

Новый облик атомной энергетики

Только за счет внедрения инноваций и новейших подходов в управлении и производстве российским атомщикам удастся достичь стратегической цели – лидерства на рынке ядерного топлива.

Российская атомная отрасль во все времена оставалась флагманом национальной промышленности. Тем не менее, последние мировые тенденции развития ядерных технологий показали, что без использования инновационной модели развития даже колоссальный опыт, накопленный советскими и российскими атомщиками за почти семьдесят лет работы, не позволяет обеспечить сохранение лидирующих позиций на глобальном рынке.

В отечественной атомной отрасли есть четкое понимание того, что конкуренты не стоят на месте и на одном лишь «советском багаже» удерживать позиции будет трудно. Поэтому системные изменения в управлении производственными процессами на предприятиях ядерной сферы неизбежны.

Одной из первых компаний атомного энергопромышленного комплекса России, вставшей на путь инновационного развития, стал производитель ядерного топлива – ОАО «ТВЭЛ». Действительно ли это необходимо? Приведем только несколько примеров: площади отечественных предприятий по фабрикации топлива (а, следовательно, и затраты, связанные с их содержанием) в 50 раз больше аналогичных заводов за рубежом. При этом, средняя заработная плата на европейских предприятиях выше почти в 7 раз, чем на российских!

Необходимость расширения портфеля зарубежных заказов, сопряженная с жесткой и постоянно возрастающей конкуренцией на мировых рынках фабрикации, требовали от заводов ТВЭЛа качественно новых подходов к производственному процессу.

С этой целью под руководством президента ОАО «ТВЭЛ» Юрия Оленина, вступившего в должность весной 2007 года, была разработана программа по созданию нового облика предприятий по фабрикации топлива, которая начала активно реализовываться на основных «дочках» уже с начала 2008 года. Программа предусматривала работу по снижению издержек, внедрению новых технологий и оптимизации функциональной структуры предприятий. Стратегическими задачами программы ставились повышение качества продукции, безопасность и диверсификация производства.

В результате, всего за два года компании удалось выйти на качественно новый уровень работы и стать отраслевым лидером по показателям эффективности производства: производительность труда с 2006 года выросла почти в 2 раза, выручка на одного сотрудника – более чем в 2,5 раза.

Руководство ОАО «ТВЭЛ» с самого начала обозначило основное условие преобразований: все необходимые реформы должны проводиться с максимальным учетом всех социальных аспектов. Увеличения эффективности производства необходимо достигать, в первую очередь, благодаря повышению производительности труда, росту объемов производства и снижению затрат, в том числе, энергетических. Ведь помимо финансово-экономических целей, ОАО «ТВЭЛ» ставило перед собой задачу создать наиболее благоприятные условия для работы и развития персонала, поскольку удержание высококвалифицированных специалистов и привлечение на заводы молодых кадров – одна из важнейших проблем стоящих перед отраслью.

Стоит отметить, что на первом этапе реформ со стороны заводчан наблюдалось определенное непонимание поставленных руководством задач. Тем не менее, очень скоро все осознали выгоды нововведений – стала расти зарплата специалистов, улучшились организация и условия труда.

К примеру, на подмосковном ОАО «МСЗ» (г. Электросталь) прирост объемов производства на 1 миллиард рублей давал прирост фонда оплаты труда более чем на 200 млн. рублей. В этой связи одним из ключевых результатов внедрения программы «Новый облик» на всех предприятиях дивизиона фабрикации стало значительное увеличение средней зарплаты. Так, если на «МСЗ» по итогам 2007 года этот показатель

равнялся 21,7 тысяч рублей, то в 2009 средняя зарплата составила уже 38 тысяч. Наблюдался стабильный ежегодный рост среднемесячного заработка и на Чепецком механическом заводе (г. Глазов, Удмуртия), который в 2009 году составил почти 26 тысяч рублей. В ОАО «Новосибирский завод химконцентратов» средняя зарплата по итогам года была почти 30 тысяч.

Программа также подразумевала сокращение издержек по всем направлениям, в первую очередь – отказ от излишних производственных площадей и неиспользуемого оборудования, а также рационального использования трудовых ресурсов.

Важной работой, осуществляемой в рамках реализации программы «Новый облик», стало выведение из структуры предприятий непрофильных активов. Данные корпоративные шаги, с одной стороны, давали возможность облегчить финансовую нагрузку предприятий, с другой – увеличить портфель заказов вновь созданных структур, при этом сохраняя рабочие места. Подавляющее большинство созданных, по сути, на базе бывших цехов фирм, сегодня продолжает успешно работать, а заработная плата их сотрудников значительно выше, чем средний заработок в соответствующем регионе. Удивительным стал еще один эффект – по мере реализации программы выведения непрофильных активов в городах-спутниках стала активно развиваться сфера услуг – открывались рестораны, боулинги, развивалась служба такси и т.д. Этому способствовал как рост заработной платы сотрудников завода, так и появившаяся конкуренция на региональном рынке услуг. Результат стал неожиданным – статистика показала, что, поскольку города стали более комфортными и интересными для жителей, сократился отток в областные центры и столицу, в том числе, молодежи.

Одним из важных аспектов реализации программы «Новый облик» стало и то, что за время структурных и финансовых преобразований не было сокращено ни одной социальной программы. И это притом, что все реформы проводились в непростое для страны кризисное время. Все без исключения предприятия продолжали работать над улучшением жилищных условий работников. Так, в ОАО «НЗХК» продолжает действовать финансовая модель, которая предполагает гашение ставки ипотечного жилищного кредита до 75 %. Машиностроительный завод в первой половине 2011 года планирует сдать в эксплуатацию 100-квартирный дом, и любому заводчанину будет доступно приобретение в нем жилья с рассрочкой платежа на 15 лет. Беспроцентные займы на улучшение жилищных условий оказывает работникам и ОАО «Чепецкий механический завод».

В соответствии с решением Госкорпорации «Росатом» в течение 2010 года на базе ОАО «ТВЭЛ» будет сформирована Топливная компания, в структуру которой на первом этапе, помимо активов дивизиона фабрикации ядерного топлива, войдут предприятия разделительно-сублиматного комплекса и газово-центрифужные заводы.

Новой Топливной компании предстоит распространить уникальный опыт ОАО «ТВЭЛ» по повышению эффективности работы на предприятия разделительно-сублиматного комплекса и по производству газовых центрифуг. Задачи ставятся перед этими заводами серьезные - как по повышению качества управления за счет внедрения Производственной системы Росатома, так и по значительному снижению издержек. Как и раньше, вводимые изменения иногда воспринимаются с недоверием со стороны руководителей и сотрудников завода. Однако, «Новые облики» предприятий по фабрикации наглядно демонстрируют, что с поставленными задачами можно успешно справиться, и они реально понесут за собой положительные изменения в социально-экономическом положении регионов присутствия атомных предприятий.

Автор: Наталья Басова © Babr24.com ЭКОНОМИКА, МИР 7992 18.06.2010, 16:28 1010

URL: <https://babr24.com/?ADE=86584> Bytes: 7268 / 7268 Версия для печати

 [Порекомендовать текст](#)

Поделиться в соцсетях:

Также читайте эксклюзивную информацию в соцсетях:

- [Телеграм](#)

- [ВКонтакте](#)

Связаться с редакцией Бабра:

newsbabr@gmail.com

Автор текста: **Наталья**

НАПИСАТЬ ГЛАВРЕДУ:

Телеграм: @babr24_link_bot
Эл.почта: newsbabr@gmail.com

ЗАКАЗАТЬ РАССЛЕДОВАНИЕ:

эл.почта: bratska.net.net@gmail.com

КОНТАКТЫ

Бурятия и Монголия: Станислав Цырь
Телеграм: @bur24_link_bot
эл.почта: bur.babr@gmail.com

Иркутск: Анастасия Суворова
Телеграм: @irk24_link_bot
эл.почта: irkbabr24@gmail.com

Красноярск: Ирина Манская
Телеграм: @kras24_link_bot
эл.почта: krasyar.babr@gmail.com

Новосибирск: Алина Обская
Телеграм: @nsk24_link_bot
эл.почта: nsk.babr@gmail.com

Томск: Николай Ушайкин
Телеграм: @tomsk24_link_bot
эл.почта: tomsk.babr@gmail.com

[Прислать свою новость](#)

ЗАКАЗАТЬ РАЗМЕЩЕНИЕ:

Рекламная группа "Экватор"
Телеграм: @babrobot_bot
эл.почта: equatoria@gmail.com

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО:

эл.почта: babrmarket@gmail.com

[Подробнее о размещении](#)

[Отказ от ответственности](#)

[Правила перепечаток](#)

[Соглашение о франчайзинге](#)

[Что такое Бабр24](#)

[Вакансии](#)

[Статистика сайта](#)

[Архив](#)

[Календарь](#)

[Зеркала сайта](#)

