

# Фармрынок: СКОЛЬКО СТОИТ СПЕЦИАЛИСТ?

## Ключевые тенденции

Автор: Анна РЫЖИК,  
консультант по подбору персонала кадрового агентства «КАУС-Медицина»



2011 год стал для фармацевтических компаний – производителей ЛС годом активных изменений и стабильного развития, которые в свою очередь повлияли на рынок труда в отрасли. Кадровое агентство «КАУС-Медицина» провело исследование спроса, зарплатных предложений и предпочтений работодателей-фармпроизводителей по наиболее востребованным специальностям в области продаж и продвижения лекарственных препаратов. Были выявлены пять основных тенденций:

**Региональная экспансия.** В ушедшем году фармпроизводители, особенно отечественные, активно осваивали неохваченные российские регионы, в том числе малонаселенные, и страны СНГ (Казахстан, Украина, Белоруссия). Также фармацевтические компании искали персонал в такие регионы, как Урал, Сибирь, Дальний Восток, Дальний Север.

**Реструктуризация управленческого аппарата и отделов компании.** В связи с активными процессами слияний и поглощений, в стремлении усилить позиции бизнеса на фармрынке многие компании укрепляли управленческий состав подразделений, филиалов, головных офисов. Кроме того, многие фармпроизводители поменяли внутреннюю структуру отделов и распределение функций. Например, объединяют отдел продаж и маркетинга либо создают под ключевые и наиболее сложные направления (онкология, неврология) отдельные бизнес-юниты, представляющие собой полноценную структуру с полным комплексом

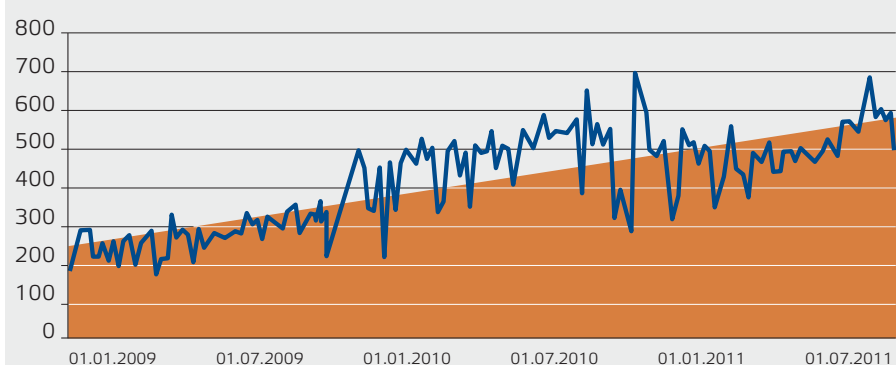
персонала, в задачи которой входят регистрация, продажа и маркетинг лекарственных препаратов и развитие данного направления.

**Активное развитие отечественного фармацевтического производства.** Процесс локализации производств западных фармкомпаний. Все это привело к росту востребованности инженеров-проектировщиков, технологов, специалистов

по качеству, химиков-аналитиков и других высококвалифицированных специалистов в области строительства и производства, специализирующихся на фармацевтической отрасли. Западные производители ЛП и уже большинство отечественных фармацевтических компаний сегодня работают по стандарту GMP (Good Manufacturing Practice). Но, к сожалению, немногие российские специалисты знают данный стандарт, и им приходится дополнительно обучаться на курсах. В свою очередь, это дополнительный фактор, который удлинит сроки поиска персонала.

**Появление потребности в сравнительно новых для фармотрасли специалистах – GR-менеджерах и менеджерах по вопросам здравоохранения (market access manager), функции которых заключаются во взаимодействии с государствен-**

### ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ\*



\* По данным hh.ru

ными органами, медицинской профессурой, лоббировании интересов компании на рынке, создании положительной репутации и государственной заинтересованности в продукции компании. Сегодня такие специалисты работают в основном в представительствах западных фармацевтических компаний, но крупные российские производители все чаще привлекают их в свой штат.

**Активный вывод на рынок, помимо новых лекарственных препаратов, лечебной косметики и БАД,** открытие подразделений, которые развивают данные направления. В связи с этим востребованы продакт-менеджеры, торговые и медицинские представители, менеджеры по регистрации БАД и лечебной косметики.

Для большинства позиций в фармацевтических компаниях характерен большой разброс между минимальным и максимальным уровнем заработной платы. Так, например, разброс в предложениях для регионального менеджера составляет от 85 000 рублей до 150 000 рублей.

Кадровое агентство «КАУС-Медицина» проанализировало предложения работодателей сотрудникам фармацевтических компаний во втором полугодии 2011 года (см. табл.). Помимо среднего уровня заработных плат, в таблице приведены минимальные и максимальные уровни зарплат, которые предлагают московские фармацевтические компании.

ВАКАНСИИ	СРЕДНЯЯ ВЫБОРКА		
	МИН.	СР.	МАКС.
медицинский представитель	39 000	50 000	63 500
региональный менеджер	85 000	100 000	150 000
торговый представитель	30 000	49 000	47 500
менеджер по продажам	41 500	64 500	88 000
менеджер по работе с ключевыми клиентами	60 000	80 000	100 000
руководитель отдела продаж	125 000	138 000	195 000
продакт-менеджер	83 500	110 500	137 000
менеджер по тендерам	41 000	53 000	64 500
менеджер по закупкам	46 500	59 500	73 000
менеджер по регистрации ЛС	61 000	80 500	112 000
менеджер по клиническим исследованиям	63 500	81 000	112 500
медицинский советник	79 000	91 500	117 500

#### Методика исследования

Данные цифры были получены путем изучения предложений только работодателей, без учета зарплатных ожиданий соискателей. Поэтому для правильной интерпретации приведенных ниже данных необходимо понимать, что реальные рыночные уровни заработной платы на 5–10% выше значений, указанных в таблице.

#### ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УРОВЕНЬ ОПЛАТЫ ТРУДА, ПРЕДЛАГАЕМОЙ РАБОТОДАТЕЛЯМИ:

- **Дифференциация фармацевтических компаний на рынке** (иностранные компании, российские производители, компании-дистрибьюторы).
- **Различные существующие системы заработной платы:** чистый оклад, оклад и процент от выручки, оклад и система бонусов. Кроме того, в компаниях даже одного уровня процентная составляющая работника одной специализации может отличаться.
- **Специализация работника и опыт работы.** Заработная плата специалистов отдела продаж госпитального и аптечного направления будет существенно отличаться. Специалист по регистрации лекарственных средств, имеющий значительный опыт успешного получения регистрационных удостоверений на лекарственные препараты, а также связи в регуляторных органах, может рассчитывать на более высокий уровень оплаты труда по сравнению со специалистом, имеющим начальный опыт работы. Кандидат, имеющий большой опыт работы, значительно быстрее начнет приносить прибыль компании.
- **Продуктовый портфель компании** (лекарственные препараты, БАД, лечебная косметика).
- **Объем продаж и размер компании или структурного подразделения,** в которой работает специалист.
- **Ценовая политика компании** на реализуемые лекарственные препараты.
- **Уровень решаемых задач и зона ответственности.** Зарплата менеджера может различаться в зависимости от охвата территории, которую он курирует (например, только Москва и Московская область, или все страны СНГ), какие направления препаратов ведет – ОТС или Rx, а также от выполняемых функций – поддержка и развитие своей зоны ответственности или построение работы с нуля, активное развитие одного из направлений компании.

## СРЕДНИЕ ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ СОТРУДНИКОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ, 2-Е ПОЛУГОДИЕ 2011 ГОДА (в рублях)



Наиболее высокооплачиваемыми специалистами в фармацевтической индустрии в 2011 году были руководители отдела продаж, продакт-менеджеры, региональные менеджеры и медицинские советники.

Наименьший уровень зарплат работодатели предлагают менеджерам по тендерам, торговым представителям и медицинским представителям. Средний уровень заработных плат этих специалистов составляет 53 000, 49 000 и 50 000 рублей соответственно.

В то же время мы можем отметить, что по сравнению с 2010 годом зарплаты менеджеров по тендерам выросли больше всех – на 33%. В тройку лидеров роста вошли также руководители отдела продаж – годовой рост составил 31%, и менеджеры по закупкам – рост 25%.

Общие темпы роста в 2011 году немного упали: если среднегодовой рост зарплат специалистов фармацевтической отрасли в 2010 году составлял 19%, то в ушедшем году – 16%.

Рост зарплат данных категорий персонала вполне объясним. На первый план выходит уже не только

продвижение продукции, освоение новых рынков, но прежде всего увеличение объемов продаж. Кроме того, в связи с законодательными изменениями о проведении тендеров на поставки медицинских препаратов для лечебно-профилактических учреждений (ЛПУ) о включении в заявку как минимум международного непатентованного наименова-

ния на лекарственные препараты и как максимум торгового наименования обострилась конкуренция между компаниями – производителями и дистрибьюторами, поэтому востребованность грамотных и квалифицированных менеджеров по тендерам значительно выросла.

Вследствие активной региональной экспансии внутри отечественного рынка, выхода на рынки стран СНГ возросла роль руководителей (директоров) отделов продаж, в задачи которых входит курирование и развитие новых рынков продвижения и сбыта продукции. Кроме того, поскольку многие компании стали совмещать отделы продаж и маркетинга, на руководителей отделов продаж могут ложиться задачи и маркетингового продвижения лекарственных препаратов.

Что касается менеджеров по закупкам, то рост конкуренции, расширение рынков сбыта и увеличение оборотов привели к тому, что фармпроизводители и дистрибьюторы вынуждены искать наиболее перспективные препараты, расширять ассортимент ГЛС, искать более выгодные закупочные цены и площадки, в том числе зарубежные, где можно выгодно закупать лекарственные средства. Эти задачи как раз и входят в функции менеджера по закупкам, уровень ответственности которого вырос в связи с вышеперечисленными факторами.

### ТЕМПЫ РОСТА ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ НЕКОТОРЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ С 2010 ПО 2011 ГОД

ПОЗИЦИЯ	ГОДОВОЙ РОСТ
менеджер по тендерам	33%
руководитель отдела продаж	31%
менеджер по закупкам	25%
менеджер по работе с ключевыми клиентами	23%
региональный менеджер	23%
менеджер по клиническим исследованиям	16%
медицинский советник	14%
менеджер по продажам	13%
продакт-менеджер	11%
медицинский представитель	9%
торговый представитель	9%
менеджер по регистрации ЛС	7%

(Продолжение следует. Вы узнаете все о зарплатах специалистов в области продаж и продвижения ЛС)