



РОСАТОМ
ЧЕЛОВЕК ГОДА
2016

СИЛЬНЕЕ
РОСАТОМ

СИЛЬНЕЕ
РОССИЯ



ЦЕННОСТИ РОСАТОМА №6 • 2017

Портрет человека года



Каждый год на отраслевом конкурсе «Человек года» отмечаются лучшие сотрудники и коллективы, добившиеся важных для своих предприятий и отрасли в целом результатов. Это значимая веха в жизни Росатома.

Кто они — люди года Росатома? Чем они отличаются? Что их объединяет?

Мы видим их достижения, но за описанием результатов хочется увидеть живых людей, понять, какие внутренние механизмы помогают им добиваться большего, быть особенно значимыми для окружающих, становиться примерами для подражания.

Предлагаем вашему вниманию собирательный портрет Человека года Росатома — 2016.

НАСТАВНИК ГОДА

Дмитрий Разбаш

Начальник смены Ленинградской атомной электростанции



Стал наставником для
более 90 работников
ЛАЭС в рамках программы
подготовки на должности







Руководитель должен наставлять на путь истинный своим примером. Тебя могут бояться, а могут уважать, слушать



8

лет преподает в Институте ядерной энергетики

Было неожиданно, что меня отправили на конкурс, даже немного неудобно. Наверное, есть и более достойные люди для конкурсов такого уровня. Наша атомная промышленность богата талантливыми людьми. Становиться с ними в одну шеренгу — большая ответственность.

После того как получил свой «атомный Оскар», я ушел с оперативной работы, с блочного щита управления, перешел в учебно-тренировочный центр. Работа кардинально поменялась. Совершенно другая психология, надо привыкать, опять учиться.

Быть наставником — это должное качество для руководителя. В армии любой командир — мать и отец для солдат, «батя». Так и в гражданской жизни: руководитель должен наставлять на путь истинный своим примером. Тебя могут бояться, а могут уважать, слушать. У нас были такие руководители, которых боялись. Очень грамотные — но приходили в коллектив, а у людей ноги подкашивались. Это не работа с людьми, несмотря на техническую грамотность.

Выбираю ли я себе учеников? Нет, такого не бывает — «хочу вот этого, не хочу этого». Нужно подготовить человека на конкретную должность. Я смотрю — есть ли в смене подходящий, и спрашиваю, хочет ли он двигаться дальше. Таких перспективных выходцев довольно много. Например, два руководителя высшего звена работали в моей смене довольно долго и выросли, перепрыгнув своего бывшего начальника. Тут есть парадокс: если я своего хорошего оператора подготавливаю на повышение, то с большой

вероятностью он уйдет в другую смену. Вроде бы не хочется человека терять, но ведь он это заслужил. В данном случае интерес станции выше узкого интереса начальника смены.

По обмену опытом я был на двух зарубежных АЭС — на английской «Хейшн-2» под Манчестером и на шведской станции «Форшмарк». Мы были там в учебно-тренировочных центрах, видели, как проводят противоаварийные тренировки. Совершенно все по-другому. У нас на БЩУ все должны иметь высшее образование и достаточно глубокие теоретические знания при относительно слабой автоматике. У них при высочайшем уровне автоматике люди имеют в лучшем случае среднетехническое образование и настроены не на думанье, а на выполнение конкретных процедур по бумажке. Если у нас в смене порядка ста человек на двух блоках (не считая внешних сооружений), то на шведской станции на три блока трудится всего 14 человек оперативного персонала. Конструкция, техника, автоматика — все другое.

Я больше восьми лет преподаю в Институте ядерной энергетики, через мои руки прошло много студентов. Я вкладываю в людей принципы управления реакторами. Не важно, какой он — РБМК, ВВЭР. Рассказываю им интересные случаи, которые когда-либо происходили с оборудованием, с персоналом блока. Необходимо научить людей правильно подходить к технике, уважать ее. Нужно показать, как теоретическая часть связана с практической, чтобы человек понимал весь процесс в целом. ■





ВОСХОДЯЩАЯ ЗВЕЗДА

Максим Щербо

Заместитель начальника СМУ представительства
АО «НИАЭП» в Беларуси

**Его решения в два
раза повысили
производительность
труда при строительстве
Белорусской АЭС**



Он динамичен, способен быстро принимать решения, но одновременно осторожен в серьезных вопросах, что позволяет ему избегать ошибок

Прежде чем стать атомщиком, Максим успел потрудиться и в других отраслях — работал мастером общестроительных работ на строительстве жилых домов, сооружал комплекс ферм, участвовал в возведении Новокуйбышевского НПЗ. Работы менялись, а вот наставник и руководитель оставался неизменным — Игорь Дубовский рассказывает, что приметил Максима, когда тот проходил практику в строительном управлении Лукомльской ГРЭС, где Дубовский был директором: «Он показал тогда себя с положительной стороны. Поэтому я подготовил письмо в институт, чтобы его распределили в наше управление. С тех пор работаем вместе. Мне приятно, что есть ученик, который впитывает как губка твои „кирпичики“ мастерства, наработанные годами». Игорь и Максим поменяли несколько компаний и в 2013 году пришли работать в НИАЭП.

За три года работы Максиму Щербо удалось добиться впечатляющих результатов. Сам конкурсант о своих заслугах говорит сдержанно: «Разработанная мною оптимизация схем совмещенного монтажа оборудования и графиков производства монтажных работ была внедрена на площадке Белорусской АЭС и позволила без остановки произвести работы на вспомогательном корпусе и здании ядерного обслуживания. Оптимизация графиков производства работ башенной испарительной градирни позволила завершить бетонирование оболочки на пять месяцев раньше назначенного срока. Кроме увеличения скорости работ, высвободились квалифицированные кадры для других направлений».

Одно из ключевых качеств Щербо — то, что отмечают и коллеги, и руководство — повышенная ответственность. За годы работы в НИАЭП Максим приобрел репутацию человека, который справляется с делом любой сложности и которому можно поручить самые ответственные задания. Но серьезный подход к делу нисколько не тормозит работу, рассказывает руководитель Максима Игорь Дубовский: «Мне нравится, что он динамичен, способен быстро принимать решения, но одновременно осторожен в серьезных вопросах, что позволяет ему избегать ошибок. Обладает оригинальным и гибким мышлением, высокоинформирован и компетентен, имеет сильную хватку, всегда доводит дело до конца».

При выполнении любого проекта важны не только знания и опыт, но и энергия, с которой человек берется за работу. При всей своей загруженности, энергии Максиму не занимать — он не только успешно справляется с текущими задачами, но и генерирует оригинальные идеи, осваивает новые знания и компетенции. Другие качества, которые помогали Максиму добиваться прекрасных результатов в ежедневной работе, — наблюдательность и принципиальность, даже упорство там, где это необходимо.

Коллеги убеждены, что Максима Щербо ждет большое будущее: «На мой взгляд, Максим — профессионал своего дела, человек целеустремленный и ответственный. Он уже сегодня готов занимать самые высокие руководящие должности в области строительства», — говорит начальник отдела строительных работ УСМР Дмитрий Басалай.

Любой начальник знает, что успех руководства напрямую зависит от того, какие отношения ты построишь с коллективом. Несмотря на свою серьезность и ответственность, Максим легко находит общий язык с коллегами, всегда охотно делится знаниями, помогает — и пользуется всеобщим уважением за свое врожденное чувство справедливости. «Женская половина коллектива отмечает, что Максим обладает харизмой и обаянием, — добавляет Игорь Дубовский. — Еще он необычайно приветлив, на лице всегда улыбка, и, что незаменимо в его работе, имеет редкую способность убеждать собеседника».

Максиму еще нет и тридцати лет — а он уже обладатель «атомного Оскара», руководит крупным проектом, на хорошем счету у руководства. Кто-нибудь другой, может, и зазнался бы — но Максим «звездой» себя не чувствует: «Я понимаю термин „восходящая звезда“ как стремление к постоянному совершенствованию и нацеленность на результат. Думаю, говорить о том, что я „звезда“ уже „взошедшая“ можно будет только тогда, когда проект строительства БелАЭС будет завершен в срок. Точно не раньше». ■

ПОБЕДА ГОДА

Николай Нерозин и его команда

Физико-энергетический институт им. Лейпунского



Создали технологию производства
микроисточников с йодом-125 для
брахитерапии раковых опухолей







Нам удалось создать дружный коллектив специалистов, которые смогли наладить качественную работу каждый на своем участке ответственности



Слева направо: Михаил Бурмистров — заместитель начальника лаборатории, Татьяна Демина — ведущий инженер-технолог, Галина Мищедурина — инженер-физик, Лариса Каргина — ведущий инженер-исследователь, Дмитрий Подсобляев — ведущий инженер-исследователь.

Основа проекта по созданию отечественных микроисточников для брахитерапии была заложена еще 10 лет назад. Обнинские ученые боролись с многочисленными финансовыми и организационными трудностями, но не опускали руки. Стремление довести научную разработку до практического применения подстегивали просьбы врачей. На сегодняшний день брахитерапия (введение микроисточников излучения внутрь опухоли) считается одним из самых эффективных методов лечения рака предстательной железы. Высокая стоимость зарубежной продукции, а также квоты на их закупку ограничивали возможности лечения рака простаты в России. Необходимо было создать отечественную технологию производства микроисточников и обеспечить ими клиники. Команда Николая Нерозина добилась впечатляющего результата: их продукция в три раза дешевле, при этом полностью идентична заграничной по качеству.

Уже на этапе клинических испытаний в трех филиалах НМИРЦ провели 36 операций с использованием российских микроисточников с йодом-125. С получением лицензии Росздравнадзора в ФЭИ запущено полноценное производство. Институт сможет поставлять в клиники 50 тыс. изделий в год — этого хватит на 1000 операций.

Ученые готовят инвестиционный проект по созданию автоматизированного производства микроисточников мощностью 500 тыс. изделий в год. Если он будет реализован, к 2021 году ФЭИ сможет на 100 % покрыть потребность в России. Лечебные учреждения уже получили информацию о том, что появились отечественные доступные по стоимости и не уступающие по качеству микроисточники ФЭИ. Создатели технологии объявили о ней на двух международных конференциях.

Владимир Шаповалов: «Нам удалось создать дружный коллектив специалистов, которые смогли наладить качественную работу каждый на своем участке ответственности. Проект потребовал собрать команду, куда входили бы специалисты с широким кругом компетенций». ■



Лабораторные исследования завершены

36

операций с использованием российских микроисточников с йодом-125 провели на этапе клинических испытаний



ПОБЕДА ГОДА

Матвей Чувашов и команда

Новосибирский завод химконцентратов



Создали цеолитные катализаторы, организовали их производство и поставку на мировой рынок нефтепереработки



Матвею Чувашову и его команде удалось осуществить проект, который дал старт освоению рынка Азиатско-Тихоокеанского региона. Тесный контакт и интенсивное общение с иностранными партнерами позволили участникам команды получить бесценный опыт. Главное, считает Матвей Чувашов, — умение настроиться на положительный результат и попытаться понять и услышать партнеров, невзирая на разницу в менталитете.

«Нам скорее присуща европейская логика, линейная, последовательная. У вьетнамцев мышление цикличное, в том числе и по отношению ко времени — они никуда не торопятся. И, пожалуй, самая важная разница, и от этого сложность, — в том, что подписанный контракт еще не означает возникновения каких-либо обязательств. Контракт считается подписанным, когда осуществлен платеж. Индонезийцы ведут себя несколько иначе. Они работают, так сказать, на прием информации, молча воспринимают, а потом пропадают — может быть, на день, может быть, на месяц. Потом появляются — и уже готовы сотрудничать».

В любом проекте, как и в жизни, то, что казалось простым, может оказаться сложным — и наоборот. Например, в этом проекте серьезным испытанием для команды стали длительные перелеты и акклиматизация: «Из Москвы до Хошимина лететь 10 часов. Регулярных рейсов из Новосибирска нет, только чартерные с пересадками в Таиланде или Китае. По времени выходит тоже самое. Плюс тропический климат...», — вспоминает Чувашов.

А вот установить личные контакты с людьми оказалось неожиданно просто, несмотря на разницу культур: «Во многом это объясняется тем, что большинство из тех, с кем мне довелось общаться, учились в России, — рассказывает конкурсант. — Один из заместителей директора компании, с которой мы работаем, неплохо говорит по-русски, окончил

РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина, является кандидатом химических наук. Технический и технологический уровень производства весьма высок, что также было неожиданным».

«На случай надейся, а сам не плошай», — справедливость поговорки Матвей Чувашов почувствовал на своей практике. В Индонезии существует практически полная государственная монополия на рынок добычи и переработки нефти. Исключение — одна крупная частная компания. С ее представителем и познакомился на одной из выставок Чувашов. Это знакомство в итоге вылилось в комплексное предложение для индонезийских нефтяников — инжиниринговое сопровождение взял на себя НЗХК.

Матвей Чувашов уверен, что добиться высоких результатов в любом деле можно, проявив упорство и настойчивость. И, конечно, необходима слаженная работа команды и взаимная поддержка — без этого, считает Чувашов, победить бы в конкурсе не удалось: «Ключевым условием победы стали мои коллеги, высококлассные специалисты, которые внесли свой вклад. Помогли, каждый на своем участке, реализоваться этому проекту. В одиночку такую задачу решить не под силу. Ну и конечно, поддержка руководства предприятия дорогого стоит».

Проект команды Матвея Чувашова интенсивно развивается: сейчас ведутся переговоры с потенциальными заказчиками из Индонезии, Лаоса, Камбоджи, Таиланда, есть предпосылки для заключения контракта с нефтегазовой корпорацией Судана. В конце следующего года начнется строительство завода в Швеции, технология которого предполагает использование катализаторов НЗХК. «Задачи становятся все более разноплановыми, и, чтобы эти задачи успешно решать, необходимо повышать квалификацию, приобретать новые знания», — комментирует конкурсант. ■



Ключевым условием победы стали мои коллеги, высококлассные специалисты, которые внесли свой вклад. Помогли, каждый на своем участке, реализовать этому проекту. В одиночку такую задачу решить не под силу

26

тонн продукции поставлено по контракту во Вьетнам

40

тонн продукции готовится для поставки в Индонезию



НА ШАГ ВПЕРЕДИ

Денис Музлов

Начальник ЦТАИ Ростовского филиала
АО «Атомтехэнерго»



**Разработал
и внедрил новый
эффективный подход
к пусконаладочным
работам**







Денис Музлов (в центре) и его коллеги за работой



Нужно, чтобы усилия всех сотрудников были направлены на достижение единых целей, и одновременно с этим каждый из членов команды должен уметь мыслить самостоятельно

В моей семье есть атомщики — это мой дядя, который имел непосредственное отношение к ядерному щиту нашей Родины. Сам я со школы увлекался точными науками, они мне легко давались. Поступал в институт в 95-м году — тогда промышленность была в упадке, все хотели стать менеджерами или экономистами. Но я знал, что без машиностроительного производства и атомной энергетики стране не обойтись, и верил, что скоро потребуются технические специалисты в нашей области. Поэтому, набрав максимальный проходной балл, отказался поступать на экономику и выбрал атомную отрасль — чем немало всех удивил.

В моей работе мне больше всего нравится возможность привнести что-то новое, придумывать такие улучшения, которых до меня еще никто не делал. Очень важно для меня видеть результат своего труда — в виде работающего энергоблока АЭС, и знать, что все сделано качественно, вовремя, или — еще лучше — досрочно.

Проект, за который взялась моя команда, никто до этого ни на одном из ранее пущенных блоков не смог выполнить хорошо и в срок. Необходимо было обеспечить готовность электрифицированной арматуры к каждому этапу. Задача интересная, сложная, охватывает все объекты энергоблока. И ответственность большая — от выполнения этой задачи зависит готовность каждой технологической системы, соответственно, и пуск энергоблока. Я работал со всеми монтажными организациями, эксплуатационным и пусконаладочным персоналом. Полученный отличный результат — это для меня не только положительный опыт и новый подход к техническому руководству, но и яркая страница в профессиональной жизни.

Думаю, главное, что помогло добиться победы — и поможет любому в решении сложных задач, — это трудолюбие, целеустремленность, высокая ответственность за результат. Еще очень важна способность объединить людей в команду. Для этого нужно, чтобы усилия всех сотрудников были направлены на достижение единых целей, и одновременно с этим каждый из членов команды должен уметь мыслить самостоятельно.

В нашем случае секрет успеха — это слаженная работа коллектива единомышленников, сформированного из специалистов «Атомтехэнерго» и Ростовской атомной станции. У нас в коллективе много молодых талантливых работников. В этом проекте необычайно удачно удалось совместить энтузиазм и творческий потенциал молодежи с опытом и профессионализмом «мэтров» — технических руководителей пуска блоков и представителей цехов — владельцев оборудования.

Работу над этим проектом я бы сравнил с выступлением хорошей спортивной команды. Капитан может вести за собой, но без слаженной игры победы не будет. Об этом точно сказано: «Талант выигрывает игры, а команда — чемпионаты».

После получения «атомного Оскара» я еще раз убедился, насколько важна командная работа для достижения результата.

Что такое быть на шаг впереди? Это реализовать улучшения, которые позволяют отрасли стремительно расти: новые инициативы, постоянное стремление сделать лучше, качественнее, эффективнее.

Такие победы, конечно, вдохновляют и пробуждают желание не останавливаться на достигнутом. К счастью, наша работа дает возможность постоянно совершенствоваться, ставятся новые непростые задачи. Впереди энергоблок № 4 Ростовской АЭС, энергоблок № 1 ЛАЭС-2 и другие. Работаем дальше! ■

12

миллионов рублей —
таков общий объем
экономии от сокращения
производственного цикла





ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Дмитрий Гулак

Заместитель директора по основной деятельности
Северо-Западного центра по обращению
с радиоактивными отходами СевРАО

**Повысил экономическую
эффективность разделки
реакторов из атомных
подводных лодок**

Я работаю в РосРАО уже 10 лет — с 2006 года. Никто в моей семье атомщиком не был, я сделал этот выбор сам: привлекали новизна профессии, и, конечно, престижно работать в такой компании. Не было ни дня, чтобы я пожалел о сделанном выборе. День сурка? — нет, не слышали! Каждый мой день не похож на предыдущий, он несет в себе что-то новое. Предприятие расширяется, и я расту вместе с ним: открываются новые направления — и мне, естественно, необходимо приобретать новые навыки и компетенции, искать новые решения, общаться с новыми людьми. Меня спрашивают: «Сможешь?» — я отвечаю: «Попробую!» Вот это ощущение постоянного движения вперед, непрерывного прогресса и самообразования — и есть мой источник вдохновения, одна из тех вещей, которые меня больше всего привлекают в моей специальности.

Сейчас все думают об эффективности, о том, как добиться высоких показателей производительности труда, увеличить выручку и доход предприятия. По нашему проекту мы смогли добиться неплохих результатов, хотя и занимаемся им сравнительно недавно, с 2014 года: выручка увеличена больше чем



Ощущение постоянного движения вперед, прогресса и самообразования — мой источник вдохновения, одна из тех вещей, которые меня больше всего привлекают в моей специальности

в три с половиной раза — с 144 068 тыс. руб. до 549 577 тыс. руб., производительность труда — с 2318 тыс. руб. до 3390 тыс. руб. Значительно выросла заработная плата сотрудников. Мы ушли к другой форме организации труда — бригадной. Без увеличения численности персонала смогли выполнять большее количество задач — люди осваивали смежные специальности. Мне кажется, здесь очень многое зависит от желания коллектива, его мотивации. И еще одна вещь: любому руководителю необходимо уметь слушать и слышать людей. Очень важно, чтобы у начальства был прямой контакт со специалистами — работниками на местах. Самая откровенная и правдивая информация поступает именно от таких людей, а если она передается по цепочке — через руководителей среднего звена — то может быть утеряна. Конечно, в своей работе мы активно пользуемся инструментарием ПСР, но около 60 % улучшений были сделаны по предложениям, поступающим прямо с рабочих мест. Это зачастую простые вещи, сделанные из соображений здравого смысла и приносящие прекрасные результаты. Как только назревает необходимость — мы выезжаем

на место, смотрим на ход работ и общаемся непосредственно с исполнителями.

Хорошим руководителем не рождаются, а становятся, поэтому очень важно, чтобы перед глазами был пример, которому хочется следовать. Мне с этим повезло: всему, что я умею как руководитель, я обязан нашему директору — Валерию Николаевичу Пантелееву. Он вице-адмирал, служил во флоте и обладает богатейшим опытом управления большими и сложными организационными структурами. Валерий Николаевич умеет ставить задачи — и работать над их выполнением наравне со всеми: не только критиковать, но и советовать, помогать преодолевать трудности, вдохновлять личным примером. Это те черты, которые я, как руководитель, стараюсь перенять у своего учителя.

Когда я узнал о своей победе, то очень удивился — совершенно этого не ожидал! Но это достижение только подкрепило во мне уверенность: нет ничего невозможного. Софокл, кажется, сказал: «Много в природе дивных сил, но сильнее человека — нет». Эта победа — результат работы всей нашей команды, и я уверен, что, работая сообща, мы будем побеждать и дальше. ■

60

процентов улучшений сделаны по предложениям, поступающим прямо с рабочих мест

ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Дмитрий Зверев

Генеральный конструктор АО «ОКБМ Африкантов»



**Внедрил инновационные
инструменты управления и суще-
ственно улучшил экономические
показатели предприятия**





Проект «ПСР-предприятие» — часть более крупного проекта по развертыванию производственной системы Росатома на нашем предприятии. Чтобы повысить эффективность нашей деятельности, мы внедряли на системной основе инновационные методы и оптимизировали уже существующие инструменты стратегического управления бизнес-процессами. Для этого использовали такие инструменты, как декомпозиция целей организации, построение X-матриц, развертывание информационных центров. Инструментарий был хоть и новым, но достаточно понятным.

Все это позволяет увидеть исполнителям «на местах», как их работа влияет на достижение стратегических целей предприятия или отрасли, какой они вносят вклад.

Проект был сложным: во-первых, было задействовано много участников. Помимо членов рабочей группы, в составе которой мы номинировались на конкурс, — все структурные подразделения. Во-вторых, в короткие сроки всех участников проекта нужно обучить методике построения X-матриц, объяснить принципы и задачи инструмента.

Никто не сомневался в успехе. Возможно, поэтому поставленную задачу — реализовать проект по декомпозиции бизнес-целей и внедрению инструментов визуального управления — выполнили, несмотря на то, что на начальном этапе иногда приходилось преодолевать неприятие нового подхода. Вспоминаю случай, когда начальник одного из наших цехов уверенно убеждал нас как директором, что использование информационного стенда цеха не принесет ему никакой дополнительной пользы. Обсудили, проработали способы реализации — в результате определили такое содержание этого инструмента визуализации, которое действительно стало помогать этому начальнику достигать целей, стоящих перед его структурным подразделением.

Мы составили план, который реализовали в течение 2015 года. Мы увидели, что

достигнутые показатели могут быть высоко оценены руководством отрасли — и решили отправить заявку на участие в конкурсе.

После победы мы с коллегами стали более критичны к результатам своей работы: ведь теперь задана высокая планка, которой нужно соответствовать!

Жизнь не дает расслабляться, новые задачи еще более интересны и амбициозны, и это позволяет держать себя в тонусе. Например, задача нынешнего года — доказать, что статус «Лидер производственной системы Росатома», который мы получили по результатам 2015 года, не просто сохранен — мы не отстаиваемся и идем дальше. Также мы с коллегами занимаемся совершенствованием системы управления проектной деятельностью нашей организации за счет внедрения коммуникационных технологий.

В этом году я не буду участвовать в конкурсе — мы решили, что дадим возможность принять участие техническому проекту, который покажет, что мы можем повышать эффективность и в нашей основной производственной деятельности.

Какие из ценностей Росатома чаще всего использую на практике? Все шесть! Они одинаково важны в работе каждого. Лично для меня самые близкие по духу — это «единая команда» и «уважение». Я считаю, что только в команде можно достигнуть каких-то существенных результатов. Каждый может внести свой вклад, и, собираясь вместе, мы рассчитываем на некий синергетический эффект. А уважение — это та ценность, которая должна быть важна по жизни для каждого. Нужно уважать тех людей, с которыми ты работаешь и общаешься.

В чем секрет успеха? Нужно не бояться ставить перед собой амбициозные цели, затем составить подробный план и неотступно ему следовать. Важно, чтобы все члены команды верили в успех. Кроме того, мы сумели подобрать достойный ресурс и обеспечить надлежащую систему управления процессом реализации проекта. ■



Нужно не бояться ставить перед собой амбициозные цели, затем составить подробный план и неотступно ему следовать



ВОСХОДЯЩАЯ ЗВЕЗДА

Дмитрий Стефановский

Инженер-технолог НИИ НПО «Луч»



Изобрел технологию
извлечения урана из ядерных
материалов с малым
содержанием этого элемента



Восхождение будущей звезды началось с завороченности опытами на уроках химии. В его характере всегда было активное отношение к жизни: после школы он уже твердо знал, что будет заниматься наукой. Дмитрий выбрал для учебы физико-технический факультет Томского политехнического университета. Образование по специальности «Химическая технология материалов современной энергетики» позволяло работать на многих предприятиях атомной отрасли. Дмитрий выбрал ФГУП «НИИ НПО „Луч“», так как хотел больше заниматься исследовательской работой, а это предприятие представляло ему высокий научно-технический потенциал.

В «Луче» Дмитрий Стефановский пишет диссертацию по проблемам переработки ядерных материалов. Техзадание на НИОКР для предприятия предполагало исследование особенностей извлечения урана из материалов с его низким содержанием. В ходе работы Дмитрий выяснил, что основным критерием является не содержание урана, а то, как представлен уран в отходах: находится ли он в свободной форме или связан химическими элементами. Раньше в цехе № 1, где работает Дмитрий Стефановский, перерабатывали изделия из металлического урана, уран-алюминиевых и уран-циркониевых композиций с высоким содержанием ВОУ и минимальным содержанием примесных элементов. Молодой специалист провел исследования, которые позволили «Лучу» взяться за куда более широкий спектр материалов.

Достижения приходят, когда человек любит свою работу, и Дмитрию в этом повезло. Каждый его рабочий день насыщен новым опытом и впечатлениями, для решения задач надо изобретать неординарные подходы и методы решения. Дмитрий Стефановский смог предложить новую технологию извлечения урана из ядерных материалов, которая сразу принесла немалую выгоду.

Извлечение урана происходит на уровне 96%, и при этом сокращается количество вторичных твердых отходов не менее чем в четыре раза.

Всего на 58 объектах Росатома хранится 10 тонн ядерных материалов, содержащих высокообогащенный уран. Хранение 1 кг обходится госкорпорации в 50 тыс. руб. в год. А благодаря новой технологии «Луча» их переработают и изготовят столько топлива, что его хватит для работы одного энергоблока АЭС на протяжении 12 лет.

В 2015 году Дмитрий получил два патента. Является соискателем на степень кандидата технических наук. Помимо научно-исследовательской работы, Дмитрий Стефановский участвует во внедрении ПСР в «Луче». В 2014 году он инициировал проект по увеличению производительности цеха по готовой продукции с 2000 кг/год до 3500 кг/год. В 2015 году в цеху благодаря ПСР сократили время плановых остановок на 30 % и время протекания технологических процессов — на 15 %. Специалист даже выучился на ПСР-тренера, но лицензию так и не получил — родилась дочка, он нужен был дома. Но в следующем году планирует довести это дело до конца.

Дмитрий Стефановский о своей стратегии успеха: «Всегда стараюсь работать на результат и не останавливаться на полпути. Не люблю бросать начатое дело, чтобы не жалеть впустую потраченного времени. Поэтому предпочитаю всегда планировать свою работу.

Мне кажется, успех заключается в постоянном совершенствовании и получении новых знаний в том направлении, в котором работаешь. Полученные знания дают толчок для генерации новых идей. Не надо ждать, когда тебя научат чему-то, подтолкнут, надо самому стремиться к новым знаниям. Чтобы внедрить новые идеи на производственной площадке, нужно усилие единой команды. Успешно выполненная работа — это заслуга не одного человека, а целого коллектива». ■



*Не надо ждать,
когда тебя научат,
надо самому
стремиться
к новым знаниям*

Дмитрий Стефановский
на своем рабочем месте

НАСТАВНИК ГОДА

Изабелла Щенкова

Сотрудница АО «НПО ЦНИИТМАШ»

Подготовила 5 кандидатов наук и 4 лауреатов премий Российской Федерации в области науки и техники для молодых ученых







Изабелла Щенкова (справа) и ее воспитанники за работой



Особенно важно, чтобы молодые специалисты основную часть экспериментов делали своими руками. Если такой склонности нет — хорошего специалиста не получится

ЦНИИТМАШ участвует в проекте «Человек года Росатома» с 2014 года, а у меня стаж наставничества — почти полвека. Участвовать мне предложили коллеги из отдела кадров. Самым сложным оказалось коротко сформулировать свои достижения. Конечно, всей команде было очень приятно, что наши успехи замечены, и я благодарна жюри за высокую оценку моего труда. Думаю, что награда относится в равной степени и к молодым специалистам, вместе с которыми мы решаем поставленные задачи, взаимно дополняя друг друга. На нашей работе эта победа отразилась мало — отношение к работе как было, так и осталось ответственным.

Что помогло мне победить? Во-первых — многолетний опыт работы с молодыми кадрами. Во-вторых — успех молодых специалистов, работающих в составе команды.

Наставничество имеет глубокие корни. Раньше ремеслу учили мастера. Сейчас наставники помогают молодым специалистам войти в профессию. Известно, что, например, в Японии на обучение окончившего вуз специалиста уходит примерно семь лет. По моим ощущениям, эти сроки совпадают и с нашими реалиями — раньше никак.

Наставничество — одна из основных задач старших по возрасту и опыту. Главное в наставничестве — передача молодежи знаний, навыков, методов исследования и анализа результатов, стремления работать на результат, то есть на достижение поставленной цели.

Я бы сравнила работу наставника с работой садовника. Вот посадил садовник дерево; удобряет, поливает, добавляет в землю микроэлементы. Дерево растет здоровым и хорошо плодоносит — садовник доволен своей работой.

Чаще всего молодежь к нам приходит сама. Но принимаем мы, естественно, не всех. Главные критерии для меня — профессия и интерес к специальности. Кроме того, за долгие годы работы я привыкла прислушиваться к своей интуиции.

Дальше мы вводим молодого специалиста в конкретную тему. В процессе выполнения обучаем и методикам работы, и необходимым навыкам. Особенно важно, чтобы молодые ребята основную часть экспериментов делали своими руками. Если такой склонности нет — хорошего специалиста не получится. Бывает, что приходится расставаться.

Но, конечно, абсолютным большинством своих учеников я горжусь — и для этого есть все основания! Например, Павел Козлов после защиты диссертации стал заместителем заведующего отделом материаловедения. Дмитрий Прудников достойно представляет ЦНИИТМАШ в зарубежных командировках. На приемочных испытаниях труб и отводов для трубопроводов КО и САОЗ 4-го блока Ростовской АЭС, изготовленных в Италии, Дмитрий справился, не подкачал. Алексей Баженов успешно участвует в работе по госконтрактам.

Еще очень приятно видеть, что и молодые специалисты помогают друг другу, делятся опытом и знаниями — и таким образом продолжают традиции наставничества.

Вообще, наставничество обогащает и ученика, и учителя. Мне интересно работать с молодыми специалистами, я заряжаюсь их энергией и радуюсь их успехам. А сколько у них стремления к победе!

Для тех, кто хочет участвовать в конкурсе, у меня есть философский совет: работайте — и признание придет, а даже если не придет — не беда. ■



НАСТАВНИК ГОДА

Ильдар Насретдинов

Руководитель группы отдела механизации и автоматизации
производственных процессов Приборостроительного завода



**Повысил квалификационный
уровень группы инженеров.
Ученики победили в чемпионате
WorldSkills Hi-tech 2015**





Мое главное правило — быть предельно честным и перед коллегами, и перед самим собой

Квыбору профессии меня подтолкнула сама судьба: я с детства увлекался электроникой, занимался в кружке, затем поступил в вуз, и после его окончания мне предложили работу конструктором — проектировщиком радиоэлектронной аппаратуры. Я очень люблю свою профессию за то, что в ней есть элемент творчества, созидания, есть место для вдохновения. Кроме того, она дает прекрасное ощущение постоянного роста над собой — ты идешь в ногу со временем, постоянно узнаешь что-то новое. Похоже на снежный ком: появляются новые знания, они дают новые результаты, которые, в свою очередь, снова можно совершенствовать — и продолжать процесс самообразования. Благо, в наше время источников новых знаний много: это и общение со старшими коллегами, и специальная литература, и интернет. И еще один источник вдохновения — это когда приходят молодые, талантливые ребята, которые мыслят совершенно по-другому — у них тоже есть чему поучиться! Когда ты чувствуешь, что рабочий процесс интересен и увлекателен не только для тебя, но и для тех, кто работает рядом — это, по-моему, главный показатель того, что профессию ты выбрал правильно.

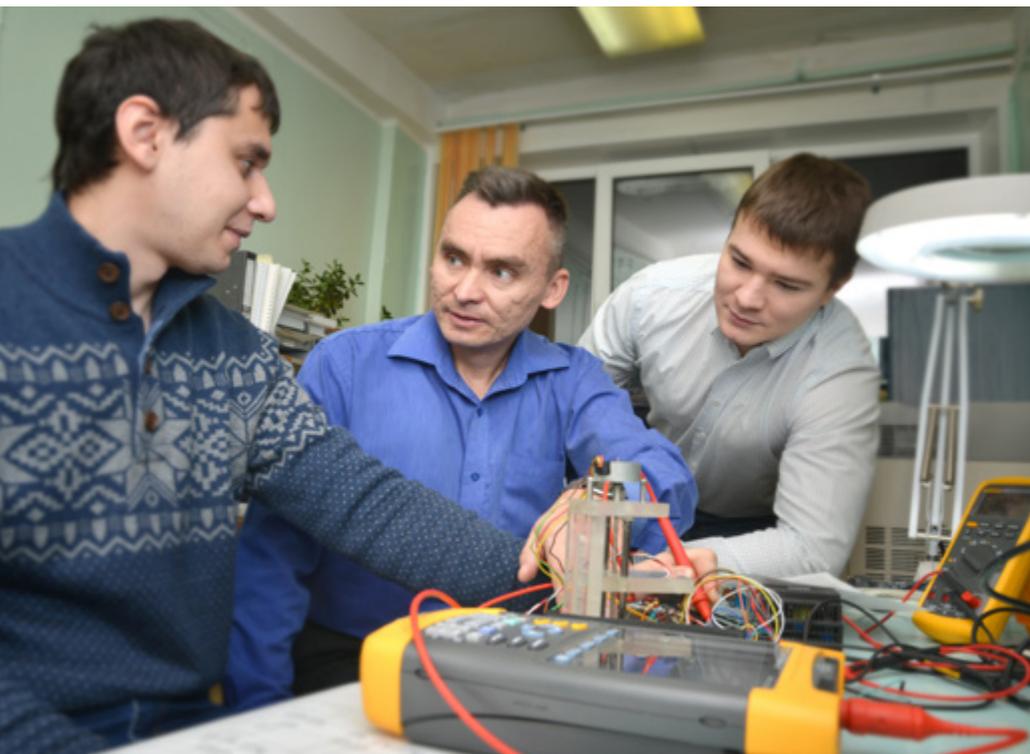
Любой труд дает моральные силы, если виден конкретный результат твоего труда — а в нашей профессии ты его видишь. Практика показывает, что иногда нужно жертвовать личным Я, чтобы достичь результата, это нормально и правильно. Если есть результат — бюджет и прогресс.

Что такое наставничество? Это передача будущим поколениям не только своего опыта

и знаний, но и кусочка себя. Вы становитесь частью жизни друг друга. У меня и моих младших коллег достаточно тесные отношения: мы часто общаемся в неформальной обстановке, помогаем друг другу не только в решении рабочих задач, но и в бытовых вопросах делимся заботами, советуемся. Мое главное правило — быть предельно честным и перед коллегами, и перед самим собой. Тогда получается достичь особой атмосферы: единства интересов и полного взаимопонимания. Бывает, что возникают тяжелые, спорные ситуации — и тогда мы собираемся вместе и находим компромиссные решения. Я знаю, что мы всегда сможем понять друг друга и договориться.

С течением времени начинаешь видеть плоды того, что ты закладывал в своих подопечных: люди растут, многого добиваются, и в их победах — и твоя заслуга тоже. Это огромный источник вдохновения и большая радость.

Наставничество — это еще и преемственность поколений. Мне с первого дня работы на предприятии повезло с грамотными руководителями. Они на своем примере показывали, как общаться с людьми, как организовывать работу и прочие базовые вещи. Я помню все их уроки, и, когда сам стал руководить, у меня были ориентиры, на которые я опирался. Многих из моих учителей уже нет в живых, но теперь я учу других тому, чему научили меня. Я помню, что каждый из моих сегодняшних подопечных — потенциальный руководитель. Большинство моих младших коллег уже имеют опыт руководства — дипломными проектами, практиками. ■



Ильдар Насретдинов (в центре) и его подопечные за работой

Философия побед конкурса «Человек Росатома — 2016»

Для высоких результатов необходима слаженная работа единой команды. Каждый сотрудник должен уметь мыслить и принимать решения самостоятельно, но только при совместных усилиях коллектива возможны большие достижения. Специалисты сообща придумывают оригинальные идеи и поддерживают друг друга, а ведет их за собой руководитель.

Руководитель — это наставник, способный подобрать и объединить людей, вдохновить их своим примером. Он умеет слушать и слышать, умеет ставить задачи и помогает их решать. Создает в коллективе дружелюбную атмосферу и справедливо оценивает специалистов.

Специалист должен постоянно развиваться — повышать квалификацию, приобретать знания. Нужно не бояться ставить перед собой амбициозные цели, привносить что-то новое. Всегда доводить дело до конца и справляться с задачами любой сложности. Быть ответственным и предельно честным и перед коллегами, и перед самим собой. Только тогда получится сильная команда, которой любые цели будут по плечу. ■

дителей ек года



Редактор брошюры Алексей Неволин
nevolin@rosatom-academy.ru

Брошюра оформлена в 2017 году
в Студии Артемия Лебедева



Центр корпоративной культуры
и исследований Академии Росатома

www.rosatom-academy.ru