

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОТРАСЛИ И ВОЙНА ЗА ТАЛАНТЫ ПРОДОЛЖАЮТСЯ

**Обзор рынка труда и заработных плат в сфере медицины
и фармацевтики в России 2016**

Содержание

Введение	1	Маркет-аксес (доступ препаратов на рынок)	35
Мнение экспертов Hays о ситуации на фармацевтическом рынке труда	2	Market Access Manager/Director	35
Обзор рынка труда и заработных плат в сфере медицины и фармацевтики — основные выводы	4	Health Economics Specialist	36
Взгляд фармацевтических компаний на рынок труда — результаты опроса	6	Health Economics Manager	36
Взгляд профессионалов на рынок труда — результаты опроса	14	GR Manager	36
Зоны конфликтов работодателей и профессионалов на фармацевтическом рынке	22	GR Director	36
		Pricing Manager	36
ОБЗОР ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ НА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ РЫНКЕ:		Медицинский отдел	38
Продажи и обучение	25	Clinical Project Manager	39
Area Sales Manager	27	Clinical Operations Director/Head of Clinical Operations	39
NSM/Sales Director	28	Clinical Research Associate/Senior Clinical Research Associate	39
Pharmacy Chains Manager	28	Clinical Research Manager	40
Head of Pharmacy Chains	28	Head of Medical Affairs	40
Regional MAM	29	Head of MSL/MSL Manager	40
Regional Sales Manager/District Manager	29	Medical Advisor/Senior Medical Advisor	41
Sales Force Effectiveness	30	Medical Affairs Manager	41
Distribution Manager	30	Medical Director	41
Commercial Director	30	Medical Science Liaison/Regional Medical Liaison	42
Training Manager	31	Pharmacovigilance Specialist/Manager	43
Head of Training Department	31	Regulatory Affairs Specialist (RAS)/RAM/RAD	43
Маркетинг	32		
Junior Product Manager/Product Manager/Senior Product Manager	32	Тренды на фармацевтическом рынке. Интервью представителей фармацевтических компаний	45
Portfolio Manager/Portfolio Director	33		
Market Analyst	33		
Marketing Director	33		
Business Development Manager	34		
Business Development Director	34		
Launch Manager	34		

ВВЕДЕНИЕ



Ольга Шамбер

Директор практики Life Sciences
компании Hays в России

Добро пожаловать в Hays Life Sciences Salary Guide 2016 — первый в России обзор рынка труда и заработных плат в сфере медицины и фармацевтики. Для того, чтобы определить основные тенденции рынка труда, мы провели всесторонний анализ заработных плат в ряде основных направлений российских и международных фармацевтических компаний, опросили 1250 профессионалов и узнали мнение более 50 работодателей, представляющих фармацевтический бизнес. Кроме того, мы подкрепили наш обзор комментариями ведущих экспертов компании Hays по подбору персонала на фармацевтическом рынке. Мы уверены, что Hays Life Sciences Salary Guide позволит вам лучше понимать ситуацию на рынке труда и принимать обоснованные решения, нанимая персонал.

Фармацевтический сектор на сегодняшний день остается стратегически важным для нашей страны. За последние несколько лет он претерпел множество изменений, которые будут продолжать влиять на рынок и в следующем календарном году. Нельзя не отметить, что, несмотря на кризис, фармацевтическая отрасль остается привлекательной, в том числе и для иностранных компаний, а по мнению многих экспертов к 2020 году она не только укрепит свои позиции, но и будет расти.

Роль государства в фармацевтическом секторе, как основного регулятора и игрока, очень велика, поэтому у российского производителя появляется все больше возможностей получить достаточно серьезную государственную поддержку и увеличить свою долю рынка. Если рассматривать фармацевтическую отрасль в разрезе представленности российских и иностранных компаний, то следует отметить, что сегодня доля отечественной продукции в каждом сегменте пока остается минимальной.

Несколько крупных слияний и поглощений, которые произошли в течение двух последних лет, высвободили большое количество персонала, но несмотря на это, кардинально ситуация на рынке труда не изменилась. Он по-прежнему остается кандидатским, где спрос превышает предложение. Это не может не оказывать влияние на ожидания кандидатов и уровень заработных плат в фармацевтическом секторе в целом.

Ежедневно, взаимодействуя с работодателями и кандидатами, консультанты Hays получают ценные знания, которыми мы стремимся делиться. Эта практика позволяет нам действовать с представителями фармацевтического бизнеса сообща, эффективно выстраивая работу и оперативно реагируя на все происходящие изменения на рынке. Мы надеемся, что вы найдете обзор рынка труда и заработных плат в сфере медицины и фармацевтики в России интересным и информативным. Если у вас возникнут какие-либо комментарии или предложения, пожалуйста, направьте их мне olga.shamber@hays.ru.

СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА, МНЕНИЕ ЭКСПЕРТОВ ОСНОВНЫЕ ВЫЗОВЫ И ТРЕНДЫ РЫНКА



Продажи

В продажах прослеживается тенденция оптимизации рынка практически во всех регионах России. Количество кандидатов в активном поиске значительно превышает рыночный спрос. Работодатели в силу экономических соображений стараются закрывать вакансии внутренними сотрудниками, где это возможно. Растет также интерес к кандидатам с опытом работы с лицами, принимающими решения о закупках в регионах.

Обучение

В период напряжённой ситуации и жесткой конкуренции на рынке, компании стремятся к усилению и удержанию ценных сотрудников. В связи с этим, наблюдается интерес к развитию стратегии обучения сотрудников в тех компаниях, где этого ранее не было. Все больше и больше компаний отказываются от услуг внешних провайдеров и открывают позиции штатного тренинг-менеджера. Это обеспечивает более качественный подход, соответствующий конкретным потребностям и корпоративной культуре компании, а также предоставляет возможность лучше оценить эффективность проведенных тренингов. При поиске данного специалиста для фармацевтических компаний критичными являются следующие навыки и компетенции:

- Наличие фармацевтического/медицинского образования, которое необходимо для более глубокого понимания специфики работы и проблематики в сфере;
- Опыт работы в продажах или маркетинге в фармацевтических компаниях. Чем глубже экспертиза, тем ценнее кандидат;
- Успешный опыт внедрения проектов по развитию персонала. В период оптимизации одним из наиболее актуальных проектов в обучении является e-learning, поэтому

кандидаты, владеющие навыками ведения таких проектов, имеют преимущество;

- Навыки кросс-функционального взаимодействия для выстраивания эффективных взаимоотношений с отделами продаж, маркетинга, персонала;
- Знание английского языка не ниже уровня intermediate для коммуникации с head office и адаптации глобальной стратегии обучения;
- Лидерские качества, которые позволят «привить» культуру использования инструментов обучения.

Наличие у специалиста всех требований, которые выставляет компания, значительно сужает поиск. При этом кандидат, полностью соответствующий профилю, не всегда заинтересован в переходе на равнозначную позицию. Основными мотиваторами являются получение более высокого грейда и широкой зоны ответственности (уровень подчинения, степень принятия решений, возможность креативного подхода и разработка проектов на локальном уровне). Именно поэтому рынок продолжает оставаться кандидатским.

Маркетинг

В маркетинге по-прежнему наблюдается тенденция роста зарплат. По сравнению с 2015 годом они выросли на 10-15%. Очень востребованными являются специалисты на позицию Product Manager или Senior Product Manager, но без подчиненных. Таких вакансий сейчас больше, чем кандидатов, но и требования к отбору достаточно высоки. Работодатели готовы предлагать им зарплаты выше рынка. Это связано с высокой зоной ответственности, а также отсутствием возможности предложить более высокую позицию с командой в управлении. Несмотря на то, что количество кандидатов, которые хотят попасть в маркетинг без опыта

или из смежных функций очень велико, роли junior-уровня остаются очень редкими. При появлении в компании вакансии Junior Product Manager всегда оценивается потенциал кандидата, и чаще всего на эту роль промотируют внутренних сотрудников.

Сегодня в направлении OTC существенно возрос интерес к специалистам с рынка FMCG. Кандидатов привлекают высокими заработными платами, а также достойными социальными пакетами. Из-за дефицита профессионалов спрос на специалистов и руководителей отдела Маркетинг по-прежнему остается высоким. Постоянные изменения в законодательстве и государственном регулировании оказали влияние на рост потребности в квалифицированных сотрудниках, специализирующихся на проектах по локализации и портфельному развитию (Business Development, Launch Management). По нашей экспертной оценке, потребность в них по сравнению с 2014 годом выросла в 2 раза.

Маркет-аксес (доступ препаратов на рынок)

Маркет-аксес специалисты, обеспечивающие доступ препаратов на российский рынок, в основном стали появляться после 2008 года, когда экономическая ситуация вынудила фармацевтические компании уделять более пристальное внимание вопросам работы с государственным финансированием лекарственного обеспечения населения. Российская система образования не готовит данных специалистов, поэтому знания и навыки, необходимые для этой роли, формируются только на практике. В Маркет-аксес переходят сотрудники из смежных функций. В основном из маркетинга, продаж, реже из медицинского отдела. Спрос на них на сегодняшний день очень высок, особенно это касается самостоятельных позиций федерального уровня, без подчиненных, где человек замыкает на себе стратегию работы по market access программам, а также отчасти выступает в качестве «советника» для сотрудников из бизнес подразделений компании и региональных коллег.

Успешного Маркет-аксес менеджера всегда было непросто замотивировать на смену работы, а в условиях нестабильной экономической ситуации это стало вдвойне сложно. Как правило, кандидатов мотивируют интересными продуктами и задачами, уровнем компенсации, а также, как ни странно, наименованием позиции.

Кандидатам, развивающимся в направлении market access, в отличие от маркетологов и сотрудников департамента продаж, достаточно непросто продвигаться по карьерной лестнице. Многие специалисты, проработав на самостоятельной роли, видят рост в получении руководящей позиции с командой подчиненных. Однако чаще всего шансы принять участие в конкурсе на данную вакансию внутри компании очень малы, так как многие работодатели предпочитают «перекупать» руководителей из других компаний, в редких случаях, выращивают человека на высокие роли внутри. В последние несколько лет вакансий в направлении Маркет-аксес появляется все больше. Функция Маркет-аксес становится уже не вспомогательной, а равнозначной, наряду с продажами и маркетингом, а в некоторых случаях даже ключевой.

Медицинский отдел

За последние несколько лет существенно выросли Медицинские отделы крупных международных оригинальных компаний. Сейчас практически в каждой терапевтической области есть выделенный Медицинский эксперт, а если препарат ключевой и имеет несколько узкоспециализированных показаний, то Медицинский советник будет на каждом из них. Следует отметить, что до 2014 года в компаниях-производителях дженериковых препаратов функции Медицинского советника фактически не было, но сегодня актуальность медицинской поддержки возросла и здесь. Именно поэтому Медицинские советники появляются в структуре отделов Маркетинга, а в некоторых ведущих компаниях существуют целые Medical Affairs подразделения (до 15 человек), которые подчиняются Медицинскому директору. На протяжении года мы также наблюдаем растущую потребность компаний в медицинской поддержке безрецептурных продуктов. Однако здесь существует сложность с поиском релевантных кандидатов. Опытные специалисты с глубокими знаниями в определенных нозологиях не готовы заниматься медицинским продвижением подобных препаратов, считая, что тем самым теряют научную составляющую деятельности и понижают свой профессиональный уровень, а компании хотят видеть на этой роли экспертов с реальным опытом в Medical Affairs.

Трендом на фармацевтическом рынке остается расширение штата региональных Медицинских советников. По нашим оценкам, прирост позиций в этом направлении по сравнению с 2014 годом составил около 40%. Данная тенденция будет сохраняться и дальше. Компании, в которых на текущий момент роль регионального Медицинского советника отсутствует, будут в ближайшем будущем заниматься ее внедрением в структуру и вести активный набор сотрудников. Следует отметить, что работодатели теперь более гибко подходят к выбору кандидатов на позицию, принимая во внимание не только научную базу, но и опыт в клинических исследованиях и продажах.

Формирование более разветвленных структур регуляторных отделов в зарубежных фармацевтических компаниях также является закономерной тенденцией на рынке. Она связана с изменением законодательства и вступлением в силу проекта ЕврАзЭС. Компании стали укрупнять штат грамотных специалистов, делегировать полномочия одного руководителя нескольким менеджерам, все чаще применяя матричную структуру управления. Усиление позиций фармацевтических компаний в странах СНГ повышает спрос на специалистов и менеджеров, знающих специфику взаимодействия по регуляторным вопросам в данном регионе. А в связи с тем, что большая часть компаний уже полностью локализовала свои препараты, либо использует контрактное производство для первичной и вторичной переупаковки, возрастает интерес к кандидатам, которые знают процесс трансфера производственных технологий.

ОБЗОР РЫНКА ТРУДА И ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ В СФЕРЕ МЕДИЦИНЫ И ФАРМАЦЕВТИКИ В РОССИИ

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ



Штат персонала и планы относительно рекрутмента

Несмотря на турбулентные рыночные условия, в которых находится российская экономика начиная с 2014 года, каждая вторая фармацевтическая компания отметила, что в 2015 занималась расширением штата сотрудников. Причем набирали в основном специалистов направлений Продажи и Маркетинг, которые отвечают за продвижение и реализацию продуктов компании. Говоря о планах на 2016 год, более половины работодателей (62%) не будут увеличивать штат сотрудников, а в основном планируют фокусироваться на поиске замен существующим. Продолжать набор планирует только каждый третий опрошенный работодатель. Причем искать будут в основном специалистов направления Продажи.

Вознаграждение сотрудников

За последний год в подавляющем большинстве фармацевтических компаний произошёл рост заработных плат от 5 до 20%. Говоря о планах относительно индексации заработных плат сотрудников в последующие 12 месяцев, как международные, так и российские фармацевтические компании намерены повысить заработную плату сотрудникам в интервале 5-10%.

Интересно отметить, что каждый второй респондент, работающий в фармацевтическом секторе, недоволен своей текущей заработной платой, считая ее недостаточной по сравнению с тем вкладом, который сотрудник вносит в общее дело. 76% профессионалов фармацевтического рынка ожидают повышение заработной платы в течение 12 месяцев.

Квалифицированный персонал

Только 12% работодателей считают, что в фармацевтическом секторе достаточно квалифицированных сотрудников, и сложностей с поиском кандидатов они не испытывают. Подавляющее же большинство уверены, что сегодня отрасль страдает от отсутствия квалифицированного персонала, особенно если говорить о редких и новых позициях, а также отдельных регионах. Следует отметить, что на рынке также существует проблема «переоценённых кадров», когда при достаточно невысокой квалификации и слабых компетенциях имеют место завышенные требования кандидатов. Чаще всего работодатели испытывают сложности, когда подбирают специалистов в Маркетинг, Продажи и Медицинское направление.

Стоит обратить внимание и на то, что компании-работодатели на фармацевтическом рынке ведут активную борьбу за квалифицированный персонал: практикуют перемещение своих сотрудников на вакантные должности, которые открыты в офисах компании в других странах/регионах, увеличивают бюджет на обучение и вкладывают в развитие своих сотрудников, а также нанимают специалистов из других индустрий или профессий.

Привлечение и удержание кандидатов

Работодатели на фармацевтическом рынке достаточно активно занимаются привлечением квалифицированного персонала, предлагая конкурентную заработную плату, возможность развития карьеры, хорошие бонусы и расширенный социальный пакет. В качестве бонусов компании предоставляют своим сотрудникам: автомобиль или компенсацию за использование личного автомобиля в служебных целях, компенсацию за использование общественного транспорта, медицинское страхование или возмещение частных медицинских услуг, не входящих в страховку, гаджеты, страхование жизни, более 28 дней оплачиваемого отпуска в год, компенсацию питания, частичную компенсацию фитнеса, дополнительного образования, языковых курсов, гибкий график работы, и даже вознаграждение на основе акций. Несмотря на это, практически каждой второй компании в течение последних 12 месяцев приходилось делать контр-предложения, чтобы удержать сотрудников.

Кандидаты же отметили, что наибольшее значение при смене места работы для них будут иметь: конкурентная заработная плата, возможность развития карьеры, бонусный пакет, возможность соблюдать work and life balance, а также расширенный социальный пакет. Говоря о бонусах, они выделили предоставление автомобиля, медицинское страхование или возмещение частных медицинских услуг, не входящих в страховку.

Временный или контрактный персонал

Половина работодателей, принявших участие в опросе, планируют в течение следующих 12 месяцев нанимать временный/контрактный персонал. Это вызвано ростом проектной деятельности, необходимостью заменять сотрудников в долгосрочном отпуске, а также желанием обеспечить гибкость расходов на штат.

Гибкий график работы

78% работодателей отметили, что никак не стимулируют своих сотрудников работать по схеме гибкого графика, тогда как 81% участвовавших в исследовании сотрудников сообщили, что хотели бы иметь такую возможность, особенно им интересно выбирать и менять часы прихода и ухода с работы, а также работать удаленно из дома большую часть времени или хотя бы один день в неделю. Работодатели же в основном в качестве опций гибкого графика предлагают возможность согласовать индивидуальный график прихода/ухода.

Активность респондентов на рынке труда

69% кандидатов в течение последнего года искали работу, причем 24% делали это активно, а 45% лишь откликнулись на интересные предложения. Говоря о своих планах, 30% респондентов сообщили, что будут искать работу в следующие 12 месяцев, что связано с неудовлетворенностью уровнем дохода и отсутствием возможностей для карьерного развития.

Ожидаемые трудности в найме сотрудников

Большинство работодателей ожидают, что столкнутся с рядом трудностей при найме сотрудников в ближайшее время, среди основных они отмечают нехватку подходящих кандидатов, конкуренцию за них с другими работодателями, а также нереалистичные зарплатные ожидания. Говоря о наиболее частых ошибках кандидатов на собеседовании, работодатели отмечают неспособность оценить свой опыт, а также негативные комментарии о предыдущем работодателе или своем руководителе.

Изменение ситуации на рынке труда

По мнению работодателей и профессионалов, ответственность за улучшение ситуации на российском рынке труда должны нести все его участники (представители бизнеса, образовательного сектора, государственных структур, работники и профсоюзы), однако инициировать и лидировать данный процесс необходимо представителям бизнеса.

ОБЗОР РЫНКА ТРУДА И ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ В СФЕРЕ МЕДИЦИНЫ И ФАРМАЦЕВТИКИ В РОССИИ ВЗГЛЯД РАБОТОДАТЕЛЕЙ

**ВСЕГО ОПРОШЕНО
57 КОМПАНИЙ**



77% Международная
фармацевтическая компания



16% Российская
фармацевтическая компания



7% Другое*

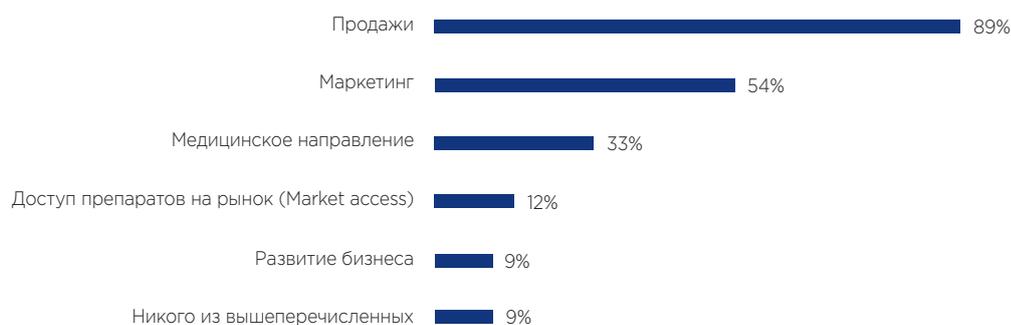
*Международные компании-производители медоборудования и изделий медицинского назначения

ШТАТ ПЕРСОНАЛА В 2015 ГОДУ

Какие действия относительно штата персонала были предприняты в вашей компании в 2015 году?

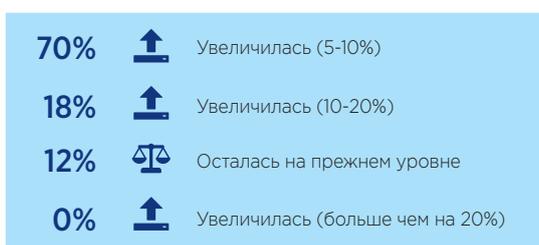
Увеличили штат сотрудников	Штат сотрудников увеличен не был	Сократили штат сотрудников
<p>30% На 1-10%</p> <p>5% На 11-25%</p> <p>18% Более чем на 25%</p>	<p>28% Штат сотрудников увеличен не в был — искали в основном только замены</p>	<p>12% На 1-10%</p> <p>7% На 11-25%</p>

Специалистов каких направлений вы активнее искали и нанимали в последние 12 месяцев?



ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Что произошло с заработной платой сотрудников вашей компании за последние 12 месяцев?



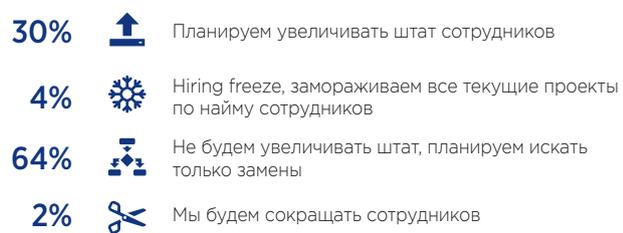
Как может измениться заработная плата сотрудников вашей компании в последующие 12 месяцев?





ПЛАНЫ НА РЕКРУТМЕНТ В 2016 ГОДУ

Какие планы у вашей компании на ближайший год относительно численности сотрудников?



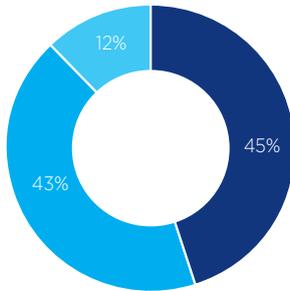
Специалистов каких направлений вы планируете нанимать в большей степени в 2016 году?



Респонденты отмечали, что помимо вышеперечисленных специалистов будут активно искать представителей бэк-офиса и производства.

КВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Какова, на ваш взгляд, ситуация с квалифицированным персоналом в фармацевтической отрасли?



■ Квалифицированного персонала не хватает, но это касается лишь редких/новых функций, а также отдельных регионов

■ Отрасль страдает от недостатка квалифицированного персонала и завышенных ожиданий кандидатов

■ В фармацевтическом секторе достаточно квалифицированных кадров, сложностей мы не испытываем

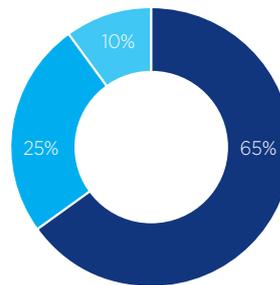
Недостаток квалифицированного персонала чаще всего ощущается среди кандидатов направлений:



В вашей компании каким-то образом решают проблему отсутствия квалифицированного персонала, если да, то каким?



Насколько сложно было привлекать персонал в последние 12 месяцев, если сравнивать с предыдущим годом?



■ Также, никаких существенных изменений не произошло

■ Стало сложнее привлекать персонал

■ Стало легче привлекать персонал

Какие из нижеперечисленных бонусов вы предлагаете сотрудникам вашей компании?

91%	Предоставление автомобиля или компенсация за использование личного автомобиля в служебных целях
83%	Медицинское страхование или возмещение частных медицинских услуг, не входящих в страховку
80%	Гаджеты: телефон, планшет и другие
72%	Страхование жизни
63%	Более 28 дней оплачиваемого отпуска в год
61%	Компенсация питания
48%	Частичная компенсация фитнеса, дополнительного образования, языковых курсов
43%	Гибкий график работы
26%	Компенсация за использование общественного транспорта
22%	Вознаграждение на основе акций
20%	Финансовая поддержка дополнительного профессионального образования
19%	Пособие по уходу за ребёнком от компании
9%	Скидки на продукты и услуги компании
6%	Дополнительная сумма к пенсии (выше указанной в законодательстве), выплачиваемая за счёт взносов работника и предпринимателя
4%	Дополнительные дни к отпуску по уходу за ребенком (свыше предусмотренного законодательством)
4%	Пособие от компании (рождение ребенка, бракосочетание, похороны родственников)
4%	Оплата больничного листа до оклада/среднего заработка (5 -10 дней в году)
0%	Корпоративный детский сад

Если сравнивать с предыдущим годом, то можно ли сказать, что в рамках вашей компании в 2015 году:

76%	 Произошло повышение заработной платы сотрудникам
39%	 Больше количество сотрудников получили продвижение по карьерной лестнице
22%	 Увеличилось количество обучающих программ и тренингов (в т.ч. дистанционных)
15%	 Произошло расширение социального пакета
13%	 Увеличились бонусы, выплачиваемые сотрудникам

Что из нижеперечисленного вы используете чаще всего, чтобы привлечь персонал в компанию?

85%	Возможность развития карьеры
80%	Конкурентная заработная плата
54%	Хороший бонусный пакет
44%	Расширенный социальный пакет (оплата питания, фитнеса, языковых курсов, медицинская страховка и др.)
35%	Благоустроенное офисное пространство
35%	Возможность обучения за счет работодателя
35%	Возможность согласовать гибкий график работы (включая удаленную работу)
30%	Удобное местонахождение/наличие парковки
26%	Возможность соблюдать work and life balance

Случалось ли так, что в течение последних 12 месяцев вам приходилось делать контр-предложения вашим текущим сотрудникам?

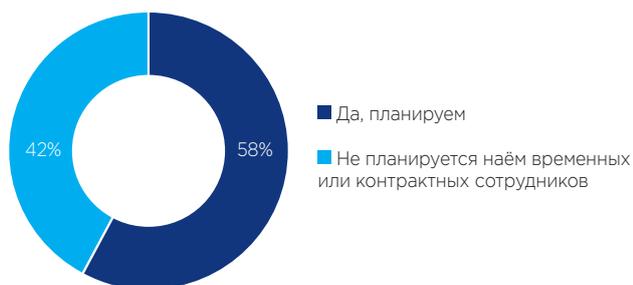


Оставались ли сотрудники в вашей компании в последующий год после принятия контр-предложения?



ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВРЕМЕННОГО ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЮ И ГИБКИЙ ГРАФИК

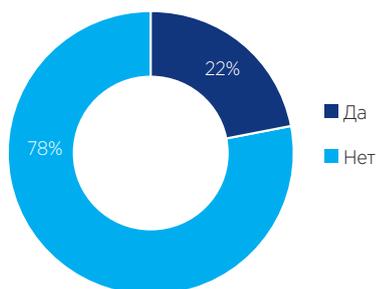
Планируете ли вы нанимать временный или контрактный персонал в течение следующих 12 месяцев?



По каким причинам вы планируете нанимать временный или контрактный персонал?



Побуждаете ли вы сотрудников работать по гибкому графику?

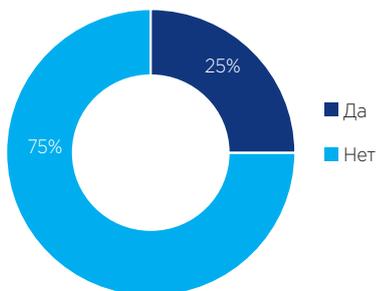


Какие из нижеперечисленных опций гибкого графика работы предлагает ваша компания?



ТРУДНОСТИ В ПРИВЛЕЧЕНИИ КАНДИДАТОВ

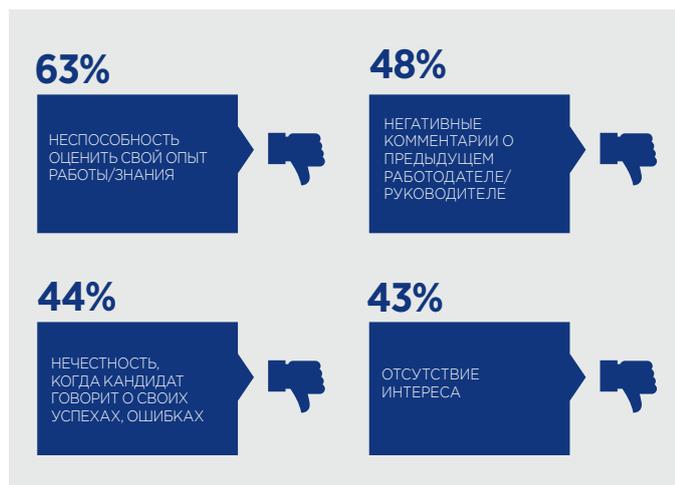
Ожидаете ли вы столкнуться с трудностями в найме сотрудников в ближайшие 12 месяцев?



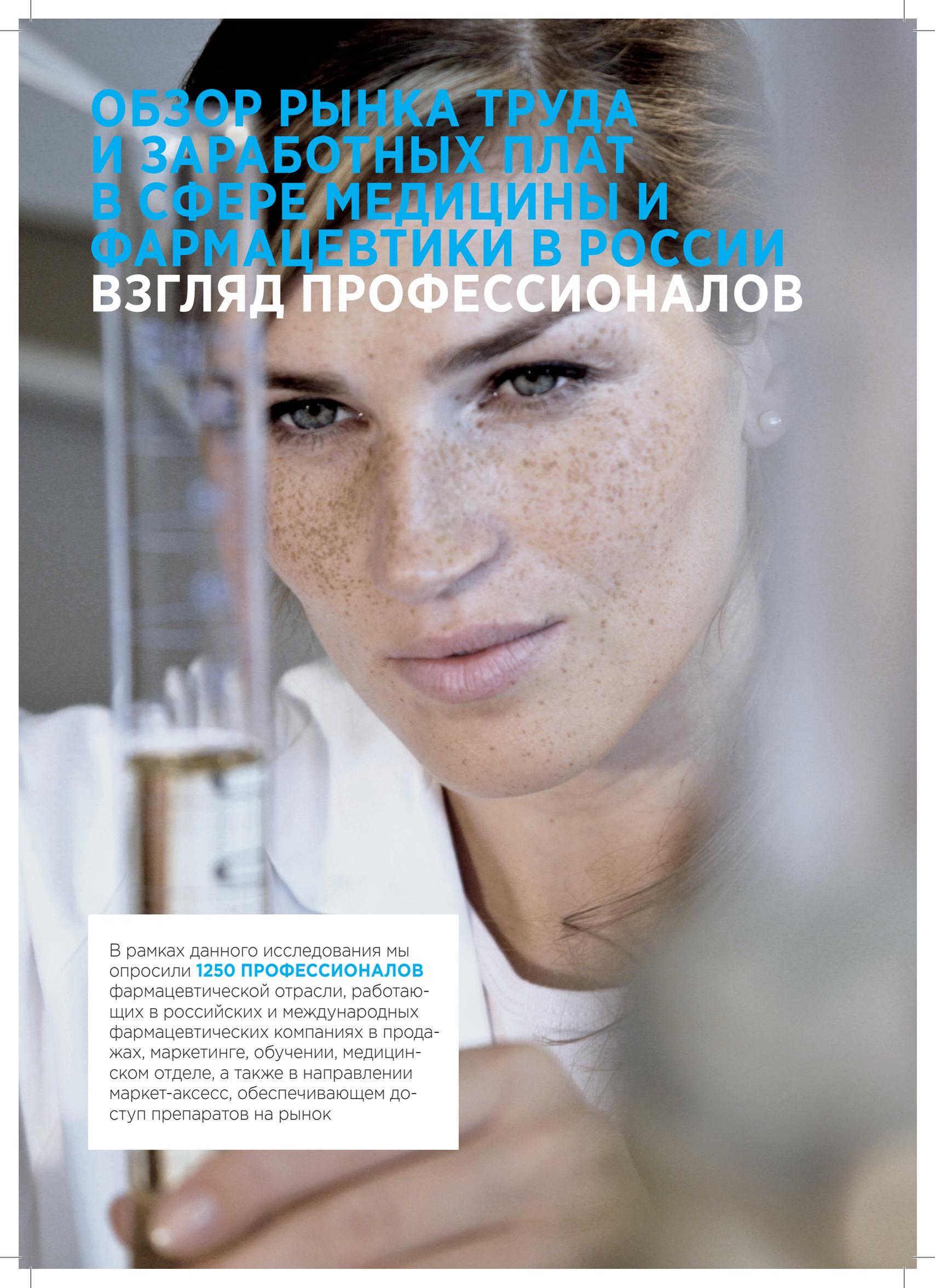
Основные трудности в найме сотрудников, с которыми ожидают столкнуться работодатели в ближайшие 12 месяцев:



Отметьте наиболее частые ошибки кандидатов на собеседовании?







ОБЗОР РЫНКА ТРУДА И ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ В СФЕРЕ МЕДИЦИНЫ И ФАРМАЦЕВТИКИ В РОССИИ ВЗГЛЯД ПРОФЕССИОНАЛОВ

В рамках данного исследования мы опросили **1250 ПРОФЕССИОНАЛОВ** фармацевтической отрасли, работающих в российских и международных фармацевтических компаниях в продажах, маркетинге, обучении, медицинском отделе, а также в направлении маркетинг-аксес, обеспечивающем доступ препаратов на рынок

ПРОФИЛЬ РЕСПОНДЕНТОВ

Направление, в котором работают респонденты



Возраст респондентов



Регион, в котором живут и работают респонденты

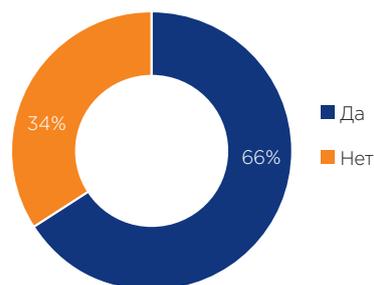
63% Москва
7% Санкт-Петербург



Текущий профессиональный статус респондентов



Работаете ли вы по образованию?





РЕСПОНДЕНТЫ В ПОИСКЕ РАБОТЫ

Причина, по которой респонденты находятся без работы:

- 46%  Меня сократили
- 40%  Ушел по собственному желанию
- 6%  Нахожусь в декрете
- 4%  Меня уволили
- 4%  Компания закрылась

Последнее место работы?



Какое время респонденты находятся без работы?

- 49%  До 3х месяцев
- 26%  4-6 месяцев
- 13%  7-12 месяцев
- 8%  1-2 года
- 4%  Более 2х лет

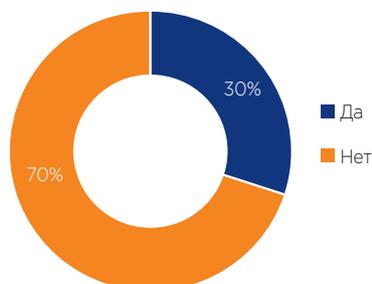
Респонденты также отмечали, что в качестве их последнего места работы были: аптеки, медицинские учреждения, фитнес-центры, страховые компании, компании-производители медицинского оборудования и даже собственный бизнес.

КАРЬЕРА НА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ РЫНКЕ

Опыт работы респондентов в фармацевтическом секторе:



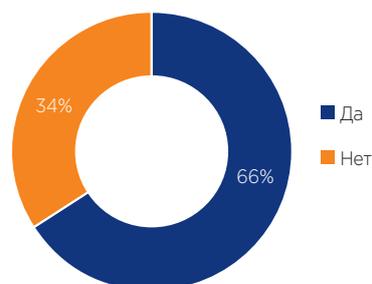
Меняли ли вы работу в течение 12 месяцев?



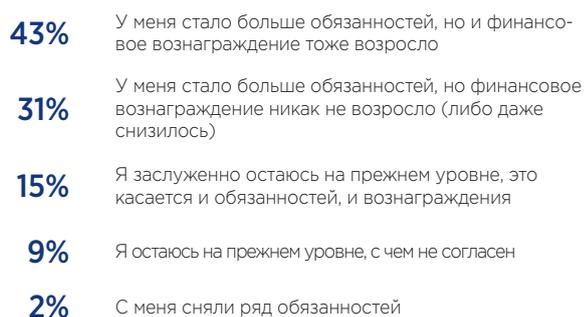
Стаж работы в текущей компании:



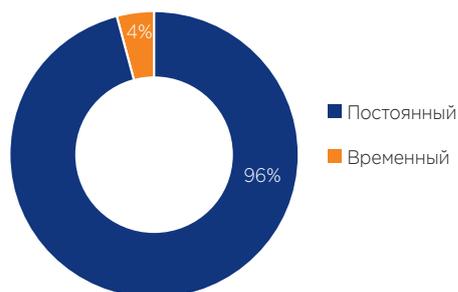
Наличие возможностей для карьерного роста в рамках компании



Что вы можете сказать относительно вашей карьеры в последнее время?



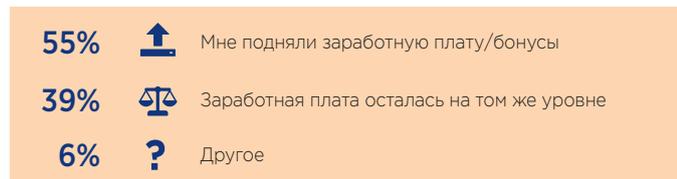
Тип контракта, в рамках которого работают респонденты



Также респонденты отмечали, что круг их обязанностей сократился, либо не изменился, а вознаграждение возросло, либо круг их обязанностей кардинально изменился (горизонтальное развитие), но вознаграждение при этом осталось на прежнем уровне.

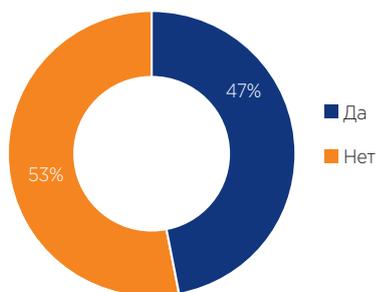
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И БОНУСЫ

Что произошло с вашей заработной платой в 2015 году?

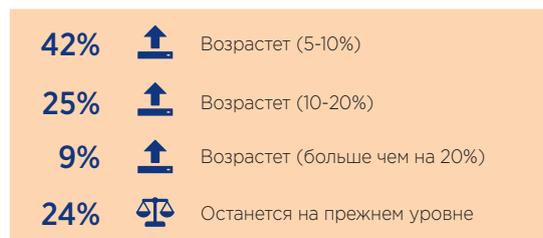


Респонденты отмечали также, что их уровень дохода в компании сократился, были также те, кто сменил место работы и при этом стал получать как больше, так и меньше.

Удовлетворены ли вы вашей текущей заработной платой?

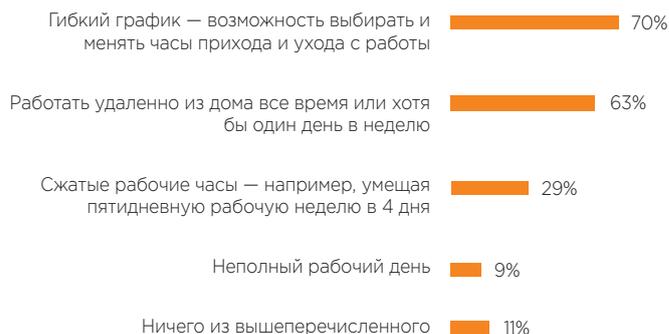


Какие у вас ожидания относительно вашей заработной платы в ближайший год?

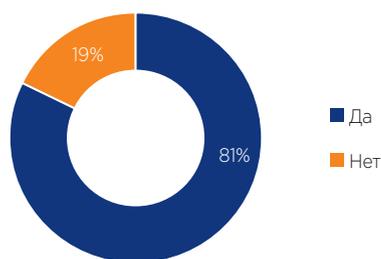


ГИБКИЙ ГРАФИК И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕЛОКАЦИИ В КОМПАНИИ

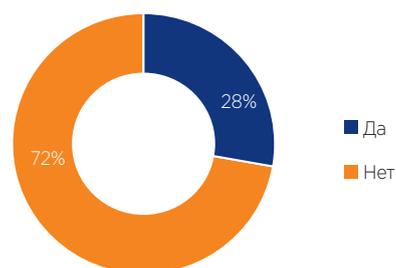
Какие из нижеперечисленных опций гибкого графика работы вам наиболее интересны?



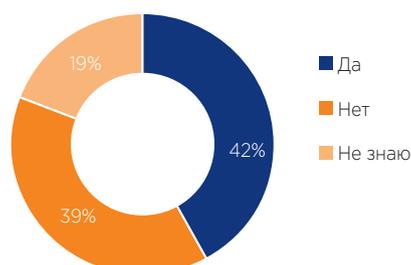
Хотели бы вы иметь возможность работать по гибкому графику?



Рассматриваете ли вы для себя возможность релокации в другую страну?



Есть ли возможность релокации в другую страну в рамках вашей компании?



ФАКТОРЫ И БОНУСЫ, ИМЕЮЩИЕ ЗНАЧЕНИЕ ПРИ ВЫБОРЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Какие из нижеперечисленных бонусов для сотрудников, на ваш взгляд, актуальнее всего?

76%	Предоставление автомобиля или компенсация за использование личного автомобиля в служебных целях
75%	Медицинское страхование или возмещение частных медицинских услуг, не входящих в страховку
47%	Гибкий график работы
47%	Частичная компенсация фитнеса, дополнительного образования, языковых курсов
44%	Финансовая поддержка дополнительного профессионального образования
42%	Более 28 дней оплачиваемого отпуска в год
41%	Компенсация питания
40%	Страхование жизни
26%	Гаджеты: телефон, планшет и другие
21%	Дополнительная сумма к пенсии (выше указанной в законодательстве), выплачиваемая за счёт взносов работника и предпринимателя
21%	Вознаграждение на основе акций
19%	Пособие по уходу за ребёнком от компании
18%	Компенсация за использование общественного транспорта
12%	Корпоративный детский сад
8%	Дополнительные дни к отпуску по уходу за ребенком (свыше предусмотренного законодательством)
7%	Скидки на продукты и услуги компании

Также кандидаты отмечали, что в качестве желаемых бонусов они хотели бы видеть достойные командировочные/представительские расходы, оплату парковки, медицинскую страховку, распространяющуюся на семью и детей, предоставление специализированных программ от банков по кредитным продуктам, ОСАГО, КАСКО, а также доплату до 100% заработной платы по больничным листам.

Что из нижеперечисленного вы ожидаете от своего работодателя в 2016 году?

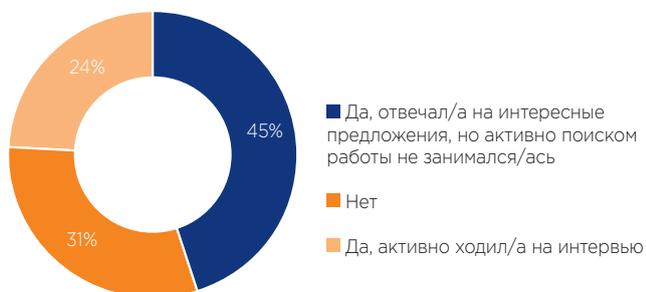
64%	 Повышение заработной платы
35%	 Новые проекты/Продвижение по карьерной лестнице
30%	 Увеличение количества обучающих программ и тренингов
27%	 Увеличение бонусов
22%	 Ничего не жду
14%	 Расширение социального пакета (оплата больничных листов, новый автомобиль и др.)

Что из нижеперечисленного для вас имеет наибольшее значение при смене места работы?

90%	Конкурентная заработная плата
72%	Возможность профессионального развития и продвижения по карьерной лестнице
52%	Хороший бонусный пакет
50%	Возможность соблюдать work and life balance
45%	Расширенный социальный пакет (оплата питания, фитнеса, языковых курсов, медицинская страховка и др.)
34%	Возможность обучения за счет работодателя
31%	Возможность согласовать гибкий график работы
28%	Удобное местонахождение/наличие парковки
15%	Благоустроенное офисное пространство

АКТИВНОСТЬ РЕСПОНДЕНТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Искали ли вы работу в течение последних 12 месяцев?



Планируете ли вы искать новую работу, если да, то в течение какого периода времени?



Из какого количества предложений вы выбрали?



Почему вы рассматриваете смену места работы?



Отказывались ли вы в последнее время рассматривать предложения о работе и почему?



Также респонденты отмечали, что отказывались от рассмотрения предложений о работе из-за репутации потенциального работодателя, временного контракта, а не полноценного трудового договора, а также потому, что текущий работодатель сделал предложение с более привлекательными условиями.

Также респонденты отметили, что рассматривают смену работы из-за большого количества командировок и частых переработок, напряженной атмосферы в коллективе и во взаимоотношениях с руководством, желания поработать для сравнения в западной компании, а также, чтобы открыть свой бизнес.



Какие ресурсы вы обычно используете для поиска работы?

- 73%** Job-порталы и агрегаторы (hh.ru, superjob, rabota.ru, rabota.mail.ru)
- 65%** Получаю предложения от консультантов рекрутинговых компаний
- 44%** Сарафанное радио — друзья, знакомые
- 40%** Профессиональные социальные сети (LinkedIn, Профсионалы.ру)
- 34%** Самостоятельно рассылал резюме интересующим работодателям и получаю предложения от них
- 15%** Регистрируюсь на сайтах рекрутинговых компаний
- 4%** Job-агрегаторы (Indeed)
- 4%** Социальные сети (Facebook, V Kontakte)

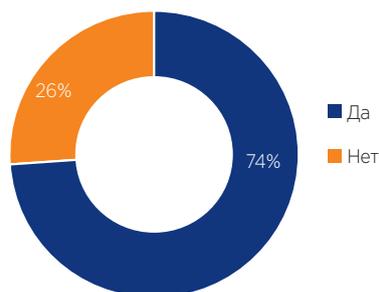
На что вы готовы ради сохранения работы в кризисное время?

- 44%** Готов/а брать дополнительные проекты, обязанности, перерабатывать
- 31%** Не готов/а чем-то жертвовать, найду другую работу
- 30%** Готов/а пожертвовать офисом (территориальное расположение, оснащённость рабочего места)
- 25%** Готов/а отказаться только от части социального пакета
- 20%** Готов/а отказаться от социального пакета
- 4%** Готов к понижению зарплаты

Как, на ваш взгляд, изменилась ситуация на российском рынке труда в последнее время?

- 1%** Существенно улучшилась
- 3%** Улучшилась немного
- 16%** Ничего не изменилось
- 41%** Ухудшилась немного
- 39%** Существенно ухудшилась

Порекомендуете ли вы свою текущую компанию друзьям/знакомым?



ЗОНЫ КОНФЛИКТОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛОВ НА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ РЫНКЕ

Привлечение кандидатов



Что из нижеперечисленного вы используете чаще всего, чтобы привлечь персонал в компанию?

- 85% Возможность развития карьеры
- 80% ⚡ Конкурентная заработная плата
- 54% Хороший бонусный пакет
- 44% Расширенный социальный пакет (оплата питания, фитнеса, языковых курсов, медицинская страховка и др.)
- 35% ⚡ Благоустроенное офисное пространство
- 35% Возможность обучения за счет работодателя
- 35% Возможность согласовать гибкий график работы (включая удаленную работу)
- 30% Удобное местонахождение/наличие парковки
- 26% ⚡ Возможность соблюдать work and life balance



Что из нижеперечисленного для вас имеет наибольшее значение при смене места работы?

- 90% ⚡ Конкурентная заработная плата
- 72% Возможность профессионального развития и продвижения по карьерной лестнице
- 52% Хороший бонусный пакет
- 50% ⚡ Возможность соблюдать work and life balance
- 45% Расширенный социальный пакет (оплата питания, фитнеса, языковых курсов, медицинская страховка и др.)
- 34% Возможность обучения за счет работодателя
- 31% Возможность согласовать гибкий график работы
- 28% Удобное местонахождение/наличие парковки
- 15% ⚡ Благоустроенное офисное пространство

Зарплатные ожидания



Как может измениться заработная плата сотрудников вашей компании в следующие 12 месяцев?

- 61% ↑ Возрастет (5-10%)
- 12% ↑ Возрастет (10-20%)
- 0% ↑ Возрастет (больше чем на 20%)
- 18% ⚖ Останется на прежнем уровне
- 9% ? Нет подтвержденных данных



Какие у вас ожидания относительно вашей заработной платы в ближайший год?

- 42% ↑ Возрастет (5-10%)
- 25% ↑ Возрастет (10-20%)
- 9% ↑ Возрастет (больше чем на 20%)
- 24% ⚖ Останется на прежнем уровне



— Работодатель



— Кандидат

Бонусы



Какие бонусы работодатели предлагают сотрудникам?



Какие бонусы для сотрудников актуальнее всего?



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА УЛУЧШЕНИЕ СИТУАЦИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

На ваш взгляд, кто должен стимулировать улучшение ситуации на российском рынке труда (наличие квалифицированных кадров, рабочих мест и т.д.)?



70%



Бизнес

46%



Правительство

46%



Сами работники и профсоюзы

33%



Образовательный сектор



64%



Бизнес

62%



Правительство

39%



Сами работники и профсоюзы

14%



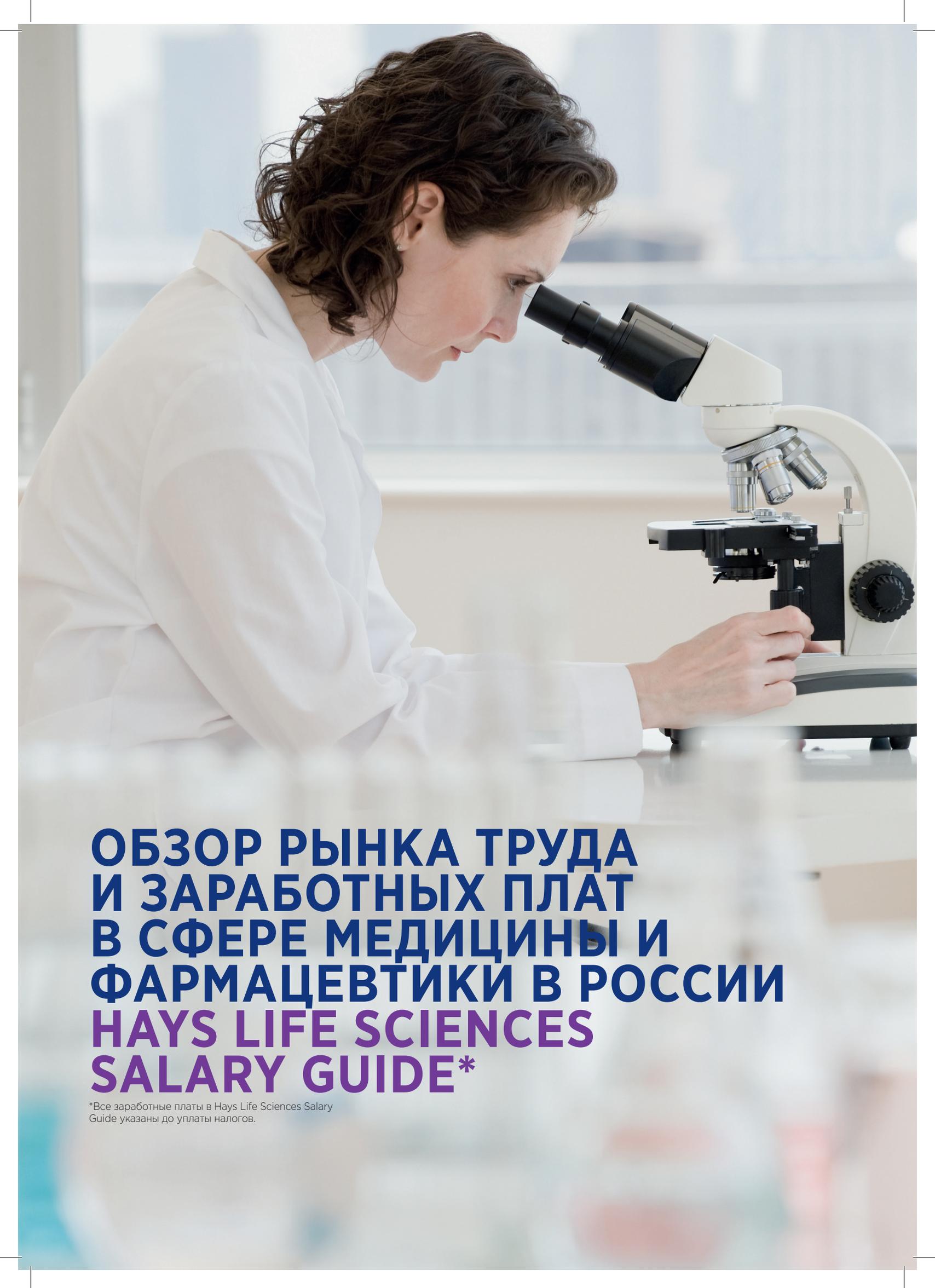
Образовательный сектор

3%



Другое

Также респонденты отметили, что на улучшение данной ситуации может повлиять отток населения из крупных городов и пропорциональное его распределение в регионах, а также создание образовательной программы по востребованным направлениям деятельности фармацевтических компаний с интеграцией в индустрию через систему стажировок. В общем и целом, как опрошенные работодатели, так и кандидаты считают, что ответственность за улучшение ситуации на российском рынке труда должны нести все его участники (представители бизнеса, образовательного сектора, государственных структур, работники и профсоюзы), но инициировать и лидировать данный процесс необходимо все же представителям бизнеса.



**ОБЗОР РЫНКА ТРУДА
И ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ
В СФЕРЕ МЕДИЦИНЫ И
ФАРМАЦЕВТИКИ В РОССИИ
HAYS LIFE SCIENCES
SALARY GUIDE***

*Все заработные платы в Hays Life Sciences Salary Guide указаны до уплаты налогов.

ПРОДАЖИ И ОБУЧЕНИЕ ФИНАНСОВЫЕ ОЖИДАНИЯ КАНДИДАТОВ РАСТУТ



Ольга Краева

Руководитель направления Продажи практики Life Sciences компании Hays в России

На фармацевтическом рынке в направлении Продажи компетентных кандидатов становится все меньше, хотя их финансовые ожидания постоянно растут. Несмотря на турбулентную рыночную ситуацию, однозначного тренда на сокращение или же активный рост вакансий в сейлз направлении нет. Компании ведут себя совершенно по-разному. Одни, пользуясь ситуацией, увеличивают свою долю рынка и набирают новых сотрудников, другие стараются не рисковать и фокусируются на оптимизации текущих человеческих ресурсов. В целом, количество позиций разного уровня продолжает расти.

В 2016 году, как и в 2015 году, многие компании пересмотрели заработные платы сотрудников в сторону увеличения. В среднем повышение составило 5-8%. Из-за оптимизации расходов в ряде компаний, на рынок вышло достаточно большое количество специалистов, но следует отметить, что, несмотря на это, ожидания кандидатов относительно их уровня дохода достаточно амбициозны.

В условиях нестабильности, характерной для текущей рыночной ситуации, все сложнее переманивать работающих специалистов. Именно поэтому, взвешивая все «за» и «против», кандидаты стараются заложить все риски в финансовые ожидания, которые составляют минимум 20% прироста к текущему окладу. Эта тенденция наиболее ярко прослеживается у кандидатов, находящихся на высоких ролях в сейлз.

Следует отметить, что сегодня на рынке очень востребованы руководители службы продвижения (National Sales Manager, Sales Director). Их финансовые ожидания варьируются в зависимости от количества сотрудников в подчинении, объема бизнеса, специфики продуктов на промоции, а также каналов продвижения.

Бонусная схема сотрудников отдела продаж зависит от занимаемой роли и может быть как квартальной/полугодовой, так и годовой. Как правило, премия составляет от 20 до 50% от годовой заработной платы специалиста. На сегодняшний день компании стараются держать бонусную систему на среднерыночном уровне, а в качестве мотивации предлагают сотрудникам дополнительную премию за перевыполнение плана, которая может достигать от одного до трех окладов в год.

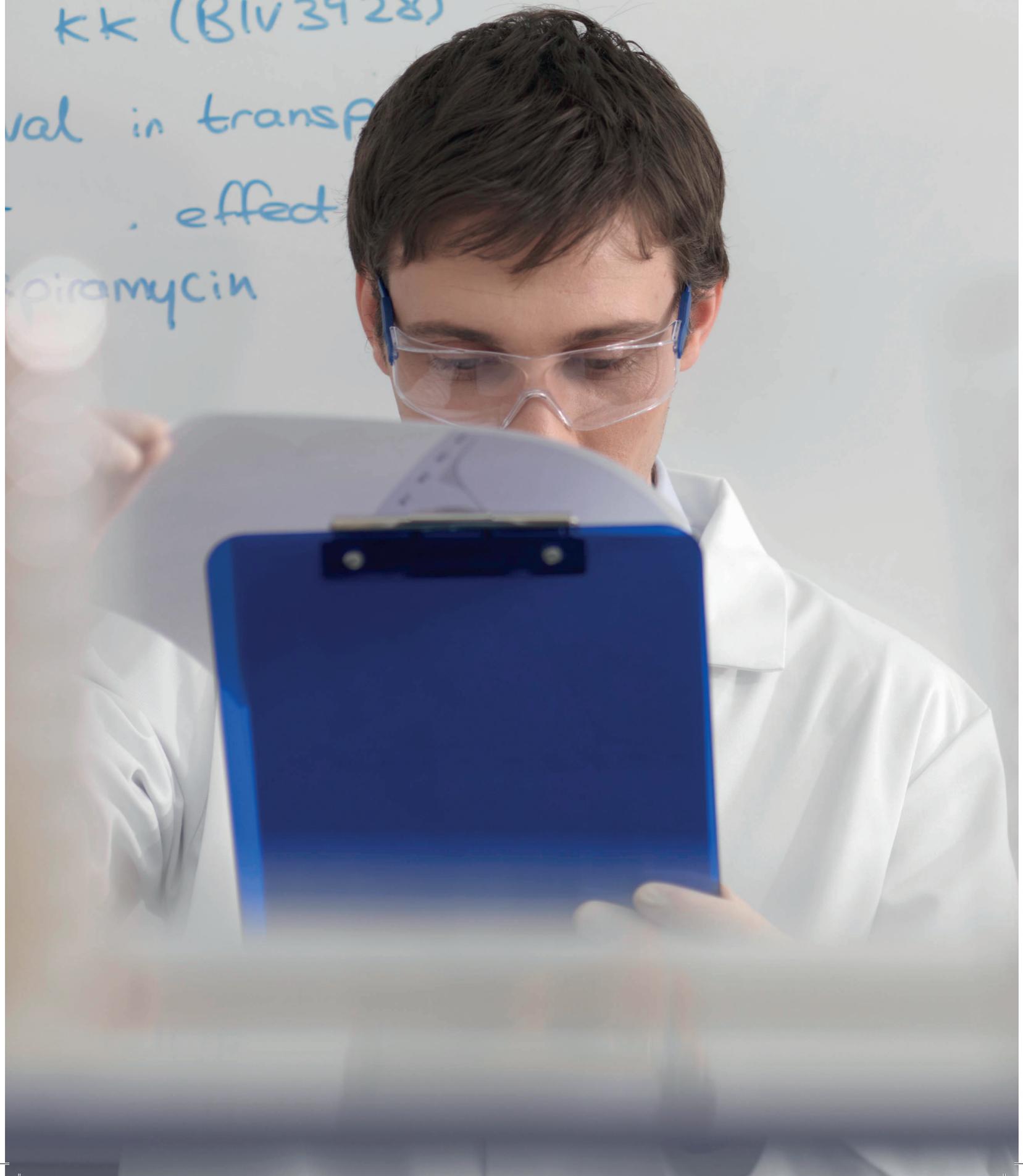
Chlor/Flor/Triamph.

KK (BIV3928)

val in transf

effect

spiramycin



Area Sales Manager*

Российская фармацевтическая компания — Retail сектор				
Регион	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	150 000–170 000	160 000	180 000–200 000	190 000
Центральный ФО, исключая Москву и МО	150 000–160 000	150 000	170 000–190 000	180 000
Санкт-Петербург	150 000–180 000	165 000	150 000–180 000	165 000
Северо-Западный ФО, исключая Санкт-Петербург	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе
Южный ФО/Северо-Кавказский ФО/ Крым	150 000–160 000	150 000	160 000–180 000	170 000
Сибирский ФО	150 000–160 000	150 000	170 000–190 000	180 000
Уральский ФО	150 000–180 000	170 000	160 000–200 000	170 000
Дальневосточный ФО	150 000–160 000	150 000	170 000–190 000	180 000
Приволжский ФО	150 000–180 000	170 000	160 000–200 000	170 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор				
Регион	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	180 000–220 000	190 000	200 000–240 000	235 000
Центральный ФО, исключая Москву и МО	160 000–170 000	170 000	180 000–200 000	180 000
Санкт-Петербург	170 000–230 000	200 000	180 000–300 000	240 000
Северо-Западный ФО, исключая Санкт-Петербург	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе
Южный ФО/Северо-Кавказский ФО/ Крым	150 000–170 000	165 000	170 000–190 000	180 000
Сибирский ФО	160 000–170 000	170 000	180 000–200 000	180 000
Уральский ФО	180 000–220 000	200 000	200 000–250 000	220 000
Дальневосточный ФО	160 000–170 000	170 000	180 000–200 000	180 000
Приволжский ФО	180 000–220 000	200 000	200 000–250 000	220 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент				
Регион	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	180 000–220 000	200 000	220 000–250 000	250 000
Центральный ФО, исключая Москву и МО	180 000–200 000	200 000	200 000–250 000	220 000
Санкт-Петербург	180 000–270 000	225 000	180 000–270 000	225 000
Северо-Западный ФО, исключая Санкт-Петербург	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе
Южный ФО/Северо-Кавказский ФО/ Крым	170 000–190 000	180 000	170 000–200 000	180 000
Сибирский ФО	180 000–200 000	200 000	200 000–250 000	220 000
Уральский ФО	170 000–190 000	180 000	180 000–210 000	190 000
Дальневосточный ФО	180 000–200 000	200 000	200 000–250 000	220 000
Приволжский ФО	170 000–190 000	180 000	200 000–230 000	200 000

*В подчинении у Area Sales Manager находятся District Managers или Regional Sales Managers.

NSM/Sales Director*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	200 000–270 000	250 000	300 000–350 000	320 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	200 000–270 000	320 000	350 000–450 000	370 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	300 000–350 000	330 000	350 000–450 000	400 000

*NSM отвечает за всю Россию, поэтому позиция представлена только в московском офисе компании.

Pharmacy Chains Manager

Российская фармацевтическая компания — Retail сектор				
Регион	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	100 000–120 000	110 000	150 000–180 000	150 000
Центральный ФО, исключая Москву и МО	90 000–110 000	100 000	100 000–130 000	130 000
Санкт-Петербург	70 000–90 000	80 000	70 000–100 000	85 000
Северо-Западный ФО, исключая Санкт-Петербург	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе
Южный ФО/Северо-Кавказский ФО/ Крым	100 000–120 000	110 000	100 000–120 000	115 000
Сибирский ФО	90 000–110 000	100 000	100 000–130 000	130 000
Уральский ФО	90 000–110 000	100 000	100 000–130 000	130 000
Дальневосточный ФО	80 000–100 000	90 000	100 000–120 000	110 000
Приволжский ФО	80 000–100 000	90 000	100 000–150 000	110 000

Международная фармацевтическая компания — Retail сектор				
Регион	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	100 000–140 000	120 000	150 000–200 000	170 000
Центральный ФО, исключая Москву и МО	100 000–120 000	120 000	100 000–140 000	140 000
Санкт-Петербург	80 000–110 000	95 000	90 000–120 000	105 000
Северо-Западный ФО, исключая Санкт-Петербург	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе
Южный ФО/Северо-Кавказский ФО/ Крым	120 000–130 000	125 000	130 000–150 000	140 000
Сибирский ФО	100 000–120 000	120 000	100 000–140 000	140 000
Уральский ФО	100 000–120 000	120 000	100 000–140 000	140 000
Дальневосточный ФО	100 000–120 000	110 000	120 000–150 000	130 000
Приволжский ФО	100 000–120 000	110 000	120 000–150 000	130 000

Head of Pharmacy Chains

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	180 000–210 000	200 000	200 000–250 000	230 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	250 000–300 000	250 000	250 000–300 000	280 000

*Head of Pharmacy Chains существует в единственном числе в структуре компании и отвечает за всю страну, находясь в московском офисе компании.

Regional MAM*

Российская фармацевтическая компания — Retail сектор				
Регион	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	140 000–170 000	150 000	150 000–180 000	170 000
Центральный ФО, исключая Москву и МО	130 000–160 000	140 000	150 000–180 000	160 000
Санкт-Петербург	110 000–170 000	140 000	130 000–200 000	165 000
Северо-Западный ФО, исключая Санкт-Петербург	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе
Южный ФО/Северо-Кавказский ФО/ Крым	130 000–150 000	140 000	140 000–160 000	150 000
Сибирский ФО	130 000–160 000	140 000	150 000–180 000	160 000
Уральский ФО	130 000–160 000	140 000	150 000–180 000	160 000
Дальневосточный ФО	150 000–180 000	170 000	160 000–200 000	170 000
Приволжский ФО	150 000–180 000	170 000	160 000–200 000	170 000

*В ФО подразумевается наличие нескольких МАМ: от 1 до 3-4.

Regional Sales Manager/District Manager*

Российская фармацевтическая компания — Retail сектор				
Регион	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	120 000–130 000	130 000	130 000–150 000	140 000
Центральный ФО, исключая Москву и МО	100 000–120 000	110 000	130 000–150 000	140 000
Санкт-Петербург	100 000–150 000	125 000	110 000–160 000	135 000
Северо-Западный ФО, исключая Санкт-Петербург	100 000–120 000	110 000	110 000–130 000	120 000
Южный ФО/Северо-Кавказский ФО/ Крым	100 000–120 000	110 000	130 000–140 000	130 000
Сибирский ФО	100 000–120 000	110 000	130 000–150 000	140 000
Уральский ФО	100 000–120 000	110 000	130 000–150 000	140 000
Дальневосточный ФО	90 000–120 000	110 000	120 000–140 000	130 000
Приволжский ФО	90 000–120 000	110 000	120 000–140 000	130 000

Международная фармацевтическая компания — Retail сектор				
Регион	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	130 000–150 000	135 000	150 000–170 000	160 000
Центральный ФО, исключая Москву и МО	110 000–130 000	120 000	140 000–160 000	150 000
Санкт-Петербург	120 000–160 000	140 000	120 000–180 000	150 000
Северо-Западный ФО, исключая Санкт-Петербург	110 000–130 000	120 000	110 000–140 000	125 000
Южный ФО/Северо-Кавказский ФО/ Крым	120 000–140 000	125 000	140 000–150 000	145 000
Сибирский ФО	110 000–130 000	120 000	140 000–160 000	150 000
Уральский ФО	110 000–130 000	120 000	140 000–160 000	150 000
Дальневосточный ФО	110 000–130 000	120 000	130 000–170 000	155 000
Приволжский ФО	110 000–130 000	120 000	130 000–170 000	155 000

Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент				
Регион	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	140 000–160 000	150 000	160 000–180 000	170 000
Центральный ФО, исключая Москву и МО	130 000–160 000	140 000	160 000–200 000	180 000
Санкт-Петербург	160 000–180 000	155 000	180 000–210 000	175 000
Северо-Западный ФО, исключая Санкт-Петербург	130 000–150 000	125 000	150 000–170 000	135 000
Южный ФО/Северо-Кавказский ФО/ Крым	130 000–150 000	145 000	150 000–170 000	160 000
Сибирский ФО	130 000–160 000	140 000	160 000–200 000	180 000
Уральский ФО	130 000–160 000	140 000	160 000–200 000	180 000
Дальневосточный ФО	150 000–200 000	170 000	180 000–250 000	200 000
Приволжский ФО	150 000–200 000	170 000	180 000–250 000	200 000

*В подчинении у Regional Sales Manager/District Manager находятся Медицинские представители. В ФО подразумевается наличие нескольких RSM/DM. Они могут отвечать как за один город/округ, так и за несколько городов/округов.

Sales Force Effectiveness*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	150 000–200 000	170 000	180 000–270 000	220 000

*SFE существует в единственном числе в структуре компании и отвечает за всю страну, находясь в московском офисе компании.

Distribution Manager

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	80 000–120 000	100 000	100 000–130 000	120 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	110 000–160 000	130 000	150 000–240 000	200 000

Commerical Director

Москва и МО				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	180 000–270 000	250 000	250 000–350 000	300 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	350 000–500 000	400 000	500 000–750 000	600 000

Training Manager

Российская фармацевтическая компания — Retail сектор				
Регион	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	130 000–150 000	130 000	160 000–180 000	160 000
Центральный ФО, исключая Москву и МО	120 000–150 000	130 000	120 000–140 000	140 000
Санкт-Петербург	80 000–110 000	95 000	80 000–120 000	100 000
Северо-Западный ФО, исключая Санкт-Петербург	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе
Южный ФО/Северо-Кавказский ФО/ Крым	100 000–120 000	130 000	120 000–140 000	140 000
Сибирский ФО	100 000–120 000	110 000	120 000–140 000	140 000
Уральский ФО	100 000–120 000	110 000	120 000–140 000	140 000
Дальневосточный ФО	100 000–120 000	110 000	120 000–140 000	140 000
Приволжский ФО	100 000–120 000	110 000	120 000–140 000	140 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор				
Регион	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	120 000–130 000	130 000	170 000–220 000	200 000
Центральный ФО, исключая Москву и МО	100 000–120 000	110 000	130 000–160 000	150 000
Санкт-Петербург	120 000–130 000	130 000	110 000–170 000	140 000
Северо-Западный ФО, исключая Санкт-Петербург	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе	позиция отсутствует в регионе
Южный ФО/Северо-Кавказский ФО/ Крым	100 000–120 000	110 000	130 000–160 000	150 000
Сибирский ФО	120 000–130 000	130 000	130 000–160 000	150 000
Уральский ФО	120 000–130 000	130 000	130 000–160 000	150 000
Дальневосточный ФО	120 000–130 000	130 000	130 000–160 000	150 000
Приволжский ФО	120 000–130 000	130 000	130 000–160 000	150 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	200 000–250 000	230 000	250 000–280 000	260 000

Head of Training Department*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	180 000–220 000	220 000	220 000–270 000	250 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	220 000–250 000	230 000	250 000–350 000	250 000

*В специализированном бизнесе должность Head of Training Department не предусмотрена, только Training Manager, который подчиняется генеральному директору, либо Sales директору или же HR директору.

МАРКЕТИНГ ЗАРПЛАТЫ ПРОДОЛЖАЮТ РАСТИ



Мария Темлякова

Старший консультант практики Life Sciences компании Hays в России

В маркетинге наблюдается тенденция роста зарплат. По сравнению с 2015 годом зарплаты здесь выросли в среднем на 10-15%.

На сегодняшний день работодатели очень заинтересованы в кандидатах, которые имеют релевантный опыт в рамках такого же функционала, только в других компаниях.

Их готовы «перекупать», предлагая заработные платы, превышающие медианы на рынке. Данная тенденция связана с желанием работодателей увидеть продуктивность новых сотрудников в максимально короткие сроки, а не инвестировать в их обучение и развитие, ожидая отложенного результата. Сегодня на рынке немного экспертных кандидатов, которые готовы перейти в другую компанию, существенно не расширяя свой текущий функционал.

Говоря о бонусной политике, следует отметить, что она существенно не изменилась. Компании по-прежнему предлагают полугодовые или годовые бонусы в маркетинге. На рынке существует лишь несколько компаний, которые предлагают квартальную систему бонусирования для маркетинга, но это, скорее, исключение из правил. Лишь в редких случаях компании готовы предлагать соискателям "welcome bonus", как правило, весной. Это связано с тем, что выплата бонусов происходит в основном в марте или апреле. Случается так, что работодатели просят кандидата выйти на новое место в кратчайшие сроки, а кандидат в этот момент ожидает годовой бонус на своем предыдущем месте работы. В этом случае может обсуждаться «входной бонус» для кандидата.

Junior Product Manager/Product Manager/Senior Product Manager*

Москва и МО*								
Тип компании	Junior Product Manager		Product Manager				Senior Product Manager	
	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет		Опыт работы 1-4 года	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	100 000–140 000	120 000	180 000–220 000	180 000	180 000–220 000	180 000	180 000–230 000	220 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	80 000–130 000	100 000	170 000–230 000	180 000	170 000–230 000	180 000	220 000–260 000	245 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	80 000–130 000	100 000	170 000–220 000	180 000	170 000–220 000	180 000	200 000–250 000	240 000

*Функция маркетинга является офисной позицией, которая, как правило, находится в московском офисе компании.

Portfolio Manager/Portfolio Director*

Москва и МО*						
Тип компании	Portfolio Manager				Portfolio Director	
	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет		Опыт работы 1-4 года	
	Вилка ежемес-сячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемес-сячная зарплата (руб.)	Вилка ежемес-сячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемес-сячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемес-сячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	150 000–200 000	170 000	200 000–250 000	180 000	250 000–400 000	350 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	150 000–280 000	230 000	200 000–300 000	250 000	300 000–400 000	350 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	130 000–200 000	180 000	180 000–220 000	200 000	250 000–350 000	300 000

*Функция маркетинга может относиться как к отделу маркетинга, так и к отделу развития бизнеса. Являясь офисной позицией, находится в московском офисе компании.

Market Analyst*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	100 000–150 000	125 000	130 000–160 000	145 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	100 000–150 000	125 000	130 000–160 000	145 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	100 000–150 000	125 000	130 000–160 000	145 000

*Функция маркетинга является офисной позицией, которая относится к структуре отдела маркетинга, и как правило, находится в московском офисе компании

Marketing Director*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	250 000–400 000	350 000	300 000–400 000	350 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	350 000–500 000	400 000	350 000–500 000	400 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	320 000–500 000	400 000	320 000–500 000	400 000

*Функция маркетинга является офисной позицией, которая, как правило, находится в московском офисе компании.

Business Development Manager*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	150 000–180 000	165 000	180 000–300 000	250 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	150 000–250 000	200 000	250 000–300 000	275 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	150 000–250 000	200 000	250 000–300 000	275 000

*Функция BD является офисной позицией, которая, как правило, находится в московском офисе компании.

Business Development Director*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	350 000–450 000	400 000	400 000–600 000	500 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	350 000–450 000	400 000	400 000–600 000	500 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	350 000–500 000	400 000	400 000–500 000	450 000

*Функция BD является офисной позицией, которая, как правило, находится в московском офисе компании.

Launch Manager*

Москва и МО*		
Тип компании	Опыт работы 1-4 года	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	150 000–220 000	190 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	150 000–220 000	190 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	150 000–220 000	190 000

*Позиция Launch Manager находится в отделе стратегического развития, все стратегические роли, как правило, лоцируются в московском офисе компании.

МАРКЕТ-АКСЕСС (ДОСТУП ПРЕПАРАТОВ НА РЫНОК) КАНДИДАТЫ ВСЕГДА ОСТАЮТСЯ В ЦЕНЕ



Марина Дмитриева

Управляющий консультант направления Маркетинг практики Life Sciences компании Haus в России

Специалисты по доступу препаратов на рынок всегда были и остаются одними из самых высокооплачиваемых на фармацевтическом рынке. Уровень вознаграждения Market Access менеджера зависит от поставленных перед ним задач, опыта,

а также от масштаба бизнеса компании. Средняя заработная плата для опытных специалистов составляет 250 000–300 000 рублей в месяц, в некоторых компаниях уровень компенсации самостоятельных market access менеджеров может достигать 400 000 рублей в месяц. Кроме ежемесячной оплаты сотруднику полагаются бонусы. При выполнении поставленных задач и KPI они могут доходить до 30% от годового дохода. Обязательной составляющей компенсационного пакета является наличие автомобиля, как правило, представительского класса.

Еще одним инструментом мотивации сотрудников могут стать опционы компании — долевое участие в капитале компании. Они могут покупать и продавать свои опционы, проработав в компании определенное время.

В целом, можно сказать, что деньги и материальные составляющие не всегда являются решающими факторами при принятии решения о предложении компании. Для менеджера по доступу препаратов на рынок крайне важно быть уверенным в репутации компании, качестве препаратов, а также работать в команде профессионалов.

Market Access Manager*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	200 000–350 000	270 000	300 000–450 000	400 000

*Функция Market Access федерального уровня является офисной позицией, которая, как правило, находится в московском офисе компании.

Market Access Director*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	350 000–500 000	400 000	450 000–600 000	500 000

*Функция Market Access федерального уровня является офисной позицией, которая, как правило, находится в московском офисе компании.

Health Economics Specialist*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	120 000–200 000	170 000	180 000–250 000	220 000

*Функция Health Economics входит в отдел Market Access и находится в московском офисе компании.

Health Economics Manager

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	220 000–300 000	230 000	250 000–300 000	280 000

GR Manager*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	200 000–250 000	220 000	300 000–450 000	350 000

*Функция GR является офисной позицией, которая, как правило, находится в московском офисе компании. А стратегия распространяется на все регионы России.

GR Director

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	300 000–400 000	350 000	350 000–500 000	430 000

Pricing Manager*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	120 000–220 000	180 000	220 000–350 000	280 000

*Pricing-функция входит в Стратегический отдел и является офисной позицией, находящейся в московском офисе компании.



МЕДИЦИНСКИЙ ОТДЕЛ УСИЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ РОЛИ МЕДИЦИНСКОГО ОТДЕЛА



Евгения Вихрева

Руководитель направления Медицинские департаменты в практике Life Sciences компании Hays в России

Если говорить об общем тренде заработных плат в сегменте Медицинских департаментов, то здесь мы не наблюдаем роста и не видим оснований для него. Значительное увеличение заработных плат пришлось на 2014-2015 гг., составив 30-40% в функции Medical Affairs. В остальных функциях рост зарплат был планомерным и в последние 3 года составлял 10-12% в год.

В 2016 году по сравнению с 2015 годом заметного повышения заработных плат не произошло, а в некоторых компаниях его не было даже в рамках ежегодного increase. Это преимущественно связано со сложившейся экономической ситуацией в стране и колебанием курса валют, что привело к невыполнению плановых показателей, поставленных перед компаниями, а также уменьшению прибыльности российских офисов.

Более того, далеко не все сотрудники фармацевтических компаний получили годовой бонус. У представителей Медицинских отделов размер бонуса стал привязываться к результатам performance review, который согласуется с руководителем в начале года, и по сравнению с предыдущими годами, имеет более четкие количественные и качественные показатели.

Следует все же отметить, что всегда существуют исключения из правил. По-прежнему компании готовы «перекупать» эксклюзивных специалистов, если ключевым критерием при найме является наличие определенной экспертизы. В таком случае прирост к текущему окладу может составить до 30%. Чаще всего это наблюдается в области Medical Affairs, поскольку в последнее время роль этой функции в разработке стратегии компании, а следовательно, и в ее успехе в целом, существенно возросла. Это также относится и к топ-менеджерам функций. Компании готовы переплачивать кандидатам на позиции Медицинский директор и Директор по регистрации, так как в условиях непростой ситуации на российском рынке ключевой задачей является формирование точной стратегии с минимальными рисками и финансовыми затратами.

Clinical Project Manager*

Тип компании	Москва и МО				Санкт-Петербург			
	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет		Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	130 000–160 000	145 000	150 000–180 000	165 000	100 000–140 000	115 000	130 000–160 000	145 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	160 000–190 000	180 000	170 000–240 000	210 000	140 000–170 000	150 000	140 000–180 000	155 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	160 000–220 000	175 000	170 000–250 000	210 000	150 000–210 000	160 000	150 000–200 000	165 000

*Позиция Clinical Project Manager в фармацевтических компаниях востребована в большей степени в Москве и Санкт-Петербурге, поскольку данные специалисты отвечают за проекты по всей России, а также могут быть ответственны за другие страны. Крайне редко базируются в Новосибирске и Екатеринбурге, но только в рамках консалтинговых компаний — CRO (clinical research organisation).

Clinical Operations Director/Head of Clinical Operations*

Москва и МО*		
Тип компании	Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	170 000–260 000	220 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	270 000–420 000	320 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	220 000–320 000	260 000

*Clinical Operations Director/Head of Clinical Operations, офисная позиция федерального уровня, как правило, находится в Москве.

Clinical Research Associate /Senior Clinical Research Associate*

Тип компании	Москва				Санкт-Петербург			
	Clinical Research Associate		Senior Clinical Research Associate		Clinical Research Associate		Senior Clinical Research Associate	
	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет		Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	70 000–120 000	95 000	130 000–160 000	150 000	65 000–115 000	85 000	90 000–140 000	125 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	80 000–145 000	120 000	130 000–170 000	160 000	70 000–125 000	115 000	120 000–150 000	145 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	100 000–150 000	130 000	140 000–175 000	160 000	100 000–150 000	130 000	140 000–175 000	160 000

*Следует отметить, что данные специалисты практически отсутствуют в Международных компаниях специализированного бизнеса/сегмента в Санкт-Петербурге, так как головные офисы компаний расположены в основном в Москве. Помимо Москвы и Санкт-Петербурга, мониторы могут базироваться в таких крупных городах России, как Екатеринбург, Новосибирск, Самара, Казань, но, как правило, в этих городах они оказывают свои услуги фармацевтическим компаниям на аутсорсинге через CRO (clinical research organization), либо на part-time основе.

Clinical Research Manager*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	220 000–320 000	250 000	250 000–350 000	270 000

*Офисная позиция федерального уровня, как правило, находится в московском офисе компании и существуют только в крупных международных компаниях, где отделы имеют более 20-25 человек.

Head of Medical Affairs*

Москва и МО*		
Тип компании	Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	300 000–400 000	360 000

*Офисная позиция федерального уровня, как правило, находится в московском офисе компании и существует только в крупных международных компаниях, где отделы Medical Affairs имеют 15 человек.

Head of MSL/MSL Manager*

Международная фармацевтическая компания — Retail сектор		
Регион	Опыт работы 1-4 года	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	170 000–250 000	200 000
Центральный ФО, исключая Москву и МО	150 000–180 000	160 000
Санкт-Петербург	150 000–200 000	180 000
Северо-Западный ФО, исключая Санкт-Петербург	Данная позиция базируется в Санкт-Петербурге	Данная позиция базируется в Санкт-Петербурге
Южный ФО/Северо-Кавказский ФО/ Крым	150 000–180 000	160 000
Сибирский ФО	150 000–180 000	160 000
Уральский ФО	150 000–180 000	160 000
Дальневосточный ФО	150 000–180 000	160 000
Приволжский ФО	150 000–180 000	160 000

*Структура региональных медицинских советников существует далеко не во всех фармацевтических компаниях. В первую очередь, они появляются там, где планируется выведение на рынок инновационных препаратов, которых ранее не было. И только в международных фармацевтических компаниях есть руководители региональных структур MSL Manager, где количество MSL-ей более 12 человек. В России эта роль появилась совсем недавно, в 2013-2014 гг.

Medical Advisor/Senior Medical Advisor*

Москва и МО						
Позиция	Medical Advisor				Senior Medical Advisor	
	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет		Опыт работы 1-4 года	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	120 000–230 000	150 000	140 000–240 000	170 000	160 000–250 000	190 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	140 000–210 000	170 000	170 000–230 000	200 000	220 000–260 000	235 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	130 000–220 000	170 000	180 000–240 000	210 000	220 000–260 000	235 000

*Офисная позиция федерального уровня, как правило, находится в московском офисе компании и крайне редко может базироваться в Санкт-Петербурге.

Medical Affairs Manager*

Москва и МО*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	160 000–240 000	200 000	180 000–250 000	220 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	230 000–360 000	300 000	270 000–360 000	310 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	240 000–340 000	290 000	270 000–360 000	320 000

*Офисная позиция федерального уровня, как правило, находится в московском офисе компании, отвечая за весь отдел.

Medical Director*

Москва и МО и Санкт-Петербург*				
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	200 000–300 000	240 000	250 000–500 000	300 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	360 000–450 000	390 000	400 000–650 000	480 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	280 000–400 000	350 000	400 000–550 000	430 000

*Офисная позиция федерального уровня, как правило, находится в московском офисе компании, отвечая за весь отдел. В случае с российскими компаниями, у которых головной офис находится в Санкт-Петербурге, Medical Director может базироваться там, но зарплатная вилка не изменится.



Medical Science Liaison/ Regional Medical Liaison*

Международная фармацевтическая компания — Retail сектор		
Регион	Опыт работы 1-4 года	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	90 000-160 000	140 000
Центральный ФО, исключая Москву и МО	80 000-150 000	120 000
Санкт-Петербург	80 000-150 000	130 000
Северо-Западный ФО, исключая Санкт-Петербург	80 000-150 000	120 000
Южный ФО/Северо-Кавказский ФО/ Крым	80 000-150 000	120 000
Сибирский ФО	80 000-150 000	120 000
Уральский ФО	80 000-150 000	120 000
Дальневосточный ФО	80 000-150 000	120 000
Приволжский ФО	80 000-150 000	120 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент		
Регион	Опыт работы 1-4 года	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
Москва и МО	120 000-180 000	150 000
Санкт-Петербург	120 000-180 000	150 000

*Medical Science Liaison — это стартовая роль в Медицинском отделе. Через 4 года большинство переходит на роль Медицинского советника (Medical Adviser). Исключение составляют специалисты в регионах, не готовые переезжать в Москву или Санкт-Петербург, но заработная плата у них будет в той же вилке. Структура Региональных Медицинских советников существует далеко не во всех фармацевтических компаниях. В первую очередь, они появляются там, где планируется выведение на рынок инновационных препаратов, которых ранее не было. В российских компаниях позиция MSL сегодня существует только в одной компании, но с выводом на рынок инновационных препаратов потребность в данных специалистах будет расти.

Pharmacovigilance Specialist/Manager*

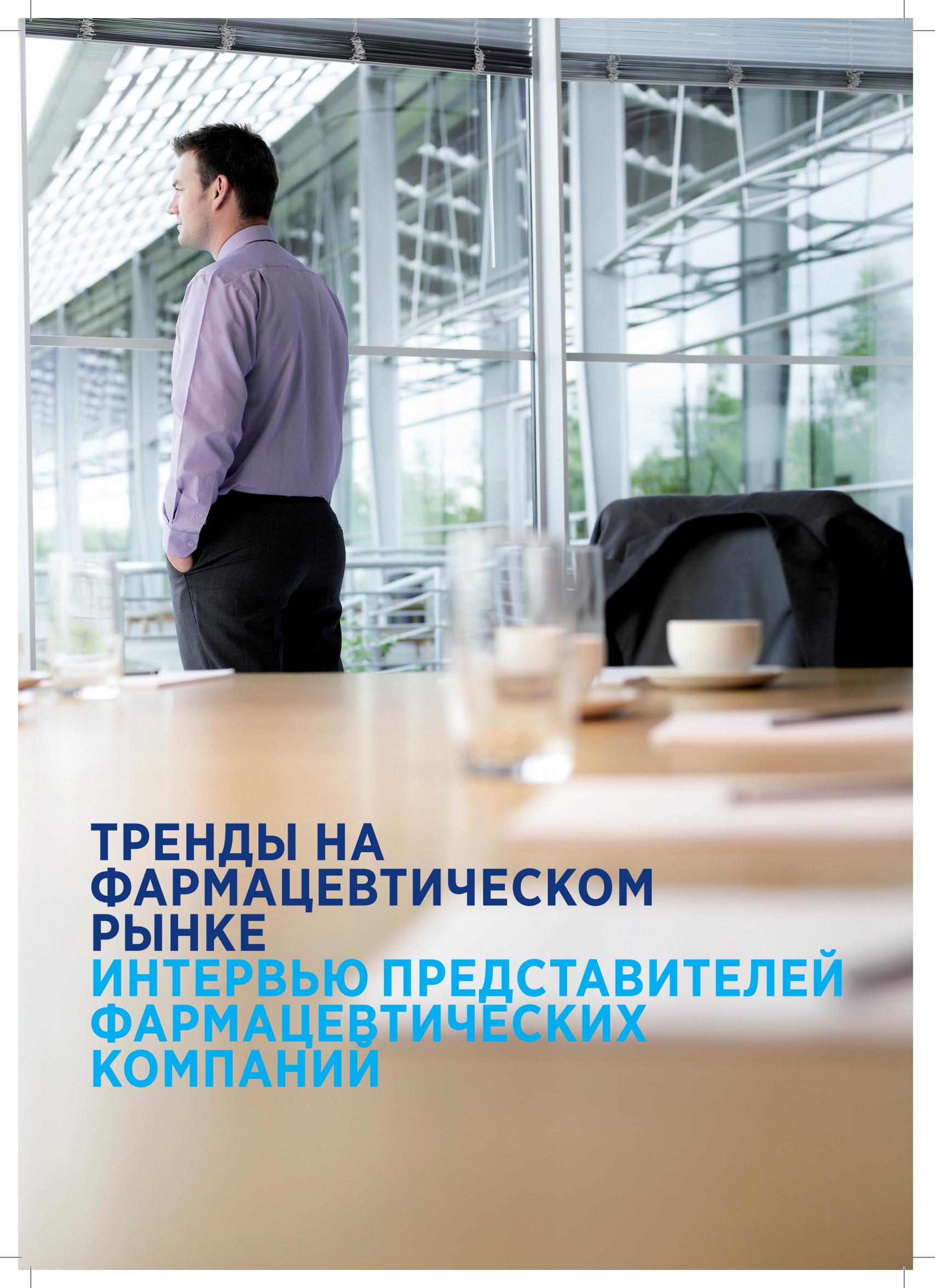
Москва и МО						
Позиция	Pharmacovigilance Specialist		Pharmacovigilance Manager			
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
	Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	60 000–90 000	70 000	90 000–140 000	120 000	140 000–180 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	80 000–150 000	130 000	130 000–180 000	150 000	150 000–250 000	190 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	80 000–150 000	130 000	130 000–180 000	160 000	150 000–250 000	190 000

*Офисная позиция федерального уровня, как правило, находится в московском офисе компании.

Regulatory Affairs Specialist (RAS)/RAM/RAD*

Москва						
Позиция	Regulatory Affairs Specialist (RAS)		Regulatory Affairs Manager (RAM)		Regulatory Affairs Director (RAD)	
Тип компании	Опыт работы 1-4 года		Опыт работы более 4х лет		Опыт работы более 4х лет	
	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)	Вилка ежемесячной зарплаты (руб.)	Средняя ежемесячная зарплата (руб.)
	Российская фармацевтическая компания — Retail сектор	60 000–100 000	90 000	100 000–130 000	110 000	150 000–180 000
Международная фармацевтическая компания — Retail сектор	80 000–130 000	120 000	140 000–220 000	170 000	300 000–500 000	400 000
Международная компания — Специализированный бизнес/сегмент	90 000–120 000	100 000	150 000–250 000	180 000	230 000–350 000	270 000

*Офисная позиция федерального уровня, как правило, находится в московском офисе компании.



**ТРЕНДЫ НА
ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ
РЫНКЕ
ИНТЕРВЬЮ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ
ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ
КОМПАНИЙ**

ВРЕМЯ ВОЕВАТЬ ЗА ТАЛАНТЫ



Ольга Андреева
HR Director Merck

Сегодня на рынке труда ведется настоящая «война за таланты», причем на нескольких фронтах: с одной стороны — привлечение талантов, с другой — их удержание. Прежде чем говорить о том, как мы привлекаем и удерживаем кандидатов, я бы хотела ответить на вопрос, кто же такие эти самые «таланты». В моем понимании, «таланты» — это сотрудники, обладающие не только необходимыми компетенциями, опытом и знаниями, но и высоким потенциалом к росту, к работе в постоянно изменяющихся условиях, в так называемой VUCA среде. Это легко обучаемые сотрудники, способные быстро интегрироваться в новую компанию, вовлеченные, с «горящими глазами», разделяющие ценности компании.

Привлечь таких сотрудников крайне непросто, а удержать еще сложнее. И в этом нам помогает Employer branding — системная деятельность, направленная на формирование имиджа привлекательного работодателя как среди существующих, так и потенциальных сотрудников. Я не буду оригинальной, если скажу, что «Люди — главная ценность компании».

Именно персонал является основным носителем наших ценностей, способствуя формированию мнения о компании вне ее. В «Мерке» мы стараемся создать такую атмосферу, чтобы коллеги гордились быть частью команды.

Для нашей компании вопрос привлечения и удержания сотрудников особенно актуален, ведь за последние несколько лет мы выросли более чем в два раза.

Курс на привлечение и удержание сотрудников

Мы создали прозрачную систему рекрутмента. Открытые позиции во всех без исключения странах мира, где представлены офисы «Мерк», можно легко найти на нашем внутреннем портале и корпоративном сайте компании. Любой сотрудник и его потенциальный коллега из другой компании могут принять участие в конкурсе на открытую позицию. А уже принятого на работу сотрудника мы стараемся максимально эффективно адаптировать к работе в компании. Проводим информационные тренинги, номинируем ментора, помогающего понять все тонкости работы и сформулировать конкретные измеримые цели на начальный период.

Серьезное внимание уделяется оценке результатов деятельности сотрудника и, что не менее важно, — его потенциала. В нашей компании во всех регионах деятельность каждого оценивается, в том числе, и по его вкладу в работу команды-подразделения, проектной группы. Чтобы наметить траекторию профессионального роста, составляется инди-

видуальный план развития, который рекомендован для всех сотрудников, но является обязательным для нашего кадрового резерва.

На всех уровнях мы работаем над тем, чтобы помочь нашим сотрудникам построить карьеру внутри нашей компании. Не забываем мы и о материальной стороне. У нас конкурентная заработная плата и широкий набор как материальных, так и нематериальных преимуществ. Внимательно мы относимся и к тому, чтобы сотрудники могли поддерживать оптимальный work & life balance. Гибкий график работы предоставляет им такую возможность.

Предмет нашей гордости — это сформированная в компании дружелюбная по отношению к каждому сотруднику корпоративная культура. Подготовленные самими коллегами корпоративные мероприятия не только демонстрируют их таланты, но и сплачивают сотрудников не хуже, чем рабочие проекты. Мы стараемся все праздники проводить вместе — Новый год, 8 марта, 23 февраля, День семьи. Когда смотришь на фотографии, которые наши сотрудники публикуют в социальных сетях после мероприятий, радуешься, что у нас так много креативных, профессиональных коллег, и гордишься тем, что являешься частью коллектива «Мерк».

«В настоящее время на рынке труда ведется настоящая «война за таланты», причем на нескольких фронтах»

СЕГОДНЯ РАБОТОДАТЕЛИ МОГУТ ВЫБИРАТЬ



Евгения Чуб
HR Director Ferring

Ситуация на фармацевтическом рынке труда плавно меняется в сторону работодателя.

Еще пару лет назад сотрудники легко уходили из компаний в поисках лучшей заработной платы или более высокой позиции, а компании, чтобы удержать сотрудников, были вынуждены предлагать повышение перспективным, но еще не до конца готовым к этому сотрудникам. Сегодня на рынке присутствует тенденция оптимизации расходов. Компании создают единые на несколько стран centers of excellence и сокращают персонал. С этим связано наличие большого количества опытных и перспективных сотрудников, которые сегодня выходят на рынок труда, позволяя работодателю выбирать. В этой ситуации сотрудники все больше ищут стабильности и не соглашаются на рискованные проекты и перемены.

Удержание персонала — основной вызов для работодателей

Удержание персонала, пожалуй, самая важная и сложная задача любого руководителя и HRa. Люди — это основной капитал компании, но какими бы они ни были профессионалами, им нужно время, чтобы стать эффек-

тивными именно в вашей компании, а также познакомиться с продуктами, наладить отношения с клиентами, понять, как устроена организация изнутри, какие у нее цели и приоритеты. По разным оценкам на это может уходить от 3 до 6 месяцев. Если после этого сотрудник уходит к другому работодателю, компания теряет и сотрудника, и потраченное на него время. Сегодня на фармацевтическом рынке сотрудники привыкли к достойным зарплатам, компенсации обедов, автомобилям, страховкам и другим бонусам, которых не предлагают в других отраслях. На фармацевтическом рынке все вышеперечисленные привилегии для сотрудников воспринимаются как обязательная норма. Это как некая базовая потребность, которая, с одной стороны, уже давно никого не мотивирует, а с другой — неудовлетворение этой потребности ведет к тому, что сотрудник скорее всего покинет компанию.

Комплексный подход — вот, что действительно удерживает сотрудников. Только синергия обучения, возможностей для карьерного роста и развития, интересной работы и достаточного количества полномочий, понимания своей роли в достижении общих целей компании и признания сотрудника, взаимопонимания с коллегами и руководителями, этики компании, лидерства руководителей и многого другого позволит создать среду, в которой хочется находиться.

Нам в каком-то смысле повезло. В небольшой по численности компании легче внедрить политику «открытых дверей». Генеральный директор знает в лицо каждого сотрудника и любой может войти в кабинет с вопросом или предложением. Это очень ценно как для корпоративной культуры, так и для бизнеса. Многие вопросы решаются быстрее, чем в большой фарме, где

для любого вопроса существуют корпоративные политики и процедуры.

В то же время, когда в небольшой компании кто-то работает плохо, это сразу же заметно, потому что возможности прятаться за команду нет. Именно поэтому мы большое внимание уделяем развитию сотрудников. Недавно мы запустили новый онлайн-проект для их обучения и развития. Онлайн академия компании Ferring — это возможность обучения в любом месте и в любое время. Она очень удобна для полевых сотрудников, проводящих много времени в командировках. Эта гибкая система дает возможность построить индивидуальную программу развития для каждого сотрудника в зависимости от потребностей.

Благодаря этому проекту, показатели в разделе «обучение» в исследовании корпоративной культуры выросли в 3 раза, а двое наших сотрудников получили предложение переехать на работу в Швейцарию и Америку. Еще почти 15% сотрудников в этом году получили внутренние повышения, новые проекты и возможности для дальнейшего профессионального развития.

В прошлом наши офисные сотрудники ходили на двойные визиты в поля, а финансовый отдел устраивал тренинги «Финансы для нефинансистов». Это очень помогает понять специфику работы и наладить взаимодействие между отделами и командную работу. Мы стремимся оправдывать наш девиз: для Ferring главное — это люди. People come first at Ferring.

«Компании создают единые centers of excellence и сокращают персонал. С этим связано наличие большого количества опытных и перспективных сотрудников, которые сегодня выходят на рынок труда, позволяя работодателю выбирать»

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА — ПРИОРИТЕТ КАК ДЛЯ КАНДИДАТОВ, ТАК И ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



Елена Лесных
Директор по персоналу ИНВАР

Если говорить о трендах на фармацевтическом рынке, то очевидно, что последние несколько лет фармацевтика движется в сторону OTC-продвижения и развития ритейл канала, как фармацевтического, так и не фармацевтической розницы. Из этого следует, что конкурентным преимуществом на рынке владеют те компании, ключевые сотрудники которых кроме классического опыта фарм-канала имеют еще и опыт FMCG-продвижения: более быстрые и направленные на конечного потребителя инструменты продвижения. Следует отметить, что кризис повлиял на рынок отрасли, внося определенные коррективы. Ситуация на фармацевтическом секторе неоднозначна: с одной стороны, мы наблюдаем увеличение количества кандидатов на одну вакансию, которое по нашим подсчетам в последний год возросло где-то в 2 раза, с другой стороны, качество кандидатов, к сожалению, оставляет желать лучшего.

Ключевые компетенции и востребованные кандидаты

В данный момент на быстро меняющемся рынке на первое место в профиле кандидата выходят такие трудно развиваемые компетенции

для специалистов, как гибкость и способность к изменениям, а также обучаемость и саморазвитие.

Для кандидатов на руководящие должности продолжают быть актуальными развитые управленческие компетенции. Рынок уже несколько лет испытывает жесточайший спрос на грамотных управленцев. В режиме постоянных изменений, связанных с текущей экономической ситуацией, актуальность приобретают навыки ситуационного управления. При найме кандидатов все больше компаний на первое место ставят не столько профессионализм, сколько совпадение по ценностным критериям — фундаментальным ценностям кандидата с ценностями компании.

Нехватка на рынке определенных специалистов напрямую связана с запросами рынка. Востребованными становятся кандидаты, имеющие mix опыта фарма/парафарма-FMCG. Наблюдается явный дефицит сотрудников, имеющих экспертизу в ритейл-канале, коммерческой службе, маркетинге, продакт-менеджменте с ориентацией на системный подход и лидерские компетенции в продвижении продукта.

Борьба за «таланты»

Этот процесс «войны за таланты», безусловно, отражается на зарплатных ожиданиях кандидатов. Рынок «перегрет». Компании среднего размера не успевают за ростом ожиданий кандидатов, и здесь в качестве привлечения экспертов на первый план выходят инструменты нематериальной мотивации. В крупных компаниях работа отделов диверсифицирована, как следствие, функционал специалистов ограничен. Небольшие компании дают возможность специалистам расширить свой профессиональный опыт. Здесь чаще всего функции представлены не отделом, а одним человеком. Ком-

пания может дать сотруднику определенную свободу действий, простор для творчества, возможности и широту развития. Наряду с этим в небольших компаниях результат персонализирован. Именно это и привлекает экспертов, желающих расти и развиваться дальше.

Для удержания ключевых сотрудников все большую актуальность приобретают гибкие форматы и графики работы, формат home-office, удаленный режим работы.

Если говорить о прогнозах на будущее, то следует сказать, что конкуренция на фармацевтическом рынке труда будет только усиливаться как среди кандидатов на открытую вакансию, так и со стороны ожиданий, которые компании будут предъявлять к экспертизе кандидатов, становясь все более специфичными и требовательными.

Именно поэтому потенциальным кандидатам не стоит ждать перехода из статуса «сотрудник» в статус «кандидат». Необходимо уже на текущем месте работы начать процесс управления своей карьерой. Для этого необходимо составить «карьерограмму», определить, какие компетенции понадобятся в будущем, если случится так, что придется выйти на рынок труда, и, конечно же, непрерывно развиваться и не стоять на месте!

В ожесточенной борьбе за таланты компании должны обращать внимание на личные качества и способности кандидатов, выстраивать систему обучения и развития сотрудников внутри, внедрять схемы нематериальной мотивации, а также развивать гибкость в отношении стимулирования сотрудников. Все это позволит повысить конкурентоспособность компаний-работодателей на рынке труда.

«Если говорить о прогнозах на будущее, то следует сказать, что конкуренция на фармацевтическом рынке труда будет только усиливаться как среди кандидатов, так и со стороны ожиданий, которые компании будут предъявлять к их экспертизе»

КОНТАКТЫ ОФИСОВ HAYS

Москва
Бизнес Центр «Ситидел»
Земляной Вал, дом 9, 105064
T: +74952282208
E: moscow@hays.ru

Санкт-Петербург
Бизнес Центр «Медведь»
Большая Конюшенная, дом 27,
оф.415, 191186
T: +78123092506
E: stpetersburg@hays.ru

Узнать всю необходимую информацию Вы всегда можете на нашем сайте:

hays.ru

© Copyright Hays plc 2016. HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the world of work are trademarks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved.

