

# МАЙБУТНЄ ФАРМАЦІЇ формується сьогодні

Освіта як соціальний інститут несе відповідальність за своєчасну та адекватну підготовку молодих людей до повноцінного функціонування в суспільстві. Саме вона покликана забезпечити підготовку нового покоління до розв'язання глобальних завдань, які стоять перед людством. Держава визначає стратегію розвитку освіти та створює життєздатну систему безперервного навчання і виховання. Становище освіти та ефективність її функціонування є показниками розвитку суспільства

На жаль, в Україні освіта не є пріоритетним напрямком розвитку суспільства. Навчальним закладам доводиться самотужки вирішувати проблеми, які накопичилися. Фахівці галузі зазначають, що тотальні «масовізація» та комерціалізація освіти суттєво знизили її рівень, недостатня матеріально-технічна база не дозволяє викладачам займатися науковою діяльністю, а студентам — здобувати навички роботи з новітніми технологіями. Крім того, відсутність чіткого обґрунтування потреб галузі у визначенні кількості фахівців призводить до проблем із працевлаштуванням учорашніх студентів. У свою чергу, роботодавці — представники бізнесу — стикаються з такими проблемами, як недостатній рівень фахових знань і комунікативних здібностей у молодих людей, невідповідність здобутих ними навичок потребам ринку тощо. Бізнесу недоречно стояти осторонь освітнього процесу. Потенційні роботодавці зацікавлені у підвищенні якості навчання, тому лідери галузі вже зараз упроваджують програми допомоги освітянам, пропонуючи додаткові фахові тренінги, надаючи можливість проходження практики та стажування у своїх компаніях і підтримуючи кращих студентів. Про досвід такої роботи розповідають представники фармацевтичного бізнесу.



## **ЄВГЕН ЗАЙКА, ДИРЕКТОР ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА»**

— Наша компанія в рамках корпоративної соціальної відповідальності з вересня 2007 р. впроваджує в життя цільову програму «Золоті кадри медицини» для студентів державних медичних університетів. На сьогодні у ній беруть участь п'ять ВНЗ України та один — Молдови (Дніпропетровськ, Харків, Львів, Сімферополь, Донецьк і Кишинів). Ця програма покликана підтримати талановитих студентів, які прагнуть професійного зростання та розвитку. Її важливою складовою є фінансове стимулювання перспективних юнаків і дівчат. Протягом навчального року 15 учасників програми щомісячно отримують іменні стипендії компанії ТОВ «Такеда Україна» у розмірі 600 грн на місяць.

Головне завдання програми «Золоті кадри медицини» ми бачимо в наданні можливості студентам ознайомитися з тенденціями розвитку й актуальними проблемами сучасної медичної науки, яку вони отримують під час спілкування та взаємодії із провідними фахівцями галузі. Так, восени 2010 р. на базі ЛНМУ ім. Данила Галицького відбулася Перша між-

народна конференція «Золоті кадри медицини», у якій взяли участь провідні фахівці університету, молоді науковці та 15 студентів-учасників програми з України та Молдови. У минулому році — 3–5 жовтня 2012 р. — наші стипендіати брали участь у IV Національному конгресі неврологів, психіатрів та наркологів України, який пройшов у м. Харкові. Вони прослухали лекції відомих науковців: проф. Н.П. Волошина, проф. Ю.І. Головченко, проф. Л.А. Дзяк, проф. С.К. Євтушенко, проф. І.С. Зозуля, чл.-кор. НАМН України В.І. Козьяквін та багатьох інших. Ми плануємо і далі проводити конференції для студентів медичних ВНЗ і надавати їм можливість відвідувати спеціалізовані заходи.

### **— Як стати стипендіатом програми «Золоті кадри медицини»?**

— Учасником програми можуть стати студенти 4-го, 5-го та 6-го курсів, які навчаються за такими спеціальностями, як «Лікувальна справа», «Педіатрія», «Медико-профілактична справа». Кандидат повинен вчитися на відмінно, що має підтвердити копія залікової книжки. До уваги береться соціальна та наукова активність студента. Рішення про долучення до програми та призначення іменних стипендій приймається за підсумками конкурсу на підставі рішення конкурсної комісії, яка складається з викладачів кожного окремого ВНЗ, на чолі з ректором.

**— Як студент може дізнатися про можливість узяти участь у цій програмі?**



— Це дуже просто. Інформація про програму висить на інформаційному стенді в кожному ВНЗ, також бажаючи можуть отримати всю необхідну інформацію в деканаті. Головна умова — бути кращим із кращих!



**ТАМАРА ШЕНДЕРЕЙ,  
 МЕНЕДЖЕР З ПІДБОРУ  
 ТА ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ  
 КОРПОРАЦІЇ «АРТЕРІУМ»**

— Ефективність роботи будь-якої компанії залежить від рівня професійної підготовки працівників. Передусім, це твердження справедливе для тих організацій, що мають високотехнологічні виробництва. Якщо робота в компанії побудована правильно, то кожен співробітник

**МОЖНА СКАЗАТИ,  
 ЩО «АРТЕРІУМ» ІНВЕСТУЄ В МАЙБУТНЄ  
 УЖЕ СЬОГОДНІ!**

має всі шанси для професійного і кар'єрного зростання. Але досягнувши максимальних успіхів у структурі конкретної компанії, фахівець нерідко шукає можливість зростання в інших напрямках або організаціях. Із соціопсихологічних позицій така тенденція виправдана, але для компанії це означає втрату високопрофесійних спеціалістів, тобто завжди існує небезпека виникнення, так би мовити, професійного вакууму, бо адекватну заміну висококваліфікованим кадрам на сучасному ринку праці в Україні знайти надзвичайно складно.

Вирішення цієї проблеми кардинально змінило політику кадрового забезпечення Корпорації «Артеріум». Аналізуючи проблему, ми дійшли висновку, що причиною дефіциту фахівців є не їхня відсутність, а їхня недостатня підготовка до роботи. Тому було прийнято рішення зосередитися на роботі зі студентами, щоб виховувати в них необхідні для нашої Корпорації навички. Можна сказати, що «Артеріум» інвестує в майбутнє уже сьогодні! Ми залуцаємо талановиту молодь, яка зацікавлена у професійному розвитку, бо пов'яже своє майбутнє із фармацевтичною галуззю, та яку не лякає необхідність вирішення складних завдань.

Ми пропонуємо студентам і випускникам узяти участь у «Програмі роботи зі стажерами», яка спрямована на відбір і поетапну підготовку потенційних співробітників Корпорації. Цей проект передбачає стажування у таких сферах, як технологія фармацевтичного виробництва, контроль якості, розробка нових препаратів, взаємодія з регуляторними органами, клінічні дослідження, проектне та сервісне обслуговування

виробництва (інженери з систем вентиляції, тепло-, водо- та газопостачання, КВПІА, енергетики, фахівці з обслуговування фармацевтичного обладнання), фармацевтичний маркетинг.

**— Як ви залуцаєте молодь до програми? Хто має можливість взяти у ній участь?**

— Для залучення кандидатів ми використовуємо інтернет-ресурси, беремо активну участь у ярмарках кар'єри, ярмарках вакансій та конференціях, де розповідаємо про умови, терміни, можливості, які надає програма. Взяти у ній участь можуть кандидати, чий фах або освіта пов'язані з технологією виробництва фармпрепаратів, фармацевтичною хімією, клінічною фармацією, медициною, біотехнологіями, мікробіологією, біохімією або інженерно-технічними професіями. Головні умови — кандидат повинен бути зацікавлений у фаховому розвитку, брати активну участь у професійних читаннях, олімпіадах, конференціях. Перевага надається тим, хто був співавтором/автором наукових робіт, статей, тез; володіє англійською мовою на рівні не нижче середнього і готовий переїхати до Києва або Львова, де розміщені наші виробничі центри.

Для того щоб стати учасником конкурсу, необхідно заповнити онлайн-анкету, яка знаходиться на сайті «Артеріум». Якщо інформація в анкеті відповідає вимогам, з кожним із кандидатів проводиться телефонна співбесіда. Тих, хто успішно її пройде, запрошують для участі в оціночних заходах, які включають профільні тести, кейси на виявлення необхідних компетенцій та співбесіду з керівником напрямку. Тривалість програми стажування визначається індивідуально і залежить від спеціалізації.

Учасники, які ще навчаються у ВНЗ і показують успішні результати стажування, автоматично беруть участь у всіх наступних програмах аж до завершення своєї освіти. На час стажування всім учасникам нараховується заробітна платня, рівень якої залежить від зайнятості.

**— Чи існують у вашій компанії програми адаптації для молодих працівників?**

— Усі стажери залучені до адаптаційних заходів, до яких входять програми «Основи GMP» і «Ласкаво просимо». Крім того, беруть участь у тренінгах «Ефективна комунікація», «Управління особистою ефективністю у часі», які проводяться корпоративними викладачами.

**— Студенти яких регіонів і ВНЗ частіше беруть участь у вашій програмі?**

— У рамках «Програми роботи зі стажерами» ми підтримуємо зв'язки з Національним університетом ім. Т. Шевченка, НТУУ «Київський політехнічний інститут», Київським національним університетом будівництва і архітектури, Національним фармацевтичним університетом, Одеським національним політехнічним університетом, Одеським національним університетом ім. І.І. Мечнікова, Харківським націо-

нальним університетом ім. В.Н. Каразіна, Національним університетом «Львівська політехніка», Львівським національним університетом ім. І.Я. Франка. Частіше у нас проходять стажування студенти і випускники зі Львова, Харкова й Києва, але в цьому році до нас приєдналися стажери з Одеси.

— Чи є у стажерів перспектива залишитися працювати у вашій компанії по закінченню програми?

— Наведу лише один приклад. У «Програму роботи зі стажерами» у 2012 р. було відібрано 12 талановитих студентів, п'ятеро з яких на сьогодні зараховані до штату Корпорації «Артеріум». З іншими ми продовжуємо співпрацю до моменту отримання ними диплому про повну вищу освіту.



**ТЕТЯНА СНИЖКО,  
ДИРЕКТОР З УПРАВЛІННЯ  
ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНІЇ «САНОФІ»  
В УКРАЇНІ ТА БІЛОРУСІ**

— Як і всі інші компанії, ми стикаємося із проблемою дефіциту кадрів. Можливо, у «Санофі» це питання не стоїть так гостро через особливості корпоративної політики — на вакантну посаду ми спочатку оголошуємо конкурс серед співробітників. Кожен, хто хоче спробувати свої сили в новій роботі,

**НОВИЙ ПРАЦІВНИК ІЗ ДОСВІДОМ РОБОТИ,  
МОЛОДИЙ СПЕЦІАЛІСТ ЧИ СТАЖЕР — УСІ  
ПРОХОДЯТЬ ОДНАКОВУ ПРОГРАМУ АДАПТАЦІЇ**

може подати заявку. Якщо серед власних працівників ми не знайшли людину, яка б могла обійняти посаду, тоді оголошуємо конкурс і починаємо пошук фахівця на ринку. По допомогу ми переважно звертаємося до кадрових агенцій.

Сьогодні дуже важко знайти людину, яка б повністю відповідала вимогам часу. Зараз ми прийшли до думки, що готові брати молодих фахівців чи навіть студентів і навчати їх за спеціальними програмами. Першу таку програму стажування ми розпочали реалізовувати наприкінці 2012 р. Слід зазначити, що компанія проводить стажування не тільки для лікарів і фармацевтів, але й для економістів, фінансистів, маркетингологів, юристів і навіть філологів. Зараз ми співпрацюємо із цього приводу з НУ «Києво-Могилянська академія», Національним університетом ім. Тараса Шевченка, Київським національним економічним університетом ім. Вадима Гетьмана, Національною фармацевтичною академією та ін. Такий широкий спектр професій пов'язаний із тим, що нам потрібні не тільки медичні чи фармацевтичні працівники.

— Де молода людина може отримати інформацію про стажування?

— Молоді люди, як правило, більш орієнтовані на інтернет-ресурси, тому ми зробили акцент саме на них. По-перше, це власний сайт компанії «Санофі». По-друге, кадрових агенцій — HeadHunter, rabota.ua. По-третє, навчальних закладів. Також ми беремо участь у ярмарках вакансій.

У квітні цього року наш досвід спілкування зі студентами-фармацевтами поповнився участю у ярмарку вакансій, що проходив у НФаУ (Харків). Університет надав можливість зробити презентацію компанії «Санофі» студентам, в якій ми розказали не тільки про наші досягнення, але й про те, яких фахівців потребуємо, якими знаннями й навичками повинні володіти потенційні кандидати на посаду. Ми мали гарну нагоду для спілкування з молоддю. Її цікавило, як потрапити на стажування, чи є можливість кар'єрного зростання. До речі, питання заробітної платні не стояло на першому місці.

— Якими є вимоги до потенційних кандидатів?

— У першу чергу, це підтримка наших корпоративних цінностей, до яких належать робота на результат, прагнення професійного зростання, бажання навчатися новому, вміння працювати в команді. По-друге, кандидат повинен відзначитися мобільністю, бути готовим до змін, мати високий комплаєнс. На жаль, молоді люди прагнуть швидкого прогресу, але не завжди адекватно можуть оцінити свої здібності, їм не вистачає практики. Тому на стажуванні акцент робиться саме на цьому.

Кожен потенційний кандидат проходить двотижневе навчання, наприкінці якого оцінюються його здібності. Якщо він зарекомендував себе добре, його беруть на стажування. У залежності від посади й рівня підготовки молодого працівника термін може складати три, шість або вісім місяців (короткострокові стажування, із нашого погляду, малоефективні). На час стажування/випробувального терміну людина отримує робоче місце, заробітну платню (згідно із зайнятістю) і соціальний пакет. Компанія гарантує їй залучення до робочого процесу. Перед новачком ставляться конкретні завдання, оцінка виконання яких є важелем для прийняття рішення про надання постійної роботи в компанії.

— Чи є програми адаптації для молодих співробітників?

— Новий працівник із досвідом роботи, молодий спеціаліст чи стажер — усі проходять однакову програму адаптації. Це перший двотижневий тренінг, про який я говорила раніше, а також наступний місяць, коли увійти в новий колектив допомагають HR-менеджер, IT-працівники та ін. Та, мабуть, найважливішою є локальна адаптація саме на робочому місці. Тут новим співробітникам допомагають керівники підрозділів і безпосередні начальники. Розвинена в нас і така форма роботи, яка раніше називалася наставництвом.

Хочу сказати, що ми перебуваємо тільки на початку шляху роботи зі студентами. Але бачимо перспективність цього напрямку. Плануємо в майбутньому розширити співпрацю з медичними і фармацевтичними ВНЗ, зробити її більш продуктивною.