

## ГУБЕРНАТОР ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ ПОСЕТИЛ ПРОИЗВОДСТВО «СИБАГРО»

и встретился  
с коллективами  
предприятий



» стр. 2

## АМБАССАДОРЫ «ЦИФРЫ»: как первые реализованные цифровые проекты экономят время

Сложен ли переход на цифру? Удобно ли это для сотрудников? Каков эффект от внедрения? Об опыте реализации первых проектов рассказали сотрудники департамента по работе с персоналом и юридической службы.

» стр. 4-5

## Как правильно кормить свиноматок

Сергей Кривоногов, главный технолог отдела технологии производства, об одном из ключевых процессов — кормлении на опоросе.

» стр. 10

**ОРИЕНТАЦИЯ  
НА ПРОФЕССИЮ**  
или как помочь детям  
выбрать дело жизни

Профориентолог  
Ангела  
Журавлева  
рассказывает,  
как помочь  
подростку  
самоопределиться,  
самостоятельно используя  
тесты, способы диагностики и  
профориентационные сайты.

» стр. 14



16+

» стр. 8-9

## ШКОЛА МАСТЕРОВ

Уральский мясокомбинат инвестировал в кадры, проведя 500-часовое обучение ключевых сотрудников — мастеров производственных участков



Томская обл.



## Губернатор Томской области посетил производство и встретился с сотрудниками «Сибagro»

◀ Владимир Мазур, губернатор Томской области, Сергей Ильиных, генеральный директор «Сибagro», и Игорь Степанов, директор Томского мясокомбината, в производственных цехах мясопереработки

Губернатор Томской области Владимир МАЗУР познакомился с производством Томского мясокомбината и встретился с сотрудниками томских предприятий нашего холдинга.

На мясокомбинате главе региона показали этапы производства от обвалки до упаковки готовой продукции. Губернатор оценил современность и технологичность производственных процессов.

— Предприятия «Сибagro» представлены во многих регионах России. Их работа очень важна, они помогают обеспечивать продовольственную безопасность страны, — сказал губернатор. — Если говорить о Томском мясокомби-

нате, то в первую очередь хочется отметить высокое качество продукции и культуру производства. В технологической цепочке соблюдаются все современные требования мясопереработки.

Общаясь с сотрудниками, глава региона особо отметил вклад компании в организацию подготовки кадров в регионе, ответил на вопросы работников по волнующим их темам и поблагодарил каждого из них за высокопрофессиональный труд. Губернатор вручил региональные награды девяти лучшим работникам томских предприятий.

## НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: на Тюменском свиномкомплексе автоматизирован откорм дюрков



Тюменская обл.



На свиномкомплексе установлены инновационные станции контрольного откорма хряков. Оборудование включает систему распознавания животных. Это закрепленные на ушках микрочипы, позволяющие идентифицировать каждую особь. Кормовое место оснащено дверцами, которые делают возможным одновременный доступ только для одного животного. С помощью системы автоматизированного кормления на свиномкомплексе осуществляется непрерывный и точный учет корма, потребленного каждым хряком, время нахождения конкретной особи на станции, число посещений за день и другие важные для селекции и эффективного свиноводства параметры.

— С помощью станций контрольного откорма мы проводим оценку генетического потенциала отцовской линии дюрков. Оборудование позволяет получать достоверную и оперативную информацию об эффективности откорма и среднесуточных привесах отдельных особей стада. Эта информация помогает отбирать лучших по совокупности показателей дюрков для селекции и племенного разведения, работая на опережение, — поясняет заместитель директора по производству Тюменского свиномкомплекса Сергей ТКАЧЕНКО.

Передовые станции установлены на участке выращивания в десяти клетях. Это позволит производить оценку генетического потенциала 858 дюрков в год при одновременном содержании 150 животных.

## Белгородский свиномкомплекс расширяет автопарк

В рамках расширения автомобильного парка в транспортное подразделение приобретена новая техника.

— После завершения санации и выхода на плановые мощности мы работаем над повышением эффективности деятельности всего предприятия, — говорит директор Белгородского свиномкомплекса Леонид МАРТЫНОВ.

В начале года транспортный цех пополнили два седельных тягача МАЗ и мультилифт FAW с системой крюкового захвата KROMANN. Седельные тягачи предназначены для транспортировки кормов. Они работают на дальних маршрутах и приспособлены для перевозки больших грузов на тысячи километров. Водители ценят их за высокую надежность, экономичность и выносливость.

— Белорусские «седельники» МАЗ мы высоко оценили. Эти автомобили сбалансированы как с точки зрения технических показателей, так и с точки зрения комплектации. Работать на такой машине — одно удовольствие. Что касается грузового мультилифта FAW — это очень важная и нужная техника. Мультилифт позволит повысить эффективность транспортировки отходов на утилизацию, — рассказал заместитель директора по транспорту Сергей ФЕИНИН.

Сегодня автотранспортный цех укомплектован кадрами на 100%. Пополнение цеха техникой планируют продолжить.



Белгородская обл.



Свердловская обл.

## Продукция Уральского мясокомбината признана лучшей на региональном Фестивале качества



Деликатесы, колбаса и ветчина Уральского мясокомбината признаны лучшими в своих категориях на XXIII Фестивале качества мясной и рыбной продукции в Екатеринбурге. Дипломов I степени удостоены четыре деликатеса: сырокопченые «Балык» и «Вырезка», казачья закуска «Смалец», «Грудинка варено-копченая» — и колбасы: сырокопченая «Валенсия» и ветчина «Фирменная». Еще за два продукта — сосиски «Молочные» (ГОСТ) и колбасу вареную «Докторская» (ГОСТ) — предприятие получило дипломы II степени.

В числе участников фестиваля — больше 10 предприятий пищевой отрасли Уральского и Приволжского федеральных округов.

— Мясную продукцию дегустировали 38 экспертов. Оценивался внешний вид, консистенция, запах и вкус. Чтобы продукт удостоился диплома I степени, каждый член жюри должен поставить не менее 9 баллов из 10 возможных. Больше половины деликатесов Уральского мясокомбината набрали максимальные баллы и получили наивысшую награду, а ветчина «Фирменная», единственная из заявленной в этой категории продукции, отмечена дипломом I степени, — пояснила председатель оргкомитета фестиваля Людмила РАСОВА.

— Второй год мясокомбинат удостоивается Кубка победителя на фестивале. Высокая оценка независимого экспертного жюри — еще один показатель качества нашей продукции, сырья, ингредиентов, уникальности рецептур и профессионализма сотрудников, — говорит директор мясокомбината Евгений РУСАКОВ.

По итогам фестиваля предприятие получило двухлетнее право на размещение соответствующего знака — золотой медали — на упаковке продукции-победителя.



Людмила Расова, председатель оргкомитета Фестиваля качества, Светлана Пинчу, главный технолог мясокомбината, Мария Веселова, менеджер по трейд-маркетингу, и представитель экспертной комиссии фестиваля

## Переводим свиноматок на эффективное питание: ВНЕДРЕНИЕ КОРМОАВТОМАТОВ

Свердловская обл.

На Уральском свинокомплексе стартовало внедрение современных кормовых автоматов SowMAX для лактирующих свиноматок. Пока установлено 39 кормоавтоматов на репродукторе второй фермы. До конца 2024 года передовым оборудованием будет полностью оснащен один из корпусов опороса на второй ферме.

— Кормить лактирующих свиноматок очень сложно. Если дать им много корма, он останется и может скиснуть. Это неэффективные издержки. Если дать мало, животные рискуют недополучить компоненты, необходимые для выработки молока для поросят и восстановления собственного организма. Кормоавтоматы помогают успешно разрешать эту ситуацию, — поясняет заместитель директора по производству Уральского свинокомплекса Ксения ФАНДЕЕВА.

Принцип работы кормоавтомата прост: он приводится в действие, когда свиноматка касается рычажка. Сотрудник фермы задает параметр — количество корма, которое свинья должна съесть за один раз. Дальше дело техники: животное активирует рычаг путем прикосновения к нему каждый раз, когда хочет кушать, а система выдает запрограммированное количество корма.

Установка кормоавтоматов позволит повысить эффективность кормления свиноматок в период лактации, а значит, увеличить выработку молока у взрослых животных и среднесуточные привесы у поросят. И одновременно с этим сократить количество поступающего в кормушки излишнего корма, который свиньи не съедают.



## Восточно-Сибирский свинокомплекс помог в организации праздника «Сагаалган» в Заиграевском районе



- \*Сагаалган — Новый год у буддийских народов Сибири.
- \*Гэсэр — сын неба, покровитель воинов.
- \*Шагаай наадаан — народная игра бараньими косточками.
- \*Хээр Шаалган — разбивание хребтовых костей руками. У игры есть сакральный смысл — разбивая кость, участник отпускает душу животного на свободу и отдает дань уважения духам.

Участие в празднике Восточно-Сибирский свинокомплекс принял в рамках заключенного соглашения. Жители играли в «Шагаай Наадан», танцевали ёхор и пели песни. А истинные гэсэры сошлись в турнире по разбиванию кости «Хээр Шаалган». Борьба за главный приз от свинокомплекса шла нешуточная. В итоге лучший костолом из Нарын-Ацагата получил упитанного барана.

— Около 80 процентов сотрудников нашего предприятия — это жители района. Чтобы сделать их досуг интереснее, мы, помимо прочего, заключили с администрацией района соглашение о социальном сотрудничестве. Теперь у нас стало больше «подшефных» сел — Онохой, Старая Курба, Новая Курба и другие. В каждом живут наши люди, — сказал Александр ЧУХЛОМИН, директор Восточно-Сибирского свинокомплекса.

В рамках этого соглашения предприятие в 2024 году выступит партнером большинства социально значимых мероприятий в селах Заиграевского района.



Республика Бурятия

Человек станет свободен от рутины — так аналитики описывают плюсы от повсеместного распространения искусственного интеллекта в будущем. Впрочем, будущего ждать не обязательно: в «Сибagro» уже сейчас (и даже без ИИ!) цифровые сервисы экономят массу времени сотрудникам. Рассказываем, как внедрялись и как в итоге работают проекты по цифровизации разных подразделений.



## Амбассадоры «цифры»:

### КАК ПЕРВЫЕ РЕАЛИЗОВАННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ПРОЕКТЫ ЭКОНОМЯТ ВРЕМЯ СОТРУДНИКОВ

Текст: Елена Королева

#### Без хождений и без потерь

Предположим, сотрудник собрался в отпуск. Он пишет заявление, распечатывает, идет ножками в отдел кадров, отдает, ждет согласования... Даже если это заняло 20–30 минут, легко представить, как из таких «двадцатиминуток» каждого из тысяч сотрудников холдинга складываются месяцы потраченного времени. А если учесть, что поводов для обращения в «кадры» немало, то и в личном хронометраже хождение туда-сюда также съедает часы. По этой причине одним из основных цифровых проектов HR-службы стало внедрение личного кабинета сотрудника.

— Проект кадрового электронного документооборота позволяет сотрудникам, не отходя от рабочего места или в домашних условиях, оформлять отпуска, заказывать всевозможные справки, смотреть свой расчетный лист. Это все теперь можно сделать с помощью мобильного телефона, — рассказывает Евгения ШЕНКАО, начальник департамента по работе с персоналом



Евгения Шенкао,  
начальник департамента  
по работе с персоналом

Цифровизация — большой тренд в HR-направлении, все стремятся к тому, чтобы ускорить, усовершенствовать свои процессы и сделать их клиентоориентированными. Мы рассматривали то, что будет максимально удобно для людей. Проанализировав свои процессы, мы поняли, что больше всего от бумажного документооб-

рота страдают сотрудники, которые находятся в удалении от отдела кадров.

Программное решение было разработано компанией 1С, это полностью российский продукт, который максимально интегрируется с имеющимися базами «Сибagro». Подключение к проекту по ЛК первого предприятия — «Сибagro ИТ» — началось в III квартале 2023 года.

— Почему именно они? Во-первых, это наша ИТ-компания, и ее сотрудники с цифровизацией «на ты». Плюс они имеют специфику — расположены во всех городах России и работают в основном удаленно. С ними проблемно поддерживать документооборот в классическом виде, поэтому с мотивацией у персонала вопросы вообще не возникло, — рассказывает Евгения. — Мы очень быстро подключили к личному кабинету 120 человек, они сами изучили инструкции и теперь очень редко обращаются в службу поддержки. До сих пор нам пишут: как же удобно, спасибо, жизнь вы нам облегчили!

Следующим этапом было расширение проекта на головное подразделение. По словам Евгении, руководители высшего звена сделали это оперативно: председатель правления, генеральный директор подключились одними из первых, мотивировав других личным примером. На данный момент все директора предприятий пользуются электронным личным кабинетом. А вот со средним менеджментом возникли проблемы: многим удобнее работать по старинке. Ведь ЛК — это не обязательное требование, можно остаться на прежней, так сказать, «аналоговой» версии документооборота.

— Некоторые говорят: «Ой, да мы и так в отдел кадров редко ходим, к тому же бумага точно не потеряется». На самом деле на бумаге документы теряются чаще: переложил не в ту кучку — и нет его... Электронные же не теряются никогда. Но, думаю, это вопрос времени — привычка к чему-то новому, передовому. Это должно возникнуть в культуре предприятия, и к этому мы точно придем, — подытоживает Евгения ШЕНКАО.

В этом квартале уже началось подключение Томской птицефабрики и Томского свинокомплекса, в III квартале на очереди Томский и Уральский мясокомбинаты. До конца 2025 года сотрудники

всего холдинга получают возможность доступа к личному кабинету.

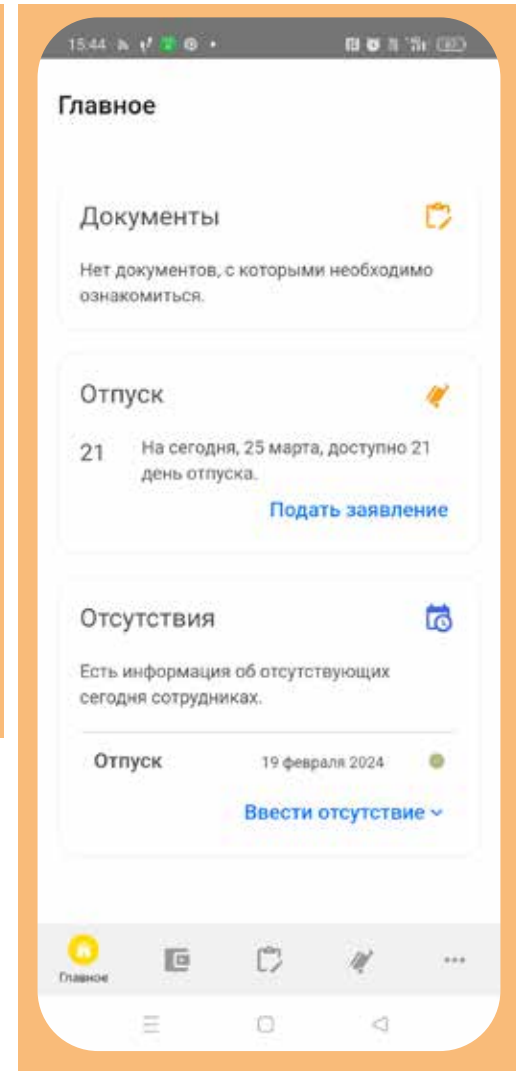
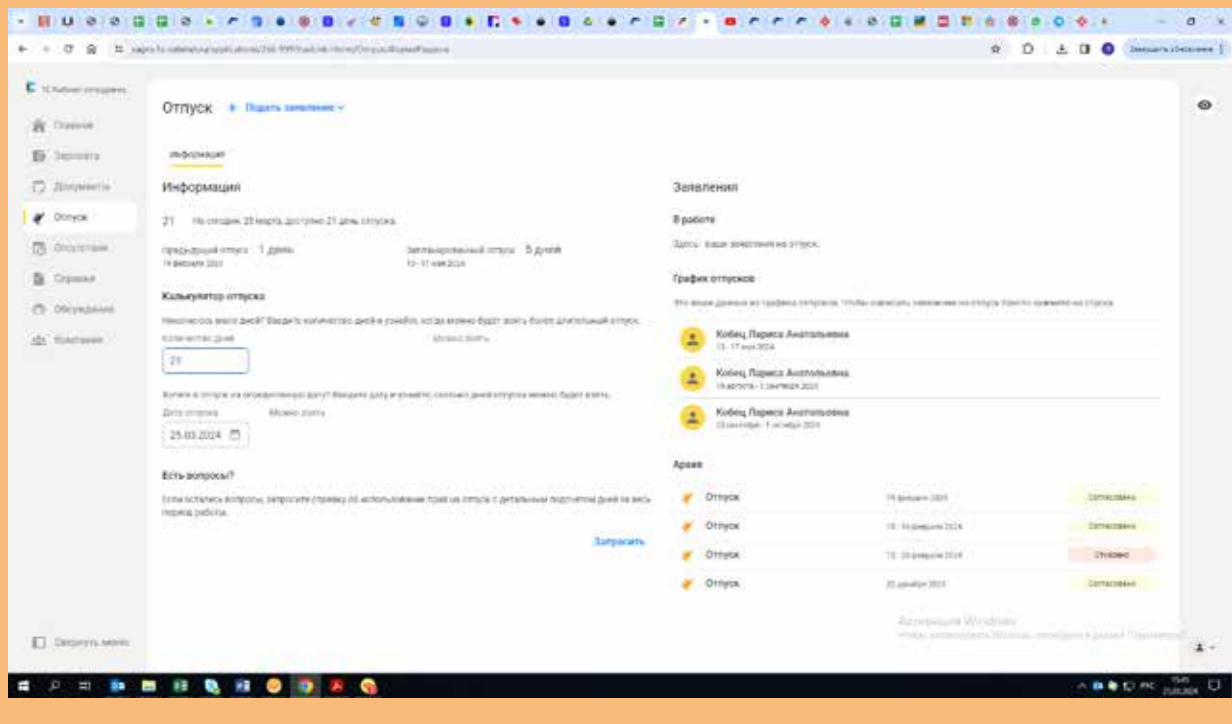
#### Поглотители времени

Надо сказать, что оборот любых документов (не только связанных с кадрами) — это всегда поглотитель времени на предприятии. В холдинге уже давно используется система документооборота LOTUS, с помощью которой согласовывались и визируются корпоративные документы с внешними контрагентами. Это был в своем роде прорыв, но пришло время двигаться дальше: LOTUS статичен, не поддерживает обновления и не интегрируется с другими внутренними системами, что увеличивает сроки обработки и согласования. Поэтому с лета прошлого года юристы начали переход на полную автоматизацию всего корпоративного документооборота в программе «1С: Документооборот».

Первыми к системе были подключены финансисты головного подразделения: все финансовые договоры ушли в нее летом 2023 года. Затем пришла очередь гражданско-правовых договоров на томских птицефабрике и свинокомплексе. В I квартале 2024 года в цифру переходят документы Уральского, Новосибирского и Томского мясокомбинатов.

— Основная проблема, которая возникла при внедрении, заключалась в том, что люди за много лет привыкли к визуализации «Лотуса» — он достаточно прост (в том числе за счет небольшого количества функций). А интерфейс 1С, если ты никогда в ней не работал, очень сложен для понимания, то есть он не интуитивный. И людям трудно понять: куда нажать, где это посмотреть, как отсортировать. И это с учетом того, что шаблоны договоров из «Лотуса» мы частично уже перевели в «1С: Документооборот», — рассказывает Юлия ШИМКО, руководитель проекта отдела трансформации юридических процессов.

Но здесь важно, что людей не бросают со своими сложностями один на один: — Прежде чем завести предприятие в новую систему, мы даем коллективу время. Обучение занимает около двух часов — мы заходим в программу, показываем, каким образом она устроена. Разрабатываем специальные наглядные инструкции — если сотрудник что-то забыл, он всегда может в них посмотреть, есть и видеозаписи. Потом даем людям



возможность самостоятельно начать заводить документы с поддержкой — либо моей, либо специалистов, консультантов по 1С, — рассказывает Юлия.

По ее словам, от 1 до 1,5 месяцев достаточно, чтобы новый пользователь в системе полностью освоился, и уже тогда он переходит в промышленную эксплуатацию этой базы и забывает про «Лотус» навсегда. У некоторых были попытки работать и там, и там параллельно, но — неудачные. У перешедших на новую программу специалистов старая версия блокируется.

— Если мы видим, что у человека возникли проблемы, мы можем подключиться и параллельно с ним начинать заводить этот документ, чтобы сотрудник все-таки понял, каким образом ему действовать в следующий раз. Практика показывает: в первые две недели с момента ввода новой программы действительно много обращений к консультантам и аналитикам. Но набор операций стандартный, и со временем, приобретая опыт, люди привыкают к новому и понимают, что это действительно удобно.

Проект по внедрению новой системы должен завершиться 31 декабря 2024 года.

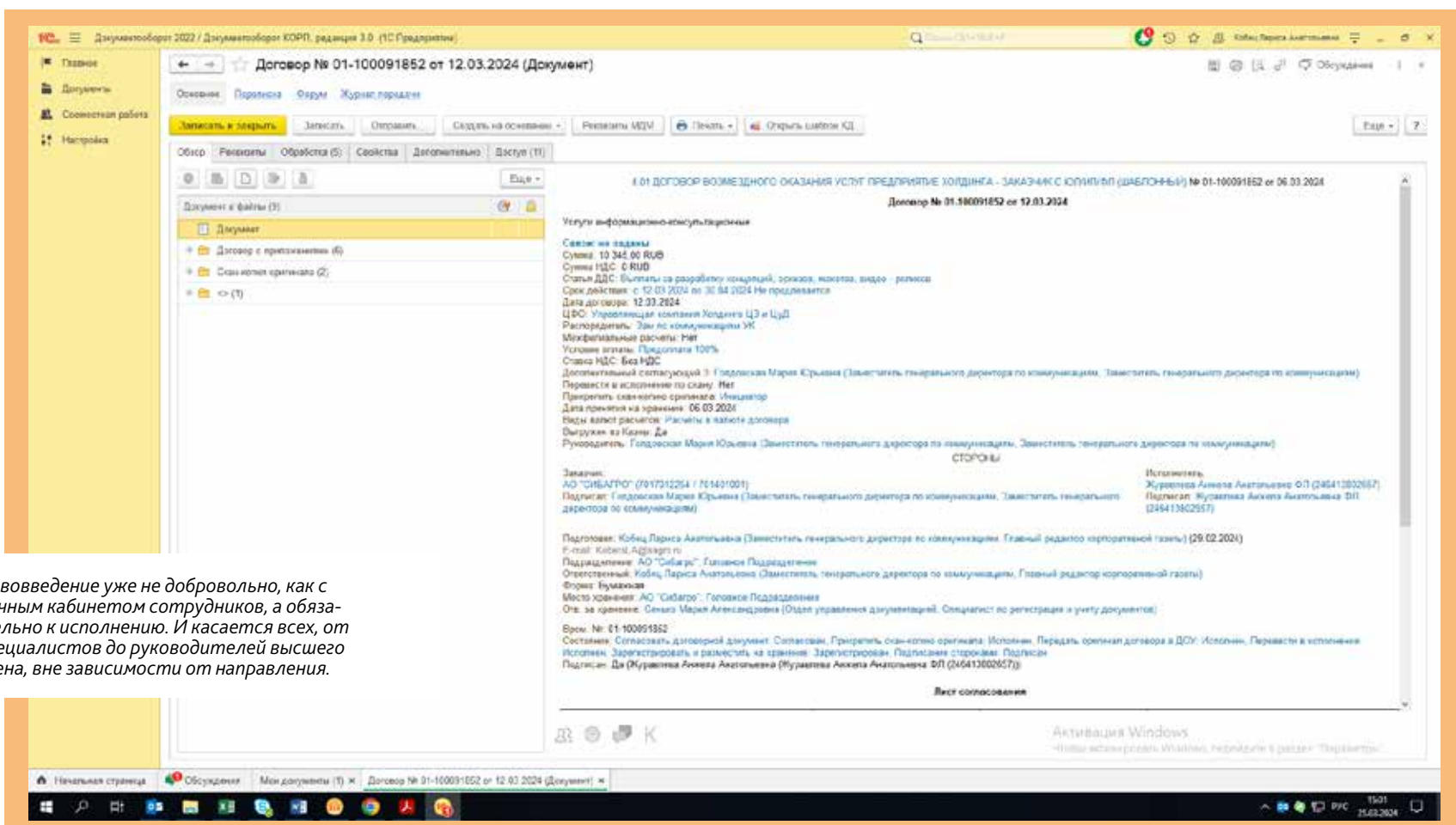
*Личный кабинет — не обязательное требование. Но привычка к новым и передовым цифровым сервисам должна возникнуть в культуре компании.*



**Юлия Шимко**, руководитель проекта отдела трансформации юридических процессов



*Не могу сказать, что программа «1С: Документооборот» более сложная. Она просто другая. Но она более настроена на развитие, на изменения, на выполнение задач, которые ставит руководство предприятия. Просто ее нужно понять путем изучения и привыкнуть. Обратно мы все равно не вернемся.*



*Нововведение уже не добровольно, как с личным кабинетом сотрудников, а обязательно к исполнению. И касается всех, от специалистов до руководителей высшего звена, вне зависимости от направления.*



**Свежее и вкусное:**

Кемеровская обл.

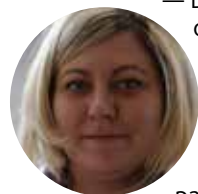
# Чистогорский свинокомплекс начал выпускать охлажденное мясо

*Поставлять охлажденную продукцию Чистогорский свинокомплекс будет в Кемеровскую, Томскую, Омскую, Новосибирскую области, в Алтайский край и Красноярск.*

Чистогорский свинокомплекс начал производить и поставлять в сетевые магазины охлажденную продукцию. До недавнего времени здесь производили только замороженное мясо. Теперь на полках крупных ритейлеров можно найти широкий ассортимент охлажденки от Чистогорского.

К выходу на производство охлажденной продукции на Чистогорском свинокомплексе готовились долго и тщательно. В процессе участвовали и мясопереработчики, и сбытовики, и логисты, и персональщики, и снабженцы...

но владеть ножом, уметь отделить жилы, доработать продукт. Всему этому оперативно обучали новых сотрудников.



— Была проделана огромная работа в разных сферах, — рассказывает Ольга БЕРЕЖНАЯ, заместитель директора по первичной переработке. — Мы модернизировали производство: обновили морозильные камеры, закупили высокотехнологичное оборудование, внедрили новое программное обеспечение. Все сделано для того, чтобы каждый кусочек был свежим и вкусным.

## Чисто, строго, санитарно

Требования к охлажденному мясу намного жестче, чем к заморозке, поэтому особое внимание на Чистогорском уделили соблюдению санитарного режима на производстве.

— Он и так соблюдается неукоснительно, а теперь мы создали службу, которая за это отвечает, — отметила Ольга БЕРЕЖНАЯ. — Специалисты санитарного участка контролируют качество дезинфекции, подбирают новые моющие и дезинфицирующие средства, максимально обеспечивающие соблюдение всех санитарных требований. Чтоб было чисто, как в хирургии!

В настоящее время разрабатывают новые логистические схемы. Приемка в магазинах охлажденного мяса также строже, специалисты предприятия постоянно на связи с покупателями, чтобы оперативно реагировать на малейшие замечания.

## Деликатесам быть!

В ассортименте охлажденки от Чистогорского пока стандартный набор: крупный кусок (лопатка, карбонат, окорок), мясо на кости, рагу, ребра, позвонки, субпродукты. Но будут и деликатесы. Здесь учатся производить набор для хаша — особым способом порезанную мясную рульку. Планируют освоить производство деликатесных ребрышек — они пользуются высоким спросом в европейской части России. Чтобы их производить, нужно установить мультивак — оборудование для упаковки продукта под вакуумом.

**Владимир Стогний,**  
директор Чистогорского свинокомплекса:



Выход на производство охлажденной продукции позволит нам работать напрямую с крупными торговыми сетями, расширить клиентскую базу и повысить рентабельность. Охлажденное мясо — это высокомаржинальный продукт. Мы рассчитываем увеличить прибыль, что позволит в дальнейшем расширять мощности, модернизировать производство, осваивать новую продукцию. То есть уверенно смотреть в будущее.

## Экзамен по обвалке экстерном

В цехе первичной переработки специалисты вышли на рекордную производительность — 1300 голов в смену, чтобы обеспечивать необходимым количеством мяса участок обвалки. Имеющихся сотрудников не хватало, нужно было срочно усилить подразделение новыми рабочими. Штат обвальщиков увеличили более чем в два раза. Мастер-наставник обучил новичков всем тонкостям работы.



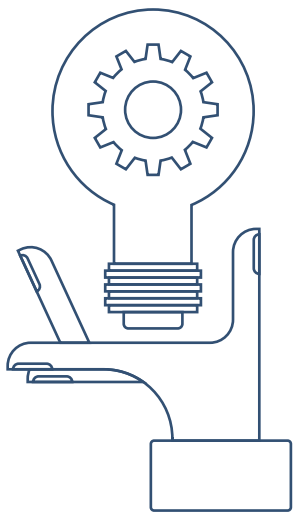
— Обвалка у нас ручная, все самое важное и ценное здесь контролируется людьми, — говорит Нурлан БАЙДАЛИЕВ, мастер-наставник цеха переработки мясной продукции. — Куски мяса тщательно и филигранно отделяют от кости, и в них не попадает ничего лишнего, как это бывает при механической обвалке. Обвальщик должен знать анатомию животного, виртуоз-

**~ 10,5 млн рублей** инвестировано в модернизацию цеха переработки мяса и мясopодуKтов Чистогорского свинокомплекса для выхода на производство охлажденной продукции.

**1 300**  
**голов в смену** — рекордная производительность в цехе первичной переработки

Сейчас Чистогорскому свинокомплексу важно поставить на поток производство и отгрузку охлажденной продукции. Из других задач — выход на экспорт с замороженной продукцией. Уже проведена работа, которая позволит обеспечить необходимые объемы по производству мяса.

Текст: Юлия Бострыгина



РАЦИОНАЛИЗАТОР — это человек, которому спокойно не сидится, не работается и не живется

# Думай смело, совершенствуй дело

Рубрика о людях с изобретательской жилкой, неравнодушных к своему участку производства и стремящихся улучшить свой рабочий процесс. О профессионалах, способных увеличивать эффективность производства благодаря своим инициативам и идеям. О тех, кому удалось внедрить полезные изменения.

Простое решение, чтобы сэкономить сотни тысяч рублей



**Иван Обьедков**, главный зоотехник Кудряшовского свиного комплекса. Стаж работы на предприятии — 16 лет

Зачастую даже несущественные изменения в технологии могут привести к значительному экономическому эффекту. Главное — суметь их найти. Так, например, достаточно простое решение для промывки уличных бункеров нашел Иван Обьедков, главный зоотехник Кудряшовского свиного комплекса.

В теплое время года промывка должна быть регулярной, чтобы в бункере не оседала кормовая пыль и не возникла патогенная микрофлора. Но для этого приходилось вызывать автовышку, так как имеющийся на производстве мощный аппарат не обеспечивал полноценного проведения мойки и обработки бункера.

— Высота уличного бункера составляет около 6,5 метра, поэтому для промывки мы привлекали наемную спецтехнику, — рассказывает Иван. — Чтобы уйти от лишних трат, просто решили доработать наш мощный аппарат Karcher — в пять раз удлинити удочку на пистолете. Теперь наш сотрудник свободно достает от земли до верхней крышки бункера. В итоге экономия на заказе автовышек составила сотни тысяч рублей!



Короткий держатель на оборудовании не позволял провести полную мойку бункера без автовышки.



Модернизировали держатель, это дало возможность отказаться от автовышки.

Как снабженцу заменить импортные запчасти на отечественные



**Александр Тютрин**, начальник отдела снабжения Кудряшовского мясокомбината. Стаж работы на предприятии — 2 года.

логию отечественным производителям запасных частей не так-то просто. Нужны наработки, экспериментальные полигоны. Да и всегда есть опасения, когда осваиваешь новое производство.

Перед тем как искать поставщика, Александр Тютрин собрал опыт с других площадок, где столкнулись с той же проблемой, получил дубликаты запчастей. Инициативу поддержал директор мясокомбината Павел Лебедев.

— Собранные материалы я передал в компанию «СибТЭКС», где нам согласились помочь в изготовлении валов, — говорит Александр. — Уже имея на руках технологию и учтя все недостатки, там изготовили опытный образец. Его применение было очень успешным — отечественные запчасти оказались и дешевле, и качественнее, но главное — мы больше не зависим от международных поставок. За нами сразу последовали и другие предприятия холдинга, где есть идентичное оборудование.

Удачи всегда воодушевляют. Теперь на мясокомбинате задача на перспективу — доработать план по переводу на отечественные комплектующие кишечной машины. Но «железо» — это лишь полдела. Многие зависит и от программного обеспечения. Александр Тютрин убежден, что ограничения европейских производителей в части использования ПО помогут обойти отечественные программисты. На одном из крупных мясоперерабатывающих заводов России уже есть успешный опыт программирования узлов управления термопечей Mauting.

— Сейчас мы ведем сбор информации от поставщиков и производителей по наработкам внедрения отечественного ПО, чтобы максимально охватить все марки оборудования, которое мы используем на производстве, — делится планами Александр. — Уверен, если приложить усилия в сочетании с профессионализмом моих коллег, у нас все получится!

доставки вместе со стоимостью. К сожалению, не всегда есть возможности для собственного производства нужных деталей. С такой проблемой столкнулся Александр Тютрин, начальник отдела снабжения Кудряшовского мясокомбината, когда нужно было заменить сточенные валы на импортном оборудовании по производству натуральной оболочки для колбас.

— Что делать? Оборудование специфическое, а немецкая фирма отказалась от поставок. Сложно было найти аналоги, не говоря уже о своем производстве, — рассказывает Александр. — Не мы одни столкнулись с такой проблемой. Дело в том, что внедрять новую техно-



Заказ отечественных аналогов сточенных валов для импортного оборудования стал возможен после тщательного анализа собранного опыта эксплуатации этих машин на других площадках и сбора дубликатов запчастей.

## Уральский мясокомбинат открыл школу мастеров

# ИНВЕСТИЦИИ В КАДРЫ

На производстве, несмотря на высокий уровень автоматизации, ключевую роль по-прежнему играют сотрудники. Чаще всего линейные руководители — начальники участков, мастера. Исходя из того, что толковый мастер — это и ритмичность, и качество на участке, на Уральском мясокомбинате организовали целую школу мастеров. Как это помогло повысить эффективность работы и завершить год с прибылью в финансах и знаниях — в нашем материале.



### Мастер — главный на участке

Мастер — центральная фигура на производстве. Попробуйте быстро переключаться от начальника цеха — к рабочим, от технических заковырок — на решение управленческих задач. И все здесь и сейчас, и чтобы все работало на всех уровнях на пять с плюсом! Получается? Не всегда и с трудом. А это означает погрешности, влияющие на производство. На Уральском мясокомбинате решили эти «винтики» подкрутить. Но как это сделать? Ответ на поверхности: сначала дать мастерам возможность освоить сферы и инструменты управленческой деятельности, а затем изменения будут и в мотивации, а в итоге и в качестве работы. Одним словом, на мясокомбинате открыли школу — для мастеров.

Первая программа, по которой обучались мастера, так и называлась «Мастер производства». Сотрудники знакомы с моделями эффективного управления персоналом, системой планирования и организации работы участка, инструментами бережливого производства, рациона-

лизации процессов, повышения эффективности труда. Обучение проходило дистанционно и предполагало не только освоение теории, но и решение кейсов.



— Я узнал много нового. Например, на какие производственные затраты влияет

мастер и как их можно снизить. Часто мы, мастера, нацелены лишь на выпуск необходимого объема продукции и не задумываемся о том, что нужного результата можно достичь разными способами, — говорит мастер участка производства охлажденных полуфабрикатов **Владислав ДМИТРИЕВ**. — В том числе с максимальной эффективностью труда и минимальными издержками.

Взять хотя бы появление на мясокомбинате современного комплекса для фасовки полуфабрикатов фикси-

**\* Сотрудники мясокомбината провели более 500 часов на обучении.**

**\* Более 60 сотрудников прошли обучение по программам развития профессиональных и личностных компетенций.**

рованным весом по 400 граммов. Установка «мультиголовы» позволила автоматизировать фасовку свиных позвонков, исключить «лишнюю» операцию — взвешивание пластиковых лотков — и контакт персонала с продукцией. Это помоглократно увеличить объемы выпускаемой продукции и производительность труда.

— Благодаря этому курсу, — продолжает Владислав, — я понял, как правильно аргументировать целесообразность приобретения таких комплексов с обоснованием экономического эффекта для предприятия и холдинга



**Евгений РУСАКОВ,**  
директор Уральского мясокомбината:

**Мастера — это ключевые сотрудники, линейные руководители на производстве. В подчинении у них десятки рабочих. Взаимодействуя с ними каждый день, мы поняли, что им не хватает знаний и навыков в области управления персоналом, планирования, выстраивания эффективной коммуникации с соседними участниками и службами предприятия. Поэтому решили разработать с помощью профессиональных бизнес-тренеров специализированный образовательный курс. Он включает как теоретические занятия, так и практические, а еще — развитие лидерских компетенций мастеров и навыков работы в команде.**



перед упаковкой продукции в мультиваке сотрудники внимательно осматривают каждый кусок, и если он больше положенных размеров — срезают лишнее. Важность этого работники поняли после того, как я на конкретном примере объяснила, к чему может привести их невнимательность.

гам с других участков. Проявлять не только лидерские качества, но и командные. По итогам обучения каждый из мастеров почувствовал себя участником команды сотрудников производства и увидел собственную значимую роль в достижении общего успеха предприятия. Это важно, — поясняет заместитель директора по производству **Сергей НИКОЛАЕВ.**

**Мастера научились:**

- формулировать общую производственную цель, понимать, зачем она нужна каждому, а главное — как ее будет достигать руководитель конкретного участка;
- выстраивать коммуникации между сотрудниками различных участков цеха, коммерческой и логистической служб;
- принимать необходимость выходить за рамки поставленных задач, брать на себя дополнительную ответственность и проявлять инициативу;
- работать в команде.

Когда мастера работают с одними и теми же людьми годами, в общении стирается грань «руководитель — подчиненный». Сотрудников начинаешь воспринимать как членов большой семьи.

— Здесь важно, проявляя заботу о подчиненных, оставаться в профессиональной роли мастера, не переходя в роль рабочего. Обучение помогло выявить и осознать ключевые качества, которые в различных ситуациях должен проявлять мастер, и их отличие от качества рабочего, — отмечает начальник цеха переработки мяса и мясопродуктов **Роза ШЕВЕЛЕВА.**

Школа мастеров работала почти весь год. В 2023 году Уральский мясокомбинат после инвестиций в модернизацию производства и постоянной работы с сотрудниками по улучшениям вышел на прибыль.

**Первое правило — порядок на рабочем месте**

В ходе обучения мастера пошагово разобрали внедрение системы «5С» на производстве. Эффективность ее доказана многими международными компаниями. Важно было изучить ключевые этапы системы, а также инструменты, которые помогут стимулировать работников соблюдать принципы бережливого производства каждый день.

— На нашем участке «5С» уже работает. Но после обучения мы поняли, что, например, значительно удобнее складывать этикетку, которую мы наносим на продукцию, не просто на стеллажи, а в отдельные ящики. Сейчас у нас этикетки для колбас — в одном ящике, для полуфабрикатов — в другом. Это систематизирует работу, помогает приучить к порядку сотрудников и сокращает время на поиск необходимых этикеток, — поясняет мастер участка упаковки **Юлия БЕЛИЦКИХ.**



— На мясокомбинате я работаю чуть больше двух лет. Трудоустроилась оператором, через два-три месяца меня назначили мастером. Это совсем другой уровень ответственности, приходится много взаимодействовать с людьми. Навыков эффективной коммуникации у меня не было, — продолжает **Юлия БЕЛИЦКИХ.** — После обучения я научилась лучше понимать работников, замечать по их реакции, действительно ли они поняли задачу или стесняются переспросить, «видеть» тех, кто готов выполнить задание после первого объяснения, и тех, кому нужно повторить все по несколько раз.

— Самый ценный для меня блок — эффективное управление работниками. Я научилась правильно ставить задачи рабочим и формулировать цели, к которым мы должны прийти. А еще — мотивировать людей на результат и качественно работать с обратной связью. Я поняла, что у сотрудников всегда нужно спрашивать, как они поняли задачу и с какими сложностями столкнулись при ее выполнении, — делится мастер участка производства охлажденных полуфабрикатов **Светлана ЛИСЕНКОВА.** — Ярким примером может служить исключение случаев развакуума лопатки в маринаде после того, как мы с коллегами подробно разобрали причины возникновения таких ситуаций. Если лопатка большая по размерам, есть риск, что при автоматическом вакуумировании частичка мяса или маринада может попасть в упаковочный шов. Это приведет к развакууму и сокращению сроков годности продукции. Сейчас



**Один за всех и все за одного**

Уметь принимать взвешенные решения и нести за них ответственность — вот главное, чему учили, включая теорию и практику, в течение целого года.

Обучение было направлено на развитие лидерских качеств и сплочение команды сотрудников.

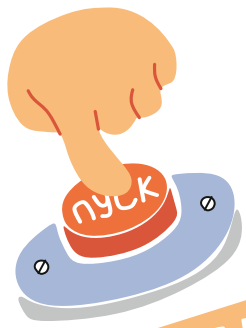
Важно, что сотрудники сами научились определять, какие компетенции у них развиты сильно, а какие необходимо «прокачать». Высший уровень — это самообучение.



— Обучение помогло сплотить мастеров разных участков в единую команду. Обеспечивая выполнение сменно-суточных заданий по изготовлению и упаковке продукции, каждый мастер отвечает за эффективность работы на своем участке. Но на производстве бывают ситуации, когда нужно выходить за рамки регламентированных задач и должностных инструкций, помогать колле-

На тренинге «Повышаем результативность сотрудников» работники выполняли задачу — построить башню. «Строители» под руководством «руководителя» возводили бумажную башню, а один из сотрудников пытался выдернуть «кирпичик». «Строители» должны были не допустить полного разрушения башни и понять, как быстро исправить ситуацию. Таким образом прокачивались компетенции взаимодействия в команде в неоднозначных, форс-мажорных, стрессовых ситуациях на производстве. Когда что-то идет не так — волей-неволей придется объединить усилия и стать командой, чтобы спасти ситуацию, выполнить задачу, план.





ВНЕДРЯЕМ НОВОЕ

# За себя и «за того парня»:

## какая «диета» помогает свиноматкам холдинга выкормить поросят эффективнее

«Кормить нельзя голодать» — зоотехники «СибАгро» точно знают, в каком месте поставить запятую, если речь идет о свиноматках! Кормление на опресе — один из ключевых процессов, от которых в конечном итоге зависит производственный результат: как покормишь — такие показатели и получишь. Вместе с главным технологом отдела технологии производства Сергеем КРИВОНОГОВЫМ объясняем, сколько корма нужно маме, чтобы поросята выросли крепкие и довольные, и как система выстроена в нашем холдинге.



На участке опороса используется комбикорм марки СК-2 — очень питательный по составу. Главное для специалистов участка — обеспечить максимально возможную поедаемость.

**Чем больше свиноматка съест, тем больше отдаст в виде молока.**

Если ей не дать достаточно корма, она возьмет для производства молока ресурсы своей кондиции, то есть похудеет. Кроме того, от правильного кормления зависит, насколько эффективно можно будет использовать свиноматку в течение ее жизни — качество и количество принесенных ею поросят, ее собственное здоровье, масса гнезда к отъему и т.д. Поэтому кормление на участке опороса является самым сложным. И говорить не стоит, как это важно для конечного производственного результата всего холдинга!

Трапеза начинается с чистой посуды, а кормление свиноматки — с чистки кормушек. На предприятиях это делают утром или после обеда (в зависимости от расписания основных задач), перед дневным кормлением. Мы рекомендуем чистку кормушек проводить после обеда, так как в условиях ограниченного штата утром нет возможности качественно выполнить чистку. Поэтому корм может упасть на старые остатки, а это недопустимо — он быстро закисает и ста-

новится непривлекательным для животного. В летние месяцы мы рекомендуем чистку кормушек производить два раза в сутки, чтобы исключить закисание. После того как корм упадет в кормушку, свиноматку необходимо поднять: громким голосом, похлопыванием по спине.

— Животные находятся в ограниченном станке, и вставать им не совсем удобно, поэтому часть свиноматок самостоятельно не поднимаются, — рассказывает главный технолог отдела технологии производства Сергей КРИВОНОГОВ. — Режим кормления отличается от режима на осеменении, и если свиноматку не поднять, она и есть не будет. Поэтому это очень важный прием, который необходимо начинать сразу после постановки животных на опорос и проводить не менее трех раз в день. Да, свиноматки после опороса (особенно если это первый опорос) встают неохотно, оператор тратит на подъем много сил, но животные быстро приучаются и к пятому-шестому дню уже встают легко.

— На практике «диета» кормящей матери-свины выглядит так, — рассказывает Сергей КРИВОНОГОВ. — Первые три дня ее кормят по норме, выставляя на дозаторе объем корма

согласно дням подсосного периода. Далее нужно кормить «по поедаемости» с ежедневной прибавкой объема корма. Цель — к седьмому-девятому дню лактации выйти на максимально возможную поедаемость при минимальных потерях корма. Это значит, что к каждой свиноматке нужен индивидуальный подход — кому-то мы можем добавить 300 г/день, а кому-то — 800 г/день, все зависит от аппетита. Показатель того, что свиноматка правильно раскормлена и кушает «по поедаемости», — это стабильная поедаемость 10–12 кг корма в сутки, постоянное присутствие корма в кормушке, минимальный остаток ко времени чистки (кормушка не должна быть переполненной и не должна быть полностью пустой).

Но не всегда удается увеличивать объем корма, кормушка остается полной... **Что делать, если свиноматка не ест? По пунктам:**

1. Проверить температуру в секторе. Если в секторе жарко, поедаемость корма резко падает (свиноматке становится некомфортно). Наша цель — создать комфортные условия для свиноматки (прохладно) и в то же время комфорт для поросят (тепло в логове).
2. Поставить в известность ветеринарную службу, возможно, свиноматка нездорова. Чем быстрее животное осмотрит врач, тем быстрее начнется лечение и тем выше шанс продолжить кормить на том же уровне.
3. Убедиться, что свиноматку ежедневно поднимают во время кормления. Внепланово поднять свиноматку — эффективный прием, результат виден сразу!

4. Увлажнить корм водой, часто это увеличивает аппетит.

5. Не снижать норму кормления, но и не добавлять «сверху», пока не выясним причину отказа. Дело в том, что при снижении нормы кормления сбивается лактация, и в дальнейшем выйти на тот же уровень будет практически невозможно. Рискнем загубить и свиноматку, и поросят... Решение о снижении нормы кормления (если это необходимо, чтобы избежать потери корма) нужно принимать совместно с начальником участка и держать это на контроле.

6. Убедиться, что кормушку ежедневно чистят — если корм упадет на старые остатки, то свиноматка откажется его поедать (и мы ее понимаем!).

Отдельно хотелось бы заострить внимание на кормлении свиноматок-мачех. Свиноматке, которую взяли на мачеху, необходимо выставлять ту норму кормления, которая у нее была в ее секторе перед переводом в мачехи. С учетом того, что в холдинге основное количество мачех — это первоопороски, мы рекомендуем постоянно контролировать у них кондицию и уровень кормления (ни в коем случае не снижать норму), так как от этого зависит все ее дальнейшее использование.

В заключение нужно сказать, что кормление свиноматок на опоросе — это очень трудозатратный процесс, но результат виден сразу и по поросятам, и по свиноматке. Для его оптимизации в холдинге начались опыты по установке и использованию для кормления на опоросе кормоавтоматов — машин, автоматически дозирующих корм для свиноматок. Более подробно о них мы расскажем в следующем номере.



Всегда помним: насыпая корм, мы кормим не одну свиноматку, а 16 голов животных (свиноматка + 15 поросят).



**НА НОВОМ МЕСТЕ —  
НЕ ОДИН, А ВМЕСТЕ!**

**Рубрика о том, как опытные мастера своего дела в «Сибagro» помогают освоиться учащимся на производстве, а практиканты делают первые шаги в специальности.**

НАСТАВНИК

**Вера Марфутенко,**

главный ветеринарный врач Курской площадки Белгородского свинокомплекса, стаж работы — 14 лет. В «Сибagro» пришла сразу после института.

— В вузе нас учили по книгам. Мы мало практиковались, в основном на мелких домашних животных. Поэтому когда я оказалась на ферме, то осознала, что многому мне еще предстоит научиться. Наставника у меня не было. Иногда что-то подсказывали ветеринарные врачи, у которых была свободная минутка. Но часто приходилось осваивать необходимые навыки, набивая собственные шишки. Спустя три года я сама начала сопровождать новичков, которые приходили на ферму. Сначала просто помогала им, как и другие ветеринарные врачи. А позже приняла предложение стать наставником.

Первая моя задача как руководителя и как наставника — помочь новичкам влиться в коллектив и разобраться в работе. Многие боятся, что не оправдают ожиданий, не справятся, искренне переживают. Я стараюсь максимально снизить стресс от пребывания на новом месте, поддержать каждого в этом моменте. За несколько недель надо научить будущих врачей рационально мыслить, ответственно подходить к делу, помнить о сроках, адаптировать практикантов к ситуациям стресса, которые могут возникнуть при взаимодействии с животными.

Для меня главное в наставнике — это умение доносить информацию, прививать интерес к профессии, передавать знания, видеть тот результат, к которому он ведет новичков. Как руководитель я понимаю, что требуется от будущих сотрудников. Также у меня есть степень преподавателя-исследователя и опыт обучения студентов в вузе. Может, поэтому мне это дается достаточно легко. Особенно вдохновляет, когда приходят растерянные студенты 5-го курса с испуганными глазами, а уходят практически готовые специалисты. За время практики они обретают уверенность в себе, в своих силах, у них начинает все получаться, они вливаются в коллектив и даже проявляют инициативу. Меня радует, когда я вижу блеск в их глазах, потому что им нравится их профессия. И особенно приятно, когда они возвращаются к нам уже в качестве работников.

ПРАКТИКАНТ

**Кристина Атанова,**

студентка 5-го курса Курского государственного аграрного университета им. И.И. Иванова, проходит практику на Курской площадке Белгородского свинокомплекса.

— Проходить практику в «Сибagro» мне порекомендовал мой научный руководитель. Это большое современное предприятие, на котором можно научиться работать с крупными животными. До этого я имела дело только с мелкими домашними питомцами. Когда я впервые оказалась на производстве, я очень удивилась его масштабам, количеству поголовья и объему работы, которая на нем ведется. Постепенно с помощью наставника я втянулась в процесс. В первый день Вера Игоревна показала нам, где мы будем работать и какие задачи и действия выполнять. Поначалу я боялась подходить к свиноматкам, потому что они гавкают и кусаются. Но сейчас

**Вера Марфутенко:**

Первая моя задача как руководителя и как наставника — помочь новичкам влиться в коллектив и разобраться в работе. Многие боятся, что не оправдают ожиданий, не справятся, искренне переживают.

**Кристина Атанова:**

За время практики я научилась делать инъекции, принимать роды у свиноматок, ладить с коллективом, обсуждать трудности вместе с коллегами, а не решать все в одиночку. И даже задумалась о трудоустройстве в «Сибagro».



Главное в наставнике, по мнению Веры Марфутенко:

- Умение доносить информацию, прививать интерес к профессии, передавать знания.
- Видеть и формулировать тот результат, к которому наставник ведет новичков.

Трудности в адаптации, по мнению Кристины Атановой:

- Когда я впервые оказалась на производстве, я очень удивилась его масштабам, количеству поголовья и объему работы.
- Поначалу я боялась подходить к свиноматкам, потому что они гавкают и кусаются.

уже привыкла. Большую роль в этом сыграла поддержка старших коллег. Если ты что-то не знаешь или не понял, то тебе все покажут, объяснят — если надо, то несколько раз. Вера Игоревна оказалась очень терпеливым учителем. К ней не страшно было обратиться, что-то спросить, посоветоваться. У нее много опыта, и она всегда знает, как сделать лучше и быстрее. А если что-то не пошло не так, она умеет перевести ситуацию в шутку и разрядить обстановку.

Сейчас главная задача — написать и защитить диплом. Потом можно подумать и о работе. В «Сибagro» мне нравится то, что можно развиваться в профессии. Здесь предлагают полный соцпакет, все положенные Трудовым кодексом гарантии, стабильность, а также хорошую зарплату, на которую в ветклиниках не стоит даже рассчитывать. А главное, здесь уже все знакомо и у меня есть весь необходимый опыт.

### Праздник вышел с полотна

Уже с раннего утра 10 марта веселье охватило село Сухобузимское. Жители и гости Красноярского края собрались здесь, чтобы поучаствовать в ярком событии — Народном фестивале культур, кульминацией которого является взятие снежного городка. Эта забава сибирских казаков стала сюжетом всемирно известного полотна Василия Сурикова. И не удивительно, что возродить забытую традицию решили именно здесь.

*Часть детства великого художника Василия Сурикова прошла в Сухобузимском. Здесь он видел сцены народной жизни, вдохновлявшие его впоследствии. В Сухобузимском Василий Иванович работал над картиной «Взятие снежного городка».*

В Сухобузимском районе живут и трудятся сотрудники Красноярского свинокомплекса, поэтому предприятие активно принимает участие в культурной жизни и развитии территории. Фестиваль народных культур в Сухобузимском на протяжении многих лет является яркой достопримечательностью Красноярского края. Его проведение имеет большое значение для развития туристической привлекательности региона.



*Предприятие помогло в строительстве снежного городка, а участники главных конкурсов «Суриковская красавица» и «Ярмарочный герой» получили ценные призы от компании*



## Сберегаем традиции:

### Как связаны Суриков, казаки и свинокомплекс «Сибagro»?

Красноярский свинокомплекс второй год подряд является партнером Фестиваля народных культур в селе Сухобузимское. В этом году здесь прошел праздник «Взятие снежного городка». На него собралось более 10 тысяч жителей и гостей Красноярского края. О том, как предприятие помогло жителям устроить яркий праздник, — в нашем материале.

### Красна изба пирогами, а свинокомплекс — подарками!

Уже второй год подряд Красноярский свинокомплекс является партнером фестиваля, помогает в строительстве снежного городка и, конечно, принимает активное участие в самом празднике. Самым зрелищным событием на главной сцене стал нарядный и самобытный конкурс «Суриковская красавица» на призы от «Сибagro». Его участницы демонстрировали традиционные русские костюмы поразительной красоты: платки, шубки с меховой оторочкой и пышные юбки, кружение которых завораживало зрителей. А народные умельцы соревновались в конкурсе «Ярмарочный герой» на самую оригинальную куклу скомороха, петрушки и других героев уличного театра, изготовленных с использованием природных материалов. Все победители получили призы — свежайшее мясо от Красноярского свино-

комплекса, а также тандыры, печи, казаны и мангалы, с помощью которых можно было немедленно приступить к приготовлению вкуснейших блюд.

— Я первый раз на празднике и впервые участвую в конкурсе. Мы целую неделю днями и ночами готовили и шили костюм. Вообще очень здорово, что сохраняются и поддерживаются наши традиции. Здорово, что много людей приехало на праздник. Спасибо организаторам и, конечно, «Сибagro». Я получила незабываемые впечатления от конкурса, сейчас пойдем с друзьями плов готовить! — улыбается и делится впечатлениями Наталья Мартин, обладательница второго места на конкурсе «Суриковская красавица».

Ну а завершилось все по традиции взятием снежного городка. И в отличие от прошлого года, когда крепости удалось устоять, теперь ее защитники сдались под натиском «казаков». Зрители одинаково поддерживали и тех и других, поэтому жаркая снежная баталия захватила на время штурма всех присутствующих.



# ОРИЕНТАЦИЯ НА ПРОФЕССИЮ,

или как помочь детям  
выбрать дело жизни

Текст: Юлия Кривокрасова



Кем будет ребенок? Об этом задумывается каждый родитель. Выбор профессии — одно из самых важных и непростых решений, которые приходится принимать в жизни. Но как сориентироваться в мире современных специальностей и как помочь ребенку не ошибиться? Разбираемся в этом вопросе вместе с профориентологом федеральной образовательной платформы «ИнПро» Анжелой Журавлевой.

Чтобы помочь ребенку с самоопределением, можно использовать различные доступные ресурсы: тесты, обсуждения, вопросы. Сегодня разбираемся в том, какие есть способы сделать это самостоятельно.

## Подход первый: что о вашем ребенке расскажут тесты



Чтобы было проще направить ребенка, нужно собрать как можно больше информации о его характере, предпочтениях и положительных качествах. Узнать, что для него важно и в чем его главный интерес. Нравится ли ему проводить время с другими детьми или он любит заниматься чем-то в одиночестве? Некоторые таланты и склонности у детей проявляются с детства. Например, ребенок при любой возможности бежит играть в футбол и с азартом смотрит спортивные игры. Тогда стоит с ним обсудить возможность посещать спортивную секцию или школу. Если он не может пройти мимо бездомного кота, любит помогать животным и ухаживать за ними, то, возможно, у него есть задатки ветеринара.

— Есть и профессиональные инструменты, которые можно использовать для выявления особенностей характера. Один из них — диагностический опросник Климова. В нем собраны достаточно простые вопросы, направленные на изучение предпочтений человека. Он подходит для любых возрастов. Можно пробовать и другие тесты и методики, кото-

рые вы найдете в интернете. Например, тест Кеттелла. Его используют для психодиагностики, чтобы узнать особенности личности человека, — поясняет Анжела ЖУРАВЛЕВА. — Некоторые могут показаться сложными, их лучше оставить профессионалам. Но большинство тестов простые и полезные.

По опыту скажу: дети часто к тестированию относятся скептически, так как общие опросники не затрагивают их индивидуальности. Поэтому при обсуждении результата нужно вести разговор так, чтобы ребенок увидел: в описании действительно речь идет о нем, нужно спрашивать, что ему откликается, а что нет. И главное, помнить: тесты и опросники — это только один из инструментов, который не дает универсальных ответов, а лишь помогает нам больше узнать о ребенке. И со временем результаты могут меняться.

## Подход второй: как говорить с подростком

Еще один доступный метод, чтобы узнать лучше маленького человека, это разговор. Старайтесь чаще спрашивать ребенка, что ему интересно, задавать вопросы о его друзьях, хобби, выяснять, чем ему нравится заниматься.

— Обсуждение будущей профессии — не всегда простой разговор. Он может быть наполнен переживаниями родителя за будущее своего ребенка, сомнениями в правильности выбора, столкновением разных картин мира, которые могут быть у двух поколений. Не стоит начинать такую беседу, когда кто-то на взводе или после ссор.

Лучше сделать обсуждение легким и повседневным, периодически возвращаясь к теме. Нет необходимости растягивать беседу на час и больше. Даже один правильно заданный вопрос направит мысль в нужную сторону. Главное, делать все без давления, принуждения к единственному выбору. Чтобы было проще настроиться, представьте, как вы бы разговаривали с ребенком соседей или друзей, — говорит Анжела ЖУРАВЛЕВА. — Уважение и интерес к юной личности помогут создать нужный настрой.

- Какие вопросы можно задавать регулярно:
- Какие новые профессии ты узнал в последнее время?
  - Чем занимаются такие специалисты?
  - Может, у тебя появилось желание освоить какую-то профессию?
  - Что тебе в ней нравится?
  - Что в ней тебе интересно?



## Что делать, если ребенку ничего не интересно

- Бывает, что от вопросов родителей ребенок отмахивается, и кажется, что кроме планшета и гаджетов ему ничего не интересно. В этом случае сначала придется уделить внимание коммуникации. Иногда так ведут себя дети, которые чувствуют давление. Но также это может быть и просто такой период в жизни ребенка. Есть такая формула: прислушиваются к тому, кто умеет прислушаться сам. Попробуйте изменить тактику: действуйте легкими касаниями, во время прогулки или за чаем с тортом. Иногда помогает подключить эмоции. Если вы хотите рассказать о какой-то определенной профессии, лучше сделать это коротко и эмоционально. Или найти короткий отрезок видео и показать его. А через время напомнить о предыдущем разговоре и дать немного новой информации.

Но раз за разом получая «ответ нигилиста», сразу лучше не продолжать разговор. Он все равно ни к чему не приведет.

## Когда необходима помощь профессионала

- Если контакт в теме будущего выбора не удастся наладить, то лучше обратиться к профориентологу. Здесь не лишним будет выявить, что мотивирует подростка. Например, есть такой тип мотивации, когда человек всегда чем-то недоволен. Тогда ни один выбор не даст удовлетворения, а в любом предложении человек будет искать недостатки. С этим можно поработать, но лучше, если этим будет заниматься профессионал. Иногда общение со специалистами позволяет выявить какие-то проблемы, например в общении со сверстниками, и вовремя их скорректировать. За помощью можно обратиться в Центр планирования карьеры в своем городе, — подытоживает профориентолог.

**Тесты по профориентации:**

**Тест Кеттелла**

на оценку личностных характеристик и индивидуально-психологических особенностей



**Тест Резапкиной**

на определение наклонностей и интересов



**Тест «Якоря карьеры» Шейна**

на ценностные и карьерные ориентиры, социальные установки



**Тест Климова**

поможет определить подходящий ребенку тип будущей профессии



**Сайты по профориентации:**

**Билет в будущее** <https://bvbinfo.ru/>

проект, направленный на раскрытие талантов и осознанный выбор карьеры



**Работа России**

<https://trudvsem.ru/proforientation>

сайт о профессиях, специфике работы



**Центр планирования карьеры**

<https://cpcgame.ru/>

сайт через игровой подход позволит погрузиться в различные сферы деятельности специалистов



О тех, у кого ПРОФЕССИЯ стала частью их жизни: когда сложно разделить, где заканчивается работа и начинается все остальное, кому легко просыпаться по утрам, приходит на работу с хорошим настроением и жить любимым делом, занимаясь им от всего сердца.



**Татьяна Хрыкина**

**оператор на участке опороса Белгородского свинокомплекса**

**Стаж: 9 лет**

— В следующем году буду отмечать юбилей своей рабочей деятельности на свинокомплексе. Признаюсь, я очень рада работать в большой и успешной компании. На свинокомплекс

пришла в 2015 году. Приехав из Молдовы, не могла найти хорошую работу, да еще и с официальным трудоустройством, поэтому приходилось трудиться на стройках штукатуром-маляром. Когда узнала, что на свинокомплекс в нашем поселке требуются операторы, решила попробовать. И не зря!

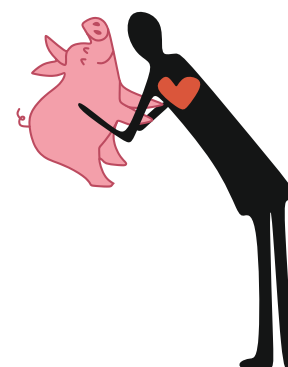
Сначала работала оператором на участке дорастивания, а вернувшись из декрета — на участке опороса. Каждый наш день начинается с обхода: проверяем, все ли в порядке со свиноматками, маленькими поросятами, кормим тех и других, принимаем опорос, поддерживаем чистоту на территории. В общем — создаем удобство и комфорт для наших свинок. На нашем участке современное оборудование — все автоматизировано, работает климат-контроль, который поддерживает правильную температуру.

В среднем на каждого сотрудника приходится 96 свиноматок и 1400 маленьких поросят. Но это не значит, что нужно накормить каждого по отдельности. Питаются они группой — около 15 поросят в одном станке. Поверьте, это не тяжело! Когда любишь свою работу, то все в удовольствие.

А мне радостно, что животные растут у меня на глазах, прямо как дети: сначала беспомощные, маленькие, а затем крепнут, набираются сил. Мы и относимся к ним, как к своим детям, переживаем за них.

У меня вот и своя семья большая: муж и четверо детей. Выручает график работы — удобно работать сменами. Так не только на работе, но и дома все успеваешь. Мой средний сын Сергей тоже работает в «Сибagro» на должности слесаря КИП, а старшая дочь мечтает стать зоотехником. Отдыхать привыкли всей семьей. Летом уезжаем в отпуск, зимой смотрим кино и лепим пельмени — не меньше 300 за раз. Мы дружные, все делаем вместе, помогаем друг другу.

Так же и в нашем рабочем коллективе — всегда подскажем, поддержим, объясним, как правильно справляться с задачей, никогда не остаемся в стороне.



На участке одновременно трудятся **14 операторов** — 12 женщин и двое мужчин. В среднем на каждого сотрудника приходится **96 свиноматок** и **1400** маленьких поросят.

# МЯСОЕДОВ ДЛЯ МЯСОЕДОВ, ИЛИ ВКУСНОЕ ПУТЕШЕСТВИЕ ПРОДОЛЖАЕТСЯ



Уверен, что блины любят все и всегда. Как известно, это главное угощение Масленицы. Но не только масленичная неделя радует нас румяными блинчиками. Не будем с тоской ждать следующего праздника. Я готов лакомиться ими круглый год! Так, а что у нас главное в блинах? Конечно — яйцо! Именно оно «склеивает» все остальные составляющие между собой. А еще благодаря яйцу тесто приобретает ту самую аппетитную золотистую корочку при выпекании. Именно о нем я хочу рассказать в этом выпуске. Благо, что наша птицефабрика производит аж 105 млн яиц в год! Готов поделиться с вами интереснейшей и полезной информацией, которую узнал от специалистов нашего производства.

## Без яйца — ни блинов, ни стола

### ? Как правильно выбирать яйцо



#### Коричневое или белое — есть ли разница?

Оказывается, цвет скорлупы яиц никак не влияет на их качество и уж тем более на вкус. Дело в том, что яйца белого цвета несут куры светлого окраса, а коричневые — темного окраса. А толщина скорлупы напрямую зависит от возраста курочек.

Например, у яиц, снесенных молодыми несушками, скорлупа толще и крепче, чем у яиц «возрастных» курочек.



**Какая категория лучше?** В зависимости от размера различают: С0 (большое: от 65 до 75 г), С1 (среднее: от 55 до 65 г), С2 (маленькое: от 45 до 55 г). Стоит запомнить простое правило: чем больше цифра, тем меньше размер самого продукта. Считается, что мелкие яйца полезнее. Эксперты советуют выбирать категорию С2 от молодых несушек.

**Чем руководствоваться при выборе производителя?** Томичам, конечно, рекомендую брать свои — нашей птицефабрики «Сибagro». А сотрудникам из других регионов лучше выбирать местного производителя или из ближайшей области, ведь длительная транспортировка может негативно сказаться на качестве продукта. Запомните, срок хранения яйца не должен превышать 25 суток.

### Советы по хранению

✓ Перед использованием обязательно помойте яйца в теплой воде. Даже на первый взгляд чистый продукт может нести опасность в грязном виде — на скорлупе остаются мелкие частицы помета, корма и прочих элементов. Для наилучшего результата можно на несколько минут замочить яйца в теплой воде с содой. Но не стоит мыть их сразу после покупки! Так они быстрее испортятся. Мытые яйца хранятся не более 12 дней.

✓ Не используйте яйцо с истекшим сроком годности даже для выпечки — это небезопасно для вашего здоровья.

✓ Хранить яйцо лучше в холодильнике при температуре до 20 градусов и влажности не более 85–88%.



### Рецепт на заметку

Ну что, перейдем к вкусенькому. Знаю, что у каждой хозяйки есть свой проверенный рецепт блинов и свои секреты. Кто-то добавляет в тесто минеральную воду, чтобы блинчики были воздушными и кружевными, другие вместо молока используют кефир, а некоторые даже наливают в тесто чайную ложку водки. Считается, что выпечка с алкоголем получается особенно пышной и ароматной. А мои любимые блинчики — с припеком из колбасы и сыра. Рекомендую нашу ГОСТовскую «Свиную».

Вам понадобится:

- Мука — 2 ст.
- Соль — щепотка
- Сахар — 2 ст. л.
- Сыр — 300 г
- Колбаса — 250 г
- Яйца — 3 шт.
- Растительное масло — 3 ст. л.
- Молоко — 0,5 л

● Для теста взбейте яйца с сахаром и солью. Влейте молоко и перемешайте. Постепенно добавляйте просеянную муку и перемешайте тесто до однородного состояния. Затем влейте растительное масло. Подготовьте начинку: мелко нарежьте колбасу и натрите сыр.

● На разогретую сковороду вылейте небольшое количество теста. Поверх добавьте немного ветчины с сыром и сразу залейте продукты порцией теста, чтобы начинка получилась внутри. Когда одна сторона блина пропеклась, переверните его на другую сторону и выпекайте до готовности. Сверните блинчик и — приятного аппетита!



— Первый блин комом — это от недостатка яйца в тесте. Если вы сэкономили на яйцах — получите прилипший к сковороде рваный блин.



При употреблении яиц человек получает мощный заряд витаминов и макроэлементов:

**Омега-3**  
**Витамины А, К, Е, В12**

**селен, кальций, фосфор**  
и др.



Диетологи советуют употреблять по два яйца в день.



**Яйцо — это чистый белок.**