СЕЛЬСКАЯ ГАЗЕТА
Беларуская ніва

7 августа 2014 года

Рентабельность начинается с кадров

Решить проблему набора в аграрные вузы могут работодатели, которые должны суметь привлечь абитуриентов высокой зарплатой. Агровузы и Минсельхозпрод заинтересованы именно в таких студентах

Вступительная кампания-2014 прошла по обновленным, скорректированным с учетом запросов экономики правилам. Каковы итоги? Явных проблем у вступительной кампании оказалось, по сути, две. Во-первых, по сравнению с прошлым годом на 11 тысяч человек сократилось общее число абитуриентов, зарегистрировавшихся на централизованное тестирование. Во-вторых, увеличилось на 4,6 тысячи человек количество абитуриентов, которые не сдали тесты по основным для аграрных вузов учебным предметам — русскому или белорусскому языку, математике, физике, биологии, химии.

Свою роль сыграл и дополнительный набор. Благодаря ему практически на все сельскохозяйственные специальности, признанные остродефицитными, абитуриентов добрали. А значит, через 5 лет гарантировали экономике приток достаточного количества молодых специалистов в АПК.

Но не пришло ли время, начиная с августа, всем нам — и вузам, и заинтересованным ведомствам и самим организациям агропромышленного комплекса — сделать своеобразную работу над ошибками? Чтобы не прогадать с набором абитуриентов в следующем году и вернуть престиж сельскохозяйственным специальностям, а молодых специалистов-аграриев – в сельхозпроизводство.

На эти темы в конференц-зале «СГ» дискутировали:

ректор Гродненского государственного аграрного университета Витольд ПЕСТИС;

ректор Белорусской государственной сельскохозяйственной академии Павел САСКЕВИЧ;

ректор Витебской государственной академии ветеринарной медицины Антон ЯТУСЕВИЧ;

ректор Белорусского государственного аграрного технического университета Иван ШИЛО;

начальник Главного управления образования, науки и кадров Министерства сельского хозяйства и продовольствия Владимир САМСОНОВИЧ.

О проблемах во время приема документов

«СГ»: — Уважаемые ректоры, по итогам основного набора с 8 по 12 июля недобор абитуриентов на сельскохозяйственные специальности на бюджет был 27 процентов. Мониторинг вакантных мест в вузах проводили не только сами абитуриенты, из-за которых в приемных комиссиях разрывались телефоны, но и «СГ». Какие вопросы актуальны были в эти считаные пять дней для самих вузов?

В. ПЕСТИС: — На первом этапе набора на 410 бюджетных мест в нашем вузе претендовало 500 абитуриентов. По конкурсу мы полностью укомплектовали места на технологические (1,9 человека на место) и экономические специальности (2,1 человека на место). К сожалению, не смогли закрыть бюджетные места на сельскохозяйственные специальности, хотя на 315 мест по 6 специальностям аграрного профиля было подано 310 заявлений. Из-за невозможности объединения в пределах контрольных цифр по одной специальности полной и сокращенной формы обучения общий недобор был: 20 человек по специальности «агрономия» и 6 человек по специальности «зоотехния». Это менее 7 процентов от всего набора.

Основной спорный вопрос, возникавший тогда, набор абитуриентов на целевую подготовку. Обосновано ли повышение целевых мест до 60 процентов от контрольных цифр приема? Напомню, что с этого года долю целевиков резко увеличили: если в прошлом году целевых мест было выделено 91, то в этом — 188. Приемная комиссия столкнулась с нежеланием абитуриентов заключать целевые договоры из-за длительности отработки — 5 лет — и отсутствия дополнительного стимулирования.

Еще один вопрос — снижение проходных баллов при дополнительном наборе для поступления на вакантные бюджетные места без достаточно обоснованного объяснения отсутствия такого же снижения для абитуриентов платной формы обучения. Такое разграничение вызывало массу вопросов у абитуриентов и их родителей. Они вопрошали: «Где равноправие абитуриентов разных форм обучения при поступлении?» В итоге студентов-платников мы набрали в три раза меньше.

П. САСКЕВИЧ: — Вступительная кампания в нашу академию началась с проведения ЦТ на базе нашего вуза. Причем пятая часть из испытуемых проходила тестирование по дисциплинам биологического и чуть менее половины — ЦТ по дисциплинам инженерного

профиля. Из участвующих в тестировании по дисциплинам биологического профиля не прошли необходимый порог около 7 процентов поступающих, инженерного — чуть более 31 процента.

Мы изучили спрос абитуриентов. К сожалению, наши опасения, возникшие при проведении соцопроса о невысоком желании выпускников школ поступать на биологические специальности, подтвердились. Оказалось, что на первых местах специальности по технологиям, хранению и переработке растительного и животного сырья, а на последних местах — агрономия и зоотехния. Отсюда идет проблема набора на 1-й курс на основные аграрные специальности. Хотя они остродефицитные, самые востребованные и, если можно так выразиться, «валообразующие в АПК».

Хочу отметить высокий уровень подготовки абитуриентов — выпускников ассоциации колледжей «Аграрное образование, наука и производство», созданной на базе нашего вуза. Многие из них поступили на сокращенный срок обучения.

И. ШИЛО: — К вступительной кампании-2014 мы готовились с сентября прошлого года. Тогда совет университета утвердил план профориентационной работы в различных формах. Это и участие в районных слетах выпускников, и беседы с родителями, руководителями сельскохозяйственных организаций, поездки в ссузы, проведение Дней колледжей в БГАТУ… Но главное — за каждым факультетом мы закрепили области, а за конкретными кафедрами — районы, школы, колледжи. В результате — 657 выпускников школ и 352 выпускника колледжей изъявили желание поступать в БГАТУ, что превышало контрольные цифры приема почти в два раза. Но 60 процентов подобранных, профессионально сориентированных абитуриентов не преодолели пороговых значений ЦТ. Поэтому все бюджетные места и не заполнились.

А. ЯТУСЕВИЧ: — На наш взгляд, сказалось и то, что в этом году сроки приема документов были ограничены всего лишь 5 днями. Этого недостаточно. Ведь подавляющее число абитуриентов — несовершеннолетние, которым при подаче документов необходимо присутствие родителей или законных представителей для подписания договора на их обучение. Ограниченный срок приема документов с 8 по 12 июля включал в себя только рабочие дни. Это вызывало некоторые затруднения. В целом ситуация с абитуриентами, не преодолевшими пороговые значения ЦТ, и с общим сокращением числа абитуриентов характерны для вступительной кампании и в нашем вузе.

О «порогах»

«СГ»: — Второй шанс получить высшее образование за счет госбюджета предоставили абитуриентам и аграрные вузы. Какую роль

сыграло снижение пороговых значений ЦТ при дополнительном наборе? Не повлияет ли этот фактор на качество подготовки будущих специалистов?

П. САСКЕВИЧ: — Всем без исключения аграрным вузам страны снижение «порогов» при допнаборе пошло на пользу. На 640 вакантных мест принято 559 абитуриентов. При этом по некоторым специальностям был конкурс, благодаря которому мы отобрали наиболее подготовленных абитуриентов. Полагаем, что в целом большого влияния на качество подготовки будущих специалистов этот фактор не окажет. Ведь в аграрных вузах практикуется проведение дополнительных занятий со студентами первых курсов по основным учебным предметам. Их знания по общеобразовательным предметам можно подтянуть, чтобы потом легче было осваивать специальные университетские дисциплины.

И. ШИЛО: — Парадоксально, но при дополнительном наборе нам удалось набрать абитуриентов с более высокими баллами, чем были в основной набор. Тогда проходными считались 110 баллов, а при дополнительном наборе — 148. По некоторым специальностям цифры и того больше. На специальность «ремонтно-обслуживающее производство в сельском хозяйстве» баллы увеличились со 111 до 157; на «проектирование и производство сельскохозяйственной техники» — со 145 до 168; на «управление охраной труда в сельском хозяйстве» — со 151 до 170; на «метрология, стандартизация и сертификация» — со 110 до 215. Будем надеяться, что это повлияет на качество подготовки специалистов только в лучшую сторону.

В. ПЕСТИС: — Похожая ситуация при дополнительном наборе сложилась и у нас, хотя по итогам двух этапов набора не было ни одного абитуриента с баллом сертификата по профильным предметам (химия, биология) ниже 10. Средний балл по этим предметам составил 20,8, что всего на 5 баллов меньше, чем при основном наборе. Дополнительный набор позволил нашему вузу организовать конкурс и заключить больше целевых договоров. Проходной балл на специальность «агрономия» при дополнительном наборе был выше, чем в основной этап: 144 — по общему конкурсу, 110 — по целевому и 105 баллов соответственно. Похожие были баллы и на «зоотехнию». Конкурс на «агрономию» составил 1,5 человека на место, на «зоотехнию» — 1,3 человека на место. То есть на качество подготовки будущих специалистов дополнительный набор никак не повлияет.

А. ЯТУСЕВИЧ: — Результаты дополнительного набора схожи и у нас в вузе. Поэтому соглашусь с коллегами, заметив, что все-таки стоит увеличить сроки приема документов, а дополнительный набор практиковать только на остродефицитные специальности.

П. САСКЕВИЧ: — Мы считаем, что снижение пороговых значений ЦТ при дополнительном наборе — реальный механизм привлечь в аграрные вузы более мотивированных абитуриентов. Причем в первую очередь из сельской местности. Абитуриенты из деревень, поселков и маленьких городков изначально имеют лучшее представление о современном сельском хозяйстве и технологиях, используемых в нем. Такие ребята понимают, куда идут и чем будут заниматься в организации АПК. А качество подготовки молодого специалиста зависит не только от знаний, полученных в школе. Здесь важен как профессионализм вузовских преподавателей, так и стремление самого студента, его мотивация.

О престиже аграрных профессий

«СГ»: — Падение престижа сельскохозяйственных специальностей созвучно с общемировой тенденцией. Но на практике в нашей стране это одна из самых актуальных проблем, требующая безотлагательного решения. Как же привлечь в аграрные вузы абитуриентов, которые бы не поступали в сельскохозяйственные альма-матер по остаточному принципу, а после отработки оставались на местах?

А. ЯТУСЕВИЧ: — Необходимо пересмотреть всю систему подготовки специалистов с высшим образованием, увеличив подготовку специалистов среднего звена. В 80-е годы прошлого столетия у нас в академии обучались до 80 процентов колхозно-совхозных стипендиатов, а обеспеченность аграрных предприятий ветеринарными врачами и зоотехниками достигала 92 процентов. Теперь выпуск специалистов достиг 600—700 врачей ветеринарной медицины в год. А обеспеченность хозяйств почти не выросла.

Еще нюанс. В 60—70-е годы прошлого столетия стипендия в сельскохозяйственных вузах была выше по сравнению с другими учреждениями образования на 25 процентов. И не случайно. Подготовить врача ветеринарной медицины сложно: он сочетает в себе терапевта, инфекциониста, акушера, хирурга, офтальмолога, паразитолога… Специалист должен обладать энциклопедическими знаниями по всем видам животных и направлениям патологии. Поэтому изначально будущие ветврачи должны иметь хорошую подготовку в средней школе, а лучше в колледже.

Почему кадры не закрепляются на селе на первом рабочем месте? Из-за низкой оплаты труда и отсутствия благоустроенного жилья. Поэтому пора увеличить заинтересованность остродефицитных молодых специалистов. Для этого надо увеличить как минимум в 2—3 раза зарплату и обеспечить их достойными жилищно-бытовыми условиями. Сельскохозяйственным организациям, чтобы простимулировать новые кадры в индивидуальном порядке, но с учетом особенностей финансово-экономической деятельности, следовало бы предусмотреть ссуды на приобретение жилья, принимая за основу стаж работника в организации и другие факторы.

Если мы задумываемся о престиже, то в сельском хозяйстве в зависимости от сезона специалистам приходится работать в выходные и праздничные дни. Поэтому нужны какие-то компенсации: повышенная оплата труда за такие дни, предоставление отгулов, увеличение отпуска и, конечно же, нормированный рабочий день.

В. ПЕСТИС: — Поднять престиж сельскохозяйственных профессий могут прежде всего руководители и специалисты хозяйств. Они на местах. Они своим созидательным трудом, своим отношением к работе делают все, чтобы быть успешными и в карьере, и в материальном вознаграждении за работу. И своего рода примеры для подражания есть. Герой Беларуси Виталий Кремко, жена, трое сыновей, невестка — все закончили аграрный вуз. Родители, работающие в таком хозяйстве, скажут: «Учись, сынок, чтобы смог поступить в аграрный вуз. Вернешься, будешь хорошо работать и достойно жить».

«СГ»: — А сколько родителей твердят обратное, глядя на неуспешные хозяйства…

В. ПЕСТИС: — О престиже профессии задумываются даже мотивированные абитуриенты, когда сертификаты ЦТ уже на руках. Например, сдав на приличные баллы тесты по химии и биологии, абитуриент идет поступать не в аграрный, а в медицинский вуз: «Потому что там по баллам прохожу, так что — извините!» Работа зоотехника менее престижная, чем труд врача. Зоотехнику приходится работать в микроклимате, созданном выделениями животных. У него колоссальный груз ответственности: отвечает за производство мяса и молока и качество продукции, ее сохранность, падеж и болезни животных, за условия содержания животных и так далее. А если к этому добавить большой отряд проверяющих и контролирующих органов с ворохом санкций? Естественно, сравнение не в пользу зоотехника.

Поэтому вузы и комплектуются худшим контингентом абитуриентов, а аграрные специальности занимают самую нижнюю строчку в рейтинге профессий. Поэтому я полностью соглашусь с коллегой из Витебской государственной академии ветеринарной медицины в части различных стимулирующих факторов для молодых специалистов. Пусть они даже прямо и не связаны с производственными показателями, но надо сделать так, чтобы специалист захотел остаться после двух лет отработки на селе.

Наиболее успешная практика закрепления специалистов на селе — заключение целевого договора на обучение в вузе. Здесь для будущего специалиста масса плюсов: градуированная в зависимости от успеваемости доплата к стипендии; дополнительная специализация исходя из профиля хозяйства; учебные, технологические и производственные практики в организации, где нужно будет отработать 5 лет. Еще один вариант — подготовка кадров на основе заявок работодателей. А в последние годы количество заявок по данным облсельхозпродов в разы превосходит численность

выпускников.

«СГ»: — Интересно, какими же «пряниками» удалось завлечь целевиков, к примеру, в ваш вуз?

В. ПЕСТИС: — В этом году в приемную комиссию только 48 процентов целевых договоров заключены непосредственно с сельскохозяйственными организациями, из них лишь треть договоров на обучение предусматривают доплаты к стипендии. Большинство же — 52 процента целевых договоров — заключены с управлениями и комитетами по сельскому хозяйству и продовольствию областных и районных исполкомов. И, к сожалению, такие договоры не имеют никакого материального стимула и конкретики дальнейшего трудоустройства.

В. САМСОНОВИЧ: — Но ведь нельзя забывать о том комплексе стимулов и гарантий, которые определены Президентом и Правительством страны по инициативе и с участием Минсельхозпрода в нескольких нормативно-правовых актах. Это касается льготных кредитов на покупку домашнего имущества и товаров первой необходимости; отсрочки от призыва на срочную военную службу на период работы на территории радиоактивного загрязнения (в зонах последующего отселения и с правом на отселение); обеспечение жильем и другое.

Направленным в сельскохозяйственные организации выпускникам вузов предусмотрены доплаты к их заработной плате в общей сложности в течение пяти первых лет работы. Это 2 тарифные ставки первого разряда — в первые два года работы по распределению. А в следующие 3 года работы доплачивают 3 тарифные ставки (с 1 мая это — 825 тысяч рублей).

Все преференции, которыми пользуются молодые специалисты на селе, позволили приостановить рост оттока кадров из отрасли. В целом по республике динамика в закреплении молодых специалистов положительная. На ноябрь 2013 года после обязательных двух лет работы по распределению в сельхозорганизациях продолжают работать более 50 процентов специалистов с высшим образованием (в 2008 году — 35 процентов).

И. ШИЛО: — Действительно, в перспективных агрогородках проблем с закрепляемостью выпускников нет. Но уровень зарплаты специалистов АПК должен быть не ниже соответствующего на промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, торговле и так далее.

П. САСКЕВИЧ: — Однозначно, да. Посмотрите, ведь в высокоэффективных сельскохозяйственных организациях кадровый

вопрос, как правило, решен. Но большинство же молодых специалистов на отработку по распределению отправляются в низкорентабельные и убыточные хозяйства. И нам кажется, что молодому специалисту следовало бы гарантировать определенный уровень дохода вне зависимости от финансового состояния организации, в которую новоиспеченный кадр направлен. Плюс — резервный жилищный фонд для предоставления жилья молодым специалистам.

Дополнительный рычаг — работа с абитуриентами, имеющими профессионально-техническое и среднее специальное образование. Считаем, что необходимо создать в каждом районе аграрные лицеи или профильные классы, которые будут закреплены за учреждениями образования. Причем набор в аграрные лицеи должен идти при участии руководителей сельхозорганизаций, представителей областных комитетов и, соответственно, районных управлений по сельскому хозяйству и продовольствию.

О профессиональной ориентации абитуриентов

«СГ»: — Над выработкой оптимальной системы привлечения кадров в отрасль лучшие умы Беларуси бьются не один год. Мы считаем, что в профориентационной работе, в отличие от вузов, не задействованы потенциальные работодатели (разве что за редким исключением).

П. САСКЕВИЧ: — Назрела необходимость изменений в организации приема на остродефицитные специальности. Какой выход? Мы считаем, оптимально перейти на кооперированное обучение по опыту и примеру ряда развитых стран, с учетом специфики сельскохозяйственных специальностей. Это не реформирование, а практическое развитие концепции, содержащейся в статье 210 Кодекса Республики Беларусь об образовании «Взаимодействие учреждений высшего образования с организациями — заказчиками кадров».

Нужна система интегрированного взаимодействия организаций — заказчиков кадров с вузами, предусматривающая равную ответственность организации за выполнение обязательств по адресным договорам на подготовку специалистов: от набора и направления абитуриентов на целевую подготовку до обеспечения надлежащих условий для прохождения производственных и преддипломных практик.

И. ШИЛО: — На наш взгляд, заинтересованными в профориентационной работе должны быть в первую очередь работодатели, особенно при наборе на учебу на условиях целевой подготовки. И строить свою профориентационную работу с учетом перспективной потребности в специалистах.

Профориентационная работа должна начинаться с 5—7-х классов. Руководители и специалисты сельхозорганизаций должны быть

частыми гостями в школе, проводить с учениками школ экскурсии на поля, фермы, мастерские, рассказывать о перспективах развития хозяйства, привлекать к выполнению различного рода сельскохозяйственных работ.

При заключении договоров на целевую подготовку необходимы дополнительные условия: доплата к стипендии, дифференцированная по успеваемости, прохождение практики в хозяйстве, условия работы после окончания вуза (предоставление жилья, служебного транспорта, места в детском саду и т.д.). А на уровне райисполкомов можно создать школы молодых специалистов.

А. ЯТУСЕВИЧ: — Добавлю, что руководителям сельхозорганизаций следует избавиться от иждивенческих настроений, мол, государство обязано подготовить специалиста. Государство никому ничего не обязано. Руководители должны позаботиться об укомплектованности специалистами. Вот и направляйте на учебу местную молодежь, выплачивая ей стипендии и предоставляя другие льготы.

Касаемо зооветеринарного профиля, предлагаем обязать кадровые службы районов вести работу по подбору абитуриентов с заключением договоров и обязательной доплатой за обучение. Ключевые для животноводства специальности «зоотехния» и «ветеринарная медицина» нужно ведь как-то спасать. Из года в год конкурсов на них практически нет. И положение ухудшается.

В. ПЕСТИС: — К сожалению, в большинстве своем работодатели решают лишь текущие вопросы производства мяса, молока, зерна… Но не проблемы кадрового обеспечения. Но есть и те хозяйства, где вопросов с кадрами нет. До сих пор помню выступление на республиканском семинаре-совещании 19 марта 2010 года председателя СПК «Колхоз «Родина» Белыничского района Александра Лапотентова. В этом хозяйстве принята программа «Молодежь». 27 процентов работающих здесь — молодежь до 30 лет. Школьникам, которые хорошо учатся, выплачивают стипендию, а затем дают направление в аграрные вузы. А после получения высшего образования молодой специалист получает целый «короб» социальных бонусов. Бесплатно — благоустроенное жилье, 4 миллиона рублей безвозмездной ссуды на его благоустройство. Условия труда там максимально приблизили к условиям городским: стабильно два выходных в неделю, доплаты за отсутствие нарушений дисциплины, за отказ от курения, за технологическую работу, обеспечивающую рост экономических показателей и другое. Немаловажно, что специалисту дают право самостоятельно принимать решение в своей области ответственности. И если раньше в школе говорили, что с плохой учебой светит только колхоз, то теперь мнение изменилось.

В. САМСОНОВИЧ: — Министерство сельского хозяйства и продовольствия считает, что оптимальна именно форма целевой подготовки специалистов. Поэтому и набор таких абитуриентов на специальности сельскохозяйственного профиля с этого года увеличен

до 60 процентов.

Обл- и райсельхозпродам, сельскохозяйственным и другим организациям рекомендовано установить и материальное поощрение студентам (учащимся)-целевикам с учетом уровня их успеваемости. Отдельные хозяйства установили даже доплаты к основной стипендии в размере студентам-целевикам по специальностям «зоотехния» и «ветеринарная медицина» в 1—1,5 миллиона рублей. Речь идет, к примеру, о ЧСУП «Славмол» Гомельского района, ОАО «Мстиславский райагропромтехснаб», ОАО «Экспериментальная база «Глусск». Хотелось бы обратить внимание Брестского, Витебского, Гродненского и Минского облсельхозпродов на эти положительные примеры мотивации для студентов целевой подготовки.

Применяются и другие формы стимулирования. Это гарантированное предоставление после окончания учебы жилья, возмещение расходов по найму жилья, оплата коммунальных расходов за счет средств хозяйства и другие.

Кроме того, сельскохозяйственные организации с учетом потребностей производства могут обучить своего студента-целевика дополнительно по более узким профильным направлениям. Так, по специальности «ветеринарная медицина» изучаются болезни копыт и гинекология; «зоотехния» — племенная работа и биотехнология и селекция; «техническое обеспечение процессов сельскохозяйственного производства» — эксплуатация и техническое обслуживание импортной сельскохозяйственной техники… И, конечно, хозяйства организуют прохождение студентами-целевиками технологической и преддипломной практики непосредственно на будущем рабочем месте.

Такие подходы позволят самой сельхозорганизации вырастить для себя нужные кадры. Специалисты для предприятия — приоритет. И каждый руководитель должен учитывать этот стратегический фактор.

Фото Павла ЧУЙКО, БЕЛТА и из вузовских архивов

Автор публикации: Татьяна УСКОВА

Дата публикации: 13:40:00 07.08.2014