

Также внутри предприятия запущена программа повышения квалификации сотрудников производства: они могут дополнительно пройти обучение в магистратуре по профилю своей работы, чтобы иметь возможность карьерного развития.

В настоящее время чрезвычайно важно, чтобы на уровне государства принимались

и претворялись в жизнь инициативы, связанные с популяризацией фармацевтических профессий. Чем больше талантливой молодежи будет приходить в отрасль, тем больше компетенций приобретет российская фармацевтика в ближайшие годы.

## ПОЧЕМУ ВАЖНЫ «ВХОЖДЕНИЕ В РАБОТУ» И ВОЗМОЖНОСТИ РОСТА?

**Платонова Елена**

**Генеральный директор компании «Сентисс»**



Платонова Е.

2020 год внес свои коррективы в нашу повседневную жизнь, и в последние несколько лет мы осваивались в новых реалиях, в том числе и на кадровом рынке. Причем во всех индустриях и отраслях, включая фармацевтику. Это, в свою очередь, дало толчок такому значимому направлению

в области HR, как well-being, или благополучие сотрудников. Данная сфера развивается очень активно, став одной из основных тенденций для фармацевтического сектора. Работа в подобном ключе значительно стабилизирует коллектив, создавая более устойчивую и благоприятную атмосферу, что положительно сказывается на результатах деятельности предприятия в целом и уровне текучести кадров в частности.

Кроме того, уже много лет продолжается так называемая «борьба за таланты». Хорошо известно и другое название данного тренда — «кадровый голод». Компании не всегда находятся в позиции выбирающих — в некоторых регионах или функциях сами сотрудники выбирают для себя наиболее привлекательное место работы.

Свой вклад в кадровую ситуацию внесли и события 2022 года, когда произошел некоторый (но не особенно значительный) отток специалистов. Он коснулся в большей степени не массовых позиций, а узких направлений, например, ИТ. В то

же время компании продолжают развитие, в том числе в диджитал-сегменте и сфере маркетинга, и именно здесь сотрудников стало не хватать.

В сложившейся обстановке каждая компания формирует свою кадровую политику — на всех этапах взаимодействия с персоналом, начиная с адаптации новичков. Расскажу немного о том, как она организована у нас. Понимая важность процесса вхождения в работу, стараемся вкладывать душу во все его детали. В первый рабочий день мы проводим для нового специалиста экскурсию по офису и показываем сотруднику его рабочее место, где ожидает приятный сюрприз от компании — благоухающая роза. Эта традиция позволяет разрядить обстановку в самом начале, которое для кого-то может быть эмоционально непростым. Со временем среди коллег родилась легенда: чем дольше цветок стоит в вазе, тем дольше сотрудник будет работать в компании.

Новичку также вручается «приветственная книга», в которой подробно изложены задачи должностных инструкций, административные и операционные процессы компании. Для офисных и «полевых» сотрудников буклеты разные — в силу различия систем отчетности, но абсолютно для всех значительная часть брошюры посвящена описанию корпоративной культуры, наших ценностей и миссии. Стоит отметить, что «приветственная книга» для новых специалистов — это не просто формальность. Мы старались сделать его своеобразной настольной книгой на первые недели, чтобы новоиспеченный работник смог ознакомиться с историей компании, ее философией и ценностями, основными

правилами и процедурами, а также теми преференциями, которые предусмотрены для наших сотрудников. Развита и система наставничества: куратором каждого нового специалиста становится более старший по должности коллега из того же подразделения.

Одним из важнейших своих преимуществ в кадровом вопросе считаем то, что в коллективе удалось сформировать действительно человеческие отношения. У нас отлажены бизнес-процессы и внутренние процедуры, которые присущи большим компаниям, где эмоциональный контакт сложно сохранять, но при этом получается поддерживать симбиоз отлаженных рабочих функций и теплой атмосферы в коллективе. Кроме того, наши сотрудники являются приверженцами ценностей компании. Они не только применяют их в своей работе и в общении между собой, но и несут во внешнюю среду, за пределы предприятия.

Другой важный момент: наш руководящий состав — профессионалы и управленцы с разнообразным опытом. Среди них есть как коллеги, работающие в компании на протяжении многих лет, так и сотрудники, обладающие опытом руководства в других областях. Сочетание детального знания внутренней специфики и лучших практик из профессиональных направлений вне фармотрасли обеспечивает сосуществование доброжелательных человеческих отношений и четкости процессов.

Конечно же, приветствуем развитие сотрудников, расширение профессиональных компетенций и приобретение новых навыков. Мы понимаем, что для компании здесь всегда будут определенные затраты, однако в итоге это того стоит: сотрудник не только растет профессионально, что находит отражение в результатах его работы, но и больше верит в себя, а также чувствует, что работодатель готов его поддерживать.

В «Сентисс» проходит ежегодная аттестация, когда руководители определяют зону роста своих подчиненных, а сотрудникам предлагается дальнейший план развития и возможного продвижения. В этом случае мы можем обеспечить им дополнительные учебные программы. Также любой специалист может сам обратиться

с просьбой о финансировании каких-либо интересных для него курсов. Только необходимо соблюдение одного из двух условий — такое обучение необходимо для повышения уровня выполнения текущих обязанностей либо для расширения функционала, когда сотрудник готов работать с новыми задачами.

Вакансий на данный момент у нас не так много, в основном, региональные «полевые» позиции. Уровень текучести кадров — абсолютно здоровый, а к нулевому мы не стремимся, поскольку обновление коллектива все же необходимо.

Говоря об актуальных кадровых тенденциях, нужно отметить, что в фармацевтике заметна определенная смена профиля кандидата. Все чаще мы встречаем соискателей, которые фокусируются в большей степени на заработке, чем непосредственно на сути работы. В непростой экономической обстановке такое изменение фокуса внимания, конечно, понятно, но все-таки... Мы ищем людей неравнодушных, которые будут заинтересованы в компании, ее миссии и в том, что она предлагает для отрасли и рынка.

Кроме того, мы растем и появляется потребность в развитии узкоспециализированных направлений с привлечением внешних кандидатов с опытом в областях бизнес-анализа и эффективности, e-commerce и других. Такие позиции — довольно молодые и уникальные не только для фармацевтики, но и для нашей страны в принципе, поэтому таких экспертов пока не столь много.

Исключительно важным направлением в любые времена останется «возвращение» молодого поколения. При этом в фармацевтике оно не так масштабно, как в других индустриях, где есть массовые позиции начального уровня, как, например, в банковской сфере. В нашей отрасли значимую роль все же играют образование и опыт. Поэтому сейчас мы разрабатываем стратегию и тактику в области работы именно со студентами, выпускниками и новыми специалистами. Это относится ко всем функциям, которые есть в компании. Сейчас только начало этого пути, но планы в этом отношении довольно детальные и серьезные.