

亚洲生命科学 行业的变迁

加速创新与成就



目录

	引言	3
	关键点	4
	行业领袖洞察	
	Kathy Xu，费森尤斯医疗公司高级人力资源总监	11
	Connie Liu，艾博公司人力资源副总裁	13
	Fien Tong，诺华肿瘤公司医疗总监	15
	Andrew Hexter，吉利德公司副总裁兼总经理	17
	Youichi Korenaga，Devicor Medical Japan K.K总经理	19
	HH Tunku Mohamed Alauddin Naquiyuddin，Antah Healthcare Group首席执行官兼董事总经理	21
	Shea Shin Ng，Biomed战略和数字转型负责人	23
	Sankaran Rajan，Cytiva总经理	25
	Jek Fong，罗氏公司市场总监	27
	建议	
	给雇主的建议	30
	给员工的建议	32

引言

RICHARD EARDLEY

瀚纳仕亚洲区执行总监



过去两年，生命科学行业在抗击疫情方面发挥了重要作用，行业发展上升到了有史以来最高的水平，受到前所未有的关注。因此，生命科学行业已在亚洲范围内大幅发展扩张。

市场上前所未有的颠覆和加速创新为这个正在蓬勃发展的行业创造了广泛的机会，也为日益活跃的就业市场创造了丰富的可能性。但是，在快速变革的背景下，行业参与者们有哪些担忧和期望？他们正在面临和克服哪些挑战？未来将何去何从？

为了回答这些问题以及揭开更深层次的内幕，我们对来自五个主要亚洲市场的168名专业人士进行了调查，并对九位行业领袖进行了深入访谈。这份报告汇集了他们富有启发性的观点，针对行业面对的机遇和挑战，以对就业和工作环境的影响为重点，提供了深刻的见解。

技术驱动的创新，例如虚拟医疗保健，通过增加提供优质和便捷护理的机会，给整个行业带来了翻天覆地的变化。因此，获取和发展数字技能将越来越受到企业重视。但是，也有雇主对员工数字技能发展能否跟上技术日益发展步伐表示担忧。企业以怎样的方式解决这一差距对企业的未来来说至关重要。

除此之外，疫情的限制从根本上改变了人们的工作方式，远程办公或混合办公的形式逐渐普遍。怎样在灵活办公与激发员工创造力和生产力之间取得平衡是企业要面对的关键问题。在此现状下，关注员工健康的雇主也开始担忧远程办公给员工带来的孤独感。与此同时，尽管雇主强调敏捷性的重要，以此来应对不断变化的市场并在竞争中保持领先地位；但有意思的是，员工也其对企业是否具备“对未来准备就绪的能力”感到担忧。

生命科学行业会给人带来一种非凡的自豪感，雇主在其人才吸引战略中应充分利用这一点，接受由数字化和工作环境变化驱动的创新，促进生命科学成为未来潜在人才的首选就业行业。

通过汇集行业领导者和员工的不同声音，我们希望这份报告能为雇主未来资源规划及人才职业道路规划等问题提供帮助。

关键点



关于本次调查：

为了了解生命科学行业的现状和未来，我们在2021年初对来自五个主要亚洲市场（中国大陆、中国香港特别行政区、日本、马来西亚和新加坡）的168名专业人士进行了调研。我们希望从中获得的见解能够帮助生命科学专业人士和商业领袖进一步推动其战略和业绩提升。

随着新冠疫情的爆发，亚洲生命科学行业踏上了一场充满不稳定性的旅程——其中有挑战，但也带来了增长和积极影响。生命科学行业在抗击新冠肺炎疫情中发挥带头作用，其重要性比以往任何时候都更加突出，从而推动整个行业产生巨大演变。



数字化技能与学习

尽管数字化早在疫情之前就突显出越来越重要的地位，但过去两年，它真正地成为了市场关注的焦点。因此现在，整个亚洲地区的生命科学专业人士都认识到，发展数字技能是提升技能的一个最重要的机会。

然而，仅有22%的人表示他们的企业正在提供数字技能发展培训；同时，无论是雇主还是员工都存在这样一种认知，即提高技能的动力在于员工。



重点在于技术

几乎所有的生命科学专业人士都表示，其所在企业的技术旅程对他们非常重要。希望吸引和留住人才的企业可以考虑展示其技术能力，特别是在数字或在线学习以及云技术等领域，因为这些是吸引专业人士加入新环境的关键因素。

然而，行业领袖指出，在当前不稳定的环境中，企业“面向未来做好准备”的能力并不一定像灵活性和敏捷性那样重要，因为今天市场热捧的关键技术可能明天就会被淘汰。



灵活办公模式仍将继续

如今，灵活办公已经成为后疫情时代的职场新常态。相当比例的生命科学专业人士表示，强烈希望能够选择远程办公（81%）和弹性办公时间（70%），尽管他们认为这种模式模糊了工作与家庭生活的界限，会导致他们的工作时间更长。

在很大程度上，企业已经开始响应这种灵活办公需求，并且许多受访者认为这种模式将以某种形式继续下去。企业领导者也在认真考虑这一问题。在我们的后续访谈中，许多受访者都强调要通过量身定制的办公政策和一系列福利计划来支持远程办公的员工。



目标驱动绩效

近一半受访者表示，他们看到或感受到了他们的工作对社会或环境的影响。随着生命科学行业在公众中的地位提升，展现企业的行善力对其建立良好的声誉和提升业绩至关重要。生命科学行业致力于做出突破性发现，创造出能够拯救生命的产品，行业宗旨和意义理所当然成为该领域从业者的主要激励因素。

因此，一些企业带头致力于更好地服务人类，摆脱仿制药生产路线，开始更多地关注少数疾病的治疗，支持缺乏工作议程或目标的非政府组织。与此同时，另一些企业则旨在建立明确的环境、社会和公司治理（ESG）目标，这可能有利于吸引和保留人才的战略。



创新是未来之路

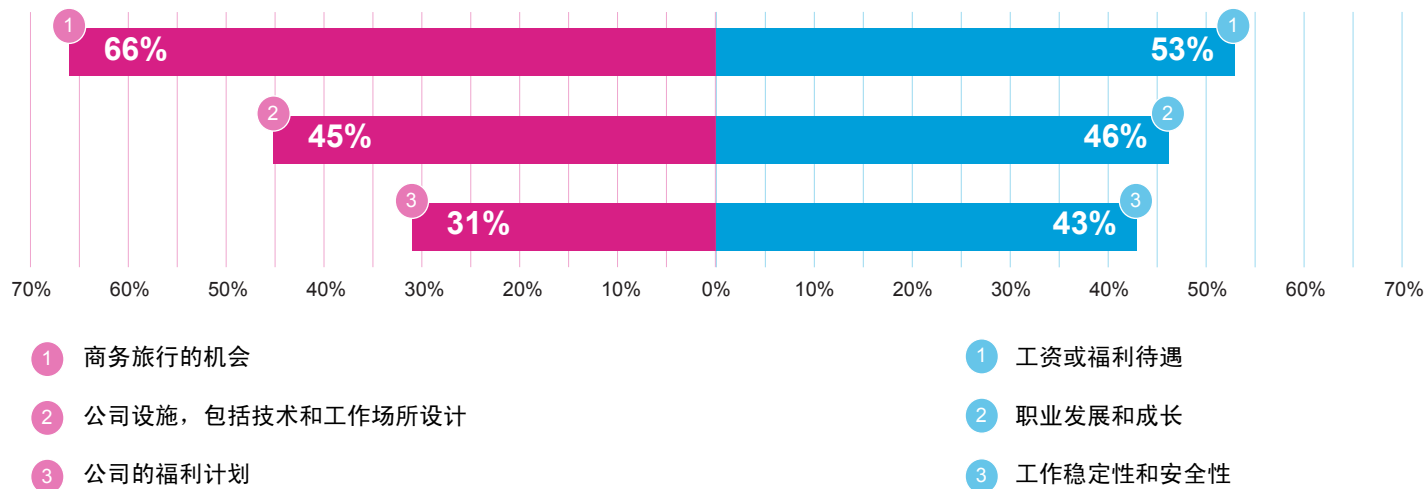
企业和员工都认可，创新是面向未来做好准备的关键，特别是产品创新和研发。为了激发创意，企业领导者推出了各种鼓励员工创新的计划和项目，包括加强跨组织沟通、创新驱动，以及探索其他行业。

雇主们相信，凭借这种创新精神，再借助行业的演变和发展，生命科学行业将延续发展和增长态势。当前环境具有不确定性，未来也是未知的，但凭借富有远见的行业领袖和由企业宗旨和意义驱动的人才库，生命科学行业仍会是亚洲地区最突出、最令人振奋的行业之一。

在后疫情时代，生命科学专业人士在工作中看重的内容已经发生了**变化**。

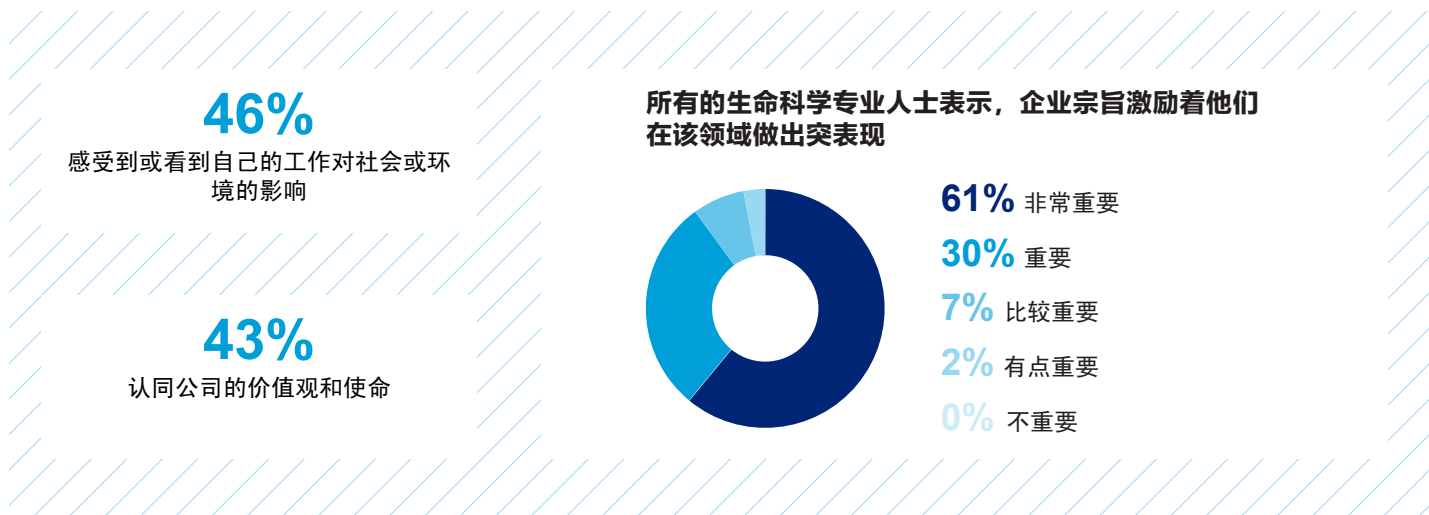
三个**最不重要**的因素：

三个**最重要**的因素：



7 |

企业**宗旨**和**意义**驱动着生命科学专业人士。



46%

感受到或看到自己的工作对社会或环境的影响

43%

认同公司的价值观和使命

生命科学专业人士正在**主动提高技能**，尤其是数字化技能。



95%

认为提升技能是个人责任



66%

认为他们的硬技能需要提升



71%

认为他们的软技能需要提升

然而，生命科学人才的需求和雇主认为的重要事项之间存在明显的脱节。

后疫情时代，生命科学专业人士认为最重要的三种技能

62% 数字技能发展

43% 变革管理

43% 技能更新（针对其他岗位）

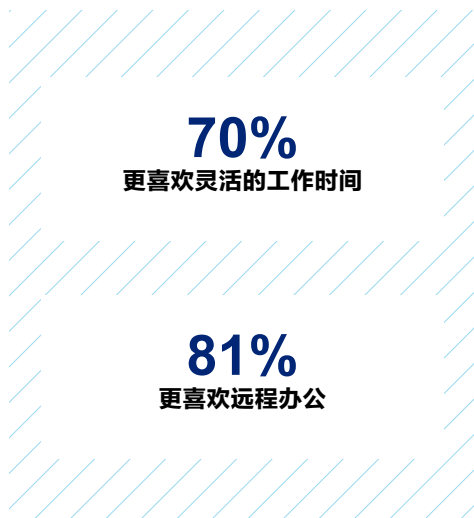
生命科学企业提供的三大技能提升机会

58% 在线学习

41% 新员工基础培训

29% 技术技能发展

疫情爆发后，**弹性办公时间**和**远程办公**选择对受访者来说最为重要。



62%倾向于混合办公模式

(*部分时间在办公室办公，部分居家办公)

- 远程办公模式下，生命科学专业人士的**工作时间更长，但受到的干扰更少**。
- **面对面会议和协作**是生命科学专业人士希望继续在办公室工作的主要原因。

生命科学企业需要付出更多才能激发人才对企业未来准备水平的信心。

生命科学专业人士对其企业的信心水平：

未来准备水平

技术/数字化进程

环境、社会和公司治理
(ESG) 之旅



生命科学专业人士认为，**流程数字化**和**产品创新**是企业未来准备的主要动力。

行业领袖洞察



关于访谈：

为了更深入地了解生命科学行业的变化，我们采访了来自亚洲各地顶尖机构的九位领导者。从以目标为导向的参与到发展业务，了解他们在企业中采用的成功战略，以更好地适应新办公时代。



徐芳

费森尤斯医疗大中华区高级人力资源总监

Kathy亲身见证了医疗行业对生命健康的积极影响，她给生命科学专业人士的忠告是“这是你成长的时机”。

关注领英



毫无疑问，由于疫情造成就业市场不稳定，人们将关注的重点从财务期望转向职场安全和职业发展。许多雇主认为，这种情况促使员工提高雇主忠诚度，因此对企业有利。然而，Kathy认为，要培养员工的忠诚度，还有更好的方法。

作为领导者，我们必须做的是发现员工真正的需求，发现他们的热情所在。要做到这一点，我们必须鼓励部门经理提高员工敬业度，了解员工的看法。我们必须牢记，我们要了解的不仅仅是拥有的人才数量，更要获得他们的人心。

灵活性和远程办公

长期以来，员工的一个愿望是获得更灵活的办公选择。然而，随着居家办公模式在亚洲范围内的实施，许多员工发现工作和家庭生活之间的界限变得模糊不清，工作和生活间的平衡受到了前所未有的影响。认识到这些问题后，Kathy认为关键是不考虑如何保持两者间的平衡，而是应更多地关注如何提高工作效率，找到自己对工作的热爱。

“在我的职业生涯早期，孩子尚且年幼，而我又有很高的职业追求，因此在孩子长大的过程中，我经常在家工作，即使周末和假期也是如此。虽然周末和假期应该更多地用来陪伴家人和孩子，但工作和生活对我来说都很重要。” Kathy说。

“我很幸运，因为我热爱我工作过的每一家公司，与我的团队和主管都建立了很好的关系，我喜欢努力工作提升自己的过程。但我同样热爱生活。在我的职业生涯早期，我发现，要取得成功，我必须高效工作或者做出选择，只专注于一个方面。这是一个不争的事实，你必须在人生的每个阶段为自己做出正确的选择。” Kathy认为，保障团队的健康不应该是一种选择，而应该是一种需要。在费森尤斯，她实施了一项包含五个阶段的“需求金字塔”

计划，以打造费森尤斯医疗的员工幸福度体系。第一阶段关注员工的身体健康，在公司范围内开展锻炼日、健身俱乐部和步数比赛活动；第二阶段关注心理健康，提供保密的员工咨询；第三阶段是确保员工的财务健康，以革新方式建立灵活的福利平台和储蓄计划。

“虽然其他机构也有类似的计划，但我们还进一步关注社交健康，鼓励员工自由表达。在中国，我们有一个被称为‘费森尤斯大使’的员工社区。社区成员可以提出员工关心的问题，并参加管理会议，分享他们的看法，向管理团队提供建议。在费森尤斯中国，各种不同身份的员工组建了各种社区。我们支持员工保持真正的自我，成为独立的人，而不是企业的雇员，”

“正是这些层面的融合，有助于我们建立全面的福利体系，在支持职业成长的同时也支持个人成长。”

宗旨和经验

Kathy认为，疫情到来之后，生命科学企业以“集体企业公民”身份进行运作变得尤为重要，因为生命科学行业在公众眼中的地位更加突出，所从事的是对人类有益的事业。作为该行业的一员，她感到非常自豪。

“在新冠突然爆发的时候，我们有三位护士长在春节期间自愿到武汉的公立医院协助抗疫。这让我非常感动。她们唯一的想法就是挽救生命。听了这些女性的讲述，我明白了我们的行业存在的重要意义。加入费森尤斯之前，我曾在快速消费品行业工作。我很喜欢那个行业，但后来加入生命科学行业，开始追求伟大的目标，我肩负起拯救生命的责任，要想再回到以前的行业几乎是不可能的。”

12 | 给求职者和在职专业人士的关键技能与经验建议

当然，要在如此重要的领域产生影响，专业人士必须具备必要的技能。Kathy注意到，过去的18个月里，行业要求发生了变化。

“疫情爆发以后，在与客户会面和访问客户方面，我们遭遇了更大的困难。我们看到，所有活动都进入了网络化、虚拟化，因此我们的员工必须掌握必要的数字和技术技能，”Kathy表示。

“为此，我们分析现有的技能组合以支持员工，然后实施示范性培训 and 技能发展计划，包括强化培训课程、线上员工大会，甚至是读书俱乐部，演讲者上至总裁，下至各职能部门的员工。行业环境一直都在变化，要在专业上取得进展，我们必须坚信‘这



是成长的时机’。”

新工作时代下的当前与未来业务

Kathy认为，远程和居家治疗将成为越来越重要的趋势，特别是在透析业务方面，它是企业在未来取得进步的一个最重要的领域。

“远程治疗的兴起正在逐步影响着透析业。随着社交隔离政策的实施，患者去医院或诊所就诊变得更加困难，也这意味着开发患者自助治疗和家庭治疗的方法变

得越来越重要。接下来，我们必须加快产品创新，实现在中国市场上推出家庭治疗机。”

Kathy还认为，需加快员工与工作场所中数字化应用的互动。她建议利用不同的实践方案与员工互动并进行员工培训。她本人喜欢在做家务或散步时听长篇培训材料，但她发现，一些同事更擅长使用其他媒体形式。

“采用抖音等社交媒体平台可能是一种有效方法，特别是针对年

轻一代，”她指出。“这样，他们就可以在短时间内掌握技能和知识。在费森尤斯，我们经常使用这种技术来吸引年轻员工，满足不同员工的需求。”

创新

这一展望表明了Kathy对生命科学行业创新的看法。她指出，“技术只是数字化进程中很小的一个方面，更重要的是心态。”她认为，鉴于只有39%的亚洲员工认为其所在企业已做好面向未来的准备，当我们在反思这一问题时，应意识到创新至关重要。

“事实上，在综合考虑各项因素后，我认为这一比例是相当高的。仔细想想，就在去年，我们刚刚遭遇做好面向未来准备的挑战。虽然这次挑战让人有些始料未及，也很少有人做好应对准备，但我们还是调整并制定了应对措施。”

“从技术上来讲，我们的行业可能还没有做好面向未来的准备，但我们必须保持一种积极的心态，轻松看待准备就绪这一观念。如果你不那么仅仅执着于技术上的准备就绪，而是确保你和你的团队全身心投入工作，提高工作效率，能够使自己保持创新和敏捷，你就会始终具备面向未来的能力。”



CONNIE LIU

艾博生物大中华区人力资源副总裁

Connie相信真正的医疗创新不在于技术的进步，而在于技术背后的人。

关注领英



13 |

尽管过去的18个月，全球范围内充满了挑战，但令许多生命科学领域的从业者感到欣慰的是，他们的行业已占据中心地位，在抗击疫情方面发挥着领导作用。这也令Connie感到欣慰，她认为这种自豪感有助于提高员工的自我评价，并使企业建立一种完善的情感文化。

宗旨和经验

“令人遗憾的是，很少有企业意识到情感对建立良好企业文化的重要性。他们往往专注于发展认知文化，关注外部世界的看法，依赖我们对员工的认知和假设，创造一个自我实现的预言，为运营定下基调，” Connie说道。

“虽然这两种文化并不是非此即

彼的关系，但我们应关注促进情感建立的规范和人为现象，并与我们的同事建立进一步的情感联系。当然，取得好的业绩值得庆祝，但这还不够，我们还要宣扬那些将我们联系起来的美好品质：奉献、诚信、卓越、协作、勇气，甚至是爱。”

Connie认为，最基本的是作为业绩激励因素的宗旨和意义；为激发员工的积极性，员工敬业度至关重要。事实上，她指出，员工敬业度通常是员工为了公司的利益而主动提供的一种品质，一个重视企业目标的员工显然是一项资产。然而，企业对这种积极性如何同时推动员工实现职业目标却不太重视。

在艾博，我们认识到领导者角色的重要作用，通过促进与导师建立起关系，确保员工拥有资源和专门技术，从而成为所在领域的专家。在这个过程中，工作要素和核心价值观得到了发展。通过知识转移和领导技能的发展，员工提高了自己的专业知识，获得了同事和上级的反馈，对员工的认可会促使他们达到更高水平。

关键技能与学习

Connie倡导的不仅仅是领导技能和员工参与，因为她认识到，当

前的行业状况与疫情前几乎完全不同，数字技能的发展已经成为一个至关重要的因素。特别是在她预见到行业即将迎来更大转变的背景下。

“现代世界充满了未知因素，但有一点可以肯定，我们的生活永远不会再回到疫情前的时代。因此，我们必须发展和培养新的技能，以面对生命科学平台的变化。数字化转型正在快速发展，整个行业中将有更多企业（包括制造、研发和商业领域的企业）开始整理他们存储在云端的数据，并利用这些数据来管理销售和营销课程，提高接触客户的速度和效率。”

Connie认识到，作为一个雇主和领导者，她的职责是帮助满足同事的需求，特别是在涉及技能增

强和职业发展的方面。科技和人工智能在最近的重大发展中发挥很大作用，她确信这一趋势仍将延续，为了确保员工能够了解最

新的技术发展，她支持员工通过学习进阶提升自己，特别是围绕新技术的使用和数字技能。

“在艾博，我们认为帮助员工在技能和能力方面发展自己是至关重要的。我们致力于设计程序和成熟过程，以提高绩效，促进员工在企业中不断取得成功。此外，我们还努力确保员工能够获得有关职业机会、职业发展奖励和福利的最新信息。”

技术和可持续性

正是基于这种对提升技能的重要性的信心，以及对艾博计划的信心，Connie没有理会质疑的声音，她相信亚洲生命科学企业目前的技术历程，相信他们具有实现目标和保持相关性的足够能力。

“当然，我认识到了这些担忧，因此我们必须坚信，我们的使命和日常贡献将带来积极的结果和成就。与此同时，我们需要意识到我们在这个不断变化的行业中可能遇到的挑战，并做好战略规划的准备，” Connie说道，

“这尤其适用于数字化转型，它甚至比传统变革更加艰难。

因此，我们正在努力改善我们的技术基础设施、互联网连接和设备，通过用户友好的教育平台为他们提供便利。下一步是通过高质量的远程学习教学资源来增加对员工的能力支持。”



灵活性和远程办公

前面提到的“远程”很契合当前的主题，Connie指出，因为许多生命科学专业人士仍在居家办公。然而，研究表明，远程办公可能造成孤独感，对心理健康产生影响。她认识到须关注同事的心理健康问题。

“远程办公的心理健康风险最令人担忧，特别是与孤独感和职业倦怠相关的风险。我们的首要任务是维持与同事和上司的关系，这不仅对工作绩效而且对情感和心理健康都至关重要。在艾博，我们不断评估远程团队的孤独情绪，促进合作，创造更舒适的工作环境，直到员工安全返回办公室。”

这种合作对维护和改善公司文化尤为重要；而当无法面对面交流时，合作就变得越来越困难。Connie解释道，为应对这种情况，艾博的领导层正在努力提升职场中的企业关怀，尤其是当员工超越自己的职位要求去改进产品、分享创新构想或在业务职能之间建立新伙伴关系时。

创新

创新始终是推动生命科学行业不断进步的一个必不可少的要素。同时，行业致力于在此过程中改善人们的生活。在Connie看来，这其中的关键并非技术，而是实现技术的人。

“为做好面向后疫情时代未来的准备，我们必须支持各项倡议，它将共同说明我们的企业定位、运行方式以及发展方式。此外，我们必须认识到政府通过制定政策和管理事务所提供的激励计划，这些政策和管理事务为我们的进一步探索提供了肥沃的土壤。

“但总的来说，正如我们在艾博所做的那样，行业必须鼓励与员工进行更多合作、分享以及批判性思考，激发更大的创新思维过程。而最重要的是，我们必须建立更高水平的员工参与，培养更好的品牌承诺，并意识到员工体验不仅仅是一件事，而是我们在旅途中积累的与工作相关的体验。”



FIEN TONG

诺华肿瘤公司中国香港特别行政区医疗总监

Fien热衷于预防、人才和发展，并将根据行业的不断变化做好做大胆决策的准备。

关注领英



生命科学领域的领导者相信，预防性保健是决定企业未来的关键，通常涉及到医疗卫生问题。对Fien来说，这也关系到诺华的同事们，反映了她对同事健康的深切关注。

“我们在居家联网工作上投入了很多时间，因此同事的健康是最重要的，因为他们的参与对企业至关重要。为防止心理健康问题的恶化，我们采取了相关的应对措施，例如鼓励员工在屏幕上露脸，随时与同事建立个人联系，安排心理健康讲座，提供关于工作与生活平衡的培训，以及避免在午餐时间或周五下午开会。我们甚至会在一些会议结束前安排在线锻炼活动，如一起做瑜伽。”

为了确保工作与生活的平衡，Fien坚信要发挥领导作用。她理解有时禁不住会在下班后发送电子邮件，特别是当灵感来临时；但她也意识到，对员工来说，最好的信息就是告诉他们，‘家庭生活是最重要的’。

“你时常会突然想到一些事情，然后发出信息或电子邮件，即使你并不期望马上得到回应。但你必须意识到，这会给同事造成压力，因此勉为其难地回复你的邮件，” Fien说。

“同样，你必须注意到团队中在办公室或在家办公时间过长的员工，并找出其中的原因。在诺华，我们帮助他们更有效地工作并确定事务的优先级，为他们提供支持，更重要的是，为他们提供所需的培训。工作时间长但效率不高不利于他们的健康。明确我们的目标和思想，合理地分配时间，将确保我们的员工在面向客户时保持创新和激情。这对员工的个人成长和公司的成功很关键。”

当前和未来的业务、宗旨及经验

Fien不仅对预防和治疗同事的心理健康问题充满热情，她也相信这是生命科学行业向前发展的重要一步。与此同时，看到诺华的靶向疗法延长了癌症患者的生

命，以及诺华对旨在治愈癌症的细胞和基因疗法进行投资，Fien感到非常自豪。除此之外，预防胜于治疗。目前有许多关于癌症预防和防止耐药性的研究，特别是未来几年将推出的一些成果。治疗疾病的经济成本是相当大的。因此，她认为行业应该寻求与政府和卫生当局合作，为患者提供解决方案。

“显而易见的是，预防远胜于治疗，所以我们必须更加专注于预防领域。目前有许多关于癌症预防的研究，特别是在联合治疗方面，涵盖了癌细胞可能发展的不同途径。这是一个趋势，在未来几年只会越来越重要。”

同时，Fien还指出，市场潜力往往与她所看到的行业宗旨相悖。她指出，在满足医疗需求方面，重要的是投资其他公司所回避的领域，例如把焦点放在亚洲普遍疾病上，不要只关注西方世界。另一方面是远离仿制药，关注医疗需求高且未得到满足的疾病，包括罹患罕见疾病的少数患者的需求。这不仅能更好地服务社会，还能为行业从业者建立更伟大的目标。

“在我们所处的位置上，我们肩负着一项社会责任。为了履行这项责任，我们必须在公司内部产生一种归属感，认识到我们都在



朝着同一个方向努力，即满足患者的医疗需求。我们需要基于原则而建立合规性，在保持合规性思维的同时发展社会责任，以便我们更加敏感和自觉地意识到我们对世界的影响。”

创新

Fien指出，为了促进这一方向的改变，不仅要推行以多样化和包容性为首要事项的企业文化，也要做好面向未来的准备，这是至关重要的。关键是要确定我们在创新方面的差距，而解决这些问题的方式应是让员工灵活适应快速发展的医疗环境。Fien继续说，这意味着一旦发现环境发生变化，我们要做好做出大胆决定的准备。即使企业已经在某个领域进行了大量投资，领导层也必须准备好停止该项目并继续前进。

“疫情期间，有一个关注环境变

化的典型事例，即虚拟诊所的普及，”Fien解释说。“虚拟诊所的重要之处在于帮助医生与当地甚至其他国家的患者见面。为了促进这些诊所的发展，我们有必要建立各种教育平台。此外，最重要的是，我们也要认识到哪些功能无法通过虚拟平台来完成，并采取相应的行动，因为我们必须针对不断变化的医疗系统实施量身定制的方法。”

关键技能与经验

面对这个不断进步的行业所经历的剧变，Fien强调，生命科学专业人士必须磨练和更新其技能组合，尤其是那些优先考虑职业发展的参与者。当许多业务转移到虚拟世界后，这种情况更是如此。为了鼓励同事实现他们的职业目标，Fien经常帮助他们指出专业人士必须发展的新领域，如

增强在线演示技能、管理和组织虚拟研讨会以及发现创新和有吸引力的发展计划。

然而，她认为，为技能和职业发展创造肥沃的土壤并不仅仅是雇主的责任，专业人士也必须承担起自己的责任。

“职场上普遍存在一种误解，认为职业发展是公司的事；但事实上，个人应积极主动地与管理者沟通，发现技能差距，从而将自己提升到更高的水平，”Fien总结道。

“员工创造积极的客户体验也许是同等重要的，因为无论你在这家公司学到了什么，或者在客户那里经历了什么，你的客户体验、你的人脉网络、你的关系建设都会成为你的一部分。这是你的资产，永远跟随着你，即使你离开这家公司，也没有人能够从我身上拿走它们。”人才是公司的关键资产。没有好的人才，就没有好的企业。



ANDREW HEXTER

吉利德科学副总裁兼总经理
中国香港特别行政区，中国台湾，马来西亚，韩国
及新加坡

Andrew认为，在推动提升疗效方面，技术是一个促成因素，员工参与度才是最终目标。

关注领英



17 |

Andrew认为，这场疫情让生命科学行业认识到，比起扩大技术规模，我们应加倍重视企业关怀和人际互动，推动实现更好的治疗结果和员工敬业度。

“我读过很多关于工作场所恢复力的文章，其中相当多的文章关注的是技术。虽然培养劳动力和改善企业的系统至关重要，但技术应该作为一个推动因素，而不是为患者创造可能的最终目标，” Andrew指出。

创新和面向未来的准备

Andrew相信，生命科学行业将迎来转变。人工智能实现了实时患者数据与疾病诊断分析的结合，产生了更加个性化的预测性反馈，这将允许患者更多地参与健康结果的决

策，但也要求治疗者提供更大的透明度。

“为了确保我们始终立于创新的最前沿，我们必须确保我们所培养的人才正在思考这种技术上的根本转变，并且能够将技术运用自如，以更好地了解患者和他们的社区，同时帮助我们迅速弥补整体患者体验上的差距。我们将需要更多的优秀人才，他们不仅要具备技术能力，还要具备将数据连接到社区问题上以及解决实际社区卫生保健问题的思维方式。”

鉴于创新的速度之快，技术专家建议Andrew，制定三到五年的技术创新路线图是不现实的。更务实的方法是专注于关键的指导原则和12-18个月周期的投资，以便时刻敏捷地响应变化和变革。

“为了实施企业的长期计划，培养能够推动变革管理思维的人才也是必要的，” Andrew表示。“从传统的面对面互动到虚拟互动，我们将越来越多地扮演全渠道指挥者的角色。我们需要的是能够在这个旅

程中带动其他人的领导者。”

根据宗旨和经验实现员工参与

Andrew解释说，“我们的愿景是为所有人创造一个更健康的世界，这是我们每天工作的动力。在世界各地，我们的领导层包括人力资源团队一直在不懈地合作，确保我们在这一主题上保持适当沟通，最大限度地利用技术来创造环境，使员工能够不断分享和探索奇思妙想。”

例如，吉利德为亚洲五区的医疗保健专业人士推出了“hiv.asia”计划，以克服旅行限制带来的障碍，使团队能够面对面地向客户传达最新的医疗信息。此外，改版后的社区门户网站www.gileadrainbow-grant.com也开始注重介绍合作伙伴在艾滋病领域的故事和经验，以保持线上交流与学习。

一路走来，吉利德追求的是在突破性药物上的成功，打破了科学界和医学界的一项项“不可



能”。这是吉利德30年来不懈的坚持：开发出全球第一项用于治疗艾滋病的单片药方案，后来又开发出第一款用于预防艾滋病的药物，改变了对艾滋病感染者的护理方式。同样，在治疗病毒性肝炎的领域，吉利德也为患者创造了可能，推出了第一款可治愈丙型肝炎（HCV）的药物。

“最近，我们的团队正面临着新冠病毒所带来的挑战。当时，政府要求我们在2020年1月动员起来，向受影响的地区提供治疗，与政府机构、学术机构、非营利组织以及研究人员和临床医生合作，在最短的时间内作出响应。我们安排亚洲研究人员参与早期临床试验，帮助感染新冠病毒的患者，同时也帮助弱势群体克服这一异常艰难的时期。我们开展了研究并重新设计了资助计划，以帮助合作伙伴应对疫情带来的干扰。一直以来，伙伴关系都是成功的关键。”

通过多样化和包容性实现企业的敏捷性

当再次谈到员工以及他们将如何塑造行业的未来就绪能力时，Andrew说，显而易见的是，员工心声的多元化和我们对其的包容性对企业保持敏捷性非常重要。

“我们需要的是能够提出正确问题并倾听患者需求的人才。例如，

对于艾滋病毒，我们已经有了有效治疗这种疾病和消除未来感染的科学。然而，之所以存在艾滋病患者污名化和其他社会挑战，原因在于我们在筛查、预防和传播上面临的障碍。我们需要更好地了解社区和他们所面临的具体挑战，以解决这些问题。这要求我们的同事运用多样化的视角来处理当今复杂的问题。”在亚洲，吉利德专注于平等、多样和包容以及福利。去年，吉利德在人权运动基金会（HRC）的2020年企业平等指数（CEI）中被列为获得100%评级的公司之一。该基准工具评估公司在负责任的公民身份和对LGBTQ+群体平等的公共承诺方面的政策、利益和实践。吉利德香港办事处还因其在亚洲推动了响应性和包容性商业实践，在2021年香港LGBT+包容奖上成为唯一一家获得殊荣的医疗保健公司。

“我们一直在HIV、HBV和HCV方面为社区做着大量工作。对于亚洲区的员工来说，这项任务特别切中要害。无论面临何种挑战，这些都是指引我们前进的北极星。”Andrew说。



YOUICHI KORENAGA

日本Devicor Medical Japan K.K.总经理,

Youichi认为,无论当前的环境如何,医疗保健专业人士总能找到为行业感到自豪的理由。

关注领英



Youichi在日本生命科学行业拥有超过30年的经验。他发现,要成功建立领导力,需要结合各种属性和理念。其中最明显的一点是重视沟通。为了确保真实的沟通,他牢记日本一位工业巨头的話:

“发展关系和提供指导是我的职责中特别重要的两个方面。我希望通过参加整个企业的团队会议,尽可能多且有效的地与员工接触。在与员工的互动中,虽然不能太过干涉,但也不能采取姑息手段或装腔作势。在与我的同事互动时,我总是想起盛田昭夫和井深大的一句话:‘一切都发自内心。’如果你真的想沟通,你就应该做到这一点。”

技能与经验

遗憾的是,鉴于最近发生的事件,他必须通过不同的途径进行沟通,无论是在线上会议还是即时软件通信,这使得沟通面临着前所未有的挑战。然而,Youichi决心创建一个可以进行对话的环境,因为他觉得,如果缺乏相互的激励,创新就会受到阻碍。

为了在“新常态”的工作空间中

“即使不在同一个空间内,我们也必须确保员工能够交谈,促进员工参与的方式。一个公司不是一座孤岛,而是像日本一样,是由许多人组成的群岛,汇聚成一个整体。因此,我们必须发挥每个人的优势,分享我们的想法,拥抱思想的多元化。但要做到这一点,我们都必须加入到新的工作方式中。”

加快这一进程,Youichi不得不开发新的技能,特别是在在线会议领域,尽管他看到有些员工并没有采用这些新功能,这让他有些沮丧。

“我看到许多人并不接受我推荐的最佳在线实践,而且事实证明我们很难鼓励员工在虚拟会议上露脸。在我看来,这意味着人们不愿意改变。他们需要理解,虽然我们正在进入在线领域,但我们仍然应该保持互动,就像在实体办公室中一样。展示你的变化,并做好准备,在新环境中茁壮成长。”

创新

企业不仅要在沟通方面发展技术技能。Youichi还指出了数字化正在如何改变这个行业。Devicor是乳腺活检先锋品牌Mammotone背后的公司,旗下培养了一批医疗设备专家。在Devicor,Youichi见证了人工智能如何彻底改变这个行业。他见证了人工智能如何整合到癌症护理中,以协助临床决策和提高诊断

的速度和准确性;他也预测该技术将改变该领域。

“当诊断方面的改进与人工智能在研究阶段可以提供的大量帮助相结合时,我们可以看到全新的可能性。这意味着从研发到销售等各个环节的专业人士都必须知道并了解任何最新的技术转变。”

技术和可持续性

Youichi认为,面对如此多的变化,生命科学专业人士愿意提高技能也就不难理解了,尤其是在数字化方面。然而,当听说整个亚洲只有



20 |

22%的员工认为其企业提供了发展数字技能的机会时，Youichi认为这可能是由于这些受访者误解了自己的职位要求。

“整个行业的专业人士都在接受数字领域的基本技能培训，然而有些人被当前的时代潮流所淹没，也许没有意识到自己需要在哪些领域提高技能，而他们所接受的任何教育都只是暂时提高了满意度，” Youichi解释说。

“如果你觉得自己没有接受到足够的培训，我建议你研究自己所在的行业领域，发现行业的要求，无论是现在的还是未来的要求。如果依然觉得自己缺乏培训，则应该与雇主沟通或进行自我提升。”

然而，Youichi认为，有一个领域

值得企业发挥领导作用，即环境、社会和公司治理（ESG）以及可持续发展之旅。他认识到，企业在这领域的投资同时受到道德和经济因素的推动。他认为，展示强有力的ESG观点，可以帮助企业吸引和留住高质量人才，因为生命科学专业人士非常重视能否从企业中获得使命感。

宗旨和经验

这种使命感目前正处于高峰期，因为该行业不仅因带头抗击疫情而受到赞誉，而且与其他行业相比，其在财政上也表现更佳。然而，Youichi认为，虽然认可行业的突出地位非常重要，但该行业的从业者也有追求赞誉的权利。

“在过去的18个月里，医疗保健

行业对世界做出了贡献，我们为它感到自豪。然而我们也看到，随着时间和趋势的推移，占据突出地位的行业在不断更迭。40年前是核能，30年前是金融，20年前是IT，很可能明天就换做其他行业。但我们的行业无时无刻不在为人类奉献，因此我们永远能够对我们的工作感到自豪。”

灵活性和远程办公

尽管Youichi指出该行业的宗旨始终如一，但他也指出时代已经改变。他解释说，Devicor建议员工尽可能居家办公。其结果是办公室的重要性下降。这意味着日本办公文化可能发生转变。在18个月前这几乎是不可想象的。然而，他意识到长期远程办公可能对心理健康造成负面影响。因此，他主张为有需要的员工提供混合办公条件。

“现在我们看到，各种不同人格类型的员工有着不同的工作需求。许多人想继续居家办公，但也想走进办公室，换换心情，以提高工作效率。要求因人而异，重要的是要找到一个平衡点，这样我们就能够尽可能地满足员工的个人需求，” Youichi说。

“但有一点可以保证，我们评价员工的方式将会改变。以办公时间来评定‘好员工’的时代将

很快一去不复返。随着员工将工作平台转移到线上，我们将根据结果来评判业务表现，这样更加高效，也更有利于工作与生活的平衡。”

面对这些变化，人们会对旧方式的消失而感到惋惜。这可以理解。但对Youichi来说，现在是展望未来时刻。

“你可以说公司文化正在改变，但你如何定义公司文化？当然，一个公司特有的惯例会逐渐消失。但如果形成可以执行的行为准则，如果思想的多元化能够诞生新的构想，那么公司文化就可以重新焕发活力。”



HH TUNKU MOHAMED ALAUDDIN NAQUIYUDDIN

马来西亚Antah Healthcare Group首席执行官董事
总经理

自从加入医疗保健行业，HH Tunku Mohamed Alauddin Naquiyuddin就产生了一种伟大的使命感，他的员工也感受到了这种动力。

在领英关注
Antah Healthcare Group



21 |

Antah Healthcare在医疗保健行业有着60多年的历史。凭借持续的发展，它始终保持着马来西亚主要医疗保健公司之一的地位。据Alauddin说，Antah Healthcare成功的关键在于创新。当公司和马来西亚都着眼于未来的进步时，这也意味着教育和思维方式的转变。

“我们的首要任务是实现更积极的教育模式，使我们的孩子，以及我们未来的劳动力能够进行创造性的思考。虽然马来西亚历来处于制造业的前沿，但在研发创新领域，我们始终落后于日本、韩国和新加坡等亚洲领先国家。因此，我们必须有所改变。”

Alauddin表示，为了摆脱传统模式，Antah Healthcare以专注创新

自主品牌为关键，在马来西亚开发新的产品，例如一种利用纳米银技术治疗伤口的药物和一种使用二氧化氯对抗空气传播疾病的产品。目前他们也正在开发一种具有抗癌特性的植物茶。他认为，如果马来西亚的公司能够改变他们的创新方式，可能将在国内掀起一场研发革命。

“长期以来，人们一直保持一种循规蹈矩的心态，当涉及到挑战正统观念时，他们会担心因提出错误的问题而被拒绝。不过，领导者越是鼓励参与，员工就越能够畅怀地分享意见，创新的势头就会愈发高涨。在Antah，我们开展轻松的在线会议和员工大会，欢迎各条业务线的员工齐聚一堂，贡献自己的想法，”Alauddin说。

“此外，我们促进各部门之间的沟通。有太多公司将各个部门分散为一个个孤岛，而我们正在打

破围墙，为每个人建立沟通的桥梁。但最重要的是，也是我曾经告诉过大家的，我的大门永远敞开。作为一个家族企业，我们深感自豪。如果当你和你的兄长之间出现了问题，你随时可以开诚布公地与他沟通。”

灵活性和远程办公

尽管Alauddin认可沟通的巨大价值及其促进创新的能力，但他也警告说，在这个远程办公的时代，持续不断的联系会让员工不堪重负，因此他认为我们必须抵制微观管理的倾向。

“我一直在思考如何能让每位员工的工作和家庭生活都变得更好。对我来说，信任是最好的行动方案。当然，偶尔举行一场进度会议也是必要的，但切勿要求太多。将权力赋予团队，相信他们能够达到指定的KPI目标；至于达成目标的方式，也许并不重要。否则就有可能对心理健康产生负面影响，”Alauddin说。

“我们应认识到员工不是机器人。我们需要在工作中保留一些空间，不希望一直感受到压力。因此，作为雇主，我们必须采取一种更全面的方法。让员工在工作期间有自己的时间，他们可以放松，甚至可以健身。以往，这些方法是雇主们坚决抵制的；而现在，它们已经必不可少。”

宗旨和经验

另一个可以对员工的心理健康产生积极影响的方面是使命感，正如Alauddin所发现的，这是生命科学领域所追求的。

“最初，我来自市场营销行业，对医疗保健行业没有太多了解，但我很快就发现医疗保健是一个相当有价值的专业。这个行业的使命不是盈利，而是帮助人类，特别是在疫情期间，我们能够向一线医疗机构捐赠产品。这让我倍感自豪。”

展望未来，Alauddin认为，保持和利用这种使命感对于培养员工的动力至关重要。他认为，管理层的作用是与员工互动，让他们了解其角色对企业和整个社会的影响，这一点可以通过分享客户故事或员工感言来实现。

“我相信，医疗保健专业人士和我一样，对正确的事业保有热情和动力。这就是为什么一旦进入生命科学行业，你就不会离开。”

给求职者和在职专业人士的关键技能与经验建议

Alauddin关注到的行业最新进展不仅仅有使命感的提升，作为破局者，他也感受到了数字化的兴起。他饶有兴趣地注意到，在生命科学行业，特别是在分销领域，正在逐步实现无纸化和云技术；员工和客户CME的培训程序得到改善；医院的LIS和HIS系统得到升级；销售中越来越多地使用平板电脑和应用程序。

曾经需要几个月才能完成开发的程序现在仅需几周即可完成。在

惊叹之余他警告说，鉴于如此众多的专业人士在开展远程办公，安全问题成为一个不容忽视的优先事项。这是Alauddin从痛苦的经历中总结到的教训。

“大约两年前，Antah曾遭遇过一次重大的网络安全漏洞事件。那次威胁让我们坐立难安，我们注意到了危险，借此机会全面检查了我们的安全系统。塞翁失马焉知非福。经历了那次事件，我们在此次疫情中得以遥遥领先，而其他公司还停留在自保阶段。技术发展如此之快，我们很难跟上。但我们必须努力紧跟，不仅为了保护我们自己和我们的合作伙伴，也是为了保持进步。”

在这一方面，关键是要确保员工了解行业的数字化要求，特别是在前端职能部门。Alauddin指

出，技术正在飞速发展，当今最先进的技术可能转瞬即逝，他认为这可以通过不断培训、持续改进和严格更新学习过程来解决。他还警告，在利用各种模式时，要谨防固有的脱节现象，建议管理层在实施系统时必须听取“现场人员”的意见，因为他们无疑是最佳实践的发现者。

新工作时代的当前与未来业务

无论未来发展面临何种挑战，Alauddin都坚信Antah将继续前进和发展。虽然Antah是一家拥有60年历史的传统企业，但并不意味着它会被陈规旧矩所束缚。对于那些在不稳定时期渴望稳定和追求职业发展的员工来说，这个消息算是一种安慰。

“作为一个集团，我们持续推行创新和多样化，向新的领域扩展。我们已经扩展到了管理大型连锁药店的高端大客户业务，同时进入了快速消费品和传统中药领域，因此我们的产品已经入驻便利店。此外，我们通过Antah Wellness A+品牌进入了正在爆发的健康领域。业务范围的扩大不仅帮助我们抵御了新冠疫情的影响，也使我们能够在未来应对可能出现的情况。持续进步是我们成功的关键，当然也是生命科学行业的立身之本。”





SHEA SHIN NG

马来西亚Biomed Global战略和数字转型负责人

Shea Shin认为，医疗行业必须打破陈规，致力于给员工和客户带来最佳体验。

关注领英



在医疗保健这样一个日新月异的行业，要适应意想不到的发展，企业必须“做好面向未来的准备”

。Shea Shin称，生命科学领域还有待改进。

“许多遗留的流程正在被淘汰，所以我们在改进行业内的系统和流程的流动方式。这种过渡可能是一项艰巨的任务。然而，时间不是问题，我们只需战略性地分配资源，以完成这项任务。接下来要做的是观察外界的新事物，并从其他领域或技术进步中借用任何有用的事物。我们发现的事物可能是令人惊奇，可能具有创新性，或许会是行业的下一个弄潮。”

针对这一剧变，Shea Shin警告说，由于一些不择手段的参与者发现了从医疗保健领域获利的机

会，因此该领域的法规和合规要求将更加严格。他说，与所有利益相关者对话势在必行，无论是监管者还是竞争者。我们必须在起草法规以保障社会利益的同时促进更好的商业实践。特别是随着医疗保健行业目前享有的社会地位越来越突出，行业也面临着更广泛的公众监督。

可持续性

Shea Shin解释说，由于审查等级的提升，环境、社会和公司治理（ESG）目标的重要性不断上升。他建议行业要更好地整合这些目标，使它们及其催生的创新成为医疗卫生工作和发展的核心。

“随着我们观察到不可持续的做法的影响，这些目标变得更加清晰。自然灾害、经济疲软、社会撕裂和政治不稳定都促成了对ESG目标的管理不善。正如管理大师彼得·德鲁克所说，企业的存在是为了成为贡献社会的一股力量，如果管理层忘记了这一点，那就是管理不善。”

Shea Shin继续指出，尽管可持续发展目标（SDG）的相关性近来有所提升，但有太多企业只关注盈利能力，而忽视了可持续的商业行为。他说，要想改变现状，领导者必须将注意力从为一小部分人谋取利益转移到社会的长期利益上

来，“使制度化的可持续做法融入我们的基因”。



创新

Shea Shin指出，要践行可持续发展目标，需要新的思维方式。他补充说，创新是打破陈规的最佳方式。

要激发创新，质疑现状是至关重要的。“拿出时间来思考如何把事情做得更好。组建专门的构思团队；举办吸引内部和外部利益相关者的创新竞赛。从生命科学行业外聘请创新人才；发掘特立独行的人，让他们承担颠覆现有产品的任务，” Shea Shin说。

“如今新技术层出不穷：机器人技术、人工智能、机器学习、虚拟现

实、区块链。我们可以研究它们的用例并实施试点项目，从而确定最有效的技术。这些新技术可能正是颠覆现有解决方案的关键。”

Shea Shin解释说，为了克服在虚拟环境中实现创新的困难，Biomed Global引入了一些工具和平台，用以举办研讨会和开展在线合作。它还为人引入了奖励和激励措施，以发掘创造性构想，同时继续开展合适的培训，帮助人才提高技能和更有效地解决问题。

他补充道，“对我们来说，团队创新并不取决于线上或是线下方式，对创新的更大贡献来自于我们提出问题和解决问题的方式。事实上，鼓励团队开展虚拟创新可能会带来更有创意的解决方案，因为每个人处理问题的环境有所不同。”

技能与经验

除了创新的至关重要性，Shea Shin还指出必须确保员工的技能达到所需水平。他说，在各种技能中，最重要的是敏捷性。随着后疫情时代的到来，政府政策和工作方式在全球范围内的波动，敏捷的重要性更加突出。他补充道，获得数字技能也是至关重要的，尽管疫情爆发以来，这个领

域经常被人忽视，甚至被误解，被视为理所当然。

“数字化是一个非常广泛的话题，其重点可能是发展特定领域的生态系统，也可能是帮助雇主确定所缺乏的数字技能。此外，雇主可能会低估此次疫情的持续时间，推测行业很快就会恢复正常，从而延误了对员工的数字技能培养。

“在此次疫情中，Biomed Global认识到必须改善企业在各个领域的数字能力，分阶段地进行提升，以更好地管理我们的资源，并尽量减少干扰。在人才发展方面，我们正在寻求合适的项目，为人才提供最新的数字技能培训和认证。最近发起的一个项目侧重于数据分析。我们还为人才提供机会和激励措施，让他们在企业内应用自己的知识。”

技术

Shea Shin不仅认为公司需要帮助人才发展技能，还意识到通过合适的方法收集反馈和实施数字化保持沟通路径的关键性。

“通过有效地收集反馈，我们不仅为企业创建了正确的路线图，还在计划发起之初赢得了员工的支持。多数雇主通常会在情况不够明朗之时强行启动数字化解决

方案。而我们应创建一个清晰的图表式路线图，作为所有员工的参考，并建立由各部门代表组成的专业委员会，负责传播信息，然后利用员工在各自专业领域的宝贵意见来保证知识的加速吸收，提高人才的数字化技能。”

然而，Shea Shin认为，该行业仍有大量工作要做，以跟上当前技术发展。他指出，虽然数据分析、机器学习和人工智能也非新鲜事物，但现在仍是该行业探索这些技术的初期。

客户和员工体验

有了正确的流程——无论是在技能提升、数字化还是反馈方面，Shea Shin相信，生命科学行业在未来几年不仅可以蓬勃发展，而且可以推动一个新的时代，将客户和员工的体验作为共同的考虑因素放在首位。

“我们认为，无论是内部还是外部利益相关者，都应该得到最好的体验。我们没有区分员工和客户的体验，而是采取了一种由内而外的方法，通过让员工获得最佳体验，进而促使他们为客户提

“要纠正这一点，首先要投入时间和资源，为我们的目标设定明确的方向。未来的方向可能会改变，但当前重要的是要拿出资源来启动旅程，尽快缩小差距，同时还要建立一种不断识别、实施和推动技术改进的文化。”



供更好的体验，” Shea Shin解释道。

“无论是入职培训，还是同事交流，我们不断寻求反馈，并作出必要改进，以更好地服务员工。我们不仅关心员工的职业成长，同时也探索推动员工全面发展的方式。

“这些员工体验，让员工成为我们的代言人，他们从更深的个人层面上与客户互动，担当公司的品牌大使。”



SANKARAN RAJAN

新加坡Cytiva总经理

Sankaran认为合作和创新是推动行业进入下一阶段的动力。

关注领英



2020年，当疫情的阴霾笼罩全球时，生命科学行业脱颖而出，不仅齐心协力应对现代社会的一些最大挑战，还成为了人类的希望。看到那段时间里行业为世界带来的切实改善，Sankaran感触很深，他认为复制全行业的这种合作模式是推动企业发展的最佳方式。

“当疫情来袭时，整个行业被动员起来。各种项目的开展让我们看到了齐心协力的成果。现在，我们看到私营企业与公共机构合作创造着一种创业文化；行业与员工合作，在人工智能领域与苹果和谷歌等巨头竞争；我们正在汇集不同的人群，培育关于可持续发展的不同观点，” Sankaran指出。

“最后一点至关重要，因为如果

我们要为下一代留下一个更美好的世界，我们必须着眼可持续发展。并且，在这样一个资源消耗型行业，唯有合作才能创新解决方案，改善生活质量。通过合作，我们正在激发一个充满活力的生命科学环境，这可以为许多人带来机会。”

创新与技术

Sankaran认为，同样重要的是，行业要利用有利的/当前的环境来进一步推动创新。为此，必须利用合适的先进技术。他指出，Cytiva目前正在从世界各地获得重要技术。但是，要想让创新产生火花，必须在各级员工中培养包容性，强调参与的重要性。

“我们行业的每个人都是创新之旅的一部分，” Sankaran说。“Cytiva有一个创新加速器项目。该项目公开呼吁全体员工贡献想法，使我们能够发掘优秀的提案，同时确保员工从企业的各个层面参与其中。去年，我们收集了超过120个奇妙的创新构想，并从中筛选出了前六名。目前，我们正在努力实施最好的一个构想，使之成为现实。”

当谈到新技术的获得时，Sankaran强调了Cytiva目前的一个项目，该项目使用机械模型进行工艺开发，为客户大大节省了时间。他还指出，基因治疗领域

发现了一些最新的创新技术，展示了在现代世界中，疫苗如何产生深远影响，为未来几年制造更多疫苗、发起更多项目提供了机会。

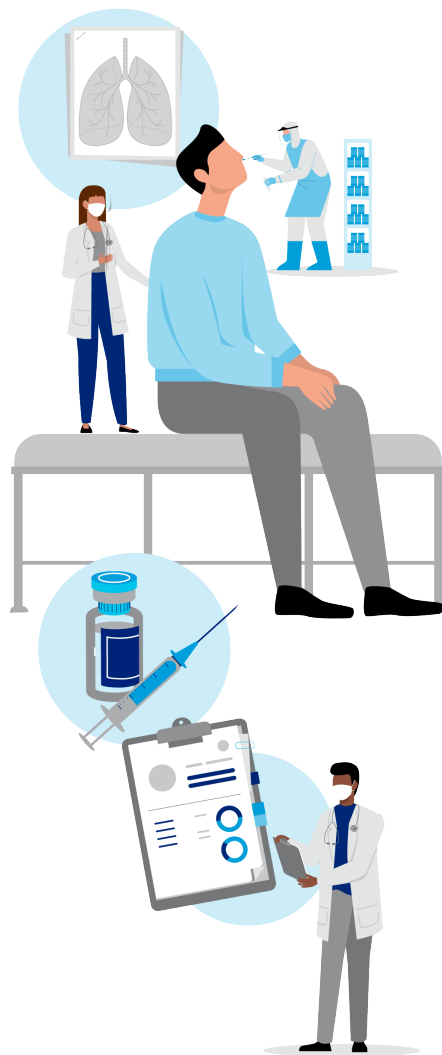
“生命科学是最具颠覆性的行业之一，在各个领域不断上演着技术演变。企业必须坚守一个愿景使命，但创新应来自企业内的各个空间。此外，所有技术都必须正确地传达给员工和同事，因为最终是由他们将产品呈现给客户，所以必须制定强大的沟通计划。”

给求职者和在职专业人士的关键技能与经验建议

这些沟通渠道是必不可少的，特别是随着新工作实践层出不穷，医疗保健的进步也越来越突出。许多观察者都强调数字化就是一个很好的例子，但Sankaran认为，该行业需要注意的方面还有很多，而且必须相应地提高这些方面的技能。

“具体来说，人们花了40年时间，通过200个项目才找到针对埃博拉病毒的治疗方法；35年时间、约1000个项目，才找到解决艾滋病毒和艾滋病问题的方法。然而，在短短9个月内，人们从约2000个项

目中找到新冠病毒疫苗的研制方法，这足以证明生命科学行业的发展速度。我们还有基因治疗、机械学习、人工智能数据管理、mRNA等领域需要研究，有超过7000种疾病尚未找到治愈的方法。这些领域都需要各种不断发展的技能，所以我们必须采用技术，适应环境，在生物行业之外寻找资源，并提高我们的技能。这些要素是支持我们践行使命，推进和加速疗法实现，取得行业成就的关键。”



宗旨和经验

Sankaran不仅对生命科学行业的未来感到兴奋，而且作为行业的一员，他也深感自豪。他对在新冠疫苗研制中发挥作用的每个人都赞不绝口。并指出，该行业目前的活跃气氛离不开每位从业者的奉献，这也使得新加坡的Cytiva员工人数增长了20%以上。

“我为这个行业感到非常自豪且充满激情，因为它赋予了我强烈的使命感，我知道我们正在做的是关乎人类命运的工作。围绕行业近来取得的成功人们发起了很多讨论，但并不止于此。东南亚国家联盟有6.6亿人口。新加坡政府在推广疫苗方面表现优异，但其他东盟国家的情况却不尽人意，所以我们还有很多工作要做。” Sankaran表

示。“这个行业有着无限的机会。只要掌握好合适的技能，生命科学专业人士可以在任何地方找到立足之地。但随着行业的不断发展，以及资源的增加，雇主面临的最大的挑战是发掘人才。壮大人才库是我们必须面对的挑战，且成功的候选人会发现，他们不仅有无限的可能性，还能为世界做出伟大的贡献。”

灵活性和远程办公

鉴于当前巨大的商业机会和生命科学专业人士明确的使命感，人们可能会误认为这些专业人士将所向披靡，但Sankaran知道情况并非如此。他特别担心他的同事在工作和生活中失去平衡，尤其是现在很多员工都居家办公。

“我一直担心我的团队会过度劳累和疲惫。作为领导者，我们必须承担起为团队创造一个能够休息和放松的环境的责任，以便他们重新焕发活力。我们不仅要坚持，如果有必要，还应以身作则。我们每个人都必须消除压力，为我们的思想排毒。就我个人而言，我喜欢跑步。我发现每次跑步后，我的创造力就会恢复，这对消除精神疲惫非常有效。此外，我们的团队会利用关于健康的应用程序，我们会开展特别活动，举行颁奖仪式，分享

锻炼成果，甚至有虚拟迪斯科挑战。

“这些都是片刻的快乐。不过，身处一个具有挑战性的行业，我们必须发展合适的文化，让每位员工都能长期保持最佳状态。在我们的行业，我们可以将我们的事业看作一场马拉松比赛，所以我们需要马拉松选手。”



JEK FONG

新加坡罗氏公司市场总监

Jek预见，这将是一个充满关怀、可持续发展的行业，从关注多数人的利益转移到关怀每个人。

关注领英



Jek坚信，生命科学行业要关注环境、社会和公司治理（ESG），但他也警告说，这种关注不能是空中楼阁，必须基于可持续的、全盘考虑的战略。

“我们承诺要关心我们的当地社区，促进医疗系统的可持续发展，但我们必须将我们的承诺落到实处。我们必须重新思考我们在社区的企业责任，不仅是医疗保健领域的责任。‘我们是否应该资助那些与我们的核心治疗领域没有直接关联的研究？’‘是否应该资助非政府组织的无议程项目？’这些都是所有企业必须思考的问题，” Jek说。

“重要的是，生命科学行业对ESG的服务不能停留在口头上，还要考虑到公众对制药公司囤积资源的普遍看法。我们应该意识

到自己的企业公民身份，在社会中发挥自己的作用。”

宗旨和经验

这一观点表明了Jek心怀一种热情：确保罗氏和整个行业成为改善更广泛世界的一种工具。他说，罗氏已经改变了激励和奖励员工的方式，从销售激励过渡到内在激励，并贯穿于整个人才招聘和保留过程。

“我们聚焦那些以目标为导向的人才，深入了解他们的动力，并在他们的整个任期内延续这一思考过程。在罗氏，我们确定了一项2030年宏伟计划，即以更低的社会成本提供更多的利益。悲观主义者或许会说，削减人力和成本就是实现这一计划的最佳方

式，但我们不能如此消极。我们期望的是，行业专业人士能够真诚地相信我们的使命，认可我们的目标，即以更低成本为社会提供更好的医疗保健，并与我们朝着同一个方向前进。我们希望他们在对自己的孩子讲述自己的事业时，能够心怀骄傲。”

尽管Jek看到许多员工都受到了这种ESG使命的驱动，但他也注意到，员工们越来越重视工作的稳定性和职业发展前景。他担心，疫情引发的恐惧会对员工产生直接影响。为此，他建议，无论经济状况如何，专业人士每天应做一些能够激励自我的事情，这是防范任何负面后果的最佳方式。作为领导者，他认识到自己有责任确保员工得到正当的激励，扮演适当的角色。

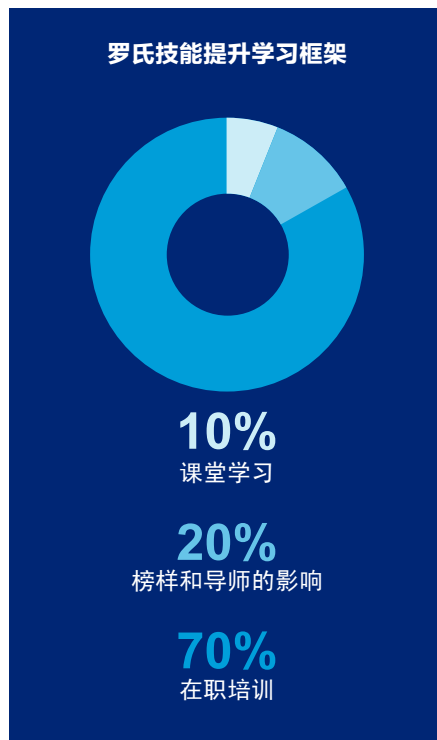
“薪资固然重要，特别是对于有家室或者支撑家庭经济的员工来说，但我要求我的员工把这些顾虑放在一边，问问自己‘如果不考虑这些综合因素，你想在公司扮演什么角色？哪个角色能释放你的激情？’有时我们会误入歧途，舍本逐末。我们知道薪资是一个重要因素，但它只是职业发展的枝节，而非根本。将你的激情释放在你的目标上。”

给求职者和在职专业人士的关键技能与经验建议

Jek帮助员工实现其理想角色的关键是确保他们掌握必要的技能。正如他所强调的，在后疫情时代，全社会都围绕着数字化，而生命科学行业在该领域已经落后，特别是在自我营销和宣传方面。

“营销人员受到的影响可能最大，因为他们的传统战术已经根深蒂固，数字技术只是次要的扩展方法。因此，罗氏将目光投向了行业之外，观察其他行业的做法，思考该如何向他们学习，然后适应我们的情况，最终实现更全面的企业营销战略。当然，这需要我们更新技能组合。”

据Jek介绍，罗氏采用10-20-70的务实学习框架来实现这一目标。



“数字营销不能纸上谈兵，” Jek补充说。“行动起来！”

灵活性和远程办公

市场营销并非唯一一个面临工作实践动态转变的领域。Jek关心的是，远程办公的员工如何顺应和坚守团队和企业文化，同时保障

他们的心理健康。

“首先要认识到，员工之间的互动已经变得日程化，且以目的为中心。我们不再有机会在茶水间短暂聊天，不能在午餐时惬意交谈。从心理健康的角度来看，这正在侵蚀同事之间的了解和同理心文化。”

“此外，随着工作时间与个人时间的界限越来越模糊，我们必须企业文化中提升心理健康的重要性。罗氏一直在积极建立心理健康帮助热线，同时也鼓励部门经理关注相关的迹象。这意味着我们的工作检查已经演变为健康检查——我们不再关注‘你是否达到了那项KPI？’，而是‘你怎么样？’我们聘请的是有能力的专业人士，所以我们只需为他们保障良好的精神状态，其他的事情将会迎刃而解。”

新工作与创新时代的当前与未来业务

尽管Jek对员工的能力充满信心，但他关切地发现，整个亚洲只有不到一半的生命科学专业人士认为他们的企业已经“做好面向未来的准备”。他认为这种局面源于行业创新与社会需要的创新之间的矛盾。Jek认为，这种紧张关系是不可持续的，尽管他对未来

的进步持积极态度。

“长期以来，我们一直需要协调各项优先事项。终于，在疫情之后，这项工作展示出了成果。世界各地的政府正在投资针对新冠疫情的上游研究，并将目标落实到整个企业中，以消除风险。我们没有理由拒绝这种模式，更应将其推广到其他领域，因为只有通过上游的调整和重新分享，我们才能确保下游的发展和目标实现，从而在医疗保健领域创造最可持续的创新方式。

“同时，我们还必须正视这样一个事实：行业主要关注热点问题，比如人口老龄化、糖尿病、受生活方式影响的心血管问题，那么谁来关注罕见疾病？关注罕见疾病无法创造收益，即使发现了创新的治疗方法，治疗成本也会过于高昂。然而，我相信，下一轮创新将迎来个性化时代，我们必须从关注多数人的利益转移到关怀每个人上。

基于这种关爱和包容的立场，Jek确信，生命科学行业不仅可以推动基本的系统性转变，而且将带领行业内的从业者“践行承诺”。

瀚纳仕建议



对雇主的 建议

1

迎接远程办公的挑战和积极影响

长期以来，员工一直期待灵活的工作方式，但往往受到雇主的抵制。如今，情况发生了变化，远程办公成为常态。即使疫情过去，它仍然是员工的首要考虑因素（81%）。但现在，人们越来越倾向于将更多时间留在办公室。因此，雇主不仅要正视远程办公的挑战，还要避免单一化的政策。理解员工的不同个性和不同要求，尽可能地根据个人需求制定政策，使工作环境能够激发员工最大的生产力和效率。同时要后退一步，不要对远程办公的员工进行微观管理，而应更多地关注工作的成果和质量。此外，给高绩效人才提供更多的空间，允许他们自主决定，因为你的每一次干预都会延长他们的工作时间，对效率产生负面影响。

2

员工的健康高于一切

随着居家办公的兴起，世界各地有许多工作者表示他们感到孤独、寂寞和压力。这种情况可能会造成职业倦怠，所以作为关怀员工的雇主，关注员工的健康是必须的。有40%的员工认为实施健康计划非常重要。这是保障人才心理健康的关键。关注员工的精神状态，将工作检查从‘你是否达到了那项KPI?’转向‘你怎么样?’。公共健康活动是让团队团结在一起、互相挑战的一种方式：身体健康挑战（如计步比赛、体育锻炼，甚至是在线瑜伽课程）也是一种方式。另一个鼓励员工关注自己的心理健康的方法是举行线上分享会，邀请具有资质的健康专业人士发表演讲。无论以怎样的形式开展，关怀员工的精神和身体健康都是保障员工参与、效率和良好自我感觉的一种积极的方式。

3

鼓励你的员工成为你的创新驱动力

作为最具颠覆性的行业之一，生命科学行业以创新为命脉。为了企业的蓬勃发展，领导者必须推动创新，而最好的创新资源就是员工。问题在于如何引导员工参与其中。为此，可以开展创新活动，这些活动具有包容性，向公司的各个层面开放，为参与者提供奖励和激励。另一种方法是促进通常缺乏联系的部门开展跨组织交流，打破屏障，鼓励信息共享。还有一种方法是培养一种允许甚至欢迎员工对现行程序提出质疑的环境。无论你选择什么方向，一定要认可和奖励创新者的贡献，因为在疫情爆发后，这对于激发员工的使命感最为重要（60%）。

4

利用目标来提高士气，锻造员工忠诚度

91%的员工表示，目标或意义在激励他们的表现方面具有“重要”或“非常重要”的作用，随着疫情的爆发，医疗行业在全球范围内产生的积极影响更大。然而，当生命科学逐渐淡出人们的视野时，雇主的职责是保持和强调行业之中的正能量。为此，最好的办法推广客户见证，展示成功故事，让那些为社会做出贡献的员工发声，从而使员工更接近企业的价值观，提升员工的企业忠诚度。但最重要的是以身作则：纸上谈兵是没有意义的。服务人类的利益，以激励员工的目标，保障他们的参与、效率和良好的自我感觉。

5

明确宣传ESG政策，以激励人才

由于职位的目标是一个重要的激励因素，员工可能会对其工作场所的环境、社会和公司治理（ESG）政策的改善做出积极反应。76%的人表示，企业的ESG之旅对他们来说“重要”或“非常重要”。然而，只有66%的人了解这一旅程的含义。虽然这个比例相对较高，但仍有差距。所以，领导者应该意识到，强调企业对社会的影响将如何影响其人才。将ESG整合到业务战略中，在整个企业中发展有目的的ESG文化，设定明确的目标和指标，并在整个公司中传达这些目标和指标。这不仅能提升您的ESG形象，还能确保员工既了解企业的ESG之旅，也为此感到自豪。

对员工的 建议

1

探索数字化并提高相关技能

毫无疑问，医疗保健行业正在经历一场数字革命，整个行业都在经历着转型。因此，62%的员工表示，自疫情爆发以来，数字领域的技能提升对他们来说最为重要，这并不奇怪。然而，尽管95%的人表示他们有责任进行相应的技能提升，但大多数人仍然感觉自己缺乏技能。因此，员工应该主动研究数字化对其职位的重要性，无论是目前还是将来，并向其雇主提出建议或寻求外部培训机会。在这个快速发展的行业中，企业面临着无限的机遇，而能否掌握合适的技能组合可能决定着企业是保持领先还是落后于人。

2

不要忽视软技能：情商也是关键

随着数字化的发展，许多员工将重点放在硬技能的提升上，而将软技能的获得和发展摆在次要位置。这一问题应该得到解决，因为该领域只有19%的专业人士认为其具有充分的软技能，无需提升。这也不足为奇，因为只有25%的人在该领域得到了发展机会。其中一项可以改进的技能是情商（EQ），因为长时间的远程办公要求人们具备控制情绪的能力。通过发展关系管理、自我管理、自我意识和社会意识能力，生命科学人才应该能够改善心理健康，同时建立情感联系，建立更牢固的工作关系，将思想转化为行动，并更好地为决策提供信息。

3

你的职业生涯掌握在自己手中

无论是员工还是雇主，都注意到了疫情带来的不稳定性。因此，职业发展和成长以及工作的稳定性和安全性引起了从业者的高度关注（分别为46%和43%）。然而，管理者们注意到，员工倾向于将重点放在企业上，以指导自己的职业发展。管理者们强调，专业人士应自主指导自己的发展道路。其中一个好方法是问自己‘我想在我的职业生涯中处于什么位置？’以及‘这个职位是否适合我？’确定了这些问题的答案后，展望你的目标，并制定实现这些目标的策略。这可能意味着，你要积极主动地与经理沟通你的期望，在新的企业中寻求机会，甚至全面探索不同的领域。

4

在创新周期中定位一个角色

只有39%的员工认为，他们可以自信地说，他们的企业已经做好面向未来的准备；同时他们认为，对变革持开放态度（64%）和改进研发职能（56%）是面向未来做好准备的最佳途径。企业领导者有一个明确的共识，即希望人才能够帮助企业推动创新，而这反过来又将确保企业拥有适应未来的工具和心态。你可以从何处融入创新周期？一个建议是着眼于自己的领域，发现实施颠覆性技术的方法，思考‘人工智能、区块链或云计算如何能够带来改进？’另一个建议是在其他领域建立网络，在实施这些战略之前学习他们的运作方式。要牢记，沟通、协作和批判性思维是创新的关键。帮助企业面向未来做好准备，也是面向未来为你自己争取一份职业保障。

5

主动与导师互动

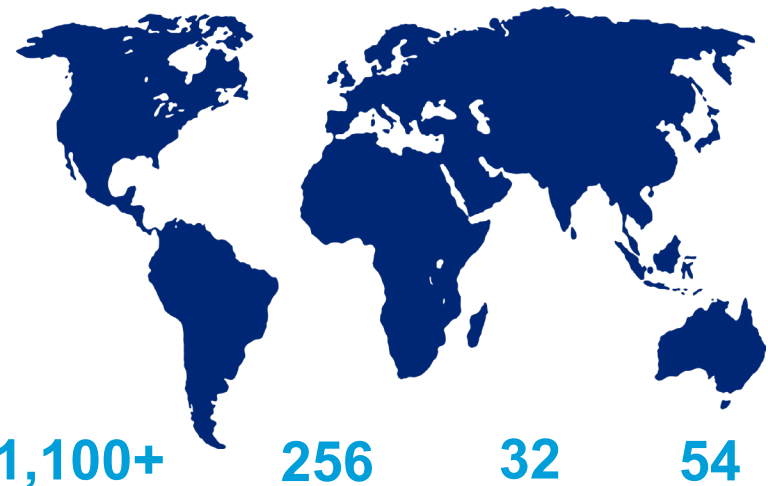
随着远程办公成为常态，员工在办公室的时间越来越少，同事间的交流减少，面对面交流的可能性也大大降低。同样，我们与导师互动的机会也被削减，无论是正式会面还是非正式的“咖啡时间”。有35%的员工表示，疫情以来，导师似乎变得不那么重要了。然而，导师关系是个人职业发展的一个关键方面，尤其在这种不确定的时期，导师的指导至关重要。导师的一个关键角色是传递公司的核心价值观，他们可以协助员工发展技能，如在线演讲技巧和发掘发展项目。此外，企业领导也明确表示，导师制仍然是职业发展的一个关键战略。因此，如果你想提升技能，更好地发展职业生涯，并创造社交机会，请与你的经理讨论如何启动你的导师计划。

关于瀚纳仕

瀚纳仕是全球领先的专业人才招聘公司，业务遍及全球32个国家。凭借我们在亚太地区六个市场的12个办事处，我们不断提升我们在亚洲的地位。我们的业务持续增长，因为我们的目标是帮助更多的公司实现他们的目标，支持更多的人才找到适合的工作，从而改变他们的生活。

我们在亚洲的所有市场，包括中国、香港特别行政区、日本、马来西亚和新加坡，都获得了世界领先的ISO 9001:2015认证。

我们庞大的求职者数据库使我们的顾问能够利用弹性搜索技术在全球范围内搜索数以百万计的候选人，在最快的时间内找到最适合的人才。此外，我们还与领英（LinkedIn）合作，提供有关活跃求职者市场的实时数据、未来求职者的行为趋势分析，以及数百万潜在求职者的额外人才库。我们很自豪能成为LinkedIn上最受关注的招聘机构，并拥有500多万关注者。



每个工作日为雇主
所填补的职位空缺

遍布全球的办公室

个国家

年专业经验

联系我们

中国大陆

北京

电话: +86 10 8648 7900

电子邮箱: beijing@hays.cn

上海

电话: +86 21 2322 9600

邮箱: shanghai@hays.cn

苏州

电话: +86 512 8780 7725

邮箱: suzhou@hays.cn

广州

电话: +86 20 3811 0333

邮箱: guangzhou@hays.cn

深圳

电话: +86 755 3290 4090

邮箱: shenzhen@hays.cn

香港特别行政区

香港特别行政区

电话: +852 2521 8884

邮箱: hongkong@hays.com.hk

日本

大阪

电话: +81 3 3560 1188

电子邮箱: info@hays.co.jp

东京

电话: +81 6 6457 7272

邮箱: osaka@hays.co.jp

横滨

电话: +81 45 326 3130

邮箱: yokohama@hays.co.jp

马来西亚

吉隆坡

电话: +60 3 2786 8600

邮箱: kuala Lumpur@hays.com.my

双威镇

电话: +60 3 7611 8600

邮箱: sunway@hays.com.my

新加坡

新加坡

电话: +65 6223 4535

邮箱: singapore@hays.com.sg

hays-china.cn | hays.com.hk | hays.co.jp | hays.com.my | hays.com.sg

© 版权所有 瀚纳仕专业人才招聘私人投资有限公司 2021。

HAYS、公司和部门H标志、世界招聘专家、瀚纳仕全球招聘专家标志和“让世界职场充满活力，帮助个人和企业实现持久的影响力”（Powering the World of Work）是瀚纳仕的商标。公司和部门H标志为原创设计并在许多国家受到注册保护。版权所有。未经所有者书面许可，不得复制或传输本文的全部或部分内容，无论是通过复印或以电子或其他方式存储在任何介质中。对本报告采取任何未经许可的行为可能引发民事和/或刑事诉讼。