

## Ваша карьера – в ваших руках!

**В этом убеждена Елена Фомина, руководитель отдела по работе с персоналом компании MSD в России. Чем руководствуется компания при формировании комфортного пространства и определении новых возможностей для молодых специалистов фармацевтической отрасли? Мы встретились с Еленой в рамках III Всероссийского межвузовского GxP-саммита с международным участием и поговорили о перспективах развития молодых талантливых специалистов в компании и результатах прошлогоднего GxP-саммита.**

**В**ыступая на открытии III Всероссийского GxP-саммита, Елена сказала: «GxP-саммит для нас – это, безусловно, уникальная платформа для общения с молодыми талантливыми специалистами. Компания MSD существует с 1851 г. и разрабатывает инновационные препараты, которые не только спасают пациентов, но и улучшают качество их жизни. Наша корпоративная культура основана на простом принципе: мы ценим каждого сотрудника и предоставляем равные возможности для развития. Корпоративные программы помогают поддерживать физическое и психологическое здоровье нашего персонала. Недавно компания переехала в новый офис, и это не просто новое помещение, для нас – это новые принципы работы».

У компании MSD существует несколько направлений в рамках программы «Разнообразие команд и инклюзивная среда» для сотрудников, но с учетом аудитории Елена уделила особое внимание направлению «Поколения» (это возможность для молодых специалистов, у которых не так много опыта, получить дополнительную поддержку): «Это и специальная программа адаптации, и программа наставничества, и участие в различных проектах, и обмен опытом. Есть возможность пообщаться с руководителями направлений. Мы активны в социальных сетях, делимся не только бизнес-контентом, но и просто нашей жизнью в офисе и жизнью наших сотрудников в регионах России».

**– Елена, большое спасибо, что в своем плотном графике встреч и**



*Елена Фомина, руководитель отдела по работе с персоналом компании MSD в России*

**командировок Вы нашли время встретиться с нами для интервью. Расскажите, пожалуйста, о возможностях для молодых специалистов в MSD в России.**

В этом году мы запустили три стажерские программы для молодых специалистов: летние стажировки, стажировки «в полях» и лидерскую программу Management Trainee. Это достаточно селективная программа, точечная, для высокопотенциальных ребят, которая позволяет им в течение двух лет вырасти до позиции менеджера. Программа предусматривает кросс-функциональную ротацию в различных направлениях бизнеса, что дает возможность получить разносторонний опыт и определить, где интереснее развиваться в будущем. В рамках отбора на эту программу в конце июля провели кейс-чемпионат.

**– Чего Вы ожидаете от этих молодых специалистов?**

Мы не ожидаем от них профессиональных навыков. Прежде всего определяем их мотивацию, готовность и способность быстро учиться и адаптироваться внутри компании, а также соблюдать принципы корпоративной культуры. Смотрим, насколько человек любознателен, насколько склонен к эффективному кросс-функциональному взаимодействию. И, разумеется, учитываем его желание развиваться.

**– Скажите, каким образом молодые специалисты развиваются внутри компании?**

В компании существуют различные программы, например, «Разнообразие команд и инклюзивная среда», в которой есть три направления. Одно из них – «Next Gen»

(«Поколения») – это сообщество молодых специалистов без большого опыта работы. Со своей стороны мы поддерживаем их с помощью обучающих программ, различных профессиональных сессий, программ наставничества (у каждого есть ментор, который курирует молодого специалиста и делится с ним своим опытом). Недавно был интересный проект по внедрению бизнес-инициатив, и делали его как раз ребята из «Next Gen». Один из таких проектов – запуск соцсетей.

К тому же у нас есть специальная программа адаптации молодых специалистов. Как организация мы обучаем руководителей навыкам работы с молодыми кадрами, так называемым поколением «игрек», которые очень активно приходят в компанию. Стараемся создать для таких сотрудников комфортную среду, в которой они смогут быстро и эффективно получить необходимые знания и навыки. Могу с уверенностью сказать, что мы успешно работаем как с привлечением, так и с адаптацией наших молодых коллег.

**– Что MSD как компания делает для студентов, которые еще раздумывают над тем, куда пойти работать?**

Первый очень перспективный вариант, чтобы определиться, это прийти на наши «Дни открытых дверей» – мероприятия, в рамках которых мы рассказываем студентам 3 – 5-х курсов о компании, ее структуре и корпоративной культуре, а также даем практические знания, как быть успешным в ходе отборочного процесса.

Второй вариант – это летняя стажировка, когда студент может на практике попробовать свои силы в различных функциях, понять, как устроена организация изнутри, какие направления ему более интересны. Или же студент может сразу присоединиться к компании в роли Management Trainee и найти себя после нескольких ротаций в разных бизнес-функциях.

**– То есть специалист не будет прикреплен к отделу?**

Как правило, он прикреплен к определенному отделу. Например,

сначала это будет департамент специализированных препаратов, где студент будет получать полевой опыт, дальше это может быть департамент поликлинических препаратов, где он будет набираться опыта в маркетинге. За ним будет закреплен конкретный продукт, у него будет наставник – менеджер по продукту, а дальше это может быть третья ротация – допустим, отдел по выводу препаратов на рынок. И уже по результатам такой ротации и полученного опыта участник программы сможет лучше понять, в каком направлении он бы хотел развиваться. А для организации это отличная возможность изучить кадровый резерв и предложить какие-то новые роли.

В MSD принцип таков: чем разнообразнее твой опыт, тем он интереснее. Если у тебя нет опыта в каком-то конкретном направлении, но есть желание развиваться, то ты нам априори интересен.

У нас достаточно много горизонтальных передвижений из функции в функцию на протяжении всей работы – в компании это только приветствуется.





**– Елена, расскажите о главном результате участия в прошлогоднем GxP-саммите.**

Прошлогоднюю победительницу мы наняли к себе в команду регуляторного отдела.

**– В штат?**

Она сейчас проходит стажировку и как раз подает заявку на участие в одной из программ – Management Trainee, которую мы запускаем в сентябре. Это тот результат, к которому мы стремились на GxP-саммите в прошлом году. Мы целый год поддерживали отношения, поскольку студентка заканчивала 5-й курс, и по окончании учебы у нас все удачно сложилось.

**– Как Вы считаете, насколько легко адаптироваться молодым специалистам в компании?**

Хочется верить, что легко, ведь мы активно их поддерживаем. Также у нас нестандартный формат работы в офисе – так называемый принцип «activity based»: ни у кого нет закрепленных рабочих мест и кабинетов. Даже у управляющей команды, и даже у генерального директора.

В нашем новом офисе существуют определенные зоны: принцип работы построен на том,

что люди, выполняющие партнерские функции, сидят со своими внутренними клиентами – с сотрудниками тех или иных департаментов. Этот принцип позволяет быстрее собираться в команды, оперативнее принимать решения, эффективнее взаимодействовать кросс-функционально, плюс наконец-то мы все друг друга видим. Нет никаких иерархических и бюрократических барьеров – никто не закрывается в кабинетах. В MSD любой сотрудник может подойти к генеральному директору. Культура в компании очень демократичная. Мне кажется, это как раз полностью соответствует принципам работы с новым поколением и их желанием работать у нас.

Ко всему прочему мы проводим разные мероприятия, направленные на благополучие сотрудников: минутная планка в офисе, ежегодный забег «MSD бежит», интересные внутренние мероприятия, позволяющие собирать московский офис и делать трансляции для наших сотрудников в регионах, чтобы они чувствовали свою причастность к общему процессу. А в зоне «Зимнего сада» у нас стоит настольный футбол, и скоро пройдет чемпионат. Убедена, что все это спо-

собствует скорейшей адаптации новых сотрудников.

Помимо различных карьерных возможностей для молодежи в компании есть интересная инициатива по продвижению женского лидерства – «MSD Women's Network», которая представлена уже более чем в 32 странах мира. Основная ее задача – вдохновлять и мотивировать женщин к карьерному росту. В рамках данной программы проводятся различные образовательные программы, нетворкинг-встречи, форумы, вебинары и воркшопы, проходят лекции по развитию и лидерству, встречи с мотивационными спикерами. Общеизвестно, что в наши дни женщине сложно найти разумный work-life balance (баланс между работой и личной жизнью – прим. А.П.). Компания MSD понимает, что этот важный вопрос требует дополнительной поддержки и предлагает своим сотрудницам нетривиальные решения.

Выступая перед лучшими студентами и аспирантами, отобранными для участия во Всероссийском GxP-саммите, Елена напутствовала будущих звезд фармацевтической отрасли: «Для многих из вас это прекрасная возможность подумать и понять, что вы хотите делать дальше в жизни. Используйте эту возможность по максимуму. Удачи вам, пускай все ваши мечты и планы реализуются!» □



**Контактная информация:**

**ООО «МСД Фармасьютикалс»**  
Россия, Москва, ул. Павловская,  
д. 7, БЦ «Павловский»  
Тел.: + 7 (495) 916–71–00  
Web: www.msd.ru

