

Кадровая проблема: корни уходят глубоко

Необходимо создавать научно-образовательные центры и возрождать учхозы



Алексей ЯПОНЦЕВ,
руководитель направления R&D отдела «Кормовые добавки» по России, Казахстану и Беларуси
Компания EVONIK

Еще в 2014–2015 гг. я предлагал создать условия для подготовки студентов специалистами-практиками с многолетним опытом работы в организованных для этого центрах как способ решения кадровой проблемы на сельхозпредприятиях. Мои друзья — зоотехники и ветеринарные врачи — поддержали меня.

К сожалению, у преподавателей и студентов многих российских вузов по объективным причинам либо отсутствует связь с предприятиями, где используют современные технологии, либо нет возможности посещать серьезные отраслевые конференции и семинары, либо эти возможности очень ограничены. И это факт.

Кадровая проблема, касающаяся как необходимого количества специалистов по зоотехнии и ветеринарии для расту-

щего числа сельхозпредприятий, так и качества их подготовки, с каждым годом становится все острее и острее. Возникла эта проблема достаточно давно, и у нее существует несколько корней, которые тесно переплетаются между собой. Следует признать, что наша страна ощутимо отстает от развитых европейских стран в сфере базовой подготовки профильных специалистов.

Винной тому все более растущий разрыв между объективными тенденциями в современном кормопроизводстве и кормлении и информацией, предлагаемой в вузах по этой тематике. Сегодня молодой специалист, который будет заниматься вопросами кормов, должен быть в первую очередь знаком с большим количеством инструментов, методов и практик, обеспечивающих получение посредством процесса кормления продукции максимально высокого качества при минимальных затратах. К сожалению, существующие программы подготовки, созданные достаточно давно, не отвечают поставленным задачам.

Например, изучение и понимание структуры кормов категорически нельзя строить только на описании общих понятий и лекционном материале. Наилучший способ — целенаправленная работа, как вариант — с российской программой «КормОптима», которая охватывает качественные характе-

ристики кормового сырья, классические методы зоотехнического анализа сырья и кормов, требования по питательности кормов для различных видов животных и птицы современной генетики и разных направлений продуктивности и в итоге позволяет понять, как правильно, по каким критериям оптимизировать по качеству и стоимости тот или иной рецепт. В некоторых аграрных университетах (например, в МСХА) эта программа есть и оборудованы компьютерные классы для обучения работы с ней, но это не повсеместная практика. Но даже установленная на компьютере программа не гарантирует полного знания и понимания студентами нюансов работы без участия специалистов-практиков.

Другой пример: классические методы зоотехнического анализа сырья и кормов будущие специалисты должны знать обязательно, однако этого сегодня недостаточно.

Сегодняшние студенты, приученные работать только с табличными данными, не владеют знаниями о современных и эффективных методах оценки качества кормового сырья. Использование при составлении рационов табличных значений по таким критически важным параметрам, как уровень аминокислот и энергии, почти всегда приводит к убыткам на предприятии. В реальных условиях без оценки фактического качества сырья невозможно достичь хороших результатов. В этом случае проблему можно решить при прямом контакте с теми, кто использует на практике анализ сырья методом инфракрасной спектроскопии.

К сожалению, существующая система подготовки специалистов практически не может эффективно соотнести время, отведенное на получение теоретических основ, которые еще и устарели по ряду причин, с количеством времени, необходимого для закрепления навыков на практике. К тому же между информацией, полученной на лекциях, и практикой «в полях» проходит значительный период.

Во многих европейских сельскохозяйственных учебных заведениях процесс организован так, что студенты в первую

часть дня овладевают теоретическими знаниями, а во второй половине дня закрепляют их на специализированных площадках (в подразделениях): например, для птицеводов созданы мини-цехи с самым современным оборудованием для клеточного и напольного содержания мясной птицы и кур-несушек, с системой микроклимата и обеспечения светового режима и т. д. Для тех, кто будет заниматься кормами с технической точки зрения, существует мини-комбикормовое производство для отработки навыков при работе на том или ином оборудовании. Таким образом, количество времени на теорию и количество практических часов принесут максимальный эффект только в совокупности и при правильном их сочетании.

Существующую систему подготовки необходимо строить, отталкиваясь от нужд современного производства с учетом последних технологий и на основании передачи опыта практикующих специалистов. На сельхозпредприятия должны идти те, кто хочет этим заниматься, у кого есть стремление совершенствоваться.

При системе обучения, когда размер оплаты труда преподавателей зависит от количества студентов, которые зачастую «отбывают номер», не проявляя искреннего желания учиться, крайне сложно воспитать новое поколение грамотных и востребованных специалистов.

В этой ситуации систему подготовки специалистов можно было бы сравнить с обучением вождению автомобиля. Вождение — это навык. На дороге жизненно необходима практика, которая формирует умение ездить и без которой возникнет огромное количество проблем. «Водить» и «ездить» — два разных понятия. Не зря же иногда можно услышать гневный окрик недовольного водителя: «Слышь! Ездить научись!» Ездить — это не только уметь управлять (или водить), зная правила дорожного движения, но и понимать как дорожную обстановку, так и поведение других водителей.

Обучить умению ездить в широком смысле могут только высококлассные специалисты с опытом практической работы. **ЖР**

Ильмир БАДРЕТДИНОВ,
ветеринарный врач-гинеколог, в прошлом
ведущий ветеринарный врач КРС (Татарстан)

Считаю, что при аграрных вузах необходимо организовывать учхозы. Студенты-первокурсники в течение месяца должны работать в птичнике, свиарнике и коровнике в качестве неквалифицированного персонала, то есть выполнять простые и стандартные задания — загружать и разгружать корм, поддерживать чистоту в помещениях, контролировать состояние здоровья животных и т. д. На втором и третьем курсах будущим специалистам придется больше времени проводить с животными и птицей и учиться применять полученные знания в условиях производства. С четвертого курса следует вводить практику продолжительностью не менее двух месяцев на профильной ферме или комплексе.

Так можно восполнить дефицит персонала в учхозах и отсеять студентов, поступивших в институт только ради диплома.

Я в профессии с 2009 г. Работал на фермах с поголовьем 400 и 500 фуражных коров. Уже шесть лет ездю по хозяйствам, занимаюсь воспроизводством стада, обучением осеменаторов и ультразвуковой диагностикой крупного рогатого скота.

Хочу поговорить о выпускниках вузов и техникумов и о том, с чем сталкивается молодой специалист, прибывая на ферму. Это мое субъективное мнение, и я не претендую на истину в последней инстанции. Расскажу только о том, что видел сам.

Обычно выпускник вуза приходит на производство полный сил и энергии, воодушевленный словами С. Евсеенко: «Врач лечит человека, а ветеринарный врач оберегает человечество». Романтика проходит довольно быстро. Ветеринар сталкивается с реальностью. А реальность такова: изо дня в день выявляют одни и те же заболевания, которые в основном возникают из-за нарушений технологических процессов на производстве. И специалист начинает задумываться, так ли он нужен в хозяйстве, в профессии?

Еще Н. Пирогов говорил: «Фунт профилактики стоит пуда лечения». Ветеринар стучится к руководству в попытке из-

менить ситуацию, стать «хорошим лентяем», который делает один раз, чтобы потом не переделывать. Но его инициатива упирается в нежелание руководства что-либо менять. Обычная картина на предприятии: ухудшение здоровья и снижение продуктивности поголовья — вызов к больному животному ветеринарного врача — принятие им мер по восстановлению здоровья — исход болезни (а — животное излечивается; б — животное излечивается, но остаются последствия; в — животное выбраковывают). Но убытки появляются в тот момент, когда животное начало терять здоровье и продуктивность. То есть ветеринар в данном сценарии в меру своих сил пытается не предотвратить, а уменьшить убытки.

С каким персоналом работает врач? Люди в деревне проходят через три сита: лучшие поступают в вуз и остаются в городе. Кто проще, поступает в колледжи и техникумы и остается в райцентре. Из тех, кто остался, более смысленные садятся на трактор или идут работать на зерноток. Остальные приходят на ферму. И этим остальным в принципе невозможно привить культуру производства. Что имеем в итоге? Ветеринар, вечно борющийся за соблюдение технологии производства; зоотехник, постоянно пребывающий в поисках трезвой доярки или скотника; заведующий фермой, ежедневно организующий работу исходя из наличия того персонала, который есть.

Специалист полгода-год смотрит на все это, вспоминает слова Евсеенко и Пирогова и понимает, что у него два пути: «свалить», пока молод и свеж, или остаться на месте и стать одним из тех, кого он пытается направить на путь истинный. Огурец, помещенный в рассол, хочет он того или нет, станет соленым.

Мы — страна, отправившая человека в космос, не готовим специалистов для сельского хозяйства, плодим массу невостребованных, зато «широкознающих» людей, «мастеров спорта по спорту». А благодаря внедрению новой системы обучения работодатели будут драться за каждого специалиста, поработавшего в учхозе.

Гораздо легче перенести все это, если есть толковый наставник. Мне повезло: моим наставником был и остается участковый ветеринар старой закалки. Он научил меня всегда действовать по закону и протоколам, ибо честным и правильным быть труднее, но спокойнее. Он научил меня правильно заполнять акты, составлять служебные записки, которыми я и доказывал свою правоту. Немногим так повезло.

Но вернемся к молодому специалисту. Человек, часто из деревни родом, 5–6 лет учился в вузе, пил кофе по утрам, развлекался в компании сверстников, гулял в городе всю ночь. Правда, месяц в течение полугода он усиленно готовился и сдавал сессию, но в остальное время, как говорил наш декан, следовал правилу «от сессии до сессии живут студенты весело». И этот вчерашний студент приходит на производство. Ему 22–24 года, кровь кипит, гормоны играют. А он вынужден ходить на работу, находиться среди местных вышеописанных людей, его никто не контролирует, он предоставлен сам себе. И тут только самодисциплина, которую в него никто не закладывал, может помочь молодому человеку не опустить руки от беспросветности.

Конечно, это не про всех, в некоторых заложена самоорганизация. Такие специалисты быстро вырастают, становятся звездами, их находят компании и приглашают на должности торговых представителей или консультантов. Все зависит от конкретного человека, его внутренней способности к самоконтролю и самообразованию. Только постоянно самосовершенствуясь, врач становится толковым специалистом. Вуз сегодня дает или пытается дать лишь основу для работы над самим собой.

Может, пора начинать массово готовить настоящих специалистов? Давать не базовые знания, а развивать умения. Считаю, что пора повсеместно внедрять учхозы. Именно там и готовить будущих звезд не поштучно, а в промышленных масштабах. Конечно, это не быстрый процесс, но, наводнив предприятия толковыми специалистами, мы, может быть, добьемся импортозамещения не на словах, а на деле.

Мое представление об учхозе. Это:

- общежитие, в котором студенты будут жить посменно;
- три-четыре животноводческих объекта (птичник, коровник, свиноводческое хозяйство и прочее в зависимости от региона);
- свои поля для кормовых культур и цех по производству кормов;
- своя переработка продукции животноводства и растениеводства, пусть небольшие цехи, но собственные.

Например, в региональном центре есть ветеринарный институт. В течение курса один-два месяца (посменно) студенты со своими кураторами могут жить в общежитии, располо-

женном на территории учебного центра: сначала выполнять самую простую работу, потом по мере повышения курса и до выбора специализации подниматься по должностной лестнице. Студент, за первые три года обучения пять месяцев проведенный в учхозе, будет понимать, какую специализацию ему выбрать, к животным какого вида ему легче найти подход.

Если есть в региональном центре аграрный вуз, то студенты и преподаватели могут работать по такому же принципу на полях учхоза и производить корма для животных.

В каждом из этих вузов есть кафедры механизации. Студенты и преподаватели могут разработать оборудование для учхоза, произвести и установить его. Все кафедры должны участвовать в создании учхоза. Главный упор делать на то, чтобы студенты вместе с преподавателями занимались реальным производством и посменно учились в учхозе. Там же можно создавать премиксы, заготавливать семенной материал и получать все то, что мы закупает за границей.

Мы — страна, отправившая человека в космос, не готовим специалистов для сельского хозяйства, плодим массу невостребованных, зато «широкознающих» людей, «мастеров спорта по спорту». А благодаря внедрению новой системы обучения работодатели будут драться за каждого специалиста, поработавшего в учхозе.

Это непростой и долгий путь, но чудеса только в сказках бывают — реальные дела требуют вложения сил и времени.