



Е.Павлова – директор по персоналу и оргразвитию

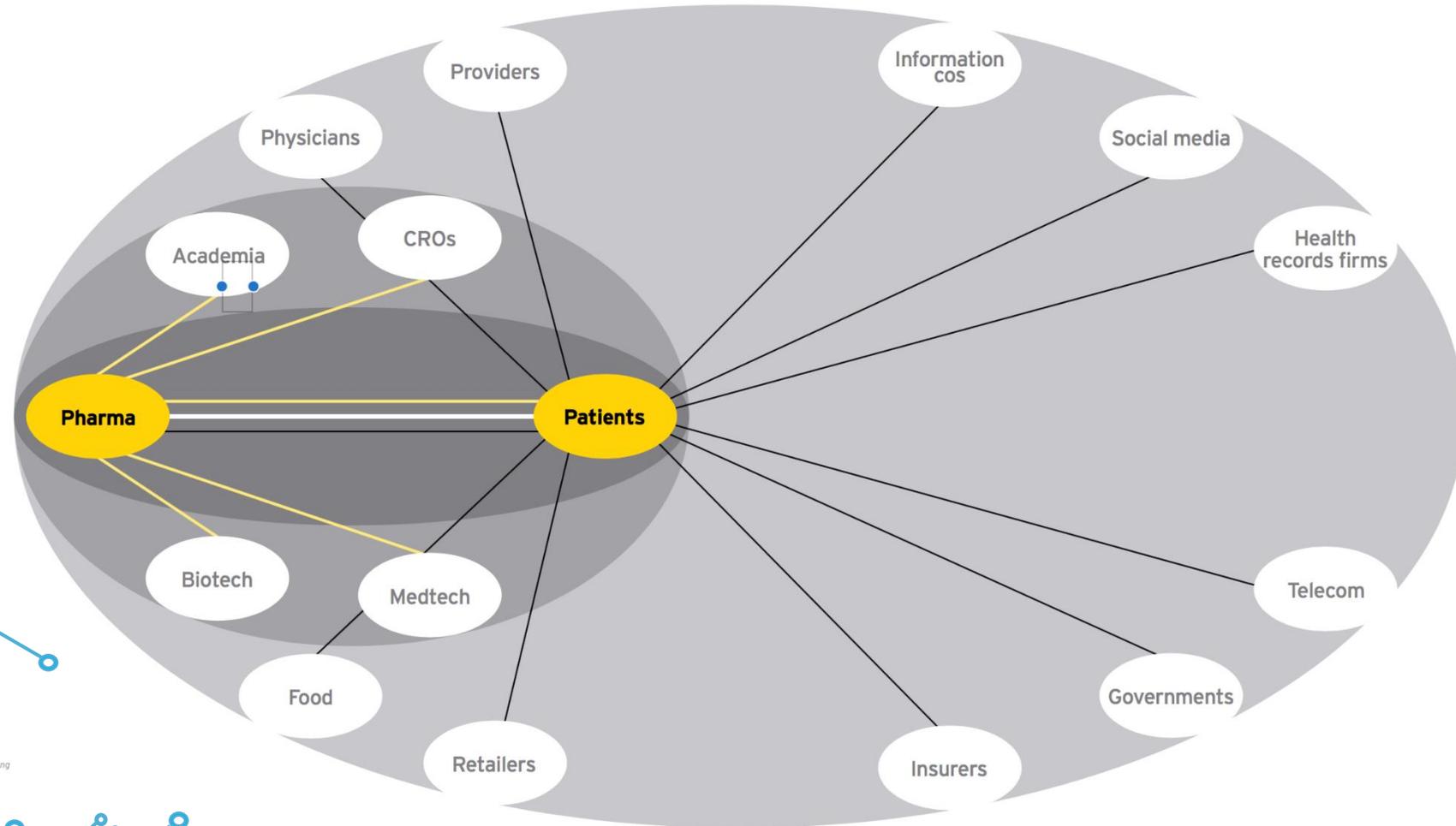
И.Зырянов – директор по информационным системам и цифровой трансформации

«ИТ перезагрузка: как поменять роль функции в фарм-бизнесе и собрать команду для цифровой трансформации»

ΦΑΡΜΑ 3.0

The healthy outcomes ecosystem

— Pharma 1.0 (drugs) — Pharma 2.0 (diversified drug portfolios) — Pharma 3.0 (outcomes)

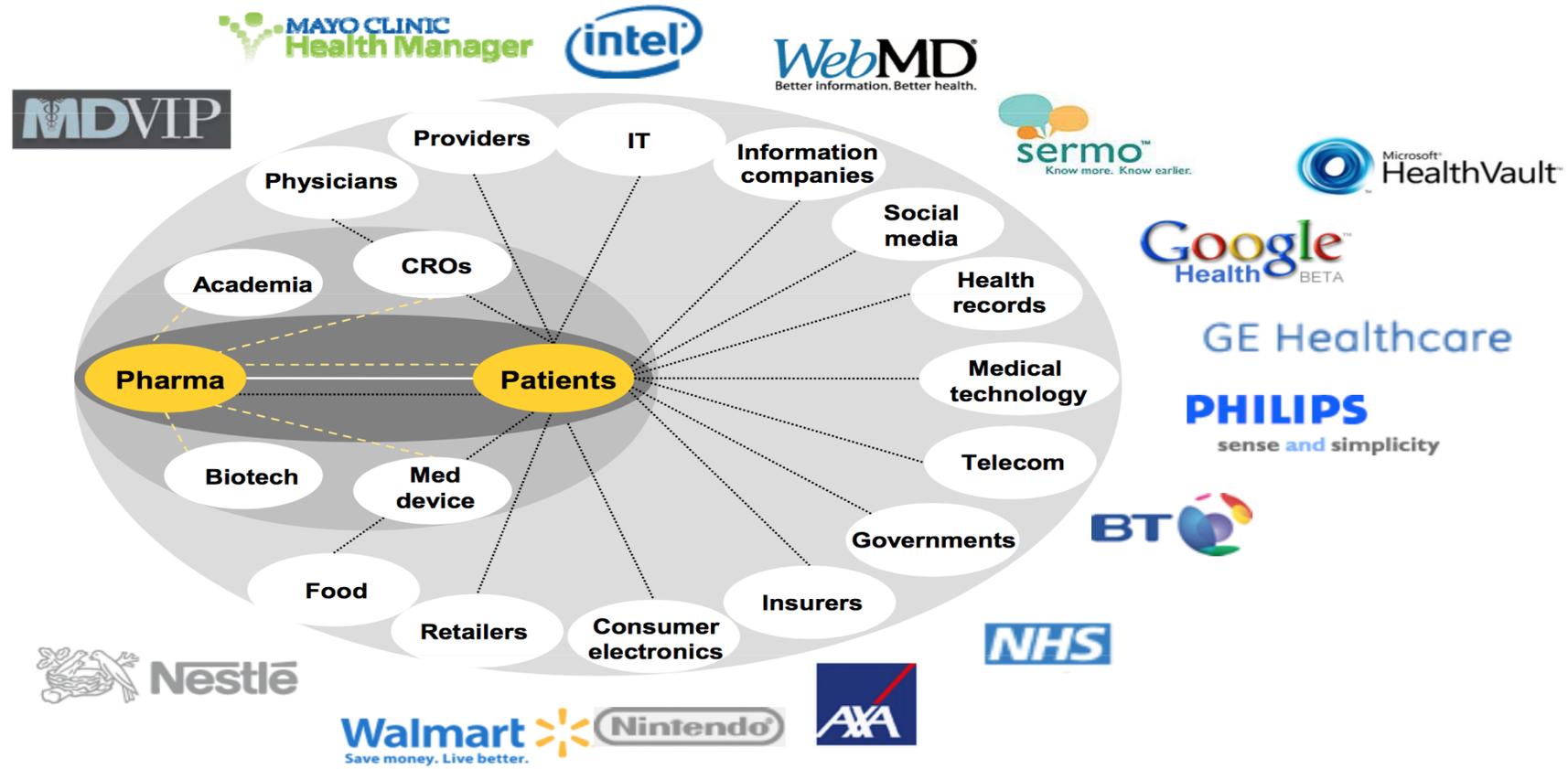


Source: Ernst & Young

ΦARMA 3.0

Pharma 3.0

The healthy outcomes ecosystem



— Pharma 1.0 (drugs)

- - - Pharma 2.0 (diversified drug portfolios)

..... Pharma 3.0 (outcomes)

Вызовы фарминдустрии на рынке РФ

- Регуляторные требования
- Конкуренция BIG PHARMA
- Data Driven services



Data Driven стратегии

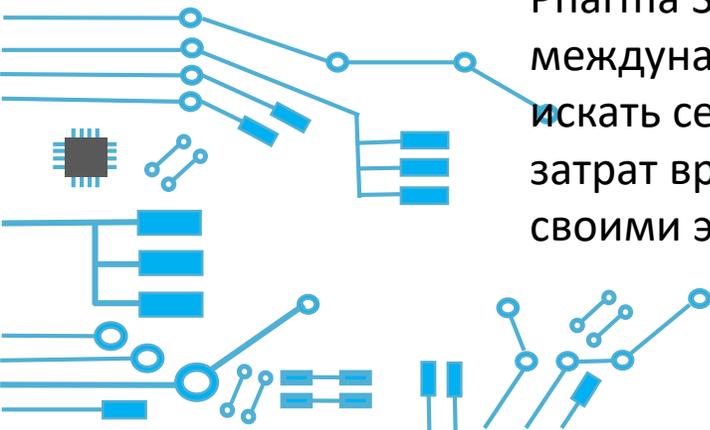


AI, новые технологии анализа больших данных получения более точных данных для завоевания рынка.

Прорывные технологии, которые можно применять в медицине, которые ранее использовались в других областях.

В основном это НИОКР, которые делаются в области физики твердого тела, моделирование свойств веществ такие как (первопринципные расчеты)

Pharma 3.0 (пациентоцентрическая модель) - партнерства с крупными международными игроками, позволяющие быть в курсе событий и искать себе ниши. Вход в эту модель стоит миллиарды долларов и затрат времени. Очень много новых игроков, которым нравится отрасль своими экономическими параметрами.



«Янтарный замок»

- Гибкая разработка
 - Agile процессы
 - Digital Enabler
-
- от «самописных» программ к «промышленной» автоматизации
 - от «междусобойчика» к проектному офису
 - от ведомой обслуживающей функции к роли бизнес-партнера
 - от «спящих» сотрудников к динамике команды

Перезагрузка команды

как найти, привлечь и обаять

- людей с редкими компетенциями, которых у нас не было
- в сжатые сроки на «не нашем ИТ» рынке

как мотивировать

- работать в условиях перегрузок и нехватки ресурсов
- конкуренции со стороны Яндекс, mail.ru , OZON

как построить команду

В чем особенности поиска кандидатов на проекты автоматизации?

Они пользуются большим спросом на рынке труда и знают об этом

Это узкая прослойка людей со специфическими компетенциями, в которых не всегда хорошо разбираются консультанты из агентств

У специалистов по редким модулям, как правило, завышенные ожидания по компенсациям по сравнению с их реальными компетенциями

У них часто по 2-3 предложения на руках одновременно, и они заставляют работодателей конкурировать за себя / или тянут время



Они много работают, и с ним трудно связываться по телефону, особенно в типичное рабочее время

Они часто пересекались в разных проектах и знают друг друга профессионально, а иногда находились в иерархических отношениях

Кадровые агентства часто «помогают» соискателям повысить уровень пакета

Они отказываются выйти на работу при подписанном оффере чаще, чем другие кандидаты,

Как мы с этим справились: оптимизация процесса (1/2)

Выделение ресурса в подборе, который ведет все позиции по приоритетным проектам в целом. Остальные «на подхвате».

Общение с кандидатами 24/7, когда им удобно по любым каналам – почта, мессенджеры, соц.сети, телефон

Привлечение кандидатов из регионов с помощью в переезде (программа поддержки мобильности)

Привлечение нескольких стажеров без компетенций и опыта на механические задачи «на вырост»



Создали оперативную группу для быстрого принятия решений (включающую директоров по направлениям), статусы 1-2 раза в неделю

Позиционирование по 75 перцентилю по бэндам, выведение проектных сотрудников на срочные ТД

Минимизация времени на этапах подбора: скрининг по скайпу, очное интервью сразу несколькими менеджерами

Как мы с этим справлялись: 'candidate experience' – бизнес пляшет под дудку таланта (2/2)

Установление индивидуального контакта с кандидатом – карьера, интересы, семейная ситуация

«Доопределение» профиля и функционала по мере заполнения вакансий, гибкость структуры

Открытый и частный рассказ о сложностях проекта, и видение развития функции в логике стратегии компании и отрасли

Мотивация сложными задачами и личностными смыслами развития в зависимости от ситуации у каждого кандидата



Коммуникация с кандидатами как с клиентами: как нам помочь Вам лучше реализоваться профессионально? «Карьерное консультирование»

Привлечение высшего менеджмента на этапе офферов в отдельных случаях

Мотивация специальным обучением и повышением их рыночной стоимости

Готовность принять и подстроиться под ограничения кандидатов

Как мы мотивируем людей на «победы» и развиваем команду :

Индивидуальные траектории
карьерного развития для
талантов (контракт развития)

Стратегические сессии –
вовлечение сотрудников в
построение будущего

Гибкость в трудовых
отношениях с
сотрудниками

Приглашение
«мотивирующих лидеров»
и визиты в другие
компании – лидеры
индустрии



Коучинг по управлению
персональной
эффективностью

Глубокое погружение в
предметную область – работа
на производственных
площадках и «в полях»

«Ресурсо-сберегающие»
практики, пропаганда
ЗОЖ, стрессоустойчивость