

Warszawa, 20 maja 2020 r.

 **Biotechnologiczny rynek pracy nie zwalnia tempa**

**Mimo pandemii są rynki i pracodawcy, którzy wciąż zapewniają stabilność i nie przestają się rozwijać. To między innymi innowacyjne firmy biotechnologiczne. W jaki sposób mierzą się z efektami globalnego zamrożenia gospodarki? Na co stawiają, jak podchodzą do rekrutacji i jakie prowadzą działania dla utrzymania obecnych pracowników?**

**Eksperci IT w biotechnologii nadal poszukiwani**

Kryzys na rynku pracy spowodowany epidemią COVID-19 dotyka wszystkich. Według raportu portalu No Fluff Jobs, nawet w tak dynamicznie rozwijającej się branży jak IT, doszło do redukcji zatrudnienia. Inne branże zamrożenie gospodarki dotknęło znacznie bardziej, na przykład branżę lotniczą czy gastronomiczną jednak zatrudnienie zwiększają m.in. innowacyjne firmy farmaceutyczne, takie jak Roche. – *Roche od wielu lat sukcesywnie podnosi poziom inwestycji w Polsce, m.in. stale zwiększając nakłady na badania i rozwój i reinwestując ponad 80% środków pozyskanych z refundacji leków. Wiąże się to także
z rosnącym zapotrzebowaniem na profesjonalną kadrę ekspertów, przede wszystkim z dziedziny biotechnologii i nowoczesnych rozwiązań IT. Również teraz, w momencie światowej walki z pandemią, nasze działania nie zwalniają tempa i do usprawniania ochrony zdrowia potrzebujemy silnych zespołów, dlatego wciąż prowadzimy intensywne rekrutacje* – mówi Katarzyna Tomczak, Human Resources Director w Roche Polska.

Globalne Centrum Rozwiązań IT, obok Regionalnego Centrum Badań Klinicznych na Europę Środkowo-Wschodnią, to jeden z kluczowych ośrodków Roche działających w Polsce. Celem pierwszego z nich jest tworzenie specjalitycznych rozwiązań software’owych, które m.in. wspierają naukowców Roche w wynajdywaniu nowych molekuł, umożliwiają produkcję i dystrybucję leków na całym świecie lub wspierają pacjentów w trakcie choroby. Nad tymi rozwiązaniami pracuje ponad 500 wysokiej klasy polskich specjalistów IT w biurach w Warszawie i Poznaniu.

**Na co może liczyć nowy pracownik?**

Problemem na rynku pracy zdaje się jednak być nie tylko ograniczona liczba ofert, ale także spadek jakości tych dostępnych. Jak wynika z najnowszej edycji raportu "Rynek pracy w czasie COVID-19”, opracowanego przez Grant Thornton, w związku z pandemią 36 proc. obecnie rekrutowanych pracowników nie może liczyć na wstępne szkolenia w nowej firmie. To jednak według ekspertów ślepy zaułek, który zamiast oczekiwanych korzyści może generować straty.

– *Płynne wdrożenie w obowiązki, poznanie zespołu i firmy rzutują na samopoczucie i komfort pracownika, a także na efektywność jego pracy. Bez odpowiedniego przygotowania pracownik nie będzie mógł wykonywać swojej pracy. Zwłaszcza w tak trudnej, nowej sytuacji. Dlatego dzięki opracowanemu wewnętrznie przez Roche procesowi każdy nowy pracownik może liczyć na indywidualne wsparcie. Udziela go pracownik działu HR, którego poznał w procesie rekrutacji, jak również indywidualnie przydzielony opiekun, który jest źródłem wiedzy o firmie i toczących się projektach. Uruchomiliśmy również specjalny chat umożliwiający zadawanie pytań zespołowi HR, nie rezygnujemy też z warsztatów –* opowiada Marta Jagnieża, HR Head w Globalnym Centrum Rozwiązań IT.

**Zdrowie zespołu przede wszystkim**

Należy pamiętać, że o sytuację na rynku pracy martwią się nie tylko osoby poszukujące zatrudnienia, ale także aktualni pracownicy. Obecna sytuacja stanowić może również dla nich duże obciążenie psychiczne – do stresu związanego z pracą dołączyć mogą także obawy o zdrowie własne i najbliższych. Na wydajność firmy bezpośrednio przekładają się jej pracownicy, dlatego troska o ich zdrowie i dobre samopoczucie powinny zajmować wysokie miejsce na liście priorytetów pracodawcy. – *Obecna sytuacja jest dużym wyzwaniem zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. W Roche Polska staramy się wspierać naszych pracowników w codziennym wykonywaniu zadań organizując codzienne, cross-zespołowe wirtualne spotkania przy kawie oraz szereg warsztatów i webinariów. Dbamy także o ich samopoczucie i zdrowie, zapewniając personelowi pakiety prywatnej opieki medycznej, na którą składają się sesje z psychologiem, dystrybucja maseczek czy organizacja zajęć sportowych online dla pracowników i ich dzieci –* dodaje Marta Jagnieża.