

ОПЫТ. ИНВЕСТИЦИИ. ТЕХНОЛОГИИ

# АГРАРИЙ

ПЛЮС

№ 2 (21), 2017

Тема номера

Полумерами  
по африканской  
чуме свиней

Актуально

Российское  
зерно раздора

Точка на карте

АПК Ставрополя  
привлекателен  
для инвесторов

**Ирина Королькова,**

генеральный директор ООО «Рунгись»:

**«Труд пекарей достоин большего»**

стр. 16

# Подготовка кадров для агропрома Юга России — лучшие традиции Ставропольского государственного аграрного университета



Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ) — один из старейших вузов на Юге России. Год основания — 1930-й. Имеющий легендарную историю, орденосный Аграрный университет совершил в XXI в. грандиозный инновационный рывок и стал флагманом отечественного аграрного образования, настоящим брендом Ставрополья.

Единственный из российских аграрных вузов и единственный из вузов СКФО, Ставропольский ГАУ входит в ТОП-100 лучших вузов России — 2016, составляемый рейтинговым агентством RAEX (Эксперт РА).

По итогам проекта МИА «Россия сегодня» «Рейтинг востребованности вузов в РФ — 2016» в номинации «Сельскохозяйственные вузы» Ставропольский ГАУ уверенно занимает 1-е место на протяжении последних двух лет. По итогам проекта МИГ «Интерфакс» «Национальный рейтинг университетов. Результаты 2016 г.» Ставропольский ГАУ — 1-й среди 54 аграрных вузов России. Университет стабильно входит в тройку лидеров сельскохозяйственных вузов в рейтинге Министерства образования и науки РФ.

В настоящее время один из векторов стратегии вуза направлен на создание условий для обеспечения высокого качества образования и дальнейшей успешной карьеры выпускников.

Об аграрном образовании, трудовом коллективе, проблемах взаимодействия с бизнес-сообществом, новых веяниях в аграрной политике Ставрополья, а также социокультурном воспитании современных студентов рассказал ректор Ставропольского государственного университета, академик РАН, доктор сельскохозяйственных наук, доктор экономических наук, профессор Владимир Трухачев.



— Владимир Иванович, Ставропольский государственный аграрный университет — яркий пример сочетания высокого качества профессионального бизнес-ориентированного образования, научного развития и социальной ответственности. Как удалось найти баланс между этими разными направлениями вузовской деятельности и привести их к общему успешному знаменателю?



— В первую очередь, благодаря коллективу, с которым я работаю с 1999 г. и в который верю! В настоящее время в вузе трудятся четыре академика РАН, один член-корреспондент РАН, два профессора РАН. Из 561 преподавателя вуза ученую степень и звание имеют 91 %, в том числе ученую степень доктора наук 22 %. Средний возраст профессорско-преподавательского состава составляет 39 лет — это самый высокий показатель в системе аграрного образования России.

Построить действительно эффективную работу в одиночку сегодня невозможно. Нужно заразить людей идеей созидания в отдельно взятом трудовом коллективе. И я рад, что мне это удалось. Я люблю свой коллектив, потому



stgau.ru



что наши люди умеют работать. И если кому-то приходится по житейским причинам уехать из Ставрополя, они приходят в другой вуз им сразу дают кафедру, направление. Они готовы работать проректорами и руководителями. Моя гордость — люди, вдохновленные идеей созидания.

Никак нельзя сегодня стоять на месте, поэтому мы стараемся участвовать и побеждать во всех грантах и конкурсах. Это дополнительные, в том числе финансовые возможности для вуза и коллектива и, конечно, мощный импульс для постоянного движения вперед — к совершенству.

У нас действуют 26 научных школ и 15 направлений, 85 инновационных структурных подразделений, лабораторий и центров сами зарабатывают деньги и отвечают перед руководством вуза, всем коллективом и государством. По итогам 2016 г. мы заплатили в бюджеты всех уровней 177 млн руб. налогов, тогда как еще в 1999 г. платили не более 200 тыс. руб. Приняли на работу на вновь образованные места 560 человек, средняя зарплата профессорско-преподавательского состава — 37,1 тыс. руб., всего коллектива — 24 тыс. руб. Есть профессора, которые получают 82 тыс. руб., работая в ветеринарном диагностическом центре при вузе. Их пример показателен для студентов, которые в процессе обучения участвуют в научно-исследовательских проектах университета. Таким об-

разом, мы научили людей в ходе научного поиска еще и зарабатывать деньги!

**— Есть ли у вуза практика подготовки специалистов под конкретные хозяйства Ставропольского края?**

— Конечно, в рамках договоров о целевой контрактной подготовке мы готовим кадры для многих предприятий нашего региона. На сегодняшний день заключены договоры с 690 предприятиями края на трудоустройство выпускников, с 296 предприятиями — на прохождение оплачиваемой трудовой практики. Наиболее успешным студентам хозяйства выплачивают специальные стипендии. Это не государственные 1830 руб., а 5–10 тыс. руб. от предприятия — хорошая мотивация для будущих специалистов АПК. Но массовости, которая была раньше в подготовке кадров для хозяйств, к сожалению, нет. К примеру, в былые годы отдельные колхозы ежегодно учили по 50–60 человек. Сегодня раз в 7 меньше, причем многие абитуриенты идут к нам уже не от хозяйства, а самостоятельно.

**— Что вы думаете о необходимости профессиональной адаптации студентов к реалиям современных аграрных предприятий?**

— Это один из наиболее важных вопросов. Именно поэтому мы сохранили учхоз площадью 9,5 тыс. га. В учебных лабораториях и на полях на практике пока-

зываем и рассказываем обо всех современных технологиях и тенденциях развития агропромышленного комплекса. Например, на факультете механизации сельского хозяйства более 30 различных станков, каждый из которых должен быть максимально освоен студентом в процессе обучения. В результате наш специалист всегда сможет найти себе работу по окончании вуза, потому что он умеет работать руками и думать головой. Этот принцип я сегодня переношу на всех: и на ветеринарного врача, и на зоотехника, и на переработчика. Нельзя выпустить настоящего профессионала для аграрной отрасли, обучая его по картинкам.

Сегодня в Ставропольском ГАУ на девяти факультетах обучается более 15 тыс. студентов по 104 программам высшего образования и 456 программам дополнительного профессионального образования. На одного студента в вузе приходится от 24 до 30 кв. м учебных площадей. При каждой кафедре от 4 до 12 лабораторий практического использования. Есть три теплицы, два вивария, учебно-научный производственный комплекс по выращиванию и переработке сельскохозяйственного сырья. Таким образом, мы имеем все, чтобы подготовить хорошего специалиста для отрасли. И за последние три года университетом подготовлено 8786 специалистов для агропромышленного комплекса России. Трудоустройство



выпускников составляет 70 % (при нормативе 50 %).

— Во многих хозяйствах Ставрополья, в частности, куда пришли инвесторы, активно применяется современная техника, в первую очередь в растениеводстве. Для ее эксплуатации и обслуживания уже не требуется большой штат специалистов. Да и работа носит все больше сезонный характер, тогда как жизнь на селе нужно поддерживать круглый год. Есть ли выход из этой ситуации?

— Прогресс — это всегда хорошо, но он должен быть разумным. Я бы хотел обратиться к инвесторам, которые пришли в богатое, благополучное Ставрополье, где хорошие традиции аграрного направления жизни, где мы всегда получали высокие урожаи. Но нельзя сегодня хозяйствовать на земле только на одном растениеводстве, процветать только за счет зернового клина. Должно быть хотя бы 40 % животноводства, тогда будут деньги в кассе каждый день, а у коллектива — работа круглый год!

— Ставропольский ГАУ — один из лучших вузов страны по развитию инфраструктуры: совре-

менные аудитории и лаборатории, обустроенные общежития и спорткомплексы. Вуз имеет непревзойденную по многим показателям материально-техническую базу. К примеру, целый факультет социально-культурного сервиса и туризма создан в соответствии с самыми высокими европейскими стандартами. Но как после такого уровня идти работать выпускникам вуза на обычные предприятия с устаревшим оборудованием и технологиями?

— Вы знаете, обучение студентов на современном высокотехнологичном оборудовании и в комфортных современных аудиториях может, наоборот, стать стимулом стремиться к лучшему и для самих выпускников, и для руководителей предприятий, куда они придут работать. Лично я не вижу, как может быть иначе. Красота, чистота, порядок — они ведь тоже систематизируют, делают человека другим. Ко мне приезжали ректоры трех московских вузов, у которых есть такая же специальность — сервис, как и у нас. Они посмотрели на то, как мы оборудовали кабинеты под гостиничные номера мирового уровня, и сказали: «Нам это не нужно». Но почему мы любим сервис в Европе, восторгаемся

тем, как у арабских шейхов, но у себя сделать подобное не хотим? А мы вот сделали, и я этим горжусь. Наша сельская и городская детвора может видеть это здесь, у себя дома, в России. Мы не только использовали опыт Швейцарии в методике преподавания и учебных планах, но и взяли антуражный момент, обустроили кафедру на 1000 кв. м.

— Ведь все это делается за счет привлечения внебюджетных средств. Почему одни руководители умеют их привлекать, а другие нет?

— Вот для этого мы и участвуем в международных конкурсах, всероссийских программах и грантах. Много зависит от руководителя и его стремления к развитию. К примеру, я и моя семья никогда не жили в роскоши. Трое детей, мама — учительница, отец — историк по образованию. Он зарабатывал, дополнительно читая лекции о международном положении: советско-китайских, советско-американских отношениях, проблемах Ближнего Востока. 60 % бесплатно приходилось работать, остальное оплачивалось из расчета от 2 до 5 руб. Он меня брал и говорил: «Сын,

учись и помогай». Тогда только одна нейлоновая рубашка стоила 22 руб., а нас было трое, и каждый день должны были надевать такие рубашки. Так вот эти лекции и были источником дохода. Вспоминая свое детство и юность, я очень хочу, чтобы наши студенты сегодня смотрели в завтрашний день. Нужно, чтобы быт их меньше отягощал, для этого вуз и занимается развитием инфраструктуры, улучшением жилищных условий. В наших общежитиях — 1–2-местные номера с полным комплектом коммунальных услуг, как в однокомнатной квартире. И таких счастливиц у нас немало. Только введенный в прошлом году в эксплуатацию 11-этажный студенческий кампус европейского уровня рассчитан на тысячу мест. Продолжается и строительство учебно-лабораторного корпуса факультетов агробиологии и земельных ресурсов и экологии и ландшафтного строительства (22,5 тыс. кв. м), что создаст 3575 учебных мест, 350 единиц рабочих мест.

**— Что вы думаете о том, что в аграрных вузах появляются непрофильные специальности?**

— Если это не мешает учебному процессу и дает право выживания, почему нет. Нам тоже хотелось бы больше заниматься агрономией, если бы она сегодня лучше оплачивалась государством или инвесторами. Это необходимость, дабы купить тот же килограмм мяса, чтобы практиковались будущие технологи, или те же 300 кг металла, чтобы студенты вытачивали те или иные детали для сельскохозяйственной техники, или современное учебное оборудование.

**— Ставрополье — многонациональный регион. Как решаются национальные вопросы в вузе?**

— Для нас нет деления между студентами, двери открыты для всех. При этом у каждой национальной группы в вузе есть свой лидер-капитан, который в случае сложных ситуаций с отдельными студентами собирает национальные советы и выносит решение. В них могут принимать участие

деканы, заведующие кафедрами. Мы многие вопросы жизни университета отдаем на студенческое самоуправление. Я хочу, чтобы ребята были взрослыми уже в свои 18 лет, тогда получится из них толк. А когда в 27 лет они не принимали ни одного самостоятельного решения, кроме требования от родителей денег, не получится ничего.

Кстати, первые три года обучения студентов мы проводим собрания для родителей, чтобы они знали и видели, как учатся дети в вузе, участвовали в образовательном и воспитательном процессе.

**— В январе Ставропольский аграрный университет принимал участие в Днях Ставрополя в Совете Федерации. Что это дает вузу?**

— Я считаю, что любое общение на таком уровне — это оценка деятельности коллектива. То, что сегодня губернатор доверил нам представить аграрный университет — единственный вуз из всех учебных заведений края, — это высокая оценка. Мы стараемся поддерживать этот уровень. И не боимся оценки своей работы в Европе. В прошлом году наш вуз посетили более 200 преподавателей иностранных вузов, и все они читали лекции на иностранном языке. Студенты прекрасно их понимали, так как в вузе есть свой языковой центр. Мы активно расширяем международные связи университета. Среди партнеров — вузы США, Германии, Швейцарии, Италии, Великобритании, Нидерландов, Чехии, Исландии и ряда других стран Европы. У нас разработаны программы по обмену опытом. За границу ездят не только наши студенты, но и к нам приезжают иностранные. Сегодня для нас это уже норма.

**— Владимир Иванович, вы не только ректор одного из ведущих аграрных вузов страны, но и депутат Ставропольской краевой думы в составе комитета по аграрным и земельным вопросам, природопользованию и экологии. Какие вопросы в агропроме региона наиболее ост-**



**рые и требуют первостепенного решения?**

— Я считаю, что у нас давно есть возможность сформировать бюджет за 100 млрд руб. доходов. Для этого нужно перейти на «правдивые» налоги, но сделать это могут не все. К примеру, в моем округе — Петровском районе — в одном из поселений нет детского сада, в другом треснула стена в больнице, при этом на этих территориях земля «разорвана» на части. Многие фермеры научились получать 50–60 ц/га, при этом налогов платят минимум, получают льготы, преференции от государства. Если бы там был колхоз, все было бы иначе. Надо найти возможность открыть доходы и платить налоги. Многие считают, что это дело государства, но это далеко не так. Должен быть консенсус. Государство всегда не очень помогало селу, но социальная сфера лежала на плечах колхоза. Я был председателем и хорошо помню, что у нас был даже свой асфальтобетонный завод и мы сами делали асфальт и стелили дорожки.

А что нам делать с Домами культуры, светом, ФАПами — ведь это все лежало на плечах колхозов, сегодня частник видит только свое поле и желательно не одно, и его мало интересует социалка. Об этом нужно думать и большим предприятиям, и малым. В нашем регионе большие села, в них есть молодежь. Но ее нужно занять, увлечь. Если бы это было в совокупности с деньгами сельхозпроизводителей, тогда процесс привлечения кадров в хозяйства шел бы активнее. Нельзя всегда смотреть вверх и ждать, что кто-то решит за нас, все нужно делать сообща.