

Человек особого сорта

29 ноября исполнилось 70 лет Александру Михайловичу Наумову – одному из основателей крупнейшего российского производителя систем релейной защиты и автоматики НПП «ЭКРА».

Сегодня Александр Михайлович занимает должность советника генерального директора НПП «ЭКРА» и является заведующим кафедрой «Электроэнергетические системы им. А. А. Федорова» ЧГУ им. И. Н. Ульянова. Мы встретились с юбиляром и поговорили о прошлом, настоящем и будущем.

– Александр Михайлович, поздравляю вас с такой знаменательной датой, серьезным рубежом в жизни. Сегодня свой юбилей празднуете вы, совсем скоро 30-ю годовщину отпразднует компания «ЭКРА». Давайте перенесемся в далекий 1991 год, и сразу же вопрос – почему новое предприятие, а не привычный и знакомый ВНИИР?

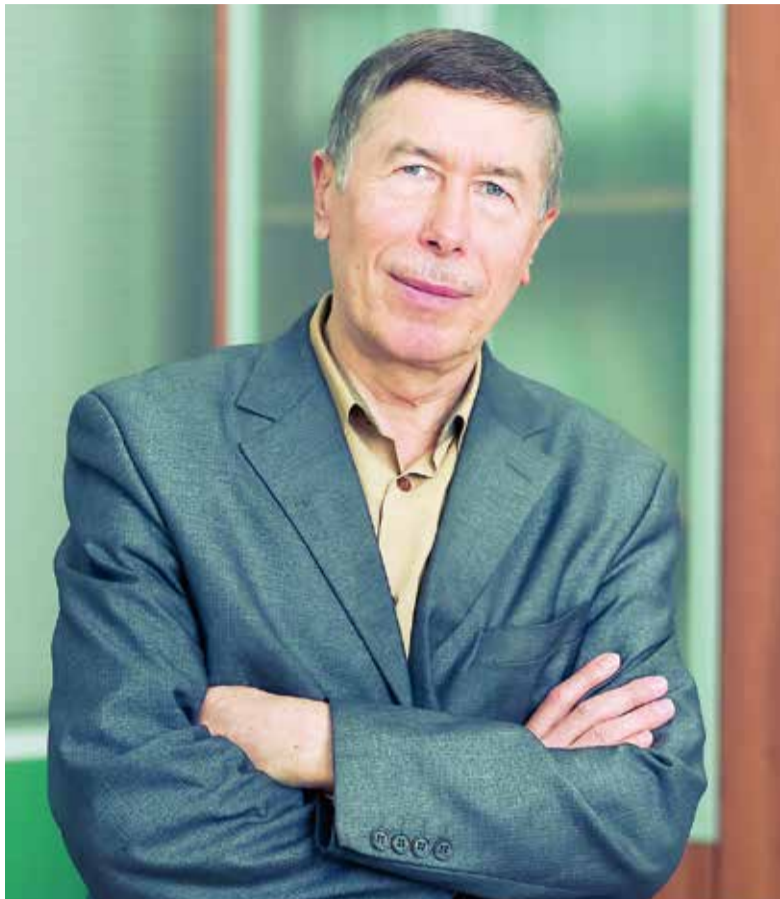
– Спасибо за теплые слова, но возраст – дело наживное (улыбается).

Что касается далеких 90-х, то тут важно понимать – на тот момент мы уже более 25 лет разрабатывали устройства релейной защиты и автоматики, накопили богатый опыт и, конечно же, внимательно следили за новейшими достижениями в этой области за рубежом. Тогда у нас уже были инновационные наработки – делались первые образцы устройств на микропроцессорах, разрабатывался аналого-цифровой осциллограф, уже тогда осторожно примеривались к тому, что сейчас называется «технологией ЦПС». В какой-то момент, в том числе и из-за общей ситуации в стране, стало понятно, что на ВНИИРе не получится разрабатывать то, к чему мы все стремились. Просто не было там таких возможностей. Энтузиазм был, желание было, а вот с реализацией было туго.

Поэтому возникла необходимость в отдельном предприятии, где мы могли идти своим путем, создавать такие устройства, опережающие свое время. И у нас это получилось – к примеру, впервые в мировой практике мы смогли создать защиты генераторов как малой, так и сверхбольшой мощности, используя ограниченное число универсальных устройств.

– В 2008 году вы заняли должность технического директора и отвечали за перспективные направления развития предприятия.

– 2008 год можно смело назвать расцветом для НПП «ЭКРА» – мы



уже были вполне солидным предприятием для Чебоксар. Шло расширение номенклатуры производимых устройств, очень много было новых разработок. Мы все больше осваивали цифровизацию устройств РЗА: где-то элемент, где-то сегмент – и, складывая из таких разрозненных фрагментов общую карту, путем проб и ошибок мы постепенно приближались к производству истинно цифровых устройств.

Поэтому и поставки росли лавинообразно – это уже были не какие-то единичные изделия, а десятки, сотни микропроцессорных устройств РЗА уходили на защиту энергообъектов нашей страны. Мы вышли на серийное производство, окончательно оформились все направления, можно смело сказать, что предприятие прочно встало на ноги.

После этого мы начали активно работать и в других импортозамещающих направлениях для энергетики – это и устройства плавного пуска, и частотные преобразователи, и системы оперативного тока. Собственно, как можно отметить по прошествии этих лет – мы все сделали совершенно правильно. В настоящий момент ООО НПП «ЭКРА» обладает самой большой линейкой интеллектуальной продукции для энергетики в России. Причем вся она разрабатывается и производится в нашей стране.

– Рост предприятия связан с увеличением персонала. Как обстоят дела с кадрами?

– На сегодня в Группе компаний «ЭКРА» трудится порядка 2000 человек, и тем не менее мы ощущаем здоровый кадровый голод. Нам всегда нужны люди, но нет нужды объяснять, что это должен быть человек с совершенно особым огнем в глазах.

Конечно, подход к кадрам на большом предприятии коренным образом отличается от подхода начинающей компании. При небольшом количестве работников каждый специалист уникален, зачастую он выполняет несколько функций. Например, если в начале двухтысячных уходил какой-то ведущий специалист – это была катастрофа, его нечем было заменить, поскольку направление на тот момент вело всего 3-4 человека.

В большой компании основой являются правильная организация труда, стандартизация и документирование. Именно это скрепляет большое количество специалистов. К примеру, если опять коснуться разработки, которой я занимался много лет, гораздо проще, когда у тебя в разработке устройства заняты 10-15 специалистов, которые все грамотно документируют. При этом всегда можно взять пару толковых студентов, и они постепенно вольются в коллектив, подхватят наработки. А вообще, кадры решают всё, и я всегда занимался ими очень серьезно.

– Вот, кстати, о студентах. Вы прошли серьезнейшую научную школу всероссийского института релестроения, сегодня возглавляете в Чувашском государственном университете кафедру «Электроэнергетические системы им. А. А. Федорова».

– В первую очередь хочу выразить свою благодарность доктору технических наук, профессору Владиславу Антонову за то, что он предложил мне такую идею. Но все бы осталось на уровне идеи, если бы не помощь декана факультета энергетики и электротехники Владимира Геннадьевича Ковалева, большое ему спасибо. Как я уже говорил, всегда была

и есть необходимость в притоке хороших студентов, из которых потом вырастают грамотные специалисты, настоящие разработчики. Если говорить в числах, то для нормального предприятия необходим десяток человек в год, минимум.

За время существования кафедры, а это уже три года, порядка 40 магистрантов пришло к нам на предприятие. Вообще, мое мнение таково: высококвалифицированные специалисты необходимы предприятиям нашего города, всему инновационному территориальному электротехническому кластеру Чувашской Республики. И если мы не будем их готовить, передавать бесценный опыт, то как мы сможем построить то цифровое будущее, о котором сегодня так много говорят?

Мы также взяли под свое крыло и направление электропривода – в многофункциональном производственном комплексе (проспект Тракторостроителей, 103) открыта базовая кафедра систем автоматического управления электроприводами. С этого года действует перспективнейшее направление, которому мы уделяем пристальное внимание – цифровые высоковольтные преобразователи для электроэнергетики. Кстати, по данному направлению мы можем принять всего пять магистрантов, так что, подозреваю, конкуренция будет очень высокой.

– С механизмом пополнения специалистов предприятия все ясно: хорошо учись, зарекомендуй себя и будешь заниматься важным и ответственным делом – разработкой новых цифровых продуктов. Но давайте посмотрим на другую сторону медали – наблюдается ли отток людей с предприятия?

– Я стараюсь постоянно отслеживать ситуацию с кадрами на на-

гоне за обещаниями переходят на разные малые предприятия, где совершенно нет научной составляющей. Причем, что самое печальное, науки там нет и быть не может, поскольку для этого же нужна школа. Нужны люди, нужен опыт, в конце концов! А когда во главу угла поставлена моментальная задача, а наука если и есть, то стоит на втором, а то и третьем плане – о какой глубокой работе вообще мы можем говорить? Да, поделку можно состряпать, и не обладая какими-то глубокими знаниями, но мы же говорим о серьезных изделиях, не так ли?

Поймите, разработчики – это люди определенного сорта, далеко не каждый студент способен эволюционировать в грамотного, высококвалифицированного специалиста. Он должен не только соображать хорошо, он приходит в компанию и просто горит новыми идеями. Я повторюсь, без науки подобное просто невозможно. Естественный отбор происходит всегда, но у нас для действительно хороших молодых специалистов всегда найдется замечательная работа.

– Александр Михайлович, а если не о работе – есть ли хобби или душевно любимое занятие?

– Я большой любитель путешествовать, в душе я турист. Ежегодно посещаю какие-то новые места – у нас же очень большая страна, есть на что посмотреть. Удалось побывать на Байкале, в планах посетить Камчатку. Положа руку на сердце – навстречую упущенное, ведь раньше познавать мир не особо получалось, слишком много времени отнимала работа.

Все чаще ощущаю внутреннее равновесие, поскольку ко внешней среде отношусь со спокойствием. В душе уже золотая осень, чего беспокоиться?



шем предприятии. С одной стороны, если рассматривать количество уволившихся как некий показатель текучести кадров, то для компании с количеством сотрудников за 2000 человек цифры небольшие. Но тем не менее – меня они впечатляют. Если взять пару последних лет, мы увидим, что ушло с десятка специалистов – это не катастрофа, но ситуация заставляет задуматься и реагировать. Разумеется, мы пытаемся удержать людей, но, к сожалению, многие прельщаются какими-то сиюминутными условиями, вот и летят как мотыльки на огонь.

Отдельно хочу отметить, что некоторые наши сотрудники в по-

Постепенно приоритеты смещаются в сторону детей, внуков – все больше получается уделять им времени. Но главное – бодрость в душе, а иначе станет скучно. Оглянитесь вокруг, ведь в мире столько интересного, просто принимаешь это не сразу.

– Александр Михайлович, спасибо за познавательный рассказ, желаю вам здоровья и долгих лет, исполнения задуманного. Чтобы покорялись вершины, и даже на самой высокой из них вы всегда были согреты теплом и любовью дорогих вам людей.

Евгений ГЕРАСИМОВ