

СИБАГРО ТЕРРИТОРИЯ

№4-5 (214), апрель-май'2023 Газета АО «Сибagro»



«Сибagro» — лучший экспортер в Томской области

Наша компания заняла первое место в категории предприятий АПК и пищевой промышленности в региональном конкурсе «Экспортер года. Крупный бизнес».

» стр. 2

«Автоматика — это в каком-то смысле наши «руки», но думает за нее все равно человек»



Виктор Шалюпа, директор Томской птицефабрики, об автоматизации и роботизации производства и дальнейших перспективах технологического развития предприятия.

» стр. 6-7

ПО СТОПАМ РОДИТЕЛЕЙ, ИЛИ КУДА ПОСТУПАТЬ

Рубрика о том, как создаются династии и складывается преемственность, как работа становится семейным делом. В номере — династия Волгунцовых — Юрковых с Томского свиного комплекса.

» стр. 14

Наш продукт: Мясоедов для мясоедов

Переход на упакованное мясо. 5 причин «за»

» стр. 16



На фото: генеральный директор «Сибagro» Сергей Ильиных и заместитель председателя правления Сбербанка Анатолий Попов. «Сибagro» и Сбер заключили соглашение о сотрудничестве в цифровизации и внедрении современных IT-сервисов и продуктов в работу компании для повышения ее эффективности

Цифровая трансформация – первые итоги

» стр. 4-5

Нашей компанией пройден первый этап цифровой трансформации. Что было сделано и что предстоит сделать дальше



г. Томск

Компания «Сибagro» признана лучшим экспортером в Томской области



«Сибagro» заняла первое место в категории предприятий АПК и пищевой промышленности в региональном конкурсе «Экспортер года. Крупный бизнес», который проводится среди компаний, достигших больших успехов в экспорте.

За прошлый год холдинг экспортировал 11,5 тыс. тонн продукции, а в 2023-м компания планирует улучшить показатели и увеличить их до 13 тыс. тонн. Основные страны — партнеры «Сибagro» — Монголия, Казахстан, Беларусь и Киргизия.

— Мы намерены расширить экспорт и сейчас ведем переговоры по аттестации наших предприятий на поставки в азиатские страны — Узбекистан, Филиппины, Китай, Таиланд, Индию. Также возобновили отгрузки во Вьетнам. Нас выбирают, потому что мы предоставляем широкий и высококачественный ассортимент продукции, а протяженная география предприятий, от Белгорода и до Бурятии, позволяет нам предлагать свежий продукт на территории не только России, но и соседних стран, — говорит директор департамента оптовых и корпоративных продаж «Сибagro» Ростислав ГРИГОРЬЕВ.

Премия «Экспортер года» учреждена Правительством Российской Федерации и входит в перечень мер национального проекта «Международная кооперация и экспорт». Победа на региональном этапе станет дополнительным преимуществом при участии в федеральном конкурсе.



г. Томск



Брейнсторминг как технология рождения нового продукта

Создание нового продукта начинается с идеи. Специалисты служб коммерции и качества, маркетинга, технологи производства, снабжения, а также логисты и экономисты из шести предприятий и головного подразделения «Сибagro» в онлайн-формате провели мозговой штурм, где искали новые креативные решения для увеличения на 2000 тонн в месяц сбыта свинины.

— В связи с увеличением мощностей — завершением санации на Белгородском свинокомплексе — и ростом поголовья на Чистогорском и Красноярском свинокомплексах мы, коллектив специалистов, причастных к реализации, решили устроить брейнсторминг и найти свой «голубой океан» — то есть новое рыночное пространство, где мы сможем продавать продукцию с минимальным переделом, — рассказывает Петр МИЗОНОВ, директор дивизиона коммерции и маркетинга.

Все участники мероприятия разделились на группы, главный принцип был — не критиковать. Количество предложенных идей здесь важнее качества. В итоге было сгенерировано 24 идеи. Из них будет выбрано 3–4 наиболее перспективных, которые воплотятся в жизнь. Предложенные решения были самыми разными — от новых внутренних рынков и экспортных направлений до нового продукта с минимальным переделом туши.

Музей «Сибagro» признан лучшим PR-проектом в агропроме на конкурсе «Пресс-служба года»



▲ Анна Букреева, руководитель пресс-службы «Сибagro», на вручении дипломов и призов конкурса «Пресс-служба 2022»

Проект «Корпоративная площадка — музей Сибagro» стал победителем в номинации «Лучший PR-проект в агропромышленном комплексе» всероссийского ежегодного конкурса PR-профессионалов «Пресс-служба 2022», итоги которого подвели в Москве. В конкурсе приняло участие около 600 представителей бизнеса, госсектора и некоммерческих организаций.

Проект посвящен истории создания и деятельности компании «Сибagro», достижениям ее сотрудников. Открывшийся в

прошлом году музей служит площадкой для корпоративных коммуникаций, где можно получить информацию о холдинге, проникнуться его миссией и ценностями.

— Музей — это место, в котором мы наглядно показываем вновь прибывшим работникам, гостям и партнерам всю структуру компании, как устроены бизнес-процессы, результаты за годы работы — все, чем можем гордиться. Особое место здесь занимают достижения членов команды «Сибagro». Нам важно, чтобы каждый сотрудник чувствовал свою сопричастность к общему успеху. Так мы помогаем им осознать себя частью компании и еще больше ценить свой вклад, — говорит заместитель генерального директора по коммуникациям Мария ГОЛДОВСКАЯ.

Сегодня музей — это не только инструмент для адаптации новых работников. Сюда на экскурсии приезжают ветераны, которые ранее работали на предприятиях компании, школьники в рамках профориентации узнают об агропромышленных профессиях и новейших технологиях, а студенты знакомятся с будущим местом работы.

Чистогорский свинокомплекс «Сивагро» стал участником нацпроекта «Производительность труда»

Кемеровская обл.

Алексей Колобаев, директор Чистогорского свинокомплекса, на встрече с руководителями предприятия и экспертами Регионального центра компетенций



При поддержке экспертов Регионального центра компетенций (РЦК) предприятие будет внедрять бережливые технологии, чтобы увеличить объемы производства мясной продукции и сохранить ее высокое качество.

Сегодня Чистогорский свинокомплекс производит более 45 тысяч тонн свинины в год. С помощью бережливых технологий на предприятии планируется оптимизировать один из самых трудоемких процессов — производство мяса на кости.

— Повышение производительности труда — это требование времени. Чтобы стать более конкурентоспособными на рынке, нужно оптимизировать процессы, устранять потери. Для нас это возможность поучиться лучшим практикам, повысить свою привлекательность для клиентов, улучшая качество продукции и сохраняя приемлемую цену. Повысить производительность труда и эффективность процесса нам помогут инструменты бережливого производства, которые мы будем внедрять на

предприятии, — говорит Алексей КОЛОБАЕВ, директор Чистогорского свинокомплекса.

Участие в нацпроекте рассчитано на три года, в каждый из которых эффективность работы должна возрастать не менее чем на 5%. Первые полгода обучать коллектив работать по-новому будут эксперты Регионального центра компетенций. Они проведут диагностику и анализ производственных проблем и предложат их решение с помощью инструментов бережливого производства.

Затем сотрудники предприятия будут работать самостоятельно, применяя и тиражируя полученные знания уже на других производственных участках. Первые результаты можно будет оценить уже через 3–6 месяцев.

Национальный проект «Производительность труда» утвержден в 2018 году. Чистогорский свинокомплекс — уже четвертое предприятие холдинга, участвующее в проекте. Ранее в него вошли Томский и Кудряшовский мясокомбинаты, Восточно-Сибирский свинокомплекс.

Красноярские предприятия холдинга подбирают себе будущих специалистов



▲ Екатерина Кузнецова, заместитель директора по управлению персоналом Назаровского растениеводческого предприятия, со студентами Уярского сельскохозяйственного техникума

Красноярский край

Красноярский свинокомплекс проводит научно-практические конференции в учебных заведениях края уже восьмой год. А Назаровское растениеводческое предприятие впервые выступило партнером конференций, прошедших на платформе Красноярского государственного аграрного университета и Уярского сельскохозяйственного техникума. Обе конференции были посвящены пяти основным направлениям сельского хозяйства: ветеринарии, зоотехнии, агрономии, инженерии и технологии.

— Такие конференции — это начало вашего профессионального становления, — обратился к студентам директор свинокомплекса Евгений ЛАЗАРЕВ. — В свое время я и сам, как вы сейчас, принял судьбоносное для меня решение участвовать в студенческой научно-практической конференции «Сивагро», после чего получил именную стипендию от компании и успешно прошел собеседование у того же работодателя. Это помогло мне сделать осознанный выбор. Этому же хочу пожелать и сегодняшним студентам.

— Такие мероприятия нужны как студентам, так и работодателям. Они позволяют объединить сразу несколько сторон: предприятие-работодателя, техникум и студентов с целью предоставить ученикам, прежде всего, мотивированные возможности планировать свое будущее и осваивать учебный процесс на реальных производственных условиях, — сказала заместитель директора по управлению персоналом Назаровского растениеводческого предприятия Екатерина КУЗНЕЦОВА.

Будущие аграрии представили 55 докладов на тему сельского хозяйства. Студенты досконально изучают специально подготовленные для них работодателем темы по направлениям: цифровые и автоматизированные технологии в сельском хозяйстве; развитие ветеринарии и передовые методы лечения животных; приоритетные направления развития современной агрономии; совершенствование процессов переработки сельской продукции. Лучшие доклады были отмечены специалистами. Ребятам пригласили на практику.

Красноярский край

Работники Назаровского растениеводческого предприятия получают в собственность квартиры

24 квартиры и 9 жилых домов было оформлено юристами компании с начала 2023 года и передано в собственность работникам предприятия. Всего в списке 146 домов. Их в разные годы предоставляли своим сотрудникам колхозы, затем и частные предприятия. Несколько лет подряд жители Назаровского района обращались к бывшему руководству компании «Сибиряк» с просьбой предоставить им возможность выкупить свои квартиры, но получали отказ. С переходом в «Сивагро» процесс сдвинулся в пользу работников. Оплату госпошлин за оформление договоров дарения предприятие взяло на себя и потратит на это около 6 млн рублей. Людям останется лишь оплатить НДФЛ.

— Мы родились в деревне, уезжать из села не хотели, и тут такой подарок, — признается механизатор Алексей ЮХНОВЕЦ. — Я работаю на этом предприятии уже 16 лет, а тут звонят — привезите документы, сделаем ксерокопию паспорта, будем оформлять. Даже не верится, что теперь дом, в котором мы с семьей живем уже восемь лет, стал нашим.

— Руководство компании приняло решение передать квартиры в собственность жителям сел Сахалта, Подсосное и Красная Поляна. Люди подолгу работают, но опасаются лишиться жилья, не спешат обустроить дома из-за неизвестности, что будет дальше. Уверенность

работников в будущем, ощущение стабильности — это главный залог хорошей работы. Услышав отзывы людей, я убедился, что решение было абсолютно правильным, — говорит директор Назаровского растениеводческого предприятия Андрей ШНЕЙДЕР.



▲ Семья Алексея Юхновеца теперь в собственном доме



//

Мы уже прошли достаточно серьезный путь к цифровой трансформации холдинга. Он начался с масштабного обучения, в котором приняло участие более 400 сотрудников «Сибagro». Следующий шаг — определить, какая система на каком участке работы, в какой сфере может дать существенный результат. При этом важно помнить: применение цифровых технологий — не самоцель, не процесс ради процесса, а часть проекта по интенсивному развитию компании.

Сергей Ильиных,
генеральный директор АО «Сибagro»

Нашей компанией пройден первый этап цифровой трансформации. Что было сделано и что предстоит сделать дальше — в нашем материале.

Цифровая трансформация — первые итоги

I. Путь. Что сделано?



Пройдено обучение сотрудников по программе *Digital Strategy*. Оно содержало теорию и обзор кейсов с решением проблем.



Сотрудниками проанализирована производственная деятельность и предложено **168** проектов по автоматизации процессов, в том числе с применением искусственного интеллекта.



Проведено **33** интервью с ведущими сотрудниками по 15 направлениям деятельности компании.



Организовано и проведено **7** стратегических сессий и одна финальная сессия. Обсуждены и выбраны ключевые проекты для реализации. Составлена карта цифровизации процессов.

II. Итог. Что получили?



Отобрано **30** наиболее перспективных проектов для реализации в компании — из них 11 по трем основным бизнес-направлениям и 19 по десяти сервисным направлениям.



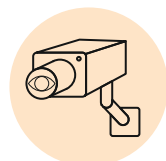
Заключено соглашение о сотрудничестве со Сбером. Его цель — цифровизация и внедрение современных IT-сервисов и продуктов в работу компании для повышения ее эффективности.

III. План. Что делать дальше?

- 1 **Оценить проекты** «ближайшей перспективы» и этапы проектов «длительной реализации».
- 2 **Оценить объем работ.**
- 3 **Оценить необходимые ресурсы** для внедрения проектов:
 - выбрать технологии, выбрать вендор ПО, интегратора;
 - определить проектные команды;
 - определить роль каждого участника внедрения проектов.

IV. Деятельность. 30 перспективных проектов для реализации в «Сибagro»: выборка

Животноводство:

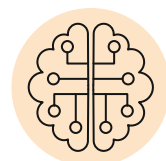


Проект с использованием методов искусственного интеллекта и машинного зрения — видеоаналитика. Нейронная сеть с помощью видеокамер будет мониторить поведение животных, автоматически подсчитывать поголовье и дистанционно взвешивать. Пилотный проект будет внедрен на Томском свиномкомплексе.

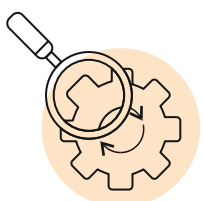


Проект с использованием новейших технологий в управлении кормами. Предусматривается контроль объемов потребления, прогнозирование потребности, планирование производства кормов, расчет заказов на ККЗ.

Мясопереработка:

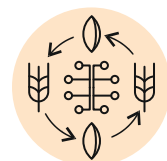


Проект «цифровой двойник» с использованием методов искусственного интеллекта, который позволит повысить точность бизнес-процессов: моделирование ресурсов, планирование производства, финансовое планирование.



Дальнейшее развитие и тиражирование на все предприятия системы MES -управления и контроля технологического процесса на каждом этапе.

Растениеводство:



Проект с использованием методов искусственного интеллекта по созданию цифровой системы севооборота.

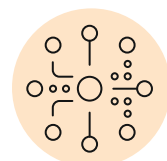


Внедрение автоматического контроля транспортно-элеваторной сети, расходов на удобрения и средства защиты растений.



Проект с использованием БПЛА и технологий видеоаналитики для оценки состояния полей, посевов и культур.

Логистика и коммерция:



Проект по единой цифровой базе планирования и учета урожая, «умные» системы автозаказа зерна, складского учета, регистрации и оптимизации работы транспорта.



Проект по созданию специального портала и мобильного приложения B2B и B2C, позволяющих заказывать продукцию «Сибagro» в один клик.

Проекты цифровизации будут реализованы во всех направлениях работы в холдинге:

- экономике;
- снабжении;
- ИТ и аналитике;
- юриспруденции;
- коммуникациях;
- управлению персоналом.



Составлена карта цифровизации.



Проекты распределены по технологиям:

- автоматизация и роботизация;
- искусственный интеллект

по степени применения:

- известны и уже были реализованы другими компаниями;
- уникальные, новые, требующие разработки.



Часть проектов уже внедрена в компании или находится в стадии внедрения:

- **Робот-рекрутер в HR-направлении**
Пилотный проект реализован на Чистогорском и Восточно-Сибирском свиномкомплексах и Томской птицефабрике.
- **Единая система ТОиР,** направленная на управление техническим обслуживанием и ремонтом оборудования. Пилотный проект запущен на Томском свиномкомплексе и мясокомбинате.



ВИКТОР ШАЛЮПА, ДИРЕКТОР ТОМСКОЙ ПТИЦЕФАБРИКИ, ОБ АВТОМАТИЗАЦИИ И РОБОТИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА И ДАЛЬНЕЙШИХ ПЕРСПЕКТИВАХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

«Автоматика — это в каком-то смысле наши «руки», но думает за нее все равно человек»

«Вкалывают роботы, а не человек», — поется в известной песне. Современная птицефабрика выглядит именно так. А что же с человеком? А он, как в компьютерной игре, переходит на другой уровень деятельности. По мере роста объемов производства в любой сфере закономерным решением становится автоматизация. Этот процесс подразумевает внедрение новых технологий, оборудования, а зачастую и соответствующего программного обеспечения. Что от этого получает предприятие? Повышение эффективности и рентабельности, экономию финансовых и временных ресурсов. Следующим шагом к более быстрому и качественному выполнению определенных ручных операций стала роботизация. Среди основных плюсов: быстрая окупаемость, сокращение издержек производства в долгосрочной перспективе, гарантия качества, скорость производства, программируемость и легкая перенастройка аппарата. Как технический прогресс реализуется в традиционной сфере птицеводства, где ранее все делалось руками персонала, и чем теперь занимаются сотрудники, рассказал директор Томской птицефабрики Виктор Шалюпа.





Птицефабрика «Томская» — это четыре производственные площадки. Технологический цикл начинается с ясногорского предприятия в Кемерове, где происходит производство инкубационного яйца.

1. История роботизации и ее перспективы

— Я в птицеводстве с 1997 года, за это время многое изменилось. Раньше все делалось вручную — например, носили корм ведрами... И автоматизация в отрасли началась как раз с систем кормления: примерно в 2004–2005 годах появились автоматические линии. Чуть позже — роботы по сбору яйца, яйцесортировочные машины, затем — роботы для мясопереработки.

Автоматизация позволяет нам быть конкурентоспособными по затратам. Сейчас у нас демографическая яма: должны прийти работать люди, рожденные в 1990-е, а их мало. Я много общаюсь с коллегами по всей стране, и у каждого предприятия есть дефицит рабочей силы. Автоматизация повышает производительность, снижает себестоимость продукции и делает компанию менее зависимой от перекосов на рынке труда.

Вторая цель автоматизации — повышение качества нашей продукции. Автоматизация напрямую влияет на безопасность продуктов питания. Например, раньше штучную продукцию в подложке раскладывали вручную: производили распил, укладывали на весы, не хватало 50 граммов — брали с другого куска, и этот регулярный контакт человека с мясом влиял на сроки хранения. Когда все процессы автоматизированы, мы можем предложить покупателю увеличенный срок годности.

Сейчас ручного труда на площадках птицефабрики осталось очень мало, на производстве уже автоматизировано все, что можно. Думаю, дальнейшие перспективы развития — в автоматизации сервисов, что позволит вывести их на новый уровень. С этой точки зрения у нас уже внедрены две интересные программы. Первая — система TMS, которая создана для логистов. Она синхронизируется с продажами в 1С и служит для автоматического распределения доставки по районам согласно заявкам. Количество точек на один маршрут оптимизируется, кроме того, программа работает с активными картами и выстраивает маршрут так, чтобы не попасть в длинные пробки в час пик. Таким образом, система исключает человеческий фактор, сокращает логистическое плечо, а в итоге — и затраты в целом.

Вторая программа — WMS, она контролирует распределение готовой продукции. Раньше сотрудники ходили и вручную на листочках переписывали даты. Но все равно что-то где-то могли пропустить... Эта система позволяет организовать адресное



хранение и, как следствие, своевременную реализацию. Ее внедрение на 100% исключило списание просроченной продукции.

2. Роботизированные и цифровые системы, внедренные на площадках

Птицефабрика «Томская» — это четыре производственные площадки. Технологический цикл начинается с ясногорского предприятия в Кемерове, где производится инкубационное яйцо. Там автоматизированы практически все процессы: на корпус требуется один оператор. Вручную происходит только сортировка: пока нет роботов, которые бы могли проверять качество яйца, но представляется вполне возможным, что наши ученые в скором времени изобретут таких.

С «Ясногорской» яйцо приходит на инкубатор. Он процентов на 90 автоматизированный. Человек участвует в нескольких процессах: опять же на сортировке (вдруг в процессе транспортировки появились трещины!) и закладке в шкафы. Далее в шкафах вплоть до появления цыпленка все происходит автоматически: поддерживается температура, влажность, уровень кислорода. Автоматика включает вентилятор, вытяжку. С помощью специальных качелей постоянно переворачивается само яйцо. После вылупления проводится ручная сортировка, а также вакцинация цыплят. Это мы пока тоже не доверяем машине.

Остальные этапы — от выращивания бройлеров до реализации — тоже

имеют высокую степень автоматизации. Например, самое передовое оборудование в цехе первичной переработки: автоматика делает практически все, включая потрошение. Это, пожалуй, самое интересное и сложное — правильно выпотрошить птицу, вытащить кишочек, разобрать его на части... Но это все уже делает машина.

Основной производитель продвинутых автоматических линий для птицеводства — это Голландия. И здесь, к сожалению, мы столкнулись с большими проблемами. Голландцы прекратили поставки любых запчастей и оборудования. Работаем на старых запасах. Примерно 80% под санкциями и запрещены к ввозу на российские предприятия... Пока ситуация в критическую не зашла, мы находим компании, которые изготавливают аналоги. Но есть и эксклюзивные, которые могут сделать только голландцы, — ложка потрошения, например. Технически это очень сложная штука. Мы занимаемся поиском альтернатив, российские линии есть, но пока они менее эффективные. Китайцы начали экспансию, но у них оборудование пока не отвечает тому уровню качества, что задали прежние партнеры.

3. Что с персоналом: людей на производстве станет меньше?

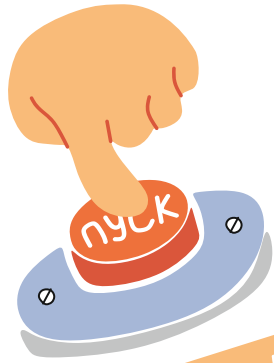
Автоматизация производства действительно предполагает серьезное снижение количества персонала. Например, если брать комбикормовый завод, то сейчас на нем работает 70 человек. Если вспомнить историю



аналогичного предприятия в городе Асино, то там на производстве того же объема было задействовано около 200 человек.

Но это не значит, что мы сокращаем людей. Каждый год мы растем, расширяем производство, нам нужны новые сотрудники, а рынок труда дефицитный. Поэтому работников, которых заменила автоматика, мы просто переводим на другие участки. Причем интересно: мы не ощущаем нехватки специалистов, которые могут работать с роботизированными системами, — этому можно обучить. Проблемы с рабочим персоналом: не хватает грузчиков, даже сборщиков гофрокартона! Впрочем, сейчас появились машинки по сбору гофроящиков, так что и этот вопрос со временем техника решит.

Но я уверен, что человеку все равно будет место на производстве. Как бы ни было все автоматизировано, всегда будет нужна птичница — глазами следить за здоровьем птицы... Всегда нужен будет оператор, который сможет разобраться, в чем проблема, если пришло оповещение о сбое в системе поддержания микроклимата. И так далее. Автоматика — это в каком-то смысле наши «руки», но думает за нее все равно человек.



ВНЕДРЯЕМ НОВОЕ

«Жидкие гены»:

где формируются будущие привесы поросят

Кому-то может показаться, что цикл производства животных на «Сибagro» начинается, собственно, с опороса. На самом деле нет: животноводы говорят, что самое начало — это станции искусственного осеменения. Именно там формируется будущее поголовье. Как это устроено, разбираемся с главным технологом отдела технологий производства Сергеем Кривоноговым.



Сергей Кривоногов,
главный технолог
отдела технологии
производства

Работа САО делится на два этапа:

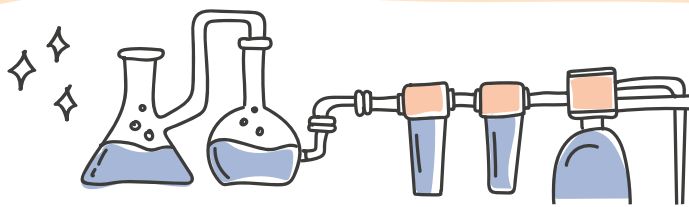
I. Содержание хряков, взятие семени

— это непосредственно работа с хряками, знание характера и повадок каждого животного. На данном этапе работают самые спокойные, уравновешенные люди, так как животное очень хорошо чувствует агрессию, отрицательные эмоции. От настроения оператора зависит качество спермопродукции — например, какой объем семени даст хряк, чистота эякулята и т.д.



К содержанию хряков применяются очень высокие требования, ведь по статистике в среднем на каждого нашего «парня» приходится почти 140 «невест», а значит, для долговременного использования хрячка необходимо создать практически тепличные условия.

II. Разбавление семени и приготовление спермодоз в лаборатории



— самый ответственный этап. К лабораториям САО применяются очень жесткие требования по чистоте, дезинфекции помещений, работе оборудования и т.д.

К примеру, для качественного производства спермопродукции на станциях устанавливают целые системы водоподготовки и фильтрации, которые подготавливают воду перед дистилляцией, чтобы вода после дистилляции была не просто чистой, а чистой на молекулярном уровне.

Вообще станция искусственного осеменения — это довольно маленький участок по объему, и народу там немного, и животных мало по сравнению с другими участками. Но переоценить его значение невозможно. Работа станций настолько важна, что для сотрудников существует 12 рабочих инструкций (это больше, чем на остальных участках). Мы, считай, каждую манипуляцию перекрываем, потому что они должны быть исполнены максимально точно, в соответствии с технологией.

Маленькие лаборатории САО (станции искусственного осеменения) — это не просто важный этап производства. Это, по сути, самое главное в холдинге в выращивании поголовья: именно здесь идет закладка хороших показателей. То есть отсюда все начинается.

САО есть на каждом предприятии холдинга, такая система сложилась давным-давно. Тюменский свинокомплекс — это такой нуклеус. Но если археологи подразумевают под нуклеусом кусок камня, от которого откалывались отщепы или пластины для изготовления каменных орудий, то в случае с животноводами «тюменский нуклеус» — это концентрация генетики. На СКТм завозится ограниченное количество высокопродуктивных хряков (датских), от них получается чистопородное потомство, которое распределяется по станциям искусственного осеменения на предприятиях. Самая крупная САО — в Белгороде (там больше всего хрячков и свиноматок и, соответственно, осеменений), самая маленькая — в Бурятии.



В «Сибagro» 8 станций искусственного осеменения.

Все станции оснащены одинаковым оборудованием, произведенным в Германии, работают с одинаковой программой для оценки семени. Это позволило унифицировать исследование семени и производство спермодоз. Недавно был утвержден единый норматив по качеству спермопродукции, в котором применена более жесткая оценка качества как неразбавленного эякулята, так и готовой продукции САО.

Многое при производстве спермодоз автоматизировано: специальная программа проводит такие манипуляции, как измерение концентрации спермиев в эякуляте, оценка подвижности спермиев, расчет количества питательной среды для спермодоз. Она без ошибок выявляет различные отклонения. Впрочем, это не отменяет требований к внимательности и ответственности лаборанта: на репродуктор должно поступить самое лучшее семя, ведь это «жидкие гены».

Особую роль играет чистота в помещениях лаборатории. Ежедневно после рабочего дня производится уборка и дезинфекция рабочих поверхностей, два раза в день — обработка УФ-лампами, а один раз в неделю — генеральная уборка, так как любая грязь, пыль и прочие загрязнения сразу же негативно отражаются на качестве спермодоз. Контроль чистоты осуществляется за счет анализа смывов с поверхностей раз в неделю. Точек контроля много, потому что ответственность огромная: от работы САО зависят показатели всего холдинга!



**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 передает новичкам не только навыки, но и свое отношение к делу.

НАСТАВНИК

Евгений Сироткин

Бригадир производства растениеводческого предприятия в Назарове, стаж работы 33 года. Как наставник, помог адаптироваться десяткам сотрудников.

— Я устроился сюда, как только вернулся из армии. Мне выделили квартиру, оказали помощь и сказали: главное — работай! Сегодня моя задача — помогать управляющему в организации труда, я отвечаю за людей, технику, семена и за студентов, которые приходят на практику. Наше поколение к труду приучено еще с детства. Мы помогали старшим на сенокосах, на складах, выезжали на поля со школой. Крестьянский труд непростой, но очень важный — он кормит людей. Поэтому в первую очередь я стараюсь передать молодому поколению любовь и уважение к нашему делу, чтобы они понимали, за что работают. Еще один важный момент — это научить их соблюдать технику безопасности. Конечно, важно знать и разбираться в технологиях, так как производство все больше компьютеризуется, но с этим как раз у них проблем нет. Молодежь очень быстро все схватывает. Я прихожу пораньше и ухожу попозже, не потому что так надо, а потому что мне важно то, чем я занимаюсь. И тоже все время учусь, в том числе современным технологиям в сельском хозяйстве. Я считаю, что наставник передает новичкам не только навыки, но и свое отношение к делу. И это самое главное.



Главное в наставнике, по мнению Евгения Сироткина:

- В первую очередь я стараюсь передать молодому поколению любовь и уважение к нашему делу, чтобы они понимали, за что работают.
- Во-вторых — это научить их соблюдать технику безопасности.

Василий Арефьев:

|| В наставнике я больше всего ценю знания и умение работать руками.

Василий Лопатин:

|| Больше всего мне хотелось посмотреть, как работают профессионалы.

ПРАКТИКАНТЫ

Василий Арефьев и Василий Лопатин

Студенты 3-го курса Назаровского аграрного техникума им. А.Ф. Вепрева по специальности «тракторист-машинист», на растениеводческое предприятие «Сибagro» в Назарове пришли больше года назад.

Василий Арефьев:

— В моей специальности на одной теории делу не научишься. Получить опыт на практике я решил в «Сибagro». Во-первых, близко к дому, во-вторых, техникум сотрудничает с холдингом, и в-третьих, качество продукции, которое я оценил еще задолго до этого. Еще одно преимущество — это активное развитие холдинга, а значит, и у его сотрудников хорошие перспективы для роста. На предприятии нас с Василием встретил наш наставник Евгений Васильевич Сироткин. Он познакомил с предприятием и будущим рабочим местом, показал территорию, рассказал о холдинге. После этого закрепил каждого из нас за опытным сотрудником. Сейчас наша задача — помогать механизаторам в гараже, собирать, убирать и ремонтировать технику. Это мы делаем вместе с мастером. Если он видит, что что-то не так, то поправляет и показывает, как можно исправить ошибку. Для меня важно видеть, как работают профессионалы, и перенимать у них опыт лично, а в наставнике я больше всего ценю знания и умение работать руками, ведь мне есть чему у него поучиться.

Василий Лопатин:

— Нам дали возможность выбрать для практики предприятие и даже конкретное подразделение в нем. В первый же день мой наставник Евгений Васильевич снарядил меня в помощь к мастеру, который собирал трактор. В первый раз вообще все интересно, но больше всего мне хотелось посмотреть, как работают опытные профессионалы. Для меня было важно, что можно задавать вопросы, делать какие-то операции самому. Потому что когда учишься по учебнику и смотришь картинки — это одно, а когда что-то делаешь на практике — это совсем другое. Без ошибок вначале не бывает, но чувствуешь себя увереннее, когда знаешь, что тебе доступно объяснить, в чем ошибка и как ее исправить. Для меня главная трудность была в общении, ведь основная часть коллектива намного старше. Но благодаря наставнику общий язык мы все же нашли. Жду момента, когда наконец-то можно будет опробовать технику на полях, в деле. После получения диплома хочу устроиться в «Сибagro», так как вижу, что в холдинге востребована моя специальность, стабильная зарплата, есть много возможностей для развития в профессии.



Трудности в адаптации, по мнению Василия Лопатина:

- Когда учишься по учебнику и смотришь картинки — это одно, а когда что-то делаешь на практике — это совсем другое.
- Для меня главная трудность была в общении, ведь основная часть коллектива намного старше.

Как построить работу с молодежью, чтобы обеспечить будущее компании?

Чтобы наша интенсивно развивающаяся компания была обеспечена основным ресурсом — квалифицированными кадрами, сотрудники hr-служб совместно с профильными специалистами занялись профориентацией молодежи. В рамках программы «Профессионалитет» в Томской области сотни школьников посетили мясокомбинат, птицефабрику и корпоративный музей компании, а специалисты Уральского свиного комплекса провели встречи с учащимися 8-х, 9-х, 10-х и 11-х классов в двух десятках школ Богдановича, где более 500 школьников узнали о самых востребованных сегодня в сельском хозяйстве профессиях.

Мальчишкам и девчонкам показали, как устроены современные цеха, рассказали о плюсах работы в холдинге и поделились секретом создания вкусной колбасы. На мясокомбинате дети увидели технологию приготовления сарделек, сосисок и пельменей. Узнали, кто такие обвальщики и почему они носят кольчужные перчатки, как у рыцарей. Юные экскурсанты наблюдали за работающими конвейерами и задавали много вопросов о том, как стать частью команды «Сибagro».

— Мне понравилась экскурсия на птицефабрику тем, что нам подробно объяснили, как до нас доходят яйца. Как их собирают в подложки, пакуют и вывозят, — делится впечатлениями ученица 9-го класса из поселка Молодежный Виктория СЕМЕНОВА.



— Наша задача как работодателя — рассказать о карьерных перспективах, которые ждут будущих выпускников в нашей компании. Важно еще со школьной скамьи показать

детям, как устроена жизнь в продвинутом агрохолдинге. Донести, что это, в большинстве своем, белые халаты и автоматизация, а не ведра и лопаты. Работа в АПК — это не только стабильность, но и инновации, и профессиональный рост, — говорит руководитель корпоративного центра обучения «Сибagro» Руслана САВЧЕНКОВА.

Специалисты Уральского свиного комплекса решили пойти прямо в школы. Во-первых, большой охват учащихся на встречах, во-вторых, непосредственное общение с профессионалами может не просто привлечь, а даже переориентировать в выборе профессии. Ребятам рассказали об особенностях самых востребованных специальностей в отрасли — ветеринарного врача, зоотехника, агронома, механизатора. А также о возможностях поддержки студентов компаний.

Ученица Тыгшской школы Виктория САМИГУЛЛИНА, которая мечтала стать учителем начальных классов, после встречи задумалась о профес-

Анна Венедиктова, ведущий ветеринарный врач Уральского свиного комплекса:

«**»** Есть такая мудрость: «Врач лечит человека, а ветврач — человечество».

Я согласна с этим утверждением: мы отвечаем не просто за здоровье животных, но и за безопасность и качество той мясной продукции, в состав которой входит свинина с нашего предприятия. Поэтому ветеринарный врач на свином комплексе — один из ключевых специалистов».



Екатерина Осинцева, зоотехник:

«**»** Правильно выбранная профессия — 50 процентов успеха в будущей жизни. Я родилась и выросла в Омске, с детства любила животных. После школы поступила в Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина. Проходя практику на Уральском свином комплексе, убедилась, что не ошиблась в выборе профессии, и хочу работать именно на этом предприятии. От этой встречи хочу, чтобы ребята не упустили свой шанс с выбором».



— Встречи с учениками старших классов, презентация предприятия и востребованных профессий — эффективный формат профориентационной работы, который мы начали массово

применять с этого года в школах Богдановича. Это помогает ребятам понять, чем занимаются наши специалисты, и увидеть себя в качестве потенциального сотрудника нашего предприятия. Задача встреч — выделить из потока тех старшеклассников, которые планируют поступать в профильные сельскохозяйственные вузы и колледжи, — для последующей индивидуальной работы с каждым. Мы отлично понимаем, что в перспективе эти ребята могут стать нашими сотрудниками, поэтому уже сейчас начинаем прививать им лояльность к компании и предприятию, — отмечает заместитель директора по управлению персоналом Уральского свиного комплекса Оксана ВАЛОВА.

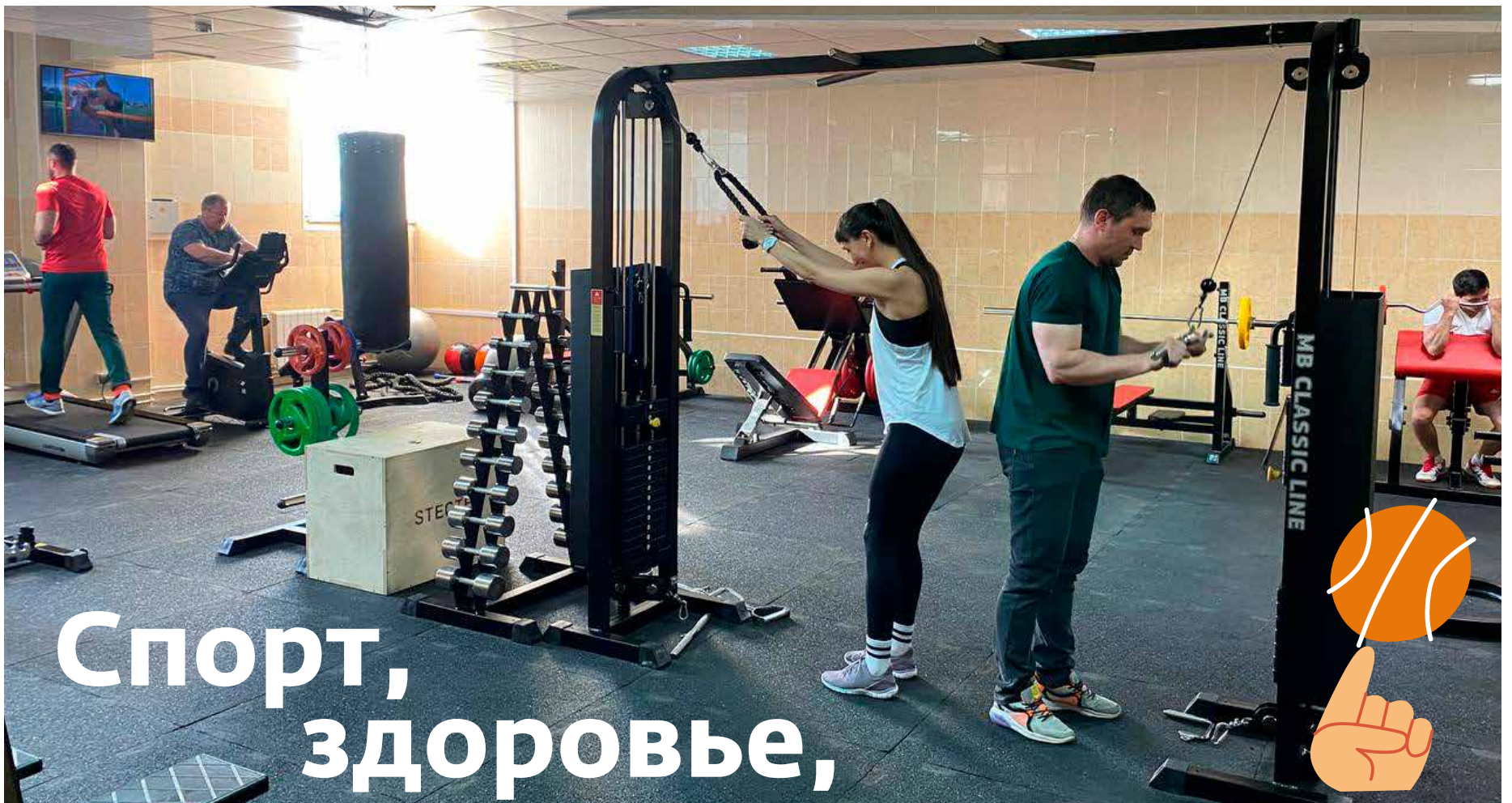
сиях сельскохозяйственной отрасли, которые раньше в принципе для себя не рассматривала.

— Меня заинтересовала возможность стать именным стипендиатом, а также то, что компания может заключить договор целевого обучения с последующим трудоустройством на предприятии, — делится Виктория.

Участие в профориентационных встречах приняла ведущие ветврачи Елена СТЕПАНОВА и Анна ВЕНЕДИКТОВА, зоотехник Екатерина ОСИНЦЕВА, бактериолог Марина МАСЛОВА, специалист по подбору персонала Евгения СУЛИМОВА.

«**»** Птицефабрика удивила гостей системой автоматического сбора яйца. По окончании образовательного экскурса школьники без труда поняли, в чем различие между яйцами I и II категорий, и по цвету перьев определяли породу несушек».





Спорт, здоровье,

спартакиада!

На Уральском
мясокомбинате
появился
собственный
спортзал

Новый спортзал для сотрудников мясокомбината работает в полную силу и мощь с февраля 2023 года. За несколько месяцев его успели посетить сотни работников производства и администрации предприятия. Кстати, многие находят время заниматься по несколько раз в неделю, либо перед работой, либо после: спортзал открыт ежедневно с 7:00 до 22:00, включая выходные дни.

Спортзал для работников мясокомбината — грандиозный проект компании и предприятия. Инвестиции в оборудование спортзала на предприятии составили более 3 млн рублей. Его площадь — более 140 кв. м. В спортзале размещено больше 20 тренажеров для различных групп мышц. Есть зоны свободных весов, настольного тенниса, кардио, боксерская груша. Предусмотрено пространство для тренировок по кроссфиту.

Роман ХАЙРУЛИН, директор мясокомбината:

«Спортзал на мясокомбинате, где трудится более 700 сотрудников, — подарок компании к 20-летию предприятия. Искренне благодарю всех руководителей и специалистов холдинга и мясокомбината, причастных к воплощению проекта в реальность. Спортзал на производстве — хороший пример заботы компании о здоровье сотрудников, социальной ответственности работодателя и поддержки спорта.

Евгений РУСАКОВ, заместитель директора по производству:

«Удобный режим работы спортзала и его наличие на производстве позволяет заниматься в нем всем сотрудникам мясокомбината без исключения. Для подготовки к спартакиаде «Сибagro» на Урале, где команда нашего предприятия взяла золото, мы, например, использовали наш спортзал. Поддерживать хорошую физическую форму, увеличивать нагрузки помогают систематические занятия. Сейчас готовимся к спартакиаде «Сибagro» между всеми предприятиями холдинга.

Алена ЧУСОВИТИНА, жиловщик мясокомбината:

«Работаю на мясокомбинате посменно. С большим удовольствием посещаю корпоративный спортзал в свои выходные. Наличие на предприятии собственного спортзала — большое преимущество для работодателя и сотрудников. Во-первых, он работает бесплатно и открыт каждый день, работники могут его посещать неограниченное количество раз в месяц. Во-вторых, оборудование в спортзале новое, современное, заниматься на нем приятно.

Дарья РОМАНЦОВА, сменный технолог:

«Спортзал на предприятии — отличная возможность быть круглый год в хорошей форме и при этом сэкономить семейный бюджет. Во-первых, не нужно тратить время и деньги на транспорт, чтобы доехать до фитнес-центра, — наш спортзал находится прямо в АБК, в 5 минутах ходьбы от рабочего места. Во-вторых, абонемент на месяц в фитнес-клуб в Екатеринбурге стоит в среднем 3–5 тысяч рублей. В год это 30 тысяч минимум. А у нас — бесплатно с неограниченным по времени количеством тренировок. Просто бери и делай!

Сейчас специалисты Уральского мясокомбината прорабатывают с сотрудниками вопрос необходимости организации тренировок с профессиональным тренером для тех, кто хотел бы заниматься фитнесом, кроссфитом и другими видами спорта в группах.



● **30 марта** прошел чемпионат Томской области по рукопашному бою в абсолютной весовой категории (самооборона), посвященный Дню памяти воинов. В турнире приняли участие восемь команд из силовых структур и спортивных клубов Томской области. В одной из команд принимал участие сотрудник ЧОП «Тезаурум» Владимир СВЕТЛОВ-ИЛЬИН, ему удалось второй год подряд встать на высшую ступень пьедестала.

● **23 апреля** в Томске проходили соревнования по борьбе самбо среди мужчин, посвященные памяти гвардии майора Евгения ЗАХАРЧЕНКО (выпускник Томского военно-медицинского института, погиб в специальной военной операции ВС РФ 2 марта 2022 года). В них приняли участие более 100 человек от 18 лет. Сотрудник «Сибagro» Владимир СВЕТЛОВ-ИЛЬИН завоевал I место в своей весовой категории.





Рубрика о тех людях, которые не стремятся быть героями, но поднимают планку своих возможностей

Николай Воронков, боец скота на мясокомбинате Белгородского свинокомплекса, за 17 лет работы на предприятии не раз был отмечен руководством наградами за свой труд. Делать по максимуму все возможное — этот принцип всегда был в основе жизни Николая Тихоновича.

37 лет назад он участвовал в ликвидации последствий Чернобыльской аварии. Но свой труд, как и свой долг, отданный стране, подвигом не считает. За выполнение обязанностей по ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы Николай Воронков награжден орденом Мужества. В канун даты памяти о Чернобыле мы попросили Николая Воронкова поделиться воспоминаниями о том, как для него сложилась эта командировка.



Делать по максимуму все возможное — принцип жизни Николая Воронкова

❖ Начало

— В то время в новостях рассказывали про выброс, эвакуацию населения, но в подробности сильно не вдавались, не поясняли всю серьезность произошедшего.

Меня практически сразу вызвали в военкомат, вручили повестку и сказали ждать вызова. Каждый день я должен был звонить в военкомат, отчитываться о своем местонахождении. Тогда телефонов дома не было, я ходил в магазин, где был ближайший аппарат, и звонил, отмечался оттуда. Если честно, я не раздумывал о страхе и о том, что мне придется делать. Никогда не считал это подвигом. Надо — значит надо! Тогда никто не скрывался. И сейчас поехал бы, если бы произошло подобное событие.

Я представлял масштаб трагедии, имел об этом понимание. Во время службы в армии три года провел на атомной подводной лодке на Северном флоте, обслуживал атомный реактор, был старшиной команды. Повестку прислали в сентябре: «Срочно явиться в военкомат к 5 часам утра».

Сначала нас направили в курский военный гарнизон, после — отправили в Киев. Уже из Киева переехали в Чернобыльскую зону. Сначала я был замполитом роты, занимался с вновь прибывшими, вел разъяснительную работу. Так прошло полтора месяца,

пока комбат не сообщил об отправке в сам Чернобыль, непосредственно на АЭС. Меня назначили командиром взвода по дезактивации объектов.

❖ Работа

— Мы занимались дезактивацией помещений Центральной лаборатории. Это удаление радиоактивных веществ со всех объектов. Обработывали их дезактивирующим раствором, сухими полимерными составами, щелочами, концентратами. Каждый день нам выдавали новую военную форму и респираторы. Вот и вся защита. В конце дня офицеры снимали норматив дневной дозы по показаниям дозиметра. Он был только у меня, как у руководителя подразделения. По этому суммарному нормативу определяли продолжительность нашего нахождения на объекте. Я там пробыл 49 дней. Это контролировалось серьезно.

После выхода с объекта мы проходили рамки для определения дозы радиации и принимали душ. Могли мыться час, два, пока тело не переставало фонить. Уже после этого переодевались в гражданскую одежду. Жили там же, под станцией, в подвальном помещении. Никаких специальных лекарств не было. Зато была диковинная для нас в те време-

на газировка: кока-кола, фанга, спрайт.

Связи с семьей, с родными никакой не было. Мне тогда было 30 лет, дома осталась жена с двумя детьми. Ей пришлось непросто. Было нелегко пристроить детей в садик, долго ждала выплат. Практически все ребята там служили моего возраста, семейные. Все понимали, как радиация может отразиться на организме. Ее не видишь и не чувствуешь. Первые две недели болели и слезились глаза, как от сварки. Лечили каплями, потом привыкли. Многие относились к опасности легкомысленно: снимали респираторы, курили, щелкали семечки. И неизвестно, насколько большую дозу облучения они из-за этого получили. Некоторые даже умудрялись привозить домой «сувениры».

Бывает сейчас, что та доза радиации сказывается на здоровье, но я не унываю и стараюсь меньше обращать внимание на проблемы. В первое время «чернобыльцам» два раза в год давали путевки в санаторий, потом оставили один раз и по общей очереди со всеми льготниками. Я каждый год оформлял больничный и поправлял здоровье в военном госпитале в Шебекино, правда, последние несколько лет уже никуда не езжу.

Многие ребята, возвращаясь после службы, оформляли инвалидность, чтобы получать больше льгот.

Я этого делать не стал, честно работал потихоньку. Для меня это всегда было неприемлемо. Особенно возмущали люди, которые пытались приписать себе статус участника ликвидации.

❖ Память

— Даже через годы я бы не хотел туда вернуться. Я там был, я все видел. Эвакуированные города, села, брошенные дома, домашние животные, мародерство... Современные фильмы про аварию начинать смотреть, но ни один до конца не досмотрел — не захотелось. Много лишней болтовни, слишком там все приукрашено. Как и в фильмах про подводников. Но хорошо, что такие картины сейчас снимают, они пробуждают интерес у молодого поколения к нашей истории.

Для меня это главная памятная дата. Раньше отмечал еще День подводника, День ВМФ, сейчас все сошлось в один день. Семья поздравляет, звонят племянники. Раньше нас, ветеранов, собирали, накрывали столы. Сейчас стараемся сами встречаться с ребятами.

Обо всем этом я редко говорю. Так подробно рассказываю в первый раз. Это сын сподвиг (улыбается).

Кем будет ребенок? Какой профессиональный путь он выберет? Родители всегда стремятся передать детям все самое лучшее — прежде всего собственный опыт. Хотят быть для них примером, научить их уверенно стоять на ногах. А дети, в свою очередь, нередко решают пойти по стопам старших и наследуют не только гены, но и профессию. Рубрика о том, как создаются династии и складывается преемственность, как работа становится семейным делом.

ПО СТОПАМ РОДИТЕЛЕЙ, ИЛИ КУДА ПОСТУПАТЬ

Надежда Волмунцова — сестра Виктории, оператор свиноводческих комплексов и механизированных ферм Томского свиногомплекса. Стаж работы — 5 месяцев.



Мой путь был бы невозможен без помощи родных!
Династия Волгунцовых — Юрковых

99 Вся наша большая семья работает на Томском свиногомплексе!

Иван Юрков — отчим Виктории, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства Томского свиногомплекса. Стаж работы — 8 месяцев.

Галина Юркова — мама Виктории, оператор свиноводческих комплексов и механизированных ферм Томского свиногомплекса. Стаж работы — 9 лет.

Шерзод Рузикули Угли

Шерматов — гражданский муж Виктории, дезинфектор Томского свиногомплекса. Стаж работы — 10 лет.

Данила Асанов — жених сестры Виктории, дезинфектор Томского свиногомплекса. Стаж работы — 2 года.

Виктория Волмунцова —

я старший ветеринарный врач Томского свиногомплекса. Стаж работы — 6 лет.

Наша история

— Первой из нашей семьи на Томский свиногомплекс устроилась моя мама. Это было 9 лет назад. Следующей была я, пришла на предприятие сразу после окончания учебы, а затем, полгода назад, к нам присоединилась еще и моя сестра. Мамин муж, мой отчим, тоже устроился на свиногомплекс и работает чуть меньше года трактористом. На свиногомплексе я встретила и свою судьбу — мой гражданский муж Шерзод Рузикули Угли Шерматов работал там еще до моего устройства на предприятие. И жених моей сестры Данила Асанов тоже работает тут. Получается, что вся наша большая семья работает на Томском свиногомплексе!

Мне хотелось работать, как мама

Моя мама в свое время очень хотела устроиться на свиногомплекс. Примером ей стала ее сестра Надежда Русакова — моя тетя. Тетя и ее дочь Анастасия Борисова уже тогда работали в холдинге и часто рассказывали про работу, делились впечатлениями, как там и что.

Я тоже всегда с интересом слушала разговоры про свиногомплекс и поросят. Мне очень нравилось, что все они разные, у каждого свой нрав, повадки. Когда мама говорила про ферму, я всегда очень ярко представляла, как выглядят помещения, животные и само производство. Мне тоже хотелось работать там, как мама. Хотелось, чтобы у меня все поросята росли здоровенькими. Поэтому после школы я поступила в Томский аграрный колледж на ветеринарного врача.



99 В первое время я часто просила совета у мамы. Она начинает делиться опытом, а у меня свои идеи появляются.

В работе меня вдохновляют цели

Когда я пришла на производство, меня поразило количество животных, которое содержат на свиномкомплексе. Деятельность мне сразу пришлась по душе: животных я люблю, особенно маленьких и новорожденных. У нас как раз такие — от месяца до двух. Они интересные, все с разным характером, почти как дети. В работе меня больше всего вдохновляют такие моменты, когда есть цель. Например, вылечить и выкормить поросенка, который отстает в росте. Всегда приятно видеть, как они идут на поправку, начинают расти, набирают вес.

И вдвойне хорошо, когда предприятие поддерживает своих сотрудников, как у нас, когда есть все условия для развития и карьерного роста, когда зарплата стабильная, а коллектив хороший.

Если у меня возникают трудности, я всегда могу обратиться за помощью и знаю, что мне в ней не откажут.

Благодаря поддержке дома и на производстве за время работы на свиномкомплексе я сменила несколько должностей, и каждый раз шла на повышение. Устраивалась я ветеринарным врачом, а спустя три года меня назначили уже ведущим ветврачом, а еще через два года — начальником участка. Поработав еще полгода, я стала уже старшим ветеринарным врачом. Это большой путь, но он был бы невозможен, если бы не было помощи коллег и родных.

Мамин опыт — в помощь

В первое время я часто просила совета у мамы. Несмотря на то что она работает оператором по уходу за животными в другом цехе, она всегда мне давала нужную подсказку. Например, поросенок отстает в росте, я иду к ней с вопросом. Она начинает делиться опытом, а у меня свои идеи появляются.

Вообще, мы каждый день, возвращаясь с работы, рассказываем друг другу, как прошел день, какие трудности возникали и какие были достижения. И хотя мы все трудимся в разных местах, если возникают сложности, то обсуждаем их в семейном кругу, и это всегда помогает.

Я за мамой, мои дочки — за мной!

Наши разговоры всегда с интересом слушает и моя дочь Алиса. Говорит, что тоже хочет стать ветврачом, устроиться на свиномкомплекс и помогать расти поросенкам. У нее даже есть такая мечта — попасть ко мне на работу.

Сейчас я ушла в декретный отпуск, ждем вторую дочку. Не знаю, какой выбор профессии сделает она, но если кто-то из моих детей решит пойти по моим стопам, я буду только рада и обязательно поддержу их, когда они будут делать свои первые шаги в профессии, как когда-то это сделала моя мама.



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

Яна Нелидова

**главный зоотехник
Восточно-Сибирского
свиномкомплекса**

Стаж: 16 лет



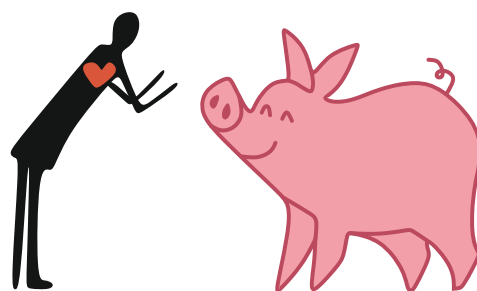
— Я сама деревенская. Родилась в деревне Хмелевка Кожевниковского района Томской области. Никогда не боялась тяжелой работы, большого хозяйства. Родители на подворье всегда держали животных: начиная от птиц и заканчивая лошадьми. Поэтому я с легкостью решила на работу на Томском свиномкомплексе, еще учась на первом курсе НГАУ (Новосибирского государственного аграрного университета). В 2007 году 23 апреля был мой первый рабочий день, а 27-го мне исполнилось 24 года. Я постигала азы племенного дела и разведения поросят. Здесь, на свиномкомплексе, мне помогли с профессиональным ростом, оказали колоссальную помощь. Под руководством опытных зоотехников-селекционеров начала работать в селекции техником по племенному делу.

Через полтора-два года меня повысили до зоотехника-селекционера, а в 2015 году, когда Томский свиномкомплекс закрылся на санацию, предложили место главного зоотехника-селекционера на Восточно-Сибирском свиномкомплексе. Тогда предприятие получило официальный статус племенного завода по разведению крупной белой породы (Йоркширов) и гибридов, полученных в сочетании с ней. Так я попала в Бурятию.

Если честно, я долго не решалась на переезд и согласилась только со второго раза. Было страшно, чужой город, далеко от родных. Но сейчас, по прошествии восьми лет, не жалею о принятом решении. Коллектив нашего предприятия стал мне родным. Когда специалистов не хватало, я выходила и за селекционеров, и за обычных зоотехников, чтобы не упустить учет. На работе для меня и есть — самая настоящая жизнь. Знаю, коллеги по секрету рассказывают друг другу, что у меня в кабинете даже есть раскладушка, и я периодически остаюсь ночевать, и мой рабочий день может длиться 24 часа в сутки.

У нас за день на репродукторной ферме осеменяют 48 свиноматок, поросятся в среднем 44 свиноматки, рождается 650 поросят, отлучают 635 поросят и ставят на откорм 605 подсвинков. Вся племенная работа направлена на получение многочисленного приплода с наилучшими данными. Моя задача — обеспечить, чтобы наши зоотехники кропотливо занимались учетом и движением поголовья, следили за качеством содержания животных, контролировали их разведение.

Когда меня спрашивают о том, сколько работы я выполняю, я только смеюсь в ответ. Я просто люблю свою профессию. А трудности — это задачи, которые нужно просто решать.



**ЗА ДЕНЬ НА РЕПРОДУКТОРНОЙ ФЕРМЕ
ОСЕМЯЮТ 48 СВИНОМАТОК,
ПОРОСЯТСЯ В СРЕДНЕМ 44 СВИНОМАТКИ,
РОЖДАЕТСЯ 650 ПОРОСЯТ,
ОТЛУЧАЮТ 635 ПОРОСЯТ
И СТАВЯТ НА ОТКОРМ 605 ПОДСВИНКОВ.
НЕОБХОДИМО ОРГАНИЗОВАТЬ УЧЕТ
И ДВИЖЕНИЕ ПОГОЛОВЬЯ, СЛЕЖЕНИЕ
ЗА КАЧЕСТВОМ СОДЕРЖАНИЯ ЖИВОТНЫХ,
КОНТРОЛЬ ИХ РАЗВЕДЕНИЯ.**

МЯСОЕДОВ ДЛЯ МЯСОЕДОВ, ИЛИ ВКУСНОЕ ПУТЕШЕСТВИЕ ПРОДОЛЖАЕТСЯ

Знаете последние новости нашей мясопереработки? На мясокомбинатах компании прямо сейчас происходит настоящая техноЛогическая революция. Компания переходит на упакованное мясо. Теперь не только в супермаркетах, но и на рынках будет выбор: купить кусок из большого металлического ящика, того самого, из которого продавец доставал мясо руками, или купить мясо, упакованное на заводе в герметичный пакет. Сейчас торговля из гастроёмкостей изживает себя из-за небезопасности, и наша компания это поддерживает, заботясь о вкусе и качестве своих продуктов, а также о покупателях.



Переход на упакованное мясо. 5 причин «ЗА»

2. Безопасность.

Мясо от «Собагро» контактирует с внешней средой один раз — при разделке, и далее ни с чем не соприкасается. В то время как мясо, купленное с рук, как минимум нужно помыть перед готовкой — ни о какой стерильности речи не идет.

3. Защита от неожиданностей.

У пленки высокая барьерность — ни пыль, ни грязь при транспортировке, ни перепад температур, ни чих болеющего работника супермаркета будущему ужину не страшны.

4. Техника против хитрости.

Продукт запечатывается и маркируется заводским оборудованием, автоматически, то есть подделать или переделать дату упаковки невозможно. Вы можете быть уверены, что никто не переупаковал мясо, предварительно помыв в уксусе, чтобы сохранить его свежий цвет подольше.

1. Сохранность вкуса и сочность.

Отсутствие контакта со средой позволяет мясу долго не стареть и не заветриваться, сохраняя свои лучшие качества.



5. Хранится дольше.

Благодаря вакууму продукт остается свежим и готовым к употреблению в течение 15 суток.

Звучит здорово? Да. Но все новое воспринимается тяжело — знаю на своем опыте. Поэтому расскажу вам, как я разобрался со своими сомнениями, когда стал выбирать мясо в упаковке.

❌ миф №1 «ЭТО ДОРОГО».

Разница между упакованным и неупакованным мясом в пересчете на килограмм составляет 4 рубля. При средней цене на кусок свинины в 300 рублей это чуть больше 1%. И этот процент несет пользу — представьте, что вы платите за пакет, почти такой же, как на кассе в супермаркете. Только это технологичный пакет, основная задача которого — защита вашего здоровья.

❌ миф №2 «НЕ ВИДНО ТОВАРА ЛИЦОМ».

Этикетка и впитывающая подложка не позволяют увидеть кусок целиком, а значит, в пакет можно положить побольше жира. Можно, но зачем? «Собагро» отвечает за качество своего продукта, который производится по технологии и стандартам, а значит, всегда одинаков. Если у вас возникают вопросы по виду или качеству продукта, вы всегда можете задать их, позвонив в службу качества «Собагро» по телефону 8 (800) 600-54-32.

❌ миф №3 «НЕ ПОДХОДИТ РАЗМЕР КУСКА».

Сейчас «Собагро» упаковывает кусковое мясо в двух форматах: по 800 грамм и по 2 килограмма. Первый формат удобен для приготовления еды на один раз или на небольшое количество человек — чтобы съесть все свежим и не оставлять на потом. Второй формат подойдет для семьи из двух взрослых и двух детей и для тех, кто любит вкусно покушать, а потом взять с собой еще кусочек завтра на работу. В дальнейшем весового разнообразия будет больше — каждый сможет выбрать для себя необходимый кусок от 1 до 2 килограммов.



Ирина Медведева,
начальник отдела
медиа размещения
и маркетинговых коммуникаций

” Есть еще одна важная причина, по которой мы решились на этот шаг, — репутация неравнодушного и ответственного производителя. Чисто технически мы отвечаем за свой продукт, только пока он находится на территории наших предприятий. Как только он приезжает в магазин, он переходит под ответственность продавца, и тут с ним может произойти все что угодно. Несоблюдение сроков и условий хранения, человеческий фактор, непредвиденные обстоятельства — все это может привести к тому, что товар испортится, а люди будут думать, что виновата компания. Мы не можем контролировать абсолютно всё, но готовы сделать чуть больше, чем от нас требуется по закону, чтобы наши покупатели в нас не сомневались.