

eet experts _
рекрутинговая компания

PRO _

Медицина
и фармацевция

дайджест о трендах рынка труда в индустрии



содержание

1. Тренды рынка труда в индустрии «Медицина и фармацевтика» 3
2. Основные сложности рекрутмента в индустрии и решения 6
3. Топ востребованных специалистов индустрии и их мотивация 8



тренды рынка труда в индустрии «медицина и фармацевтика»

01

Рынок стал оживать с января 2023: сейчас мы наблюдаем отложенный спрос, особенно у компаний, которые долгое время находились в подвешенном состоянии, не зная, как продолжится их деятельность на российском рынке

02

На рынках фармацевтики и розницы мы наблюдаем стабильный рост запросов — пока в основном по причине замен. Но, согласно прогнозам, новые ставки также будут появляться в связи с реструктуризациями в компаниях

03

FMCG-сегмент активно набирает обороты: на рынок выходят стартапы, а выкупленный бизнес проводит оптимизации и планирует дальше наращивать свою долю

04

В продажах тренды могут быть противоположными — все зависит от стратегии компании. Так, есть организации, которые видят потенциал в российском рынке, — они активно набирают персонал. При этом есть и компании, которые сворачивают свое присутствие и не планируют запускать новые продукты, — они оптимизируют штат. Из общих тенденций: многие компании перелоцировали бюджеты из маркетинга в продажи

05

Также происходит усиление медицинской функции в регионах — рынок в этом блоке довольно клиентский, особенно в части ролей middle-уровня

06

Многие отечественные компании усиливают свои команды продаж

07

В тех индустриях, которые чувствуют себя более уверенно, идет расширение и развитие новых направлений. В тех отраслях, которые пострадали, виден фокус на поддержание процессов и заполнение только самых необходимых ставок

по функциям

Юридическая функция

Большинство компаний, в которых не было юридической функции и которые пользовались услугами внешних консультантов, приняли решение о найме инхаус-юриста. Самый частый запрос прошлого года — юрист в единственном числе (новая ставка). Много запросов и на legal-generalist'ов, поскольку для компаний критически важно обеспечивать правовую поддержку по всем направлениям, даже нетиповым, в период с минимальным горизонтом планирования



HR

В начале 2023 рынок стал более активным. Все чаще появляются высокие роли в HR: например, вырос спрос на позиции Head of recruitment. Мы связываем это с двумя основными причинами: во-первых, смена стратегии рекрутмента после пикового периода турбулентности, во-вторых, возвращение к более активному найму после длительного периода заморозки

Также во второй половине 2022 наблюдался активный приток ролей в Compensation&Benefits, и сейчас этот тренд продолжается



Финансы

По сравнению с серединой 2022 рынок финансов сейчас живет достаточно активной жизнью — есть позиции от начального до топ-уровня

Кто нанимает: фармацевтические компании, ритейл, FMCG, производство, компании в сфере услуг. Есть конфиденциальные замены сотрудников уровня ГД, ГД-1. Причина в том, что в кризис намного более драматично проявляются слабые компетенции и компании готовы менять значимые роли, чтобы приспособливаться и развиваться в непростых условиях. Это касается как международных, так и российских компаний

Рынок финансистов ориентирован крайне индустриально: компании хотят видеть кандидатов из аналогичных отраслей

кандидатское поле

Кандидаты сейчас проявляют осторожность

Неработающие более гибки, готовы рассматривать неудобные локации, снижаются по зарплатным ожиданиям и уровню позиций. Но при выборе между постоянной и временной ставкой они предпочтут постоянную, так как стабильность для них важнее

Работающие кандидаты с опаской относятся к новым возможностям. Зачастую они предпочтут не рассматривать новые предложения, ведь новый сотрудник рискует больше, чем тот, кто давно работает в компании и находится там на хорошем счету



основные сложности рекрутмента в индустрии и решения

1

Кандидаты сейчас ориентированы на стабильность и комфорт. Все чаще мы наблюдаем отказы, связанные с негативными отзывами о корпоративной культуре или частых переработках. Также большое внимание кандидаты уделяют личности менеджеров: все больше соискателей хотят, чтобы им продавали роль. Еще один тренд — кандидатам крайне важен налаженный контакт с потенциальным руководителем

Как решают?

Компании активно работают над своим HR-брендом и проводят беседы/тренинги с нанимающими менеджерами, чтобы те, в свою очередь, продавали роли и правильно вели интервью

3

Большие сложности наблюдаются с закрытием региональных ролей, где численность потенциальных кадров невысока

Как решают?

Компании применяют новые технологичные инструменты поиска (ботов, автоматизацию), многие идут по пути реструктуризации и централизуют бэк-офисные функции

2

Многие компании долго ищут КАМов и медицинских представителей – сокращенные кандидаты нашли работу, а те, кто не в поиске – боятся куда-то переходить.

Как решают?

Компании более точно работают с мотивацией кандидатов и готовы шире смотреть на кандидатский рынок

4

Сокращения бэк-офисных функций в «пиковый» период привели к тому, что сейчас компаниям не хватает ресурсов для обеспечения поддержки коммерческих подразделений. Компании активно восполняют кадровый состав — особенно это заметно на примере возросшего спроса на вакансии в подборе персонала

Как решают?

Для увеличения скорости работы многие внедряют автоматизированные инструменты

другие сложности

С учетом ограниченного кандидатского рынка на высоких ролях также наблюдается тренд на рост контрофферов и зарплатных ожиданий. В связи с этим для некоторых кандидатов согласуют дополнительные условия в виде удерживающего бонуса или welcome-бонуса

Компании хотят удерживать сильных кандидатов, и главная причина здесь — сохранение ставки



Кандидатский рынок узкий, и по-прежнему есть страх переходов среди сильных, достойных сотрудников

Компании стремятся «купить» кандидатов, не переплачивая, в надежде, что есть те, кто сейчас находится в активном поиске. При этом по кандидатскому полю тренда на снижение ожиданий мы не наблюдаем

Те кандидаты, которые нравятся работодателям и которым делают офферы, — это ограниченный список сильных, успешных претендентов. Это те, кто, как и во все времена, имеет несколько офферов на руках и получает контрофферы от текущих работодателей



Также, учитывая, что часть кандидатов до сих пор опасаются переходов, а многие и вовсе уехали из страны, рынок сузился — это увеличивает спрос на востребованных кандидатов и повышает количество контрофферов

Все еще есть сложности с форматом работы: кандидаты хотят работать полностью удаленно (особенно IT, Digital, аналитики), но не все работодатели готовы это предложить. Это приводит к тому, что либо компании ищут кандидатов дольше, либо вынуждены подстраиваться (нанимать ключевых сотрудников на удаленку, принимая риски, или предлагать более выгодные условия по зарплате, чтобы мотивировать кандидата выйти в офис)

ТОП ВОСТРЕБОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аналитики, SFE и Net Revenue (Commercial Strategy)

Особенно усиливают функции SFE и Net Revenue рынки FMCG и фармацевтики

Здесь особенно востребованы кандидаты, которые имеют опыт в проектном менеджменте

Продакты и маркетинг директора

(высокие роли в маркетинге особенно активизировались с января 2023)

Медицинские представители, КАМы (в том числе по работе с дистрибьюторами)

Юристы в единственном лице, эксперты в области персональных данных, роли в рекрутменте и Talent acquisition Топ и Senior уровня, C&B

Снова растет число ролей в обучении и развитии

Бухгалтеры (на разные участки и разного уровня), финансовые аналитики, финансовые контролеры, финансовые бизнес-партнеры

Регистрация ЛС (всем нужны кандидаты с опытом и готовыми достижениями)

Медикал — функция развивается, идет активный найм (как открытые поиски, так и замены). Ищут самые разные роли — от исполнительских до директорских

Биотехнологи для работы в лабораториях



КОНТАКТЫ

Если у вас есть предложения или вопросы по дайджесту, мы будем рады на них ответить!



Елена Коробейникова
Менеджер направления Медицина и Фармация

T: +7 926 369-78-27

E: elena.korobeynikova@getexperts.ru

Мы поможем вам с:



поиском и подбором профессионалов
исследованием рынка кандидатов
аутплейсментом

[Блог Get experts](#)

[Карьерное консультирование](#)
[Get experts](#)



[Подкаст](#)



[LinkedIn](#)



[Телеграм для HR-профессионалов](#)



[Телеграм для тех, кто ищет работу](#)
[или развивает карьеру](#)