



Гость номера

В «Белогорском классе» преподавательский состав заинтересован в том, чтобы учащиеся ещё до окончания школы смогли определиться с будущей профессией. Именно поэтому встречи с интересными людьми вызывают наибольший интерес у школьников. Сегодня мы поговорим с директором по долгосрочному планированию службы директора по долгосрочному планированию ОП Алексеевского филиала АО «УК ЭФКО» в с. Малобыково Ростиславом Александровичем Ковалевским.

Спецкор: Ростислав Александрович, в чём смысл вашей деятельности? В каком направлении Вы работаете?

Р.А.Ковалевский: Моя деятельность заключается в том, что мы, с одной стороны, создаём новые направления бизнеса, а с другой стороны, мне лично подчиняется биотехнологическая лаборатория, которая работает в

инновационном центре «Бирюч». Я отвечаю за коммуникации с внешними учёными, потому что большинство своих проектов мы делаем не сами, а во взаимодействии с крупнейшими научными центрами страны. У нас в компании функционируют два научно-технических совета. Это советы больших учёных, которые оценивают,

тем мы занимаемся или нет. Один совет находится в городе Москва, туда входят три академика, крупные директора научно-исследовательских центров: Габибов А.Г., Донцова О.А., Макаров А.А.. Второй совет - в Новосибирске. Туда входят ещё четыре академика: Пышный Д.В., Кочетов А.В., Пармоп В.Н. и Багрянская Е.Г. Они как раз рассматривают, насколько наши научные идеи перспективные, и находят в своих институтах научные группы, которые помогают наши проекты реализовывать. А здесь, в инновационном центре, у нас есть лаборатории, которые отработывают те технологии, которые предлагают эти большие учёные.

Спецкор: Как внедрение и адаптация инноваций, на ваш взгляд, влияет на выживаемость Компании?

Р.А.Ковалевский: Если ты рассмотришь все направления бизнеса, которыми занимается наша Компания, то увидишь, что почти во всех нынешних направлениях сильно вырасти уже сложно. Технологии производства подсолнечного масла, майонеза, растительных жиров в целом уже известны, и конкуренты на рынке - большие и сильные, зачастую крупные международные компании. Поэтому много денег на этих рынках заработать сложно. Если ты начнёшь продавать очень дорогой майонез, то люди станут покупать более дешёвый, потому что всегда есть тот, кто это предложит. Единственный шанс Компании существенно вырасти и неплохо заработать - это заниматься инновациями. Наша Компания много сил, времени, денег потратила на то, чтобы найти, в каких же сферах инновации наиболее перспективны, и



остановились, в первую очередь, именно на биотехнологиях.

Сейчас есть много интересных проектов в этой сфере. Один из основных, который уже близок к реализации, – это проект „Сладкие белки“. Что же это такое? Есть привычный всем сахар, и уже давно доказано, что он является достаточно вредным продуктом. Количество больных ожирением и диабетом в последние годы возросло в разы. Кажется, что сахар – это такой продукт, который уже давно с нами. На самом деле, нет. Ещё двести лет назад его никто почти не употреблял в пищу. Это новый продукт, к которому человеческий организм не слишком готов. Но при этом мы уже к нему привыкли. Не каждый решится полностью отказаться от сахара. Хочется где-то и шоколадку съесть, и чаю сладенького выпить. Заменителей сахара вроде бы много, но почти по всем из них есть доказательства, что они вредны. Но есть глубоко в джунглях, в Африке, такие фрукты, которые сладкие не потому, что в них есть сахар или фруктоза, а потому, что там есть специальные белки, настолько сладкие, что один их грамм заменяет два – три килограмма сахара. Мы научились делать эти белки без фруктов в микроорганизмах. Это и есть биотехнологии, которые являются нашим основным направлением.

Вторая тема – это биосинтез жиров. Сейчас масла и жиры мы в основном получаем из растений: подсолнечника, сои, пальмового масла. А есть альтернатива всё это делать без них. Представь, что есть у тебя бочка, а в ней живут микроорганизмы и делают масло. Эта технология у нас тоже уже отработана, мы её сейчас налаживаем. Миллионы гектаров засеяны

подсолнечником, а скоро всё это будет не нужно в подобных количествах.

Третье направление не менее интересно. Все мы привыкли есть мясо, только бедолагу, что оно, содной стороны, очень сильно вредит окружающей среде. Нужно порядка четырёх – пяти килограммов растительного белка потратить, чтобы один килограмм мяса получить. А ещё проблема в том, что корову, чтобы она выросла, «пичкают» антибиотиками и гормонами роста. А есть альтернатива – растительное мясо. Мы сейчас разрабатываем его ключевые компоненты. Ну и получился такой продукт, что ты не отличишь растительную котлету от мясной.

Спецкор: Я знаю, что любая процветающая компания старается внедрить „бережливое производство“. В чём оно заключается для группы компаний „ЭФКО“?

Р.А.Ковалевский: Вот смотри, в чём сложность технологий. Есть соя, в сое есть белок, и есть возможные способы, как этот белок можно добывать. Один способ – это взять его и просто залить щёлочью, по сути, «постирать» сою, чтоб этот белок вывалился, а потом всю воду, которая получилась в итоге этой стирки, взять и в реку скинуть. Так в Китае делают. Есть второй вариант – делать это как в Европе, в Америке. Использовать „зелёные технологии“, дорогие растворители, всё будет экологически чистое, но стоит будет дорого. У нас в стране покупательская способность таких продуктов будет низкая. А есть возможность искать компромисс, чтоб это было и экологично, и недорого. Как мы это делаем? Вот мы «постирали» сою, у нас осталась вода. Мы её в речку не сбрасываем, а подсеваем

туда микроорганизмы. Они едят всякие вредные вещества, которые в этой воде содержатся, делают, например, сладкий белок. Мы сладкий белок извлекаем, у нас ещё чистая вода остаётся. Вот это в какой-то степени „бережливое производство“, потому что оно не в один, не в два раза повышает экономическую эффективность, а в десятки раз.

А другая часть – это, можно сказать, „бережливое производство“ технологическое, то есть мы стремимся делать так, чтобы вообще никаких побочных продуктов не получалось. Или другой пример. Мы вот этот белок из сои извлекли, а там осталась всякая целлюлоза. Бумага в принципе тоже в какой-то степени целлюлоза, а там ошмётки соевой клетчатки остаются. Их можно было просто выкинуть куда-то или на корм скоту сдать. А мы разработали технологию, как её размягчить, как подоготовить, чтобы и привкусов не было, и правильные свойства были. Мы из неё варенье сейчас делаем для йогуртов или в сам йогурт добавляем. То есть всё, что остаётся от производства, в дело пытаемся пустить. У нас вообще никаких отходов не остаётся. Это одна сторона „бережливого производства“.

А другая сторона – это чтобы работало как можно меньше людей. Вот если ты придёшь на наш ферментный завод, ты увидишь всего пять человек, потому что всё автоматизировано, всё делает искусственный интеллект. Люди только следят, чтоб это всё работало. Это тоже своего рода элемент „бережливого производства“.

Спецкор: Как Вы считаете, какими качествами должен обладать успешный руководитель?

Р.А.Ковалевский: Первое и самое главное – это любить людей. Вот есть у любого руководителя какие-то свои цели, задачи. И есть всегда большой соблазн выйти и сказать: „Так, ребята, все, будем и ночами, и днями работать, чтобы выполнить цели компании!“ А через месяц все уволится. А с другой стороны, если вовремя не „пинаешь“ человека и он просто так зарплату получает, то это его развращает. Или ты, например, приходишь на работу, кому-то задачу поставил, а у него не получается. Есть большой соблазн прийти и начать с ним ругаться. А может, у человека дома проблемы или сильная мигрень, температура, а он стесняется рассказать. Вот для того, чтобы правильно управлять, нужно каждого человека чувствовать, понимать, что у него на душе, как ему помочь, как научить, чем мотивировать. Подумать, а у него есть вообще вдохновение работать? Ты ему рассказал, почему это нужно вообще всем, почему это нужно ему, Компании? А он всем обеспечен? У него квартира нормальная? Машина у него есть или





нет? Компьютер у него работает или, может, у него всё старое, уже сломалось и половина времени уходит на то, чтобы свои какие-то бытовые вопросы решить? Вот этих «нюансиков» очень много! И если ты людей не любишь, ты никогда ими не сможешь управлять, потому что ты никогда это не почувствуешь. Они должны быть тебе искренне интересны, потому что тоже чувствуют, если руководителю они не нужны. И это одна очень важная часть.

Ты, наверное, ждёшь, что я расскажу, что в науке самое главное, чтобы интеллект был очень высокий. На самом деле, не просто интеллект нужен, а нужен образный интеллект. И мы столкнулись с очень страшной вещью: вроде вокруг люди ходят все одинаковые, а на деле одни образами мыслят, а у других только тени в голове. Вот одному скажешь: «Есть Петя, и он поцеловал Машу». У тебя в голове рождается образ, что вот есть Петя, у него такой-то вот характер, вот есть Маша, вот есть какие-то сложные отношения между ними. И есть контекст, как к этим отношениям окружающие относятся, какие чувства у них возникают, кому-то от этого стыдно, кому-то, наоборот, приятно. У тебя целая история в голове. А у другого по-другому. Вот есть человечек: три палочки и кружочек. Петя и Маша, и всё, больше ничего нет. В Компании есть специальные тренинги, которые определяют, у кого есть такая способность, а у кого нет. Это, наверное, два самых главных качества.

Спецкор: С какими сложностями приходится сталкиваться Вам? Чем приходится жертвовать?

Р.А.Ковалевский: Самая большая сложность – это люди. Ничего сложнее нет. Кажется, ты пришёл и, вроде бы, человеку постарался всё дать, научить, показать, всю душу в него вложить. А он приходит и говорит: «Знаешь, я увольняюсь». Это самое болезненное. Ты можешь кучу сил потратить на человека, а он тебя в итоге предаст или у него не получится. Оборудование намного реже ломается, чем что-то с людьми происходит. У меня за всё время около шестидесяти человек в разное время работало, у сорока человек по разным причинам не получилось, кто-то уволился, кого-то я уволил. И это отбирали лучших из лучших, это не первые попавшиеся с улицы люди. Я беру тех, кто из других городов приехали работать. Вот такая вот проблема. Зато те, у кого получилось, имеют невероятную ценность.

Чем приходится жертвовать в зависимости от уровня руководителя? Чем более высокого ты уровня руководитель, тем больше приходится жить с мыслью, что общее важнее частного, то есть интересы всей структуры более важны, чем твои личные. Поэтому многим приходится жертвовать. А с другой стороны, жизнь интересна. То с учёными общаешься, то проекты интересные всякие изучаешь. И попутешествовать можно. Чувствуешь, как каждый день что-то новое узнаёшь.

Спецкор: Что приносит наибольшее удовлетворение в работе?

Р.А.Ковалевский: Когда у кого-то что-то получается, даже не у меня, а у ребят. И получается не так, что одна задача какая-то получилась, а

ты видишь, что реально человек в своём развитии шаг какой-то сделал, изменился. Это самое ценное, что есть, на самом деле. Что кому-то помог, более ценного, наверное, ничего нет. А самое болезненное, когда не помог. Когда ты видел, что человек талантливый приехал, а у него не вышло. Ты же понимаешь, что ты как руководитель, больше всех в этом и виноват. Человек всё бросил: семью, друзей. Сюда приехал, а у него не получилось. А может, был неправильный выбор или ты его плохо научил, но всё равно виноват.

А с другой стороны, возможность жить интересной жизнью, с интересными людьми общаться. Это всё равно удовлетворение какое-то даёт, а не бумажки перебирать с одного края стола на другой край.

Спецкор: О чём Вы мечтаете? Что можете посоветовать тем, кто пока осваивает школьную программу?

Р.А.Ковалевский: Если сказать честно, вот когда ты наблюдаешь, то успешность большинства проектов зависит не от стечения обстоятельств, не от теории какой-то вероятности, а от того, сможешь ты сам измениться нужным образом, чтобы получилось, или нет. Каждый новый проект начинается с того, что сам руководитель должен себе сказать: «А как я должен измениться, чтобы получилось?». Научиться в себе какие-то свойства менять – это самое сложное, что есть. И этому научиться, наверное, одна такая большая мечта.

Знаешь, вот самое страшное, что я много видел людей, которые заставляют себя учиться, которые учатся, потому что надо. И вот зубрят, зубрят, зубрят... А в душе мёртвое всё. И самый главный совет: учиться можно только ради удовольствия, когда тебе интересно. Надо уметь себя заставить чем-то интересоваться, а это не всегда легко. Учиться надо так, чтоб это в сердце где-то оставалось. Это, конечно, непросто, но тогда намного легче будет. Я понимаю, формулы противные, их запоминать нужно, и в голову не лезет, и не нравится. А вот надо это как-то связать со своими потребностями, посмотреть, где это пригодится, как применить можно. Чтоб это интересно стало.

Спецкор: Спасибо Вам, Ростислав Александрович, за интересную беседу. Мне хочется пожелать Вам успехов во всех начинаниях. Пусть Ваши мечты осуществляются, а в жизнь войдут люди, которые сумеют реализовать все проекты, так необходимые в столь сложное время.



Михеева Варвара, учащаяся 9 класса