

"АТОМРЕМОНТСЕРВИС": 2003 ГОД БЫЛ НЕПРОСТЫМ, НО ПЛОДОТВОРНЫМ

Предлагаем вниманию читателей продолжение беседы с директором ОП АРС Виктором Тонких



— Предприятий, подобных АРСу, в Украине практически нет. По сути, нет и законодательно-нормативной базы, которая определяла бы многие аспекты работы вашего коллектива. С этим надо либо соглашаться, принимая имеющиеся правила игры, либо бороться. Какой путь выбрали вы?

— Я с самого начала очень тяжело, может быть, излишне эмоционально, воспринимал разговоры о социальной защите, ведущиеся вокруг предприятия. Для меня это было настолько унизительно, что я постоянно твердил: нам социальная защита не нужна, мы все взрослые, в своей массе здоровые, профессионально подготовленные люди. Мы хотим реализовать свое право на труд. Мы не берем и не просим займы — мы хотим отдать то, что имеем и умеем. Надо отдать должное персоналу компании, руководству города — у них было достаточно терпения чтобы, во-первых, поддерживать идею необходимости создания предприятия, а во-вторых, пережить и все те неудобства, которые мы создавали по мере своего развития, — ведь, напомним, создавали предприятие люди, технари, которым многие законодательные моменты понятны не были. Мы отлично знали технологические процессы, физику, математику, химию, то есть те основополагающие науки, на которых строится наша деятельность, но с точки зрения кадровой, социальной, трудовой, менеджерской и организационной стороны мы работали достаточно... скажем так, грубо. И, поскольку нам постоянно приходилось отстаивать свое видение процесса, подготавливая, что нам нередко приходилось двигаться поперек общего процесса движения. Но, надо сказать, в этом была своя реальная польза для дела. Иногда нам давали достаточно жесткие отповеди, иногда нам удавалось спровоцировать у руководства ревизию собственных взглядов. В общем, у нас получились достаточно интересные результаты — и по организации труда, и по системе оценки дея-

тельности. Так, на предприятии, по подразделениям, мы стараемся ввести дифференцированную оплату труда. Иногда нам действительно приходится сталкиваться с проблемами законодательного характера, и наши юристы работают над тем, как их преодолеть — контактируя непосредственно с Минюстом, Минтруда и т.д. В частности, это касается гарантий выплат при командировании персонала. Так, на взгляд всего персонала АРСа, гарантия выплаты среднего уровня заработной платы при направлении работников в командировку может приниматься в расчет только как гарантирующая неснижение заработка. Но если человек заработал больше, он должен получить адекватную своему труду оплату. От этого зависит и скорость, и качество его работы — значит, выгодно всем. Приходится бороться за то, чтобы такие очевидные вещи реализовать на практике. И подобных примеров немало.

— Мы неизбежно подошли к вопросу реформирования, при чем сейчас я бы хотела поговорить о реформировании ремонтной службы в целом.

— Реформа нужна компании как воздух. Мы не сможем достичь повышения эффективности труда без реформы экономических отношений. Чем отличается персонал АРСа от ремонт-

ного персонала других станций. На станции все доказывается расчетным путем. Численность персонала основывается на объемах оборудования, объемах регламентного обслуживания и так далее. Раз защитив этот параметр, ты работаешь целый год в защищенной среде. Системы взаимоотношений на уровне "заказчик-исполнитель" не существует вовсе, хотя система качества, конечно, контролируется строго. Стабильна система заработной платы...

— Иными словами (я, однозначно, не хочу никого обидеть), на станции зарплата получается, а в АРСе — зарабатывается?

— Естественно, поскольку работник должен привезти акты, в котором указаны качество и объемы выполненных работ, — от этого зависит финансовое положение предприятия, в целом, и персонала. А это — прямое стимулирование работника. Как-то мы говорили на эту тему с коллегами с РАЭС, и они отметили, что с работниками АРСа приятно работать, поскольку их не надо разыскивать и направлять их деятельность — они сами разыщут, при необходимости, и не допустят простоя. Но это, опять же, общая картина, хотя какая-то отдельная бригада может допустить и ошибки в организации работ. Да, это тоже АРС — но наши работники никогда не вернутся с площадки не потре-

бовав замены задания, если заказчик отменил выполнение прежнего. Нашему работнику не выгодно вернуться ни с чем. Такое отношение к делу мы пытаемся культивировать и в системе ремонтного обслуживания компании.

— Она к этому готова?

— Хочется надеяться, что да. Собственно, персонал на всех площадках должен понимать, что реформа — это не сокращение рабочих мест, а как раз их сохранение. Это повышение эффективности работы компании. Посмотрите на ситуацию, которая сложилась в энергетике. Например, компания не может построить Р-4 и Х-2 без дотации государства. То есть в компании средств на это недостаточно. А пуск блоков должен быть безусловно обеспечен, поскольку без этого невозможно не только сохранение, но и развитие ядерной энергетики Украины. И добиться этого можно путем сокращения затрат на привлечение подрядных организаций, интенсификацией труда собственного персонала компании. Это сыграет свою роль, и появятся средства на развитие, в том числе и на достройку блоков.

— В принципе, сегодня чаще говорят о продлении ресурса уже работающих блоков...

— Ну, во-первых, это дело достаточно дорогое — ведь ре-

сурс не на бумаге продлевается, для этого надо проделать огромную техническую и — поверьте! — очень затратную работу. То есть выхода нет — надо работать по новым, более прогрессивным методикам диагностики оборудования, и я рад, что большинство персонала компании это понимает и что у компании есть силы пройти этот путь.

— Говоря о реформировании, в нашей стране обычно подразумевают сокращение численности персонала. Даже название этому болезненному процессу придумали — "оптимизация".

— Думается, это не тот метод, который должен быть избран, и людям надо объяснять, что более благополучное завтра можно и нужно начать зарабатывать уже сегодня.

— Процесс реформирования — как он будет выглядеть?

— В НАЭКе долго думали, как правильнее построить отношения. Лично мне всегда была симпатична мысль — видимо, менталитет сказывается — создать монополию. Однако победила другая точка зрения: создать два предприятия, у каждого из которых будет своя специализация. Не секрет, что она наметилась уже давно. У ремонтной службы каждой из АЭС есть замечательные наработки в какой-то определенной области. Есть они и у нас. Одним словом, есть процессы, скажем так, штучные, а есть то, что прекрасно умеют выполнять все ремонтные бригады. Для выполнения первых требуются постоянная тренировка персонала, дорогостоящая оснастка и т.д. Вторые ничего подобного не требуют. А теперь давайте рассудим по-хозяйски. Есть ли смысл нарабатывать подобные дорогостоящие навыки и технологии во всех ремонтных службах? Ответ очевиден. И здесь нет и не может быть никакого компромисса, потому что специализация каждого из ремонтных предприятий обойдется компании дешевле. А вот в общеремонтных работах конкуренция, которая, без сомнения, работает на повышение качества, сроков ремонтов и др., просто необходима.

— Промелькнула информа-

ция, что реформирование будет иметь и, скажем так, территориальный признак. На севере будет образовано предприятие на базе ремонтных служб РАЭС, ХАЭС и АРСа, на юге — ЗАЭС и ЮАЭС?

— Да, но этот принцип не подчеркивает того, о котором мы говорили выше.

— И в завершение беседы. Каковы планы возглавляемого вами предприятия на ближайший год? Имеются в виду и производственное направление, и социальное.

— Давайте сразу разделим этот вопрос, точнее, мой ответ, на две части: обязательную и намеренческую. Я бы хотел, чтобы в программе года было безусловное выполнение планов производства, а это 30 млн. грн., причем обязательно — освоить производство запчастей на уникальную оснастку по ремонту арматуры. Мы обязаны освоить 14 млн. грн. на реконструкцию базы. А вместе с компанией мы должны обеспечить ввод в эксплуатацию двух строящихся блоков АЭС — к слову, наши специалисты уже работают там. Должно быть завершено строительство жилого дома — хотя бы не всего 100-квартирного, а первой его очереди в 40 квартир. Ну и, думаю, нам придется очень постараться, чтобы ввести в эксплуатацию наш резервный кризисный центр.

В намеренческой части я буду рад, если нам удастся до конца года объединить усилия с ровесниками и хмельничанами по созданию ремонтного подразделения, о чем я говорил. Надеемся, удастся обеспечить работу шести наших представителей на строительстве АЭС в Иране. Кроме того, надеемся на благополучный исход переговоров по участию АРС в ремонте блоков Курской АЭС. Конечно, вы понимаете, что это пробные действия по освоению российского рынка, но на Смоленской АЭС они дали положительные результаты.

Планов — много. Много предстоит и работы, но я верю в наш коллектив.

Записала Майя РУДЕНКО, фото Вадима ИВКИНА