

# Interviu

## Luana Crivăț

” Între o companie și angajații săi ar trebui să existe un parteneriat din care ambii să aibă ceva de câștigat. Companiile se sprijină pe oamenii care cred în ele, își doresc să facă mai mult și sunt dispuși să își asume provocări astfel încât să își accelereze dezvoltarea și să își croiască propriul drum. Organizația, la rândul ei, trebuie să investească în oameni și să recunoască efortul și performanța lor. Echilibrul în acest parteneriat contribuie la câștigarea și menținerea poziției de lider pe orice piață. “

Human Resources  
Operations Cluster  
Head GlaxoSmithKline  
Europa de Sud Est



Interviu realizat de **Corina VÂLCEANU**  
Fireworks PR®  
*Exclusiv pentru Revista Practica Farmaceutică*

### Care a fost parcursul dumneavoastră profesional în cadrul GlaxoSmithKline România?

Dorința mea a fost mereu aceea de a face performanță, indiferent de domeniul de activitate pe care îl aleg, așa că, atunci când am pornit în căutarea unui job, mi-am îndreptat atenția către o organizație care să încurajeze performanța și care să îmi ofere instrumentele necesare pentru a învăța.

Am văzut în GSK o companie dornică și, mai ales, capabilă să aducă inovația medicală în România prin produse, dar și prin oameni care aduc valoare business-ului.

M-am alăturat echipei în anul 2006, în calitate de reprezentant medical, și pot spune că am avut o traiectorie profesională plină de provocări, în care am învățat continuu și mi-am asumat efortul pe care ar trebui să îl depun în acest sens. De când am intrat în GSK, am avut diverse roluri manageriale atât în aria de comercial, cât și în cea de resurse umane, care mi-au oferit o privire de ansamblu asupra organizației, dar și asupra industriei.

Una dintre cele mai importante lecții învățate de-a lungul carierei a fost aceea că între o companie și angajații săi ar trebui să existe un parteneriat din care ambii să aibă ceva de câștigat. Companiile se sprijină pe oamenii care cred în ele, își doresc să facă mai mult și sunt dispuși să își asume provocări astfel încât să își accelereze dezvoltarea și să își croiască propriul drum.

Organizația, la rândul ei, trebuie să investească în oameni și să recunoască efortul și performanța lor. Echilibrul în acest parteneriat contribuie la câștigarea și menținerea poziției de lider pe orice piață.

Un pas important în cariera mea a venit în anul 2014, atunci când am

fost numită HR Country Head și m-am alăturat echipei de Management a GSK România. Am început să coordonez echipa de resurse umane în dezvoltarea și implementarea strategiei și proiectelor de HR Shared Service pentru întregul Grup GSK în România (Pharma, Consumer Healthcare, Europharm, Europharm Distribuție și Global Support Functions).

În acest rol, una dintre prioritățile mele a fost să contribui constant la dezvoltarea unei culturi bazate pe performanță și pe recunoaștere, oferind oportunități de carieră pentru colegi.

### Când ați fost numită HR Operations Cluster Head și cum este să coordonezi operațiunile de resurse umane ale GlaxoSmithKline în 13 țări?

Am fost onorată să fac acest pas în echipa GSK în aprilie 2017. Să coordonezi operațiunile de resurse umane din 13 țări este o adevărată provocare ce mă motivează extraordinar de mult. În fiecare zi, lucrez cu sute de oameni din țări diferite, care au culturi diferite. Îi ascult și mi se pare incredibil cum fiecare dintre ei aduce perspective noi și valoare echipei GSK.

Împreună cu echipa pe care o am alături de mine, mă asigur că avem cea mai bună strategie și implementăm cu succes toate inițiativele noastre, astfel încât să consolidăm cultura organizațională care are în centrul ei oamenii și dezvoltarea capacităților lor strategice. Acești oameni extraordinari cu care lucrez și rezultatele pe care le obținem îmi oferă satisfacții în fiecare zi.

### Care este strategia de promovare și dezvoltare a resurselor umane în compania GlaxoSmithKline România?

Deși uneori e greu să răspundem tuturor diferențelor culturale din toate țările pe care le coordonez, suntem aliniați din punct de vedere strategic, iar esența business-ului rămâne aceeași peste tot.

Dezvoltarea personală a angajaților și recunoașterea performanțelor lor reprezintă o preocupare constantă pentru GSK la nivel global. Credem că doar în acest fel putem atinge cele mai înalte standarde etice și de performanță.

Avem în cadrul companiei un program de management al talentelor care constă în identificarea și susținerea dezvoltării în carieră a angajaților cu potențial și motivație. Existența acestui program ne permite, pe de o parte, să avem un grad de retenție ridicat și să dezvoltăm colegii cu potențial, asigurând succesiunea pentru rolurile cheie din organizație, iar pe de altă parte ne permite să atragem talente din piață sau absolvenți care își doresc o carieră în GSK.

Un rezultat extraordinar al acestui program este că am reușit, până în prezent, să promovăm 32 de colegi din echipa locală în funcții regionale sau globale în cadrul GSK. Acest lucru demonstrează că strategia pe care o dezvoltăm și implementăm de câțiva ani aduce valoare organizației și asigură sustenabilitatea business-ului pe termen scurt, mediu și lung.

### Cum ați descrie relația cu echipa dumneavoastră? Cum arată o zi de lucru obișnuită?

Suntem o echipă care își cunoaște foarte bine atribuțiile și rolul în companie, de aceea reușim să ne stabilim foarte bine obiectivele și

modul în care le putem atinge. Avem întâlniri constante în care decidem care sunt pașii următori, cum putem să ne ajutăm în cadrul echipei, cum să îi sprijinim pe colegii noștri și să aducem valoare business-ului.

Lucrez alături de oameni autentici, maturi, cu pregătiri și culturi diferite, dar foarte motivați. Toate acestea contribuie la definirea și consolidarea unei echipe capabile să atingă standarde înalte și să fie percepută ca un real partener de business.

---

### **Care domeniu considerați că merită mai multă atenție? Ce domenii doriți să aprofundați pe viitor?**

Dacă mă gândesc la domenii de viitor, nu pot să nu vorbesc de Digital Transformation, un trend care își face simțită prezența și în zona de HR.

Lucrez într-o arie care este dependentă de lucrul cu documente fizice, în funcție de legislația din fiecare țară, însă observ cum deja această situație se schimbă. În GSK, inovația a fost și este încurajată, iar această cultură ne determină să ne orientăm constant către digitalizare, inclusiv în aria de resurse umane. Mă bucur că putem implementa soluții și instrumente care să ne simplifice activitatea, pentru că ne rămâne timp să ne axăm pe activitățile care contează cu adevărat și care aduc valoare companiei și colegilor noștri. Ca angajator, ne dorim să fim unul modern și progresist.

---

### **Care este modelul de business al GlaxoSmithKline România în ceea ce privește colabarea cu profesioniștii și organizațiile din domeniul sănătății?**

Cred că este foarte important să menționez că suntem singura companie farmaceutică din România care a introdus o serie de schimbări în modelul de business în ceea ce privește colabarea cu profesioniștii și organizațiile din domeniul sănătății.

Acest lucru înseamnă că, de la 1 ianuarie 2014, GSK România a încetat toate plățile directe către profesioniștii din domeniul medical și că ne-am asumat angajamentul de a promova o colaborare mai transparentă și mai echilibrată între industria farmaceutică și partenerii noștri din domeniul sănătății. Este un model de business pe care îl promovăm cu mândrie de fiecare dată.

---

### **Care credeți că este principala problemă a sistemului sanitar din România?**

Este o întrebare dificilă care necesită o analiză amplă, dar cred că lipsa transparenței este o problemă constantă. Vorbim de un sistem cu și pentru oameni, în care transparența față de pacient este o misiune care trebuie asumată și promovată constant.

---

### **Care considerați că ar fi direcția de dezvoltare a pieței farmaceutice din România, în următorii ani?**

Se întâmplă numeroase schimbări chiar în acest moment, de aceea e greu de spus încotro ne îndreptăm. De la scăderea prețului medicamentelor și până la legea vaccinurilor, ne aflăm într-un amplu proces de înțelegere și adaptare la anumite norme, un proces care

necesită și timp și răbdare din partea tuturor celor implicați.

---

### **Care este diferența dintre piața de resurse umane din România și alte țări din Europa?**

Cred că piața de resurse umane se construiește cumva în funcție de profilul angajatului; desigur, există diferențe între angajații din fiecare țară. Lucrând cu cu angajați GSK din 13 țări din Europa, observ cum noi, angajații, influențăm pe de-o parte, prin nevoile și resursele noastre, întreaga piață regională de resurse umane, dar, pe de altă parte, economia și nevoile de business locale setează și ele trenduri, preferințe de profil.

Desigur, așa cum spuneam mai sus, accentul pe care compania îl pune pe oameni și pe nevoile lor de dezvoltare rămâne unul dintre diferențiatorii care ajută în menținerea poziției de lider pe piață.

---

### **Ce recomandări ați avea pentru tinerii care doresc să îmbrățișeze o carieră în domeniul farmaceutic? Ce calități ar trebui să se regăsească în CV-ul lor?**

Cred că cel mai important este să știi ce îți dorești și să fii dispus să muncești pentru asta. Dacă îți stabilești de la început un obiectiv clar și ai grijă să-l îndeplinești, vei reuși să ai o viziune mai clară asupra propriului plan de dezvoltare profesională. Trebuie să ai răbdare cu tine, să înveți din fiecare experiență și să cauți locul care te poate ajuta să crești. Domeniul farmaceutic este un domeniu dificil, dar foarte ofertant. Pasiunea pentru acest domeniu are un rol foarte important în carieră. În fond, mai presus de orice, este important să îți placă ceea ce faci,

să fii curajos, deschis și să înveți de la fiecare coleg și din fiecare context în care te afli.

---

**Cum reușiți să echilibrați viața personală cu cea profesională?**

Pentru mine, viața personală și rolul profesional reprezintă două aspecte distincte. Din momentul în care ajung la birou, fac tot ce ține de

mine să îmi duc la bun sfârșit proiectele, iar când plec spre casă, familia mea devine prioritatea numărul 1.

Am avut norocul să învăț asta la timp și încerc să păstrez mereu un echilibru între muncă și timpul pe care-l petrec cu familia. Am fost susținută și încurajată de către familie în dezvoltarea carierei pe care mi-am dorit-o.

---

