководитель проекта внедрения ПСР на пилотном участке «Производство дисков мотоциклетных колёс»:

● Внедрение производственной системы «Росатом» на комбинате началось именно с производства мотоциклетных колёс. Расскажу, что нам удалось сделать за прошедший период. Мы уже на 25 % уменьшили у себя запасы незавершённого производства. Отрегулировали поступление заготовок из заготовительного цеха (393) и производственный цикл у себя в цехе. Организовали поток движения материалов на пилотном участке - стремимся к равномерной загрузке. Чего греха таить, раньше были перебои работы, простои оборудования. Нам удалось такие потери серьёзно уменьшить. В результате сдача продукции увеличилась в 2,5 раза, мы подошли к уровню выпуска в

500 дисков в месяц. А это ни много, ни мало - 25 % от месячной загрузки цеха. Сейчас перед нами поставлена задача - увеличить сдачу продукции ещё на 30 % и выйти на уровень 670 дисков в месяц. Думаю, это нам также по силам.

Могу ещё добавить, что мы отремонтировали и запустили в работу два ранее простаивавших фрезерных станка. В этом помогли нам коллеги из отдела главного механика комбината (066) и центральной отраслевой научно-исследовательской лаборатории АСУ ТП (046).

Совместно с отделом маркетинга и сбыта (081) и его руководителем **Александром Владимировичем Сергацким** активно работаем над решением задачи по расширению рынка сбыта и номенклатуры выпускаемой «колёсной» продукции.

Соввершенству нет предела. И главной движущей силой здесь, конечно, являются люди. На нашем пилотном участке трудится 25 человек: 16 основных рабочих, 3 - вспомогательных и 6 инженерно-технических работников. В основном, молодёжь. Коллектив восприимчив к нововведениям. Внедрение ПСР позволит создать управляемое, прогнозируемое, стабильно работающее производство. И люди это понимают. Подходят, вносят свои предложения по улучшению производственного процесса. (В ПСР их называют «кайзен» - в переводе с японского «постоянные улучшения»). К примеру, мероприятия по наведению порядка на участке. Рабочие сами составили график уборки помещений. Разработали и выполняют график вывоза стружки, транспортировки готовой продукции. А ещё за каждым станком закрепили ответственных, которые следят за тем, чтобы станки исправно, без поломок, работали. В планах внедрения ПСР на 2011 год важное значение отведено обучению персонала пилотного участка.

В общем, думаю, мы на верном пути. С уверенностью смотреть в будущее позволяют и успешно выполненные нами в 2010 году целевые показатели.

В июле 2010-го на Приборостроительном заводе в г. Трёхгорном прошёл, по сути, учебно-практический семинар по внедрению инструментов производственной системы «Росатом» на пилотных участках предприятий ДП ЯБП. Там были представители ФГУП ФНПЦ «ПО «Старт», ФГУП «ПСЗ», ФГУП «УЭМЗ», ФГУП ПО «Маяк», ФГУП ПО «Север», ФГУП «Базальт». От комбината «Электрохимприбор» в семинаре на ПСЗ приняли участие **Максим Леонидович Тяжев**, нынешний начальник планово-диспетчерского бюро цеха 343, и я. Это был первый такой семинар по обме-

ну опытом. Тогда-то и было принято решение проводить подобные мероприятия раз в квартал и обязательно «на земле» (в терминах ПСР - на «гемба», в переводе с японского «на производстве») - по очереди на всех предприятиях департамента, внедряющих ПСР. В октябре 2010 года такой семинар состоялся в г. Заречном на ФГУП ФНПЦ «ПО «Старт». Ну, а 14-18 марта 2011 года пройдёт у нас, на комбинате, в нашем цехе 343. Поэтому сейчас полным ходом готовимся к встрече коллег с родственными предприятиями. И надеюсь, нам будет, чем их удивить - приятно, конечно.

ВНЕДРЕНИЕ НОВОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ - ДЛИТЕЛЬНАЯ И КРОПОТЛИВАЯ РАБОТА



РИНАТ ЗАМАЛЕТДИНОВИЧ БИЛАЛОВ, заместитель начальника производства 518, руководитель проекта внедрения ПСР на пилотном участке «Производство счётчиков излучений»:

● Почему участок производственных счётчиков излучений был выбран в качестве пилотного? Во-первых, газоразрядные счётчики ионизирующих излучений - счётчики Гейгера-Мюллера мы производим с 1990-х годов. Используются они в атомной энергетике как комплектующие в системах коллективной и индивидуальной радиационной безопасности АЭС. Сейчас счётчики - хорошо востребованный продукт. И организаций, их изготавливающих, в России немного. Во-вторых, по ним у нас в подразделении замкнутый производственный цикл. Третьим нашим плюсом можно назвать компактность производства.

В 2009 году по программе теплере-

буината нами была приобретена установка для испытаний. Это позволило в 2010 году возобновить производство счётчиков излучений широкой номенклатуры, а в 2011 году начать освоение счётчика СБМ-21 и совершенно новой номенклатуры - счётчиков медленных нейтронов СМН-56, СМН-67.

Рабочей группой, созданной на пилотном участке, был проведён тщательный анализ состояния пилотного участка и производственных процессов. Был выявлен ряд серьёзных проблем. А именно: нестабильное качество ряда закупленных материалов, низкая пропускная способность откатных постов и рабочих мест наполнения счётчиков смесью газов, нетехнологичный способ подбора газовой смеси, большое количество операций контроля изделий.

В декабре 2010 года - январе 2011-го нами был составлен план работ по оптимизации технологических процессов. Часть функций контролёров вскоре будет передана исполнителям - основным рабочим. С непосредственным участием членов рабочей группы уже в 2010 году в ЗВП-518 удалось в 1,6 раза увеличить объём выпуска изделий. Через отдел маркетинга и сбыта (081) комбинат заключил контракт на поставку наших счётчиков с Министерством обороны РФ.

Нерешёнными пока остаются моменты по модернизации оборудования силами предприятия (изготовление оснастки, нестандартного оборудования), но они находятся в стадии проработки.

Руководителем проекта ПСР в Госкорпорации «Росатом» - генеральным директором ОАО «Концерн Росэнергоатом» **Сергеем Александровичем Обозовым** нам определены целевые показатели на 2011 год. В этом году мы должны поднять производство с 5 до 8 изделий в день, и довести интегральный (т.е. средний на объём) выход годной продукции с 50 % до 60 %.

Внедрение новой производственной системы - это длительная и кропотливая работа. И, конечно, прежде всего это работа по информированию людей и визуализации проекта внедрения ПСР. Совместно с координатором процесса внедрения ПСР, работником ПДО-084 **Сергеем Петровичем Тютюником** и работником УИТиС 079 **Мариной Ивановной**

Ушаковой нами были разработаны и оформлены информационные стенды, которые расположились в холле производственного здания № 347, благодаря чему каждый работник может в спокойном режиме ознакомиться с поставленными задачами. Также мы ежеквартально на производстве проводим собрания трудового коллектива с привлечением профсоюзной организации, где разясняем новые цели и задачи, поставленные руководством в рамках реализации проекта «Счётчики». Последнее такое расширенное заседание по пилотному участку прошло у нас 14 февраля 2011 года.

Совсем недавно я заполнял форму по выполнению мною ключевых показателей эффективности (КПЭ) за 2010 год. Одним из них был - «Производство счётчиков». Я с чистой совестью поставил «Выполнено».

На снимках: Счётчики излучений СИ 13 Б и СИ 39 Г; диск мотоциклетный.

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

ВЫХОД ПРОЦЕССА -

скорость, с которой производится изделие или услуга. Обычно измеряется в единицах продукции на единицу времени.

КАЙЗЕН -

непрерывное пошаговое улучшение операций и процессов, с каждым шагом добавляющее ценность.

КАНБАН -

карточка или табличка, прикрепляемая к контейнеру с материалами, которая координирует подачу и отгрузку материалов на производственной линии. Может иметь форму по разметке на полу, полках или столах.



По информации планово-экономического отдела, на развитие Производственной системы «Росатом» в бюджете комбината «Электрохимприбор» в 2011 году запланировано 12,8 млн. рублей. Из них 500 тыс. рублей должно пойти на обучение персонала и остальное - дополнительное техническое оснащение пилотных участков.

ПРИГЛАШАЕМ К РАЗГОВОРУ

На нашем предприятии работает немало молодёжи. И многое делается, чтобы решать проблемы, которые принято называть молодёжными: предоставляются возможности для приобретения профессий и карьерного роста, получения жилья, организации досуга, создания молодых семей.

СИЛА МОЛОДЫХ - НАША СИЛА



Молодым рабочим приходится решать производственные задачи, которые требуют от них различных профессиональных навыков. Руководство идёт навстречу инициативе и даёт возможность освоить смежные профессии. За 2010 год на комбинате вторые профессии получили 398 человек. Было обучено 92 стропальщика, 47 электромонтеров по охранно-пожарной сигнализации, 23 машиниста компрессорных установок, 15 слесарей механосборочных работ, 10 кладовщиков. Не забывают и про молодых специалистов. Вот уже второй раз была проведена «Школа молодого руководителя», и 25 работников комбината успешно её закончили. Молодые специалисты прошли курс повышения профессиональных компетенций, были вовлечены в инновационную деятельность, учились работать в команде, вырабатывая управленческие навыки. На более высоком уровне проходят обучение четверо молодых руководителей комбината – главный технолог (037) **Сергей Альбертович Жамилев**, начальник сборочного производства (219) **Андрей Витальевич Дженжеруха**, заместитель начальника отдела маркетинга и сбыта (081) **Сергей Владимирович Кобылко**, заместитель генерального директора по капитальному строительству (072) **Евгений Васильевич Гордеев**. Этот уровень обусловлен требованиями президентской про-

граммы бизнес-школы УрФУ. Слушатели этой школы повышают уровень своих управленческих навыков, разрабатывают тему, которая впоследствии подлежит обязательному внедрению на производство.

Самым болезненным для молодёжи, конечно, является вопрос с жильём. Комбинат помогает в его решении. В 2010 году принято Положение «Об оказании помощи в приобретении работниками постоянного жилья в виде возмещения части затрат по уплате процентов по ипотечным кредитам». Этой помощью воспользовались 46 человек, из них 36 – молодые работники.

Всемерную поддержку оказывает комбинат развитию спортивной и общественной работы. Молодёжь участвует в спартакиадах, организует шахматные фестивали, чемпионаты по футболу, волейболу и баскетболу. Многих участников и болельщиков привлекают турслёты, «Весёлые старты», семинар актива МОО.

Таким образом, молодёжь, работающая на комбинате, объединённая в общественную организацию, имеет возможность оказывать влияние на все вопросы, касающиеся её жизни. И сегодня она уже не оценивается как социальная группа, призванная лишь перенимать опыт старшего поколения. Она должна быть силой, способной оказывать серьёзное влияние на темпы и характер развития комбината.

Молодёжи, объединённой в общественную организацию, легче, веселее и проще добиться собственных целей. Но вместе с тем вступление в организацию и участие в общих мероприятиях воспринимаются молодыми людьми как поступок, на который надо решиться хотя бы потому, что он требует времени и сил.

Опрос председателей первичных молодёжных организаций, проведённый нами, показал, что многие из них жалуются на инертность молодёжи, её нежелание участвовать в общих (общественных) мероприятиях.

Что тут скажешь? Стремление к объединению присуще каждому человеку, но реализуют его на практике лишь люди, нашедшие единомышленников.

Особая ответственность в молодёжном движении возлагается на тех, кто возглавляет первички. По сути, это должны быть яркие личности, умеющие притягивать людей, сплачивать коллектив. А если руководитель первички жалуется на тех, кто ему этот «пост» доверил, то он или переоценил свои силы, или пошёл на должность ради своей карьеры – приятно ведь быть на виду и называться лидером. А как иначе расценить поступки председателей первичных молодёжных организаций, которые, в силу реорганизации предприятия, перешли из одного подразделения в другое и не провели перевыборов в «родном» подразделении, «выпестовавшем» их?

Анализируя собранные факты повседневности первичных молодёжных организаций, безо всякой предвзятости можно сказать, что молодёжные настроения, молодёжное движение на комбинате «Электрохимприбор» имеется. Невооружённым глазом её можно заметить в свете происходящих событий или значимых дат. Юбилею центральной лаборатории комбината (010) молодёжь подразделения посвятила свои выступления и помогла в организации концерта. В сборочном производстве (219) и химико-технологическом производстве (220) регулярно проводятся турниры по футболу и волейболу, в которых подавляющее большинство участников – молодые работники.

Сегодня первичные молодёжные организации стоят на пороге перевыборов. Для организации данного мероприятия пришлось задействовать административный ресурс – выпустить приказ генерального директора о работе с молодёжью на комбинате. Поэтому в каждом подразделении и руководителями, и молодыми работниками, и профсоюзом необходимо пересмотреть многое во взглядах на молодёжное движение.

Уважаемые коллеги, приглашаем вас к разговору о мотивациях и проблемах молодёжной организации комбината.

Информационно-аналитический центр

ИТОГИ

НАЗВАНЫ ЛУЧШИЕ

25 февраля в конференц-зале Учебно-выставочного центра состоялся финальный этап конкурса «На лучшую разработку среди молодых специалистов и руководителей», организованный Советом молодых специалистов (СМС) комбината.



На финальном этапе конкурса, в научно-технической конференции было представлено 10 работ. Комиссия во главе с главным инженером **Игорем Алексеевичем Виноградовым** и в составе с заместителем генерального директора комбината по управлению персоналом **Петром Александровичем Ковшевым**, заместителем генерального директора по социальной и корпоративной политике **Сергеем Викторовичем Щекалёвым**, заместителем начальника СКБ – Главным конструктором по нестандартному оборудованию и конвейерной продукции **Владимиром Николаевичем Макаровым**, начальником конструкторского отдела службы главного технолога **Иваном Львовичем Нецкиным**, представителем Молодёжной общественной организации **Марией Юрьевной Каздорф**, председателем Совета молодых специалистов **Александром Николаевичем Смирновым**, на основании рецензий и устных докладов соискателей распределила места следующим образом.

В категории «Технологические разработки» 1 место заняла **Анастасия Сергеевна Баканова** (001). Тема её труда – «Разработка новой формы рабочего вещества для разделения изотопов иттербия».

В категории «Конструкторские разработки» 1 место заняла группа молодых специалистов отдела (083) – **Михаил Александрович Иванов**, **Анна Александровна Богущая**, **Татьяна Владимировна Данышова**, **Елена Адольфовна Михайлова** с проектом «Разработка имитаторов приборов автоматизации». 2 место поделили между собой **Олег Викторович Кулаков** (083/065) с темой «Дверь защитная Ж57А9325П3» и **Ия Викторовна Филонова** (083/065) с темой работы «Устройство грузоподъемное

Ж43А9362». 3 место заняла **Ирина Александровна Саркисян** (066), тема её работы – «Приспособления для проверки положения крановых колёс».

В категории «Совершенствование структуры производства, организации труда и заработной платы» 1 место заняла **Марина Александровна Еловских** (037), её тема – «Инструкция по организации работы специальной информационной службы на ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор»». 2 место занял **Александр Николаевич Аксентов** (081) с работой по теме «Разработка бизнес-плана по внедрению высокотехнологичного выключателя элегазового бакового – В35-220 кВ на производстве».

В категории «Научно-исследовательские разработки» 1 место заняла **Ольга Викторовна Греханкина** (010) с работой на тему «Разработка методики выполнения измерений массовой доли ванадия в титан-ванадиевом слое изделий ТСВВ 140.260 микрорентгеноспектральным методом анализа». 2 место завоевала **Наталья Владимировна Мотырева** (010), тема её работы – «Ультразвуковой контроль продольных сварных соединений АСГН 220.01.110».

В категории «Программное обеспечение» 1 место у **Ильи Сергеевича Плюхина** (079), тема его работы – «Автоматизированная информационная система по аттестации рабочих мест на комбинате «Электрохимприбор»».

По положению о конкурсе всем, кто занял первое место, будет увеличен ИСН на 20 % в течение одного года. За второе место ИСН увеличат на 10 % также на год. За третье место – на 10 % на полгода.

Информационно-аналитический центр
На снимке: Слева направо – М.Ю. Каздорф, А.Н. Аксентов, А.Н. Смирнов.

ОБЪЯВЛЕНИЯ

КОНКУРС МОЛОДЁЖНЫХ ПЕРВИЧЕК

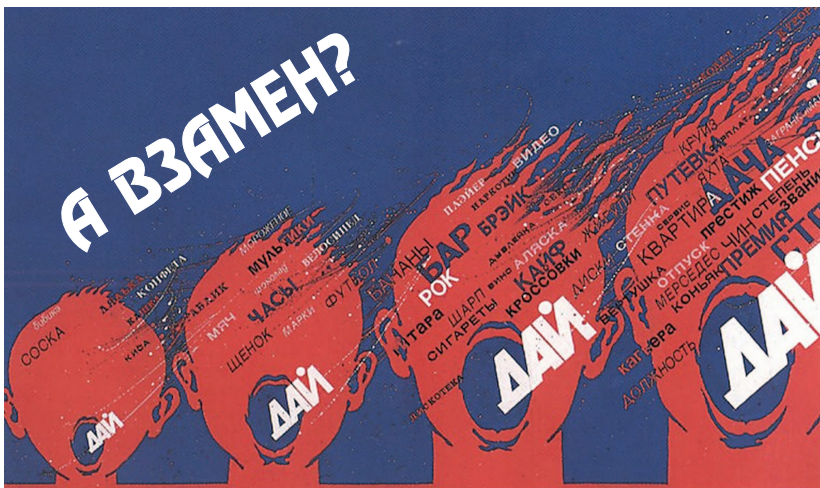
Молодёжная общественная организация (МОО) проводит конкурс на лучшую первичную молодёжную ячейку ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор».

Заявки принимаются по ул. Мамина-Сибиряка, 3, ком.7 (рабочая комната Совета МОО) до 15 апреля 2011 года. Справки по телефону: 3-91-83.

ЗАСЛУЖИ ТИТУЛ «МИСТЕР КОМБИНАТ»

Молодёжная общественная организация (МОО) объявляет о приёме заявок для участия в конкурсе «Мистер Комбинат «Электрохимприбор»».

Молодой человек, Вы работник комбината? Талантливый и коммуникабельный? Вам ещё не исполнилось 35 лет? Тогда обязательно принесите заявку. Последний срок подачи – 31 марта 2011 года. Ждём вас в Совете МОО по адресу: ул. Мамина-Сибиряка, 3, ком. 7. Справки по телефону: 3-91-83.



ПО ТРУДУ И ЧЕСТИ ОТДЫХ ЗАСЛУЖИЛ

28 февраля коллектив механообрабатывающего производства (112) проводил на заслуженный отдых заместителя начальника по подготовке производства - Виктора Ивановича Офидерова.

Сорок семь лет отработал **Виктор Иванович** в подразделении. Начиная слесарем механосборочных работ. За опыт, знания и целеустремленность коллеги любят его и уважают. Поэтому они очень хотели, чтобы последний рабочий день запомнился ему надолго, и устроили ему настоящие проводы. О начале этого события известили по цеховому радио. В «красном уголке» собрались все, с кем работал виновник торжества: и рабочие, и специалисты, и руководители. Они дружными аплодисментами приветствовали «героя дня». Конечно, не обошлось без тёплых слов и приятных воспоминаний.

Как отметил начальник МОР-112 **Юрий Николаевич Бурьгин**, свой трудовой путь Виктор Иванович прошёл с честью:

- Он осваивал новую технику. Принимал участие в создании локальной вычислительной сети подразделения - первой, кстати, на комбинате. Это и с его лёгкой руки возродились конкурсы профессионального мастерства на комбинате, да что там - в отрасли.

Заслуженные награды - медали «За доблестный труд», «Ветеран труда», «300 лет Российскому флоту», звания «Заслуженный работник комбината», «Ветеран атомной энергетики и промышленности», почётные грамоты правительства Свердловской области и Федерального агентства по атомной энергии, благодарности - немалое его достижение.

Виктор Иванович занимался и общественной жизнью. Возглавлял партийную организацию цеха. Отличный спортсмен, за команду «Старт» на лыжах пробежал не одну сотню километров.

Скажу вам без преувеличения, в каждом изделии нашего производства есть частица души Виктора Ивановича, его знаний, его энергии. Для нас он человек-«мотор», человек-«двигатель». За что Виктору Ивановичу от всех нас большая благодарность. Он заслужил свой отдых, но мне будет очень не хватать такого специалиста, такого заместителя!

Ещё немало искренних слов услышал в свой адрес Виктор Иванович.

Тёплым пожеланиям и подаркам, казалось, не будет конца...

- Если бы не вы, друзья, не было бы в моей жизни многих удач, достижений. Кто знает, как сложилась бы моя судьба, - сказал в ответном слове коллегам Виктор Иванович. - Я счастливый человек - мне довелось работать с уникальными, умными, обаятельными людьми. У всех я учился чему-то важному. У начальника цеха **Михаила Павловича Чертовикова** - скрупулёзному отношению к документам. У начальника плано-диспетчерского бюро **Надежды Семёновны Михайловой** - как выстраивать и организовывать работу. У начальника участка **Владислава Владимировича Тимофеева** - искусству работы с людьми. У контрольных мастеров **Лидии Георгиевны Шеговой** и **Галины Петровны Соколовой** - работе с документами по качеству. Благодарен судьбе, что на моём профессиональном и жизненном пути встретились **Василий Андреевич Шулятьев** - руководитель группы ЧПУ, **Иван Максимович Валуев** - начальник цеха,



Аркадий Владимирович Хороших - начальник участка, **Владимир Викторович Глухих** - заместитель начальника производства по технологической подготовке, **Виктор Фёдорович Павлюков** - начальник бюро инструментального хозяйства, - перечисляя тех, у кого учился, могу долго. Коллеги, спасибо всем вам за то, что были рядом.

И, понятно, не мог Виктор Иванович уйти без пожеланий родному коллективу - сохранять и приумножать славные трудовые традиции производства, защищать честь подразде-

ления на конкурсах мастерства и в спартакиадах. «В общем, вы меня поняли» - закончил он.

И не было на производстве человека, который бы не пожелал ему в тот день руку.

О.В. Ядринцева, информационно-аналитический центр

На снимке: Слева направо - **Е.В. Фишера**, инженер по подготовке производства II категории, **Ю.Н. Бурьгин**, начальник МОР-112, **В.И. Офидеров**.

Именно такой человек, машинист тепловоза второго класса, трудится в цехе 011 ровно сорок лет. Эту дату **Виктор Михайлович Пожарских** отметил 3 марта.

Наш герой окончил школу в Ёлкино. Удивительно, но он словно уже тогда понимал, чего хочет достичь в жизни. Так сложилось, что каждый шаг приближал Виктора Михайловича к его нынешнему положению. После школы он устроился работать автоэлектриком - здесь сыграла роль большая любовь к механике. В 1969 году, вернувшись из армии, стал профессиональным шофёром. Получив специальность, недолго работал в Таёжном. И в 1971 году, в возрасте 23 лет, решил пойти на комбинат - уж очень престижно было сюда попасть.

В 011 цехе, прежде чем стать машинистом, пришлось преодолеть целый ряд карьерных ступеней. На первых порах Виктор Михайлович трудился проводником спецвагонов. Через два года ему доверили водить дрезину для пассажирских перевозок. Довелось поработать и механиком наладочных машин, и помощником машиниста (после окончания курсов при комбинате). В 1980 году способного рабочего отправили на девятимесячные курсы машинистов в Свердловск. Ещё год - и Виктор Михайлович стал управлять тепловозом.

Наш герой проявил истинную щедрость, когда в 2005 году освободил своё место машиниста молодому работнику, а сам стал его помощником. Ставка машиниста на порядок выше, но Виктор Михайлович рассудил так: молодым надо расти, семье содержать, а он готов и поменьше зарабатывать.

Сам про себя говорит, что машинистом стал по стечению обстоятельств - по помощи и случай, и врождённая страсть к технике, и хорошее здоровье. Юбиляр влюблён в свою работу, несмотря на то, что это, по его же словам, далеко не самое лёгкое дело. Здесь нужно иметь не только очень большие знания, но и прекрасный слух, зрение, реакцию, чувство ответственности (а как иначе - опасные грузы перевозить приходится) и даже интуицию. Например, бывают такие ситуации, когда во избежание аварии необходимо быстро принять решение. Вовремя выявить неполадку - это тоже не каждый новичок сможет. Но всё приходит с опытом - вот Виктор Михайлович уже сроднился со своими машинами, и даже на слух может определить, что не так с его локомотивом. А раньше, говорит, «постоянно снились страшные сны, например, о том,

«ДА БУДЕТ МУЖЕСТВЕННЫМ ТВОЙ ПУТЬ, ДА БУДЕТ ОН ПРЯМ И ПРОСТ» - строчка из стихотворения Иосифа Бродского.

И ведь сказал поэт - «прям и прост»? А много ли нынче людей, способных прожить именно так - без сомнений и жажды больших перемен, без нескончаемого самоанализа и бесконечного поиска лучшей судьбы? Я не говорю, что это плохо. Только люди стали слишком сложными. А встретить действительно цельного человека, идущего «прямым и простым» путём - нелегко.



как вагоны отошли». Такой уж ответственный человек наш герой. И всё-таки, что ему больше всего нравится в работе? А вот что:

- Тепловоз - машина сложная. Приятно чувствовать, что такая громадина тебе подчиняется. Моя работа интересная, не монотонная. Всегда что-то новенькое делаешь. Приходится думать во время разных манёвров. Например, как правильнее и быстрее состыковать вагоны.

Виктор Михайлович имеет ряд наград за свой труд, в том числе медаль ветерана труда, а также звание ветерана атомной энергетики и промышленности. Человек он скромный, по его собственному выражению, «не любит выпячиваться». Поэтому я попросила его коллег немного рассказать о машинисте. **Николай Александрович Ширинкин**, начальник 011 цеха, сообщил:

- Я работаю с Виктором Михайловичем уже тридцать три года. Он технически грамотный работник, настоящий профессионал. Молодец, что своими знаниями, опытом охотно делит-

ся с молодёжью. Человек деятельный, никогда не отказывается от дополнительных нагрузок. С 1984 года он председатель профсоюзного комитета цеха. Рабочих всегда защищает. Действует не в свою сторону личным интересам, а для общего блага. При этом Виктор Михайлович принципиален, всегда речет правду-матку, может всё в лицо сказать, невзирая на чины. Но к себе тоже требователен.

Это качество заметила и я. Машинист признался, что по-прежнему волнуется перед экзаменами, которые в 011 цехе проводятся каждые два года. И это сейчас, когда, наверное, знает о своей работе всё. Правда, он мне возразил: - Всё знать невозможно.

В этом эпизоде - и скромность, и требовательность героя по отношению к себе.

Ещё одно мнение о Викторе Михайловиче высказал **Александр Алексеевич Наумов**, начальник службы подвижного состава:

- Пришёл я в цех после армии в 1984 году. Виктор Михайлович раньше работал с моим отцом, я застал его уже

как машиниста. Знаете, от проводника дойти до машиниста второго класса - это подвиг. Квалификация у него сейчас очень высокая. Чтобы этого достичь, надо иметь огромное стремление, искреннюю заинтересованность. Если бы у меня были такие работники, это было бы просто замечательно. Бывают у нас и конфликтные ситуации, но без этого нельзя: как председатель профсоюзного комитета, Виктор Михайлович твёрдо защищает позицию работников цеха и всегда готов отстаивать их интересы перед начальством.

Кстати, большинство коллег Виктора Михайловича отмечают его деятельность в качестве председателя профкома. Все, как один, говорят, что герой наш всегда прислушается к просьбе рабочего, всё поймет и постарается решить проблему. Да и просто по-человечески к нему можно подойти, поговорить по душам, спросить совета. О машинисте рассказывают, как о жизнерадостном, общительном и весёлом человеке. Виктор Михайлович комментирует:

- Всех не обогреешь - я не солнцешко, как говорится, но я стараюсь по возможности «сгладить» людям жизнь.

Живёт Виктор Михайлович, конечно, не только работой и организаторской деятельностью. В свободное время любит рыбачить, раньше занимался футболом и лыжами. Но главное увлечение - строительство. Это перешло от отца-плотника, как, кстати, и мастерство печника. **Вера Фёдоровна**, жена Виктора Михайловича, гордится мужем:

- Он про всех всё знает и всем хочет помочь. И помогает. Очень работающий: дом захотел поставить в деревне, собрал сыновей - все вместе и построили. С детьми поддерживает дружеские отношения - они до сих пор по многим вопросам советуются с ним.

У Виктора Михайловича два сына - **Роман Викторович**, механик отдела 015, и **Станислав Викторович**, такелажник отдела 015. Самым важным событием в своей жизни юбиляр считает именно рождение детей, а также пяти

внуков. Старший сын нашего героя об отце говорит с уважением:

- Он очень добрый - это его главное качество. Любит детей, с внуками может заниматься бесконечно. Нас всегда учил трудолюбию. Работа для него много значит. Это ведь романтика - управлять тепловозом. Я даже собирался по примеру папы стать машинистом, но получилось по зрению.

Спрашиваю, как по его мнению, звучит жизненный девиз Виктора Михайловича. Задумывается, потом отвечает: «Спаси утопающего». И Роман Викторович недалек от истины: сам юбиляр выразил своё отношение к жизни словами «живи и помогай другим». Вот такие простые ценности, близкие и понятные каждому. Вот такой прямой, без лишних поворотов и уловок, как железная дорога, путь. И дай нам бог больше людей, похожих на героя нашего очерка, ведь на них всё и держится.

И.О. Лукова, информационно-аналитический центр
На снимке: **В.М. Пожарских** с внучкой **Ириной**.

«Вести ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор»

Главный редактор:
Коренья Татьяна Константиновна
Верстка и дизайн:
Абдураманова Лилия Валгизовна
Издатель и издатель:
ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор»
Адрес редакции и издателя:
624200, Свердловская обл., г. Лесной, Коммунистический проспект, 6а, тел. 8 (34342) 3-76-04.
Газета зарегистрирована Управлением Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия по УрФО ПИ №ФС-11-0005.
Выходит два раза в месяц.
Газета отпечатана в типографии «АТГрупп», 620075, г. Екатеринбург, ул. Бажова, 74, оф. 134

Использование материалов допускается с разрешения редакции. Распространяется бесплатно. Тираж 5000 экз. Время подготовки в печать: по графику - 12-00 ч. 09.03.2011, фактически - 12-00 ч. 09.03.2011. Заказ № 685/5