

Кадров решают. Всё!

Навстречу друг другу: ещё раз о фарме и образовании

Промышленность и высшая школа. Специалист и работодатель. Как найти взаимопонимание?

Кто-то полушутя-полусерьёзно замечает: «Важно, чтобы высшая школа не была оторвана в своём академическом поднебесье от той отрасли, для которой она готовит кадры». Университеты критикуют за излишнюю академичность, за обилие теоретических знаний, которые необязательно потребуются выпускнику на его рабочем месте. Но от системы образования зависит не всё и не всегда...

«В 2014 году мы задали Минпромторгу, РСПП, профессиональным ассоциациям и фармпредприятиям один простой вопрос: «Какие специалисты вам необходимы?» В ответ звонили с заводов и говорили: «У нас зарплата десять тысяч, мы были бы рады любым специалистам...» И именно поэтому министерство разработало и запустило контракты по созданию образовательных программ и модулей, где исполнители обязаны сами идти и опрашивать работодателей, изучать отечественные и государственные стандарты качества исследований и производства», – вспоминает **департамент государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России Дмитрий Семиразмов**.

Кто напишет портрет специалиста?

«Именно развитие промышленности дало серьёзный толчок развитию образования. Только в их взаимодействии можно понять, кого готовить, сколько готовить и как готовить», – замечает **ректор Санкт-Петербургской химико-фармацевтической академии Игорь Наркевич**. Без активного отношения работодателей к высшей школе было бы очень трудно. От Калининграда до Кургана фармацевтические предприятия приглашают студентов на стажировку. Будущим специалистам и их преподавателям оплачивают питание, проживание, иногда даже билеты... Представители фармацевтической промышленности присутствуют и на экзаменах в академии.

«Сегодня у работодателя есть уникальная возможность получить необходимого специалиста, который будет максимально соответствовать требованиям фармацевтической отрасли. Для этого необходимо разработать профессиональный стандарт, наиболее полно описывающий ту или иную профессиональную деятельность. При наличии профессионального стандарта федеральные учебно-методические объединения внесут необходимые изменения в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования или разработают новые. Эта схема позволит оперативно изменять содержание образовательных программ и выпускать компетентных и востребованных профессионалов», – утверждает **заместитель директора департамента государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России Сергей Пилипенко**.

Фарма за партой

По мнению ректора СПХФА, одна из важнейших задач на сегодня – создавать бу-

дущим специалистам профессиональные лифты. Не дожидаясь, пока они получат диплом. А ведь профессиональный лифт – это не только рабочее место...

С 1 сентября 2016 года по инициативе Санкт-Петербургской химфармакадемии и при поддержке Некоммерческого партнёрства «Медико-фармацевтические проекты. XXI век» в петербургской школе № 197 открывается первый в Северной столице фармацевтический 10-й класс.

Ещё один проект – межрегиональный творческий конкурс для старшеклассников «Российская школа фармацевтов» – СПХФА реализует совместно с Медико-биологическим научно-производственным комплексом «Цитомед». В этом году в состязании приняли участие более 400 школ, а в финал вышел 61 десятиклассник из 16 регионов России. Теперь ребята будут бороться за главный приз – бесплатное обучение в Санкт-Петербургской химфармакадемии по специальностям «фармация», «химическая технология» или «биотехнология».

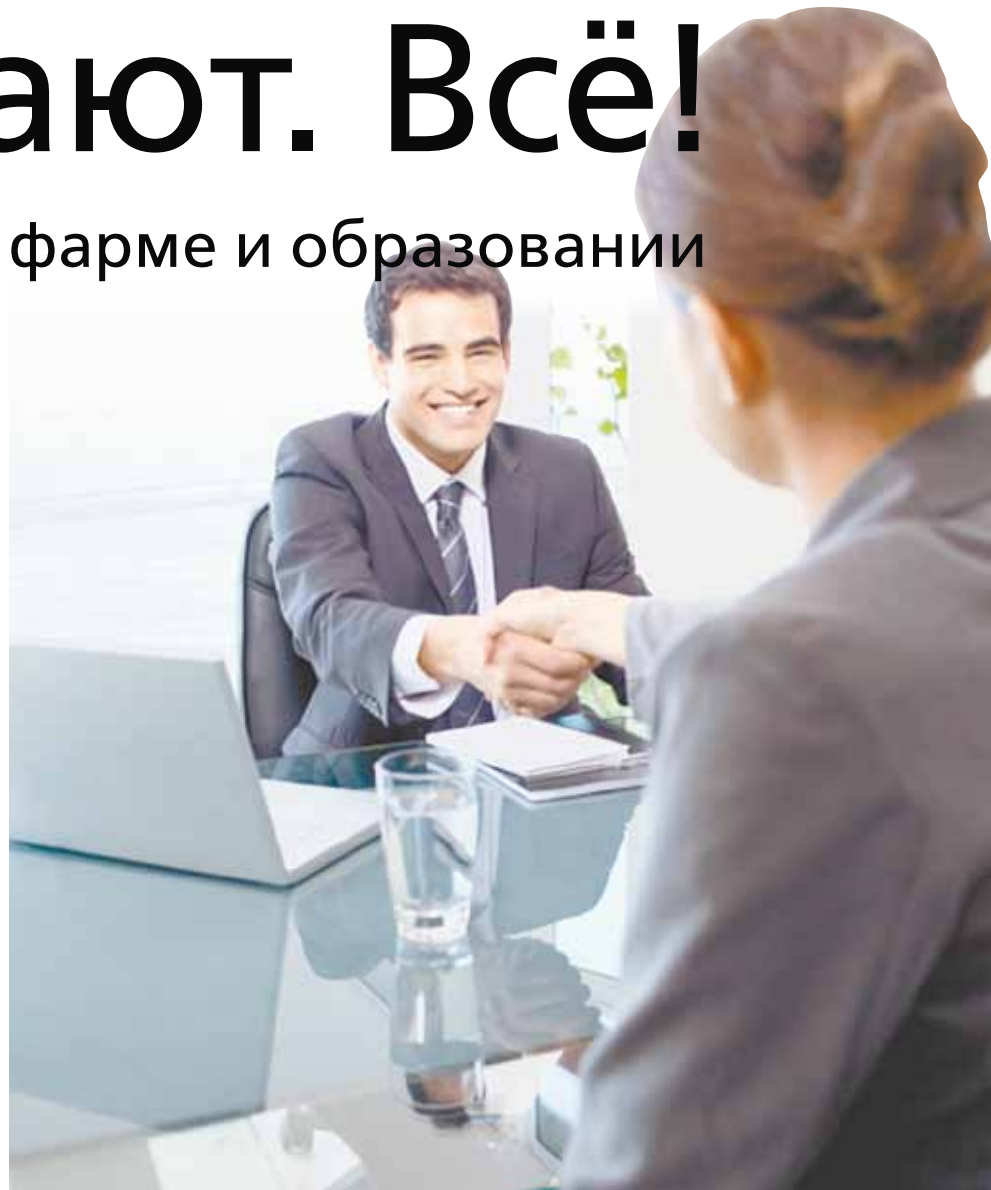
Зачем фарме понадобилось садиться за парту? «Студент и даже школьник должен представлять себе, не только куда он пойдёт работать, но и что будет с ним через десять лет. Понимать и свою профессиональную, и свою жизненную траекторию», – объясняет **Игорь Наркевич**. Хотеть учиться очень важно. Ещё важнее вовремя понять, чему и зачем хочешь научиться.

От разработки до фармаконадзора

В соответствии с федеральной целевой программой «Фарма-2020» силами ведущих научно-образовательных школ разработан целый комплекс образовательных программ и модулей, направленных на подготовку специалистов для различных этапов жизненного цикла лекарственного препарата (от поиска и разработки до фармаконадзора). «К сожалению, на настоящий момент ещё нельзя утверждать, что все этапы жизненного цикла лекарственного препарата полностью обеспечены современными образовательными программами или хотя бы образовательными модулями. Традиционно наше профессиональное фармацевтическое образование, среднее и высшее, было в основном ориентировано на производство лекарственных препаратов и их обращение в аптечной сети. Другие этапы жизненного цикла лекарственного препарата (особенно этапы R&D и фармаконадзор) сегодня практически не обеспечены специализированными образовательными программами», – замечает **исполнительный директор Ассоциации классических университетов России, заместитель проректора МГУ имени М. В. Ломоносова Евгения Караваяева**. Необходимость в обучении фармаконадзору ощущают и фармпредприятия... Разработка современного образовательного контента – лишь первый шаг. Даже в тех сферах фармацевтики, где учебных курсов вроде бы достаточно, остаются проблемы с внедрением дисциплин в реальный процесс обучения.

Главное – взаимодействие

«С одной стороны, первый рабочий год можно считать потерянным, с другой стороны, за этот год выпускника могут научить не тому, чего мне бы хотелось, –



поясняет **директор по производству АО «Верофарм» Леонид Коган**. – Чтобы дополнительный год обучения на-

ших специалистов перешёл на время их студенчества, мы стали сотрудничать с вузами в различных регионах: Белгородским университетом, Владимирским университетом, Ивановским университетом и Санкт-Петербургской химфармакадемией. Стараемся преподавать то, что потом будет необходимо».

Сотрудничество «Верофарма» и Владимирского государственного университета только начинается. Соглашение о нём было подписано 17 марта. Но компания уже успела отобрать 8 студентов ВлГУ для прохождения практики на фармацевтическом заводе.

«Образовательные программы должны состоять из модулей, которые, в свою очередь, должны подходить как для специалиста и бакалавриата с магистратурой, так и для повышения квалификации и переподготовки, – уверен **Дмитрий Семиразмов**. – Необходимо, чтобы работодатель сообщал, какие компетенции или трудовые функции ему необходимы. Те профессиональные компетенции, которые фармпредприятия не считают уникальными, стоит осваивать с первого по третий курс». Теоретическую базу знаний стоит в самом начале совмещать с практикой, а ближе к получению дипломов и старту профессиональной деятельности формировать уникальные профессиональные компетенции. Чтобы переучивать молодых специалистов приходилось как можно меньше...

Перемена мест как спасение

«Студенты приходят со своими требованиями. У них очень чёткое понимание того, что они хотят», – обращает внимание **заместитель генерального директора по управлению персоналом НТФФ «Полисан» Мария Гурулева**. Молодой амбициозный специалист с багажом фундаментальных знаний ожидает не только высокой зарплаты,

«Чтобы получить специалиста, максимально соответствующего требованиям фармацевтической отрасли, необходимы профстандарты»

но и профессионального роста. Выручает работа в регионе: сотрудники едут в Белгород на принадлежащее фирме «Полисан» предприятие «Полисинтез». Там их ожидают повышение и возможность заниматься менеджментом и проектной деятельностью.

Перемену мест предлагает своим специалистам и «Верофарм». Сотрудники компании обучаются за границей, затем возвращаются... «Сегодняшнее поколение более ответственно и энергично, чем то, в котором рос я, – считает **Леонид Коган**. – Мы стремимся к тому, чтобы каждый выпускник был системообразующим в своей сфере. Чтобы наши молодые специалисты чувствовали себя незаменимыми, звёздами, жемчужинами. Чтобы каждая такая звезда могла заменить 4–5 безответственных человек. Для нас очень важна возможность профессионального роста в атмосфере полного самоуважения».

Уважающий себя специалист – это не только ожидания, но и достижения. Амбициозные новички, какое бы раздражение они ни вызывали, мотивируют компанию развиваться... Кстати, на круглом столе «Российской газеты» на тему «Кадров для фармацевтической промышленности. Кто будет делать лекарства?» отрасли предложили ещё одно решение: если у сотрудника нет возможности роста на предприятии, направлять его в вуз делиться знаниями и опытом со студентами. Многие фармацевтические компании считают такой метод перспективным. И начинают применять на практике.

Поиск новых решений продолжается. Пусть ещё не написаны программы для специалистов по фармаконадзору, пусть ещё недостаточно учебных курсов о клинических исследованиях лекарственных препаратов – но фарма шагает навстречу своим будущим кадрам...