

признаку с целью изготовления из тонкой шерсти более качественной пряжи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волков И.В., Хамируев Т.Н. Тонкорунное овцеводство Забайкалья. // Современное состояние и перспективы научного обеспечения сельского хозяйства Восточной Сибири: Мат-лы междунауч.-практич. конф. – Чита, 2013. – С. 95–98.

2. Ерохин А.И., Ерохин С.А. Овцеводство: учебник/Под редакцией А.И. Ерохина. – М.: Изд-во МГУП, 2004. – 480 с.

3. Араев Х.М., Араев Х.Х. Влияние кормления и сезона года на длину и тонину шерсти овец. // Овцы, козы, шерстяное дело. – 2009. – № 3. – С. 45–47.

4. Белик Н.И. Тонина шерсти и ее связь с другими хозяйственно-полезными и морфологическими признаками овец: Автореф. дисс. ... д-ра с.-х. наук. – Ставрополь, 2013. – 43 с.

5. Трухачев В.И. Шерстование: учебник/В.И. Трухачев, В.А. Мороз. – Ставрополь: АГРУС, 2012. – 496 с.

In the present article the link breeding signs in sheep zabaikalskaya fine-fleeced breed of different age and gender groups. A positive correlation relationship high enough to crimp wool comfort factor.

Key words: sheep, correlation, sign fineness, crimp, comfort factor, zabaikalskaya fine-fleeced breed of sheep.

Хаамируев Тимур Николаевич, кандидат с.-х. наук, доцент, зав. отделом разведения и селекции сельскохозяйственных животных тел. (3022) 23–15–24,
Черных Валерий Георгиевич, д.вет.н., профессор, директор,

Волков Иван Васильевич, ст. науч. сотр. отдела разведения и селекции сельскохозяйственных животных ФГБНУ НИИВ Восточной Сибири, тел. (3022) 23–15–24

УДК 331.108:338.314:636.32/38

БОЛЬШЕ ВНИМАНИЯ ПОДГОТОВКЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ КАДРОВ

В.В. АБОНЕЕВ¹, Л.Г. ГОРКОВЕНКО², Е.В. АБОНЕЕВА³

¹ ВНИИплем, СКНИИЖ, ² Северо-Кавказский НИИ животноводства,

³ Северо-Кавказский Федеральный университет (г. Ставрополь)

В статье проанализированы проблемы кадрового обеспечения отрасли овцеводства, а также животноводства в целом. Подчеркнута необходимость решения кадрового вопроса, поскольку «кадры решают все». Предложены пути совершенствования системы набора, подготовки и переподготовки кадров в современных условиях.

Ключевые слова: продукция овцеводства, всемирная торговая организация, рентабельность овцеводства, «кадровый голод», подготовка и переподготовка кадров.

Санкции, со стороны США и стран ЕС против России осложнили обеспечение внутреннего рынка нашей страны некоторыми товарами, включая продукты питания. В этой связи возникла необходимость импортозамещения этих товаров. Поэтому перед образованием, наукой и практикой стоят неотложные задачи по быстрейшему увеличению и улучшению качества производимой продукции всех отраслей народного хозяйства страны, в том числе и овцеводства. Отечественные и зарубежные учёные – овцеводы внесли огромный вклад в совершенствование существующих и создание новых пород овец и коз различного направления продуктивности. На протяжении длительного периода были разработаны научно-обоснованные селекционно-технологические приёмы и методы повышения продуктивности овец, отражённые в различных информационных изданиях/1–10/. В тоже время ежегодный анализ состояния и развития отрасли во всех регионах нашей страны проводимый учёными ВНИИплем и других НИИ и образовательных учреждений, специалистами структурных подразделений животноводства краёв и областей РФ, свидетельствуют о сла-

бом восприятию руководителями и специалистами всех категорий хозяйств научных рекомендаций. Очевидно это связано также с недостаточной подготовкой и переподготовкой кадров и одновременно слабой популяризацией научных достижений со стороны учёных. Но практика без науки, по высказыванию Леонардо да Винчи, равносильна кормчему который отплыл на корабле без руля и компаса, плывёт, а сам не знает куда, рано или поздно потерпит неудачу. С другой стороны, отмечает древнегреческий философ Аристотель, «... научная деятельность настоящего учёного заключается не только в познании тех или иных закономерностей природы и общества, но и постоянном и непрерывном желании, стремлении и применении этих познаний на деле».

Теория и практика развития животноводства подтверждает слова многих корифеев научного и образовательного процесса о том, что наука и образование, основа развития экономики нашей страны, при условии их высокого качества. Вопрос подготовки высококвалифицированных кадров, основанный на современных, достижений науки и передовой практики, всегда являлся самым глобальным во всех сферах народного хозяйства РФ и особенно в овцеводстве, которая наиболее уязвима от диспаритета цен на отечественном и мировом рынке.

Среди всех отраслей животноводства, только овцеводство способно обеспечить человека необходимой для жизни разнообразной продукцией. В тоже время чтобы производить это разнообразие продуктов питания (баранина, молоко, курдючный жир) и сырья для одежды и обуви (шерсть, кожа, овчины, смушки), нуж-

ны и в большом количестве разнопрофильные и высокопрофессиональные специалисты.

В современных условиях конкурентоспособность овцеводства может быть обеспечена лишь при неразрывном взаимодействии комплекса факторов (селекционно-племенная работа, кормопроизводство, кормоприготовление, детализированное кормление, своевременное ветеринарно-профилактическое обслуживание и др.) главнейшим движущим механизмом которых, являются хорошо подготовленные кадры. Ни одно из перечисленных звеньев не будет действовать, если кадры не обладают достаточным уровнем знаний и своевременно не внедряют в производство прогрессивные достижения науки и передовой практики.

Переход в новые социально-экономические условия и дефицит высокопрофессиональных кадров привели к потере ряда государственных племенных заводов – в том числе оригинаторов известных в мире пород. Невольно задаешься вопросом, если мы охраняем исторические наследия в виде памятников архитектуры и т.д., то почему породы и племенные заводы – оригинаторы, на создание которых затрачены десятки лет, титанического труда руководителей, специалистов, чабанов и технического персонала, ликвидированы. Пора остановить этот погром и направить все силы и средства на восстановление утраченного.

Большой ошибкой настоящего периода является сосредоточение внимания лишь на отдельных практически оторванных друг от друга факторах экономического механизма на всех уровнях производства, без учета кадровых проблем овцеводства. Сейчас, когда Россия вступила в ВТО проблема подготовки квалифицированных кадров, способных оперативно и грамотно реагировать на изменение рыночной конъюнктуры в отрасли, актуальна как никогда.

Увеличение рентабельности овцеводства в условиях повышенной конкуренции со стороны зарубежных стран невозможно, если соответствующее звено производственной цепи в отрасли будет работать автономно. Все звенья в отрасли овцеводства должны быть прочно взаимосвязаны. Подходить к решению данной проблемы необходимо только комплексно. Нельзя замыкаться на одной стороне вопроса, например, селекции, технологии или даже, такого важного фактора, как кормление. Подумать, прежде всего, необходимо о том, кто будет приводить в движение весь механизм и как он будет взаимосвязанно функционировать.

На сегодняшний день потребность в специалистах для отрасли готовят Государственные аграрные и биотехнологические факультеты вузов, но специалисты, которых они выпускают в большинстве работают не по специальности. Поэтому встает вопрос – как изменить эту ситуацию?

Как в доперестроечный период, так и в настоящее время, руководители и специалисты всех категорий хозяйств очень слабо воспринимают научные достижения и в целом передовой опыт ведения животноводства. Это относится также и к крестьянско-фермерским и личным

подсобным хозяйствам, которые производят более 70% продукции, слабо отвечающей, требованиям рынка.

Такое положение в отрасли объясняется, помимо других факторов отсутствием высококвалифицированных специалистов – они являются локомотивом рентабельного ведения животноводства. Кризисная ситуация в подготовке и переподготовке кадров для аграрного сектора в настоящее время усугубляется с каждым годом.

Об этом свидетельствует то, что в настоящее время контингент студентов первых курсов на зоотехнические специальности большинства аграрных вузов РФ не превышает 20–25 человек. А сколько их остаётся на последнем курсе и тем более идут работать по специальности – единицы, да и те со слабыми остаточными знаниями.

Поэтому нехватка квалифицированных специалистов животноводов с каждым годом обостряется и сложившаяся ситуация требует срочного решения.

В доперестроечный период когда происходило целенаправленное распределение специалистов по регионам России и СССР с материальным и моральным стимулированием в виде подъемных, благоустроенных квартир, высокооплачиваемых должностей в роли главных специалистов, это способствовало закреплению выпускников на производстве. Может быть применительно к современным условиям что-то из этого опыта попробовать?

Одним из действенных методов решения этой проблемы абитуриентов зоотехнического профиля, с целью последующего возвращения является целенаправленный отбор среди учащихся школ, тех, которые проявляют интерес к животным. Необходимо в законодательном плане внести в школьную программу технологических уроков дисциплину «агротехнология», чтобы начиная с 5 класса увидеть тех учащихся, которых привлекла бы в будущем специальность – зоотехния. Именно таких школьников руководителям хозяйств необходимо стимулировать для поступления в аграрный вуз по требуемой специальности, привлекать их для прохождения всех видов практик в своем хозяйстве, так, чтобы студент мог начинать работать по данной профессии. Это позволит руководителю уже на раннем этапе определить на какой должности будущий выпускник вуза сможет работать, запланировав ему благоустроенное жилье, достойную должность и зарплату.

В тоже время каждый аграрный вуз должен располагать мини современными фермами по производству любой животноводческой продукции и её переработки, включая реализацию потребителям. В арсенале учебно-опытных хозяйств вузов должны быть мини коллекционные стада всех видов животных, которые входят в программу подготовки и переподготовки кадров.

Для приобретения научно-практических навыков руководители вузов, на основе договорных отношений с научно-исследовательскими учреждениями должны закреплять студентов к учёным различных подразде-

лений НИИ, с целью участия их в экспериментальных исследованиях, основные материалы которых будут не только дипломной работой, но главное в приобретении научных и практических знаний.

Другого пути для быстрого и эффективного решения кадрового вопроса для села просто не существует. В противном случае в отрасли останутся только те, кто из-за низкого профессионального уровня не имеет шансов работать по другим профессиям, а с такими кадрами развитие современного сельского хозяйства России, а тем более ускоренного решения проблемы импортозамещения, особенно в условиях глобальной конкуренции окажется невозможным.

Важнейшим звеном следующего этапа обеспеченности хозяйств высококвалифицированными кадрами является их систематическая переподготовка. Этому вопросу в доперестроечный период уделялось очень серьезное внимание, хотя и наблюдались случаи слабой посещаемости занятий в институтах переподготовки кадров. Сам процесс был закреплён нормативными документами и жестко контролировался со стороны директивных органов.

В настоящее время проблеме переподготовки кадров практически не уделяется внимание. Запрограммированное количество слушателей факультета повышения квалификации не выполняется, дисциплина, даже тех, которые приезжают на переподготовку оставляет желать лучшего. Вопрос переподготовки кадров должен быть закреплён в законодательном плане для всех сельскохозяйственных предприятий, КФХ и даже личных подсобных хозяйств, реализующих производимую продукцию другим потребителям. Важным приемом переподготовки кадров является создание мобильных групп специалистов из сотрудников отдела животноводства МСХ краев и областей России, с привлечением ученых НИИ и вузов для проведения семинаров и консультаций по внедрению научных достижений в каждом районе региона РФ, а в отдельных случаях и в каждом хозяйстве любой формы собственности. Это один из самых эффективных путей внедрения научных рекомендаций и передового опыта в производство, обеспечивающей рентабельность производства продукции животноводства. Проводником такой формы переподготовки кадров должны стать организованные в настоящее время в каждом регионе РФ информационно-консультационные центры.

Хорошо налаженная система в вопросе подготовки и переподготовки специалистов для сельского хозяйства существовала в СССР. Но сегодня, в условиях перехода на новые экономические рельсы, крупные компании вынуждены переманивать квалифицированные кадры друг у друга.

Таким образом, если сейчас не поставить во главу угла вопрос безупречной подготовки и переподготовки кадров, в сфере аграрного сектора нашей страны, то в ближайшее время мы не добьёмся рентабельного, конкурентоспособного, импортозамещающего производства продукции животноводства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абонеев В.В. Об утонении шерсти тонкорунных овец и некоторых других проблемах овцеводства/ В.В. Абонеев, Ю.А. Колосов, А.С. Филатов//Овцы, козы, шерстяное дело.-2014.-№ 3.- С. 2–6.
2. Генетические основы высокой продуктивности овец и коз/В.В. Абонеев, Л.Н. Чижевва, А.К. Михайленко, Л.В. Ольховская, Д.В. Абонеев. Ставрополь, 2015. 256 с.
3. Абонеева Е.В. Некоторые аспекты повышения эффективности производства продукции овцеводства в условиях вступления России в ВТО//Овцы, козы, шерстяное дело.– 2013.– № 1.– С. 41–43
4. Абонеева Е.В. Уточнение экономических расчетов эффективности использования баранов-производителей // Достижения науки и техники АПК. – 2011. – № 3. – с. 7–9.
5. Колосов Ю.А. Некоторые исторические и современные аспекты мериносового овцеводства России/ Ю.А. Колосов, А.И. Клименко, В.В. Абонеев//Овцы, козы, шерстяное дело.– 2014.– № 2.– С. 2–4.
6. Санников М.И., Абонеев В.В. Австралийские мериносы в тонкорунном овцеводстве Ставрополья. Ставрополь. Кн. изд-во. 1979.- 96 с.
7. Тимошенко Н.К. Прогнозирование реализационных цен на продукцию овцеводства/Н.К. Тимошенко, И.Г. Елизарова, Л.И. Третьякова, Е.В. Абонеева//Овцы, козы, шерстяное дело.– 2013.– № 1.– с. 40–41.
8. Тимошенко Н.К. Прогнозирование продажных цен на шерсть/Н.К. Тимошенко, И.Г. Елизарова, Л.И. Третьякова, Е.В. Абонеева//Овцы, козы, шерстяное дело.– 2012.– № 2.– с. 60–63.
9. Тимошенко Н.К. Экономические аспекты повышения конкурентоспособности овцеводства/Н.К. Тимошенко, Е.В. Абонеева//Овцы, козы, шерстяное дело.– 2013.– № 2.– С. 9–1413.
10. Чижева Л.Н. Генетические маркеры в селекции овец/Л.Н. Чижева, В.В. Абонеев, С.Н. Шумаенко, и др.//Овцы, козы, шерстяное дело.– 2014.№ 2.с. 11–13

In this article the problems of staffing in sheep breeding branch, and also animal breeding as a whole are analyzed. Necessity of urgent consideration of a personnel question in the conditions of Russia's accession to the World Trade Organization is underlined. Ways of perfection of training and retraining of personnel system as a basis of profitable production in sheep breeding are offered.

Keywords: north-Caucasian Federal District, sheep breeding production, the World Trade Organization, the profitability of sheep breeding, the economic mechanism of sheep breeding competitiveness, « personnel hunger», training and retraining of personnel.

Абонеев Василий Васильевич член-корр. РАН, доктор с.-х. наук, профессор, гл. научный сотрудник, тел. 89624471003.

Горковенко Леонид Григорьевич доктор с.-х. наук, директор СКНИИЖ

Абонеева Екатерина Васильевна к.э.н., доцент кафедры мировой экономика Северо-Кавказского Федерального университета г. Ставрополь.