



**КАК СТАТЬ РАБОДАТЕЛЕМ № 1**  
НИАЭП – победитель  
Всероссийского конкурса

**МОЛОДОСТЬ РФЯЦ-ВНИИТФ**  
Активная работа  
с молодежью – отличительная черта ядерного центра

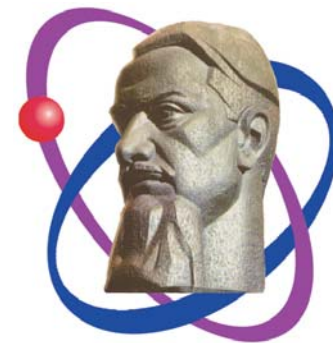
**90 ЛЕТ СО ДНЯ РОЖДЕНИЯ АКАДЕМИКА Е.А. НЕГИНА**

**СОЧИНЕНИЕ НА ТЕМУ**  
В ожидании праздника

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ГАЗЕТА

РОССИЙСКИХ АТОМЩИКОВ

# Атом-ПРЕССА



№ 4 (945) январь 2011 г.

Издаётся с 1991 года

Выходит по понедельникам

## НОВОСТИ ОТРАСЛИ

**25 ЯНВАРЯ В МИНСКЕ СОСТОЯЛАСЬ ВСТРЕЧА ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ» С. КИРИЕНКО И ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ М. МЯСНИКОВИЧА**

Открывая встречу, Михаил Мясникович отметил, что власти Республики Беларусь рассчитывают на подписание в первом квартале 2011 года двух межправительственных соглашений: о сотрудничестве по сооружению первой белорусской АЭС и о параллельной работе энергосистем. По словам М. Мясниковича, оба документа планируется подписать в ходе следующего заседания правительства союзного государства, которое должно пройти в Минске в конце февраля–начале марта.

Со своей стороны Сергей Кириенко подтвердил, что российская сторона готова к подписанию обоих документов.

Накануне рабочие группы Росатома и Министерства энергетики Республики Беларусь провели консультации на площадке будущей атомной электростанции и к сегодняшней встрече подготовили к утверждению план-график работ по подготовке генерального контракта и методику формирования стоимости будущей АЭС. Сегодня оба документа были подписаны генеральным директором Госкорпорации «Росатом» С. Кириенко и первым заместителем председателя Правительства Республики Беларусь Владимиром Семашко.

С. Кириенко отметил: «Не дожидаясь межправительственного соглашения, мы в феврале проведем совещание с целью определения объема заказа, который может быть размещен в Беларуси, прежде всего на предприятиях строительно-монтажного комплекса, а также у производителей различного оборудования, материалов и комплектующих».

Кроме того, по словам руководителя Росатома, Санкт-Петербургский Атомэнергопроект, также не дожидаясь межправительственного соглашения, выдаст техническое задание на изыскательские работы на площадке с тем, чтобы в мае, базируясь уже на результатах изысканий, подготовить контрактное соглашение, а в июне – кредитное соглашение между министерствами финансов двух стран. Генеральный контракт должен быть подписан к сентябрю 2011 года, и уже в сентябре стороны рассчитывают приступить к земляным работам на площадке.

С. Кириенко подчеркнул, что премьер-министры двух стран – Владимир Путин и М. Мясникович – договорились об уникальных условиях сотрудничества в строительстве АЭС. «Мы так не строим атомные станции нигде за рубежом, – сказал глава Росатома. – Мы идем в логике открытой сметы, т.е. государственные экспертизы двух стран будут оценивать проектно-сметную документацию, обосновывающую ценообразование, будет проводиться совместная закупка оборудования. Таким образом, мы фактически будем строить эту станцию в логике союзного государства, т.е. по внутрироссийским ценам».

Департамент коммуникаций  
Госкорпорации «Росатом»

## ИННОВАЦИИ

## РОССИЙСКАЯ ПЛАВУЧАЯ АЭС ВОШЛА В СПИСОК ВАЖНЕЙШИХ ИННОВАЦИЙ 2010 ГОДА

Строящаяся в России первая в мире плавучая атомная теплоэлектростанция (ПАТЭС) вошла в список 30 важнейших инноваций 2010 года, составленный авторитетным еженедельным французским журналом L'Usine Nouvelle.

Плавучая АЭС соседствует в этом списке с революционным компьютером-планшетником iPad компании Apple, американской

гиперзвуковой крылатой ракетой X-51A Waverider, строящейся в Норвегии уникальной плавучей ветроэлектростанцией, синтетической бактериальной клеткой, полностью синтезированной по компьютерной программе с помощью реагентов из химической пробирки, а также с новейшими литиевыми батареями, позволившими автомобилю проехать 600 километров без подзарядки.



## ЮБИЛЯР

## ОРУЖЕЙНИК ПО ПРИЗВАНИЮ

**Заместителю генерального директора-директору Дирекции по ядерному оружейному комплексу Росатома И. Каменских – 65 лет**

Иван Михайлович Каменских родился 3 февраля 1946 года в г. Очер Пермской области. После окончания Пермского политехнического института с 1970-го по 2000 гг. работал в РФЯЦ-ВНИИТФ (г. Снежинск) инженером-конструктором, начальником группы, начальником отдела, начальником научно-конструкторского подразделения, первым заместителем главного конструктора по ядерным зарядам, главным инженером предприятия. В 2000 году назначен заместителем министра Российской Федерации по атомной энергии. В настоящее время – заместитель генерального директора Госкорпорации «Росатом» по ядерному оружейному комплексу.



И. Каменских награжден орденами «Знак Почета» (1987 г.), Дружбы (2005 г.), имеет звание лауреата Государственной премии Российской Федерации (2010 г.).

За развитие ядерного оружейного комплекса ему объявлены благодарности Президента Российской Федерации (1998 г.), Совета безопасности Российской Федерации (2004 г.), Правительства Российской Федерации (2006, 2010 гг.). Иван Михайлович Каменских награжден нагрудным знаком «Академик И.В. Курчатов» I степени (2007 г.), медалью Минобороны России «За заслуги в ядерном обеспечении» (2007 г.).

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

## КАК СТАТЬ РАБОТОДАТЕЛЕМ № 1

В апреле прошлого года Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России предложил своим членам принять участие во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности». На призыв откликнулись 5 предприятий: ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» (г. Саров) – 6 номинаций, ФГУП «Приборостроительный завод» (г. Трехгорный) – 4 номинации, ОАО «НЗХК» (г. Новосибирск) – 2 номинации, ОАО «НИАЭП» (г. Нижний Новгород) – 1 номинация, ФГУП «Горно-химический комбинат» (г. Железнодорожск) – 1 номинация.

Победителями на региональном этапе конкурса стали три организации в пяти номинациях: ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» (3 номинации), ОАО «НЗХК» (1 номинация), ОАО «НИАЭП» (1 номинация).

В 2010 году за эффективную кадровую политику НИАЭП получил первое место в номинации «За развитие рынка труда» в Нижегородском региональном этапе Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». К такому признанию и успеху компания планомерно шла три года, со дня преобразования Горьковского отделения института «Теплоэнергопроект» в Нижегородскую инжиниринговую компанию «Атомэнергопроект».

«Речь идет не об обычном реbranding. Произошли существенные изменения и в структуре компании, и в задачах, которые перед ней ставятся, – говорит директор ОАО «НИАЭП» Валерий Лимаренко. – К примеру, в нашей структуре появились подразделения, которые занимаются сооружением атомных станций, коммерческой деятельностью, вопросами формирования и управления стоимостью и другими проблемами. Появились и дочерние предприятия, специализирующиеся непосредственно на строительстве и монтаже оборудования атомных станций. Таким образом, проектный институт, в котором работало 800 человек, вырос в компанию численностью 4500 сотрудников. В настоящее время средний возраст НИАЭП – 41 год».

40% сотрудников – молодые специалисты до 35 лет. В НИАЭП их привлекают интересная и перспективная работа, достойная зарплата, социальные программы, специально разработанные для молодых, и стабильность.

У Андрея Филатова, инженера бюро комплексного проектирования № 1, после окончания с красным дипломом Института ядерной энергетики и технической физики Нижегородского технического государственного университета (НГТУ) был выбор: остаться в родном вузе в аспирантуре или пойти работать в любое из трех нижегородских предприятий атомной отрасли – в «ОКБМ Африкантов», НИИИС им. Ю. Седакова или НИАЭП. В 2008 году он пришел работать в НИАЭП и за это время вырос в крепкого инженера второй категории.

«Повышение в должности – это прежде всего признание моих способностей и возможностей, – говорит А. Филатов. – Зарплата, конечно, тоже увеличилась, но главное – есть стимул расти дальше».

Для профессионального роста у молодых инженеров все возможности. С января 2009 года компания активно внедряет 6D-проектирование – это инновационное развитие 3D-технологии, когда к трехмерности пространства прибавляются время, материальные ресурсы и трудозатраты и сетевой график, что дает возможность управлять сроками и стоимостью.

14 октября с участием представителя Союза работодателей состоялось заседание рабочей группы РТК по развитию рынка труда и гарантиям занятости населения, на котором были рассмотрены материалы Минздравсоцразвития России по итогам проведения конкурса в 2010 году. Наибольшее число баллов в номинации «За развитие рынка труда» получило предприятие Госкорпорации «Росатом» – ОАО «Нижегородская инжиниринговая компания «Атомэнергопроект», что позволило ей стать победителем на федеральном уровне! 28 января в здании Дома Правительства РФ состоялось награждение победителей и призеров.

Союз работодателей поздравляет ОАО «НИАЭП» с заслуженной победой в номинации «За развитие рынка труда» и желает ему дальнейших успехов!



Молодежь НИАЭП

«Нам нужны хорошо подготовленные молодые кадры, готовые работать много и увлеченно, – сказал на встрече с молодыми специалистами В. Лимаренко. – Мировой рынок атомной энергетики стремительно растет. Сегодня НИАЭП сооружает 4 из 10 энергоблоков, строящихся отраслью в России, причем выполняет полный цикл работ: проектирует, строит, комплектует».

Внедрение новых технологий открыло вакансии в проектной блоке компании, и они рассчитаны прежде всего на молодые и перспективные кадры. В основном НИАЭП сотрудничает с тремя вузами – Нижегородским архитектурно-строительным университетом, Нижегородским техническим университетом и Ивановским энергетическим университетом.

«Компании есть что предложить выпускникам профильных специальностей, – говорит Николай Шешокин, заместитель директора по управлению персоналом. – Наши производственные задачи растут, а новые технологии 3D/6D-проектирования требуют молодых инженеров от 22 до 30 лет, которые их легко воспринимают и быстро внедряют».

Перспективным выпускникам вузов НИАЭП предлагает работу в амбициозных проектах и стартовую зарплату от 29 до 35 тыс. рублей. Кроме того, для молодых специалистов в коллективном договоре предусмотрены специальные программы соцподдержки, начала действовать программа оказания помощи в приобретении жилья, первоочередная возможность участия в которой предоставляется молодым и высококвалифицированным специалистам, – компенсируется 0,9 процентной ставки по кредиту.

В НИАЭП разработана программа по развитию профессионализма и потенциала молодых специалистов. Для них проводятся адаптационные тренинги, конкурс «Лучший молодой специалист», создан форум «Идеи, инновации, предложения по технологии 3D/6D-проектирование».

На прошедшей в конце октября ярмарке атомного машиностроения была создана Ассоциация инновационного проектирования, у которой уже есть и собственный журнал «CLUB 3D: Инновационное проектирование» на двух языках – русском и английском.

Хотя, по словам Н. Шешокина, сейчас в базе данных кадровой службы более 15 тысяч резюме специалистов, которые заявили о своем желании работать в НИАЭП, а текучесть всего 2%, компания предпочитает растить для себя инженеров со студенческой скамьи. Так, в этом году 10 старшекурсников Института ядерной энергетики и технической физики и факультета автоматики и электромеханики НГТУ стали стипендиатами Э.Н. Поздышева. В течение учебного года каждый из них ежемесячно получает финансовую поддержку НИАЭП в размере 5000 рублей. Таких студентов ждут на учебных и преддипломных практиках, а затем приглашают на работу.

Среди стипендиатов – инженер-стажер Ольга Орешкина, которая с ноября трудится на полставки в НИАЭП, совмещая учебу на первом курсе магистратуры с работой по будущей специальности. Ольга считает, что у российской атомной отрасли большие перспективы, а значит, они есть и у нее. Она уже проходила практику в ОАО «ОКБМ Африкантов», а после победы в конкурсе на получение стипендии им. Э.Н. Поздышева с радостью откликнулась на предложение поработать в НИАЭП.

«Прием на работу молодых специалистов – это не просто свидетельство того, что наша компания растет и развивается, – сказал В. Лимаренко. – Это весомый вклад в развитие экономики Нижегородской области, ведь каждое из созданных НИАЭП высококвалифицированных рабочих мест дает работу еще девятерым – в здравоохранении, образовании, городском хозяйстве, машиностроении и других отраслях».

**Е. МАТВЕЕВА,**  
ОСОИИП ОАО «НИАЭП»  
Фото А. СУХОНИНА

## ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ ПО РЕШЕНИЮ ВОПРОСОВ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА СОЗДАЕТСЯ НА БАЗЕ ОАО «ТВЭЛ»

Руководство Топливной компании Росатома «ТВЭЛ» (ТК), предприятий, входящих в ТК, центральный комитет Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности (ЦК РПРАЭП) приняли решение создать на базе ОАО «ТВЭЛ» трехстороннюю комиссию по решению вопросов социального характера.

Как уже сообщалось, с начала 2010 года на предприятиях Топливной компании «ТВЭЛ» реализуется программа реформирования «Новый облик», главные цели которой – повышение конкурентоспособности, рост производительности труда и заработной платы сотрудников за счет снижения издержек, повышения эффективности основного производства, внедрения передовых инновационных технологий, сокращения избыточных площадей.

Комиссия создается для выработки и контроля исполнения согласованных решений по вопросам социального характера, возникающим при реализации программ реформирования предприятий и обеспечения устойчивого развития атомных моногородов. Базовым принципом работы комиссии является социальное партнерство.

В состав комиссии вошли представители Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности (РПРАЭП), Ассоциации закрытых административно-территориальных образований (ЗАТО), Топливной компании «ТВЭЛ».

В частности, комиссия будет инициировать разработку и осуществлять поэтапный контроль

над исполнением целевых программ социально-экономического развития городов присутствия предприятий Топливной компании. В зоне ответственности комиссии также работа с обращениями работников и жителей городов присутствия предприятий Топливной компании по вопросам социального характера, связанным с реализацией программы создания новых обликов производств. Будут проводиться постоянный мониторинг и анализ социально-экономической ситуации, что позволит комиссии оперативно и точно внедрять комплекс мероприятий, направленных на повышение уровня и качества жизни населения и работников градообразующих предприятий, наращивание производственного потенциала.

Курирование и координация работы трехсторонней комиссии по решению вопросов социального характера возложены на вице-президента по управлению персоналом Якова Копа и заместителя председателя РПРАЭП Владимира Кашкина. Согласно разработанному регламенту, заседания комиссии будут проводиться по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

*Дирекция по связям с общественностью ОАО «ТВЭЛ»*

## НА БАЛАКОВСКОЙ АЭС УСЛОВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА-2010 ВЫПОЛНЕННЫ

В конце января на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета Балаковской атомной станции были подведены итоги выполнения коллективного договора за прошедший год.

Директор филиала ОАО «Концерн Росэнергоатом» «Балаковская атомная станция» Виктор Игнатов отметил, что обязательства и условия коллективного договора 2010 года по всем направлениям со стороны администрации выполнены. В прошлом году плановое производство электроэнергии составило 102,9%, станция вышла на рекордные производственные показатели: выработка за год – 31,7 млрд кВтч электроэнергии, при этом достигнут коэффициент использования установленной мощности 90,5%, что соответствует лучшим общемировым показателям КИУМ для АЭС с аналогичными энергоблоками. Соблюдались требования трудового законодательства в части заключения и расторжения трудовых договоров, а реализация программы оптимизации численности персонала станции проводилась в строгом соответствии с законодательством.

С 1 июля на Балаковской АЭС, как и на других атомных станциях, по инициативе Госкорпорации «Росатом» внедрена единая унифицированная система оплаты труда (ЕУСОТ). Рост средней заработной платы персонала в 2010 году составил 21,4%, при росте индекса потребительских цен – 8,5%.

За истекший год не было допущено несчастных случаев на производстве. На выполнение мероприятий по охране труда затрачено 5,2 млн рублей. Полностью выполнены обязательства по социальной защите персонала.

Об итогах работы профсоюзной организации станции за прошедший период рассказал председатель профкома АЭС Петр Сорокин. Приоритетными направлениями деятельности профсоюза названы: сохранение и совершенствование социальных льгот и гарантий работников станции, охрана труда, культурно-массовая, спортивная и оздоровительная работа. В прошлом году профсоюзный комитет АЭС только на проведение культурно-массовых мероприятий направил более 15 млн рублей, на организацию спортивных соревнований – 1,5 миллиона.

Участники совместного заседания – представители двух сторон диалога: администрации предприятия и трудового коллектива в лице профсоюзного комитета – единогласно посчитали выполненными обязательства коллективного договора 2010 года, что в очередной раз продемонстрировало эффективность социального партнерства на Балаковской АЭС.

*ЦОИ БалАЭС*

КАДРЫ

# К НОВЫМ ВЕРШИНАМ

Одним из элементов кадровой политики Топливной компании является ротация сотрудников. Она нацелена на их профессиональный рост и развитие предприятий, считает начальник отдела подбора, оценки, развития персонала и контроля кадровых процессов ОАО «ТВЭЛ» Наталья СОБАКИНСКАЯ.

– Можно ли сегодня сказать, что Топливная компания «ТВЭЛ» представляет собой единый организм?

– Компания предпринимает для этого все возможное. Используя, в частности, ротацию успешных работников, которые есть на каждом предприятии. Такие специалисты обладают как высоко развитыми профессионально-личностными компетенциями, так и большим опытом, наработанным в ходе проводимых на заводах и комбинатах преобразований. Кроме того, в Топливную компанию приходят работать люди и из других отраслей, которые привносят что-то новое. При реализации программы развития общекорпоративного кадрового резерва 2010 года, включающего действующих и потенциальных заместителей генеральных директоров предприятий Топливной компании, мы получили бесценный опыт и информацию как о людях, входящих в кадровый резерв, так и о новых возможностях развития предприятий. Это было достигнуто путем прохождения резервистами стажировок на предприятиях Топливной компании. После выполнения программы большая часть резервистов была ротирована на другие предприятия Топливной компании.

Когда речь заходит о перемещениях внутри компании, как правило, у кого-то может возникнуть вопрос: если человек успешен на своем предприятии, то зачем его переводить на другое? Ротация нацелена на профессиональный и управленческий рост сотрудников и, собственно, развитие компании. Дело в том, что в деятельности любого специалиста может наступить момент, когда он «вырастает» из должности или наступает момент профессионального «выгорания», формируются стереотипы, работа становится неинтересной и не приносит удовлет-

ворения. А с переходом на другое предприятие сотрудник мобилизуется: новые люди, обстановка, задачи требуют от него нового витка развития.

– Это выгодно и для самого сотрудника...

– Да, с точки зрения карьерного и профессионального роста. Такое перемещение означает, что компания ценит сотрудника, возлагает на него надежды и готова понести затраты, связанные с его переездом, обустройством и т.д.

Работодатель всегда обращает внимание на солидный послужной список человека, включающий не только места работы, занимаемые им ранее должности, но и количество успешно реализованных проектов. Конечно, сотрудник может эффективно работать и на одном предприятии. Но совершив мощный профессиональный прорыв, повысив эффективность предприятия в одном из аспектов деятельности, он затем преимущественно занят контролем уже реализованных проектов и отлаженных процессов. Повторный прорыв в тех же условиях сделать уже сложно, а на новом предприятии – наиболее вероятно. Говоря о ротации кадров, следует отметить, что карьерный рост может иметь ограничения, даже если речь идет о талантливом менеджере.

– Что это значит?

– Допустим, предприятие возглавляет эффективный генеральный директор, добившийся и продолжающий добиваться успехов. У него есть несколько заместителей, которые способны и готовы занять вышестоящую должность. Насколько велика вероятность карьерного продвижения всех успешных заместителей? По принципам построения организационной структуры, чем выше уровень управления, тем меньше количество должностей. Ситуация ограничений возможностей



карьерного роста в рамках одного предприятия очень характерна для отрасли, так как наши предприятия обладают высоким кадровым, в том числе и управленческим, потенциалом. Что делать в такой ситуации амбициозному управленцу, имеющему организаторский талант, мощный управленческий потенциал, готовому решать более сложные задачи? Благодаря грамотной проводимой политике ротации ему можно предоставить возможность роста на другом предприятии. Перед назначением сотрудника на новую должность он проходит стажировку в управляющей компании и на других предприятиях Топливной компании. Таким образом, сотрудник выходит на корпоративный уровень: у него появляется более широкий взгляд на процессы, происходящие внутри компании, он получает возможность более полной объективной оценки.

– Мы говорим о вертикальном карьерном росте, а есть еще и горизонтальный.

– Безусловно. Не все сотрудники обладают управленческими амбициями или способностями. Многие не стремятся развиваться вертикально, являясь при этом незаменимыми экспертами в своей профессиональной области. Такие сотрудники обычно не останавливаются на достигнутом, ищут новые интересные задачи. Для удовлетворения своих потребностей в новом данные сотрудники могут переходить на другие предприятия, осваивать либо новую для

себя деятельность, либо решать новые задачи в рамках существующей профессиональной сферы. В первую очередь они востребованы на предприятиях, нуждающихся в прорыве, быстром повышении эффективности.

К слову, у нас существуют с этим некоторые трудности: есть сотрудники, которых мы хотим переместить, но нет подготовленных людей на их замещение. На сегодняшний момент эту проблему мы планируем решать с помощью системы многоуровневого кадрового резерва Топливной компании и предприятий.

– Можете привести конкретный пример ротации?

– Например, в августе прошлого года техническим директором ОАО «НЗХК» был назначен Александр Матвеев, работавший главным инженером сублиматного завода ОАО «СХК». Он входил в «Золотой резерв» Росатома, замечен руководством ОАО «ТВЭЛ» как энергичный и перспективный руководитель, не боящийся принимать важные решения. Вадим Кальк, начальник уранового производства ОАО «АЭХК», недавно был назначен на должность технического директора ОАО «УЭХК» после успешного прохождения стажировок на всех предприятиях раз- делительно-сублиматного комплекса.

– Не страдает ли предприятие, у которого забирают ведущие кадры?

– Мы регламентируем процесс ротации плавной преемственностью кадрового резерва. Формируем пул талантливых людей и на предприятиях, и в рамках Топливной компании. Если говорить о стратегическом резерве талантливых, молодых, инициативных сотрудников, с этого года мы будем заниматься данным вопросом вплотную.

– Что это значит?

– Планируем провести открытый конкурс с целью определения молодых талантливых специалистов, обладающих высоким потенциалом к развитию. Молодежь жалуется, что ей не дают расти в си-

лу различных факторов. У молодых работников много амбиций, стремлений, желаний, но не хватает опыта, знаний, чтобы быть руководителем. В прошлом году в ОАО «НЗХК» проводился форум «Интерра», в рамках которого мы организовали круглый стол, посвященный вопросам перехода сотрудника от статуса «молодой талантливый специалист» к статусу «руководитель». Пытались разобраться во всех препонах и подводных камнях, встречающихся в жизни управленцев. И наша молодежь согласилась с тем, что все не так просто, как ей представлялось изначально.

Основным принципом преемственности кадрового резерва является достижение каждым резервистом личного успеха. Для того чтобы получить желаемое карьерное продвижение, резервист должен доказать делом, а не словом, что уже осуществил свой вклад в повышение предприятия, причем желательно с экономическим результатом. В этом случае он сможет претендовать на занятие определенной управленческой позиции либо на том же предприятии, либо на другом.

– У любого сотрудника Топливной компании есть возможность карьерного роста?

– Конечно. Как я уже сказала, для этого нужно успешно реализовать проект, скажем, в рамках внедрения ПСР. Если человек видит проблему и знает, как ее решить, то пусть это сделает. При объявлении конкурса по формированию кадрового резерва ему будет нужно принять в нем участие.

Мы стараемся построить систему, которая позволит нам определить талантливых сотрудников, дать им возможность участвовать в программах развития кадрового резерва Топливной компании и стать эффективными управленцами. Но в то же время система действует только в случае, если человек сам хочет развиваться и достигать новых вершин, показывая собственную эффективность, что он способен на многое.

Т. РУДЕНКО

## ОЧЕНЬ ЭФФЕКТИВНОЕ РЕШЕНИЕ

Серию публикаций про участников «Золотого резерва-2009» мы продолжаем интервью с Олегом БЕЛОБОРОДОВЫМ, директором Приборного завода «ПО «Маяк». Напомним, что главной задачей проекта «Золотой резерв» было выявление потенциальных кандидатов для работы на руководящих должностях в организациях отрасли. Сегодня атомная отрасль нуждается именно в таких руководителях – энергичных, профессиональных, способных не только создать команду, но и воодушевить людей, повести их за собой.

О. Белобородов успешно прошел обучение в составе «Золотого резерва» и с марта прошлого года назначен на должность директора Приборного завода «ПО «Маяк» (до этого он работал заместителем директора этого завода).

– Почему вы решили участвовать в «Золотом резерве»? Вы видели здесь возможность продвигаться по карьерной лестнице или для вас было приоритетным личное и профессиональное совершенствование?

– Конечно, самым важным для себя я считал личное и профессиональное совершенствование. Ну а если ты развиваешь свои компетенции, то и продвижение по карьерной лестнице не за горами.

– Что вам дало участие в «Золотом резерве»? Довольны ли вы качеством обучения? Достаточно ли двух сессий или нужно больше?

– Участие в проекте дало мне многое. Если говорить в целом, то считаю, что я стал значительно более эффективным менедже-

ром, если же говорить конкретнее, то после участия в проекте я постоянно стремлюсь занимать «проактивную» позицию, практикую работу в команде, стал более эффективно применять различные методы и способы коммуникации, внедряю на заводе, которым руковожу, производственную систему «Росатом». Кроме того, отмечу, что стал более успешно готовить и представлять презентации.

Качеством обучения я, безусловно, доволен, уровень был очень высокий, однако считаю, что двух сессий было маловато – необходимо как минимум три.

– Какие чувства вы испытали, когда узнали, что попали в финал?

– Думаю, что мое тогдашнее состояние правильнее всего назвать радостным вол-



О. Белобородов: «Если говорить в целом, то считаю, что я стал значительно более эффективным менеджером!»

Турции. И стратегия развития отрасли предполагает, что в дальнейшем таких проектов будет еще больше. Для решения всех этих задач необходимы кадры (как молодежь до 30 лет, так и специалисты и руководители 30–45 лет). Сейчас на предприятиях Росатома, в том числе и на «Маяке», ощущается нехватка именно этого слоя специалистов (в возрасте от 20 до 45 лет).

Росатом для решения кадровой проблемы реализует ряд проектов. На базе МИФИ и его филиалов создан Национальный ядерный университет, разработана программа поддержки молодых ученых, специалистов, выделяются гранты, оказывается социальная поддержка и многое другое. Это решение проблемы нехватки молодежи в решении проблемы нехватки руководителей среднего и высшего звена. Как показала практика первого выпуска – очень эффективное решение.

Подготовила Э. АХМЕТШИНА, ПО «Маяк»

нением. Радостным – потому что я прошел все испытания, волнительным – от ожидания предстоящих событий: учебной сессии, тренингов, встреч и общения с руководством отрасли и так далее.

– Выскажите ваше мнение о кадровой проблеме в госкорпорации. Существует ли она на «Маяке»? Если да, то как решается? В какой мере такие проекты, как «Золотой резерв», позволяют ее решать?

– В Госкорпорации «Росатом» сейчас реализуется целый ряд амбициозных проектов, в том числе и зарубежных, таких как АЭС в

ЛАУРЕАТЫ

## ДЕЛО, КОТОРОМУ ПРЕДАН

**Электромонтер по обслуживанию преобразовательных устройств 6 разряда ЭЦ Кольской АЭС Юрий ЗАПОЛЬНОВ получил серебряную медаль Петра Великого «За трудовую доблесть» в номинации «За самоотверженный труд на благо России».**

**Такой награды на предприятии удостоены всего 16 человек.**

Ю. Запольнов – коренной северянин. Родился в п. Никель, куда родители прибыли из Ульяновской области. С началом строительства Кольской АЭС семья переехала в Новый город. Здесь Юрий окончил школу, получил специальность электромонтажника в ГПТУ № 18, затем ушел служить в ВМФ. По возвращении устроился в электроцех атомной станции. На нашем предприятии Юрий Иванович трудится уже почти 28 лет. Сейчас работает в службе релейной защиты и автоматики, в лаборатории под названием «Система аварийного энергоснабжения».

– Работа, – говорит Ю. Запольнов, – заключается в том, чтобы проверять, настраивать оборудование. А в целом служба призвана исключить перебои в электропитании. В повседневных и критических ситуациях именно наше оборудование всту-



пает в работу. Для этого установлены специальные аккумуляторные батареи больших размеров, которые служат источником питания для агрегатов бесперебойного питания (АБП). Это оборудование преобразует постоянный ток в переменный для ответственных потребителей, для которых даже малейший сбой в питании недопустим. Все системы атомной станции, такие как системы защиты, контроля, и другие важнейшие участки находятся под неусыпным наблюдением нашей группы.

Мне очень нравится то дело, которым я занимаюсь каждый день на производстве. Еще в юности я увлекся электроникой, стал радиолюбителем. И вот попал в ту сферу, которой интересуются все условия для профессионального развития, ведь оборудование постоянно модифицируется, совершенствуется. Сейчас уже, наверное, пятое поколение оборудования сменилось на нашем участке с тех пор, как я пришел на станцию. Нужно соответствовать требованиям современного производства.

В свое время, в 80-е годы прошлого века, Юрий Иванович выступал активным рационализатором и внес немало полезных для предприятия предложений. В своем личном архиве наряду с грамотами за добросовестный труд он хранит 7 удостоверений за рационализаторские предложения. Оборудование на станцию приходило самое разное, бывало, и с явными недочетами. Молодому электромонтеру хотелось усовершенствовать, модернизировать механизмы, лучшим образом адаптировать их к практике, чтобы получить наибольший производственный эффект.

– Конечно, это не только моя заслуга, – скромничает мой со-

беседник, – над изобретениями каждый раз мы трудились практически всей лабораторией. Я горжусь, что попал именно в этот коллектив. У меня были замечательные наставники – В. Ерохин, В. Герасимов. Сейчас в лаборатории тоже сложилась хорошая трудовая команда – А. Алексеев, А. Архипов. Очень радует тот факт, что рядом со мной, в одной группе, работает мой старший брат Петр.

Юрий Иванович старается находить время и для любимого увлечения, следит за новшествами в мире радио и электроники. И в этой области его способности нашли применение. В одном из номеров журнала «Радио» был опубликован материал под заголовком «Итоги мини-конкурса на замену микросхемы TDA4718A», в котором среди победителей назван Ю. Запольнов. Предыстория вкратце такова: в свое время один из читателей «Радио» купил зарубежный сварочный аппарат, однако в агрегате очень скоро сгорела микросхема, которую невозможно было отыскать в продаже. Несчастный обладатель неисправного блока обратился со своим горем в редакцию журнала, а та опубликовала схему микросхемы (простите за каламбур) и объявила конкурс на ее замену.

По словам нашего радиоэлектронного умельца, пришлось поднапрячь мысли и «сообразить» более качественную замену уже собственного производства. Так получилась новая микросхема, чертеж которой тоже был помещен в том журнальном материале. Юрий Иванович пошел еще дальше – он несколько по-иному сделал соответствующую обвязку и даже умудрился самостоятельно собрать подобный сварочный аппарат, который был вполне работоспособен.

Вот такой он, герой трудовых будней атомного производства. Жизнь, как считает сам Ю. Запольнов, складывается у него хорошо. На производстве есть любимое дело, дома – надежная семья. Жена Надежда Николаевна трудится учителем начальных классов, сын Денис в прошлом году окончил Санкт-Петербургский морской технический университет.

– Награждение медалью Петра Великого «За трудовую доблесть», – признался Ю. Запольнов, – стало для меня полной неожиданностью, но очень приятно, что твой повседневный, порой незамысловатый труд может быть так высоко оценен. Выходит, я это заслужил.

**Ю. БЕЛОЦЕРКОВСКАЯ**

## УНИКАЛЬНЫЕ СТАНКИ КМЗ

**Работники Ковровского механического завода стали лауреатами корпоративной премии Топливной компании «ТВЭЛ»**

**Авторский коллектив ОАСУТП Ковровского механического завода (КМЗ) – Сергей ТРИФОНОВ, Юрий ГОЛЫШЕВ и Александр МАКЛАГИН – стал обладателем диплома третьей степени корпоративного конкурса ОАО «ТВЭЛ» 2010 года в номинации «Лучшая опытно-конструкторская разработка» за проектирование станка НС-50 для рядовой намотки нити.**

Разработка намоточных станков 5-го поколения на заводе началась еще в 2007 году. Перед конструкторами ОАСУТП стояла очень сложная задача: по сути, нужно было создать универсальный станок, который можно было использовать при изготовлении газовых центрифуг любого поколения, вплоть до последнего, девятого. Это во-первых.

Во-вторых, от этих станков требовались повышенные точностные характеристики по сравнению с существующим намоточным оборудованием. Кроме того, нужно было по максимуму использовать стандартные комплектующие для высокой надежности и технологичности изготовления ротора.

Итог работы специалистов ОАСУТП впечатляет: был создан не один станок, а целый комплекс! При этом станки 50-й серии охватывают всю технологию изготовления деталей роторной группы.

Новые станки позволяют производить намотку изделий разной длины и обеспечивают необходимый температурный режим при соблюдении высочайшей точности шага намотки. К тому же использование двухпроцессорного

блока управления и современной элементной базы дает возможность значительно повысить скорость обработки сигналов и точность обработки параметров.

Новые станки, которые не имеют аналогов в России, не только разрабатываются, но и изготавливаются на КМЗ. И несколько из них уже поступило разработчикам газовых центрифуг. Среди желающих приобрести новое оборудование – все заводы-производители этих агрегатов.

Победа на конкурсе Топливной компании стала достойным завершением 2010 года для всего коллектива КМЗ.

Лауреаты признаются, что испытали огромную гордость за завод, когда получали диплом из рук президента ОАО «ТВЭЛ» Юрия Оленина.



– Конструктивная искра в нас не потухла, – сказали в конце беседы наши герои. – На достигнутом останавливаться не собира-

емся, будем работать в этом направлении и далее. Надеемся, что в следующем году победим.

**Ю. МИРОНОВА**

## ВЫГОДА ОЧЕВИДНА

**Первую премию концерна «Росэнергоатом» в конкурсе «Знания молодых ядерщиков – атомным станциям» получил оператор реакторного отделения по парогенераторам Белоярской АЭС Иван КОВИН.**

К тому времени Иван работал на Белоярской АЭС всего три месяца. Исследованиями по выбранной теме он занялся еще будучи студентом кафедры «Атомная энергетика» УГТУ-УПИ (ныне УФУ имени первого президента России Б.Н. Ельцина). Его работа «Анализ возможности утилизации низкопотенциальной теплоты с использованием теплового насо-

са в паротурбинном контуре АЭС с реактором БН-600», выполненная в соавторстве с одноклассником Максимом Семеновым под научным руководством кандидата технических наук, доцента кафедры «Атомная энергетика» Олега Ташлыкова посвящена актуальной задаче повышения тепловой эффективности паротурбинного контура АЭС.

Работа рассматривает один из путей решения проблемы, о которой в общих чертах знает каждый зареченец, – утилизация значительных тепловых сбросов в окружающую среду, являющихся неотъемлемой частью функционирования всех тепловых и атомных станций, в том числе и Белоярской



АЭС. При этом надо понимать, что теплоту, которую БелАЭС сбрасывает в водоем-охладитель, нельзя использовать, например, для системы отопления, так как вода, с помощью которой эта теплота сбрасывается в водоем, имеет низкую температуру, максимум 30°C.

Чтобы обогревать квартиры зареченцев, в систему теплоснабжения города должна поступать вода с высокой температурой. Для её нагрева отбирают пар с высокой температурой и энергией из средней части турбин БелАЭС. Это приводит к уменьшению выработки электроэнергии, а значит – снижению прибыли станции. Но пока это единственный выход, так как иных достаточных источ-

ников теплоснабжения в городе просто нет.

Анализ возможности использования низкопотенциальной сбросной теплоты для снижения недопроизводства электроэнергии за счет снижения отборов пара из турбин как раз и провел И. Ковин.

По словам И. Ковина, требуется доработка проекта, конкретные расчеты, но уже сейчас можно сказать, что заниматься этим проектом экономически выгодно. По предварительным расчетам, при установке трех тепловых насосов (по одному на петлю) мощностью по 300 кВт дополнительная выработка электроэнергии составит 7 257 600 кВтч/год.

**А. ЕЛЬКИНА**

КАДРЫ

# МОЛОДОСТЬ РФЯЦ-ВНИИТФ

**Любой трудовой коллектив без обновления кадров теряет своё производственное значение. Поэтому и в снежинском ядерном центре самое пристальное внимание уделяется привлечению в свои ряды талантливых выпускников профильных вузов Москвы, Санкт-Петербурга, Томска, Челябинска, Екатеринбурга, Омска, Снежинска и многих других.**

**За десять лет в институт поступили 1549 молодых специалистов. Из них 546 человек из самого Снежинска, 242 человека – из Челябинска, 223 – из Томска, 61 – из Екатеринбурга, по 43 специалиста – из Омска и Пензы, 26 выпускников прибыли из Казани, 25 – из Перми, по 20 – из Москвы и Санкт-Петербурга. Остальные влились в коллектив ядерного центра ещё из 57 высших учебных заведений страны.**

Стаж у всех разный, но их объединяют энтузиазм, трудолюбие, умение впитывать знания, любовь к изысканиям и целеустремлённость. Получив высшее образование, молодые люди мечтали найти интересную, захватывающую работу по специальности, реализовать свои знания и умения на стабильном предприятии, которое обеспечит их будущее.

О существовании РФЯЦ-ВНИИТФ ребята узнают из разных источников: от уже работающих в институте сокурсников, от представителей института, приезжающих в вузы в поисках талантливых студентов и рассказывающих о перспективах работы в ядерном центре, и, конечно же, из Интернета.

## БЕЗ ГОДУ НЕДЕЛЯ

После ноябрьских праздников приехал в Снежинск на работу в НКО-7 выпускник факультета приборостроения ЮУрГУ 24-летний **Михаил Батаков**. До этого целый год после окончания вуза он проработал, по его представлениям, впустую – не по специальности, без перспектив. Топтание на месте – не в характере Михаила. Поэтому, когда на случайно встретился с одногруппницей, которая эти 12 месяцев проработала в РФЯЦ-ВНИИТФ, и узнал от неё подробности и условия работы в ядерном центре, то, не колеблясь, отправился к нам, в Снежинск.

Привлекло Михаила несколько моментов. Прежде всего то, что он будет заниматься любимым делом – конструированием новых приборов различного назначения (в основном измерительных), о чём мечтал все годы учёбы. Он ждёт от своей работы много открытий, интересных задач, требующих оригинальных решений. Он хочет познавать новое и надеется, что найдёт всё это в ядерном центре. Волнует Михаила и карьерный рост. Из рассказов своей однокурсницы он понял, что это не фантастика, а реальность: просто нужно показать свои способности и трудиться изо всех сил.

Сразу по приезде М. Батакову предоставили общежитие. Но он признается, что жилищные условия не влияли на его горячее желание работать в Снежинске.

## ТРИ МЕСЯЦА

Три месяца осваивается на новом месте 23-летний студент-практикант Новосибирского государственного технического университета **Константин Левак**.

Костя – первый новосибирец в отделе экспериментальной газодинамики НИО-4. О существовании уральского РФЯЦ ему поведала заведующий кафедрой НГТУ И. Балаганский и профессор Л. Мержиевский. Константин надеется в будущем стать настоящим учёным в области газодинамики, ведь явление взрыва для него, обучающегося на факультете летательных аппаратов по специальности «Средства поражения и боеприпасы», – удивительный быстротекущий процесс, настоящее волшебство.

Теперь К. Левак под руководством начальника лаборатории Владислава Таржа-

нова пишет диплом «Исследование структуры детонационных волн в конденсированных ВВ». После защиты намерен вернуться сюда работать.

## ГОД

Снежинка **Ирина Кичаева** год назад продолжила трудовую династию своей семьи: её отец ушёл на пенсию, а она после окончания факультета «Вычислительные машины, комплексы, системы и сети» СГФТА поступила на 1-й завод инженером-программистом. В декабре выпускает в опытную эксплуатацию её первую большую работу – программирование и администрирование системы электронного до-



ВНИИТФ всегда уделял внимание работе с молодежью. Молодые лауреаты получают заслуженные дипломы

кументооборота завода. Кроме этого, Ирина – редактор заводской газеты «Новости», член молодёжной комиссии заводского профсоюза, а в середине ноября её приняли в молодёжную комиссию РФЯЦ в качестве ведущей молодёжного отдела в газете «Профсоюзные вести». Жизнь у И. Кичаевой кипит ключом, и она счастлива на своём любимом заводе.

## ЧЕТЫРЕ ГОДА

Четыре насыщенных событиями года постигает секреты газодинамики магистр физики Челябинского государственного университета, уроженец Туркменистана **Андрей Менглиев**. О Снежинске Андрей узнал на третьем курсе университета от своих старших товарищей, которые уверяли, что всего в 130 км от Челябинска можно найти работу по специальности, а не куковать в каком-нибудь офисе, теряя накопленные знания и интерес к жизни.

В 2005 году студент попал на снежинскую зимнюю школу молодых физиков и математиков, прослушал лекции, убедился, что товарищи правы, и в следующем году вернулся в ядерный центр сперва на преддипломную практику для защиты диплома магистра, а затем приступил к работе в качестве младшего научного сотрудника газодинамического отделения ВНИИТФ.

По словам Андрея, его профессиональные ожидания полностью сбылись. В отделе его ценят и доверяют ему сложные задания. Он выпускает отчёты о НИР, в качестве помощника взрывника проводит экспериментальные работы. Вместе с теоретиками взялся за три непростых направления в области прикладной газодинамики и вышел на самостоятельную научную работу – в перспективе кандидатскую диссертацию. Обеспечен жильём. А зарплаты ему и его семье вполне хватает.

## ПЯТЬ ЛЕТ

В 2005 году в РФЯЦ-ВНИИТФ был принят на работу **Сергей Усманов**, окончивший радиотехнический факультет (специальность «Лазерная техника и лазерные технологии») Томского госуниверситета.

Удивительно, что о Снежинске и ВНИИТФ он узнал от случайного попутчика в поезде. Впечатление от дорожного разговора было настолько сильным, что Сергей вскоре оказался в ядерном центре в качестве инженера-исследователя в 57 отделе НИО-5. Он стал разрабатывать модули накачки на базе лазерных диодов, а также заниматься волоконными лазерами. По своей второй теме Сергей уже успел получить премию Правительства РФ в области науки и техники за 2008 год.

С. Усманов очень увлечен своей работой: ведь это здорово, когда добиваешься реального результата в разработке новой техники!

же четырёх; чтобы специальность подошла для профиля ВНИИТФ; и, конечно, важны личные качества: умение и желание трудиться, познавать новое, не робеть, быть инициативным, думающим, упорным в достижении цели. Ведь молодые кадры призваны заменить старшее поколение, продолжить его дело, перенимая опыт и традиции, развивать новые методы и технологии.

Мэтры ВНИИТФ довольны качествами будущих своих преемников и охотно предоставляют им базу для роста. Они отмечают, что молодые специалисты обладают навыками владения современной вычислительной техникой, программным обеспечением, более восприимчивы к новому, более смелы в выдвижении идей, мобильны. И это их большой плюс.

Так что можно густь банально, но зато твёрдо сказать: ядерный центр Снежинска в надёжных молодых руках, в руках ученых. Последнее – вовсе не красное словцо.

За годы, например, существования премий имени выдающихся учёных РФЯЦ-ВНИИТФ (1998–2010) их лауреатами стало более 140 молодых специалистов. В 2008 году премии Правительства РФ в области науки и техники для молодых учёных были удостоены 6 снежинских ядерщиков.

В прошлом году Госкорпорация «Росатом» учредила премии для молодых учёных за активную научно-исследовательскую деятельность, личный вклад в достижение конкретных результатов в этой области, а их непосредственным научным руководителям – за вклад в подготовку молодых кадров отраслевой науки, передачу критических знаний и опыта. В 2009 году в число ста лауреатов премии вошли четыре молодых учёных ВНИИТФ и четыре их руководителя, а в 2010-м – шесть молодых учёных и их руководители.

Эти результаты были достигнуты не сами по себе, а в ходе огромной направленной работы всех структур института. Ежегодно на основе долгосрочных программ директор института утверждает заявку на молодых специалистов следующего года выпуска, где учитываются потребности подразделений по специальности, финансовые возможности, предстоящие увольнения ветеранов. В течение года ведётся кропотливая работа по отбору молодых специалистов, в которой участвуют работники кадровой службы, специалисты подразделений, проверяющие органы. Представители ядерного центра встречаются со студентами, как говорится, наводят о них справки в учебном заведении, в местах прохождения практики. По результатам формируется список молодых специалистов для приема во ВНИИТФ. Для того чтобы принять более полутора тысяч человек, о чем упоминалось в начале статьи, пришлось поработать почти с четырьмя тысячами студентов!

При приеме на работу всем молодым специалистам в отделе управления персоналом выдается книжка молодого специалиста, в соответствии с которой проводится стажировка молодого специалиста, к каждому прикреплается руководитель, составляется план стажировки с ежегодным рассмотрением результатов. Отдел управления персоналом осуществляет мониторинг адаптации, при необходимости вмешивается в процесс.

Необходимо отметить, что в большинстве подразделений с пониманием относятся к этой работе, с ностальгией вспоминая, как помогали в свое время им самим. Естественно, положительную роль играют и социальные условия, в которых оказываются молодые специалисты. В частности, им предоставляется жилье и оказывается помощь в дальнейшем приобретении собственной квартиры, предлагаются различные ссуды, в том числе молодым семьям. Кроме того, молодежь получает возможность принимать активное участие в общественно-спортивной жизни подразделения, института, города.

**Д. ГУТНИКОВ, В. СТЕПАШКО, А. МУЗЫРА**

ЮБИЛЯР

&lt;&lt;| стр. 1

# ОРУЖЕЙНИК ПО ПРИЗВАНИЮ

Заместителю генерального директора-директору Дирекции по ядерному оружейному комплексу Росатома И. Каменских – 65 лет

*Директор Департамента разработки и испытаний ядерных боеприпасов и военных энергетических установок О. Шубин:*

– В период работы Ивана Михайловича в РФЯЦ-ВНИИТФ им лично и под его руководством разработан ряд ядерных зарядов, в том числе с рекордными удельными характеристиками, которые в настоящее время находятся на вооружении ВМФ и ВВС. Он неоднократно участвовал в опытах на Центральном полигоне РФ (о. Новая Земля), руководил проведением серии неядерно-взрывных экспериментов в интересах поддержания надежности и безопасности ядерного боезапаса. Поэтому курирование нашего департамента и предприятий-разработчиков является для него, наверное, наиболее «естественной» функцией.

Нормативно-техническая документация ЯОК обязывает его руководителя принимать, кроме прочих, и массу технических решений. И хотя жесткость И. Каменских как руководителя в отрасли общеизвестна, ведущие «бомбоделы» воспринимают его, прежде всего, в качестве «коллеги-технаря», с которым можно посоветоваться и обсудить конкретные научно-технические проблемы. Доступность Ивана Михайловича для специалистов предприятий помогает ему поддерживать высочайшую научно-техническую квалификацию, удивляя сотрудников департамента и руководителей предприятий знанием «мелких» деталей и тонкостей текущих разработок и исследований. Потенциал, нарабатанный за десятилетие работы в центральном аппарате, позволяет ему предлагать оптимальные и зачастую нетрадиционные решения, привлекая лучшие наработки из других отраслей промышленности и науки. По существу, И. Каменских неформально выполняет обязанности генерального конструктора ЯОК по ядерным боеприпасам.

Выказывая ровное и уважительное отношение ко всем специалистам, особые чувства И. Каменских питают к испытателям и их нелегкому труду. По его инициативе и при его постоянной поддержке инфраструктура и испытательная база полигона на Новой Земле приведены в наилучшее состояние за все годы существования и обеспечивает работу и быт испытателей на уровне Невадского испытательного полигона, с поправкой на полярные условия, конечно. При этом, как и во всех делах, он не забывает про «мелочи», например, лично занимается организацией летнего отдыха детей военнослужащих полигона.

*Директор Департамента промышленности ядерных боеприпасов А. Егоров:*

– Несмотря на то, что Иван Михайлович по должности и призванию является оружейником, у него нет никакого чувства собственной исключительности в связи с тем, что он руководит таким серьезным направлением. Более того, он постоянно проводит мысль о том, что предприятия ЯОК просто обязаны самым серьезным образом заниматься разработкой и производством продукции, не связанной с ядерным оружием, в противном случае неминуем застой.

При посещении предприятий Иван Михайлович обязательно



М. Похлебаев, С. Кириенко, И. Каменских в цехе Приборостроительного завода

уделяет внимание производству диверсификационной продукции, причем со свойственной ему обстоятельностью он вникает в детали технологии, организации производства, кадрового и материально-технического обеспечения, дает дельные советы, иногда настаивает на реализации своих решений и всегда оказывает помощь предприятиям в установлении партнерских отношений с потенциальными клиентами.

В итоге, после долгих лет мучительных поисков своего места на рынках диверсификационной продукции, большинство предприятий нашего департамента осознали, что к гражданской продукции надо подходить так же серьезно, как и к основной. В последнее время доля диверсификационной продукции в объеме реализации постоянно увеличивается, лидером в этом процессе много лет является ФГУП «ПО «Старт», а последние два года прекрасную динамику демонстрирует ФГУП «Приборостроительный завод». Такие результаты очень радуют Ивана Михайловича, и я думаю, это наш главный подарок к его дню рождения.

*Директор Департамента развития научно-производственной базы ядерного оружейного комплекса С. Власов:*

– За период работы Ивана Михайловича в центральном аппарате Минатома России, Росатома, Госкорпорации «Росатом» принят ряд основополагающих документов и решений по развитию экспериментально-испытательной и производственно-технологической базы предприятий ЯОК, сформирована стратегия создания базы ЯОК нового поколения.

В этой деятельности, уже на отраслевом уровне, проявились лучшие организационные и технические качества И. Каменских, приобретенные им во время работы главным инженером в РФЯЦ-ВНИИТФ. Системное мышление, блестящая научно-техническая эрудиция, глубокое понимание вопросов, привлечение лучших практик из других отраслей – все это позволяет И. Каменских, а под его руководством и специалистам Дирекции по ЯОК, и специалистам предприятий успешно решать сложный комплекс вопросов по совершенствованию и оптимизации уникальной базы ЯОК. Технические интересы и спектр ответственности Ивана Михайловича как руководителя этого направления чрезвычайно широки: от разработки технологических производств перспективных материалов и электронной компонентной базы до технического перевооружения и реструктуризации российских федеральных ядерных центров и серийных

предприятий ЯОК. При этом, независимо от масштаба решаемого вопроса, технические и финансовые аспекты проблемы И. Каменских отработывает детально, мотивируя и окружающих его специалистов подтягиваться до аналогичного высокого уровня.

На протяжении многих лет И. Каменских является председателем научно-технической секции № 5 научно-технического совета ЯОК, организует деятельность ряда методических советов и рабочих групп в ЯОК, пользуясь заслуженным авторитетом и уважением в среде ученых и специалистов.

*Начальник управления экономики и контроллинга ядерного оружейного комплекса Т. Воробьева:*

– Решение научно-творческих или производственно-практических задач в сфере ядерного оружейного комплекса всегда поддерживается или ограничивается ресурсами, при этом в современных условиях одним из главных являются финансы.

В связи с этим очень важно отметить, что формирование бюджетов – взаимосвязанных между собой доходов и расходов – для предприятий ЯОК не является равномерным распределением разочарований, а под непосредственным руководством И. Каменских становится в процессе оптимального управления симбиозом искусства и науки. Первый аспект находит отражение в умении Ивана Михайловича применять в условиях постоянно меняющейся жизни предприятий свой опыт, логику, интуицию, неформальные методы. Вторая сторона оптимального управления нашего руководителя – это требование научной обоснованности планов, установление плановых показателей на основе прогрессивных технико-экономических нормативов материальных и трудовых затрат с учетом достижений науки, техники, организации производства и труда. В результате принятия обоснованных решений на протяжении всего времени руководства И. Каменских удается сохранить уникальность, стабильную работоспособность и развитие предприятий в столь важной области обеспечения безопасности России.

Мы благодарны Ивану Михайловичу за то, что высокие результаты достигаются за счет сочетания профессионализма и человеческой внимательности и доброжелательности к подчиненным: от рядового специалиста до руководителей дирекции и подведомственных предприятий. Дальновидность руководителя, богатый жизненный опыт, глубокое знание дела снискали ему заслуженный авторитет и уважение.



А. Егоров, И. Каменских, А. Варданян на комбинате «Электрохимприбор»

*Начальник управления ядерных материалов В. Питель:*

– Начало деятельности И. Каменских на посту заместителя министра Российской Федерации по атомной энергии совпало с началом этапа интенсивного и реального воплощения в жизнь задачи создания системы учёта и контроля ядерных материалов, соответствующей самым современным требованиям. Понятно, что на фоне масштабных задач совершенствования ядерных средств сдерживания учёта и контроль ядерных материалов мог бы показаться недостаточно серьёзной проблемой. Однако Иван Михайлович, имея огромный практический опыт конструкторской работы в федеральном ядерном центре, непосредственно использующем ядерные материалы, в должной мере оценил ее важность.

Одним словом, нам, участникам разработки и внедрения системы государственного учёта, контроля и управления ядерных материалов, серьёзно повезло с руководителем. Его заслугой в значительной степени является утверждённое федеральным правительством положение о системе и другие нормативные документы федерального и отраслевого уровней, которые позволяют обеспечить сохранность ядерных материалов. Функционирует федеральная автоматизированная информационная система, ежегодно формируются государственный регистр ядерных материалов, являющихся федеральной собственностью, и перечень ядерных материалов, находящихся в собственности юридических лиц.

Трудно переоценить роль Ивана Михайловича и в решении вопросов по консолидации и конверсии невостребованных продуктов, содержащих уран. При выполнении проекта переработано и возвращено в ядерный топливный цикл более тысячи тонн урановых продуктов (в пересчете на природный уран), которые ранее находились в соединениях, не пригодных для прямого использования в атомной энергетике, науке и технике.

И всегда, в любое время, в любых условиях, И. Каменских показывает своим подчинённым высочайший уровень профессионализма, работоспособности и выдержки, при этом оставаясь исключительно тактичным и интеллигентным человеком и товарищем.

В день Вашего юбилея коллектив Управления ядерных материалов желает Вам, уважаемый Иван Михайлович, здоровья и успехов в жизни и труде.

Мы гордимся, что последние 10 лет нам посчастливилось работать под Вашим руководством.

*Начальник отдела разработки военных энергетических установок А. Каплиенко:*

– После назначения одним из руководителей атомной отрасли И. Каменских много сил и энергии отдал организации научной и практической деятельности в области создания транспортных реакторных установок.

Всесторонние знания, эрудиция и опыт, умение работать с людьми позволяют Ивану Михайловичу принимать верные решения в нестандартных ситуациях и, как следствие, успешно решать сложнейшие инновационные задачи создания реакторной техники.

Хочу особо отметить личный вклад И. Каменских в организацию развития транспортных реакторных установок для Военно-морского флота, которые являются одними из лучших в мире. Успешно завершены испытания реакторной установки новейшей стратегической АПЛ «Юрий Долгорукий», завершена подготовка к испытаниям инновационной реакторной установки нового поколения на головной многоцелевой атомной подводной лодке «Северодвинск».

Одной из приоритетных для атомной отрасли задач, решением которой руководит Иван Михайлович, стала работа по реализации проекта «Создание транспортно-энергетического модуля на основе ядерной энергодвигательной установки мегаваттного класса», утвержденного комиссией по модернизации и технологическому развитию экономики при Президенте РФ. Это истинно инновационный проект, не имеющий мировых аналогов, ориентированный на осуществление масштабных программ по изучению космического пространства, созданию качественно новых средств высокой энерговооруженности.

Не менее весома заслуга И. Каменских в формировании на предприятиях атомной отрасли крепких творческих коллективов высококлассных конструкторов, расчетчиков, испытателей, экспериментаторов и других специалистов. Нацеленность на конечный результат, требовательность и принципиальность, высокая квалификация – вот отличительные черты И. Каменских как руководителя. Педагогические способности позволили Ивану Михайловичу воспитать целую плеяду высококвалифицированных руководителей различных уровней для атомной отрасли.

В день Вашего 65-летия, уважаемый Иван Михайлович, примите слова благодарности за отличную школу жизни и пожелания крепкого здоровья Вам и Вашим родным и близким. Дальнейших успехов на благо Отечества!

ЖЗЛ

# ОКОНЧАТЕЛЬНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

дает только натурный эксперимент. Так считал академик Негин.  
Сегодня мы можем сказать о достижениях его творческой жизни: результат блестящий!

К 90-летию со дня рождения Е.А. Негина своими воспоминаниями о выдающемся ученом делится Радий Илькаев, научный руководитель РФЯЦ-ВНИИЭФ, академик РАН

**Евгений Аркадьевич НЕГИН принадлежит к тем выдающимся руководителям и специалистам, которые на долгие годы определили направления исследований и разработок во ВНИИЭФ и тем самым сформировали наш институт как крупнейший научно-исследовательский и проектный центр мирового уровня.**

Долгое время Е.А. Негин был главным конструктором по разработке ядерных зарядов и первым заместителем Ю.Б. Харитона – научного руководителя института. Первой его обязанностью была организация и проведение экспериментов на внутренних и внешних полигонах. В те годы эти работы проводились в большом объеме и очень высокими темпами. Шла настоящая гонка. Все разработки находились под жестким контролем правительства. Каждая ошибка стоила очень дорого – как в материальном, так и в моральном плане. Это обстоятельство имело особое значение для престижа конкретных специалистов и института в целом.

Так как ВНИИЭФ всегда был ведущей организацией по ядерному оружию, спрос к нему предъявлялся особый. Высокое качество работы было одним из главных требований. Успех дела, возможность качественной отработки изделий определялись наличием сильной базы – экспериментальной, технологической, производственной. Создание такой базы и ее постоянное укрепление были постоянной заботой Е.А. Негина, который прекрасно разбирался в малейших нюансах нашего дела.

Как правило, результаты отработки изделий и постановки экспериментов рассматривались на совещаниях у Евгения Аркадьевича. Главными особенностями этой коллективной работы были тщательность и основательность при обсуждении всех задач, а также неприятие любых экспериментально недоказанных утверждений, «сырых» данных или незрелых постановок опытов. Такой подход, по существу, и создавал ту дружную, творческую, доброжелательную обстановку, которой отличалась научная и производственная жизнь института в те годы.

В таких совещаниях, встречах и беседах мне повезло участвовать много раз, и я испытываю огромную благодарность к Е.А. Негину за то, что он воспитал в нас дух высокой требовательности к надежности результатов. Это всегда являлось одной из главных составляющих научной школы Ю.Б. Харитона.

Е.А. Негин умел и любил доводить разработки до конца. При этом он всегда находил время и место для работы над новыми идеями. Не останавливая те проекты, которые обещали дать реальный выход уже в ближайшее время, он организовывал наряду с ними параллельные исследования, обеспечивая при этом широкий фронт теоретических, экспериментальных и конструкторских работ.

Рисковал ли главный конструктор при проведении крупных, масштабных экспериментов, особенно на внешних полигонах? Да, рисковал, причем делал это совершенно сознательно. У него, на мой взгляд, была ясная философия, которая заключалась в том, что окончательный результат дает только натурный эксперимент. Поэтому, если расчетно-теоретические оценки и результаты экспериментальных исследований, проведенных на площадках ВНИИЭФ, уже не могли прояснить физику явлений, не могли существенно уменьшить разброс ожидаемых параметров, он решительно предлагал полномасштабные натурные опыты, проводил их и в подавляющем большинстве случаев оказывался прав. Пожалуй, это была интуиция и прекрасного специалиста, и руководителя вы-



сокого ранга, которые счастливо совместились в одном человеке.

Очень были интересны взаимоотношения Е.А. Негина и Ю.Б. Харитона, наблюдаемые нами, их младшими коллегами, со стороны.

Ю.Б. Харитон был бесспорным авторитетом для всех сотрудников и руководителей ВНИИЭФ, в том числе и для Е.А. Негина. Спорили ли они по научно-техническим вопросам? Безусловно, спорили, и мы – участники разных проектов – часто были свидетелями этих споров. Во ВНИИЭФ практически все разработки велись на конкурсной основе, поэтому самым трудным делом в институте было пройти через такой конкурс. Окончательное решение по любому проекту принимало руководство ВНИИЭФ, которое заслу-



шивало все без исключения точки зрения. Эта особенность научной жизни института была крайне важной как с точки зрения создания атмосферы сотрудничества, общего дела, так и с точки зрения эффективной организации исследований.

Иногда в процессе принятия решения позиции Е.А. Негина и Ю.Б. Харитона не совпадали. Бывало, что Евгений Аркадьевич поддерживал нас, молодых. При обсуждении с Ю.Б. он спокойно, четко и ясно излагал доводы в защиту нашего проекта. Нам же тогда казалось, что он отстаива-

ет свою точку зрения недостаточно решительно, недостаточно страстно, поскольку в среде теоретических отделений всегда было принято сражаться за свои идеи, как на боксерском ринге.

Только много позже мне стало понятно, что эти два человека вместе отвечают за огромное дело, за большой институт, за перспективу военных ядерных программ не только всей отрасли, но и всей страны. Поэтому поддержание конструктивной, доброжелательной атмосферы и, если потребуется, оказание полной поддержки друг другу – все это было просто необходимо для поступательного развития института. Эта гибкость, в молодые годы казавшаяся нам излишней, позволяла в течение многих лет объективно оценивать результаты находящихся в работе проектов, не заклинаясь на неизменном круге ранее высказанных идей. Поэтому Е.А. Негин не принадлежал к такому сорту руководителей, у которых есть любимая идея, любимая конструкция, любимые группы исследователей, а остальное все остается на втором плане. Такая особенность – очень большое достоинство руководителя, и сотрудники ВНИИЭФ прекрасно знали и высоко ценили это качество.

Евгений Аркадьевич заслуженно стал академиком РАН. Работы, которыми он руководил, широко известны всем, кто знаком с ядерно-оружейным комплексом страны. Ядерные заряды, разработанные, испытанные и переданные в серийное производство под его руководством, еще долго будут основой «ядерного щита» России.

Особо надо отметить, что Е.А. Негин сделал для внедрения расчетно-теоретических методов в отработку прочности конструкций. С самого начала работ по ядерным зарядам их передача на вооружение осуществлялась по результатам механических и тепловых испытаний, проводившихся на испытательном комплексе ВНИИЭФ. По мере возрастания тре-

прочности, и дело пошло в нужном направлении. Сначала научились получать информацию, которая позволяла делать лишь качественные оценки. Точности на этом этапе не хватало. На следующем этапе научились получать и удовлетворительные количественные данные. Прошло время – и сейчас даже трудно представить любую разработку без детального расчетного анализа ее прочности во всех режимах эксплуатации, включая и экстремальные, аварийные ситуации. Расчетные методы стали эффективным орудием труда исследователя и конструктора, что позволило существенно расширить спектр решаемых задач оборонного и гражданского назначения.

Создание наших основных изделий осуществлялось по технологии, основанной на массивном использовании вычислительных методов с последующей проверкой результатов в лабораторных экспериментах и затем – получением интегральных характеристик в натурных испытаниях.

Эти методы являются сейчас главной составляющей при разработке сложных наукоёмких продуктов. Суперкомпьютерные технологии, которые имеют перспективу по кардинальному обновлению промышленности XXI века, могут принести огромную пользу в развитии общества.

Е.А. Негин был одним из первых специалистов, предвидевших массовое использование компьютерных технологий в нашей отрасли при решении проблем прочности и распространения тепла.

Отмечая 90-летие со дня рождения Евгения Аркадьевича, необходимо вспомнить и блистательную когорту выдающихся учёных, вместе с которыми он работал во ВНИИЭФ. Это Ю.Б. Харитон, А.Д. Сахаров, Я.Б. Зельдович. У него были прекрасные помощники и соратники в расчетно-теоретических, экспериментальных,



конструкторских, производственных подразделениях, делавшие вместе с ним общее дело. Их много – всех просто невозможно перечислить. Евгений Аркадьевич знал каждого и глубоко уважал его труд.

Е.А. Негин работал во ВНИИЭФ в очень напряженный период жизни института. Он занимал в нем один из самых важных руководящих постов и блестяще выполнил ту миссию, которая была ему предназначена. Дай бог, чтобы его последователи сделали то же самое в новых исторических условиях.

# В ОЖИДАНИИ ПРАЗДНИКА

**Жизнь каждого из нас делится на определенные этапы. Иной раз мне кажется, что эти этапы словно поддаются математическим законам, имея четко выраженную последовательность и завершенность...**

Закончив этим летом Санкт-Петербургский государственный технологический институт, я неожиданно для себя осознал, что нахожусь на пороге нового этапа своей жизни. Это было действительно неожиданно. Так уж мы устроены: задумываемся о будущем лишь тогда, когда понимаем, что прошлое невосвратимо и несет в себе лишь память. Когда я учился в школе, то мои представления о будущем ограничивались исключительно поступлением в институт. Передо мной была поставлена цель, и я к ней планомерно шел, не задумываясь больше ни о чем. Сейчас без доли лукавства я могу сказать, что цели своей достиг и горжусь этим. На душе от достигнутого результата становится безумно приятно. Это состояние души называется самоудовлетворенностью. И вообще, вот таких моментов, наверное, и стоит наша жизнь. Речь идет не только о

больших успехах. Это могут быть и маленькие успехи, случающиеся в нашей жизни ежедневно, в том числе и в рабочем процессе. И не каждый человек имеет возможность связывать свое будущее с целями. Понимание этого приходит ко мне более четко с прожитыми днями, по мере того как я становлюсь взрослее.

Когда я начал учиться на последних курсах института, то вновь все чаще задумывался о будущем. Я понял, что следующий этап жизни в последний раз станет для меня новым, чтобы потом погрязнуть в рутине дней. Так получилось, что, будучи студентом, я не работал, хотя очень стремился к этому. Родители говорили мне так: «Успеешь еще наработаться. Жена, дети, работа... Устанешь от всего этого. Нет ничего счастливее студенческих дней». А ведь в этой фразе заложен удивительный смысл. Хотя бы потому, что правда здесь в каждой букве. И вот летом прошлого года я перешел на очередной и, как кажется сейчас, последний жизненный порог. Дай бог, чтобы ошибался, дай бог.

Получив диплом о высшем образовании, я оказался перед выбором дальнейшего трудоустрой-

ства. Это был очень тяжелый выбор, сделанный в короткие сроки. И этот выбор является восклицательным знаком озвученных в рассказе мыслей. И поставлен знак был 1 сентября, вот и не верь после этого в символизм...

Стукнул январь, новый год... На сегодняшний день я уже четыре месяца являюсь самым молодым специалистом ЗАО «Центротех-СПб». Цель сочинения – это ответ на вопрос: каким я вижу мое предприятие? А написанная ранее предыстория по сути и есть главный ответ на этот вопрос. «Живя – мы работаем, а работая – живем» – так писали мудрые люди, это просто-напросто философия жизни, построенная поколениями. Это аксиома. Поэтому рискну предположить, что мое предприятие – это в первую очередь часть жизни, с одной стороны, заведомо определенная, а с другой – постоянно меняющаяся.

Мое предприятие – это моя специальность. На ее освоение были потрачены немалые годы. В наше время очень тяжело найти работу по специальности, это общедоступный факт, к сожалению.

А еще мое предприятие – это отношения между людьми и ка-

чества (амбиции), которые в результате этих отношений появляются. Я счастлив, что попал в доброжелательный коллектив. Это словно второй восклицательный знак. И это счастье напрочь перебивает отсутствие многих теоретических знаний, приходящих, как общеизвестно, с опытом. Постоянно ловлю себя на мысли, что собственное мнение о работе связано с отсутствием опыта. Советская школа учила тому, что успех предприятия на 99 % зависит от синхронности работников подчинению единой цели, от синхронности, превращающейся в выученный производственный механизм. Но в силу то ли очевидных возрастных факторов, то ли внутренней философии отношения в коллективе выходят для меня на первый план. Данные отношения уникальны, поскольку представляют собой сплав опыта и молодости. К великому сожалению, сплав дает трещину, такие нынче времена... Необходимо добавить, что знания, передаваемые старшим поколением молодому, – большая редкость. Особенно когда это делается исключительно из побуждения улучшения рабочего процесса. Вот только времени, что-

бы перенять знания, становится с каждым днем все меньше и меньше, трещина растет.

За последние четыре месяца я очень многому научился. Но главное – в другом. В том, что научно-исследовательская работа вырабатывает стремление к совершенствованию, а значит – мое предприятие еще и надежда... Надежда, порождающая неопределенность и ставящая на сегодняшний день знаков вопроса больше, нежели восклицательных.

Я знаю, что предприятие переживает не самые лучшие времена, они связаны по моему глубокому убеждению с творческим кризисом в том числе. Поэтому закончить сочинение хочу фразой бывшего тренера сборной России по футболу Гуса Хиддинка. Перед памятным матчем со сборной Голландии на чемпионате Европы 2008 года один из корреспондентов задал ему вопрос: «Как скоро футбольная Россия сможет выйти из кризиса?» Последовала минутная пауза, а затем ответ: «Надеюсь, и на нашей улице наступит праздник».

**М. МАРКОВ,**  
инженер-исследователь  
ЗАО «Центротех-СПб»

www.atomexpo.com

**29-31 марта 2011**  
Казахстан, Астана, ВК "Корме"

**KazAtom EXPO**

## 2-я КАЗАХСТАНСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЫСТАВКА И КОНФЕРЕНЦИЯ АТОМНАЯ ЭНЕРГЕТИКА И ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

ОРГАНИЗАТОРЫ:



ОФИЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА:



По вопросам участия обращайтесь:

ООО «Атомэкспо», тел.: (495) 663 38 21, доб. 136, факс (495) 663 38 20, e-mail: mail@atomexpo.com

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ  
МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЫСТАВКА  
КОНФЕРЕНЦИЯ

**АТОМЭКСПО  
Belarus**

г. Минск  
ВЫСТАВОЧНЫЙ ПАВИЛЬОН  
пр. Победителей, 14

ОРГАНИЗАТОРЫ:

Министерство энергетики Республики Беларусь  
Национальная академия наук Беларуси  
ЗАО "Техника и коммуникации"  
ООО "Атомэкспо"

ООО «Атомэкспо»  
Тел.: (495) 663 38 21, доб. 136  
Факс: (495) 663 38 20  
E-mail: mail@atomexpo.com

При поддержке: ROSATOM

**2-4 марта 2011**

Генеральные информационные партнеры: Энергетическая Стратегия, ЭНЕРГЕТИКА БЕЛАРУСЬ, Nuclear.Ru

Информационные партнеры: