

Опережающий взгляд на компетенции специалистов фармацевтических предприятий с позиции ДПО

СПИЧАК ИРИНА ВЛАДИМИРОВНА - директор
Евразийской Академии надлежащих практик, д.фарм.н., профессор



GMP

**X Всероссийская
GMP-конференция**

- ДПО направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды
- К освоению программ ДПО допускаются: лица, имеющие СПО или ВО, а также лица, получающие СПО или ВО

Программы ДПО – разрабатываются на основе Квалификации требований, Профессиональных стандартов и соответствующих ФГОС ВО (СПО) для программ ПП

Профессиональная переподготовка (ПП) – получение компетенций для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретения новой квалификации (≥ 250 час, диплом о ПП)

Повышение квалификации (ПК) – совершенствование или получение новой компетенции в рамках имеющейся квалификации (≥ 16 час, диплом о ПК)

Компетентностный подход в дополнительном профессиональном образовании



Компетенция
(Минтруд России)

Компетенция
(Минобрнауки России)

Разрыв в навыках

комплекс проявляемых в поведении профессиональных и личностных качеств, свидетельствующий о наличии необходимых для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей знаний, умений, а также опыта профессиональной деятельности

динамическая комбинация знаний и умений, способность их применения для успешной профессиональной деятельности

несоответствие реальных навыков сотрудника и занимаемой должности

Профессиональные компетенции

ЛИЧНЫЕ НАВЫКИ

Например:

- ☐ Ответственность
- ☐ Системное мышление
- ☐ Логичность мышления
- ☐ Способность к анализу и синтезу
- ☐ Креативность
- ☐ Умение принимать решения
- ☐ Инициативность
- ☐ Эмоционально-волевая устойчивость
- ☐ Системное мышление



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ

Знания

Умения

Навыки

- Приобретаются в процессе профобучения и опыта
- Зависят от вида деятельности и специфики производства
- Могут включать управленческие компетенции



Пирамида профессиональных компетенций отраслевых специалистов

Высококвалифицированные работники
(имеют удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке)

«Прорывные» профессиональные компетенции

Структура профессиональных компетенций:

❑ «Прорывные» профессиональные компетенции:

- ✓ Являются результатом дополнительного профессионального обучения в инновационной кросс-функциональной среде
- ✓ Являются залогом глобальной конкурентоспособности
- ✓ Являются свидетельством экспертности

Углубленные профессиональные компетенции

❑ Базовые и углубленные дополнительные профессиональные компетенции:

- ✓ Могут являться результатом дополнительного профессионального обучения
- ✓ Являются основой конкурентоспособности на рынке труда и могут быть требованием

Базовые профессиональные компетенции

Компетенции и квалификации профессионального образования

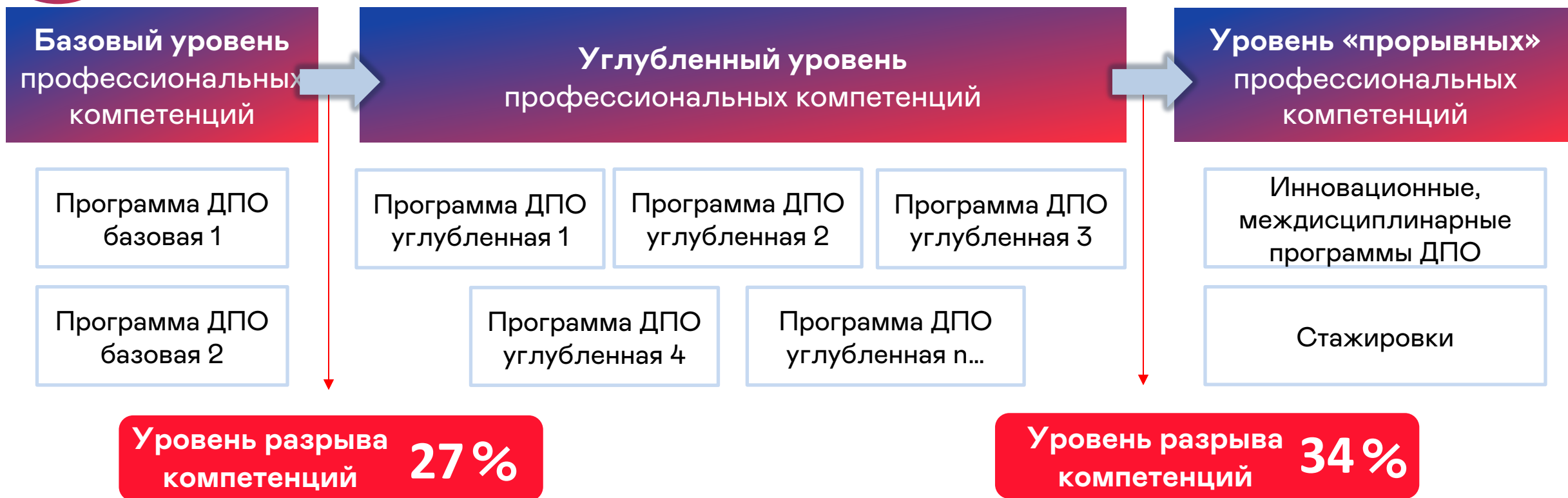
❑ Компетенции профильного образования:

- ✓ являются результатом профессионального образования или опыта работы
- ✓ обычно являются условием или необходимым требованием для осуществления определенной профессии
- ✓ подтверждаются дипломом или аттестатом

Квалифицированные работники (имеют аттестаты или дипломы НПО, СПО, ВО)



Жизненный цикл формирования профессиональных компетенций в рамках ДПО



- **27%** слушателей заходят на программы «Углубленного уровня» не имея достаточных базовых профессиональных компетенций
- **34%** слушателей заходят на программы «Прорывного уровня» не имея углубленных и/или базовых профессиональных компетенций
- **более 70%** слушателей испытывают сложности при прохождении тестирования и решение кейсов по программам ДПО

NB!

Опережающий взгляд на изменение компетенций фарм специалиста будущего



СЕГОДНЯ

10-15 ЛЕТ

1. Дефицит кадров отрасли

Высокая конкуренция за высококвалифицированных сотрудников.

2. Разрыв компетенций специалистов фарм промышленности:

- ✓ Быстрое технологическое преобразование
- ✓ Инженерно-технический прогресс (новое оборудование)
- ✓ Скачок развития в условиях санкций

3. Ключевые специалисты - возрастные сотрудники

Формирование компетентного портрета специалиста фармпредприятия по ключевым направлениям с привлечением отраслевых экспертов с горизонтом профессионального видения развития Фармы на 10-20 лет вперед

1. Дефицит кадров отрасли

Остается и будет нарастать по инновационным направлениям

2. Профессиональные компетенции:

- ✓ Уходящие
- ✓ Новые компетенции (Управление большими базами данных; искусственный интеллект; цифровые технологии; кибербезопасность; технологическая грамотность; биотехнология, в том числе клеточная; микробиология; фарм инжиниринг)

3. Новые специальности:

- Цифровой биотехнолог
- Автоматизация и роботизация ФП

Тренд на междисциплинарное слияние!!!

4. Новые личные компетенции: аналитическое мышление; креативное мышление; гибкость и быстрая реакция; лидерство; хорошая коммуникативность; полная адаптация к цифровой среде; готовность к изменениям, инновациям; умение работать в команде

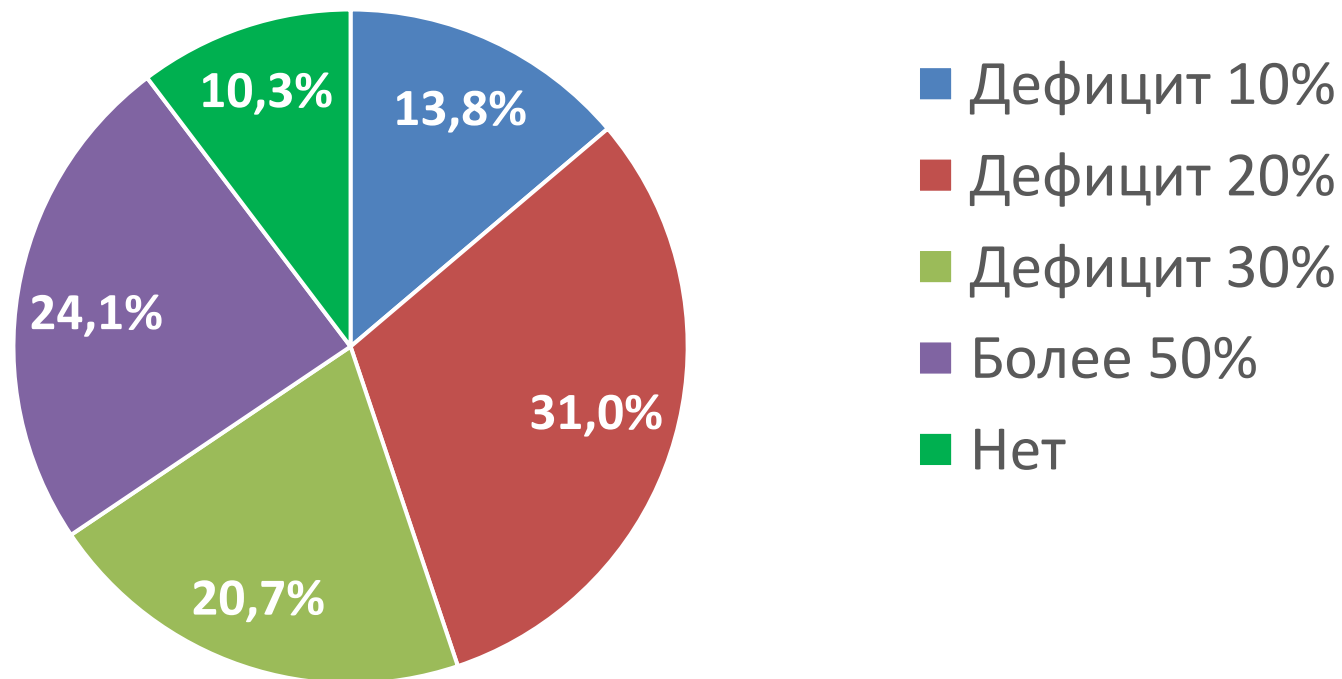
Практикоориентированное обучение в ВУЗе или СУЗе, быстрая адаптация к фарм предприятию:

Специалисты фарм ПРОМ будущего

Постоянное проф обучение ДПО!

Возрастающая роль

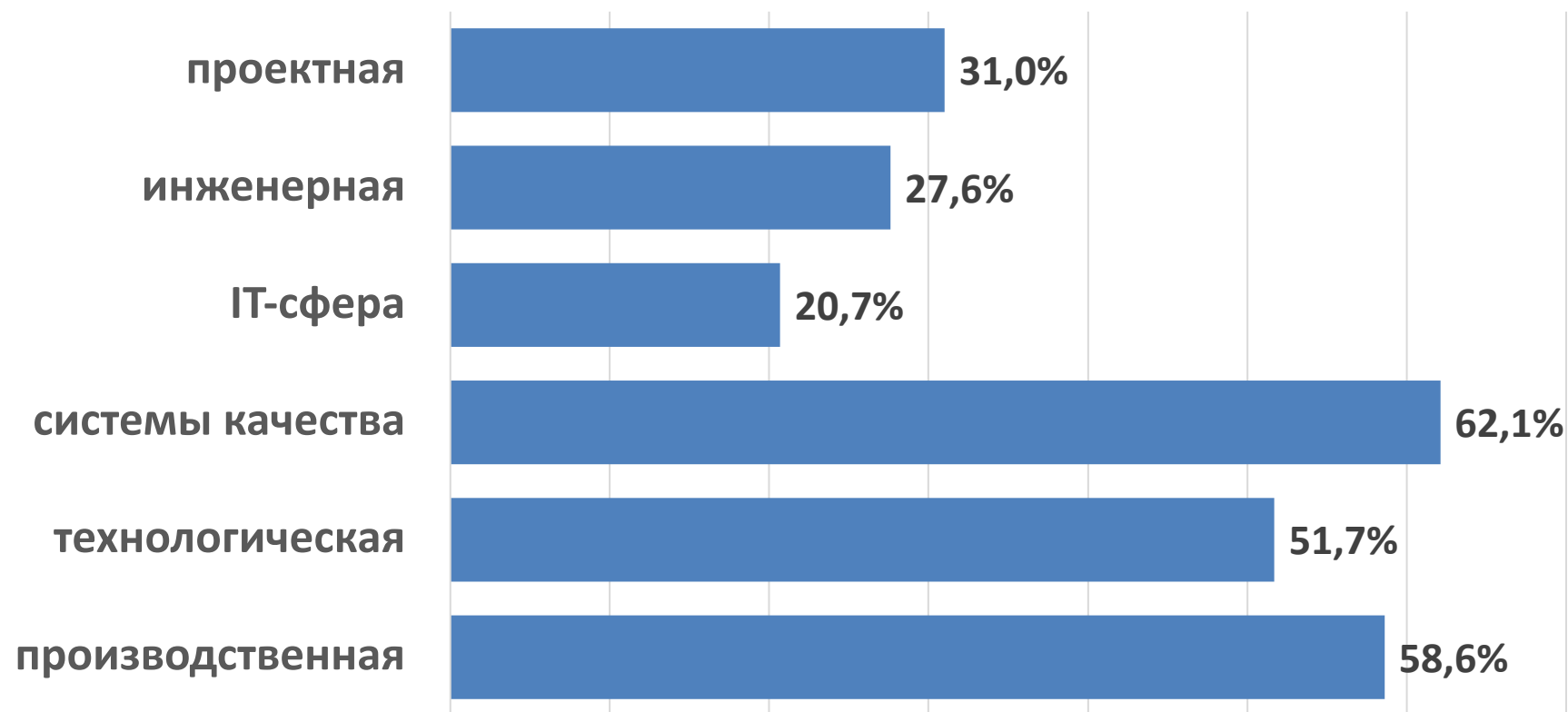
НАБЛЮДАЕТСЯ ЛИ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ ДЕФИЦИТ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ:



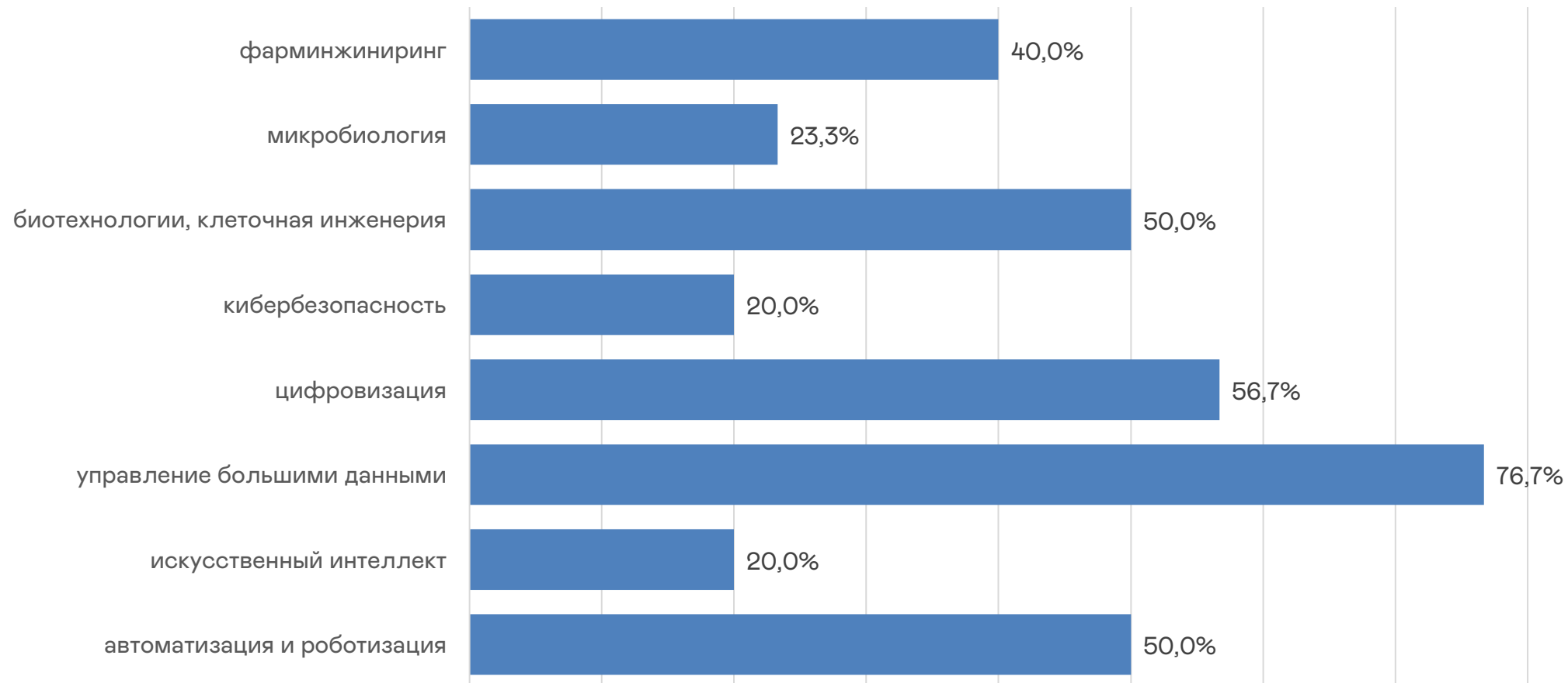
Тенденция опроса:

- Свыше 25% фармацевтических производителей транслируют тенденцию критического дефицита высококвалифицированных специалистов (свыше 50%)
- В целом тенденция дефицита свыше 20% специалистов наблюдается у 77,8% ФП

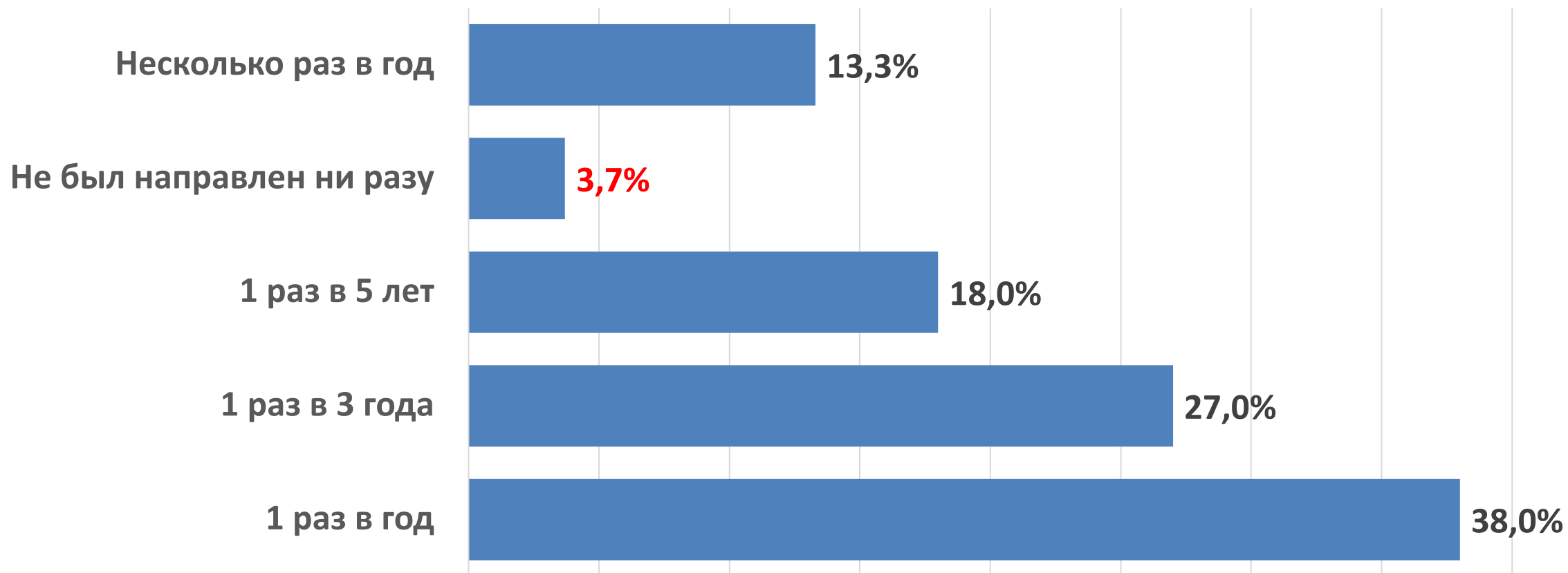
**ДЕФИЦИТ СПЕЦИАЛИСТОВ В КАКИХ ОБЛАСТЯХ
НАБЛЮДАЕТСЯ ОСОБО ОСТРО:**



УКАЖИТЕ ПРИОРИТЕТНЫЕ, НА ВАШ ВЗГЛЯД, СФЕРЫ КОМПЕТЕНЦИЙ "СПЕЦИАЛИСТА БУДУЩЕГО" ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ:



**КАК ЧАСТО ВЫ ИЛИ КЛЮЧЕВЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ВАШЕЙ КОМПАНИИ ПРОХОДЯТ
ВНЕШНИЕ КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ:**



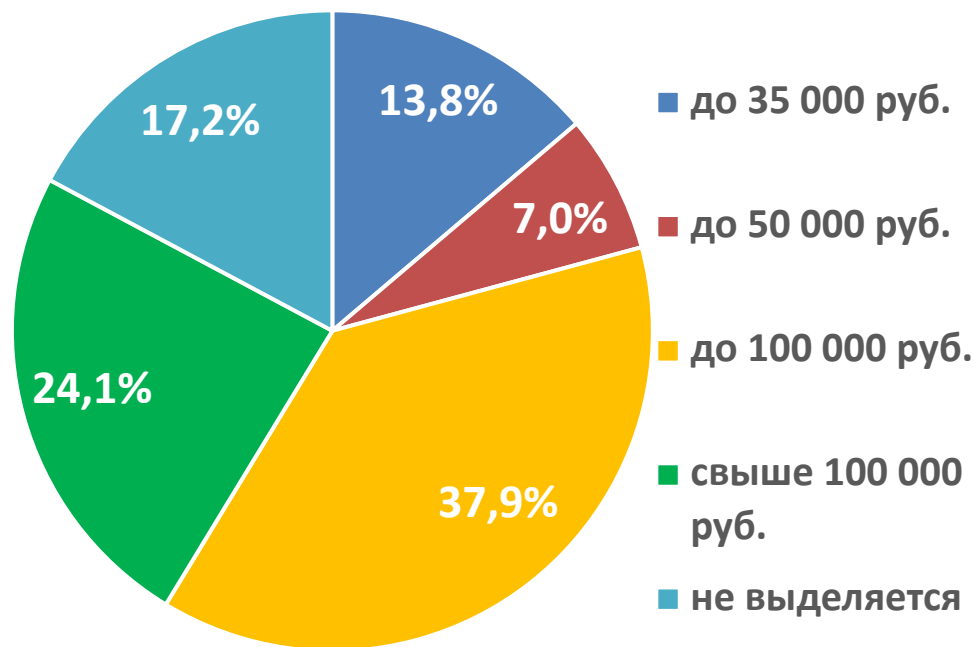
Тенденция опроса:

- более 50% специалистов фармкомпаний проходят обучение 1 раз в год и чаще
- более 45% специалистов фарм компаний проходят обучение 1 раз в 3-5 лет!

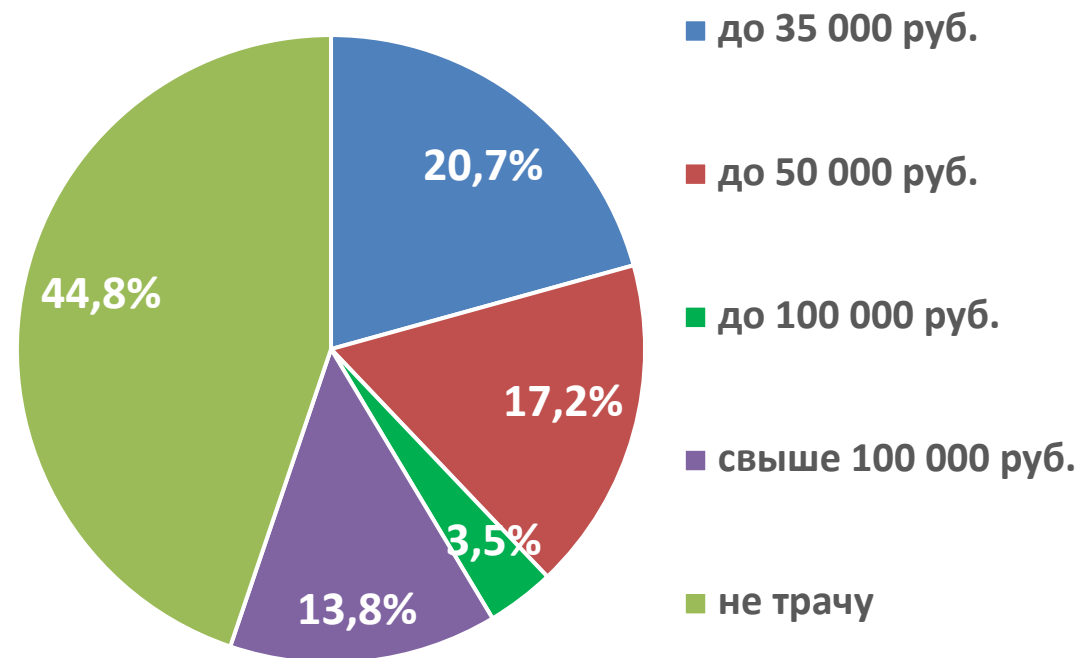
Результаты опроса специалистов фармацевтических компаний производителей лекарственных средств (147 респондентов)



СКОЛЬКО СРЕДСТВ НА ВАШЕ ОБУЧЕНИЕ, В СРЕДНЕМ, ВЫДЕЛЯЕТ КОМПАНИЯ В ГОД:



СКОЛЬКО ЛИЧНЫХ СРЕДСТВ НА ОБУЧЕНИЕ, В СРЕДНЕМ, ВЫ ТРАТИТЕ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ГОД:



Тенденция опроса:

- В 82.8% случаев ФК берет затраты по обучению специалистов на себя
- В среднем на одного ключевого специалиста фармкомпания тратит около 50 тыс. в год
- Свыше 50% специалистов дополнительно обучаются самостоятельно!

1. Дефицит и конкуренция за высококвалифицированных специалистов будут сохраняться, скорее всего усугубляться, относительно наиболее востребованных компетенций
2. Компетенции специалистов будут изменяться, уходить, какие-то будут выходить на приоритетные позиции, но будут нарастать и новые компетенции, которые сейчас могут наблюдаться у единиц персонала
3. Формирование компетентного портрета специалиста будущего возможно только в условиях интеграции HR-специалистов с руководителями функциональных подразделений компаний-производителей, которые обладают высокопрофессиональными компетенциями и прогностическим видением развития фармы на 5-10 лет вперед.
4. Будут появляться новые специальности и об этом сейчас нужно задуматься высшей школе при подготовке специалистов
5. Приоритетным будет практико-ориентированное обучение в ВУЗе или ССУЗе, только такой поход будет способствовать быстрой адаптации выпускников к реальному фармпредприятию.
6. Особое внимание при формировании компетенций специалистов, работающих на фармацевтических предприятиях, будет уделено ДПО
7. Требуется пересмотр нормативного регулирования в вопросах периодичности обучения специалистов, внедрения непрерывного подхода (по некоторым специальностям вообще отсутствует), формирования системы аттестации специалистов фармацевтических предприятий



Спасибо за внимание!