

Bristol Myers Squibb najlepszym miejscem pracy wśród firm farmaceutycznych w Polsce w 2022 roku

Firma biofarmaceutyczna Bristol Myers Squibb znalazła się w gronie laureatów konkursu „Great Place to Work® - Najlepsze Miejsca Pracy Polska 2022”, zajmując 3. miejsce w kategorii przedsiębiorstw zatrudniających do 500 pracowników. To już kolejne tak ważne wyróżnienie dla BMS w tym prestiżowym rankingu. W 2010 i 2016 firma zwyciężyła w konkursie zdobywając tytuł „Najlepsze Miejsca Pracy Polska”, a w 2012 uplasowała się na 3. pozycji. Bristol Myers Squibb w tegorocznej edycji konkursu zajęła najwyższe miejsce wśród firm farmaceutycznych oraz została wyróżniona tytułem Rzecznika Standardów Etyki.

Listę „Great Place to Work® - Najlepsze Miejsca Pracy Polska” tworzą firmy, które budują swoją przewagę konkurencyjną w oparciu o politykę wzajemnego zaufania i kreowania przyjaznego miejsca pracy dla wszystkich. Co więcej, te starania są dostrzegane przez samych pracowników, którzy oceniają swoich pracodawców w anonimowej ankiecie.

W związku z tym wyjątkowym wyróżnieniem rozmawiamy z panem Antonim Żarskim - Dyrektorem Generalnym Bristol Myers Squibb w Polsce oraz panią Aleksandrą Hałas - Dyrektorem HR na Polskę, Czechy i Węgry.



Co wg Pana Dyrektora sprawia, że firma Bristol Myers Squibb już po raz kolejny zajęła tak wysokie miejsce w rankingu „Great Place to Work® - Najlepsze Miejsca Pracy Polska”?

Jest to nagroda od pracowników, którym w pierwszej kolejności należy się podziękowanie. Właśnie na podstawie ich ocen, dotyczących organizacji, mogliśmy zająć 3. miejsce w Polsce i jednocześnie zostać najwyżej ocenianą firmą farmaceutyczną w kraju. Jesteśmy z tego dumni. A sekret tego sukcesu stanowi wypadkową trzech elementów. Po pierwsze ludzi, którzy pracują w firmie, po drugie naszych wyjątkowych innowacyjnych terapii, jakie oferujemy polskim pacjentom i po trzecie wspólnej odpowiedzialności i podejmowania różnych działań, które wychodzą poza nasz profil biznesowy. Mówiąc o ludziach, którzy tworzą BMS, myślę o ich zaangażowaniu i poczuciu odpowiedzialności za to, co robią oraz ogromnej pasji, która towarzyszy im każdego dnia. Jeżeli chodzi o leki, to podkreślamy, że jesteśmy innowacyjną firmą farmaceutyczną, a to oznacza nic innego jak to, że poszukujemy terapii, które faktycznie zmieniają życie pacjentów. Działamy w obszarze onkologii i hematologii w środowisku szpitalnym, więc pomagamy pacjentom, którzy są w ciężkiej sytuacji. Co do społecznej odpowiedzialności organizacji, to podejmujemy wiele działań, jak np. to, że w okresie pandemii wspieraliśmy projekty różnych fundacji, np. finansowanie zakupu sprzętu jednorazowego dla oddziałów onkologicznych, czy projektu ONKO-TAXI, czyli finansowanie taksówek dla pacjentów, aby zapewnić im bezpieczne dotarcie do placówek zdrowia.

Czy mógłby Pan pokrótce opowiedzieć, jaka misja i wartości przyświecają działalności Bristol Myers Squibb?

Jesteśmy firmą innowacyjną, to pacjenci są dla nas najważniejsi. Z jednej strony poszukujemy nowych leków na takie schorzenia, jak: rak płuc, rak nerki, czerniak, białaczki, szpiczak plazmocytowy, a więc spoczywa na nas ogromna odpowiedzialność za zdrowie i życie wielu ludzi. Z drugiej strony, codziennie dokładamy wszelkich starań, aby dotrzeć zarówno do lekarzy, jak i pacjentów i móc zaoferować im skuteczne terapie. Warto przy tej okazji podkreślić aktywność i znaczenie osób z działu Market Access w naszej firmie. Dzięki ich codziennej, ciężkiej pracy i zaangażowaniu, polscy pacjenci mają dostęp do coraz skuteczniejszych terapii. Nie byłoby to możliwe bez wspomnianej wcześniej pasji i wspólnych wartości, które tak cenimy w naszej organizacji.

W czym tkwi siła Bristol Myers Squibb jako organizacji?

Chyba nie ma takiego jednego sekretu. To te wszystkie elementy, o których wspominałem muszą złożyć się w całość. Tworzymy organizację, w której słuchamy pracowników, w której mamy kulturę równości, kulturę otwartości i w wyniku tego jesteśmy w stanie wspólnie dyskutować o swoich celach. Jeżeli je rozumiemy, to dla nas wszystkich stają się one wyraźne i jednoznaczne. I dlatego mówiąc o zarządzaniu firmą, raczej bym powiedział, że działamy poprzez wspólne plany i poprzez partycypację. I w momencie, gdy te cele faktycznie stają się wspólne, a do tego dołoży się skuteczne terapie i odpowiedzialność za nie i za pacjenta, to mamy receptę na sukces.

Jaki jest Pana sekret na skuteczne zarządzanie firmą?

Jestem dyrektorem generalnym firmy, a nie mam swojego gabinetu, a za chwilę nie będę miał także swojego biurka, bo przechodzimy na system "hot desk policy". Polega on na tym, że pracownik musi takie miejsce w biurze wcześniej zarezerwować. Jest to przykład obowiązującej w naszej firmie kultury pracy, równo traktujemy wszystkich pracowników. Hierarchia, która w różnych firmach jest bardzo widoczna, u nas zaciera się poprzez wspólne grupy projektowe, skupiające się na konkretnych celach. I taką organizację chcemy dalej rozwijać. W oparciu o rozumienie celów i w oparciu o wspólne wartości. Dodam, że w obszarach, w których funkcjonujemy zazwyczaj udaje nam się być liderem, co oznacza, że ta strategia się sprawdza. Jednocześnie wysokie notowania w konkursie "Great Place To Work®" potwierdzają, że pracownicy doceniają Bristol Myers Squibb jako świetne miejsce pracy, z czego oczywiście jesteśmy bardzo zadowoleni i dumni.

O tym co decyduje, że ludzie chcą pracować w Bristol Myers Squibb oraz jak stworzyć przyjazne miejsce pracy rozmawiamy z panią Aleksandrą Hałas - Dyrektorem HR na Polskę, Czechy i Węgry.

Pani Dyrektor, a co wg pani sprawia, że ludzie chcą pracować w Bristol Myers Squibb?

Składa się na to kilka czynników. Zaczynając od profilu BMS - jesteśmy cenieni za nasze terapie. Działamy w sferze niezwykle innowacyjnych leków ratujących życie, z obszarów onkologii i hematologii i misja z tym związana to jeden element. Ważne są także wspólne wartości, które łączą nas jako grupę. W naszej kulturze organizacyjnej troska o pacjenta i pracownika są na pierwszym miejscu. Ostatnio prowadząc warsztaty dla jednej z grup, usłyszałam, że BMS jest organizacją, która ma duszę, ma swój specyficzny kod DNA. Ten kod, to praca na fundamencie wzajemnego szacunku i zaufania. Nie obserwujemy u nas niezdrowej rywalizacji, źle rozumianych ambicji. Faktycznie stawiamy na współpracę. Mamy co do tego pewność, ponieważ co kwartał prowadzimy badania satysfakcji pracowników - sprawdzamy, jak oceniane są poszczególne aspekty działania naszej firmy, w tym właśnie współpraca międzydziałowa. Wyniki pokazują, że regularnie wskaźniki zaangażowania i satysfakcji są na bardzo wysokim poziomie, co potwierdziły też badania niezależne "Great Place to Work®", w których 96% osób zadeklarowało, że BMS jest wspaniałym miejscem pracy.

Jaki jest średni staż pracy w Bristol Myers Squibb w Polsce?

Mamy duży odsetek osób, które z firmą są związane od wielu lat, bo aż 41% z nich pracuje w BMS ponad 10 lat, 23% pracowników dłużej niż 5 lat, ale są też i tacy, którzy są z nami ponad 20 lat. Dlatego możemy powiedzieć, że ludzie wiążą się z naszą organizacją na długie lata.

Co jest wg Pani najważniejsze w tworzeniu przyjaznego miejsca pracy?

Pracując w BMS nie czujemy hierarchiczności, tzn. każdy może podejść do naszego dyrektora generalnego, wrzucić do kalendarza prośbę o spotkanie, zadzwonić, nie umawiamy się na spotkania przez asystentki. Podobnie jest z innymi członkami Management Teamu, pracujemy na zasadzie koleżeństwa. Poza tym mamy bardzo elastyczne podejście w zakresie trybu pracy, co oznacza możliwość pracy z domu w wymiarze 50%. W tym schemacie mamy jednak tzw. "collaboration days", wyznaczone dni na pracę w biurze, które dają nam możliwość bezpośrednich interakcji wzmacniając współpracę oraz innowacyjność.

Może Pani pokrótce powiedzieć, jak wyglądają przygotowania do udziału w konkursie „Great Place to Work® - Najlepsze Miejsca Pracy Polska”? Co firma musi zrobić, aby wziąć w nim udział?

Można powiedzieć, że jesteśmy już weteranami konkursu, bo to już nasza czwarta nagroda. Dwa razy, w 2010 oraz w 2016 r. byliśmy zwycięzcami konkursu „Great Place to Work® - Najlepsze Miejsca Pracy Polska”. Tegoroczna edycja konkursu jest jednak dla nas szczególnie ważna, ponieważ aż 96% ankietowanych pracowników, zgodziło się ze stwierdzeniem, że jesteśmy wspaniałym miejscem pracy, i jest to nasz najwyższy wynik w historii badania

A jeżeli chodzi o strukturę zgłoszeń i samego konkursu, to mamy tutaj dwa etapy. Najważniejsze jest to, jak oceniają nas sami pracownicy, a więc liczy się wynik ankiety satysfakcji prowadzonej przez organizatora konkursu. Natomiast drugi element, który jest oceniany przez niezależny Instytut Great Place to Work® to jest tzw. audyt kulturowy, czyli opis praktyk oraz polityk z zakresu HR, w tym polityka benefitowa, wynagrodzeniowa, kwestie równego traktowania. Wszystkie aspekty kultury organizacyjnej opisujemy w bardzo obszernym raporcie, który następnie jest oceniany i punktowany przez wspomniany Instytut.

Bardzo dziękujemy Państwu za rozmowę.

NO-PL-2200008,06.2022