



Bemutatkoznak vegyipari vállalataink

2021 decemberében levelet írtam több vegyipari vállalat vezetőjének felajánlva, hogy mutassák be vállalatukat a pályaválasztás előtt álló fiataloknak, segítséget adva nekik életük egyik nagy döntése előtt. Ezt írtam levelemben: „Egyesületünk, lapunk nagy figyelmet fordít az egyetemekkel való kapcsolattartásra, innovációs, kutatási eredmények ismertetésére, de be kell valljuk, kevés az olvasóink tájékoztatását, a jövő kémikusainak informálását szolgáló, vegyipari vállalatok tevékenységét, célkitűzéseit, innovációs terveit bemutató cikkünk. Ehhez szeretnénk az Ön segítségét kérni vállalatáról egy összefoglaló írásával, amely a tájékoztatáson túl a jövő pályaválasztóinak döntési helyzetében is segítséget nyújt. Ilyen jellegű cikkeket 2022 márciusától örömmel közölnénk.”

A Richter Gedeon Nyrt.-től érkezett válasz, melyet a következőkben olvashatnak. Reméljük, hogy a többi vegyipari vállalat (akár kapott tőlünk levelet, akár nem) él a lehetőséggel, és hasonló módon felhasználja lapunk nyilvánosságát, hogy a fiatalok pályaválasztását megkönnyítse. Várjuk Szerkesztőségünkbe írásaikat.

Kiss Tamás

A hazai innováció zászlóshajója több egyszerű munkahelynél

Interjú Orbán Gáborral, a Richter vezérigazgatójával

Orbán Gáborral, a Richter Gedeon Nyrt. vezérigazgatójával készített interjúnkban elsősorban a fiatal munkavállalók, friss diplomások számára égető kérdéseket jártuk körbe. A beszélgetés során nemcsak a vállalat rövid, és hosszú távú stratégiájáról, sikerekről és innovációról esett szó, hanem a változó munkaerőpiaci elvárásokról, a folyamatos önfejlesztés és a tehetséggondozás fontosságáról is.

Mi a vállalat küldetése? Mi az a közös cél, amiért a több mint 12 ezer kolléga együtt dolgozik?

Ha röviden kellene válaszolnom, azt mondanám, hogy szlogenünk, „Az egészség a küldetésünk” pontosan leírja célkitűzéseinket. Nálunk egyetlen munkafolyamat, egyetlen mozzanat sem „csak” munka. Azért dolgozunk, hogy emberek millióinak segítsünk az egészségmegőrzésben és javítsuk életminőségét. Tevékenységünk minden szelete ezt a célt szolgálja a kutatás-fejlesztéstől kezdve a gyógyszergyártáson át egészen a kereskedelem-marketingig. Ez egyik oldalról különös elhivatottságot, küldetés-tudatot igényel, amelyet ott látok csillogni rengeteg kollégám szemében. Másrészt a sikerélménynek is teljesen más dimenzióját jelenti. Olyannak, amit sokszor emberi személyes élettörténetekben ismerhetünk meg, megmentett életekben vagy visszaadott életminőségben, amely semmi máshoz nem fogható motivációt jelent számunkra, hogy tovább menjünk ezen az úton.

A magyarországi munkáltatók és különösen a vegyipari és gyógyszeripari vállalatok között mi teszi egyedivé a Richtert? Mi az, amivel vonzóak tudnak lenni a mai diplomás pályakezdeők körében?

A Richter a tapasztalatszerzésben és karrierépítésben több szempontból is egyedülálló lehetőséget nyújt Magyarországon. Nekünk

nemcsak itthon, de nemzetközi szinten is helyt kell állnunk a versenyben. Nem állunk meg a hazai vagy regionális sikereknél, mi globális sikerekben gondolkodunk.

Nálunk nem egyszerűen csak azzal ismerkedhetnek meg a fiatalok, hogy egy hazai multinál milyen nemzetközi közegben dolgozni, de abba is betekintést kaphatnak, hogy milyen egy globális nagyvállalat központjából irányítani egy mintegy 50 országra kiterjedő piachálózatot.

Mindezekből már tetten érhető, hogy a tehetséges és kiemelkedő teljesítményt nyújtó munkaerő számára vonzó feltételek megteremtése, munkatársaink motiválása és megtartása kulcsfontosságú számunkra. Kollégáink fejlődését változatos és kihívást jelentő munkakörökkel, versenyképes jövedelemmel és juttatási rendszerrel, befogadó és sokszínű vállalati kultúrával, valamint széles körű fejlődési lehetőségek biztosításával támogatjuk.

Több mint 200 féle gyógyszert gyártunk, melyek között originális, generikus, bioszimiláris és licenckészítmények egyaránt megtalálhatók. Mindezt egyedi projektek keretein belül, olyan magas színvonalú műszaki infrastruktúrával, speciális eszközrendszerrel, amely nem található meg bármely gyógyszeripari vállalatnál, és amely nemzetközi szinten is versenyképesé tesz minket. Büszkék vagyunk arra, hogy munkatársaink a legmodernebb technológiákat és fejlesztéseket használják a mindennapi munkavégzés során. Itt fontos hozzátennem, hogy nemcsak a kutatás-fejlesztésben alkalmazzák ezeket a világszínvonalú berendezéseket, élenjáró eljárásokat és technológiákat, de a minőségirányításban, a biotechnológiában és a gyógyszergyártás különböző területein is. Ezek olyan körülmények, amelyek révén külföldről is számos kutatót csábítottunk már haza, és a Magyarországon tanuló hallgatók körében is népszerűvé teszik a vállalatot.



Ami pedig az utánpótlást illeti, több nagy egyetemmel ápolunk hosszú távú együttműködést annak érdekében, hogy a legkorszerűbb tudással rendelkező, nemzetközi mércével mérve is élenjáró szakemberek álljanak a magyarországi kutatási ökoszisztéma rendelkezésére. Aktívan vettünk és veszünk részt K+F és biotechnológiai képzések kialakításában, működtetésében országshoz, és ezen túlmenően Talentum Alapítványunk fiatal tehetségek egyetemi képzését is támogatja, megteremtve számukra a lehetőséget arra, hogy tehetségükhöz méltó, magas színvonalú oktatásban részesülhessenek. A gyógyszeripar megismertetésére, attraktívvá tételére már a középiskolások körében is nagy figyelmet fordítunk pályaeorientációs napok, előadások, üzemlátogatások szervezésével.

Az elmúlt években törekvéseinket hazai és nemzetközi sikerek is kísérték, melyek nemcsak visszajelzésként szolgáltak, hogy jó úton járunk, hanem egyben még vonzóbbá teszik vállalatunkat a pályakezdők számára is.

Mondana néhány példát ezekre a sikerekre?

Hogy csak az elmúlt egy-másfél év legjelentősebb momentumait említsem: originális antipszichotikumunk blockbuster-termék lett az USA-ban, új innovatív nőgyógyászati termékeket vezethettünk be 2021-ben az európai piacokra, valamint a Magyar Innovációs Nagydíj bírálóbizottsága vállalatunknak ítélte oda a 2020. évi Magyar Innovációs Nagydíjat a csontritkulás kezelésére szolgáló bioszimiláris készítmény fejlesztéséért. Ezenkívül nagy büszkeségünk, hogy rekordidő alatt fejlesztettük ki és oldottuk meg a súlyosabb fázisban lévő Covid-betegek kórházi kezeléséhez használt remdesivir gyártását. A készítményből sokáig globális hiány mutatkozott, így a hazai betegellátásban hiánypótló volt, és sok esetben életmentőnek bizonyult.

Munkáltatóként is számos sikert könyvelhettünk el, ezek közül említeném, hogy a Richter nyeri évek óta a PWC Leg-

vonzóbb gyógyszeripari vállalata díjat, mely a pályakezdők körében végzett kutatáson alapul, és így óriási elismerés számunkra.

Azonban nem beszélhetek ezekről a sikerekről anélkül, hogy ki ne emelném munkavállalóink odaadását és elkötelezettségét. Munkatársaink professzionalizmusa, fejlesztés iránti elkötelezettsége és újító hozzáállása nélkül vállalatunk nem könyvelhetne el folyamatos szakmai sikereket.

A munkaerőpiaci változások azt mutatják, a fiatal generációknak a szakmai sikereknél több kell, hogy vonzóan tartsanak egy munkahelyet. Milyen változásokat vezettek be a vállalatnál, hogy megfeleljenek a fiatal munkavállalók elvárásainak?

Úgy vélem, már az előző válaszaimból is kiderült, hogy a Richter több szeretne lenni egyszerű munkahelynél. Szeretnénk, ha a munkavállalóink büszkének lennének arra, hogy Richteresek! Természetesen ez alatt nem csak a szakmai, de az emberi szempontokat is értem. Ebből adódóan, igyekszünk eleget tenni a valóban markánsan változó munkaerőpiaci elvárásoknak.

A nemzetközi trendek azt mutatják, hogy a millenniumi generációnak világszerte merőben más elvárásai vannak a munkahelyekkel szemben, mint elődjeknek, amire még inkább ráerősített a koronavírus-járvány. Tapasztalataink szerint a fiatal munkavállalók számára is kiemelt jelentőségű a munka-magánélet egyensúlya, valamint igénylik a folyamatosan fejlesztő munkahelyi környezetet, vezetőket. Ennek megfelelően nagy hangsúlyt helyezünk a vezetőfejlesztésre, rendszeresen monitorozzuk a munkavállalói igényeket. Átfogó juttatáscsomagot biztosítunk munkatársainknak, melyben nagy hangsúlyt fektetünk az eredményes működésen túl az egészségmegőrzésre, így kiterjedt egészségügyi szűréseket és sportolási lehetőségek széles választékát biztosítjuk számukra. Ezenfelül célunk, hogy támogató közösséget alakítsunk ki, ahova jó bejárni.



Milyen elvárásoknak kell megfelelnie egy friss diplomásnak, ha a Richterben szeretne dolgozni?

Magyarországon jelenleg több mint 6000 embert foglalkoztatunk, a lehető legváltozatosabb munkakörökben, ezért nehéz mindenre vonatkoztatható általános igazságokat megfogalmaznom. Azonban van öt alapvető szakmai és emberi kulcskompetencia, amelyet minden jelentkezőben és munkatársban keresünk, tapasztalattól függetlenül: az együttműködést, szakértelmet, eredményorientáltságot, változáskezelést és önfejlesztést.

Már a toborzás-kiválasztás során hangsúlyt fektetünk arra, hogy a jelöltek közül azok csatlakozzanak hozzánk, akik szakismeretük és szakmai gyakorlatuk alapján előreláthatólag leginkább hozzá tudnak járulni a Richter eredményeihez, jövőbeli stratégiai irányaihoz, és akik jól érzik magukat a Társaság vállalati kultúrájában.

Ami a konkrét szakmai követelményeket illeti, ahhoz, hogy megterhassuk jelentős szerepünket mind a hazai, mind a nemzetközi piacokon, folyamatos újításra és élvonalbeli szakértelemre van szükségünk. Ehhez minden generációból, így a friss diplomásokból is korosztályuk legtehetségesebb, legígéretesebb tehetségeit keressük.

A pályakezdőknél szintén nagyon fontos a széles körű, erős alaptudás, hiszen a gyógyszeriparnak sok kisebb ágazata van, és a hallgatók egyetemi tanulmányaik során nem biztos, hogy tudják, a jövőben pontosan melyik ágazati tudásra lesz szükségük. Az alaptudással ellentétben azonban valljuk, hogy a specializált tudás átadása, a továbbfejlesztés a munkahely és az egyén feladata és egyben felelőssége.

Hogyan és honnan toboroznak friss munkatársakat?

Az utóbbi évek tapasztalatai azt mutatják, hogy általában véve minden területen erős a verseny a tehetségeért, nem csupán az olyan speciális területeken, mint a K+F. A versenyt nehezíti, hogy már nem csak magyarországi gyógyszeripari vállalatokkal versenyzünk, hanem gyakran külföldi vállalatokkal, kutatócsoportokkal is. Felelős és ambiciózus vállalatként létfontosságú számunkra az utánpótlás-nevelés, melyre legjellemzőbb példa a gyakornoki programunk. A fiatal reményégeket igyekszünk már egyetemista korukban, a gyakornoki programunk keretében megtalálni. Főként egészségtudományi, természettudományos és műszaki szakmákat tanuló hallgatókat fogadunk gyakorlatokra, azonban a természettudományokon túl is biztosítunk a Richter számára releváns szakokon tanuló diákoknak lehetőséget. Ezenkívül van mód szakdolgozat-, diplomamunka-, és PhD-dolgozatírásra is nálunk.

Az utánpótlás-nevelést segítő a Richter számtalan olyan projektet és kezdeményezést karol fel, mely azt célozza, hogy a hallgatók megkapják a szükséges támogatást és kedvező feltételeket a tanulmányaik során, és ezáltal ki tudjanak teljesedni szakmájukban. A tehetségek stabil bázisát elsősorban a hazai kutatóhelyek és egyetemek teremthetik meg, éppen ezért hosszú évekre visszatekintő, folyamatosan aktív együttműködéseink vannak több hazai kutatóhellyel és egyetemmel, így a Semmelweis Egyetemmel, az ELTE-vel, a BME-vel, a Debreceni Egyetemmel, a Pécsi és a Szegedi Tudományegyetemmel. Ezek kiterjednek a különböző K+F projektekre, közös pályázati részvételre hazai és EU-s pályázatokon, illetve az oktatás területére.

A Richternél hisszük, hogy az oktatás támogatása mindig kifizetődő, és ebben nem csupán az egyetemista, de az annál fiatalabb célcsoportokra is kiemelt figyelmet fordítunk. Ezért is hoztuk létre a 6–18 éves korosztályt célzó TETT mesepályázatot,

melynek célja, hogy természettudományos mesék írásával már a legfiatalabb iskolás korosztályt is közelebb hozza a természettudományokhoz.

A vállalaton belül mekkora hangsúlyt fektetnek a tehetséggondozásra?

Felelős, a jövőt előtérbe helyező munkáltatóként a növekedést nemcsak Társaságunk eredményeiben és termékeink minőségében mérjük: munkatársaink szakmai és személyes fejlődésére is kiemelt figyelmet fordítunk, így a tehetséggondozásra is.

A visszajelzések azt mutatják, hogy a munkatársainkban is megvan az igény a tanulásra; a pályakezdők keresik a folyamatos újítás és fejlődés lehetőségét is, amit a vállalat minden területen érdekes projektekből való részvételen, képzési és fejlesztési lehetőségek széles választékán keresztül segít.

Milyen célkitűzései vannak a vállalatnak hosszú és rövid távon, hogyan épül fel a Richter stratégiája?

A Richter 2018-ban alkotta meg a 2028-ig tartó időszak üzleti stratégiájának célkitűzéseit. Célunk, hogy a Richter a közepes méretű európai cégek élvonalába tartozzon.

Ennek érdekében a termékportfóliót, az ahhoz kapcsolódó tudásbázist, infrastruktúrát és kereskedelmi képességünket folyamatosan fejlesztjük, valamint ezzel párhuzamosan a magas szellemi hozzáadott értékkel rendelkező termékekre is egyre nagyobb a hangsúlyt helyezünk. Ehhez a Richternek azokra a területekre kell fókuszálni erőforrásait, amelyen speciális tudásának köszönhetően kiemelkedő sikereket ért el: a központi idegrendszer területére az originális kutatásban, a nőgyógyászatra és a bioszimiláris termékfejlesztésre. Emellett fenntartjuk a kelet-közép-európai régió, azon belül Magyarország alapellátásában évtizedek óta betöltött igen jelentős szerepünket.

Stratégiánk a rendkívül szerteágazó termékportfólió minden egyes elemének világos irányokat jelöl ki. Az egyes termékek eltérő életciklusából eredő sajátosságokat figyelembe vevő stratégiai pillérek adnak egységes keretrendszert a portfólió menedzsmentjének. A termék-életciklus kezdeti szakaszát és egyben a hosszú távú építkezést szolgáló pillérek az originális kutatás és a biotechnológia. A 2018–2028-as időszak növekedési motorját képviselő pillérek a Richter originális sikerterméke, a cariprazine, valamint a nőgyógyászati terápiás terület. A stratégia defenzív lábát a branded generikumok és a tradicionális portfólió alkotják. Minden pillér hozzájárulása egyaránt fontos a stratégia sikeréhez és küldetésünk szolgálatához: világszerte magas minőségű gyógyszereket biztosítunk, elérhető áron.

Idén 150 éve született alapítójukra, Richter Gedeonra emlékeznek. Milyen szerepet játszanak a tradíciók a Richter életében?

2021-ben a vállalat alapításának 120., idén pedig alapítónk születésének 150. évfordulóját ünnepeljük. Évszázados múltunk az élő példa rá, hogy a történelem, hagyomány az innovációval együtt adja a siker receptjét. Külön büszkéek vagyunk rá, hogy Richter Gedeon a Sas Gyógyszertárral egyben a magyar gyógyszergyártás alapjait is lefektette.

Alapítónktól időtálló értékrendet örököltünk, amelyet ma is aktívan ápolunk: felelősség, innováció, emberközpontúság és kiválóság. Ez a gondolkodásmód, valamint a változásokhoz történő gyors alkalmazkodási képességünk nagyban járul hozzá ahhoz, hogy vállalatunk meghatározó szerepet töltsön be a jövőben is a gyógyszeriparban.

Nagy Gábor