**W biznesie pewni są ludzie – kultura przywództwa według Stada Poland**

**Wciąż utrzymujące się megatrendy – dynamiczność i niepewność – stały się obecnie kluczowym aspektem prowadzenia biznesu, który wymaga zdecydowanych działań i szybkich, a zarazem racjonalnych i popartych danymi decyzji. Współczesny lider stoi przed wieloma wyzwaniami. Należą do nich nie tylko nieustanne zarządzanie zmianą, ale również tworzenie środowiska, które sprzyja zaangażowaniu i motywuje pracowników do wzrostu oraz współodpowiedzialności za rozwój organizacji.**

Ostatnie lata, naznaczone dużą dozą niepewności, wymagają od organizacji i ich liderów sporej elastyczności i zmian w podejściu do biznesu. Pandemia koronawirusa wpłynęła na wszystkie sektory gospodarki, w tym branżę farmaceutyczną. Krajowy rynek farmaceutyczny jest największym w Europie Środkowej, mimo to zerwanie i spowolnienie łańcuchów dostaw, obostrzenia produkcyjne czy zaostrzenie procedur sanitarnych doprowadziły do jego rekordowo niskiego wzrostu na poziomie poniżej 2 proc. w 2020 roku.[[1]](#footnote-1) Niepewna dynamika gospodarki premiuje zatem organizacje, które w swoje DNA wpisały zwinność. Jedną z nich jest STADA Poland, która w czasie pandemii COVID-19 przeorganizowała swoją działalność, dokonała znaczących akwizycji, a w efekcie niemal potroiła swoje przychody.

Tym, co napędza, a zarazem zapewnia efektywne funkcjonowanie podmiotów w obecnym otoczeniu rynkowym, jest kultura budowana w oparciu o silny leadership. Organizacje oparte na przywództwie zyskują w pracownikach swoich ambasadorów, czyli ludzi zaangażowanych w szeroko pojęte cele firmy, chcących rozwijać się w ramach jej struktur oraz gotowych sprostać wielu wyzwaniom, by wspólnie odnosić rynkowe sukcesy. Ponadto, kultura przywództwa odpowiada za wzrost organizacji poprzez nieustanne włączanie pracowników w zmiany, motywowanie ich do samorealizacji oraz podejmowania wyzwań i brania odpowiedzialności za napotykane przeszkody. Eksperci dowodzą, że już przy 5 proc. wzroście indeksu zaangażowania pracowników zysk firmy podnosi się o prawie 1 proc. Zadowoleni pracownicy są o 43 proc. bardziej produktywni oraz mniej rotują[[2]](#footnote-2).

– *Rolą lidera jest budowanie środowiska pracy, w którym ludzie chcą i mogą rozwijać organizację, realizując przy tym cele biznesowe, ale i własne plany samorozwoju. Dla mnie w biznesie najważniejsi są ludzie. Stawiam przed nimi wyzwania, ale przede wszystkim daję przestrzeń, by mogli popełnić błędy i znaleźć swoją drogę do osiągnięcia zamierzonego celu. Przy tym ważne jest jednak wsparcie, obserwacja i feedback, który zainspiruje ich do podejmowania kolejnych działań* – mówi **Paulina Romaniszyn, dyrektor generalna STADA Poland.**

Przywództwo wpływa na kulturę całej firmy, a ona determinuje postawę pracowników. Ich zaangażowanie ma znaczące przełożenie na wyniki finansowe, a także konsoliduje zespoły, zachęca do większej kreatywności oraz aktywnego włączenia się w optymalizację procesów wewnątrz firmy, a także w kontakcie z klientami. To z kolei buduje w pracownikach każdego szczebla poczucie współodpowiedzialności za politykę i działania firmy, wzmacnia ich poczucie sprawczości i gotowość na eksperymenty. Stając się właścicielami procesów i inicjatorami rozwiązań, nie tylko rozwijają swoje kompetencje, ale również mają większą satysfakcję z wykonywanej pracy, a to z kolei zwrotnie wpływa na jeszcze wyższy poziom zaangażowania i zapobiega wypaleniu. Pełen entuzjazmu i nastawiony na cele zespół, który w codziennej pracy rozwija poczucie ownershipu i przejawia inicjatywę, przekłada się bezpośrednio na zwinność i zdolność adaptacji całej organizacji, a także podnosi jej odporność wobec wyzwań mocno niestabilnej światowej sytuacji ekonomiczno-społecznej. Przedsiębiorstwa cieszące się wysoką motywacją zatrudnionych osiągają lepsze rezultaty od konkurencji, a ich efektywność może być nawet dwukrotnie wyższa.[[3]](#footnote-3)

Zależność między kulturą a zaangażowaniem znajduje odzwierciedlenie w strukturach STADA Poland, w której wydajność napędzają unikalne wartości w myśl „People&Culture”. Zgodnie z misją STADA, jaką jest troska o zdrowie ludzi, STADA Poland stawia ich również w centrum działań biznesowych, zyskując tym samym przewagę w branży. Odejście od koncepcji HR typu „zarządzanie zasobami ludzkimi” na rzecz wspierania pracowników w świadomym zrozumieniu i identyfikacji z filozofią organizacji wiąże się równocześnie z budowaniem społeczności lojalnych ambasadorów. W STADA zasada integrowania zespołu wokół kluczowych dla organizacji idei to podstawa misji, dlatego obok Agility, Entrepreneurship i Integrity – wartości wpisanych na stałe w tożsamość firmy – stawia również One Stada. To idea nadająca szczególne znaczenie myśleniu systemowemu, która podkreśla bezpośredni wpływ synergii działań całego zespołu, jak i pojedynczych jednostek na sukces firmy. Takie zarządzanie umożliwia kultura oparta na silnym przywództwie, szczerej komunikacji oraz możliwości bycia sobą.

– *Integracja pracowników w jeden zgrany zespół była dla mnie priorytetem, ponieważ wzajemne czerpanie ze swojej wiedzy, doświadczenia i potencjału pozwala osiągać znacznie lepsze rezultaty biznesowe. Jeśli zespół dobrze funkcjonuje dzieją się naprawdę wielkie rzeczy – każdy jest w stanie wykrzesać z siebie o wiele więcej niż działając w pojedynkę* – podkreśla **Paulina Romaniszyn, dyrektor generalna STADA Poland.**

Pracodawcy, którzy potrafią zapewnić odpowiednią kulturę, a przy tym możliwość rozwoju, zyskują podwójnie – generują zyski oraz mają zmotywowany i stabilny zespół. Dlatego też wzrost i utrzymanie talentów stanowią fundament kultury organizacyjnej STADA. Firma w czasie pandemii skoncentrowała się na stworzeniu silnej kadry, aby następnie efektywnie wzmacniać jej potencjał w ramach wewnętrznych szkoleń i warsztatów. Z sukcesem wdrożyła m. in. autorski projekt Akademii Trenerów Wewnętrznych, który zapewnił przestrzeń do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem pomiędzy pracownikami. Ponad 20 szkoleń o szerokiej tematyce poprowadziło 11 trenerów, a w spotkaniach wzięło udział blisko 280 zatrudnionych. Inwestycja w zawodowy i osobisty rozwój pracowników umożliwia stworzenie kultury opartej na przywództwie, która niesie wymierne korzyści zarówno dla firmy, jak i jej pracujących w niej ludzi.

– *W STADA jesteśmy przekonani, że droga do skutecznego przywództwa wiedzie poprzez integrację opartą na relacjach międzyludzkich i zapewnieniu bezpiecznej przestrzeni do podejmowania działań i popełniania błędów. Kultura oparta na przywództwie pozwala wprowadzać nam różnorodne zmiany, ale przede wszystkim rozwija największy kapitał naszej organizacji, czyli pracujących w niej ludz*i. *Wiem, że z takim zespołem na pokładzie możemy z odwagą i ambicją sięgać po więcej. W ciągu ostatnich trzech lat zwiększyliśmy naszą zyskowność dwukrotnie, a obecnie dążymy do tego, aby poprawić ją przynajmniej cztery razy do końca 2027 roku, nie licząc akwizycji* – podsumowuje **Paulina Romaniszyn.**

1. Dane MarketHub, [Analiza rynku farmaceutycznego w Polsce - Markethub.pl](https://markethub.pl/rynek-farmaceutyczny-w-polsce/#:~:text=Pandemia%20a%20rynek%20farmaceutyczny%20w%20Polsce%20W%202020,liczb%C4%99%20infekcji%2C%20ograniczenie%20wizyt%20u%20lekarzy%20i%20podr%C3%B3%C5%BCy.). [↑](#footnote-ref-1)
2. Raport EY: Cała Polska tworzy idealne miejsce pracy | EY Polska [↑](#footnote-ref-2)
3. Raport Instytutu Gallupa: State of the Global Workplace [↑](#footnote-ref-3)