



**3** **Дорогу новым бизнесам**  
Заводчане учатся разрабатывать продуктовые стратегии



**4** **В этих сосудах — энергия**  
Интервью с главным энергетиком ПСЗ С.А. Шемякиным



**5** **Воспоминания ветерана А.И. Кузнецова**  
К 65-летию со дня основания Приборостроительного завода

## Согласно международным требованиям



**На Приборостроительном заводе прошёл обучающий семинар, посвященный формированию культуры безопасности на предприятии.**

По результатам аудита системы менеджмента качества и в рамках международных проектов Госкорпорации «Росатом» в октябре 2016 года Приборостроительный завод был одобрен как потенциальный поставщик оборудования, относящегося к техническому проекту автоматизированной системы управления технологическими процессами АЭС «Ханхикиви-1» (Финляндия). Одно из требований данного контракта — деятельность по управлению культурой безопасности (КБ). Определённая категория руководителей и специалистов ПСЗ должна освоить базовый курс по культуре безопасности. Только после выполнения этого условия предприятие получит возможность участвовать в международных проектах. Это очень важно, ведь не зря одна из стратегических целей Госкорпорации «Росатом» — это повышение доли на международных рынках. Следование такой Ценности Росатома, как **Безопасность**, тоже не поддается сомнению. Кстати, на международном уровне приоритет при принятии решений также отдается ядерной и радиационной безопасности, сроки выполнения проектов, финансы отходят при этом на второй план.

Итак, вопрос о необходимости формирования компетенций в области культуры безопасности стал для приборостроителей более чем актуальным. Персоналу Приборостроительного завода

необходимо было усвоить, как методы культуры безопасности можно применить в производственной деятельности предприятия. Один из путей формирования и поддержания КБ — это обучение. Решение о его организации было принято на Координационном совете по качеству ФГУП «ПСЗ» в марте текущего года.

Для обучающего семинара было сформировано две группы слушателей. В одну вошли руководители высшего звена управления, другую группу составили руководители структурных подразделений и специалисты, ответственные по качеству или за охрану труда. Именно они в будущем смогут стать так называемыми амбассадорами КБ в своих подразделениях.

Нашим коллегам была предложена программа, основанная на формате тренингов и фокус-групп. Она подразумевала изучение вопросов лидерства на разных этапах развития культуры безопасности на предприятии. Много внимания уделялось роли руководителя в формировании здоровой культуры ядерной безопасности у персонала предприятия. Здесь спикером выступил директор ОНИЦ «Прогноз» (г. Обнинск) Эдуард Васильевич Волков. Он обладает многолетним уникальным опытом эксперта МАГАТЭ, что делает его еще более компетентным специалистом в своей области.

Особое внимание фокусировалось на практических приемах формирования высокой культуры безопасности в рамках реализации проекта «Ханхикиви-1». Кандидат физико-математических наук, доцент, менеджер по культуре безопасности

АО «Русатом Энерго Интернешнл» (дочерняя компания Госкорпорации «Росатом», специализирующаяся на управлении зарубежными проектами по сооружению и эксплуатации АЭС) Сергей Викторович Исаков озвучил требования к субподрядным организациям в рамках проекта, рассказал об особенностях кросс-культурных коммуникаций участников строительства АЭС в Финляндии.

Оба эксперта стремились донести до аудитории, прежде всего, два посыла. Первый — культура безопасности должна рассматриваться как ресурс обеспечения безопасности, и второй — мы становимся культурными в плане обеспечения безопасности только тогда, когда ежедневно совершенствуем свою производственную деятельность.

Культура безопасности относится к коллективным ценностям и убеждениям. В ходе интенсивной групповой работы участникам семинара удалось получить важную информацию о культуре безопасности. Благодаря применению метода мозгового штурма и творческому мышлению заводчане выдали максимальное количество идей, которые помогут сформировать модель культуры безопасности на нашем предприятии.

Таким образом, на ФГУП «ПСЗ» сделан решительный шаг для развития и улучшения процесса управления безопасностью. С материалами по КБ можно ознакомиться на АС «СЛВС ПСЗ/Ссылки/32 отдел/КБ».

**Полина Дорофеева,**  
начальник отдела 32

## Теперь они – приборостроители

ЕДИНАЯ КОМАНДА



Более 140 новоиспеченных заводчан прошли через торжественное «Посвящение в молодые приборостроители».

Напутственное слово ребятам пришлось сказать генеральный директор Приборостроительного завода Геннадий

Владимирович Комаров, председатель ППО ПСЗ Владимир Васильевич Фомин, заместитель генерального директора по управлению персоналом Ольга Николаевна Филоненко и председатель Совета Молодежного объединения предприятия Сергей Иванов. Свои пожелания новичкам высказал и начальник цеха 25 Владислав Владимирович Белобров. С обретением официального звания «Приборостроитель» молодые кадры поздравили и студенты ТТИ НИЯУ МИФИ.

Молодым героям вечера показали видеоролик, рассказывающий о Ценностях Росатома. Их знание пригодилось ребятам при выполнении заданий, предложенных ведущими. С помощью презентации, подготовленной активистами МО, организаторы вечера постарались ответить

на вопрос: «Что такое Молодежное объединение?». Неофициальная часть вечера была наполнена конкурсами, которые молодые приборостроители выполняли весело и непринужденно, демонстрируя свои разнообразные таланты.

На «Посвящении...» наши молодые коллеги смогли обзавестись новыми друзьями. Эти знакомства, безусловно, помогут ребятам преуспеть в дальнейшей производственной и личной жизни. Новое поколение приборостроителей готово стать частью большой единой заводской команды, следовать Ценностям Росатома, учиться быть вовлеченным в жизнь родного предприятия.

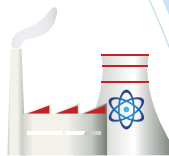
*Татьяна Гридневская,  
менеджер по работе с молодежью*

### СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ»



Снижение себестоимости продукции и сроков протекания процессов

Повышение доли на международных рынках



Создание новых продуктов для российского и международных рынков

Производственная система «РОСАТОМ»

### Их кредо – улучшения

На предприятии прошел конкурс предложений по улучшениям и проектов по реализации производственной системы «Росатом» среди работников Приборостроительного завода. Предполагается, что участники этого конкурса должны интенсивно вовлекаться в дела ПСЗ, при этом обмениваться лучшими практиками, проявлять инициативу в области реализации ПСР, информировать заводчан о ходе реализации ПСР.

Комиссия, которую возглавил начальник отдела развития производственной системы «Росатом» Роман Павлович Задыхайло, обсуждая поступившие предложения и проекты, определила номинации, по которым и распределились участники конкурса. Итак, их работы распределились по разделам «ППУ офис» и «ППУ производство». Был также определен «самый активный автор», «самое активное подразделение», а кто-то получил поощрение «за активную жизненную позицию».

Места в конкурсе распределились следующим образом:

#### «ППУ офис»:

Первое место заняли: Наталья Станиславовна Степаненко, Светлана Георгиевна Шитлина (отдел 44), Владимир Анатольевич Турышев (отдел 86). Их проект — «Переработка Регламента выявления, списания, ликвидации не востребуемых товарно-материальных ценностей и порядка формирования резерва по снижению стоимости материальных ценностей АСУЕ.РМП67.3Н в части определения цены реализации».

Второе место досталось Павлу Ивановичу Лазовику (отдел 72) за проект «Электронная картотека средств технологического оснащения».

Третье место комиссия присудила Сергею Анатольевичу Овчинникову (отдел 16) за работу «Организация отгрузок через СЭД «LanDocs».

В разделе «ППУ производство» отличились следующие заводчане:

Первое место — у Бориса Федоровича Блитонова (цех 41) за работу «Изменение технологического процесса

пароснабжения водоподготовительной установки для тепловых сетей котельной ФГУП «ПСЗ».

Второе место — у Салавата Юлаевича Мавлетова (отдел 78). Его проект называется «Пульт для проверки работоспособности реле коммутаторов установки Е91А.4079».

Третье место — у Рушана Илдусовича Кагарманова (отдел 78). Предмет его совершенствований — «Жгуты для проверки».

В номинации «Самый активный автор» победила Галина Геннадьевна Батырева (служба 81). «Самым активным подразделением» стал цех 29. «За активную жизненную позицию» был вознагражден Гафур Ражанович Исхужин (цех 61).

На конкурс предложений по улучшениям и проектов по реализации производственной системы «Росатом» среди работников организаций Госкорпорации «Росатом» решено направить Александра Владимировича Ботярова (цех 29) и Дмитрия Ринатовича Янурова (отдел 27) с проектом «Оптимизация процесса приемки оборудования на ФГУП «ПСЗ».

**В декабре стартует ежегодная программа отраслевых номинаций «Человек года Росатома-2016».**

Все сведения об обновленных условиях участия в ней размещены в АС «СЛВС ПСЗ» в разделе «Информация»

НАЗНАЧЕНИЯ

Подразделение	Должность	Ф.И.О.	Дата назначения
17	Руководитель группы	Смирнов Андрей Иванович	01.11.2016
80	Заместитель генерального директора по безопасности	Солоха Игорь Анатольевич	17.11.2016
80	Помощник заместителя генерального директора по безопасности	Ефремов Сергей Борисович	17.11.2016
51	Начальник службы	Кузнецов Сергей Викторович	21.11.2016
10	Начальник отдела	Гусаров Владимир Федорович	01.12.2016



## Действовать настойчиво и сообща

В конкурсном разделе «ППУ офис» третье место закрепилось за заместителем начальника отдела маркетинга Сергеем Овчинниковым. Он первым из призеров заводского ПСР-соствязания согласился поделиться с читателями газеты «Приборостроитель» своими соображениями о том, какие улучшения нужны сегодня предприятию, как стоит мыслить и действовать, заботясь об эффективности процессов, протекающих на Приборостроительном заводе.

**Сергей Овчинников:**

— Сотрудники отдела маркетинга постоянно сталкиваются с несовершенством производственных и бизнес-процессов, связанных, в первую очередь, с выпуском гражданской продукции. Следствие данной проблемы — высокая стоимость изделий и услуг. Она никак не соответствует запросам современного рынка. И речь идет не столько о самом производстве, сколько о различных околопроизводственных процессах.

Приборостроительный завод способен выполнить широкий спектр различных работ, но наши цены заставляют потенциальных заказчиков размещать свои

заказы на других предприятиях. А все мы знаем, что перед предприятием ежегодно ставятся задачи по увеличению объемов реализации гражданской продукции. Но как сделать так, чтобы предложение ФГУП «ПСЗ» оказалось конкурентным на рынке? Один из вариантов — снижение себестоимости продукции за счет снижения соответствующих затрат. Так о чем идет речь? Что это за сложности, о которых мы постоянно спотыкаемся?

В целом это, прежде всего, нерациональное использование рабочего времени, нерациональное использование производственных ресурсов. А если быть более конкретным, то это: перепроизводство, ожидание, ненужная транспортировка, лишние этапы обработки, лишние запасы, ненужные перемещения, дефектная продукция, нереализованный потенциал.

Поэтому одно из моих предложений, занявшее в ПСР-конкурсе третье место, касается организации отгрузок гражданской продукции с помощью СЭД «LanDocs». Реализация данного проекта позволит сократить рабочее время, стандартизировать процесс с утверждением формы поручения на отгрузку, а также минимизировать различные ошибки и несоответствия.

В настоящее время данное предложение находится в стадии реализации.

Я уверен, что предложения по улучшениям рождаются в умах у многих заводчан, только далеко не все из них реализуются на практике. Может быть, просто нет понимания, как их воплотить в жизнь? Здесь на помощь придет «Положение о подаче и реализации предложений по улучшениям в рамках внедрения производственной системы «Росатом» на ФГУП «ПСЗ», а также консультации специалистов отдела 21. Не стоит забывать, что каждый автор и исполнитель предложения получает неплохое денежное вознаграждение.

Наверное, в первую очередь стоит ожидать большей активности в подаче предложений по улучшениям от молодых специалистов, потому что именно их свежий взгляд способен заметить недостатки в текущих производственных и бизнес-процессах. Но здесь новички могут столкнуться с другой проблемой: как внести изменения в то, что функционировало годами или даже десятками лет!? Авторам предложений следует быть настойчивыми в реализации своих идей и смело обосновывать их перед руководством.

## Дорогу новым бизнесам



В конце ноября на ФГУП «РФЯЦ-ВНИИТФ» (г. Снежинск) реализовался очередной, шестой по счету, модуль программы развития «Бизнес-мастерская ЯОК». Это предпоследний модуль очной части данного проекта. Он включал в себя защиту проектов-продуктовых стратегий по новым бизнесам гражданской продукции. На финальном модуле в декабре проектные работы команд (продуктовые стратегии по новым бизнесам) будут представлены Совету по развитию и реструктуризации Госкорпорации «Росатом».

Вообще, данная программа была запущена в феврале текущего года с целью развития бизнес-компетенции руководителей и специалистов предприятий ЯОК, отвечающих за производство и реализацию гражданской продукции. В рамках шести образовательных модулей состоялись лекции, мастер-классы и тренинги по темам: «Маркетинг», «Капитализация и управление финансами», «Сбыт и продвижение продукции», «Разработка и вывод на рынок нового продукта». В Снежинске участники совершенствовали навыки эффективной презентации проектов.

На Проекте участники от разных предприятий разделены на команды. Я — лидер команды по продуктовому бизнес-направлению «Станкостроение». Ее состав: Дмитрий Сокушев (ФГУП «ПСЗ»), Антон Годович (ФГУП «ПО «Старт»), Андрей Кулагин (ФГУП «ПО «Север»). В работе коллектива по разработке материалов проекта

по тематике «Станкостроение» активно участвовал начальник отдела станкостроения ФГУП «ПСЗ» Сергей Тищенко и ведущий специалист отдела 68 ФГУП «ПСЗ» Сергей Кожемякин. Параллельно с участием в «Бизнес-мастерской ЯОК» мы подготовили и в этом году уже защитили на Совете по развитию и реструктуризации Госкорпорации «Росатом» отраслевую продуктовую стратегию по развитию нового направления бизнеса Госкорпорации «Росатом» «Станкостроение». ФГУП «ПСЗ» получил статус Интегратора по бизнес-направлению «Станкостроение». Теоретическая база, освоенная на «Бизнес-мастерской ЯОК», консультации с профильными экспертами Госкорпорации «Росатом» полностью соответствовали целям и задачам реальной практической работы по стратегическому маркетингу.

**Дмитрий Канцан,**  
заместитель начальника отдела 24

## Получена необходимая практика

Д.А. Канцан, поделившись информацией о своем участии в проекте «Бизнес-мастерская ЯОК», согласился ответить на ряд вопросов по заявленной теме.

**Дмитрий Александрович, расскажите про Вашу продуктовую стратегию. В чем она заключается? Какова ее цель?**

— В сентябре 2016 года ФГУП «ПСЗ» защитил отраслевую стратегию по новому продуктовому направлению «Станкостроение». В проект от Госкорпорации «Росатом» войдут, кроме нашего предприятия, еще и ФГУП «ПО «Маяк», ФГУП «ПО «Старт», ФГУП «НИИИС», ФГУП «ПО «Север», АО «АЭМ Технологии», ФГУП «ЭХП». Предполагается организовать производство отечественных станков с уровнем локализации до 70%. Проект масштабный. Планируется создать ряд станкостроительных заводов для производства станков и

комплектующих к ним. Цель — выйти на показатель по выручке к 2030 году не менее 24 млрд руб.

В условиях западных санкций для российских предприятий ОПК очевидна угроза в части технологической и информационной безопасности, поэтому со стороны правительства и запущены программы поддержки станкостроительной отрасли. Госкорпорация «Росатом» обладает рядом собственных уникальных технических компетенций. Планируется заключить ряд соглашений о стратегических партнерствах, и я уверен, что Росатом действительно может стать одним из флагманов возрождения отечественного станкостроения.

**Что в «Бизнес-мастерской ЯОК» впечатлило Вас больше всего?**

— Для меня лично это один из лучших проектов, в которых мне посчастливилось участвовать. Впечатлила комплексная,

насыщенная программа, отличная организация процесса обучения. Разработка продуктовой стратегии с поддержкой отраслевых экспортеров — это как раз та практика, которая позволила правильно усвоить полученные на курсе новые знания, систематизировать их.

**Сложно ли было учиться?**

— Учиться всегда сложно, если делать это ответственно. На протяжении всего курса была очень позитивная и мотивирующая атмосфера. Много интересных людей свободно обсуждали новые идеи.

**Какие знания оказались особенно полезными?**

— Например, только на курсе я смог понять принципы расчета финансовой модели проекта, принятые в Госкорпорации «Ростом». Дистанционно и в рабочем порядке это изучать было бы очень сложно.

## В этих сосудах — энергия



22 декабря отмечается День энергетика. За девять дней до Нового года мы вспоминаем о людях, поставляющих в наши дома тепло, воду, электричество. Они незаметно для нас в дождь и пургу, зной и ураганный ветер следят за тем, чтобы наружные сети были в исправности, лишь бы ритмично функционировало производство, лишь бы условия работы человека соответствовали всем требованиям климатологии. Обеспечить хорошую вентиляцию, кондиционирование, освещенность призваны именно энергетика. Комфорт горожан также не должен страдать от отсутствия жизненно необходимых ресурсов.

На Приборостроительном заводе эти функции выполняет служба главного энергетика. О ее работе мы побеседовали с главным энергетиком ФГУП «ПСЗ» Сергеем Александровичем Шемякиным.



**Сергей Александрович, давайте начнем наш разговор с того, как Ваша жизнь потекла по энергетическому руслу? Каким был путь к должности главного энергетика «ФГУП «ПСЗ»?**

— На Приборостроительном заводе я тружусь с 2010 года. Был энергетиком цеха 61, затем заместителем начальника цеха 45, заместителем главного энергетика и наконец стал главным энергетиком.

Родился в Челябинске. В полтора года родители привезли меня в Трехгорный. За плечами — учеба в Серпуховском военном институте, но армии себя посвящать не довелось. Когда пришло время служить, она разваливалась, перспектив и нормального материального положения я не ощущал. Приехал на малую Родину. Думал, что как-то пережду в Трехгорном тяжелые времена. Устроился в коммерческую организацию. Занимался монтажом и эксплуатацией оборудования. Уже тогда начал нарабатывать опыт, который мне пригодился на заводе. А вообще, свою трудовую деятельность я начал электромонтером, имея корочки слесаря по ремонту электрооборудования третьего разряда. Затем освоил профессию монтажника. Можно сказать, что на сегодня я прошел путь от рабочего до главного энергетика.

**Вам приходилось раньше сталкиваться со специалистами градообразующего предприятия?**

— Надо сказать, что, работая в сторонних организациях, я постоянно общался со службой главного энергетика ПСЗ. Тогда ее возглавлял Николай Васильевич Ларионов. Мы прекрасно контактировали и с начальником цеха 41 Борисом Федоровичем Блитоновым. Это руководитель с богатым житейским и техническим опытом. Он давал мне много толковых консультаций. Так что, придя на завод, я чувствовал себя уверенно и знал, что дело, которым собираюсь заняться, будет по плечу.

А главным энергетиком я был назначен 1 января 2015 года.

**Каким Вы увидели тогда энергетическое хозяйство?**

— Оно было в хорошем состоянии. Напомню, что в него входят следующие подразделения: цеха 41, 45, 56, энергослужбы цехов 19, 52, 57, 60, 61, 62, 73, 97, а также сам отдел 31. Основная задача заводских энергетиков — это безопасное и бесперебойное обеспечение предприятия энергоресурсами.

К началу 2015 года в службе главного энергетика сформировался профессиональный, дружный коллектив. Надо отдать должное моим предшественникам — они работали не покладая рук.

**Что актуально в настоящее время?**

— Сейчас меняются подходы к делу. Раньше было гораздо меньше всевозможных регламентов, а значит, и бумажной работы.

Нам сегодня предстоит модернизация всех энергетических систем. Подошли сроки окончания их эксплуатации. Требуется обновление фондов. Наши специалисты этим целенаправленно занимаются.

Порой проблематично полностью освоить зарезервированные денежные средства. Но мы должны это делать. Приходится очень тщательно подходить к планированию работ, соблюдению сроков их выполнения.

**Где сегодня болевые точки в Вашей работе?**

— Идет смена поколений — вот болевая точка. Нам нужны высококвалифицированные кадры, ведь их ждут работы с повышенной опасностью: на высоте, на взрывопожароопасных объектах и т. д. В цехе 56 три года назад из 50 человек, обслуживающих внутренние инженерные сети, числилось всего два работника до 30 лет. Остальным было от 50 до 60.

В цехе 45 с электромонтерами, линейными руководителями есть проблема. В настоящее время нет должной подготовки кадров. Профтехучилище Юрюзани готовит мастеров ЖКХ. Они и газосварщики, и сантехники, и электромонтеры понемногу, а в результате — никто. В прежние времена слесаря-сантехника, электромонтера по три года учили. Моим специалистам приходится участвовать в различных образовательных программах. Они и в ТТИ НИЯУ МИФИ преподают.

**Что же все-таки греет душу в работе?**

— Да сама работа! Мы ходим на службу, чтобы решать определенные проблемы. Если нет проблем, то и интереса нет. Лично я не могу спокойно сидеть на месте, существовать монотонно. Мне необходимо движение, встряска. Я люблю быть на острие событий, брать на себя ответственность.

**Какой Вы руководитель? Какие принципы проповедуете в управлении людьми?**

— Я не сторонник жесткого подхода в общении с людьми. Стараюсь внимательно выслушивать мнения руководителей подразделений, относящихся к службе главного энергетика. В результате принимаются коллегиальные решения. А как же иначе?

Объекты цеха 45 — наружные системы электроснабжения, цеха 56 — скважины, водопроводы, станции сухого и сжатого воздуха, цех 41 отвечает за теплоснабжение. Мы тоже создаем продукт гражданского назначения. Да, именно к ней относится добыча, транспортировка воды, передача электроэнергии, выработка тепловой энергии в виде пара и горячей воды и передача ее. Это один из видов деятельности предприятия. Мы обеспечиваем данным продуктом и сторонних потребителей, являясь субъектом естественных монополий. Только на основе взаимопонимания мы можем справляться с таким беспокойным хозяйством.

**Вам хотелось бы, чтобы труд вашего коллектива ценили больше?**

— Конечно. И труд наш надо ценить, и рачительно к поставляемым нами благам относиться. Вот вода — это природный ресурс, который стоит копейки, но считается бесценным. Самосознание заводчан должно быть на высоком уровне. Вышел из кабинета — выключи свет. Помыл руки — закрути как следует вентиль. Где-то увидел кран протекает — позаботься, чтобы этого не было. Завод — это наш второй дом. Мы столько времени проводим на работе! И отношение к имуществу предприятия должно быть как к своему.

ПСЗ тратит большие деньги на внутренние ремонты. Бывает, заходишь в новый санузел, а он оказывается внешне уже не такой и новый...

Мы думаем открыть «горячую линию», чтобы заводчане могли оперативно сообщать о возникающих проблемах по нашей части.

**Каково, на Ваш взгляд, значение службы главного энергетика для завода?**

— Я скажу так. Энергетика — это кровеносные сосуды в теле завода. Если они не будут полноценно функционировать — жизнь предприятия замрет. Мы должны об этих кровеносных сосудах, артериях постоянно заботиться. Вот поэтому было, например, решено строить новую котельную. Сейчас мы ее сдаем в эксплуатацию.

*Накануне профессионального праздника хочу пожелать всем, кто трудится в сфере энергетики, крепкого здоровья, благоприятной рабочей атмосферы в коллективе, семейного счастья!*

Беседовала Татьяна Ларина





## НАВСТРЕЧУ 65-ЛЕТИЮ СО ДНЯ ОСНОВАНИЯ ПРИБОРОСТРОИТЕЛЬНОГО ЗАВОДА

Ко Дню энергетика приурочены воспоминания ветерана Приборостроительного завода  
Анатолия Ивановича Кузнецова.



**Анатолий Иванович Кузнецов** родился 6 апреля 1941 года.

Однажды пятнадцатилетний Толя в родном леспромхозе под Куйбышевом встретился с товарищем, который приехал на каникулы (парень получал в то время профессию в Юрюзанском училище, которое готовило кадры для п/я 17). Толя был младшим сыном в многодетной семье. Отец погиб в войну. Надеяться было не на кого. Надел юноша лапти (в прямом смысле слова) и поехал тоже в неизведанные уральские края: хуже не будет! Получил профессию слесаря-трубопроводчика. 10 июня 1959 года устроился в цех 56 (цех водоснабжения и канализации) Приборостроительного завода. Был слесарем-трубопроводчиком, мастером, старшим мастером, заместителем начальника цеха. В 2002 году вышел на пенсию из стен того же подразделения уже его начальником.

### ИСПЫТАНИЕ АВАРИЙ

История, которую я хочу поведать, произошла еще до моего поступления на завод. Тогда я был ремесленником и жил в Юрюзани на съемной квартире у чужих деда с бабушкой. Платить было нечем. На нас с другом, Асхатом Имамовым, была возложена обязанность ухаживать за поросятами, дрова колоть (однажды раскололи топорами ни много ни мало аж 10 кубов!), строгать гужевые оглобли для местного обозного завода в свободное от учебы время. Нас даже кое-чем старики подкармливали из жалости, но были мы вечно голодными.

Когда группу из 11 мальчишек отправили на Приборостроительный завод проходить практику — это было как манна небесная. Нам выдали в училище талоны на питание в заводскую столовую. Обед по ним получали полный (суп, второе и компот), а вот хлеб лежал на столах без счета. Ешь сколько влезет! На четверых мы уминали 2,5 булки (он был нарезан четвертинками), а остатки со стола забирали с собой, рассовывая по карманам,

Только мы оформились, и почти в тот же день случилась авария. Стояла зимняя стужа, когда вышла из строя бойлерная № 2. Было прекращено отопление города из-за того, что латунные трубки теплообменников забились солями кальция и магния. Жители мерзли в холодных домах, а нам было так жарко от непрерывной и напряженной работы в маленьком помещении, что пацаны разделись до маек и трусов.

В таком виде и застал нас главный инженер предприятия Александр Георгиевич Потапов. На место аварии его привел начальник цеха водоснабжения и канализации Геннадий Васильевич Мурдасов. Двое суток мы электрическими дрелями с наконечниками из сверл освобождали все трубки от накипи, работали и днем, и ночью. Тут же часть ребят спала, а другие не прекращали сверлить. И шум ведь не мешал — мы просто вырубались. Вот как устали!

Ничего не сказал Потапов, но когда аварию устранили и тепло пошло в город, нам, еще не зачисленным в штат завода практикантам, выдали премию. На что могли ее потратить полугодовалые мальчишки? Купили копченой колбаски по 2.40 и шоколадных конфет. Часть денег оставили на будущее. У меня был выбор: выпить стакан томатного сока или поехать на работу на автобусе. И то и другое стоило пять копеек. Если я выбирал сок, который очень любил, то до работы приходилось идти пешком. Ну и наоборот.

### НАСОСЫ-БРАКОДЕЛЫ

Затем стали строить артезианские скважины вдоль поймы реки Юрюзань для обеспечения города питьевой водой. Проблема заключалась в том, что первоначально здесь устанавливали артезианские насосы АТН. Они были громоздкими и должны были размещаться на высоте не менее двух метров в специально построенных павильонах. Обслуживать их было неудобно. Но главной помехой в процессе

эксплуатации насосов становилось то, что машинное масло, которым они смазывались, попадало по валу в скважину. Результат — брак продукции на гальваническом участке. Попадание даже пары капель масла в воду нарушало течение химической реакции.

За техпроцесс отвечал главный инженер А.Г. Потапов. Вскоре его назначили директором завода. Но он начал это дело — он и довел его до конца. Я в то время в родном цехе трудился уже мастером, хотя только поступил на первый курс Челябинского политехнического института, который закончил в 1969 году.

Насосы на наше предприятие приходили с Кишиневского завода «Гидромаш». Он был практически единственным производителем их в СССР. Изучив всю выпускаемую Гидромашем номенклатуру, решили заменить те, которые мы имели, на погружные насосы ЭВД-12 с охлаждением подшипников водой, которую сами насосы и поднимали из глубины.

Заказали. Стали приходить коробки с оборудованием. Когда вскрывали упаковку, то обнаруживали, что насосы поступали с недоработками, но альтернативы то не было. Пришлось самим браться за дело. Многие совершенствовали, доделывали, производили определенные реконструкции. Нам повезло в том, что мы могли заказать необходимые детали в наших цехах, и рабочие оперативно вытачивали их на станках. А.Г. Потапов всегда держал руку на пульсе, был в курсе всех преобразований. Только тогда, когда он убедился, что мы довели насосы до кондиции, дал команду на демонтаж старых агрегатов.

Павильоны, в которых были размещены старые насосы, остались, но теперь в них освободилась площадь для установки необходимых приборов и для контроля за работой, для проведения профилактического обслуживания и для ремонтных работ. По нормам такие агрегаты должны заменяться ежегодно. В результате проведенных нами улучшений (*термин «улучшения» был уже в те времена — от ред.*) они работали по два-три срока в зависимости от количества отработанных часов.

Дело в том, что насосы сутками не отключаются, но из имеющихся 13 скважин одновременно активно качают воду не все, а только от трех до пяти. Остальные находятся в резерве и включаются по графику. За счет этого обеспечивается бесперебойное круглосуточное водоснабжение города.



Демонтаж насоса скважины



Павильон артезианской скважины



Скважина с установленным насосом

# Информирует отдел социальной политики



**А.А. Резаева,**  
начальник отдела  
социальной политики:

## О ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДЫХ ЗАВОДЧАН

На фокус-группах во время Дней информирования неоднократно обсуждался вопрос о предоставлении различных видов поддержки молодым специалистам. В этом вопросе существовали некоторые разночтения.

Сотрудниками службы по управлению персоналом проведен анализ объема помощи, которая оказывается работникам предприятия, имеющим статус молодых специалистов, и работникам, не имеющим такого статуса (Таблица 1, Таблица 2).

Единая отраслевая социальная политика ГК «Росатом», утвержденная приказом генерального директора Госкорпорации от 24.09.2015 № 1/925-П, диктует именно такие различия в поддержке молодых специалистов и просто молодых работников. То есть работникам, относящимся к категории «молодой специалист», предоставляется больше преимуществ по отношению к иным категориям работников.

Однако согласно указанному нормативному акту к категории «молодой специалист» не предъявляются дополнительные требования о наличии образования по дефицитным или профильным специальностям, которые установлены в Положении об оказании помощи работникам в определенных жизненных ситуациях.

На основании проведенного анализа и согласно решению Комиссии по социальным вопросам ФГУП «ПСЗ» от 20.10.2016 принято решение исключить приложение №2 к Положению об оказании помощи работникам ФГУП «ПСЗ» в определенных жизненных ситуациях, которое содержит перечень дефицитных и профильных специальностей, а также перечень рабочих профессий, на основании которых производилась выплата, при условии, что молодой специалист подходил под тот или иной перечень.

После внесения необходимых изменений в Положение молодые специалисты,

**Таблица 1.** Положение об оказании помощи работникам в определенных жизненных ситуациях

№ п/п	Вид материальной помощи	Кому оказывается материальная помощь	
		Молодые специалисты	Молодые работники
1	Мат. помощь при трудоустройстве впервые (подъемные)	+	-
2	Мат. помощь в связи с бракосочетанием впервые	+	-
3	Мат. помощь на обустройство быта	+	-
4	Мат. помощь по уходу за ребенком до трех лет (в случае если супруга не работает на ФГУП «ПСЗ»)	+	-
5	Все остальные виды материальной помощи (рождение, похороны и т. д.) распространяются как на молодых специалистов, так и на молодых работников, а также на работников, не имеющих указанных статусов.		

**Таблица 2.** Положение об оказании помощи в приобретении работниками ФГУП «ПСЗ» жилых помещений

Наименование	Беспроцентный целевой займ	Возмещение процентов по кредиту
Молодой специалист	Размер займа не должен превышать 30% стоимости приобретаемого жилого помещения. Максимальный размер займа составляет не более 600 000 рублей.	Компенсация ставки по кредиту на улучшение жилищных условий устанавливается в размере до 100%, действующей на момент оформления кредита, но не более 13% годовых. Предельный размер компенсации на одного работника в абсолютном выражении не может превышать 800 000 рублей.
Молодой работник	Размер займа не должен превышать 30% стоимости приобретаемого жилого помещения. Максимальный размер займа составляет не более 600 000 рублей.	Компенсация ставки по кредиту на улучшение жилищных условий устанавливается в размере до 70%, действующей на момент оформления кредита, но не более 13% годовых. Предельный размер компенсации на одного работника в абсолютном выражении не может превышать 800 000 рублей.

закончившие образовательную организацию и в течение года поступившие на работу на ФГУП «ПСЗ», будут иметь возможность получить так называемые «подъемные». На сегодняшний день их размер уточняется.

Помимо прочего администрацией предприятия принято решение внести изменение в Положение об оплате труда работников ФГУП «ПСЗ», а именно — исключить приложение №12 Положения, в котором,

в том числе, установлен перечень дефицитных и профильных специальностей. Благодаря указанным изменениям молодым специалистам без обременения дополнительными требованиями будет устанавливаться ИСН по статусу СЗ.

После внесения соответствующих изменений в Положения информация будет незамедлительно доведена до подразделений.

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПУТЕВКАМИ В САНАТОРИИ, РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР (САНАТОРИЙ-ПРОФИЛАКТОРИЙ «ЯХОНТ»), Б/О «УВИЛЬДЫ» И ОК «РЯБИНКА» ЗА 2015 г. И 2016 г.

### Работники предприятия

	Количество путевок, выделенных в санатории (прибыль, ДМС)		Количество путевок, выделенных в с/п «Яхонт»		Количество путевок, выделенных на б/о «Увильды»		Количество путевок, выделенных в ОК «Рябинка»	
	2016 г.	2015 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г.	2015 г.
ИТОГО:	450	486	924	840	1139	1025	326	310

### Дети работников предприятия

№ п/п	Наименование учреждения	Кол-во путевок	
		2016 г.	2015 г.
1	С/п «Яхонт»	150	97
2	ОК «Рябинка»	242	294
3	Б/о «Увильды»	497	321
ИТОГО:		889	712

### Неработающие пенсионеры ФГУП «ПСЗ»

№ п/п	Наименование учреждения	Кол-во путевок	
		2016 г.	2015 г.
1	Санатории	23	22
2	С/п «Яхонт»	130	130
3	ОК «Рябинка»	32	27
4	Б/о «Увильды»	196	160
ИТОГО:		381	339

**Примечание:** В 2016 году отказались от предоставленных путевок на санаторно-курортное лечение 52 работника.



# ДНЕВНИК ВОВЛЕЧЕННОСТИ

## Отдел 72

### ТОП-МЕНЕДЖМЕНТ

Сотрудники СГТ принимают активное участие в Днях информирования. На них они получают необходимые сведения о деятельности отрасли, ЯОК и предприятия, общаются в формате «вопрос–ответ».

### ЦЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

В СГТ реализуется проект «Без галстука». Речь идет о встречах главного технолога с молодыми специалистами. В рамках неформального общения обсуждаются проблемы и успехи молодежи отдела. Проведены две такие встречи.

### ПРОЦЕСС

Для более легкого воплощения идей и предложений по ПСР сотрудники СГТ (под руководством председателя ячейки ПСР в СГТ М.В. Затворникова и его заместителей Е.А. Разиной и С.Ф. Федоровой) регулярно реализуют свои идеи через организованную систему подачи предложений. За III квартал было подано 27 предложений.

В СГТ ежемесячно проводятся индивидуальные беседы с работниками о результатах их работы, в ходе которых обсуждается направление работы сотрудников, их успехи и недоработки.

### ПРИЗНАНИЕ

С целью выражения признания и благодарности сотрудникам за отчетный период:

1. Вручены следующие награды к Дню работника атомной промышленности, Дню машиностроителя, юбилеям работников:

- Почетная грамота ФГУП «ПСЗ» — 3,
- Благодарность генерального директора ФГУП «ПСЗ» — 4,
- Благодарственное письмо ФГУП «ПСЗ» — 9.

2. Проводится работа по выдвижению кандидатов на конкурс «Лучший работник предприятия» за II полугодие 2016 г.

### КАРЬЕРНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Молодые специалисты СГТ регулярно привлекаются к выполнению работ по тематике подразделения в качестве ответственных исполнителей:

- И.С. Гридневский занимается отработкой технологии обработки поликристаллического алмаза с заданными параметрами по точности и шероховатости;
- Н.Ф. Габдулкадыров занимается отработкой покрытия режущего инструмента с целью увеличения стойкости.

### ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Для профессионального развития и повышения универсальности сотрудников в СГТ в отчетный период проводилась их ротация в рамках одного вида деятельности (функции, службы, структурного подразделения). Из инженеров-технологов была создана временная группа по заведению и подготовке данных в отделы 5 и 23 для обеспечения функционирования задачи MES. Это приводит к расширению кругозора в части управления производством. Инженеры Н.В. Калинина и А.Д. Медведева были переведены в другие группы для

работы с более сложными деталями. Подобные шаги способствуют повышению уровня квалификации, профессиональных знаний. Также из инженеров-конструкторов в инженеры-технологи были переведены А.Л. Калинин (временно) и Р.З. Кадыров — это качественно другая работа. Эффект — рост универсальности сотрудников.

### РЕПУТАЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

Для повышения уровня доверия к руководству СГТ, чувства сплоченности руководства и сотрудников, объединения общим делом за отчетный период:

— руководители СГТ приняли участие в вечере молодых специалистов (11.11.2016 г.);

— к дням рождения бывших сотрудников регулярно отправляются открытки с поздравлениями от имени главного технолога.

## Автотранспортное управление

### ПРИЗНАНИЕ

Повышая престиж профессии, сплочивая коллектив, укрепляя корпоративный дух в отчетный период:

- по представлению администрации автотранспортного управления в 61-ю годовщину выпуска первой продукции Приборостроительным заводом награждены: В.В. Мокин — Благодарственным письмом ГК «Росатом», А.М. Ястребов — Благодарственным письмом ГК «Росатом», Н.Г. Лазарева — Почетной грамотой Министерства экономического развития, А.А. Мурашкин — Благодарностью главы города Трехгорного, А.В. Буренков — Почетной грамотой главы города Трехгорного, Р.С. Подворотная — Благодарностью главы администрации;
- 16.09.2016 г. проведен конкурс профессионального мастерства среди водителей;
- 30.10.2016 г. награждены сотрудники автотранспортного управления в честь Дня работников автомобильного транспорта.

### ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Для повышения качества и производительности труда сотрудников проводится ежегодная оценка профессионального статуса, повышаются разряды работников, осуществляется их карьерный рост.

01.09.2016 г. сотрудник Д.С. Ипполитов переведен из слесарей по ремонту автомобилей на должность инженера МТС.

### СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

Для повышения уровня информированности сотрудников по тематике социальной политики предприятия ежемесячно на участках автохозяйства проводятся собрания.

## Управление 23

### ПРИЗНАНИЕ, ЦЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

Для повышения уровня информированности сотрудников проведено три дня

информирования. Оценены достижения членов коллектива, определены цели и стратегия подразделения до конца года.

Ведется подготовка к юбилею ФГУП «ПСЗ». Готовятся тематические публикации для корпоративного издания «Приборостроитель» (о вкладе подразделения, о рабочих династиях, лучших работниках, передовом опыте). Это направлено на повышение престижа профессии.

Определена дата проведения юбилейного мероприятия в управлении 23. Ведется работа по сбору материалов для публикации об истории подразделения.

Осуществляется:

- оформление поздравительных газет и размещение их на информационных стендах управления;
- размещение на внутреннем сайте отдела 23 объявлений о мероприятиях отдела;
- создание тематического юбилейного календаря к 65-летию со дня основания ФГУП «ПСЗ»;
- организация виртуальной доски почета на сайте управления.

### ПРОЦЕССЫ

Для понимания сотрудниками их вклада в успех организации в отделе проводятся отчетные семинары, на которых говорится об этапах внедрения ключевых проектов управления. Там же заслушиваются доклады ведущих специалистов по ключевым проектам.

Внедрена концепция «Фабрика идей». На сайте отдела создан раздел для аккумуляции предложений (идей) сотрудников отдела.

Сформулированы и отрисованы процессы движения МТР «как есть» по центральному складу и кладовой отдела 23.

## Отдел 10

### ЛИНЕЙНЫЕ МЕНЕДЖЕРЫ, ЦЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ, ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Руководитель отдела регулярно поздравляет подчиненных с профессиональными и личными праздниками, информирует о корпоративных событиях.

За отчетный период в коллективе проведены общие собрания (01.07.2016, 04.08.2016, 15.09.2016). На них сотрудники обсуждали актуальные проблемы и получали ответы на свои вопросы.

### КОЛЛЕГИ, БАЛАНС РАБОТЫ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ

Для сплочения коллектива, налаживания межличностных коммуникаций, повышения эффективности трудовой деятельности был проведен турнир по боулингу внутри отдела (15.07.2016 г.).

### ЗАРПЛАТА, ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Руководитель отдела ежемесячно проводит индивидуальные беседы с работниками о результатах их деятельности.

Подготовила **Людмила Порохненко**,  
координатор проекта по вовлеченности  
на ФГУП «ПСЗ»



## Столько жизни в этих красках!

Так складывается, что на моем пути часто встречаются очень интересные люди. Они поражают меня своим энтузиазмом, профессионализмом, высотой полета мысли. Одна из таких удивительных встреч произошла два года назад. Мне посчастливилось познакомиться с художником студии «Радуга» Виктором Тимофеевичем Терещенко. Я тогда участвовала в организации его персональной выставки. Мы как-то сразу стали интересны друг другу. У нас нашлось много общих тем. Виктор Тимофеевич следит за жизнью своего родного предприятия, за реализацией проектов, в которых я участвую, а я — за его творчеством. В начале осени Виктор Терещенко позвонил мне, рассказав, что готовит к 80-летию выставку картин, и пригласил посмотреть новые работы. Я очень обрадовалась этому предложению. Было интересно узнать, что

на сей раз вдохновляло художника, какое настроение у этих работ. Я знала, что у мастера была и хандра, и здоровье чуток пошаливало. Всю дорогу до студии мысли были только об этом. Но как только вошла в его мастерскую — обомлела.

Передо мной полыхнул фейерверк ярких, жизнерадостных красок. Во всех работах художника было море любви и жизни: озаренные солнцем вершины уральских гор, озеро из розовых и фиолетовых цветов иван-чая. А чего только стоили стройные березки! Их местонахождение я определила сразу. Мне были хорошо знакомы эти белоствольные красавицы.

Потом мы неторопливо беседовали за чаем... Виктор Тимофеевич вспоминал о своей молодости, о том, как приехал в город, как трудился на Приборостроительном заводе.

Он без устали говорил о том, что работа тогда поглощала все его время. На семью и отдых практически ничего не оставалось. Конечно, мы говорили и о творчестве. О том, что по его ощущениям он родился уже с карандашом в руке, хотя рисовать начал только лет десять назад. Художник размышлял о хрупкости вдохновения, о том, как непросто воплотить на холсте однажды увиденный или придуманный сюжет, как западает он в сердце, мучает, не отпускает, пока не напишешь картину.

Свою выставку Виктор Тимофеевич Терещенко планирует представить зрителям в дни своего юбилея. Это будет январь 2017 года. Место встречи — городской Историко-художественный музей. Туда он приглашает всех своих друзей и бывших коллег, знакомых и незнакомых почитателей живописи.

Я уверена, что, посмотрев работы этого замечательного художника и прекрасного человека, вы также ощутите необычайный прилив энергии света и тепла, радости и добра.

*Людмила Порохненко, руководитель группы отдела 93*



## По итогам состязаний

Закончились традиционные заводоуправления — Светлана Хилажева, соревнования по волейболу среди трудовых коллективов ФГУП «ПСЗ». Они проходили в течение месяца. Победа или призовое место в заводской Спартакиаде — это дополнительный повод для гордости всего коллектива. Такие мероприятия помогают сплотить коллег по работе, формировать **Единую команду**.

И хотя состязания по волейболу проходили среди мужских команд, от радно, что в некоторые из них влились и игроки женского пола. За цех 25 сражалась, например, Елена Потылицына, за спорную

заводоуправления — Светлана Хилажева, за отдел 23 — Ирина Завгородняя. Места по группам распределились следующим образом:

место	I группа	II группа	III группа
1	17	72	7
2	25	14/20	77
3	26	38	2/56

Параллельно волейбольным баталиям с 15 по 17 ноября в шахматном клубе города проходили традиционные соревнования по шахматам среди работников ПСЗ в зачет Спартакиады трудовых коллективов.

Призерами в своих группах стали:

место	I группа	II группа	III группа
1	17	72	56
2	15	11/29	7
3	26	14	41/28

28–30 ноября во Дворце спорта «Олимпиец» прошли соревнования по бадминтону в зачет Спартакиады трудовых коллективов ПСЗ. В них также приняли участие все коллективы завода. В упорной борьбе места распределились следующим образом:

место	I группа	II группа	III группа	женские команды
1	13	14	56	13
2	26	72	7	72
3	3/У	11/29	41/28	23

## В финале Спартакиады – плавание

3 декабря во Дворце спорта «Олимпиец» прошли заключительные соревнования Спартакиады среди трудовых коллективов ПСЗ по плаванию. В них приняли участие все коллективы завода. В бассейне царил дух острого соперничества, ведь плавание — вид спорта Спартакиады. Ребята немного волновались перед стартом, однако они постарались показать исключительно быстрые секунды на дистанции. Заплывы проходили в виде эстафеты, и спортсменам очень не хотелось подвести свои коллективы. Болельщики активно поддерживали свои команды. После соревнований многие ребята преодолевали водную дистанцию в зачет всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

Результаты соревнований:

место	I группа	II группа	III группа	женские команды
1	15	72	41/28	3/У
2	26	62	56	23
3	17	11/29	7	72