2021-06-21

**陳如月**

生命科學產業必須擁抱新的、靈活的工作流程才能增長

從COVID-19疫情中汲取的教訓有助於企業建立人才庫，並使員工管理更加靈活。

對生命科學領域來說，過去的一年是轉型的一年。由於COVID-19疫情，業界成為人們關注的焦點，在創紀錄的時間內加快了個人防護裝備、檢驗試劑和呼吸器的生產，同時開發出高效的冠狀病毒疫苗，從而提升了這一過程中的公眾輿論。然而，全球疫情也暴露了生命科學領域先前存在的勞動力問題，如STEM人才短缺日益嚴重、自動化應用緩慢以及勞動力普遍缺乏敏捷性，如果此產業要在未來十年及以後繼續走在創新前沿，就必須解決這些問題。

生命科學領域在過去一年中取得的許多成就，應該歸功於生命科學人才領導者。在可行的情況下，透過將員工轉移到遠距工作來保持業務連續性，同時為需要繼續在現場工作的員工實施安全措施，人才敏捷性至關重要。事實上，Randstad Sourceright公司的《2021 Talent Trends research》發現，生命科學行業的雇主表示，2020年，人力資源的角色轉變比任何其他行業都要顯著。然而，儘管發生了這一轉變，生命科學企業仍在努力解決人才策略和技術採用的關鍵問題，這將是幫助他們滿足不斷變化的業務需求的關鍵。

最大的問題是，很難找到和吸引擁有生命科學企業最需要的技能的頂尖人才。美國國防部最近的一份報告發現，在STEM（Science、Technology、Engineering、Mathematics，即科學、技術、工程、數學）教育方面，美國落後於俄羅斯和中國。其他專家認為，問題不在於美國STEM畢業生的短缺，而在於最必要、最需要的技能變化得如此之快，以至於大學和雇主都跟不上辨別和教授個人最需要的技能的步伐。事實上，在《Talent Trends》調查中，超過半數的生命科學人力資本和高階主管表示，人才匱乏對其業務的影響最大。

這個問題並不新鮮。兩年前，甚至在疫情之前，專家們還在哀歎技能短缺如何對生命科學的創新構成威脅，特別是在人工智慧、機器學習和製造自動化領域。這些領域的能力不足令人擔憂，而這種技能短缺很可能就是為什麼Randstad Sourceright調查的生命科學人才招募領導人中只有13%表示他們在去年增加了自動化和機器人的使用。

那麼，生命科學企業如何解決這些問題呢？首先，此行業必須改變處理靈活工作安排的方式。儘管大多數行業預測到今年年底虛擬勞動力將增加，但生命科學企業預計2021年遠距工作將略有增加，儘管72%的受訪生命科學領導人表示，他們認為靈活的工作安排對吸引人才至關重要。

透過採用虛擬和更靈活的工作模式，包括應急人才，生命科學行業不僅將大幅增加其在當地地理區域以外可用人才庫，而且還將避免錯過高技能勞動者的機會，這些勞動者可能會被更充分地採用靈活性的競爭對手搶先到手。

此外，《Talent Trends》研究發現，在整體人才體驗方面，生命科學行業也落後於其他受調查行業，如果此行業想要競爭、參與並最終留住最佳人選，這一領域必須改進。

解決這個問題的一種方法是，從勞動力和商業的角度來看，都有助於企業的發展，那就是更積極地為員工提供提高技能和傳授新技能的機會。在人才方面，幫助員工提高技能和勝任能力不僅有助於公司留住頂尖人才，還可以讓企業吸引希望為一個提供增長機會並爲其未來投資的企業工作的員工。從商業角度來看，提供強大的傳授新技能和提高技能的機會可以讓企業縮小技能差距，並確保其員工具備短期和長期最需要的勝任能力。

正如他們對COVID-19疫情的反應所證明的那樣，毫無疑問，生命科學行業是世界上最前沿的行業之一。然而，此行業也有機會調整其人才方法，特別是在解決迫在眉睫的技能短缺、採用關鍵技術進步和實施勞動力靈活性做法方面，這些做法可以加快他們的創新能力。至關重要的是，生命科學領域的高層主管和人才領導者必須汲取疫情期間的經驗教訓，並採用更靈活、更全面的人才方法，這將有助於建立人才庫和技能工作流、整合關鍵新興技術，並採用更敏捷的方法管理勞動力，這將繼續促進現在和未來的創新。

(資料來源：Pharmaceutical Executive)

–Ends–