

Стратегиями развития фармацевтической и медицинской промышленности предусматривается создание к 2020 г. конкурентоспособной индустрии, призванной обеспечить население страны доступными и эффективными лекарствами и медицинскими изделиями. Для этого предстоит модернизировать сотни действующих и построить десятки новых современных предприятий, соответствующих международным стандартам GMP.

Ключевая роль в решении этой задачи отводится вопросам подготовки кадров. Между тем кадровый дефицит в фармотрасле – серьёзная проблема. Выпускники фармацевтических вузов не всегда готовы к работе на предприятиях, производящих готовые лекарственные формы, тем более в производстве химических или биологических субстанций.

Вопросы подготовки кадров для отрасли стали основной темой дискуссии, развернувшейся в ходе совместного заседания комиссий Российского союза промышленников и предпринимателей по индустрии здоровья и по фармацевтической и медицинской промышленности, а также Комитета Торгово-промышленной палаты РФ по предпринимательству в здравоохранении и медицинской промышленности.

Дан приказ ему на запад...

Сегодня на производстве в отрасли, по разным статистическим оценкам, трудится порядка 130-135 тыс. человек. При этом во многих крупных компаниях, особенно в регионах, только 15-20% инженерно-технических сотрудников имеют профильную специальность по образованию. Сейчас фармкомпании бьются за каждого сотрудника среднего и высшего звена с надлежащим опытом и квалификацией и не гнушаются переманивать таковых у конкурентов.

По мнению сопредседателя комиссии РСПП по фармацевтической и медицинской промышленности Юрия Калинина, во многом это связано с отсутствием системного подхода к подготовке кадров для фарминдустрии. Существующие справочники должностей устарели и требуют модернизации. Уровень подготовки студентов, обучающихся в российских вузах, существенно отстаёт от европейского. Образовательные программы плохо скоординированы, апробация программ, разработанных ведущими вузами, практикуется недостаточно. Мало внимания уделяется программам повышения квалификации специалистов, особенно среднего звена.

Для заполнения имеющихся вакансий ИТР предприятия вынуждены принимать выпускников вузов и колледжей с непрофильным образованием, на подготовку которых уходит много времени, что, в свою очередь, не способствует быстрому освоению новых видов продукции. Вместе с тем большое число вчерашних выпускников, получивших профильное для фармацевтической и медицинской промышленности образование, остаются не востребованными в местах непосредственного получения образования, в результате средства, затраченные на их подготовку, тратятся неэффективно.

– Возможно, стоит вернуться к практике распределения молодых специалистов, существовавшей ранее, – считает представитель РСПП. – Кроме того, что это позволяет восполнить дефицит кадров на предприятиях отрасли, молодые специалисты определённо вносят свой интеллектуальный вклад в развитие региона, где они будут трудиться.

Особенно остро стоит проблема подготовки кадров для предприятий, занятых разработкой средств диагностики in vitro. В настоящее время ни один вуз страны не готовит таких специалистов. Большой кадровый дефицит отмечается в клинико-диагностических и аналитических лабораториях медицинских учреждений. Кадровая политика

Проблемы и решения

Охота на технолога

В фармотрасле катастрофически не хватает квалифицированных сотрудников



в этой области осталась неизменной с тех времён, когда в лабораториях применялись довольно простые приборы и выполнялись несложные методы лабораторных исследований. И сегодня в этой сфере в основном работают специалисты с медицинским и биологическим образованием, не владеющие навыками работы со сложным аналитическим оборудованием.

Работаем под заказ

Как считает заместитель председателя Комитета Совета Федерации по социальной политике Людмила Козлова, один из основных пробелов высшей школы – недостаточная практическая подготовка выпускников. Во многом это обусловлено объективными причинами, такими как устаревшая материально-техническая база вузов, отсутствие унифицированных программ обучения, низкий социальный уровень преподавательского состава вузов.

– Нужна государственная поддержка фармпромышленности и системы подготовки кадров. Это могут быть разные варианты: льготное налогообложение, преференции для отечественных производителей и т.д. Главное, чтобы в России в области фармацевтики развивались инновационные технологии, и сегодня для этого имеются все предпосылки, – заключила Л.Козлова.

Актуальность проблемы признаёт и заместитель министра образования и науки РФ Людмила Огородова: «Высококвалифицированные кадры нужны отрасли, но необходимо определить – с чего начинать? В России нет крупных игроков, нет заказчиков к Минобрнауки для подготовки большого коли-

чества специалистов. Понятно, что для развития отечественного фармпрома придётся заимствовать глобальные инновационные технологии, и в эту систему координат старая образовательная модель не вписывается».

Конкуренция в инновационной сфере колоссальная, и во многом успех в реализации того или иного проекта зависит от скорости его внедрения: «Если мы сегодня будем планировать через министерство подготовку специалистов какой-то определённой специальности, то через 7 лет это уже во многом потеряет актуальность, поэтому скорость и подготовки кадров сегодня является таким же ин-

промторга России Ольга Колотилова отметила, что инновации в отрасли есть, лекарственные средства и медицинские изделия, произведённые на отечественных предприятиях, успешно конкурируют на рынке, их доля увеличивается, а темпы роста этих рынков на порядок выше, чем европейского и американского. Это делает его привлекательным для дальнейших инвестиций, в том числе в расширение производств, продвижение товаров. А значит, потребность в квалифицированных кадрах в отрасли в ближайшие годы будет только расти.

Вместе с тем она согласилась с тем, что фарминдустрия

в странах понятия «промышленный фармацевт», «промышленная фармацевтика» широко распространены и давно применяются. В настоящее время в странах ЕС существуют три основные специальности по фармации: социальный фармацевт (аптечный работник), госпитальный фармацевт и промышленный фармацевт. И в законодательном порядке закреплено, что на предприятиях фармотрасли каждый седьмой работник должен иметь специальность «промышленная фармацевтика».

– Необходимо развивать дуальную систему образования, которая предусматривает сочетание обучения в учебном

должна выступать заказчиком кадров для отрасли. В соответствии со стратегией «ФАРМА 2020» планируется обучить или переподготовить более 10 тыс. человек, занятых на разных этапах создания фармацевтической продукции.

Сейчас на рынке очень ограничено количество кандидатов для работы на современных фармпроизводствах, и укомплектовать штат завода профессионалами с соответствующим опытом сложно. Единственный выход из создавшейся ситуации – взять на работу вчерашнего выпускника вуза.

– Не надо бояться брать на производство молодого специалиста без опыта работы, – считает О.Колотилова. – Если у него есть желание развиваться в этой сфере, он быстро приобретёт необходимые профессиональные навыки в процессе работы, а предприятие, в свою очередь, получит квалифицированного сотрудника, владеющего знаниями и навыками производства.

Человеческий фактор

Создание новой современной системы подготовки кадров для фармацевтической промышленности продиктовано специализацией и дифференциацией деятельности субъектов фармрынка, а также необходимостью изменения подходов и учебных программ, в том числе в сфере последипломного образования, считает советник президента РАМН, заведующий кафедрой организации производства и реализации лекарственных средств Первого Московского государственного медицинского университета им. И.М.Сеченова Валерий Береговых. По его словам, сегодня на рынке труда наиболее востребованы вакансии химиков-аналитиков, технологов, специалистов по качеству, сертификации, валидации, а также управленцы всех уровней. Но многих специалистов этого списка просто не готовят отечественные вузы.

– Ни химико-технологические вузы, ни фармацевтические факультеты медицинских вузов не имеют программ, утверждённых стандартов по направлению «промышленная фармацевтика» и не готовят для фармотрасли специалистов, способных провести в полном объёме фармацевтическую разработку, составить до-сье на регистрацию и т.д. Между тем в индустриально развитых

заведении с периодами производственной деятельности. Подготовить высококвалифицированные кадры для фарминдустрии без внедрения этих механизмов невозможно, – считает сопредседатель комиссии РСПП по фармацевтической и медицинской промышленности Алексей Репик.

Дуальная система предполагает прямое участие предприятий в профессиональном образовании студентов.

– Сегодня, когда мы спрашиваем предпринимателей о проблемах ведения бизнеса в России, разрыв между потребностями промышленности и предложением системы образования – одна из центральных. И её можно решить только при качественном заказе на кадры, который должен исходить из потребностей бизнеса и промышленных предприятий.

По его словам, в первую очередь, необходимо внедрение долгосрочного прогнозирования потребностей в тех или иных специалистах. Фармацевтическая отрасль, в отличие от других отраслей экономики, имеет свою специфику. Перед тем как продукт выводится на рынок, проходит много времени, и производитель не может перенастроить своё производство и технологическую программу за один день, это невозможно. При этом система образования ещё более ригидна. Поэтому производители должны понимать, какие лекарства и медицинские изделия будут востребованы системой здравоохранения сегодня, завтра и через 5-7 лет.

В свою очередь, чтобы вузы также могли скорректировать свои планы на ближайшую перспективу, необходимо более эффективно использовать такие инструменты, как попечительский и наблюдательный советы. Одним из основных критериев эффективности работы вуза должно быть количество выпускников, нашедших в течение первого года работу по специальности. И если вуз генерирует тех, кто нужен промышленности, то это, несомненно, повысит его репутацию, увеличит привлекательность для абитуриентов, считает представитель РСПП.

Ирина СТЕПАНОВА,
корр. «МГ».

НА СНИМКЕ: работа на современном фармпредприятии требует высокой квалификации.