

Аналитика кадрового рынка в медицине и фарме



Андрей Анучин

Директор агентства «ФАРМА ПЕРСОНАЛ»

Аналитические исследования компании «ФАРМА ПЕРСОНАЛ» в 2021г

- ❑ Январь-февраль 2021г: **«Обзор зарплат и компенсаций – 2021»** - прямой анкетный сбор данных от 31 фармкомпаний (3347 сотрудников)
- ❑ Январь-февраль 2021г: **«Pharma Personnel Index (PhPI) - 2021»** - исследование штатной структуры фармацевтических компаний в Украине (31 компания, 3347 человек)
- ❑ Февраль 2021г: **Экспресс-опрос «АНАЛИЗ КАДРОВОЙ СИТУАЦИИ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ КОМПАНИЯХ В УКРАИНЕ – 2021» (ПО СОСТОЯНИЮ НА 31.01.2021г)** – данные 44 компаний
- ❑ Март-апрель 2021г: **«Обзор зарплат сотрудников фармпроизводств в Украине - 2021»** - собраны данные по 5 заводам (1338 сотрудников)
- ❑ Июнь 2021г: **Дополнение к Обзору ЗП 2021** на 31.05.2021



*Тенденции в **политике найма** персонала фармкомпаний*



Первичные планы фармкомпаний по увеличению штатов на 2021 год

Дополнительный найм персонала планировали **38,7%** компаний.

Среднерыночный процент увеличения штатов должен был составить **3,3%** (и **3,9%**- на фарм. производствах).



Динамика штатов на фармрынке с 01.01. по 31.05.2021г

1. Прирост персонала

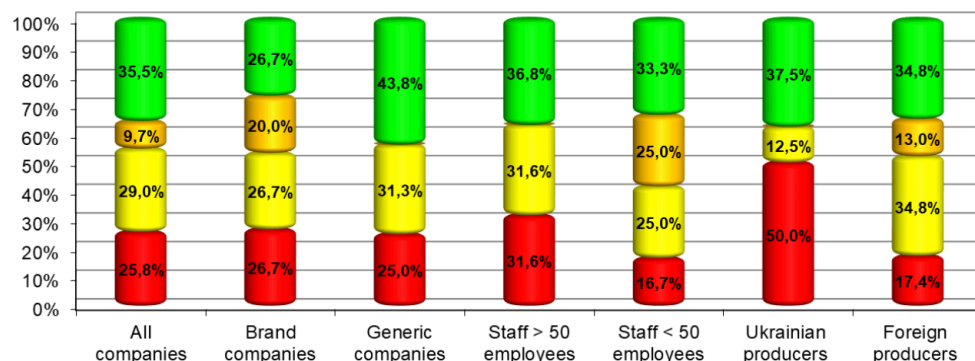
35,5% компаний

2. Количество персонала не изменилось (только заменяли ушедших сотрудников)

38,7% компаний

3. Уменьшили (оптимизировали) штат

25,8% (!) компаний



■ Компания увеличила персонал / The company has increased staff

■ Персонал компании не менялся / The company staff has not changed

■ Компания только заменяла ушедших сотрудников / The company only replaced the departed employees

■ Компания уменьшила персонал / The company has reduced staff

Динамика штата фармацевтических компаний в Украине на 31.05.2021 гг

	Изменение общего числа сотрудников на момент 31 мая 2021 года по сравнению с 31 декабря 2020 года/ Personnel quantity changes 31 December 2020 vs 31 May 2021	Изменение числа сотрудников на момент 31 мая 2021 года по сравнению с 31 декабря 2020 года / Personnel quantity changes 31 May 2021 vs 31 December 2020		Планируемое изменение числа сотрудников до конца 2021 года/ Changes of employees number by the end of 2021
		Приняты на работу, %/ Hired, %	Ушли из компании, %/ All fired, %	
Всего сотрудников / Total employees number	1,3%	8,5%	-7,2%	1,5%

В 2021 г рынок штатов показывает умеренный рост (около 2,8%) и довольно низкие (около 15%) показатели текучести персонала.

Тенденции в политике заработных плат персонала фармкомпаний

Обзор заработных плат, вознаграждений и
компенсаций для сотрудников
фармацевтических компаний в Украине
2021



Survey of salaries, bonuses and
fringe benefits for employees
of pharmaceutical companies in Ukraine
2021

Специализированное агентство «ФАРМА ПЕРСОНАЛ»
Specialized agency «PHARMA PERSONNEL»

Київ 2021
Kiev 2021

Первичные планы фармкомпаний по повышению ЗП на 2021 год

Повышение зарплат планировали **93,5%** компаний.

Среднерыночный процент повышения ЗП должен был
составить **7,7%**.



Динамика ЗП на фармрынке с 01.01. по 31.05.2021г

1.Повышение ЗП

80,6% компаний
(41,9%- в январе, 38,7%-
в феврале-мае)

2.Не планируют повышать ЗП

6,5% компаний

3.Отказались от запланированного повышения ЗП

12,9% (!) компаний

Динамика ЗП на фармрынке с 01.01. по 31.05.2021г

Прирост заработной платы в гривнах в фармкомпаниях в 2021 году / Increase of salary in UAH in pharmaceutical companies in 2021	Все компании/ All companies	Оригинальные компании/ Brand companies	Генерические компании/ Generic companies	Компании со штатом более 50 сотрудников/ Companies with staff more than 50 employees	Компании со штатом менее 50 сотрудников/ Companies with staff less than 50 employees	Компании – украинские производители/ Companies – Ukrainian producers	Компании – зарубежные производители/ Companies – foreign producers
В январе 2021 года/ In January 2021	3,1%	0,9%	5,2%	4,0%	1,7%	5,3%	2,3%
В феврале-мае 2021 года / In February-May 2021	3,9%	5,3%	2,6%	2,3%	6,4%	1,3%	4,8%
Всего за весь 2021 год / Total for the entire 2021	7,0%	6,2%	7,7%	6,3%	8,1%	6,5%	7,2%



Аналитика кадрового рынка в фарме.

Тренды:

- ✓ Рынок персонала **умеренно растет** (примерно 2,8% в год). **Серьезных сокращений** персонала в компаниях **нет!** Компании «оптимизируют» штаты и стараются удержать ключевых сотрудников;
- ✓ Отмечается **снижение активности на рынке персонала**: меньше вакансий по сравнению с «доковидным» периодом, снижение текучести персонала, неактивность кандидатов в поиске новых вакансий;
- ✓ **Заработная плата сотрудников продолжает умеренно расти** (на 7,0% на 31.05.2021). Но растет меньшими темпами, из-за того, что **12,9% компаний отказались от запланированного повышения зарплат** в 2021 году.



Причины **дефицита кадров** в украинской медицине



Приток меньше:

- Количество выпускников мед.учебных заведений снижается (бюджетных мест меньше, некоторые заведения закрываются)
- Часть выпускников не идет в медицину, а сразу уходит в др.отрасли
- Работа медиков становится менее престижной (особенно, м/с), и малооплачиваема
- **! Приток из других индустрий невозможен.**
- **! Приток из других стран не налажен.**

Государств.медицина

Персонал на 31.12.2020:

- Врачи - 147361;
- ср.медперсонал - 273526.

Доля пенсионеров:

- около 25%;
- на первичном звене – 30-50%.

Средняя ЗП в мес:

- Врач – 9000 грн
- М/с – 7500 грн

Не хватает:

- 20-40 тыс врачей;
- 50-100 тыс ср.медперсонала.



Отток больше:

- За рубеж:
 - за 2020-2021 год – из Украины выехало 66 тыс медработников;
 - В Польшу за время Ковида уехало 2 тыс врачей и 3 тыс мс
- На пенсию:
 - более 5 тыс врачей и 30 тыс ср и мл медперсонала в 2020-2021гг.
- Высвобождение персонала в результате медицинской реформы
- В другие отрасли:
 - **фармбизнес**
 - клин. исследования
 - мед.оборудование
 - лабораторный бизнес и др



Частная медицина

Стабильно растет (15-20% в год) и требует больше кадров!

Причины **дефицита кадров** в украинской фарме



Приток меньше:

- Количество выпускников фарм.учебных заведений снижается (бюджетных мест меньше, некоторые заведения закрываются)
- Альтернативный приток кадров из медицины уменьшается ввиду нехватки кадров и в самой медицине
- **! Приток из других индустрий возможен в промоционный сегмент:**
 - биологи
 - химики
 - психологи
 - из FMCG и др.

Фарм.производство

В Украине – около 8 тыс чел.
Стабильно растет (10-12% в год)!

Аптеки

В Украине – около 20 тыс апт точек.
Темп роста рынка персонала (1-2% в год).

Промоционные маркетинговые компании

- Примерно 200 промо-команд
 - Около 20 тыс чел
- Умеренный темп роста персонала (3-5% в год)

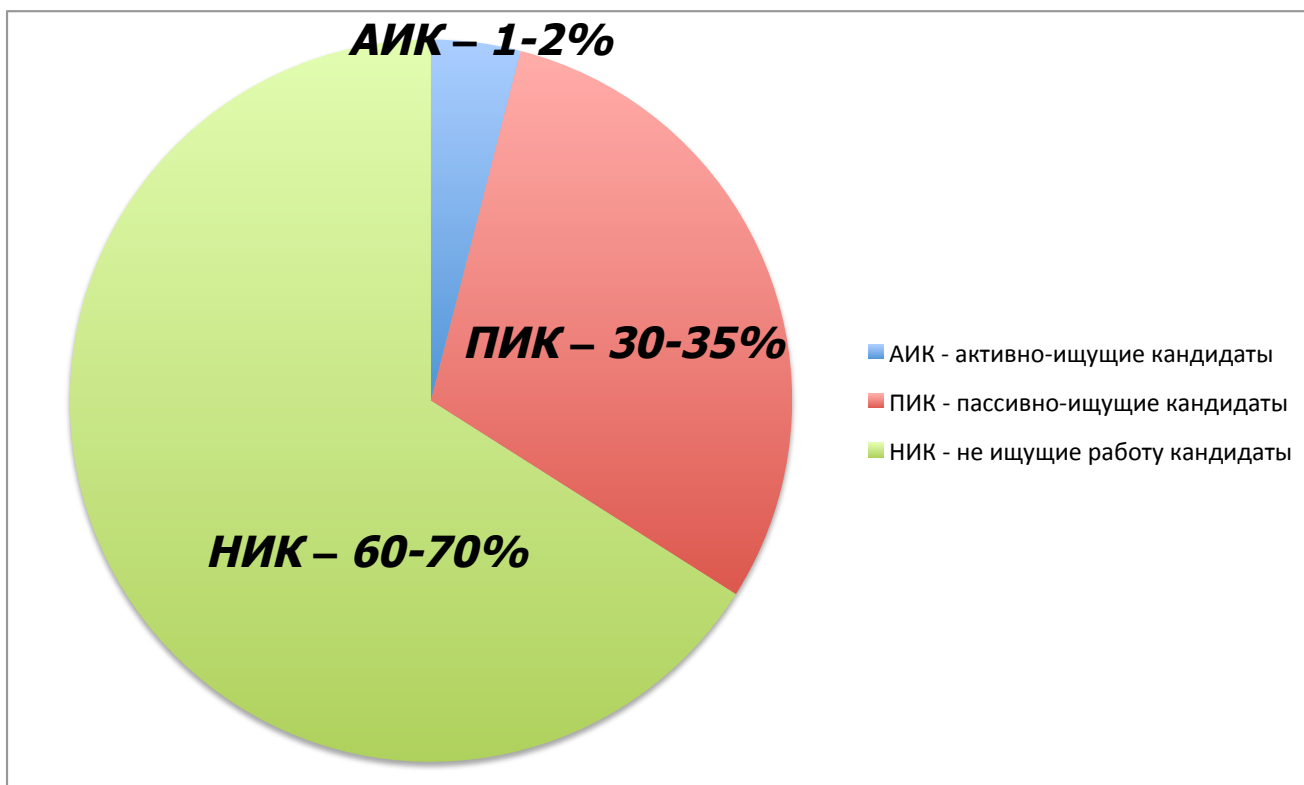
Отток кадров:

- **За рубеж:**
 - провизоры, фармацевты в страны Восточной Европы
- **На пенсию**
- **В другие отрасли**
- **«Дауншифтинг» - возврат бывших медиков обратно в медицину**

Структура рынка кандидатов на дефицитном рынке труда

Пример 1: Рынок фармы 2018-2019гг

- **Вакансий больше, чем кандидатов**
- **Текучесть персонала 20% (в категории МП – до 30%)**



Вывод: Основной источник рабочей силы – это пассивно-ищущие работу кандидаты!

Основной источник рабочей силы на дефицитном рынке

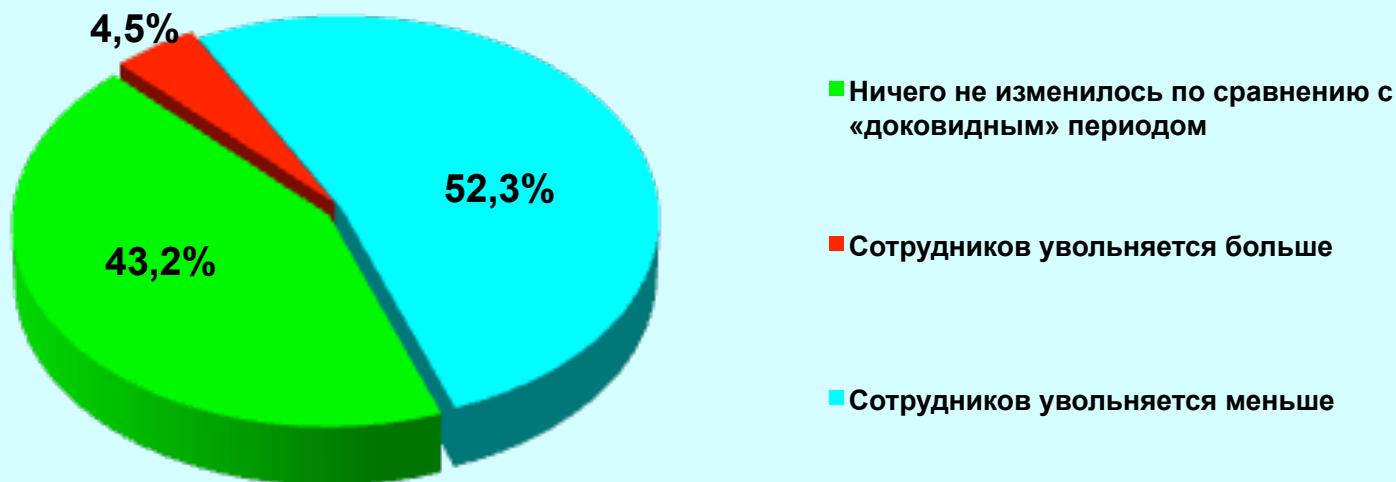
Портрет ПИК (пассивно-ищущего кандидата)

- *Работает в данный момент, невидим на рынке труда*
- *Не все его мотивы удовлетворены на текущем месте работы, но «шило на мыло» менять не будет, важна конфиденциальность*
- *Наблюдает за рынком вакансий «из укрытия», тщательно собирает информацию о работодателе, выбирает из 4-5 предложений*
- *Основное конкурентное преимущество компаний-работодателей для него – **незапятнанная репутация (позитивный бренд работодателя)***
- *Напрямую на объявление резюме не отсылает. Когда видит подходящую вакансию, ищет «выходы» на менеджмент (или HR-отдел) компании, чтобы передать свое резюме*



АНАЛИЗ КАДРОВОЙ СИТУАЦИИ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ КОМПАНИЯХ В УКРАИНЕ – 2020-2021

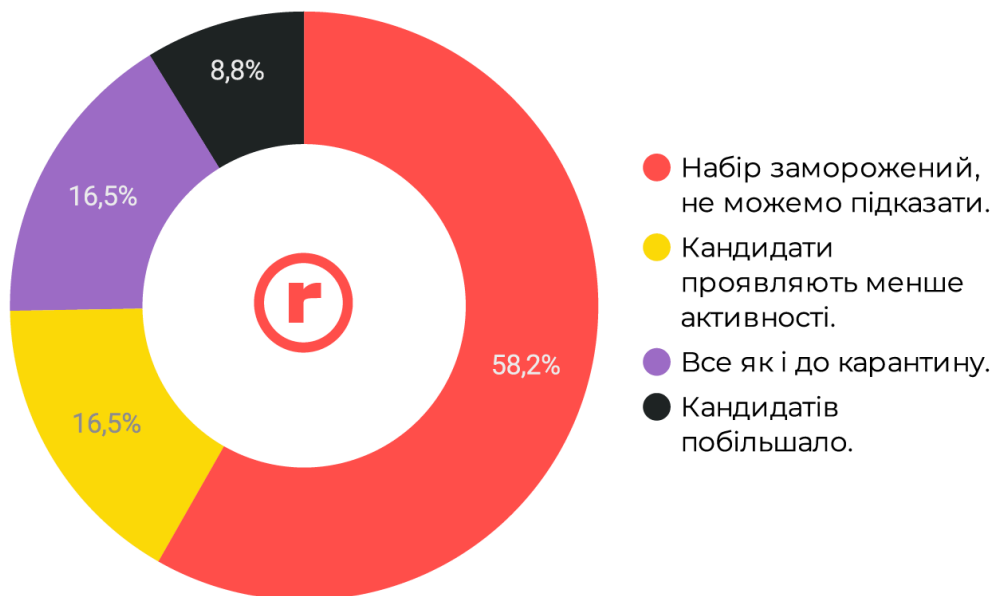
Диаграмма №6. Влияние карантина из-за COVID-19 на текучесть сотрудников в компании (доля компаний, %)



Вывод: Текучесть персонала значительно снизилась. Сотрудники больше держатся за рабочие места.

Тенденции в **политике найма** персонала фармкомпаний в Украине

Вплив карантину на активність кандидатів

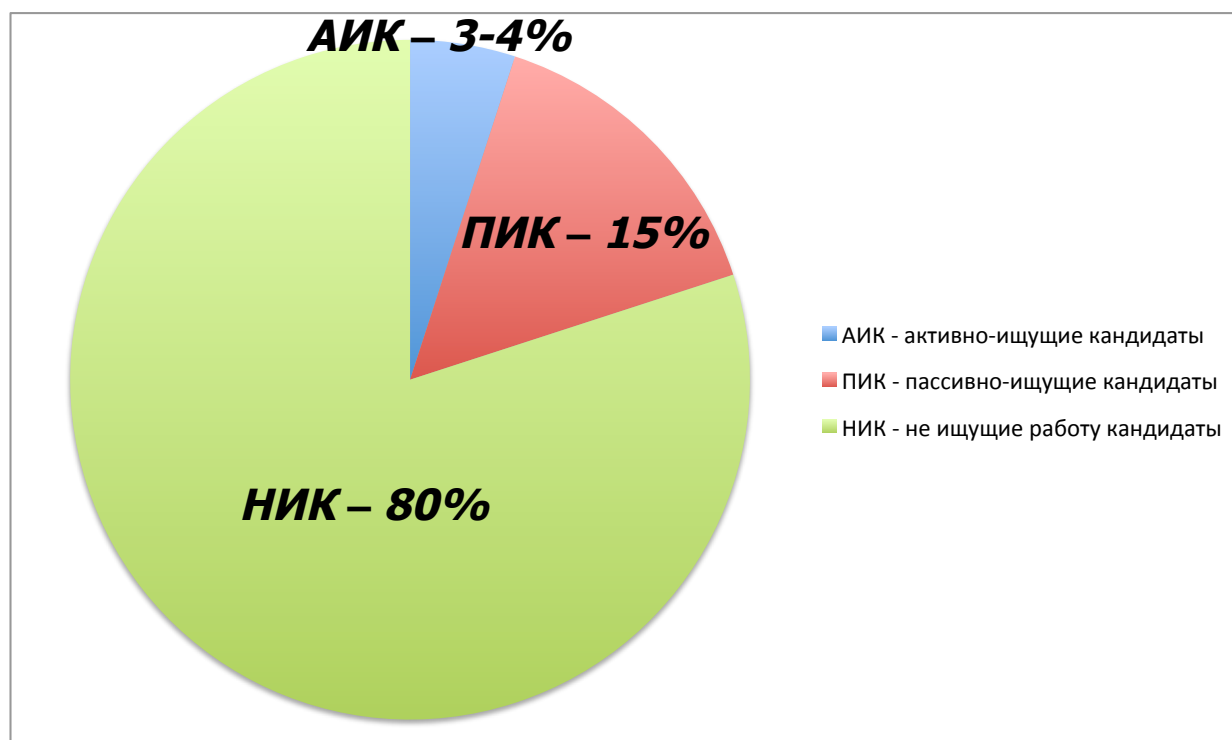


Меньшую активность кандидатов на рынке отмечают в 62,5% компаний с численностью персонала 500+.

Структура рынка кандидатов на дефицитном рынке труда

**Пример 2: Рынок фармы в «коронавирусный»
период 2020-2021гг**

- **Текучесть персонала 14,6% (в категории МП – до 20%)**



Вывод: 1.Количество пассивно-ищущих работу кандидатов снижается,
количество не ищущих - возрастает
2. Искать сотрудников стало не легче, а еще сложнее

Что делать с дефицитом кадров в фарме? Стратегия для конкретной компании

- ✓ ***Создание позитивного HR-бренда компании***
(репутация хорошего работодателя)



Что делать с дефицитом кадров в фарме?

Стратегия для конкретной компании



Создание сильного бренда привлекательного работодателя – это комплекс долгосрочных финансово - «отношенческих» факторов:



- **Адекватное финансовое вознаграждение (ЗП, бонусы, льготы)**
- **Факторы нематериальной мотивации**
- **Система обучения и развития персонала**
- **Справедливая оценка эффективности сотрудников, выдвижение в кадровый резерв**
- **Система обучения и развития менеджеров**
- **Регулярный срез удовлетворенности, вовлеченности сотрудников**



**Приток хороших
увеличивать**

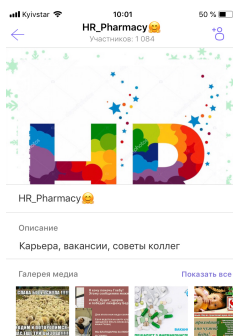
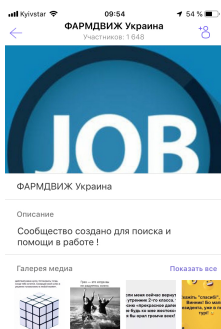
**Отток лучших
уменьшать**

Основной работающий канал поиска – «сарафанное радио»! (чтобы выйти на пассивно-ищущих кандидатов)



1.on-line

- Соц.сети (LinkedIn, Facebook)
- Профессиональные группы/сообщества в различных мессенджерах, Viber-группы



2.off-line

- Друзья, коллеги на рынке
- Рекомендательный рекрутинг
- Рекрутинговые агентства



Альтернативные стратегии найма на дефицитном рынке труда

1. Курс на найм молодых и их обучение «под себя»



2. Привлечение кандидатов из других индустрий и их «перепрофилирование»

