

# Как найти работу своей мечты?

Об этом можно было узнать на ярмарке вакансий и специальностей, проходившей 15–20 апреля на базе Национального фармацевтического университета (НФаУ) при поддержке Харьковского областного центра занятости. Мероприятие, организованное по личной инициативе ректора НФаУ — профессора Валентина Черныха, — призвано помочь молодежи в выборе профессии и трудоустройстве выпускников университета и колледжа. Наш корреспондент в роли потенциального соискателя беседовал с работодателями



Открывая конференцию в рамках ярмарки, Валентин Черных говорил о необходимости тесного диалога между учебными заведениями Украины и компаниями-работодателями. Ректор также интересовался мнением представителей компаний об уровне подготовки выпускников НФаУ.

Так, например, Елена Курбанова, начальник отдела кадров ООО «Украинский Аптечный Холдинг», г. Донецк (УАХ), считает уровень образования студентов НФаУ достаточно высоким. В УАХ с удовольствием принимают на работу молодых специалистов, стремящихся к развитию своих способностей. Здесь особое внимание уделяется повышению профессионального уровня специалистов: работает Учебный центр, программы которого реализуют внутренние и внешние бизнес-тренеры, посттренинговое сопровождение ведется дистанционно. Такой подход ответственного работодателя был отмечен специальными премиями жюри в рамках всеукраинского конкурса «HR-бренд 2012».

«НФаУ — наш постоянный партнер. В 2012 году в розничные сети УАХ (аптеки «Здравица» «Добрі ліки», «Центральная») было принято 23% специалистов от общего числа рекрутированных профессионалов фармации. Внедрение инновационной моде-

ли сотрудничества «НФаУ и УАХ» позволило решить вопросы прохождения практики, интернатуры, а также будущего трудоустройства специалистов».

В свою очередь, корпорация «Артериум» готова инвестировать время и средства в подготовку собственного персонала. В частности, Владимир Шевченко, HR-специалист корпорации (г. Киев), представил программу стажировок на предприятиях компании, причем для каждого молодого специалиста разрабатывается индивидуальный план практики с учетом его потребностей, специализации, условий работы. Наиболее успешные кандидаты после практики и тестирования получают сертификаты и приглашаются на работу.

Таким образом, компания дает возможность студенту-фармацевту еще до окончания университета получить опыт работы на современном предприятии. Например, в 2012 г. практику проходили 52 студента, 15 из которых стали полноправными сотрудниками после завершения обучения в университете. В настоящее время компания открывает исследовательские и управленческие вакансии, где от соискателей требуются знание английского языка и уверенное владение компьютером.

## ЭТО ЯРМАРКИ КРАСКИ

Ярмарку вакансий посетили около тысячи студентов университета и колледжа НФаУ, которые в неформальном общении с работодателями ознакомились со спецификой и условиями работы, требованиями к качеству подготовки, смогли подыскать место для прохождения производственной практики, временной или постоянной работы.

Среди участников проекта такие мощные аптечные сети, как ООО «Украинский Аптечный Холдинг», «Беркут», Группа компаний «ВК», аптечная сеть «9-1-1», «Супермаркет «Рост», ООО «ТАС-Фарма», «Аптека Доброго Дня» (ООО «Фармастор»), Аптека 03, КПОЗ «Центральная районная аптека № 30», Запорожское ОКП «Аптечное объединение «Фармация», отечественные производители и дистрибьюторы лекарственных препаратов, в частности корпорация «Артериум», ООО «НВФК «ЭЙМ», ОАО «Луганский химфармзавод», ЧАО «Лекхим-Харьков», ООО «БадМ», ЧАО «Альба Украина», а также представительства иностранных фармацевтических компаний, клиничко-диагностические лаборатории, биотехнологические предприятия и предприятия экономического направления, организации вторичной занятости, интернет-службы.

## МНЕНИЕ

**Елена Рыжова, региональный менеджер по подбору персонала компании «Фарма-Персонал»:**

— Фармацевтический рынок развивается очень динамично, внедряются новые технологии, в том числе оперирования на рынке, поэтому изменяются тенденции в подборе персонала. В частности, многие компании готовы активно обучать, заниматься переподготовкой сотрудников для себя. Главными критериями подбора персонала остаются коммуникативные навыки и компетентность сотрудника в своей профессии. Стоит отметить, что многие руководители сегодня готовы рассматривать кандидатов с меньшим опытом работы при прочих положительных качествах. Соискателям следует тщательно готовить резюме, которое не должно иметь вид автобиографии, как это происходит в 98% случаев. Нужно уметь презентовать свои сильные стороны, навыки и достижения, быть уверенным в себе и проявлять настойчивость. Не стоит опускать руки, если вы не прошли собеседование. Проанализируйте ответы, поинтересуйтесь у работодателя, в чем причина отказа, и постарайтесь устранить недостатки. Мы также рекомендуем соискателям следить за грамотностью речи.

**— Посоветуйте, как соискателю вести себя во время стресс-интервью?**

— Как правило, данная методика не применяется на первом этапе собеседования, а специалистов, которые действительно владеют этим психологическим инструментом, не так много. Профессионал обычно предупреждает, что приступает к стресс-интервью, во время которого никогда не затрагивает ваши личные черты с целью унижить, а обсуждает исключительно профессиональные качества и указывает на недостатки. Если же вы почувствовали себя оскорбленным, а то и столкнулись с открытым хамством, можете встать, поблагодарить собеседника и выйти. Настоящий профи всегда с уважением относится к соискателю. Мне, например, больше импонирует открытая, доверительная беседа, во время которой человек по-настоящему раскрывается и можно объективно оценить его сильные и слабые стороны.

**Юлия Лантушенко, директор департамента по работе с персоналом сети «Аптека TAS»:**

— «Аптека TAS» — уважаемая аптека европейского формата для тех, кто заботится о здоровье и ведет здоровый образ жизни. Постоянно участвуем в ярмарках, которые проводятся в Киеве, а в Харькове мы впервые. Мы не боимся брать молодых специалистов и обучать их. Для этого у нас создан специальный обучающий класс с рабочим местом провизора, разработана система тестирования и тренингов, в том числе дистанционных. При этом наша сеть лишь укрепляет свои позиции, инвестируя в повышение квалификации молодых сотрудников. В частности, успехи «Аптеки TAS» были отмечены второй премией на X юбилейном конкурсе профессионалов фармацевтической отрасли Украины «Панацея – 2009». Конечно, мы держимся и за наших опытных сотрудников, создаем им привлекательные условия труда, проводим ротацию кадров. И с каждым молодым специалистом всегда в паре работает опытный коллега-наставник.

**— А какие условия работы и заработная плата?**

— Во-первых, все выплаты сотрудникам нашей сети проводятся официально, а не «в конвертах». Это твердая позиция руководства и владельца сети Сергея Тигибко. В среднем провизоры и фармацевты первого стола получают 4–4,5 тысячи грн. Во-вторых, существуют и дополнительные премиальные бонусы за работу. Также все сотрудники имеют гарантированный отпуск, оплату больничных и прочие льготы согласно законодательству. Мы стремимся создать командную, комфортную, позитивную атмосферу. Для этого проводим регулярные тренинги, конкурсы, поздравляем сотрудников с днем рождения и другими праздниками, премируем лучших путевками, выпускаем корпоративную газету. Кроме того, активно привлекаем сотрудников к проведению различных креативных акций. Например, в прошлом году мы проводили озеленение аптек.

**— Можете назвать слабые места в подготовке провизоров и фармацевтов?**

— Это, прежде всего, недостаток знаний по фармакологии, пропедевтике внутренних болезней, фармацевтической опеке и другим клиническим дисциплинам. Кроме того, каждый специалист первого стола должен владеть азами психологии, быть коммуникабельным, уметь слушать и задавать вопросы, ведь наша профессия требует постоянного общения с людьми, особенно в аптеках-маркетах с открытой выкладкой, как у нас. А часто бывает так, что молодой специалист, попадая за первый стол, «закрывается», не может вести диалог, пройти алгоритм фармопеки. Конечно же, на практике мы проводим тренинги и пытаемся устранить подобные недостатки.

**Татьяна Снежко, HR-директор «Санофи-Украина»:**

— Если несколько лет назад наша компания брала на работу специалистов только с опытом работы, то сегодня ситуация кардинально изменилась — растет фармрынок, изменяется система здравоохранения, усиливается конкуренция, а следовательно, выше потребность в кадрах. Поэтому мы готовы трудоустраивать молодых специалистов без опыта работы и развивать их. При этом для нас важно, чтобы молодой сотрудник был мотивирован, соответствовал компетенциям и культуре компании, а все остальное готовы в нем воспитать. Мы считаем, что на рынке существует определенный дефицит опытных специалистов, поэтому и приняли решение отбирать талантливых выпускников и обучать их для себя.

Беседовал Руслан Редькин