

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 фармкомпании (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

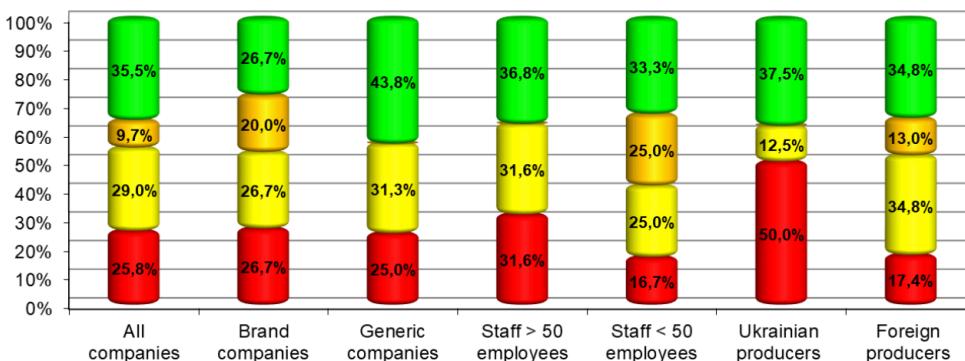
2. Количество персонала не изменилось

(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

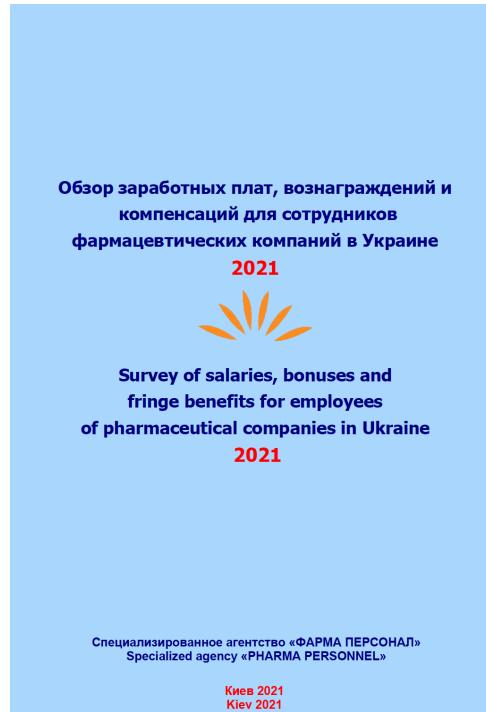
■ Компания уменьшила персонал / The company has reduced staff

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



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

**ФА
ПЕРСОНАЛ
МА**

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.



Частная медицина

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

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



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)

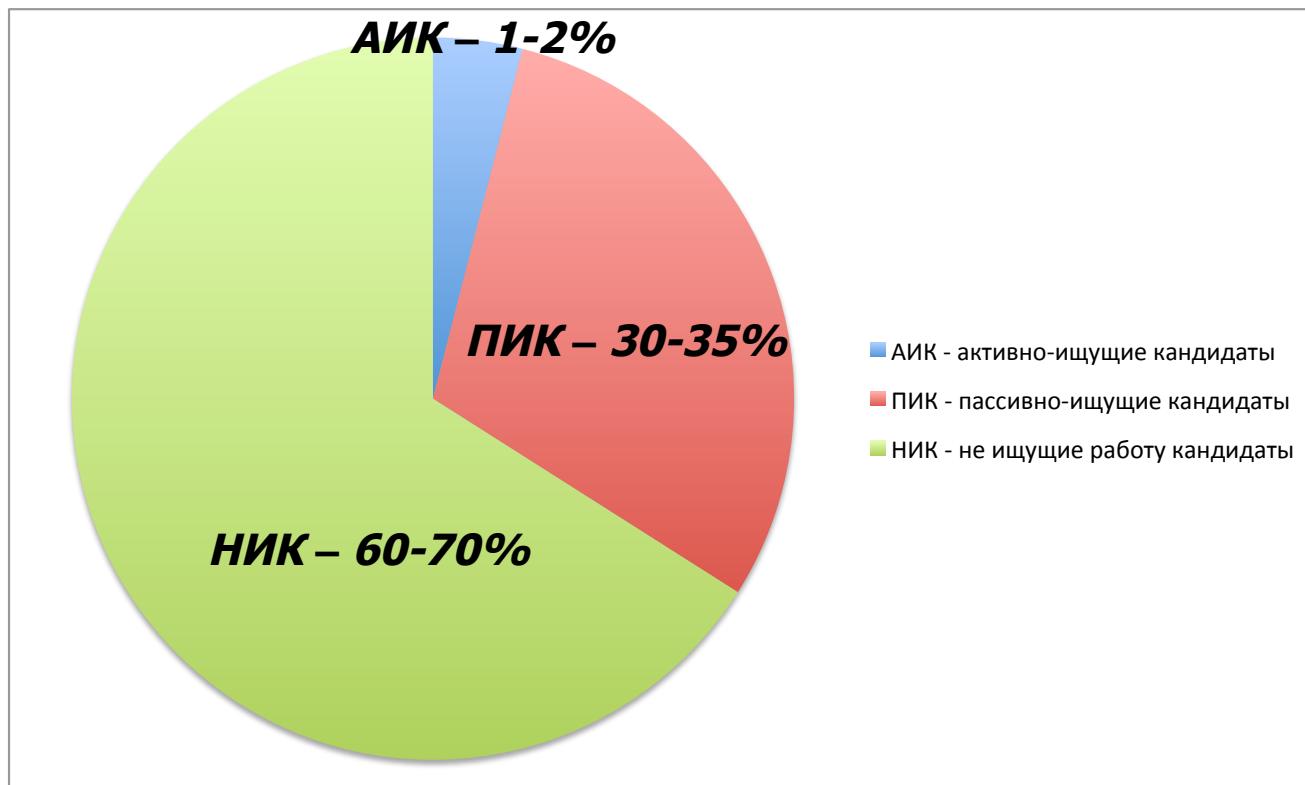
Отток кадров:

- 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
- Текущесть персонала 20% (в категории МП – до 30%)



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

Основной источник рабочей силы на дефицитном рынке

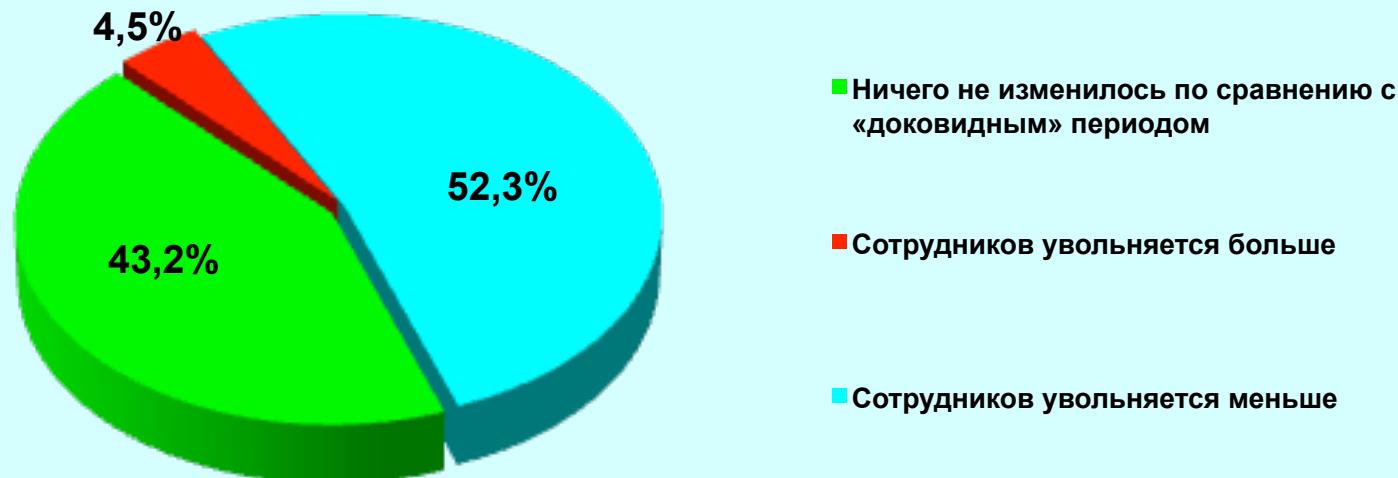
Портрет ПИК (пассивно-ищащего кандидата)

- 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 компаниях (доля компаний, %)

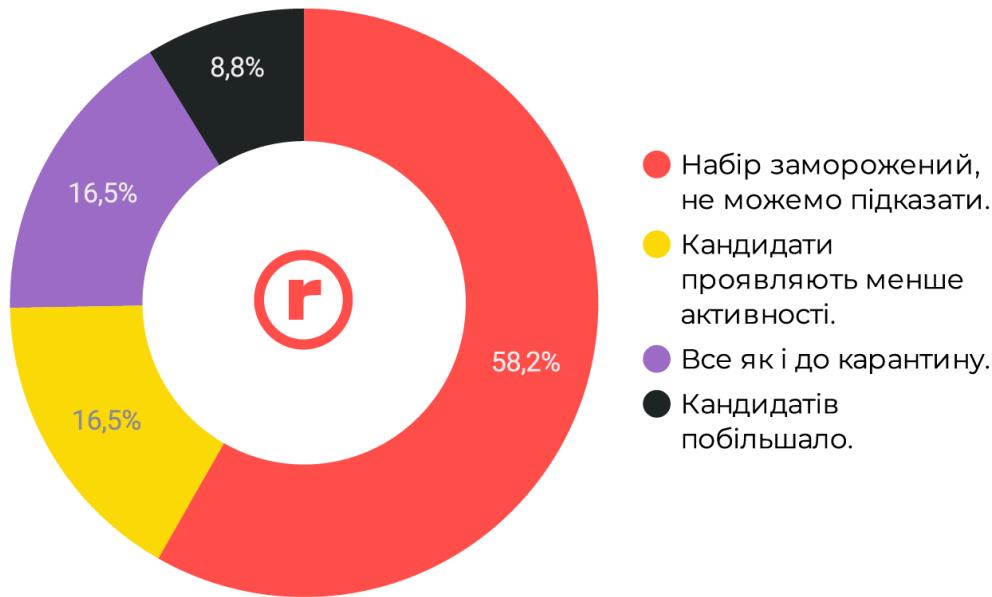


**Вывод: Текущесть персонала значительно снизилась.
Сотрудники больше держатся за рабочие места.**

Тенденции в *политике найма персонала* фармкомпаний в Украине



Вплив карантину на активність кандидатів

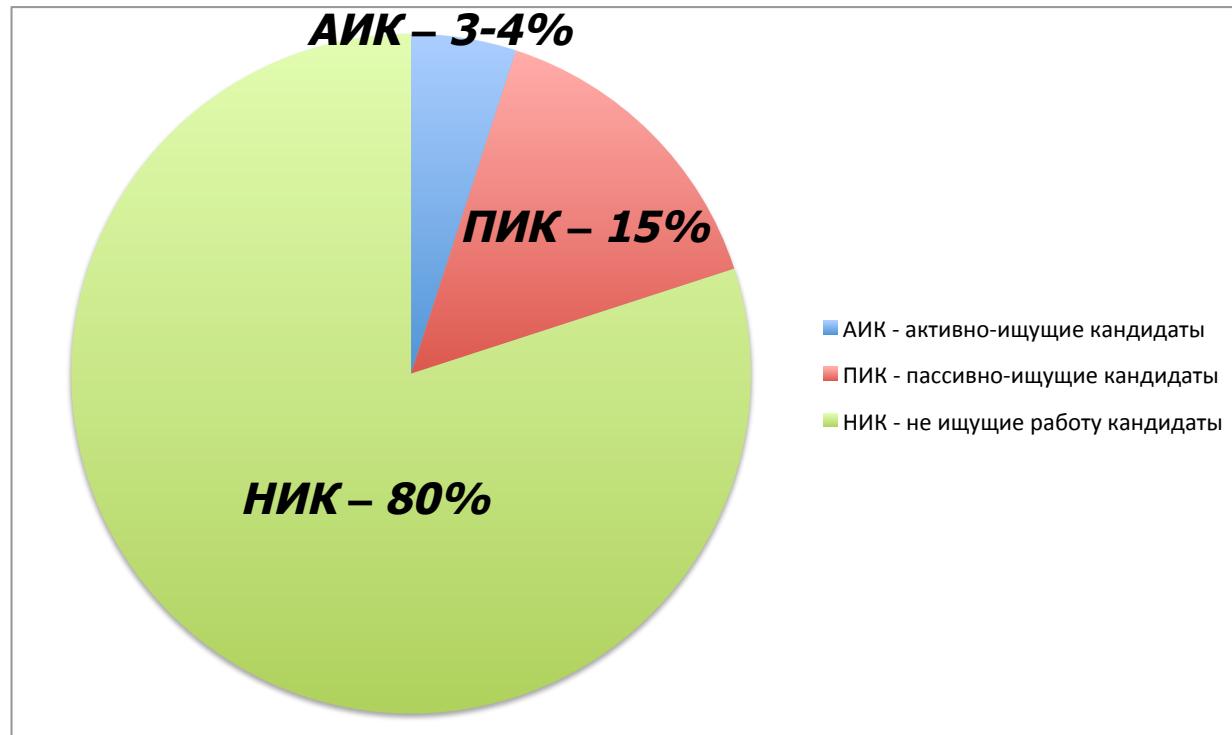


Меньшу активность кандидатов на рынке отмечают в 62,5% компаний с численностью персонала 500+.

Структура рынка кандидатов на дефицитном рынке труда

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

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



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

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

ФА
ПЕРСОНАЛ
МА

✓ *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 - «отношеческих» 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**

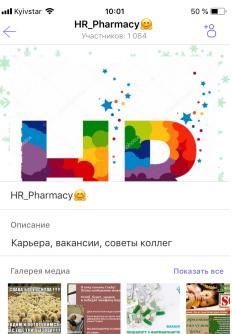
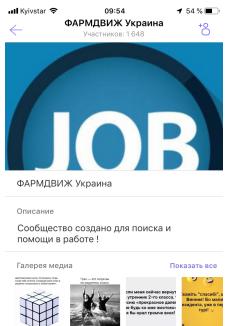
**Отток лучших
уменьшать**

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»**

