

KOMPETENCJE SPECYFICZNE I TRANSFEROWALNE W BRANŻY FARMACEUTYCZNEJ

Monika Trojanowska

Tomasz Rostkowski



Katedra Rozwoju Kapitału Ludzkiego

IBE



INSTYTUT
BADAŃ
EDUKACYJNYCH



SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA W WARSZAWIE

www.sgh.waw.pl

Trendy rozwoju

Wydatki przedsiębiorstw farmaceutycznych na badania i rozwój sięgają przeciętnie 16,5% wartości sprzedaży.

Firmy branży farmaceutycznej w 2010 roku zainwestowały 120 milionów złotych w dalszy rozwój i modernizację swoich fabryk

Specyfika sektora

wykorzystywanie najnowocześniejszych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych wymuszonych najwyższymi wymogami jakościowymi

Udział w PKB

1995 rok – 1,5%,

2010 rok – 2,1%

Dziś polski przemysł farmaceutyczny zaspokaja 57% ilościowego zapotrzebowania na leki w Polsce.

Innowacyjność sektora, która jest napędzana

potrzebami rynku

wydłużającym się okresem życia obywateli państw wysokorozwiniętych

dużą konkurencyjnością wewnątrzsektorową

zwiększającą się świadomością konieczności nie tylko leczenia chorób, ale także zapobiegania problemom zdrowotnym

Podmioty

2010 rok – 553 przedsiębiorstwa

2011 rok – 625 przedsiębiorstwa

niewiele przedsiębiorstw – ale prestiżowych



Zatrudnienie w sektorze farmaceutycznym

Tab. 1. Zmiany zatrudnienia w branży farmaceutycznej

	Liczba zatrudnionych w branży farmaceutycznej		
	ogółem	kobiety	mężczyźni
2010 rok	23 912	13 615 (57%)	10 297
2012 rok	22 156	12 699 (57%)	9 457

Źródło: Raport „Pracujący w gospodarce narodowej w 2012 r.” GUS Warszawa 2013 str. 24.



Kwalifikacje i kompetencje w sektorze farmaceutycznym

– wyniki badań (1/3)

- Podział na **kwalifikacje i kompetencje specyficzne** oraz **transferowalne** w sektorze farmaceutycznym nie jest oczywisty, a granica jaką można postawić jest granicą nieostrą.
- **Kwalifikacje i kompetencje specyficzne:** cały szereg cech wynikających z obowiązującego prawa (np. znajomość prawa farmaceutycznego, czy regulacji UE dotyczących przemysłu farmaceutycznego).
- Do **kompetencji i kwalifikacji specyficznych** można zaliczyć te cechy pracowników, które stanowią podstawę merytorycznego funkcjonowania sektora farmaceutycznego.
- Wśród **kwalifikacji i kompetencji transferowalnych** występują takie, które mogą być cenne dla wszystkich sektorów gospodarki (prawo jazdy, czy dyplom ukończenia studiów wyższych z kierunków gwarantujących nie tyle posiadanie cennej wiedzy zawodowej, ile zdolność do szybkiego pozyskiwania cennej dla pracodawców wiedzy i umiejętności).



Kwalifikacje i kompetencje w sektorze farmaceutycznym

– wyniki badań (2/3)

- Inną grupą **łatwo transferowanych kompetencji** są umiejętności podstawowe pracowników takie, jak: komunikowanie się w języku polskim, czy angielskim, umiejętności prezentacji, analizy danych oraz umiejętności wykorzystania powszechnie stosowanego (także poza przedsiębiorstwami) oprogramowania np. Ms Office.
- Wśród kompetencji łatwo transferowalnych znajdują się też wszystkie zidentyfikowane w ramach badań **kompetencje społeczne**, ponieważ ich rozwój wynika z:
 - **konieczności uzyskiwania sprawności** (ważnej także poza życiem zawodowym),
 - **funkcjonowania w grupie** (ważnej także poza życiem zawodowym),
 - **konieczności działania z myślą o klientach** (ważnej dla wszystkich przedsiębiorstw),
 - **konieczności działania w oparciu o procedury** (ważnej dla wszystkich pracowników wykonawczych niezależnie od sektora gospodarki),
 - **samodzielności** (ważnej dla wszystkich pracowników zajmujących stanowiska specjalistyczne niezależnie od sektora gospodarki i obszaru specjalizacji),
 - **kierowania innymi** (ważnej dla wszystkich pracowników zajmujących stanowiska menedżerskie niezależnie od sektora gospodarki i obszaru specjalizacji stanowiska).



Kwalifikacje i kompetencje w sektorze farmaceutycznym

– wyniki badań (3/3)

- Generalizując można powiedzieć, że wszystkie grupy respondentów uczestniczących w badaniach podawały **podobne zestawy cennych umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych.**
- Istotnym wyzwaniem na przyszłość będzie zatem opracowanie takiego systemu, który zapewni nie tylko odpowiednią wiedzę, czy umiejętności uczniom, czy studentom, ale przede wszystkim pracownikom już zatrudnionym w branży farmaceutycznej.

Grupa wiedza - potrzeby ciągłego doskonalenia wynikają na przykład ze zmieniającego się prawa, czy dobrych praktyk biznesowych.

Grupa umiejętności - źródłem potrzeb mogą być na przykład zmiany technologiczne i nieustanny rozwój dostępnych dla sektora farmaceutycznego technologii.

Grupa kompetencje społeczne - źródłem potrzeb (np. w zakresie współpracy) mogą być zmiany organizacyjne i zmiany realizowanych koncepcji zarządzania i generowania wartości.



Podsumowanie (1/2)

Instytucje kształcenia formalnego kształcą zbyt szeroko

Duży potencjał do współpracy instytucji kształcenia formalnego i pozaformalnego z przedsiębiorstwami

Rozmieszczenie szkół i uczelni nie w pełni pokrywające się z rozmieszczeniem firm sektora farmaceutycznego



Podsumowanie (2/2)

W branży farmaceutycznej występują wysokie standardy zarządzania kapitałem ludzkim.

Pracodawcy dostrzegają znaczącą różnicę pomiędzy doświadczonymi („obytymi w biznesie”) pracownikami, a poziomem rozwoju potrzebnych cech u pracowników „młodych” (o małym stażu pracy lub braku doświadczenia zawodowego).

Wśród pracodawców sektora farmaceutycznego ukończenie studiów wyższych nie jest często utożsamiane z posiadaniem cennej, unikalnej wiedzy, czy umiejętności, ale stanowi gwarancję, że konkretna osoba będzie w stanie osiągnąć niezbędne umiejętności.

Częste przekonanie, że przedsiębiorstwa jeśli zobaczą potrzebę współpracy same zgłoszą się do konkretnych instytucji nie jest prawdziwe lub w najlepszym przypadku dotyczy jedynie wąskiej grupy największych i najlepszych pracodawców w branży farmaceutycznej.

