



РОСАТОМ

# РОСАТОМ ДЛЯ РОСАТОМА



# О ПРОЕКТЕ «РОСАТОМ ДЛЯ РОСАТОМА»

Цель проекта – сохранить уникальные знания, накопленные в отрасли, и сделать их доступными для каждого сотрудника, сформировать привычку делиться полезными знаниями и навыками.

Участником проекта может стать каждый, кто готов делиться знаниями, любит и умеет публично выступать или хочет этому научиться.

В проекте каждый может выбрать себе тот формат участия, который ему ближе.

## Роли в проекте



### СПИКЕР

Руководитель или эксперт, который обладает знаниями в важных для Росатома областях и готов ими делиться



### АМБАССАДОР

Сотрудник, который прошел обучение в Академии и готов поделиться полученными знаниями в своей организации



### ТРЕНЕР

Сотрудник, который проводит на предприятиях отрасли тренинги, практикумы, разработанные в Академии Росатома

# СПИКЕР ПРОЕКТА

## ТЕМЫ ВЫСТУПЛЕНИЙ:

- Стратегические приоритеты отрасли
  - Лучшие практики руководителя
  - Личная эффективность
- Например, управление командой, преодоление трудностей, цифровизация, новые бизнесы



**Запись короткого видеоролика**



**Выступления на конференциях SkillsTalks**



**Выступление на конференциях, тренингах**



**Выступления на мероприятиях предприятий/ дивизионов**

# ТРЕНЕР РОСАТОМА

## ТЕМЫ ПРОВОДИМОГО ОБУЧЕНИЯ:

- Наиболее востребованные в Росатоме темы обучения
- Например, управленческие навыки, ПСР, стандарты визуализации



**Проходит отбор в тренеры Росатома**



**Проходит обучение в Академии Росатома**



**Проходит сертификацию по программам для проведения**



**Проводит полноценные тренинги на предприятии**

# АМБАССАДОР

## ТЕМЫ ПРОВОДИМОГО ОБУЧЕНИЯ:

- Темы, по которым амбассадоры прошли обучение в Академии
- Например, индустрия 4.0, управление изменениями, формирование эффективных команд



**Амбассадор проходит обучение в Академии Росатома**



**Готовится к проведению обучения**



**Организовывает обучение у себя на предприятии**



**Проводит обучающую сессию (1,5–2 часа)**

В приложении РЕКОРД Мобайл в разделе «Росатом для Росатома» вы найдете видеозаписи участников проекта.

Хотим поделиться с вами цитатами из некоторых выступлений участников проекта.

РАССКАЗЫВАЕТ

**Владислав  
Васильев,**

Заместитель  
директора проекта  
по сооружению  
АЭС «Эль-Дабба»  
по капитальному  
строительству



# ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ В БЕРЕЖЛИВОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

...Бережливое производство — это, в первую очередь, концепция, которая направлена на устранение всех восьми потерь. Но никакая концепция не будет работать, если не определить ценность того, что мы хотим видеть на выходе и в конкретном продукте.

Любая работа начинается с определения цели и ответа на вопрос: А зачем мы это делаем?

В этой связи, лично для меня замечательно подходит инструмент «Пять вопросов почему». Несмотря на то, что данный инструмент используется для изучения причинно-следственных связей, чтобы добраться до сути проблемы, он подходит и для целеполагания.

Для этого я несколько переработал его с точки зрения формулировки вопросов, но сама механика 5 вопросов осталась без изменений.

Этот инструмент доказал свою эффективность в моей личной практике. Давайте рассмотрим, как он работает.

Первый вопрос, поймите лежит ли проблема или вопрос, который вы хотите решить в области вашего

— или Где я могу получить недостающие знания (например, мне достаточно электронных курсов, надо пройти очное обучение или другое)?

Пятый, и последний вопрос в целеполагании.



Никакая концепция не будет работать, если не определить ценность того, что мы хотим видеть на выходе и в конкретном продукте.



функционала? Действительно ли отсутствие решения данного вопроса вам мешает?

Если ответ положительный, переходите ко второму.

Второй, что мешает вам прямо сейчас решить данную проблему?

Здесь могут быть совершенно различные ответы, но без них вам не стоит приступать к данной задачке.

Если ответ положительный, переходите к третьему вопросу.

Третье, если вы убедились, что проблема затрагивает выполнение вашего функционала и вы ее не можете ее решить прямо сейчас, значит нужно ответить: Где именно ваше слабое место: не хватает компетенций, опыта или не хватает знаний?

Зависеть от ответа будет четвертый вопрос:

— Где я могу получить недостающий опыт (например, ротация, привлечение экспертов, смена позиции и т.д.)?

Я уже знаю, что болит, понимаю, что самому мне не вылечиться и это не связано с моей физической формой, а значит — необходимо найти квалифицированного врача.

Пятый вопрос — Где мне найти этого спонсора изменений, который будет меня поддерживать в необходимых изменениях?

Известный японский фехтовальщик Миямото Мусаси сказал: «Большое сознавать легко, а малое усвоить сложно!»

А я добавлю, чтобы добраться до малого и усвоить его, надо разложить большое на составные части.

В этом и помогает методика 5 вопросов во время целеполагания...

РАССКАЗЫВАЕТ

## Мария Владимировна,

Заместитель  
генерального директора  
по коммерции  
АО «Техснабэкспорт»



# СЕКРЕТЫ УСПЕШНОЙ КОММУНИКАЦИИ

... Люди произносятся одинаковые слова или действуя одинаково, имеют в виду абсолютно разные вещи. Этот феномен называется «проклятием нормальности».

Давайте посмотрим, как работает это проклятие.

Для него такое поведение — норма. И ему непонятно, почему я негативно реагирую на эту ситуацию.

Вот так на пустом месте может возникнуть конфликт между двумя «нормальными» людьми.

Но почему так происходит?



Люди, произносятся одинаковые слова или действуя одинаково, имеют в виду абсолютно разные вещи.



Например, мне предстоит обсудить проект с моим коллегой. Я считаю, что во время обсуждения очень важно внимательно выслушать мнения друг друга, не перебивая. Потому что для меня перебивать другого — это выразить пренебрежение к собеседнику.

Теперь представьте, что во время обсуждения мой коллега часто перебивает меня и высказывает свои идеи. Какой будет моя реакция? Конечно, негативной!

Но давайте остынем и посмотрим на ситуацию глазами моего собеседника.

Например, он рос в семье, где было нормой сразу высказывать свои мысли. И папа с мамой, обсуждая разные темы, делали это эмоционально, перебивая друг друга. И никогда друг на друга не обижались.

Дело в том, что каждый из нас считает себя нормальным. И мы исходим из того, что наши собеседники — тоже нормальные люди.

Следовательно, они должны понимать ситуацию и реагировать на неё так же, как и мы сами.

Но это заблуждение. Потому что у каждого нормального человека норма своя...

РАССКАЗЫВАЕТ

## Петр Конюшенко,

Генеральный директор  
компании  
«АтомЭнергоСбыт»



# О КЛИЕНТО- ЦЕНТРИЧНОСТИ

«АтомЭнергоСбыт» уже более 6 лет ежедневно обеспечивает электроэнергией жителей и предприятия Смоленской, Тверской, Мурманской и Курской областей. Мы активно работаем на рынке B2B и B2C услуг. За это время мы трансформировали наше восприятие потребителя электроэнергии — от «абонента» до более значимого статуса «клиент».

Помните, как было раньше: бесконечные очереди в кассу, абонентские книжки, неудобные офисы и не всегда культурное общение, а также много-много нерешенных вопросов. А для компании — неплатежи и жалобы в проверяющие органы.

Мы стали изучать клиентский опыт, анализировать эту информацию. Поняли, что надо учить сотрудников и развивать инструменты дизайн-мышления, менять систему клиентского обслуживания.

Рассмотрим конкретные примеры.

Еще 4–5 лет назад в наши офисы клиенты обращались, чтобы передать показания счетчиков, получить консультации по разным вопросам энергоснабжения, или обращались с вопросами своих неплатежей.

Раньше процесс передачи показаний был выстроен так, что клиент вынужден был лично приходить в офисы — передавал информацию на бумаге, а уже наш сотрудник обрабатывал вручную большое количество данных. Часто клиенты звонили и передавали показания оператору на слух.

Мы изменили процесс, внедрили мобильные сервисы и автоматические способы передачи показаний: через робота-помощника в контакт-центре или сайт и приложения. Значительно снизилось количество визитов с этим вопросом в наши офисы. Это влияет на точность данных. А эти

данные напрямую влияют на наши финансовые показатели.

В решении этой задачи мы использовали инструменты дизайн-мышления, когда выстраивали карту взаимодействия клиента с нами. Проводили

Важно четко понимать их потребности и видеть путь клиента.

И с первого шага нужно задать себе вопрос, а насколько мы готовы этот путь сделать максимально легким...



Мы трансформировали наше восприятие потребителя электроэнергии — от «абонента» до более значимого статуса «клиент».



опрос клиентов, пытаюсь понять, а как им будет удобно. В решении клиентской задачи мы часто ставим себя на их место, чтобы понять, а как было бы комфортно лично нам? И такой ход часто оказывается беспроигрышным.

Следующее направление — это очное консультирование клиентов по всем вопросам энергоснабжения.

Раньше люди приходили в наши офисы, которые были далеки от современного понимания комфорта. Сегодня мы меняли не только их визуальную составляющую. Мы проанализировали путь клиента, его основные действия в офисе, чтобы создать нужные клиентские зоны. Появилась электронная очередь, комфортная зона ожидания, детские уголки, торговая зона.

А как изменился процесс для клиента изнутри? Мы реализовали ПСР-проект, спросили мнение заказчиков и поняли, насколько для людей важно решать вопросы быстро и за один раз. Применили автоматизацию процессов, сделали шаблонные документы и их электронное хранение.

...Современный мир требует новой модели взаимодействия с клиентами.

Важно понимать, что клиентов не волнует, как выстроены наши бизнес-процессы. Для них важнее всего сама услуга, и наша задача — изменять процессы под клиентов.

...Одним из главных требований сегодня становится развитие эмпатии. Начиная от руководства компании и до каждого сотрудника, который так или иначе сталкивается с клиентами. Для этого мы проводим тренинги и семинары, обсуждаем возможности изменения сервисов, анализируем неудачные примеры и пробуем разные подходы.

Под каждое решение мы перестраиваем свои процессы. При этом всегда важно понимать внутреннего заказчика — спросить у своих сотрудников, как они видят процессы, и как они, будучи клиентами, хотели бы решить тот или иной вопрос.

Считаю, что такой клиентоцентричный подход может применяться каждой компанией нашей отрасли, вне зависимости, работает она с внешним или внутренним заказчиком-клиентом. Это, безусловно, непростой путь, но по-настоящему интересный и эффективный...



РАССКАЗЫВАЕТ

## Елена Маршалова,

Руководитель  
проектного офиса  
по развитию кадрового  
научного потенциала,  
Частное учреждение  
«Наука и инновации»



# КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩЕГО

...Представить себе, какие компетенции будут востребованы через 10–20 лет, может каждый. Для этого пофантазируйте и ответьте себе на несколько вопросов:

- какие рынки будут востребованы в будущем,
- какие компании будут на этих рынках,
- что будет критерием их конкурентоспособности,
- и какими должны быть люди, чтобы помочь этим компаниям быть успешными.

Так вы придёте к ответу о компетенциях будущего.

Сейчас все говорят про 3D-принтеры, робототехнику, умение взаимодействовать с искусственным интеллектом, этику взаимодействия с роботами. И лично я разделяю этот прогноз. Поэтому уверена, что следующие пять компетенций будут востребованы в будущем:

Критическое мышление — то есть способ мышления, при котором анализируется поступающая информация и собственные убеждения

Навыки взаимодействия с людьми. Критически важным будет умение работать с людьми в сложной среде срачивания человеческого



Мы будем жить в еще более информационно насыщенном мире, важными качествами личности станут умение управлять вниманием и осознанность.



и установки. Важность этой компетенции растет пропорционально увеличению объема и скорости передачи информации вокруг. Не запоминать информацию, а разбираться в ней — ставить под сомнение, находить способы ее верификации, отделять ложную от правдивой — это важно уже сейчас и будет еще более востребовано в будущем.

Творчество, способность к моделированию, способность «видеть» то, чего еще нет в нашей реальности. Рутинные операции уже давно заменили роботы, и этот процесс необратим. Роботы превосходят нас и по силе, и по скорости. Профессии-алгоритмы (секретарь, синоптик, бухгалтер, оператор call-центра, телефонист, библиотекарь, таксист, операционист, страховой агент, врач-диагност, почтальон), однотипные задачи которых можно автоматизировать, уже исчезают или трансформируются. За последние 100 лет более 600 профессий бесследно исчезли, еще 1000 сильно изменились.

и искусственного интеллекта, особенно с учетом того, что искусственный интеллект будет еще более высокоразвит, чем сегодня.

Важными навыками станут эмпатия, способность понимать эмоции, намерения и мотивацию, а также умение управлять своими эмоциями и эмоциями других людей.

Так как мы будем жить в еще более информационно насыщенном мире, важными качествами личности станут умение управлять вниманием и осознанность происходящего. Осознанный выбор станет критически важен.

Когнитивная гибкость: способность быстро переключаться с одной мысли на другую, обдумывать несколько объектов одновременно, держать в сознании разнородные и даже противоречивые идеи и при этом быть способным оперировать ими и действовать...

РАССКАЗЫВАЕТ

## Денис Пиньковский,

Руководитель проекта,  
Частное учреждение  
по цифровизации  
атомной отрасли  
«Цифрум»



# ЛИДЕР КАК ПРОВОДНИК ИЗМЕНЕНИЙ

...При построении работы в команде я всегда опираюсь на главные ценности, принятые в том числе у нас в отрасли — Единая команда и Ответственность за результат. В команде важна коммуникация — постоянная обратная связь от лидера до конечных исполнителей и обратно, нужно чувствовать как атмосферу внутри коллектива, так и настроение и боевой дух каждого коллеги, сотрудника.

Конечно, чем больше коллектив, тем труднее уследить за каждым, проконтролировать мотивацию и боевой дух на местах, но тем не менее роль руководителя тем и ценна, что на тебе большая ответственность за продуктивность и боевой дух твоей команды, поэтому нужно не упускать из виду все аспекты такой командной работы.

Чтобы поддерживать такой дух в команде, я всегда обращаю внимание на следующие моменты:

- быть откровенным с членами команды, не утаивать ничего. Развивать дух открытости и взаимопомощи в коллективе

ков, повышать уровень вовлеченности в изменения, создавать новых лидеров.

Важная роль лидера команды — увлечь за собой сторонников, стать неким проповедником идей, сохранять уверенность и хладнокровие



Чем больше перемен происходит в окружающем мире — тем выше **потребность в лидерстве.**



- слышать и слушать своих коллег, не запирается и не возводить преграды для общения
- дать возможность высказаться, полезно зачастую услышать критику в свой адрес или ценные предложения по организации работы, не бояться, что твой подчиненный может быть умнее тебя и предложить действительно ценную идею по работе
- четко распределять задачи, не бояться делегировать, доверять своим сотрудникам
- поощрять успехи, обсуждать и анализировать неудачи, не всегда нужно ругать, зачастую стоит приободрить, предложить помощь, и на проблему можно взглянуть под другим углом...

... Чтобы компании стать лидером — необходимо меняться, применять новые технологии и инструменты, развивать компетенции сотрудни-

в сложных условиях, стараться делегировать полномочия, дать сотрудникам свободу в принятии решений, но контролируя и поправляя их в сложных кейсах.

Предоставлять все необходимые ресурсы своей команде для возможности действовать быстро, четко и максимально эффективно. Не забывать давать обратную связь — хвалить на общих собраниях, отмечать успехи, но и указывать на недочеты и необходимость «подтянуть» ситуацию...

... Лидерство неразрывно связано с изменениями. Нужно не бояться изменений, а воспринимать их как новые интересные возможности, опыт, решение сложных задач и всегда — общение с интересными людьми, профессионалами своего дела!

... И чем больше перемен происходит в окружающем мире — тем выше потребность в лидерстве»



РАССКАЗЫВАЕТ

**Алексей Кузьмин,**

Заместитель  
генерального  
директора —  
директор  
по производству,  
АО «ЦКБМ»



# МОЙ ПУТЬ В РОСАТОМЕ

...Молодому сотруднику, руководителю — главное не бояться спросить опытных, они в 97% помогут и подскажут. Но... есть 3%. 3% противников всех улучшений, всего нового и в том числе молодого руководителя... Надо попробовать обратить их в свою веру... А если не идут, попробуйте, чтобы не вредили. Работали спокойно и все.

...До 2013 года я был ярким противником ПСР, и повезло, повезло, что не уволили. ПСР тех лет внедрялся, на мой взгляд, грубо, быстро, по принципу серийного завода.

Почему я поменялся по отношению к ПСР, спросите Вы...

Причин несколько.

Первая. ЦКБМ — относительно небольшая организация — сейчас 950 человек. В 2013 году мы достигли внутреннего дна. Что такое дно? Непонятно, как и куда развиваться. Все, за что беремся, делаем по старым подходам — не получается. А тут еще и головная организация говорит, что мы недостаточно эффективны и вообще многое может делать ОКБМ Африкантова, Волгодонск и Петрозаводск.

Мы были одним из самых узких мест Росатома... Надо меняться, иначе мой родной завод будут закрывать...

Вторая. Как меняться? Тут нам сильно помог ПСР — мы съездили на многие заводы. Посмотрели, изучили. И... мы предложили свой ПСР, который направ-

лен на несерийное и мелкосерийное производство... Да, мы смогли. Лично придумывал принципы запуска, принципы работы. Мы не Coca Cola и не завод Toyota. Мы разные.

Капитале я впитал про управление изменениями, проектное управление — это все помогло мне в работе.

Самое ценное здесь — люди. У нас группа была очень дружная, под-

**ПСР — поле для действий во всех направлениях.  
Будьте проактивны в нем.**

ПСР — поле для действий во всех направлениях. Будьте проактивны в нем. Это очень интересная философия. Полезная для завода и интересная для Вас. Полезная во всех направлениях...

РОСАТОМ вкладывает деньги в развитие — это очень сильно отличает его от многих.

Много времени мы провели и проводим в мозговых штурмах идей. Собираешь команду — в кабинете с чаем или на производстве — и очень интересные идеи получаются: и по оптимизации, и по технике.

В 2014 году мне поручили заняться объединением производств разной тематики — насосное оборудование (где я работал) объединилось с тематикой дистанционно управляемое оборудование. Меня перевели в тот год на новую должность начальник механического комплекса.

Объединяя разные тематики производства, мы меняли уровни управления, пробовали разные стили работы, меняли организационную структуру.

И тут такой удобный случай — я попадаю в «Капитал». Это был один из самых интересных опытов. На

ружились там также с 5 людьми. До сих пор не просто общаемся, а уже дружим. Все следят друг за другом, кто как растет. Некоторые стали работать вместе. Многих объединили общие проекты по работе.

В 2016 году попал в Достояние. И в 2017 году занял должность заместителя генерального директора — директор по производству.

Достояние мне очень помогло подтянуть экономику, посмотреть на современное понимание новых продуктов и инновационных продуктов. Правда до сих пор не очень понятно, как можно применить, скажем, стартапы на заводах или ГК. Но некоторую перезагрузку подсознания это дало.

Любое обучение — это повод выйти из зоны комфорта, узнать что-то новое, пообщаться о проблемах и веяниях. Есть 2 варианта вашей работы. Или Вы кипите как чайник, или чайник холодный. Я привык кипеть.

Не бойтесь братья за многое. Не бойтесь братья за все. Не бойтесь создавать команду умнее себя — только тогда вы сможете добиться всего. Будете держать вокруг себя «средняк», сами станете им. Будьте лучшими!

РАССКАЗЫВАЕТ

## Наталья Пичугина,

Руководитель  
управление по  
работе с персоналом  
АО «Гринатом»



# ВСТРЕЧИ БЕЗ ГАЛСТУКОВ В АО «ГРИНАТОМ»

Почти две с половиной тысяч человек подписаны на страницу АО Гринатом в инстаграме на декабрь 2020 года. Одна из постоянных рубрик, на которую хотим обратить внимание,— «встречи без галстуков». Ее ведет начальник управления по работе с персоналом Наталья Пичугина. Наталья проводит интервью с руководителями Гринатома о их жизни, детстве, увлечениях, победах и ошибках, досуге и мечтах. Мы поговорили с Натальей о том, как зародился проект и когда появятся следующие выпуски.

— Наташа, как тебе пришло в голову вести свою рубрику?

— Я стала часто встречаться по рабочим вопросам с нашими руководителями и была удивлена, насколько каждый из них — многогранная личность с большим жизненным опытом, каждый обладает уникальной внутренней силой. События, которые мы проживаем за стенами офиса, формируют нас как личность. Иногда кажется, что руководители ТОП-уровня — это далекие от обычных людей «пиджаки и галстуки» для решения рабочих задач, но это не так. Каждый руководитель испытывает разные эмоции, и никому не чужды страх, апатия, потеря интереса. С одной стороны, мне захотелось показать их жизнь с неизвестной стороны в Гринатоме, с другой — показать, как справляются с трудностями успешные руководители.

— Какой отклик оказался от этих эфиров?

— Мы столкнулись со скачком просмотров, 4 встречи получили около 5200 просмотров. Сами руководители с интересом принимают участие, а сотруд-

ники являются моими соавторами: я получаю много вопросов от подписчиков и задаю их гостям эфиров.

— Есть ли какие-то ритуалы, которые закрепились за этими встречами?

— Да, мои гости подготавливают награды для зрителей эфиров за самый интересный вопрос. Например,

формирую собеседника о том, как будет проходить встреча (тайминг, фокус разговора (не работа), отправляю инструкцию по подключению и за день до мероприятия провожу встречу с гостем для снастройки. Я никогда не придерживаюсь списка заготовленных вопросов, оставляю место для импровизации и живого



Иногда кажется, что руководители ТОП-уровня — это далекие от обычных людей «пиджаки и галстуки» для решения рабочих задач, но это не так.



Наталья Аксенова подарила картину, которую сама нарисовала.

— Расскажи о том, как готовишься к эфирам и будет ли продолжение?

— Подготовка состоит из 4 простых шагов: собираю интересные вопросы от наших подписчиков, ин-

диалога. Думаю, что так у меня получается подсветить неизвестные грани жизни наших руководителей. Уже сейчас я готовлюсь к следующему эфиру, так что продолжение будет, следите за нами на нашей страничке в инстаграме.

## Посмотрите выпуски рубрики, они говорят сами за себя больше.



**Александр Мартыненко,**  
Первый заместитель  
генерального  
директора  
АО «Гринатом»



**Наталья Аксёнова,**  
Заместитель генераль-  
ного директора, главный  
бухгалтер, директор  
департамента бухгалтер-  
ского и налогового учета  
АО «Гринатом»



**Светлана Борматова,**  
Заместитель гене-  
рального директора,  
директор по работе  
с персоналом  
АО «Гринатом»



**Оксана Михайлова,**  
Финансовый директор  
АО «Гринатом»

РАССКАЗЫВАЕТ

## Карина Курбанова,

руководитель  
направления  
по обучению  
и развитию персонала



# КЛУБ СПИКЕРОВ В АО РАОС

Идея клуба внутренних спикеров АО РАОС возникла, когда мы искали решения для двух внутренних запросов: развитие культуры управления знаниями, lessons learned, передаче опыта и лучших практик, а также нам нужна была дополнительная площадка для самореализации и признания экспертов, наставников.

Реализация идеи заняла немного времени и сил. Хочу поделиться 3 простыми шагами для старта такого клуба на любом предприятии:

- 1) Договоритесь с яркими и уважаемыми внутренними экспертами о темах открытых лекций, интересных для широкой аудитории
- 2) Сделайте привлекающие внимание анонсы, разослав их по электронной почте всем сотрудникам компании, повесив объявления на информационных досках в офисе и на портале. Подумайте, где еще можно подсветить предстоящее мероприятие;
- 3) Организуйте пространство и подготовьте оборудование. Так спикер и аудитория будут чувствовать заботу.

Первые циклы лекций были посвящены устройству АЭС и атомным технологиям. «Отцами-основателями» клуба стали:

- Ренев Александр Дмитриевич, заместитель директора технического департамента
- Крючков Владимир Борисович, советник, отдел
- Лекции и мастер-классы от специалистов технического департамента для фронт-офиса, сотрудников, задействованных в переговорных процессах



Мы искали решения для двух внутренних запросов: развитие культуры управления знаниями и дополнительная площадка для самореализации и признания экспертов, наставников.



- лицензирования и технического регулирования
  - Волгин Александр Владимирович, руководитель направления по топливным контрактам
  - Со временем и другие коллеги стали проявлять инициативу, предлагая провести открытую лекцию или мастер-класс. Для удобства была автоматизирована подача заявки на организацию лекции, мастер-класса на корпоративном портале. В итоге, в 2019–2020 г. состоялось больше 60 мероприятий силами внутренних экспертов. На период пандемии клуб переехал в дистанционный формат. Благодаря этому мероприятия от экспертов стали еще более доступными для сотрудников АО РАОС, дочерней компании АО «ГСПИ» и ее филиалов, и отрасли в том числе!
  - Если вы размышляете, какими могут быть темы для таких встреч, то вот наша актуальная подборка:
    - с международными заказчиками;
    - lessons learned по проектам;
    - лекции от бэк-офиса по бизнес-процессам;
    - приглашенные друзья на самые разные темы;
    - встречи с топ-менеджерами, руководителями подразделений;
    - тренинги от HR.
- Клуб набирает обороты, он открыт для новых и опытных спикеров. Мы по-прежнему периодически напоминаем о том, что ищем внутренних спикеров, используя все каналы корпоративной связи, сопровождаем обучающие мероприятия, бережно и любя относимся к нашим спикерам, не забывая про слова благодарности и признания на общих мероприятиях.

РАССКАЗЫВАЕТ

**Анна  
Безрукова,**

инженер-технолог УЭХК



ВЫ ЗНАЕТЕ, ЧЕМ  
ЗАНИМАЕТСЯ  
УЭХК,  
И КАКОЕ МЕСТО  
ОН ЗАНИМАЕТ  
В ЯДЕРНОМ  
ТОПЛИВНОМ  
ЦИКЛЕ?

в рамках проекта АО «Инновации и наука»  
и АНО «Корпоративная Академия Росатом»

Я работаю инженером-технологом в производственном цехе по разделению и обогащению гексафторида урана. Как именно устроена работа цеха и что такое разделение и обогащение гексафторида я подробно расскажу.

Комбинат АО «УЭХК» является разделительным производством, на чем оборудовании осуществляется обогащение ГФУ по изотопу U-235.

На данный момент благодаря атомной энергетике миллионы людей имеют свет и тепло в домах, но



Метод центрифугирования считался малопригодным для выделения больших количеств урана-235.



Для целей атомной энергетики требуется ядерный (делящийся) материал, таковым в природе является изотоп урана — U-235. Содержание урана-235 в природном составляет менее 1%, а для реакторного топлива атомных станций необходимо содержание его в общем уране порядка 4–5%. Процесс получения U-235 начинается с рудника, где добывается урановая руда, она очищается от пустых пород и примесей, с помощью специальных химических процессов переводится в соединение UF<sub>6</sub> — гексафторид урана (ГФУ). В дальнейшем для повышения содержания U-235 ГФУ направляется в каскады центрифуг разделительных производств. Полученный ГФУ с требуемым содержанием U-235 направляется на фабрикации предприятия, где из него делают топливные таблетки и далее тепловыделяющие элементы (ТВЭЛ) и тепловыделяющие сборки (ТВС), которые и составляют «сердце» атомного реактора.

изначально основной целью атомной энергетики служило создание атомной бомбы.

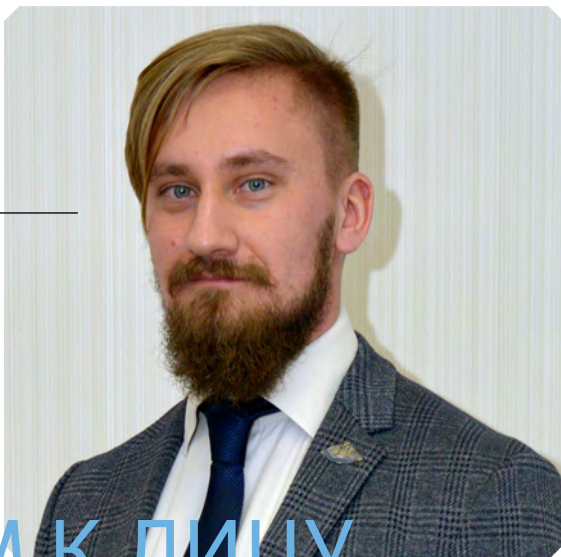
Перед первыми руководителями работ по проблеме урана для проектирования и создания атомной бомбы стояла важная задача, которая заключалась в разделении изотопов. Во время Великой отечественной войны в 1943 году ученым и академиком при анализе существующих на тот момент направлений в области разделения изотопов урана необходимо было определить наиболее эффективный метод. Тогда рассматривались метод диффузии, метод центрифугирования, причем он считался малопригодным для выделения больших количеств урана-235 из-за необходимости постройки машин, имеющих большие окружные скорости вращения, также рассматривался масс-спектрографический метод и метод испарения для разделения изотопов урана...»



РАССКАЗЫВАЕТ

## Павел Пискарев,

ведущий конструктор  
АО «НИИЭФА»



# ЛИЦОМ К ЛИЦУ С ПЛАЗМОЙ, ИЛИ КАК ВЫСТОЯТЬ ВНУТРИ ТЕРМОЯДЕРНОГО РЕАКТОРА?

в рамках проекта АО «Инновации и наука»  
и АНО «Корпоративная Академия Росатом»

«Всем привет! Меня зовут Павел Пискарев. Я работаю в НИИ электрофизической аппаратуры в Санкт-Петербурге. Управляемый термоядерный синтез... Слышали?!»

Это процесс, лежащий в основе будущей термоядерной энергетики. Именно будущей, так как пока в мире такой энергетики еще нет. Безграничной и чистой — как часто называют ее в СМИ. Достичь этого очень не просто. Когда имеешь дело с плазмой, нагретой до 100 млн. °С, приходится думать, как не сломать реактор, с одной

стороны, и как не испортить плазму, с другой.

...мы поговорим с вами о том, что находится внутри таких установок — что смотрит в лицо термоядерной плазме, какие задачи уже решены, а что только предстоит решать!

Небольшой ликбез. Ядерный синтез — процесс слияния двух ядер

прекратится сама. А также отсутствует такой опасный вид отходов — как отработавшее ядерное топливо на традиционных ядерных реакторах.

Но у всего есть своя цена. Достичь энергоэффективной реакции управляемого термоядерного синтеза пока не удалось. Идея была предложена еще в 1950 году. Сейчас 2020 год



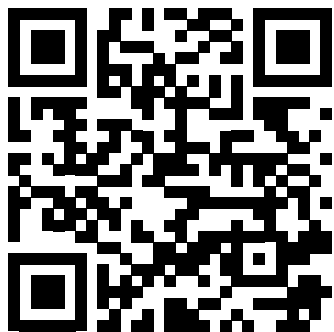
Достичь энергоэффективной реакции управляемого термоядерного синтеза пока не удалось.



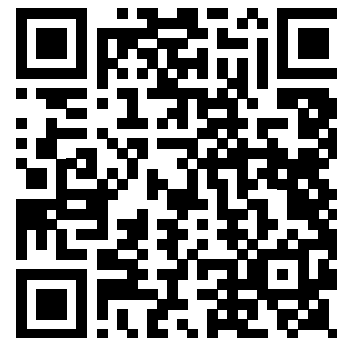
легких элементов, тех, которые находятся в начале таблицы Менделеева, с образованием более тяжелого ядра и избытка энергии, уносящейся в виде нейтрона или протона. В нашем случае, как правило, рассматривается реакция двух изотопов водорода: дейтерия и трития — это самая эффективная из доступных нам реакций. Напомню, изотопы — это атомы какого-либо элемента, имеющие разное количество нейтронов в ядре. В результате слияния образуется ядро гелия и нейтрон с огромной энергией. Термоядерный синтез от ядерного распада отличается два фактора: 1) при пересчете на грамм топлива термоядерное топливо получается на порядки эффективнее; 2) синтез безопаснее, так как отсутствует даже возможность неконтролируемой цепной реакции. Это означает, что без определенных усилий с нашей стороны — реакция

и легко посчитать, что исследования в этой области идут уже 70 лет. Может быть кто-то даже слышал такую шутку: «У ученого-термоядерщика спрашивают: когда мы сможем использовать управляемый термоядерный синтез? И он отвечает: через 20 лет. Всегда через 20 лет.» В этой шутке есть доля правды, ведь изначальные прогнозы действительно не свершились, слишком много сюрпризов нам подарила термоядерная плазма. Сейчас над этой задачей работают многие ученые и инженеры практически по всему миру. Апофеозом нашей работы является проект международного термоядерного реактора ИТЭР, который строят 7 международных участников во Франции. Цель проекта: попробовать исследовать и решить те неопределенности, которые нам мешают двигаться дальше к термоядерной электростанции».

ВДОХНОВЛЯЮЩИЕ  
 ПРИМЕРЫ  
 ОБУЧАЮЩИХ  
 ВЫСТУПЛЕНИЙ  
 В ФОРМАТЕ  
 SKILLSTALKS



Выступления  
 лидеров  
 и руководителей  
 отрасли  
 на отраслевой  
 конференции  
**Skills Talks** в рамках  
 IV отраслевого  
 чемпионата  
 профмастерства  
 по методике  
**WorldSkills**  
**AtomSkills 2019**



Выступления  
 молодых  
 лидеров отрасли  
 на **Всероссийском  
 слете студенческих  
 отрядов атомной  
 отрасли и II  
 молодежном  
 конгрессе Росатома**



Выступления  
 лидеров  
 и руководителей  
 отрасли **в формате  
 SkillsTalks**



# МИФЫ ОБ УБЕДИ- ТЕЛЬНОЙ РЕЧИ

РАССКАЗЫВАЕТ

**Иван Шафранов,**

методолог АНО «Корпоративная Академия Росатома»

Речь человека — удивительный феномен, который изучается как гуманитарными, так и естественными науками. Филология, философия, лингвистика, физика, биология, медицина, психология. Все перечисленные области познания включают в себя разделы, которые помогают в понимании речи человека. Несмотря на пристальное внимание науки эта тема окружена рядом мифов. Два из них обсудим в этой статье.

Давайте возьмем за основу определение: речь — это коммуникация посредством языка. А теперь расширим этот термин до «убедительная речь», тогда значение начинает играть новыми красками. Чтобы звучать убедительно важно учитывать структуру речи, индивидуальные особенности спикера, инструменты

усиления речи, лаконичность, силу аргументов, инструменты захвата внимания в начале речи и умение подводить итоги для завершения выступления.

Первый миф, который окружает тему публичных выступлений: навыки красноречия — это для избранных. Например, руководителей, юристов, преподавателей. Этот миф разбирается ответами людей на вопрос: хотите ли вы быть убедительным? Кто-то отмечает, что убедительность помогает в общении с коллегами, кто-то хочет быть убедительным в переговорах с клиентами, а для кого-то важно убедить надеть шапку своего ребенка-подростка на улице в -25 градусов. И тогда владение убедительной речью становится важным для каждого из нас.

Второй миф: красиво говорить — дар, который получает спикер от природы, родителей и других сил. Когда-то выступления Маргарет Тэтчер не вызвали желания слушать ее. Она не чувствовала уверенности в себе на публике, и ее глаза предательски бегали по залу, голос дро-

колегал по школе. Ниже вы найдете список тех, кто дошел до конца, выполнил финальное задание и готов вести подготовку спикеров. Ждем отличнейших мероприятий в формате Skills Talks, а также просто полезных и убедительных выступлений спикеров.

**Тэтчер заручилась поддержкой лучших консультантов по имиджу, постановке речи и преподавателем театрального искусства.**

жал, мысли путались. Все это продемонстрировало неуверенное поведение в начале карьеры «железной леди». В конечном счете, чтобы стать премьер-министром, Тэтчер заручилась поддержкой лучших консультантов по имиджу, постановке речи и преподавателем театрального искусства. Вы можете посмотреть видео с речью Тэтчер после работы специалистов. Разрушая миф «красиво говорить — это дар», призываем вас чаще практиковаться и обращаться за помощью к специалистам. И такие специалисты появляются у нас в отрасли.

В 2020 году в Академии стартовала школа экспертов подготовки выступлений в формате Skills Talks. Участники знакомились с инструментами спикеров, применяли эти инструменты на себе, тренировались в группах и давали обратную связь



**Если вы работаете со спикерами и хотели бы получить уникальные знания в области подготовки людей к выступлениям, то напишите об этом Ивану Шафранову [iashafranov@rosatom-academy.ru](mailto:iashafranov@rosatom-academy.ru)**

**Агафонов Алексей, АСЭ**

**Аксенов Константин, АСЭ**

**Бочкин Олег, РАОС**

**Горлова Анастасия,**  
ОКБМ Африкантова

**Дубовая Полина,** Русатом  
инфраструктурные решения

**Дубровская Ирина,**  
АО «ГНЦ РФ-ФЭИ»  
им. А.И. Лейпунского

**Красилова Елена,**  
ОКБМ Африкантова

**Красных Марианна,** Русатом  
инфраструктурные решения

**Кузнецова Кристина,**  
ОКБМ Африкантова

**Курбанова Карина, РАОС**

**Лаврикова Екатерина, АСЭ**

**Маршалова Елена,**  
Наука и Инновации

**Розанова Ольга,** Русатом Сервис

**Роскошная Мария,** Русатом Сервис

**Савушкина Дарья,** АО «НИИП»

**Спиридонова Марина,**  
ОКБМ Африкантова

**Таланина Елизавета, ТРИНИТИ**

**Труженникова Наталья,**  
АО «ГНЦ РФ-ФЭИ»  
им. А.И. Лейпунского

**Урутина Юлия,**  
ОКБМ Африкантова

**Ирина Шевченко,**  
ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ»

**Буева Варвара,**  
АНО «Корпоративная  
Академия Росатома»

**Дмитриенко Елена,**  
АНО «Корпоративная  
Академия Росатома»

**Кудаковская Вера,**  
АНО «Корпоративная  
Академия Росатома»

**Кузьмин Максим,**  
АНО «Корпоративная  
Академия Росатома»

**Смелова Анастасия,**  
АНО «Корпоративная  
Академия Росатома»

**Хохлов Антон,**  
АНО «Корпоративная  
Академия Росатома»

**Яблокова Мария,**  
АНО «Корпоративная  
Академия Росатома»



**POCATOM**

