

**С ВЕРОЙ В БУДУЩЕЕ!**

И.Г. Куксин, заместитель генерального директора  
ФГУП «Горно-химический комбинат» по кадрам и соци-  
альным вопросам

И.Р. Зяпаров, начальник технического отдела ФГУП  
«Горно-химический комбинат»

Горно-химический комбинат (ГХК) был создан в годы «холодной войны» с целью ликвидации военного, в первую очередь, ядерного преимущества США. Эта задача была успешно выполнена: три промышленных уран-графитовых реактора, радиохимический завод, центральная заводская лаборатория обеспечили выпуск оружейного плутония необходимого качества, безаварийную эксплуатацию оборудования.

С середины 70-х годов специалисты комбината совместно с проектным институтом ГИ «ВНИПИЭТ» (г. Санкт-Петербург) приступили к проектированию конверсионного производства - завода регенерации отработавшего ядерного топлива АЭС (ОЯТ АЭС) - завода РТ-2.

В 1986 году была сдана в эксплуатацию первая очередь завода - водоохлаждаемое хранилище ОЯТ, для которого за 20 лет специальными бригадами комбината было совершено около 200 рейсов и вывезено с АЭС России, Украины, Болгарии более 5000т ОЯТ, обеспечивая стабильную, безопасную работу атомных станций.

В настоящее время на комбинате согласно Федеральной целевой программе «Обеспечение ядерной и радиационной безопасности на 2008 год и на период до 2015 года» строится «сухое» (воздухоохлаждаемое) хранилище ОЯТ атомных станций с реакторами ВВЭР-1000 и РБМК-1000. Это хранилище обеспечит прием и хранение ОЯТ России до пуска в эксплуатацию завода регенерации топлива - завода РТ-2.

В России принята стратегия замкнутого топливного цикла, которая предусматривает переработку ОЯТ и повторное использование продуктов переработки: плутония и извлеченного урана в твелах АЭС.

В Стратегии развития атомной энергетики России предусмотрено строительство и ввод в эксплуатацию реакторов на быстрых нейтронах до 2020 года, которые будут использовать плутониевое топливо. К тому времени и должен быть пущен в эксплуатацию завод регенерации топлива.

Это будет завод нового поколения с малоотходной, инновационной технологией. Ее уже сегодня разрабатывают ведущие институты отрасли. Практическая отработка новой технологии переработки ОЯТ будет осуществляться на проектируемом Опытном-демонстрационном центре (ОДЦ), строительство которого постановлением правительства предусмотрено на Горно-химическом комбинате.

Технологии радиохимической переработки ОЯТ, отработанные на ОДЦ, лягут в основу проекта радиохимического завода третьего поколения.

Из приведенных примеров строительства «сухого» хранилища и ОДЦ видно, что комбинату в провозглашенной Стратегии развития атомной энергетики отведена ведущая роль в замыкании ядерного топливного цикла.

В мае 2008 года на ГХК прошла совместная встреча-семинар со

**INVESTING IN RUSSIA'S  
FUTURE**

I.G.Kuksin, I.R.Zyaparov

The mining and chemical combine was created in the years of cold war to develop new types of nuclear weapons and to provide the political and strategic superiority of the USSR in the world. The task was successfully accomplished: we built three uranium-graphite reactors, a radiochemical plant, and a central laboratory that provided production of weapon-grade plutonium. In the mid 1970s, the combine experts, in partnership with their colleagues from St.Petersburg, initiated a number of conversion projects.

Currently we are involved into implementation of the governmental strategy of a closed fuel cycle which implies SNF recycling and reutilisation of plutonium and uranium. By 2020, Russia will have introduced the fast neutron reactors which will use plutonium as a fuel.

It is obvious that we have to respond to these challenges in the shortest possible time. Tomsk Polytechnic University has always been the source of top quality manpower, for the time being, mining and chemical plant has provided job placement for 850 TPU graduates.

Today's task is to develop the system of management and staff training and retraining in Rosatom and in Russia as a whole. We have to confess that the existing educational system and curricula cannot go neck-to-neck with the present-day market requirements. This is the main reason why we fully approve of the innovative programme on advanced training of elite specialists in priority fields of science and technology proposed by Tomsk Polytechnic University.

In accordance with the Federal Law of January 1, 2007 on amendments to RF legal acts allowing enterprises and employers take part in development

специалистами французской фирмы AREVA, на которой обсуждались вопросы замыкания ядерного топливного цикла, где накопилось много проблем.

Решить эти большие, трудные задачи можно только с молодыми квалифицированными кадрами, способными к новым подходам и инновационным решениям.

Томский политехнический был и остается для нашего предприятия кузницей кадров: с момента пуска Горно-химического комбината и по настоящее время на комбинат было принято всего 850 выпускников ТПУ. Сегодня на ГХК трудятся более 250 выпускников.

Основные подразделения комбината: реакторный завод, радиохимический завод, центральную заводскую лабораторию, ведущие отделы управления ГХК возглавляли и возглавляют выпускники ТПУ. Выпускниками университета являются директор предприятия П.М. Гаврилов и главный инженер Ю.А. Ревенко. Добросовестно, с полной отдачей сил и знаний, работают выпускники ТПУ и на рабочих местах - от начальников смен до мастеров.

Томских выпускников отличает высокая практическая подготовка, ускоренная адаптация в производственный процесс, дисциплинированность. Сегодня руководство Госкорпорации «Росатом» ставит задачу существенного повышения эффективности работы всех предприятий отрасли через повышение эффективности работы каждого сотрудника.

«Чернобыльский синдром» преодолен, повторение чернобыльской аварии исключено, созданы такие системы безопасности на действующих в России и сооруженных российскими специалистами за рубежом атомных реакторах, в которых не столько человек контролирует работу системы, сколько система защищает реактор от «человеческого фактора».

Сегодня атомная энергетика России переживает период инновационного возрождения, за рубежом говорят об «атомном российском ренессансе».

Инновационный путь развития - базис для достижения лидерства на мировом рынке.

Инновационность - это не только наши технологические ноу-хау, она должна быть в работе каждого человека.

Атомной отрасли сегодня особенно нужны специалисты с новыми подходами к решению традиционных и вновь поставленных задач. Работников нашей отрасли всегда отличал высокий уровень квалификации и профессиональной этики - от руководителя до рядовых специалистов и рабочих.

Этот человеческий капитал - сумма знаний, навыков, деловых качеств определяет и определяет потенциал наших предприятий.

Как сохранить этот потенциал при смене целого поколения опытных и грамотных специалистов? Как придать еще и стремление к инновациям новому поколению специалистов, которые должны обеспечить современный путь развития отрасли? Вот те вопросы, на которые надо ответить уже сейчас.

Задача сегодняшнего дня - необходимость разработки системы управления и подготовки кадров в госкорпорации «Росатом» и в России в целом. Существующая образовательная система, образовательные программы отстают от требований рынка. Вот почему мы полностью поддерживаем Инновационную программу Томского политехнического университета «Развитие в университете опережающей подготовки элитных специалистов и команд профессионалов мирового уровня по приоритетным направлениям науки, техники и технологий».

Федеральный закон №307-ФЗ от 01.12.2007 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» предоставил право работодателям участвовать в решении вопросов в сфере образования, включая пересмотр программ подготовки, участие в аккредитации вузов.

Таким образом, работодатели:

1. Могут контролировать качество образования специалистов, вплоть до введения дополнительных экзаменов, и по результатам тестирования брать на работу;
2. Могут оценивать результаты подготовки специалистов, т.е. оценивать вузы.

Для этого, на наш взгляд, необходимо разработать механизм «вмешательства», механизм составления рейтинга, где главным критерием должно быть качество подготовки выпускников.

В целом, закон направлен на совершенствование системы образования, и результаты будут зависеть от активности работодателей и их желания влиять на подготовку необходимых им кадров.

Профессиональные качества, навыки молодому специалисту можно «нарастить» достаточно быстро, но личностные, деловые качества развиваются гораздо медленнее. Здесь важную роль играет производственная среда, в которую попадает молодой специалист: хорошая система

работы наставничества, уровень рационализаторской работы с молодежью и психологическая поддержка инициативных и творчески работающих специалистов.

Отрасль по-прежнему нуждается в мобильном резерве талантливых молодых специалистов, которые могли бы вывести предприятие на высокий уровень эффективности, и эти же специалисты должны расти и переходить на другие предприятия. Такую традицию «Средмаша» С.В.Кириенко предложил сохранять и в Госкорпорации «Росатом».



Горно-химический комбинат посетила делегация "Аревы" во главе с Послом Французской республики в России господином де Лабуле

Здесь поможет модель отбора. Отбирать тех, кто, в основном, собственными усилиями может добиться высоких деловых и профессиональных качеств. Привлечение и удержание талантливых, «качественных» молодых специалистов - основа эффективного развития предприятия.

На Горно-химическом комбинате разработана и реализуется программа работы с молодыми специалистами.

Основные разделы её:

- развитие творческой и производственной деятельности;
- мотивация труда молодых специалистов;
- информационная деятельность;
- внеочередное предоставление квартир молодым специалистам;
- организация досуга.

Работает комиссия, в которую входят молодые специалисты предприятия, ответственные за работу с молодежью. Под руководством главного инженера комбината создан Совет молодых специалистов, задача которого заключается в содействии созданию на предприятии условий для раскрытия и развития научно-технического, делового, творческого потенциала молодых специалистов, для повышения эффективности их производственной деятельности, заинтересованности в работе на ГХК, профессиональном росте.

Считаем целесообразным предложить следующее: представителям деканата (факультета) не реже одного раза в год приезжать на предприятие с целью совместного обсуждения вопросов прохождения практики, выполнения дипломных проектов и дальнейшего совершенствования организаторской работы с выпускниками, в том числе по вопросу совместных творческих разработок в период подготовки ими дипломных работ.

and implementation of the state policy in the field of professional education, we have the right to:

1. monitor the education quality of our potential employees;
2. revise the existing curricula and introduce all necessary changes if necessary;
3. take part in accreditation of technical universities.

Nuclear power industry experiences the critical need for dynamic and gifted young engineers. We are sure that close cooperation with TPU and greater involvement in mutually beneficial processes along with bringing in such specialists will provide a solid background for the development of our enterprise.