

## ➔ Проект «Будущее фармации»



**Ольга Ципро,**  
*директор  
по управлению  
персоналом и охране  
труда корпорации  
«Артериум»  
(Киев, Украина)*



**Анна Егорова,**  
*руководитель  
корпоративного  
университета  
корпорации  
«Артериум»  
(Киев, Украина)*

**В последние годы наша страна живет в нестабильной политической обстановке. Сложные, быстро меняющиеся условия негативно влияют на всю производственную сферу: многие предприятия проводят сокращения персонала, урезают зарплаты, отменяют льготы. Зачастую, к сожалению, все усилия концентрируются на достижении бизнес-показателей, а социальная ответственность перед сотрудниками и их семьями отходит на второй план. Корпорация «Артериум» выбрала другой путь**

**В** бизнесе важны результаты, ведь достойный компенсационный пакет сотрудники получают только в том случае, если у компании есть прибыль. В то же время долгосрочная поддержка общества, в том числе политика в отношении собственных работников, не менее важна, ведь от этого зависит возможность благополучного ведения бизнеса.

В рамках реализации КСО-стратегии корпорация «Артериум» предоставляет возможность сделать первый карьерный шаг талантливым выпускникам и студентам старших курсов. На сегодняшний день это одна из самых уязвимых социальных групп в Украине. Какие проблемы мы видим?

1. Не имея опыта работы и практических навыков, вчерашние студенты проигрывают в конкуренции на рынке труда: кризис выбросил большое количество опытных, подготовленных специалистов, а работодатели ищут «самых квалифицированных за минимальное вознаграждение».

2. Студенты не готовы работать на передовом оборудовании, не знают современных технологий, поскольку материально-техническая база и программы обучения вузов не отвечают сегодняшним требованиям фармпроизводства.

3. Выпускники не знают о современных методах анализа, которые применяют в компаниях фармсектора. Например, ни одна лаборатория вуза не оснащена современным газовым хроматографом, который необходим для анализа лекарственного средства (стоит более 5 млн. грн.). В вузе студентов учат стандартным методам контроля, но недостаточно стимулируют искать альтернативные методы контроля, что позволило бы сократить сроки изготовления и повысить качество продукции.

Несовпадение ожиданий работодателей и уровня подготовки студентов — проблема застарелая. Корпорация столкнулась с ней еще в 2010 году, когда средний возраст квалифицированных сотрудников на наших предприятиях достигал 45–50 лет. Уже тогда, шесть лет назад, стало понятно, что более выигрышный путь решения этой проблемы — не переманивать персонал из других компаний, а развивать молодых сотрудников внутри нашей организации. Польза от работы со студентами обоюдная: наша компания, со своей стороны, получает возможность:

1. Сформировать внутренний кадровый резерв из сотрудников с высоким потенциалом (*Hi Po*), при этом лояльных компании. Для нас это очень важно, ведь в планах развития корпорации «Артериум» — открытие новых производственных цехов и расширение портфеля продуктов.

2. Вовлечь штатных сотрудников в программы корпоративной социальной ответственности:

- *внутренние* — наставничество;
- *внешние* — поддержка Всеукраинских олимпиад по направлениям «биотехнология», «фармация», «химия» (из-за слабого финансирования со стороны государства вузы и студенты не были заинтересованы в их проведении).

## Программы для студентов

Приступая к разработке программ для молодежи, мы ставили перед собой несколько *целей* (см. *табл. 1*). В перспективе помощь молодым специалистам должна создать новые возможности для устойчивого развития не только «Артериума», но и всего фармсектора страны.

Табл. 1. Цели корпоративных программ для молодежи

Развитие бизнеса	Привлечение талантливой молодежи из ведущих вузов Украины для выполнения бизнес-задач компании
	Формирование стабильного подготовленного кадрового резерва из числа студентов для достижения стратегических целей
КСО	Переход от устаревшего академического подхода к: <ul style="list-style-type: none"> <li>● обучению, ориентированному на практику</li> <li>● развитию у молодежи лидерства и новаторского мышления</li> </ul>
	Создание базы для формирования нового поколения профессионалов, обладающих: <ul style="list-style-type: none"> <li>● инновационным мышлением</li> <li>● высоким уровнем знаний</li> <li>● пониманием современных технологий</li> <li>● глубоким знанием реальных бизнес-процессов в фармотрасле</li> <li>● способностью эффективно действовать в глобальной среде</li> <li>● умением развивать приоритетные направления фармации</li> </ul>

Нам, эйчарам, этот проект также должен был помочь решить ряд задач:

- уменьшение затрат на рекрутинг;
- снижение текучести кадров;
- омоложение коллектива;
- повышение привлекательности бренда работодателя;
- подготовка специалистов по приоритетным для компании направлениям.

Поскольку проект «Будущее фармации» должен обеспечить долгосрочные интересы корпорации и общества, мы приняли решение сотрудничать с рядом ведущих вузов страны. На сегодня проект реализуется в четырех крупнейших городах Украины: Киеве, Одессе, Львове, Харькове. Нашими партнерами стали: Национальный фармацевтический университет; Национальный университет пищевых технологий; НАУ «Киево-Могилянская Академия»; НТУУ «Киевский политехнический институт»; Киевский национальный университет строительства и архитектуры; Одесский национальный политехнический университет; Одесский национальный университет им. И. Мечникова; Харьковский национальный университет им. В. Каразина; Национальный университет «Львовская политехника»; Львовский национальный университет им. И. Франко.

Основные направления сотрудничества с вузами в рамках проекта «Будущее фармации»:

1. Стажировка для выпускников.
2. Тренинги для студентов.

3. Поддержка Всеукраинских олимпиад.
4. Стипендия студентам.

**Стажировка.** К подготовке программы стажировки мы подошли как к отдельному проекту. Работа над ним шла поэтапно (см. табл. 2).

**Табл. 2. Этапы проекта**

Этап	Мероприятия	Сроки
Первый	1. Выявление потребностей компании в сотрудниках в будущих периодах (данные собираются на начало каждого года)	октябрь
	2. Разработка программы стажировки	декабрь-январь
Второй	1. Информационная программа	февраль
	2. Оценка кандидатов на участие в программе	февраль-март
	3. Проведение ассесмент-центров в соответствии с утвержденной моделью компетенций	май
	4. Собеседование с руководителем, под началом которого будет работать выпускник/студент	май-июнь
	5. Прием на работу	июнь-июль
	6. Работа в подразделениях	в зависимости от должности
	7. Экзамен	— « —

Информирование студентов включало в себя:

- проведение презентаций в вузах (рассказ о программе стажировок, требованиях к кандидатам и условиях участия);
- размещение информации на корпоративном сайте, а также на страницах корпорации в социальных сетях;
- размещение рекламных блоков на job-сайтах (см. рис. 1).



**Рис. 1. Информация о стажировке в корпорации «Артериум»**

Рекламные блоки готовит проектная группа корпоративного университета (КУ). Подготовка материалов занимает около двух недель. Ежегодно мы получаем до 300 отзывов.

Для студентов участие в программе включает в себя:

- заполнение анкеты на сайте компании;
- собеседование по телефону;
- центр оценки (тесты, задачи, самопрезентация);
- завершающую встречу с руководителем отдела, в котором будет проходить стажировка.

Результаты оценки кандидатов сразу же проявили проблемы государственной системы образования. В частности, по нашим наблюдениям, развития требуют:

- *профессиональные компетенции* (фармацевтическая технология, методы анализа, инновации и т. д.);
- *«мягкие» навыки (soft skills)*: умение проводить презентации, коммуницировать, проявлять лидерские качества.

Стандартный период стажировки — три месяца, но при необходимости этот срок может быть продлен (в зависимости от направления).

Все стажеры:

- официально оформляются на работу с записью в трудовой книжке;
- ежемесячно получают заработную плату (для иногородних также предусмотрена компенсация за съём жилья).

За каждым стажером закрепляется наставник — специалист того подразделения, в котором работает стажер. За реализацию программы стажировки в целом отвечают сотрудники КУ, по мере необходимости привлекаются работники других подразделений. Для стажеров проводятся тренинги, экскурсии, занятия по английскому языку. А в выходные мы предлагаем любителям активного отдыха присоединиться к корпоративным велопогулкам.

По завершении программы стажировки проводится экзамен. В зависимости от результатов экзамена принимается дальнейшее решение о сотрудничестве. Родители каждого стажера получают письмо-благодарность от компании, в котором наставники дают характеристику молодому специалисту и рассказывают о результатах прохождения практики.

**Тренинги для студентов.** Обучение проходит по двум направлениям: 1) профессиональные навыки; 2) *soft skills*. Обучение проводится в вузе либо в КУ. Тренинги ведут наши корпоративные тренеры и ведущие специалисты компании, темы определяются на рабочих встречах с представителями вузов. У студентов-старшекурсников популярны тренинги:

- «Дизайн слайдовой презентации» (пригодится при подготовке к защите дипломной работы и в дальнейшей профессиональной деятельности).

- «Основы *GMP*\*».
- «Советы соискателям при поиске работы» и др. (всего 10 наименований тренингов).

**Поддержка Всеукраинских олимпиад.** Здесь мы выступаем в роли спонсора — предоставляем призерам:

- ценные подарки;
- возможность вне конкурса попасть на стажировку.

Сейчас мы поддерживаем две олимпиады «Биотехнология» (Киев) и «Фармация» (Львов). По трое призеров этих олимпиад уже получили денежные сертификаты на приобретение спортивного инвентаря.



**Студенты — призеры профильной олимпиады**

**Стипендия от компании.** Для талантливых студентов-абитуриентов по направлениям «химия» и «биология» выделяются стипендии (полугодовые). Получить материальную поддержку могут те, кто испытывает материальные затруднения — сироты, жители сельской местности и пр. Стипендиаты определяются по установленным критериям:

- тяга к знаниям;
- высокий потенциал для дальнейшего развития;
- тяжелое материальное положение.

В состав комиссии, отбирающей стипендиатов, входят представители вуза и КУ. В этом году мы выплачиваем стипендию 10 студентам.

Проект «Будущее фармации» корпорации «Артериум» показывает, насколько важно поддерживать всестороннее развитие молодежи. Работая у нас, молодые люди:

- приобретают практический опыт в своей профессии;
- получают знания и навыки в смежных областях;
- осваивают высокие стандарты работы в фармации;

\* Стандарт *GMP* (*Good Manufacturing Practice* — надлежащая производственная практика) — система норм, правил и указаний в отношении производства: лекарственных средств, медицинских устройств, изделий диагностического назначения.

- приобретают навыки поиска работы, составления резюме, прохождения собеседования и т. п.

Кроме того, мы создаем возможности для личностного роста и задаем — пусть это звучит громко, но это правда — высокую планку духовного развития. Студенты, делающие сегодня первые карьерные шаги, завтра будут определять развитие отрасли. Первый опыт работы для молодых специалистов — наш вклад в сохранение интеллектуального потенциала страны.

### ОТЗЫВЫ УЧАСТНИКОВ

— Во время стажировки я работала в направлении «защита прав интеллектуальной собственности на лекарственные средства». Эта область находится на пересечении медико-фармацевтических и юридических наук. Поэтому сейчас я получаю степень магистра в Институте интеллектуальной собственности.

В корпорации «Артериум» я отвечаю за защиту оригинальных лекарственных средств, исследования патентной чистоты генерических препаратов и мониторинг нарушений прав собственности корпорации. Программа стажировки дала мне возможность получить интересную профессию и работу в чудесном коллективе!

**Леся Юрченко, стажер**

— Если ожидания — наши или кандидата — не оправдываются, снижается эффективность работы всего подразделения. На собеседовании сложно оценить заинтересованность и потенциал сотрудника, а вот стажировка помогает проверить, как он сможет применять знания и навыки при выполнении производственных задач.

**Чиколовец Юлия, начальник отдела контроля качества**

— Моя стажировка длится уже год. Я работаю в аналитической лаборатории исследовательского центра корпорации: готовлю документацию, оформляю модули на субстанцию, актуализирую АНД (аналитический нормативный документ), создаю/вношу изменения в документы... Конечно, сначала было тяжело, непривычно, непонятно. Но сейчас у меня уже все получается, поэтому хочется идти на работу! Когда у меня спрашивают, как проходит стажировка, нравится ли мне работа, я отвечаю: корпорация «Артериум» — это место, где никогда не чувствуешь себя чужим, одиноким, лишним. Каждый готов помочь, научить, поддержать! Для молодого специалиста здесь много возможностей приобрести опыт и научиться.

**Марта Голубинка, стажер**

— Во время стажировки молодые специалисты не только учатся, но и помогают нам выполнять текущую работу. Доказательством эффективности программы стажировок может служить карьера сотрудников службы регистрации: несколько человек уже выросли в квалифицированных специалистов. Это будущее компании!

**Шевцова Ольга, начальник отдела регистрации**

## СПРАВКА О КОМПАНИИ

**Корпорация «Артериум»** создана в 2005 году в результате объединения ведущих фармацевтических предприятий — ПАО «Киевмедпрепарат», лидера по производству антибиотиков, и ПАО «Галичфарм» — крупнейшего производителя препаратов на растительной основе. Имеет пять представительств (в России, Беларуси, Казахстане, Узбекистане и Азербайджане); управляющий центр находится в Киеве. Численность персонала — более 2,2 тыс. человек

## СПРАВКА ОБ АВТОРАХ

**Цапро Ольга Игоревна** окончила Киевский государственный педагогический университет («биология и химия»), Киево-Могилянскую бизнес-школу («управление персоналом») и американский Университет св. Томаса («управление и развитие человеческих ресурсов»). В 1999–2005 году работала в международной компании, производящей косметическую продукцию (направление — поддержка продаж и обучение персонала). В «Артериум» пришла в июне 2005 года на позицию менеджера службы мотивации, стимулирования и корпоративной культуры. С 2009 года — директор по управлению персоналом и охране труда.

**Егорова Анна Борисовна** окончила Техникум Национального фармацевтического университета им. В. Н. Каразина («технология производства готовых лекарственных форм»), Национальный университет пищевых технологий («экономика предприятия»). С 2002 по 2010 год работала в ПАТ «Киевмедпрепарат» на позициях экономиста по заработной плате и начальника отдела управления персоналом. В «Артериум» пришла в 2011 году на должность менеджера по льготам и компенсациям. С 2013 года — руководитель корпоративного университета.



РЕКЛАМА

**ОТРИМУЙТЕ  
ПРОФЕСІЙНІ НОВИНИ  
ЩЕ ОПЕРАТИВНІШЕ!**

Реєструйтеся — [www.HRLIGA.com](http://www.HRLIGA.com)

Актуальна, вивірена робоча  
інформація в розсилці  
на електронну пошту!



хочу дізнатися про  
новини першим