

Фармацевтический сектор: вакансий больше, чем до кризиса

Согласно последним исследованиям рекрутинговой компании Antal Russia, фармацевтический рынок остается самым оживленным с точки зрения количества вакансий и рекрутинговой активности. По данным исследования Antal Russia 83% фармацевтических компаний продолжают набирать менеджеров среднего и высшего звеньев, и 63% компаний планируют продолжить открывать вакансии в ближайшем квартале. Фармацевтический рынок в России остается самым стабильным. Спад в экономике не мог не сказаться, однако в этой области по-прежнему сохраняется острая потребность в опытных и квалифицированных сотрудниках, как у крупных транснациональных корпораций, так и у сравнительно небольших узкоспециализированных фармацевтических компаний.

ТИМУР ОМЕЛЬЧЕНКО, РУКОВОДИТЕЛЬ НАПРАВЛЕНИЯ «ФАРМАЦЕВТИКА И МЕДИЦИНСКОЕ ОБОРУДОВАНИЕ» РЕКРУТИНГОВОЙ КОМПАНИИ AN TAL RUSSIA



Тимур Омельченко

Аntal Russia отмечает, что в этом году в работе компании большее число вакансий в фармацевтическом секторе, чем в прошлом году. Однако если в 2008 году больше были востребованы сотрудники в медицинский отдел, например, специалисты по регистрации лекарственных средств или медицинские советники, то сегодня особенно высок спрос на потенциальных сотрудников маркетингового департамента.

Самые востребованные специалисты на данный момент – менеджеры по продукту, это связано с тем, что ряд крупных западных фармкомпаний выводит на рынок новые продукты. Стабильный спрос сохраняется на менеджеров по работе с ключевыми клиентами в отделе продаж или в «полевых силах», а также на региональных менеджеров. Спрос на менеджеров в области логистики и на юристов остается таким же, как и в докризисный период.

Фармацевтический сектор сейчас вполне благоприятен для соискателей. Если специалист следит за тенденциями развития тех или иных направлений в медицине в целом и за планами фармацевтических компаний в частности, то он имеет все шансы попробовать свои силы на новых перспективных направлениях. Компании по-прежнему продолжают заменять некоторых сотрудников на более эффективных, что также

открывает интересные возможности для высокопрофессиональных соискателей.

В фармацевтическом секторе не наблюдается масштабных сокращений персонала среднего и высшего управленческих звеньев. Конечно, некоторые компании расстаются со своими сотрудниками, но, как правило, это происходит из-за изменений структуры компании, смены руководства или в результате процессов слияния и поглощения.

Основные требования к кандидатам в крупных западных компаниях остаются такими же жесткими, как раньше. Например, на вакансию менеджера по продукту, компании готовы рассматривать людей с опытом работы на аналогичной позиции от 2-х лет, с опытом продвижения препаратов примерно той же категории, что и на данной вакансии, а также свободно владеющих английским языком. Но кроме этого, переход в другую компанию должен быть очевидным шагом вперед в карьерном росте. Соискателям с большим опытом работы очень трудно устроиться на вакансию уровнем ниже. В западных компаниях это обязательно расценят как «возможность переждать до лучших времен» и предпочтут отказаться от такого кандидата.

Компании уже не готовы брать людей «на вырост», по крайней мере, через агентства. На рынке ощущает-

«Фармацевтический сектор сейчас вполне благоприятен для соискателей»

ся острый дефицит в хороших кандидатах, особенно на популярные позиции. К примеру, хорошие менеджеры по продукту в фармсекторе – большая редкость, и такие люди получают по несколько звонков в месяц от хэдхантеров. Большинство менеджеров среднего и высшего звена в фармацевтическом секторе – это люди с базовым медицинским образованием, и зачастую им не хватает экономических знаний. Необходимые навыки они получают уже на практике, а компании стараются проводить специальные бизнес-тренинги, при этом их эффективность зависит от уровня компании. Люди, которые стремятся к карьерному росту, приходят к пониманию необходимости получения полноценного бизнес-образования. Многие получают степень MBA, которая не имеет веса в реальности, если у кандидата нет за спиной многолетнего управленческого опыта. Намного более оправдано получение второго высшего образования в области маркетинга или управления организацией.

Уровень зарплат вырос примерно на 20% в сравнении с прошлым годом. Хотя размер компенсации во многом зависит от компании и от специалиста. Кандидат, идеально соответствующий требованиям вакансии, при переходе на новое место работы может рассчитывать на 20-25% повышение заработной платы, а в некоторых случаях его доход может вырасти и на 30%.

С другой стороны, зарплатные ожидания кандидатов стали несколько скромнее. В условиях кризиса на рынке труда выросла конкуренция среди соискателей, и у компаний-работодателей появилась возможность выбирать,

соотнося качество и стоимость того или иного специалиста.

Менеджеры по работе с ключевыми клиентами в фармацевтическом секторе могут получать от 60 000 до 80 000 рублей, региональный менеджер, который контролирует работу медицинских представителей в нескольких городах одного региона, в среднем может рассчитывать на 80 000 рублей в месяц. От 100 000 до 150 000 фармкомпания готовы платить территориальным менеджерам. Директор по продажам в среднем оценивается в 200 000 рублей в месяц, а руководитель бизнес-направления (business unit manager) – 250 000 рублей в месяц.

Западные фармацевтические компании по-прежнему предлагают хороший социальный пакет. Часто работник помимо зарплаты получает годовой бонус при выполнении плана, корпоративный автомобиль, с возможностью использования в личных целях, «домашний офис» (компьютер, принтер, телефон), оплату мобильной связи, компенсацию питания в офисе, медицинскую страховку на себя и члена семьи, иногда страховку жизни и дополнительные пенсионные отчисления за счет компании-работодателя, увеличенный отпуск за ненормированный рабочий день.

Сейчас трудно оценивать перспективы рынка труда в фармацевтическом секторе. Однако ни одна компания не хочет потерять свою долю рынка, а для этого им нужны сильные опытные сотрудники. Кроме того, спрос на высокопрофессиональных кандидатов будет сохраняться при любых условиях.

GOLTSBLAT BLP

*berwin leighton paisner

The first Russian international law firm

Moscow
London
Abu Dhabi
Brussels
Paris
Singapore

Goltsblat BLP is a part of the Berwin Leighton Paisner (BLP) Group, UK.
www.gblplaw.com

