

здравоохранение практика

Работать не только на аптеку

Образование в сфере фармацевтики сейчас чрезвычайно востребовано, поскольку фармотрасль в стране быстро развивается. Поэтому количество совместных (вуз—работодатель) образовательных программ продолжит динамично расти — по крайней мере до тех пор, пока будет сохраняться дефицит кадров в отрасли.



— кадры —

Бизнес-решение

Принято считать, что положительные сдвиги в сфере фармацевтического образования обусловлены стратегией «Развитие фармацевтической и медицинской промышленности на 2013–2020 годы», принятой правительством России. Именно лет пять назад начали происходить изменения в сфере образования для фармацевтической отрасли, ситуация в которой была очень непростой. Дело в том, что фармацевтическое образовательное фактически не менялось с начала 90-х годов прошлого века, когда оно было полностью ориентировано на аптеку: основные компетенции провизора — отпуск и изготовление лекарственных препаратов.

Затем в российских вузах не только стали появляться новые специальности, ориентированные на отечественную фармотрасль. Иностранцы и отечественные производители фармпродукции охотно налаживали сотрудничество с профильными вузами, участвовали в разработках образовательных программ, организации практики для студентов и так далее. Как следствие, вступительные конкурсы в вузах на профильные специальности выросли до уровня конкурсов в престижных российских вузах. И, что важно, часто еще в

процессе обучения студент знает, где он будет работать по окончании учебы, а уровень подготовки стал приближаться к тому, который более или менее удовлетворяет предприятия-работодателя.

Позитивные изменения в фармацевтической промышленности страны стали происходить в 2011–2012 годах. Во-первых, это связано с тем, что правительство РФ стало ужесточать условия работы зарубежных фармкомпаний на внутреннем рынке, требуя от них углубления локализации производства, а не просто ввоз в Россию готовых препаратов. Во-вторых, под флагом кампании импортозамещения власти обещали карт-бланш российским производителям лекарств. В частности, предоставили абсолютного преимущества при участии в госзакупках российским компаниям, работающим по принципу полного цикла производства, включая синтез фармвеществ.

Поэтому, с одной стороны, иностранные компании заинтересованы в том, чтобы удержаться на российском рынке, который из-за своей ненасыщенности фармпродукцией продолжает представлять для них огромный интерес. Ряд крупнейших из них всерьез занялись углублением локализации производства в России. С другой — появилось немало российских инвесторов, сделавших ставку на отече-

Как правило, в процессе обучения студент фармспециализации знает, где он будет работать по окончании учебы

ственное производство лекарств в расчете получить долю в госзаказе.

Дорогая репутация

Смена экономических трендов и принятие госстратегии «Фарма-2020» стали основными причинами изменения в системе подготовки специалистов для фармацевтической отрасли. Потребность в этом стала очевид-

ДЕШЕВЫЙ ПОСТАВЩИК

До недавнего времени ситуация в российской фармотрасли ухудшалась лавинообразно. Если к началу 1990-х годов в стране производилось свыше 3 тыс. наименований готовых лекарственных средств, что обеспечивало потребности населения и лечебно-профилактических учреждений на 70%, а по объему поставляемой продукции — на 50–60%, то к 1998 году производство субстанций по номенклатуре снизилось в два с половиной раза, а по объему — в пять раз.

До начала реформы в России производство фармацевтических субстанций находилось на достаточно высоком уровне. Отечественная промышленность практически полностью обеспечивала субстанциями не только свои заводы по выпуску готовых лекарственных препаратов, но и экспортировала их, и даже оказывала техническую помощь в строительстве соответствующих производств за рубежом.

Начиная с 1990-х годов производство фармацевтических субстанций стало резко снижаться. За период до 2010 года объемы производства субстанций в России сократились более чем в 20 раз. За эти годы было ликвидировано до 90% производственных мощностей по синтезу фармацевтических субстанций. В 2005 году использование мощностей по производству фармацевтических субстанций составило 22%, в том числе по витаминам 24%, по антибиотикам 5%. В итоге сегодня из отечественных фармацевтических субстанций производится лишь 15% лекарственных препаратов. Недостаток объемов восполняется поставками из Индии и Китая, как наиболее дешевых поставщиков.

Константин Анохин

«НЕ ХВАТАЕТ СПЕЦИАЛИСТОВ ВО ВСЕХ СЕКТОРАХ В СФЕРЕ ОБРАЩЕНИЯ ЛЕКАРСТВЕННЫХ ПРЕПАРАТОВ»

В сфере подготовки специалистов для российской фармацевтической отрасли произошли принципиальные перемены: профильные вузы начали совместно с фармкомпаниями строить образовательные программы. ИГОРЬ НАРКЕВИЧ, ректор Санкт-Петербургской химико-фармацевтической академии, считает, что такой подход к образованию устраняет существовавший ранее разрыв между вузами и предприятиями и значительно повышает кадровый потенциал российской фармацевтической отрасли.

— Сегодня фармкомпаниям достаточно активно участвуют в образовательном процессе. Чем это обусловлено? В чем их интерес?

— В фармацевтической отрасли сегодня существует большой дефицит кадров. После того как на правительственном уровне была принята стратегия «Развитие фармацевтической и медицинской промышленности на 2013–2020 годы», отрасль начала активно и бурно развиваться. При этом на начальном уровне развития этой сферы была потребность в одних специалистах, сейчас в процессе достаточно интенсивного развития потребность видоизменяется, но тем не менее она очевидна: не хватает специалистов во всех сегментах в сфере обращения лекарственных препаратов. Согласно данным комитета по труду, только по Санкт-Петербургу количество вакансий провизоров и фармацевтов достигает 700 человек.

Мы в зависимости от периода выпускаем в год порядка 200 провизоров и примерно 120–150 инженеров-технологов. Такого количества выпускников явно не хватает. В масштабах же России полной статистики пока нет. Сегодня обеспечить фармотрасль необходимыми кадрами — сложная задача, потому что требуется более широкий спектр специальностей, чем раньше. Это не только провизоры, технологи, химики, биологи.



Это специалисты в области автоматизации управления, программисты, инженеры-механики, специалисты в области средств микробиологии. За последние годы очень сильно выросла потребность в службах качества на предприятиях.

Если с начала реализации программы «Фарма-2020» эта служба на предприятиях состоялась в среднем из четырех-пяти человек, то с принятием философии GMP эти отделы за последние несколько лет на передовых предприятиях выросли раз в десять. Потому что сейчас появилось большое количество как внутренних, так и внешних аудитов, большие объемы документации, которая должна быть оформлена на сопровождение каждого технологического процесса. И это все требует и времени, и определенной квалификации — того, в чем раньше не было такой необходимости. С динамичным развитием отрасли меняется и потребность в кадрах. Кадров надо много и разных. Когда мы говорим о фармацевтическом образовании, то в нашем традиционном смысле это подготовка по специальности «фармация»: или провизоры, или фармацевты со средним

специальным образованием. Когда мы говорим про подготовку для фармацевтической отрасли, мы охватываем все сферы: сферу обращения — R&D, производство, контроль качества, логистику, ритейл, регуляторные отношения и так далее.

— Кому принадлежит инициатива в начале различных образовательных программ — компаниям или представителям сферы образования, вузам?

— Сначала инициативы было все-таки больше со стороны компаний, и эта инициатива была обращена в той же стратегии развития отрасли до 2020 года, в государственной целевой программе. В программу были включены конкретные мероприятия, где была поставлена проблема о нехватке кадров, недостаточной их подготовленности. Прописывалась необходимость разработки образовательных программ, подготовки кадров для предприятия. Разработку программ взяло на себя государство, а подготовку — сами предприятия.

Некоторые конкретные проекты можно назвать совместной инициативой, как, например, проект с компанией Pfizer «Больше, чем образование». В этом случае и мы понимали, что необходимо двигаться вперед, и компания.

— Много ли компаний участвуют в образовательных программах сегодня? Достижение каких целей они перед собой ставят?

— Если говорить про нашу академию, то активно участвуют в образовательных проектах около десяти компаний. Причем не только производственные. Например, среди наших надежных партнеров, с которыми у нас давно сложились устойчивые контакты, — компании Pfizer, Sartorius, AbbVie, Eli Lilly, Novartis и другие. Из российских — компании «Биокад», «Полисан», «Вертекс», «Цитомед», «Р-Фарм», «Фармпроект», «Герофарм» и другие. Очень активны в вопросах подготовки кадров крупные аптечные сети Санкт-Петербурга, такие как «Петербургские аптеки», «Торговые дома „Невис“», «Озерки».



ной как вузовскому сообществу, так и участникам фармацевтического рынка РФ. Первые понимали, что если они будут продолжать выпускать специалистов, не востребованных развивающимся фармрынком, то рано или поздно встанет вопрос о том, насколько целесообразно существование того или иного профильного учебного заведения. Выпускать каждый год студентов, большая часть из которых не собирается работать по специальности, не улучшает репутацию вуза.

Другие — фармпредприятия с амбициозными планами — также испытывали нужду в квалифицированных кадрах. Иностранные компании, построившие свои предприятия в России и усердно стремящиеся как можно глубже локализовать производство, оказались перед выбором: или привозить для работы в России иностранных специалистов, или участвовать в подготовке местных, что выглядело выгоднее. Российские компании, потратившие немалые деньги на приобретение самого современного оборудования, были озабочены тем же. В итоге обе стороны рынка — производители и вузы — пришли к взаимовыгодному решению: совместно формировать процесс подготовки специалистов для фармотрасли.

Правильность такого решения объясняется тем, что образовательные программы, созданные в сотрудничестве между учебными заведениями и работодателями, могут быть настолько гибкими и вариативными, что в состоянии обеспечить практически любой запрос со стороны производства.

Новый профиль

Одной из первых наладила связь с образовательным учреждением фармацевтического профиля компания Pfizer. В 2012 году Pfizer и Санкт-Петербургская государственная химико-фармацевтическая академия (СПХФА) начали реализацию программы «Больше, чем образование». Цели, которые декларируются в этой программе, — профессиональное развитие и повышение квалификации студентов и специалистов российской фарминдустрии. Лекции ведущих российских и зарубежных специалистов, тренинги, стажировка студентов академии в научных и производственных центрах Pfizer в Ирландии, Турции, Великобритании, США помогают учащимся выбрать специализацию, изучить передовые технологии современной фармотрасли, чтобы в дальнейшем применять полученные знания в работе на предприятиях России.

Как говорит руководитель проекта «Больше, чем образование» компании Pfizer в России Елена Мухачева, компания Pfizer стремится внести свой вклад в развитие российской фарминдустрии: «Мы понимаем, что локализация производства — это не только новые заводы, современное оборудование, технологии. Главное — это люди, которые будут работать в индустрии, их знания, квалификация, опыт. Совместно с партнерами мы готовим высокопрофессиональные кадры не для себя, но для российской промышленности в целом. Выпускники программы уже работают как на российских предприятиях, так и на локализованных в России производственных зарубежных компаний».

Другой пример участия производственной компании в фармобразова-

воступительные конкурсы в вузы на специальности для фармацевтической промышленности выросли до уровня традиционно престижных российских вузов

нии — сотрудничеством СПХФА с российской компанией «Биокад». Под ее патронажем в академии была создана первая в фармацевтике совместная кафедра технологии рекомбинантных белков. По словам ректора СПХФА Игоря Наркевича, компания «Биокад» уже приняла на работу больше 150 выпускников вуза. Такая схема взаимодействия бизнеса с вузом означает, что компания готовит специалистов «под себя», обеспечивая тот уровень компетенции специалиста, который устраивает работодателя.

Группа компаний Abbott и Белгородский госуниверситет также приступили к созданию совместной образовательной программы, которая будет ориентирована на повышение уровня образования студентов университета. По словам директора по производству компании «Верофарм» Леонида Когана, в рамках программы составлен календарь образовательных модулей, запланированы зарубежные стажировки студентов университета. И это только малая часть проектов сотрудничества фармкомпаний с образовательными учреждениями, которые уже реализуются.

Примечательно, что выпускники, имеющие сегодня возможность получать образование, уровень которого соответствует требованиям внутреннего рынка, чувствуют потребность в реализации их способностей и амбиций в России и не стремятся уехать за рубеж, отмечает Игорь Наркевич. Они занимаются здесь тем, что им нравится, и уверены в том, что их знания и умения изменят что-то к лучшему в нашей стране.

Фармацевтическая отрасль России активно развивается. И количество совместных (вуз—работодатель) образовательных программ продолжит динамично расти — по крайней мере до тех пор, пока будет сохраняться дефицит кадров в отрасли.

Константин Анохин

по тому или иному вопросу. Надо понимать, что никогда вуз не готовил идеального ученика, который бы на производстве сразу становился выдающимся работником. Есть период адаптации, доучивания, кстати, не только технологическим вещам, но и общепопулярным: умение работать в новой среде, выстраивать отношения в коллективе. Просто если все это мы делаем вместе с предприятием, то наши выпускники в большей степени удовлетворяют требованиям, которые предъявляет к кадрам работодатель. Основная же проблема — разрыв, когда вуз не слышит работодателя и наоборот. Претензии могут быть у обеих сторон, но решать их можно только в диалоге.

— Какие компании более активно участвуют в процессе образования — российские или иностранные?

— Более активно участвуют в образовании российские компании, потому что далеко не все западные имеют свои производственные мощности в России. И их активность по сравнению с российскими предприятиями немного другого плана. Российские же фармкомпания все-таки более заинтересованы в отборе сотрудников для работы на своем производстве. Сегодня в фармацевтическом производстве очень многое зависит от уровня подготовки, компетенции сотрудника. Поэтому российский работодатель и более активен.

— Насколько кардинально, на ваш взгляд, изменилась ситуация в сфере фармацевтического образования в России с того времени, как активно начали реализовываться образовательные программы совместно с фармкомпаниями?

— Перемены не заканчиваются. Все, что происходит сегодня в сфере фармобразования, только начало большого и бесконечного пути. Но за последние годы произошла одна очень важная вещь: преподавателям и студентам вернулась мотивация. Студенты сегодня по крайней мере понимают, для чего они учатся, что их ждет и для чего надо учиться. Если взять наш вуз, то, по оценкам

Минобразования РФ, в 2015 году он вошел в десятку вузов с самым высоким уровнем трудоустройства выпускников по специальности. Около 95% наших выпускников идет работать по специальности. Преподаватели также видят плоды своих трудов. А это один из основных движущих факторов в образовании. И, наверное, самый важный показатель нашей работы заключается в том, что сегодня преподаватели хотят учить, а студенты — учиться.

— Удастся ли, по вашим оценкам, сегодня современному образованию следовать всем современным трендам в фармацевтической сфере?

— Российским трендам нам удается следовать, где-то даже их опережать. Но мировым трендам мы в полной мере пока не можем соответствовать. Для этого нужно как минимум другое финансирование.

— Например?

— Подготовка кадров для такой высокотехнологичной отрасли, как современная фармацевтическая отрасль, очень дорогостоящее занятие: высокие требования к оборудованию учебных и научных лабораторий, их эксплуатации, недешевые реактивы и расходные материалы, необходимость значительных инвестиций в профессорско-преподавательский состав и т. п. Уже сейчас очевидно, что только бюджетное финансирование в виде субсидий на образовательную и научную деятельность недостаточно. Необходимо активно привлекать внебюджетные источники финансирования. Необходимо работать над привлечением бизнеса к инвестициям в вузовское образование и науку. Перспективным направлением как раз является работа над совместными научными и образовательными проектами, активное вовлечение преподавателей и студентов в создание инновационных технологий и продуктов. Только консолидация усилий всех сторон, заинтересованных в динамичном развитии российской фармацевтической отрасли, позволит нам не только следовать мировым трендам, но и опережать их.

Записал Константин Анохин