

RYNEK FARMACJI

Rynek farmacji zmienia się dynamicznie. Innowacyjne technologie wspierają jego rozwój, pozwalają odpowiadać na potrzeby pacjentów. Co wpływa na niego najsilniej? W jakim kierunku zmierza? Jakich zasobów ludzkich potrzebuje branża i czy je znajduje? Zapraszamy do lektury.





IT W SŁUŻBIE FARMACJI

W ciągu ostatnich 5 lat Centrum Oceny i Badań Leków (CDER) FDA biło swoje ustanowione ćwierć wieku temu rekordy w liczbach zatwierdzeń nowych leków. Chociaż istnieje wiele powodów, które wpływają na wydajność projektów badawczych nad nowymi lekami, to prawdziwy przełom w farmacji szykują specjaliści IT.



JACEK CHMIEL
dyrektor Avenge Labs

Zaawansowana technologia ma pomóc w zwiększeniu efektywności odkrywania leków i szybszą eliminację kandydatów na leki we wczesnych fazach badań. Większość wysiłku wkładanego obecnie przez naukowców i lekarzy zostanie zastąpiona symulacjami i modelami uczenia maszynowego (ML), które

w końcu będą w stanie efektywnie wykorzystywać petabajty codziennie gromadzonych danych medycznych i farmaceutycznych. Trudno jednoznacznie ocenić, ile nas dzieli od tej rzeczywistości. Wciąż jest wiele do zrobienia. Oczywiście dotychczasowe osiągnięcia są już wspierane przez ogromną ilość systemów informatycznych, ale może być jeszcze lepiej, taniej i szybciej.

Już w 2002 roku istniało od 600 do 1500 „celów lekowych”, które potencjalnie mogłyby być przedmiotem badań przemysłu farmaceutycznego. Nawet przy obecnie wysokim średnim 5-letnim tempie rejestracji 49 nowych leków rocznie, to cały proces realizacji ustalonych wtedy

celów zajęły od 12 do ponad 30 lat. A przecież ciągle pojawiają się nowe potrzeby i nie wszystko idzie „z górki”, o czym świadczy odnotowany przez FDA spadek rejestracji nowych leków w 2022 roku do 37 rocznie.

Lepsze wykorzystanie uczenia maszynowego (ML)

Kluczem do pełnego wykorzystania analityki i uczenia maszynowego (ML) jest odpowiednia jakość danych. Dzięki transformacji danych analitycy radzą już sobie z różnymi formatami danych medycznych i farmaceutycznych. Najtrudniejszą barierą do pokonania są jednak ludzie i różnice w sposobach interpretacji tych samych zdarzeń. Ilustruje to przykład chorób na COVID-19 i rejestrowania przyczyn ich śmierci. Różne szpitale – a nawet różni lekarze w ramach tych samych szpitali – różnie klasyfikują fakty. Powinni rozróżniać przypadki, kiedy pacjent zmarł „na COVID-19” lub „z COVID-19”. W drugim przypadku choroba współistniejąca będzie główną przyczyną śmierci. Mimo to rejestry są pełne błędów. Istnienie wytycznych dla osób wprowadzających dane nie oznacza, że wszystko pójdzie zgodnie z planem. Standaryzacja na razie nie jest w stanie zniwelować różnic w opisach objawów, opinii i obserwacji. Czynniki ludzki jest najbardziej nieprzewidywalny i trudny do kontrolowania, a ewentualne błędy mogą mieć negatywne skutki dla firm i pacjentów.

Próby kontrolowania wszystkich źródeł danych w projektach farmaceutycznych są bardzo

kosztowne. Jednak jakości danych na wcześniejszych etapach ich przetwarzania jest coraz lepsza, przede wszystkim dzięki ML. Reguły walidacji danych tworzą modele uczenia maszynowego wytrenowane na „dobrych” zbiorach danych. Te same modele pomagają też w generowaniu zadań przeglądowych dla ekspertów domeny biznesowej. Oni z kolei wspierają sztuczną inteligencję (AI) dzięki wykorzystaniu uczenia wymuszonego. Efektem tego złożonego procesu są szybsze modele oceny jakości danych, z możliwością ich lokalnego dostrajania. Niestety model jeszcze nie zawsze będzie w stanie wyjaśnić, np. dlaczego sklasyfikował dany rekord jako nie dość dobry i co można zrobić, aby go naprawić.

Zastosowania ML w branży farmaceutycznej są już dużo szersze. Mogą one obejmować identyfikację próby uczestników badań klinicznych, znalezienie nieznanymi zależności pomiędzy zmiennymi i danymi, analizę serii danych z urządzeń laboratoryjnych oraz znalezienie nieodkrytych korelacji i przyczynowości. Ponadto, przewidywanie trendów w seriach danych może

KLUCZEM DO PEŁNEGO WYKORZYSTANIA ANALITYKI I UCZENIA MASZYNOWEGO (ML) JEST ODPOWIEDNIA JAKOŚĆ DANYCH.

być wykorzystane do oceny długości życia, optymalizacji terapii oraz przewidywania skuteczności leków.

Większa otwartość branży farmaceutycznej

Widać, że powoli zmienia się podejście przemysłu farmaceutycznego do strumieniowego przesyłania danych. Podczas gdy inne sektory, takie jak bankowość czy Internet Rzeczy (IoT), wykorzystują przepływy danych za pomocą technologii strumieniowych, w branży farmaceutycznej są one stosunkowo rzadkie. Dominuje przetwarzanie wsadowe i wymiana plików. W rezultacie dane, które mogłyby być dostępne dla innej strony przetwarzającej w ciągu kilku sekund, tkwią gdzieś przez godziny lub dni, czekając na przetwarzanie wsadowe. Swoje historie sukcesu piszą już jednak firmy farmaceutyczne, które zdecydowały się na wykorzystanie platformy Apache Kafka i innych usług strumieniowego przesyłania danych w chmurze.

Metody sfederowanej analityki (FA) i sfederowanego uczenia się (FL) umożliwiają już przetwarzanie danych ponad granicami organizacji, krajów i kontynentów. Ten ruch dopiero się zaczął, ale przyspiesza i daje duże nadzieje jako przyszła strategia przetwarzania danych. Obie techniki dają możliwość wspólnego przetwarzania danych bez dostępu do surowych danych, a więc bez odczytywania jakichkolwiek informacji umożliwiających identyfikację osób. To znacznie zmniejsza ryzyko narażenia danych i poma-



ga w pokonywaniu przeszkód regulacyjnych, co jest szczególnie ważne w warunkach coraz surowszych przepisów Unii Europejskiej.

Mimo „genetycznego” oporu firm farmaceutycznych przed dzieleniem się danymi, to popularność zyskują rozwiązania oparte na gotowych komponentach chmury obliczeniowej. Do otwarcia magazynów danych najbardziej zachęca skrócony czas wprowadzania jakiegoś produktu na rynek. Chmura przejmuje uciążliwe wyzwania infrastrukturalne, przechowuje dane i ma gotowe, łatwo dostępne usługi.

Na potrzeby badań klinicznych coraz łatwiej jest kupić ogólnodostępne zbiory danych. Jest to możliwe mimo silnej ochrony i ograniczeń regulacyjnych. Właśnie w takich warunkach rozwija się rynek wysokiej jakości zbiorów danych (curated data).

Szacuje się, że nawet 80 proc. użytecznych danych w farmacji i opiece zdrowotnej jest nieustrukturyzowanych, a tym samym nie przynosi korzyści ani firmom,

ani pacjentom. Zaawansowane techniki i silniki przetwarzania języka naturalnego (NLP) starają się rozwiązać ten problem, wydobywając istotne dane z ogromnych oceanów danych tekstowych, wyodrębniając elementy, identyfikując ich relacje i przygotowując je do analityki danych i uczenia maszynowego (ML).

Wejście nowych specjalistów

Do lamusa odchodzi era „1.0” oparta na ręcznym i nieudokumentowanym przetwarzaniu danych. Nowa generacja procesów i ról, które reprezentują erę nauki o danych „2.0”, przypomina zautomatyzowane potoki, z po-

**PRZEMYSŁ
FARMACEUTYCZNY
Z UWAGĄ OBSERWUJE
TEŻ MOŻLIWOŚCI, JAKIE
STWARZA INFORMATYKA
KWANTOWA.**

dejściem „wszystko jako kod”. Coraz większa koncentracja na doskonaleniu wykorzystania danych sprawia, że DataOps, MLOps i totalna automatyzacja nabierają w farmacji rozpędu.

Przebudowie ekosystemów danych służy wyraźne zbliżenie dwóch wielkich obszarów IT: rozwoju aplikacji dla przedsiębiorstw i przetwarzania danych. Kod Pythona jest praktycznie wszędzie, DevOps jest wszędzie, a luka między wspomnianymi obszarami nigdy nie była mniejsza. Dzięki temu więcej specjalistów posiada umiejętności w zakresie nowych technik i architektur przetwarzania danych.

Przemysł farmaceutyczny z uwagą obserwuje też możliwości jakie stwarza informatyka kwantowa. Jesteśmy na długiej i wyboistej drodze do spełnienia marzenia farmacji o możliwości przeprowadzenia symulacji na poziomie molekularnym. Potencjalnie nowe leki mogłyby być „komputerowo” badane pod kątem ich wpływu na żywe komórki, wirusy i bakterie. To na razie przyszłość, ale coraz częściej podejmowane są próby uwolnienia potencjału obliczeń kwantowych i umożliwienia przeprowadzania takich symulacji na poziomie zbliżonym do atomowego, co i tak przewyższyłoby obecne możliwości informatyki cyfrowej i uczenia maszynowego (ML). Nowe technologie i nowe metody otwierają przed farmacją nowe możliwości wydobywania z danych jeszcze większej wartości niż dotychczas. Mimo że nie jest to droga pozbawiona przeszkód, to jednak my wszyscy, także jako pacjenci, ostatecznie na tym skorzystamy. ■





INWESTYCJE I ROZWÓJ ZWIĘKSZAJĄ MOCE PRODUKCYJNE ADAMED PHARMA W PABIANICACH

Strategicznym priorytetem działań Adamed Pharma jest zapewnienie bezpieczeństwa lekowego, a plan na jego osiągnięcie pozostaje niezmienny – to inwestycje i rozwój. Obejmują one badania i rozwój nowoczesnych terapii, a także rozbudowę infrastruktury laboratoryjnej i technicznej oraz unowocześnianie procesów przemysłowych.

Rozpoczęta w 2020 r. rozbudowa Centrum Produkcyjno-Logistycznego (CPL) to kluczowy element tych działań, dzięki czemu w Pabianicach działa jeden z najnowszych w polskiej farmacji kompleks produkcji i spedycji leków. Inwestycja, której łączny koszt przekroczy 300 mln zł, pozwala na zwiększenie mocy i możliwości produkcyjnych oraz zdolności magazynowych, a także automatyzację oraz digitalizację procesów logistycznych, produkcyjnych i jakościowych, by w pełni na miarę potrzeb pacjentów – wykorzystać potencjał Adamed.

To dzięki tej inwestycji, firma zwiększa bezpieczeństwo lekowe polskich pacjentów. Poprzez rozwój zakładu w Pabianicach, Adamed podnosi swoje zdolności produkcyjne z 2 mld tabletek produkowanych w 2020 roku do 4 mld w 2027 roku oraz zwiększa poziom automatyzacji i robotyzacji procesów.

– Rozwój naszej firmy oraz ambicja dostarczenia 4 mld tabletek rocznie wymagają efektywnych i wydajnych procesów produkcyjno-logistycznych. Dzięki zintegrowanemu programowi rozbudowy dwukrotnie zwiększymy zdolności produkcyjne Adamed. Pozwoli nam to jeszcze bardziej skutecznie i odpowiedzialnie reagować na aktualne potrzeby i stale zabezpieczać dostęp do nowoczesnych i skutecznych terapii dla polskich pacjentów – mówi Bartłomiej Rodawski, Dyrektor Operacyjny i Członek Zarządu Adamed Pharma S.A.

Zakończony pierwszy etap rozbudowy, objął budowę i uruchomienie dwóch zintegrowanych obiektów magazynu gotowych wyrobów i materiałów farmaceutycznych oraz centralnej pakowni o łącznej kubaturze 160 000 m³ oraz powierzchni użytkowej prawie 19 000 m² wykonanych w standar-

dzie farmaceutycznym. Natomiast uruchomienie nowego magazynu pozwoli trzykrotnie zwiększyć liczbę miejsc paletowych. Przed uruchomieniem inwestycji firma dysponowała 10 tys. miejsc składowania, a po otwarciu obiektu będzie to łącznie wielkość 34 tys.

– Prace związane z rozbudową Centrum Produkcyjno-Logistycznego trwają i jej kolejne etapy przybliżają nas do osiągnięcia zakładanego celu. Dynamiczna światowa i lokalna sytuacja geo- i makroekonomiczna wymagają od nas bieżącej kontroli zakładanego planu inwestycji, tym nie mniej już niebawem będziemy mogli z sukcesem informować o zakończeniu jej istotnej, kolejnej fazy – dodaje

Bartłomiej Rodawski, Dyrektor Operacyjny i Członek Zarządu Adamed Pharma S.A.

Dzięki reorganizacji i digitalizacji procesów logistycznych trzykrotnie skróci się czas przyjmowania dostaw towarów i materiałów oraz poprawi się jakość obsługi logistycznej klientów firmy, zarówno krajowych, jak i zagranicznych. Nowa pakownia pozwoli zwiększyć zdolności produkcyjne oraz poziom standaryzacji i efektywności procesów pakowania produktów leczniczych, w tym ich serializację i agregację.

Material partnera

ROLA NIEKOMERCYJNEGO KOORDYNATORA BADAŃ KLINICZNYCH

Praca w sektorze badań klinicznych cieszy się dużym zainteresowaniem wśród pracowników opieki zdrowotnej. Rosnąca liczba rejestrowanych w Agencji Badań Medycznych niekomercyjnych projektów oraz zmiany w ustawodawstwie mogą wzmacniać ten trend na przestrzeni kolejnych lat. Jedną z osób, bez których realizacja badań nie byłaby możliwa jest ich koordynator, czyli pracownik odpowiedzialny za kwestie organizacyjne, administracyjne i budżetowe.



KATARZYNA MALESZEWSKA

koordynator badań klinicznych,
Klinika Onkologii i Chirurgii
Onkologicznej Instytutu Matki
i Dziecka

Osoby pełniące tę funkcję muszą wykazać się zarówno umiejętnościami twardymi, jak i miękkimi, ale do jej sprawowania nie jest wymagane wykształcenie medyczne lub farmaceutyczne. Jak wygląda praca koordynatora badań i z jakimi wyzwaniami musi się mierzyć?

Filar rozwoju medycyny i farmacji

Badania kliniczne są filarem rozwoju medycyny i farmacji – dzięki nim na przestrzeni za-

ledwie 20 lat opracowano i zarejestrowano leki, szczepionki oraz wyroby medyczne, pozwalające na leczenie ponad 150 chorób. Z udziału w projektach badawczych korzystają głównie pacjenci, u których standardowe terapie nie przynosiły oczekiwanych rezultatów. Coraz częściej odchodzi się jednak od traktowania badań klinicznych jako leczenia ostatniej szansy – postrzega się je raczej jako jedną z opcji. Ich celem jest określenie zasad stosowania danego leku, potwierdzenie jego bezpieczeństwa oraz skuteczności, tak aby przyniósł on możliwie największe korzyści pacjentom. Wśród nich wymieniamy chociażby osiągnięcie trwałej remisji choroby, wydłużenie życia czy poprawę jego jakości. Zanim jednak do tego dojdzie, ruszyć musi machina procesów i mechanizmów umożliwiających bezpieczne przeprowadzenie pacjentów przez proces chorobowy przy



użyciu innowacyjnego leku lub terapii.

Rola koordynatora w przypadku niekomercyjnych projektów zależy od specyfiki badania oraz ośrodka, w jakim jest ono realizowane. W dużym skrócie funkcja ta sprowadza się do odciążenia badaczy z wszelakich czynności organizacyjnych czy administracyjnych, dzięki czemu mogą w pełni skupić się na pracy naukowej. W praktyce oznacza to m.in. planowanie pracy, zajmowanie się formalnościami, wprowadzanie danych, kontakty z przedstawicielem sponsora badania czy podwykonawcami, a także pomoc w rozliczeniach kosztów podróży pacjentów. Ranga, zakres obowiązków i odpowiedzialności wzrasta wraz z liczbą prowadzonych przez placówkę badań – wszystkim interesariuszom projektów zależy na ich sprawnej i terminowej realizacji.



Wyzwania w pracy koordynatora badań klinicznych

W zależności od specyfiki badania klinicznego oraz kontekstu, którego dotyczy – przed koordynatorem stoi wiele wyzwań. W przypadku pracy na oddziale onkologii dziecięcej najtrudniejszym z nich jest z pewnością aspekt emocjonalny. W Instytucie Matki i Dziecka prowadzimy projekt POLHISTIO dla pacjentów z rozrostami komórek histiocytarnych oraz REGBONE dla dzieci i młodzieży chorych na złośliwe, pierwotne nowotwory krwi. Wkrótce ruszamy z kolejnym – BUTTERFLY, pierwszą tego typu immunoterapią skierowaną do pacjentów z progresją lub wznową mięsaka Ewinga. Stykając się na co dzień z trudnymi chwilami dziecięcych pacjentów onkologicznych, nie da się przejść obok nich obojętnie – trzeba wiedzieć jak wspierać, reagować i co mówić.

Czasami pełniemy również rolę opiekuna najmłodszych dzieci, gdy ich rodzice prowadzą rozmowy dotyczące podpisania świadomej zgody, rekrutacji czy oczekiwania na podanie leku. Niewątpliwie jest to obciążające psychicznie, ale świadomość, że dzięki naszej pracy możemy dać im szansę na lepsze życie i zdrowie pomaga sobie z tym radzić i motywuje do działania.

W ZALEŻNOŚCI OD SPECYFIKI BADAŃ KLINICZNEGO ORAZ KONTEKSTU, KTÓREGO DOTYCZY – PRZED KOORDYNATOREM STOI WIELE WYZWAŃ.

Poza stroną emocjonalną, codziennie mierzymy się z wieloma wyzwaniami organizacyjnymi i kwestiami budżetowymi. Efektywne zarządzanie zespołem i współpracą, zapewnienie przepływu informacji i koordynacja szerokiego spektrum działań wymaga nie tylko sprawnego planowania, ale też często umiejętności miękkich, jeśli pojawiają się trudności międzyludzkie. Koordynator musi być czujny i przygotowany na nieprzewidywalne sytuacje – jak wystąpienie zdarzenia niepożądanego czy opóźnienia logistyczne lub administracyjne. Co więcej, konieczna jest znajomość aktualnych przepisów prawnych oraz zdolność odnalezienia się w skomplikowanych procesach przygotowywania wniosków lub pozyskiwania środków. Dlatego też ważne są cykliczne szkolenia, czy podjęcie studiów podyplomowych w tym kierunku, tak jak to było w moim przypadku. W badaniach sponsorowanych z zewnątrz przez wyspecjalizowane duże organizacje, jeśli koordynatorzy mają wątpliwości mogą zawsze skontaktować się z przedstawicielami sponsora, natomiast w niekomercyjnych projektach cały ciężar procesu spoczywa na nas.

Praca koordynatora badań klinicznych nie jest z pewnością odpowiednia dla każdego. Osoby nią zainteresowane powinny przede wszystkim być zdyscyplinowane, elastyczne i komunikatywne. Dobrze, jeśli wyróżniają się także talentem w zarządzaniu i rozwiązywaniu problemów, a w wykonywanym zawodzie cenią sobie aspekt użyteczności oraz poczucie misji. ■

PRIORYTETY PRACOWNIKÓW FARMACJI

Farmaceuci z generacji Z chcą rozwoju zawodowego u pracodawców dbających o zdrowie psychiczne pracowników. Jak wynika z ankiety przeprowadzonej przez Gedeon Richter Polska na grupie studentów farmacji, najbardziej cenioną przez nich wartością w miejscu pracy jest dbałość o zdrowie psychiczne pracowników i równowaga między pracą a życiem prywatnym na co wskazuje 93 proc. badanych. Co jeszcze jest ważne dla przyszłych pracowników sektora farmaceutycznego?

Wartości, które również są istotne dla młodych adeptów farmacji, to równość płacowa bez względu na płeć (77 proc.), jasno określone cele działalności firmy (48 proc.), a także podejmowanie działań wspierających wyrównywanie szans na co wskazało 46 proc. ankietowanych.

Mentoring i zaopiekowanie kluczowe na starcie

Najczęściej wskazywaną przez studentów farmacji motywacją do podjęcia pracy w danej firmie jest wysokość wynagrodzenia, na co w pytaniu wielokrotnej odpowiedzi wskazało 96,5 proc. Kolejno są to jasno określone możliwości rozwoju (87 proc.), a także jasno określone benefity pozapłacowe (69 proc.). Okazuje się, że oprócz stricte materialnych potrzeb, aż 65 proc. ankietowanych wskazało na potrzebę mentoringu doświadczonego pracownika w pierwszych tygodniach pracy. Jak na tę potrzebę, którą wysuwają pracownicy pokolenia Z odpowiadają pracodawcy?

– Bardzo cieszę mnie wyniki tej ankiety. Wybory studentów pokazują, że młodzi ludzie mają potrzebę, by w miejscach pracy funkcjonowały wysokie standardy zatrudnienia. Osoby, które są naszymi mentorami czy opiekunami, które wdrażają nas w nowym miejscu pracy są niezwykle ważne. Dojrzałe firmy wiedzą o tym dobrze, że odpowiednie wdrażanie pracowników zwiększa radykalnie ich szanse na sukces, odnalezienie się w zespole i w swojej roli. W takiej sytuacji korzyści są obopólne. Z kolei brak wsparcia ze strony pracodawcy sprawi, że koszt rekrutacji będzie wyższy, tak samo jak ryzyko odejścia tej osoby. Z perspektywy psychologicznej, naturalne jest, że w sytuacji, która dużo od nas wymaga, ważne jest poczucie pewnej przewidywalności i tego, że w sytuacji trudności czy wątpliwości jest ktoś, kto ma większe doświadczenie i zwyczajnie nas wesprze. To jeden z wielu elementów, który składa się na budowanie dobrostanu psychicznego w miejscu pracy – mówi podczas webinaru skie-

rowanego do studentów farmacji w ramach programu Recepta na Sukces Mateusz Banaszekiewicz – psycholog zdrowia.

Pokolenie Z: chcemy by nasz szef był dla nas partnerem i autorytetem

Postrzeganie przez pracowników szefa czy szefowej zmienia się wraz ze zmianą pokoleniową



i wchodzeniem młodego pokolenia na rynek pracy. Tradycyjny obraz dyrektora czy dyrektorki, którzy siedzą za biurkiem i wydają polecenia odszedł już do lamusa. Młodzi na rynku pracy oczekują, realnej współpracy, zaangażowania i wsparcia swoich przełożonych.

– Nasze pokolenie różni się od pokolenia funkcjonującego

długo na rynku pracy. Mamy nieco inny obraz autorytetu zawodowego. Jako osoby, które dopiero stawiają swoje pierwsze kroki w karierze, uczące się dopiero pracy z zespołem, oczekujemy tego, że pracodawca będzie wyrozumiały i wesprze nas merytorycznie, ale również mentalnie. W zamian potrafimy dać naprawdę bardzo wiele. Dla

MŁODZI NA RYNKU PRACY OCZEKUJĄ, REALNEJ WSPÓŁPRACY, ZAANGAŻOWANIA I WSPARCIA SWOICH PRZEŁOŻONYCH.



nas szef to osoba, która rzeczywiście ma wiedzę, którą chce przekazać, wprowadza pozytywną atmosferę do zespołu, potrafi rozwiązywać konflikty w zespole. Słowem kluczem jest partnerstwo. Chcemy być partnerami w relacji zawodowej, a nie jedynie wykonawcami zleconych zadań. Potrzebujemy poczucia sprawczości w pracy – mówiła podczas spotkania z ekspertem Barbara Kędzior – studentka IV roku farmacji, Wiceprzewodnicząca ds. Zewnętrznych Polskiego Towarzystwa Studentów Farmacji.

Nadgodziny największą obawą pracowników generacji Z

Jak wynika z badania, pierwszą najczęściej wskazywaną

obawą dotyczącą pracy wśród przyszłych farmaceutów jest praca po godzinach, na którą w pytaniu wielokrotnej odpowiedzi wskazało aż 86 proc. badanych. Kolejne to: zbyt szybkie tempo pracy (75,5 proc.), brak możliwości rozwoju (60,5 proc.) oraz toksyczna atmosfera pracy (59 proc.)

– Te wyniki jasno pokazują, że dla pokolenia Z czas poświęcany na życie prywatne jest niezwykle istotny. Równocześnie wielu pracowników obawia się braku możliwości rozwoju, co oznacza, że mimo niechęci do spędzania czasu w pracy po godzinach, to pokolenie ambitne, otwarte na wyzwania, które chce się rozwijać, ale w warunkach, które gwarantują pewien balans mię-

dzy pracą, a życiem prywatnym. To czynnik, który ma wpływ na zdrowie psychiczne, o które młodzi ludzie chcą dbać. Dzięki rosnącej świadomości społecznej w tym temacie, chodzenie do psychiatry czy psychologa przestaje być tematem tabu. To jednak nie wystarcza młodym ludziom. Chcą układać swoje życie i kształtować karierę zawodową w takim miejscu, które pozwoli zapobiec problemom psychicznym, które często wynikają z tego, czego pracownicy się obawiają. Zbyt szybkie tempo pracy, praca pod ciągłą presją, toksyczna atmosfera to tylko niektóre z czynników, które utrudniają dbanie o higienę psychiczną – mówi Mateusz Banaszekiewicz.



Młodzi otwarci na dialog z pracodawcą

W wielu dyskusjach na temat pokolenia Z pojawiają się zdania o jego roszczeniowości wobec pracodawcy. „Roszczeniowi i leniwi”, „wszystko mają podane na tacy i jeszcze narzekają”, „dopiero zaczynają, a już chcą stawiać warunki” to tylko niektóre ze stwierdzeń, które padają w dyskusji publicznej, przestrzeni medialnej czy w mediach społecznościowych. Czy naprawdę tak jest?

59 proc. ankietowanych studentów w odpowiedzi na zlecenie dodatkowych zadań, których nie są w stanie wykonać w godzinach pracy, zakomunikowałyby to pracodawcy i spytałyby o możliwości rozwiązania problemu. 26 proc. oprócz poinformowania o problemie samo zaproponowałyby rozwiązanie, licząc na to, że pracodawca to doceni. 13 proc. po prostu poinformowałyby, że wykona tyle zadań, ile zdąży w godzinach pracy, a jedynie 2 proc. zostałyby po godzinach pracy, nie komunikując problemu pracodawcy.

– Czasy w których poprzednie pokolenia pracowników wchodziły na rynek pracy, zmieniły się diametralnie. Różnica pokoleniowa staje się barierą komunikacyjną, ale nie jest nie do przeskoczenia. To, na co warto zwrócić uwagę to fakt, że większość pracowników pokolenia Z bardziej otwarcie mówi o swoich potrzebach, problemach, jest otwarte na dialog. Dla niektórych pracodawców może być to zaskoczeniem, ale dojrzały szef, który ma świadomość zmieniających się realiów, doceni taką postawę. Zdarza się, że czasem

dobór słów jakimi młodzi pracownicy wyrażają swoją opinię czy przekazują informację, a także ekspresja mogą być dla szefa zaskakujące i wzbudzające negatywne emocje. Mylna interpretacja tych komunikatów prowadzi często do nieporozumień, napięć, a w najgorszym przypadku do wypalenia zawodowego. Kluczem do sukcesu jest nauka komunikacji, więcej empatii, jasne określenie zasad już na początku współpracy, a także integracja zespołu. Każdy jego członek może wnieść coś wartościowego w unikalny sposób, dlatego trening kompetencji miękkich odgrywa tu wielką rolę – podkreśla Banaszkiewicz.

Warto wspierać studentów od samego początku

Kształtowanie kompetencji miękkich tj. komunikacja oparta na empatii jest podstawą, która pozwala minimalizować ryzyko wystąpienia problemów ze zdrowiem psychicznym spowodowanych przez czynniki związane ze środowiskiem pracy. Obecnie

**KSZTAŁTOWANIE
KOMPETENCJI MIĘKKICH
TJ. KOMUNIKACJA
OPARTA NA EMPATII
JEST PODSTAWĄ, KTÓRA
POZWALA MINIMALIZOWAĆ
RYZIKO WYSTĄPIENIA
PROBLEMÓW ZE
ZDROWIEM PSYCHICZNYM
SPOWODOWANYCH PRZEZ
CZYNNIKI ZWIĄZANE ZE
ŚRODOWISKIEM PRACY.**

wielu młodych ludzi rozpoczął karierę już w trakcie studiów, co jest z jednej strony ważnym doświadczeniem, ale z drugiej może powodować obciążenie obowiązkami, które z kolei w przyszłości może prowadzić do wypalenia zawodowego. Żeby tego uniknąć, warto wiedzieć jak przeciwdziałać sytuacjom, które mają negatywny wpływ na nasz dobrostan psychiczny. – Od dziewięciu lat prowadzimy program edukacyjny Recepta na Sukces, który kierujemy do studentów farmacji. Pomysły na każdą kolejną odsłonę programu są konsultowane z jej odbiorcami, bo tylko tak jesteśmy w stanie diagnozować potrzeby, wyzwania czy obawy tej grupy. W zeszłorocznej odsłonie pokazywaliśmy, jak różne są ścieżki kariery po studiach z farmacji i jak poszukiwać swojej własnej drogi. Naturalne dla nas było podjęcie tematu dobrostanu psychicznego w miejscu pracy w tegorocznej edycji programu. Dane z ogólnodostępnych raportów pokazują, że wypalenie zawodowe już dotyka osoby z pokolenia Z, co jest niepokojące bo przecież to osoby, które dopiero niedawno zaczęły stawiać pierwsze kroki w karierze. Wobec tego wyzwania, edukujemy w tym roku, tak by wyposażać tych młodych, ambitnych ludzi w praktyczne wskazówki, które pozwolą na zdrowy rozwój zawodowy i realizację zawodową w miejscu przyjaznym dla pracowników. Jedną z popularnych i lubianych form edukacji są webinary – mówi inicjatorka programu – Aleksandra Marciniak, starsza specjalistka ds. PR w Gedeon Richter Polska. ■

W POSZUKIWANIU NAJLEPSZYCH KANDYDATÓW

Z **Mariuszem Popinem**, ekspertem ds. rekrutacji w firmie Hays Poland, rozmawia Magdalena Bojko.

Jak Pan postrzega rynek rekrutacyjny w branży farmaceutycznej?

Jeżeli chodzi o rekrutację, rzeczywiście w ostatnim czasie ten obszar znacznie się zmienił – branża farmaceutyczna oraz szeroko mówiąc branża Life Sciences jest bardzo dynamicznym rynkiem. Jako rekruterzy musimy się do tego tempa dostosować.

Z jakimi wyzwaniami w kontekście zasobów ludzkich mierzy się dziś branża farmaceutyczna?

W pierwszej kolejności wskazałbym niedobór talentów. Gdy otrzymujemy zlecenie rekrutacyjne, to pracodawca oczekuje, że przedstawimy mu osoby, które są prawdziwymi specjalistami w danej dziedzinie. Mam tu na myśli specjalistyczne stanowiska i wąskie obszary działalności. Założymy, że otrzymujemy zlecenie na rekrutację w obszarze CMC. Nasz klient zakłada, że mamy doświadczenie w prowadzeniu rekrutacji w tym obszarze, znamy odpowiednich specjalistów i w związku z tym będziemy w stanie sprawnie przedstawić najlepszych kandydatów na dane

stanowisko. Zatem wyzwaniem dla nas jako rekruterów agencji jest stałe rozwijanie sieci kontaktów i budowanie relacji z profesjonalistami reprezentującymi wąskie specjalizacje.

Drugim wyzwaniem jest obawa kandydatów przed zmianą pracy, która wynika z ogólnej, większej niepewności. Zauważyliśmy, że po wybuchu konfliktu w Ukrainie to zjawisko się nasiliło. Rolą rekrutera jest w tych okolicznościach zachęcenie, zmotywowanie takiego kandydata, aby zaangażować go w proces rekrutacji. Z podobnym zjawiskiem mieliśmy do czynienia, gdy wybuchła pandemia. Wtedy też rekrutację wstrzymało część firm.

ABY POZYSKAĆ ZAANGAŻOWANYCH PRACOWNIKÓW, GOTOWYCH DO PRACY NA DYNAMICZNYM I WYMAGAJĄCYM RYNKU, NIEZBĘDNY BĘDZIE DOBRY MARKET MAPPING, CZYLI ROZEZNANIE NA RYNKU PRACY W SEKTORZE FARMACEUTYCZNYM.

Jaka jest zatem rola relacyjności w procesach rekrutacyjnych?

Myślę, że znajomość kandydatów z branży jest bardzo ważna, ale istotna jest również jakość tych relacji. Im bardziej jako rekruterzy wchodzimy w rolę zaufanego doradcy dla naszych klientów i kandydatów, tym większa szansa na zamykanie rekrutacji w sposób satysfakcjonujący dla obu stron. Przy czym, do osiągnięcia tego celu niezbędna jest też właściwa selekcja kandydatów, wyłuskanie talentów i najlepszych kompetencji.

Jakie tendencje dostrzega Pan na rynku polskim i europejskim w obszarze rekrutacji?

Polska jest nadal bardzo dobrą destynacją dla centrów usług wspólnych firm farmaceutycznych czy firm medycznych. Przed pandemią czy konfliktem w Ukrainie dynamika w tym obszarze była większa, ale dziś dla zagranicznych inwestorów Polska nadal jest atrakcyjnym miejscem, głównie ze względu na dostępność wysoko wykwalifikowanych specjalistów znających języki obce.



Jakie są główne kierunki rozwoju branży i samego biznesu farmaceutycznego z uwzględnieniem części komercyjnej?

Bardzo dużo się dzieje w obszarze działów komercji, gdzie dominuje trend postępującej digitalizacji. Transformacja cyfrowa nie jest głównym tematem podejmowanym we wszystkich firmach farmaceutycznych, natomiast zdecydowanie jest zauważalna. Widać na przykład tendencję do przenoszenia osób dotychczas zatrudnionych w terenowej promocji leków do obszarów digital marketingu. W firmach powstają stanowiska Digital managera, Omnichannel managera, E-commerce managera. Wcześniej oczywiście, też to się działo, ale nie na tak dużą skalę. Rekrutacji związanych z online marketingiem jest w branży farmaceutycznej coraz więcej.

W FIRMACH POWSTAJĄ STANOWISKA DIGITAL MANAGERA, OMNICHANNEL MANAGERA, E-COMMERCE MANAGERA. WCZEŚNIEJ OCZYWIŚCIE, TEŻ TO SIĘ DZIAŁO, ALE NIE NA TAK DUŻĄ SKALĘ.

Jakie są perspektywy na następny kwartał?

Firmy nadal będą szukać najlepszych kandydatów, najlepszych specjalistów z branży. Jednocześnie nie będzie to łatwe, ponieważ może się utrzymywać niepewność, niechęć kandydatów do zmiany pracy. Myślę, że firmy będą chciały nadal poszerzać swoje struktury na tyle, jak dalece pozwoli na to sytuacja

rynkowa i geopolityczna. Myślę, że aby pozyskać zaangażowanych pracowników, gotowych do pracy na dynamicznym i wymagającym rynku, niezbędny będzie dobry market mapping, czyli rozeznanie na rynku pracy w sektorze farmaceutycznym.



Więcej na fmc27news.com

Mariusz Popin – Senior Manager, dywizja Life Sciences, Hays Poland Ekspert Hays Poland związany z dywizją Life Sciences. W codziennej pracy odpowiada za procesy rekrutacyjne w branży farmaceutycznej. Jego kluczowym zadaniem jest pozyskiwanie odpowiednich kandydatów i ich obiektywna ocena pod kątem oczekiwań pracodawców z sektora. W swojej karierze rekrutacyjnej przeprowadził ponad 4500 rozmów kwalifikacyjnych.