

Виктор МАЛАШКО:

«Хорошему ветеринару везде рады»

Агропромышленные комплексы постсоветских стран сегодня развиваются по-разному — с учетом местных особенностей и макроэкономических реалий. Но общая для многих из них проблема — кадровая. Как решают ее в Республике Беларусь? Об этом Инна ГАРМЕЛЬ беседует с Виктором МАЛАШКО, доктором ветеринарных наук, профессором, деканом факультета ветеринарной медицины Гродненского государственного аграрного университета.



Фото И. ГАРМЕЛЬ

— Виктор Викторович, давайте начнем с хорошо забытого старого. Вы, наверное, помните, что в советские времена в глубинке были так называемые ветучастки?

— Отчего ж не помню, если сам работал на таком?

— Недавно мне довелось услышать от главы одного из районов на Могилевщине, что там пытаются возродить подобную практику для обеспечения ветеринарного обслуживания не только крупнотоварного сектора, но и частных подворий. Больше уделять внимания последним заставляет затронувшая Беларусь проблема африканской чумы свиней.

— На мой взгляд, прежняя система была очень эффективной. Специалисты контролировали конкретные сельские поселения, вели четкий учет скота. Участки планомерно оснащали техникой, необходимым оборудованием. Заработок ветеринарного врача напрямую зависел от эпизоотического благополучия на вверенной ему территории. Со временем от такой практики, увы, отказались.

— Если возрождать ее в масштабах республики, то кому, по-вашему, надо браться за такое дело?

— В первую очередь в этом должны быть заинтересованы Минсельхозпрод и Департамент ветеринарного и продовольственного контроля, ведь у местных властей и так забот хватает. Они пекутся прежде всего о том, чтобы хозяйства достигали намеченных показателей.

— Накладывает ли свой отпечаток на специфику ветеринарного обслуживания крупнотоварное сельхозпроизводство, на которое делает ставку Беларусь вот уже более 20 лет?

— Вне всякого сомнения! Этот путь развития привел к тому, что на каждом современном молочном комплексе работает целый штат ветеринарных специалистов. Один отвечает за состояние копыт, другой — за профилактику мастита, третий — за здоровье телят. Прежняя многопрофильность ветврача должна, по идее, уйти в прошлое...

— Но из-за нехватки кадров зачастую даже в экономически крепком колхозе, где содержится несколько тысяч голов скота, нет главного ветеринарного врача, не говоря уже о более узких специалистах. Может быть, вашему факультету и другим вузам необходимо увеличить их выпуск?

— У нас еще и аграрные колледжи ветеринаров готовят, но все равно дефицит кадров ощущается. А думаете, это легко сегодня — увеличить набор абитуриентов? К сожалению, аграрные вузы не входят в число наиболее престижных для современной молодежи. К тому же специалистов, в том числе молодых, в республике хватает. Надо только добиться лучшего их закрепления.

— Может быть, молодых специалистов прохладно встречают на первом месте работы? Не помогают обустроиться, решить другие житейские вопросы?

— Это — самое первое, что приходит на ум, однако далеко не всегда причина столь очевидна. Недавно общался с председателем одного из хозяйств Гродненской области. Тот сетовал: дескать, что еще надо вчерашнему выпускнику? И коттедж для проживания выделяем, и зарплату на уровне средней по республике выплачиваем, но все равно не можем найти хорошего ветврача.

Конечно, работа у ветеринаров трудная, ответственная, она требует постоянного присутствия на фермах. Одним словом, не каждый выдержит. Можно только посоветовать выпускникам школ серьезнее подходить к выбору профессии, иначе разочарования не избежать.

— А что, по-вашему, может служить стимулом для закрепления ветеринарных кадров в хозяйствах?

— Это прежде всего решение жилищного вопроса, достойная заработная плата, перспективы кадрового роста, заинтересованность в конечных результатах труда коллектива в целом, психологическая адаптация, поддержка со стороны руководства и более опытных коллег, моральное стимулирование.

— За рубежом соотношение ветеринарных специалистов, занятых на фермах и обслуживающих домашних животных, примерно 50 : 50. А в Беларуси?

— У нас — 80 : 20, потому что рынок ветпомощи мелким животным пока не очень развит. Но со временем ситуация будет меняться.

Хорошему ветеринару везде рады — и на крупном предприятии, и в небольшой ветлечебнице, куда приносят кошек и собак. Что касается приоритетов, то в ближайшие годы придется все так же ориентироваться на выполнение основной задачи — обеспечения кадрами крупных молочно-товарных и свиноводческих комплексов.

— Думаю, в студенческой среде немного найдется прирожденных ветеринаров, продолжателей трудовых династий...

— Да, вы правы: таких студентов не более 5%.

— Остальных, полагаю, нужно как-то увлечь предстоящей работой еще в период учебы.

— Мы и стараемся это делать, хотя сегодня из-за тревожной эпизоотической ситуации, в частности из-за той

же африканской чумы свиней, сложнее попадать на объекты для проведения там практических занятий. Но мы стремимся не снижать уровень этой важной составляющей подготовки кадров. Оперлируем животных на базе вуза, тем более что такая возможность есть. Но, конечно же, постигать азы профессии в условиях производства просто необходимо.

— Некоторые молодые специалисты сетуют на то, что, как только приезжают в хозяйство, на них сваливается настолько большая управленческая нагрузка и такая ответственность, что многие предпочитают поскорее уйти из отрасли. А они не успели ни осмотреться, ни в дела вникнуть...

— К сожалению, такое бывает. С одной стороны, можно понять руководителей: им нужно срочно закрыть вакансии, чтобы было на кого положиться. Но с другой — и сами молодые специалисты должны быть готовы к суровым реалиям производственной жизни. Тут большую роль играют личностные моменты, умение контактировать с людьми, решать сложные проблемы, организовывать процессы, идти на компромиссы и т.д.

— Наверное, очень важно и отношение вышестоящего начальства? Любой молодой специалист предпочтет командно-административному стилю управления взыскательно-требовательный, но без излишнего нажима...

— Согласен с вами. И, естественно, к мнению специалиста нужно прислу-

шиваться, а не действовать по принципу «я — начальник, ты — дурак».

— А не слишком ли у нас опекают своих студентов? Может быть, как это делается за рубежом, предоставить им возможность еще на младших курсах самим находить работодателей, например, во время производственной практики?

— В этом есть резон. Нужно не бояться дать ребятам больше свободы выбора в принятии решения о месте работы.

— В последние годы ваш вуз набирает на первый курс по 50 человек на бюджетное обучение и еще по 25 — на платное...

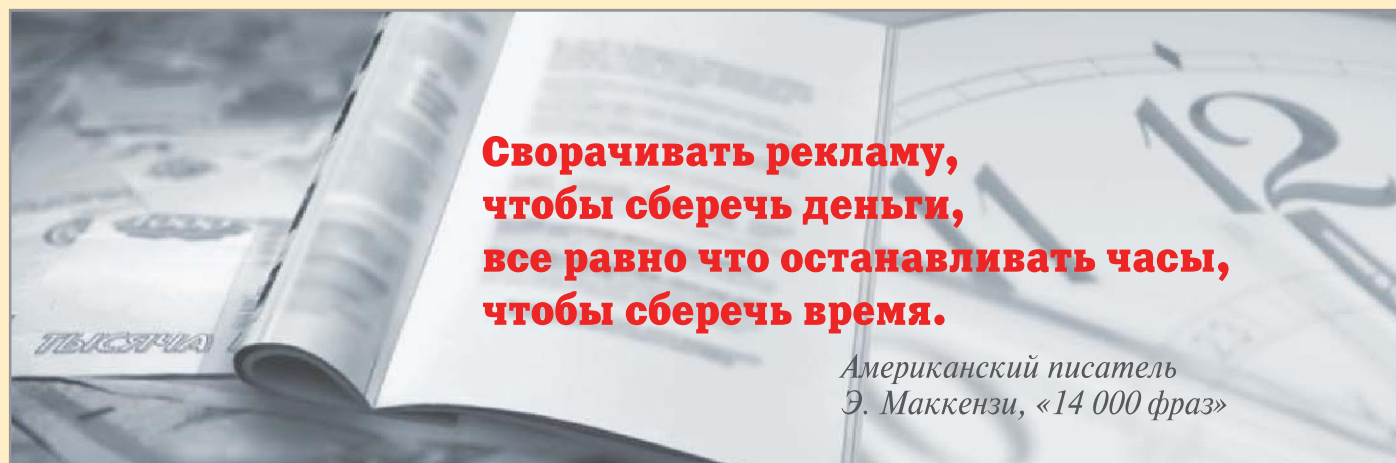
— Постарались и на этот раз выполнить план набора, однако с каждым годом делать это все сложнее. Приходится немало времени уделять профориентации. Хотя, считаю, заниматься этим нужно гораздо раньше, когда будущие студенты еще учатся в школе. Здесь очень важны связи хозяйств с теми образовательными учреждениями, которые находятся на их территориях или по соседству. Редко далекий от земли молодой человек выбирает село для проживания и работы.

Время не стоит на месте, совершенствуются подходы к обучению, и мы это учитываем. Но главное — в Беларуси удалось сохранить стройную систему подготовки ветеринарных кадров, и это — большой плюс.

— Спасибо вам, Виктор Викторович, за интересную беседу.

ЖР

Республика Беларусь



Птицеводы хотят и могут работать

Елена ПРОКОПЕНКО

В конце минувшего года в Москве, в Международной промышленной академии, традиционно прошло общее собрание членов и ассоциированных членов Росптицесоюза. Участники подвели итоги работы за 2014 г. и проанализировали ход выполнения отраслевой программы по развитию птицеводства.

Открывая мероприятие, президент Росптицесоюза академик РАН Владимир Фисинин напомнил, что в 2014 г. исполнилось 50 лет с момента создания отрасли птицеводства на промышленной основе и рассказал о достигнутых результатах за этот период.

В аналитическом докладе «Итоги работы за 2014 г. и прогноз выполне-

ния отраслевой программы «Развитие птицеводства в Российской Федерации за 2013–2015 гг.» он дал оценку ситуации, обозначил вопросы, назвал пути их решения, а также определил первоочередные задачи, стоящие перед специалистами.

Академик с гордостью перечислил хозяйства, которые начиная с 1990 г. не снижали объемы производства. Это ОАО «Агрофирма «Октябрьская» (Республика Мордовия) и птицефабрика «Рефтинская» (Свердловская область). Они и сейчас являются флагманами, в том числе и по экономическим показателям.

Владимир Иванович отметил, что за время становления отрасли наибольшее развитие получили птицеводческие предприятия Северо-Западного, Приволжского, Уральского и Сибирского федеральных округов. Сегодня же в числе лидеров по

выпуску мяса птицы — «Приосколье», «Северная», «Белгранкорм», «Акашевская», «Челны-Бройлер», «Куриное царство», «Ставропольский бройлер», «Равис — птицефабрика Сосновская», «Элинар-бройлер», «Ярославский бройлер» и др.

Генеральный директор агрохолдинга «Равис — птицефабрика Сосновская» Андрей Косилов отметил, что в структуре экономики Уральского федерального округа ведущее место занимает птицеводство, а в его развитии ключевую роль сыграла именно жесткая конкуренция между сельхозтоваропроизводителями.

— Этот год мы прожили напряженно, но сохранили коллектив, не урезали заработную плату, — рассказал руководитель. — Нам удается удерживать самую низкую цену на тушку птицы, которую считаем социальным продуктом. Продажи увеличились в 2,5 раза, товароборот вырос вдвое.

Сейчас для производителей вопрос перешел из плоскости борьбы за высокую цену в плоскость борьбы за качество и оптимальный уровень себестоимости, продолжил докладчик. Время, когда на рынке можно было «отбить» свои расходы за счет регулировки цены на собственную продукцию, прошло.

— Надо понять всем: если мы не научимся бережливо вести производство, ничего хорошего не будет. Именно поэтому сегодня птицеводы стоят перед выбором: либо они в этой конкурентной борьбе погибнут, либо станут сильнее, преодолев испытание временем, — завершил выступление А. Косилов.

Какие бы перемены в государстве и мире ни происходили, сельхозтоваропроизводители сохранили главную идею кооперации в отрасли. Большой интерес вызвал фильм о становлении многоотраслевой интегрированной структуры ОАО «Агрофирма «Октябрьская» под руководством Ивана Андина и системе ее управления. Каждый кадр убедительно показал масштабность поступательного разви-

