

◀ на стр. 7

В последнее время мы видим целенаправленную работу в правильном направлении со стороны профильного ведомства – отрасль получает дополнительное финансирование, обновляется оборудование, внедряются современные информационные технологии, принимаются новые законодательные акты, цель которых – строительство единой нормативной базы, в рамках которой, например, государственные образовательные стандарты будут дополнять уже принятые стандарты оказания медицинской помощи. Создание врача-практика сразу после окончания университета должно сделать и более близким взаимодействие медицинских вузов с лечебно-профилактическими учреждениями, поскольку отныне подготовка молодых специалистов становится их общим делом. Таким образом, Минздрав планирует решать и проблему нехватки медиков в регионах, особенно в сельской местности, предлагая закрепить за каждым федеральным медицинским университетом конкретный субъект РФ. Вуз должен будет отвечать за подготовку врачебных кадров в соответствии с запросами своего региона. Мы видим, что программа «Сельский доктор», на которую возлагали большие надежды и в рамках которой молодой врач мог получить миллион рублей, проблему не решила – одной такой стимулирующей меры без обеспечения жильем, повышения зарплаты, карьерного роста, оказалось недостаточно для того, чтобы привлечь выпускников в «сельскую медицину».

Не меньше проблем и в вопросе выпуска профессиональных, готовых к работе в новых условиях фармацевтов. Проблема дефицита квалифицированных кадров является чрезвычайно острой для современной российской фармпромышленности. Максимальный дефицит кадров сегодня – непосредственно на производстве, в первую очередь, это технологии, работающие по стандартам GMP, а также в сфере обеспечения контроля качества ЛС и в исследовательской области.

По данным экспертов, до 2020 г. России потребуется от 3,5 до 5 тыс. высококвалифицированных специалистов для работы на фармпроизводстве. А в соответствии со стратегией «Фарма–2020» необходимо подготовить или переподготовить более 10 тыс. специалистов для работы на производстве. По данным агентства HeadHunter, в сегменте фармпроизводства количество вакансий ежемесячно увеличивается на 17%!

При этом основная проблема подготовки студентов – это сложности с прохождением полноценной практики на фармпредприятиях. Компаниям нужны готовые квалифицированные специалисты, а студентам и выпускникам без опыта работы найти место работы очень сложно. Это происходит в ситуации, когда средний возраст технолога на производстве сегодня достигает шестидесяти лет, а вопрос повышения квалификации остается наиболее актуальным, поскольку в результате снижения уровня организации производства на многих предприятиях сильно упал и уровень квалификации работников.

Минздравом принято правильное решение прекратить обучение по специальности «Фармация» в очно-заочной и заочной формах. Кроме того, на фармацевтических факультетах многих вузов вводят новые специальности, такие как фармацевтический маркетинг, бухгалтерский аудит и менеджмент. Важно понять, что в нынешних рыночных условиях необходимо соотнести стандарты обучения студентов с требованиями работодателя.

Стандарты, закрепляя определенный жесткий минимум требований, тем не менее, предоставляют университетам свободу в формировании и реализации образовательных программ и одновременно повышают ответственность вуза за содержание и качество подготовки специалистов. Высшая школа получила новые стандарты, они действительно необходимы, и в теории с их помощью можно начать решать проблемы, которых немало накопилось за последние десятилетия: слабое материально-техническое оснащение отрасли, недостаточная методическая обеспеченность образовательного процесса, отсутствие системы мониторинга реализации госстандартов, проблемы с трудоустройством (по разным оценкам, после окончания вуза по специальности идут работать лишь 40–80% выпускников) и др.

САМОЕ СЛОЖНОЕ – НАУЧИТЬ КУЛЬТУРЕ ОБЩЕНИЯ В КОРПОРАЦИИ

Комаров Павел

Руководитель отдела подбора и развития персонала ООО «Новартис Фарма»

Наша компания тратит на обучение молодых специалистов сотни тысяч долларов в год. Каждый новый сотрудник «Новартис Фарма», независимо от своего возраста и профессионального опыта, проходит в компании ориентационный курс. Он включает в себя функциональные тренинги и мероприятия, знакомящие сотрудника со стандартами, этическими нормами и корпоративной культурой «Новартис». Кроме того, к каждому новичку прикрепляется опытный наставник, помогающий ему влиться в команду и максимально быстро раскрыть свой потенциал.

Помимо позиций начального уровня в различных отделах «Новартис Фарма» предлагает прошедшему жесткий конкурсный отбор выпускникам принять участие в программе «Молодые таланты». Она рассчитана на два года, за которые молодой специалист успевает поработать в коммерческом отделе, отделах маркетинга и исследования рынка. При успешном прохождении всех этапов программы сотрудник получает должность бренд-менеджера в одном из департаментов компании.

Самое сложное – не помочь молодым специалистам достигнуть определенного уровня функциональной компетентности, а научить их культуре общения в крупной корпорации. Многие проекты здесь реализуются в тесном взаимодействии различных департаментов, поэтому успех новичка во многом определяется навыками коммуникации и эмоционального интеллекта.

В «Новартис Фарма» для желающих работать на производстве молодых специалистов есть четкая программа развития, варьирующаяся в зависимости от направления. Она разработана глобально для обеспечения равно высокого профессионального уровня сотрудников «Новартис» во всем мире и курируется непосредственно из штаб-квартиры компании в Базеле, Швейцария. Такой подход позволяет нам обеспечивать высокое качество препаратов и предоставляет новые карьерные возможности студентам, решившим посвятить себя индустрии производства лекарственных средств.

СТУДЕНТЫ ДОЛЖНЫ ЧАЩЕ ПОЯВЛЯТЬСЯ В АПТЕКАХ И НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Чумичева Марина Ивановна

Руководитель Центра отраслевого обучения СПФО

Профессиональная подготовка провизоров и фармацевтов в учебных заведениях испытывает те же проблемы, что и вся система профессиональной подготовки кадров по всем специальностям в нашей стране. Прежде всего, это отсутствие практических навыков и изучения реально существующих бизнес-процессов в производственных, дистрибуторских и розничных компаниях.

Мы считаем, что, помимо глубоких профессиональных знаний, студенты должны чаще появляться в цехах предприятий, в аптеках. Преподавательский состав вузов должен быть усилен практиками: действующими технологами, менеджерами по качеству, директорами аптек. А самое главное – даже хорошее классическое образование – это не догма. Фармацевтика стремительно развивается, и, чтобы быть профессионалом, необходимо постоянно обучаться.

ВЫПУСКНИКИ НАБИРАЮТСЯ ОПЫТА В АПТЕКЕ И ИДУТ В ФАРМКОМПАНИИ

Пашкина Нина Антоновна

Генеральный директор аптеки «Воробьевы горы»

В программе высшего фармацевтического образования очень много различных химий. Мы с коллегами удивляемся – зачем такое количество? Может быть, лучше делать упор на фармакологические знания? Ведь фармакология нужна провизору в первую очередь, но в вузовском расписании ее значительно меньше, чем химии. Недостаточно времени выделено и на то, чтобы дать студенту навыки менеджмента. Тот объем знаний, который дает вузовское образование, для нашего времени, мягко говоря, очень мал. Предмет «Управление и экономика фармации» в вузах тоже преподается в урезанном объеме.

Задумалась насчет преобладания химии в обучении провизора и вспомнила, что раньше к фармацевтическому образованию подходили точно так же. Это подтверждает само название – «химико-фармацевтический институт». Так что перевес химии в фармацевтическом образовании – проблема явно не только сегодняшняя.

Но именно в наше время провизору и фармацевту дано очень много возможностей и очень много обязанностей. Приказ Минздрава №1175, обязавший врача выписывать рецепты по МНН, заставил аптеки принимать решение о выборе препарата. Врач в бланке рецепта пишет МНН, которому соответствуют один оригинальный препарат и много дженериков, и выбирать из этого списка должен фармацевт или провизор. Нам надо самим принимать решения, а у «одинаковых» дженериков разные побочные эффекты. Какое лекарство подойдет больному? Какое лекарство точно ему не

навредит? Если вы дали нам ответственность – дайте нам побольше знаний!

А сегодня в программе высшего фармацевтического образования не хватает даже анатомии. Я не против большого внимания к химии. В определенных ситуациях ее знание помогает. Видишь стероидное кольцо и понимаешь, с каким типом веществ имеешь дело. Но помогла бы и фармакология. Мы чаще опираемся на фармакологическое действие препарата, чем на его химическую структуру.

Студенты фармацевтических факультетов раньше очень часто приходили к нам на практику. Но как только мы были вынуждены закрыть рецептурно-производственный отдел, вузы стали значительно реже направлять к нам своих учащихся. Впрочем, сегодня производственный отдел в аптеке – музейная редкость.

Выпускники – беда всех аптек. Они приходят, набираются опыта – и их привлекают другие фирмы. Привлекают большим окладом, социальным пакетом, сразу дают служебную автомашину, и вчерашние провизоры очень гордятся открывшимися возможностями. В аптеке этих преимуществ, как правило, нет. У нас работали три девушки, которые потом ушли во французскую компанию. Теперь по-прежнему приходят к нам в аптеку, но уже в качестве медпредставителей. Они искренне благодарят нас за знания и опыт, полученные в нашей аптеке. И сообщили, что на новую работу их приняли без экзаменов, как только узнали, что они работали в аптеке «Воробьевы горы».

Как мы обучаем молодых специалистов? В последнее время наш штат полностью укомплектован. До этого воспитали много прекрасных сотрудников, но их переманили другие фирмы. У молодых фармацевтов и провизоров, как правило, не очень хорошие знания дисциплины фармпорядка в аптеке. Они не знают, почему одни препараты лежат здесь, а другие – там. Часто не могут найти нужное лекарство. Поэтому в первые три месяца работы мы никогда не оставляем молодого специалиста одного. Когда он отпускает препарат, рядом с ним всегда стоит его наставник. При этом зарплата молодого специалиста не снижается. Она остается такой же, как у его более опытных коллег, фармацевтов или провизоров. Руководители многих аптек убеждены: какая разница, фармацевт или провизор? За первым столом может стоять и сотрудник со средним фармацевтическим образованием. Никогда так не скажу. Да, за первым столом могут стоять и те, и другие. Но в зарплате никогда их полностью не уравниваю. Разница маленькая, но все же... Иначе зачем высшее образование? Если фармацевт равен провизору, учиться в вузе нет никакого смысла. По опыту нашей аптеки скажу, молодые фармацевты хорошо ориентируются в законодательной базе, а молодые провизоры – лучше разбираются в фармакологии, чем их коллеги со средним фармацевтическим образованием.

Как правило, в течение трех месяцев молодой специалист отпускает препараты только под недремлющим оком другого провизора. За это время человек привыкает к аптеке. Кто-то может освоиться и за полтора месяца. Мы видим это и даем возможность работать самостоятельно. Все зависит от характера специалиста.

Наши фармацевты и провизоры постоянно получают новые знания. Каждую неделю мы проводим фармкружки, обязательные для каждого нашего сотрудника. Сейчас на фармкружках выступают большей частью компании-производители. Они рассказывают о своих препаратах и медицинских сферах, в которых эти лекарства применяют. Наши специалисты слушают по очереди: фармкружки проходят в рабочее время, и первый стол оставить нельзя.

Много занятий проводит ААУ «СоюзФарма», участником которой мы являемся. На семинарах, проводимых Ассоциацией, лекции читают врачи, и фармацевты, и производители. Обязательно разъясняют нам изменения в законодательстве: если выходит новый приказ, он может полностью отменить действие вроде бы совсем недавно опубликованных документов. Все эти занятия – бесплатные для аптек и их сотрудников. Всегда боюсь, что мы что-то упустили. Образовывать себя надо постоянно. Не знаю, как можно приглашать в аптеку консультанта без образования. Мы этого не приемлем.

Что касается формы обучения, лично я – за очное образование. Нужно, чтобы человек вошел в студенческую среду, чтобы у него было личное общение. Чтобы он имел возможность задавать вопросы и получать ответы на них. К тому же, при очном образовании знания прочнее, чем при заочной форме учебы. Имела возможность сравнить их. Но, несмотря на все преимущества очного обучения, многие вынуждены учиться лишь заочно с учетом различных социальных проблем. Так стоит ли лишать людей возможности получить образование?