

ancor

HR в фармацевтическом производстве: вызовы и решения

Мария Котенко

руководитель отдела рекрутмента
практики «Медицина и фармацевтика»

ANCOR Рекрутмент



Команда Production & R&D

- Команда из **5** профильных **консультантов** и **6** аналитиков
- Копим **экспертизу** и базу кандидатов с момента начала формирования фармкластеров в РФ
- Имеем успешный опыт формирования команд производственных площадок и R&D центров с нуля
- **Fill rate** в 2022–2024 гг. составляет **81%**
- **Менее 1%** замен
- Стаж работы консультантов в команде **7 лет +**
- Регулярное выполнение проектов **Talent mapping** и **Экспертной аналитики рынка труда**



Фармацевтические производства

Вы спрашивали, мы отвечаем



География

Российская
Федерация



Сроки

ноябрь 2024



Инструмент исследования

Чат-бот



Количество респондентов

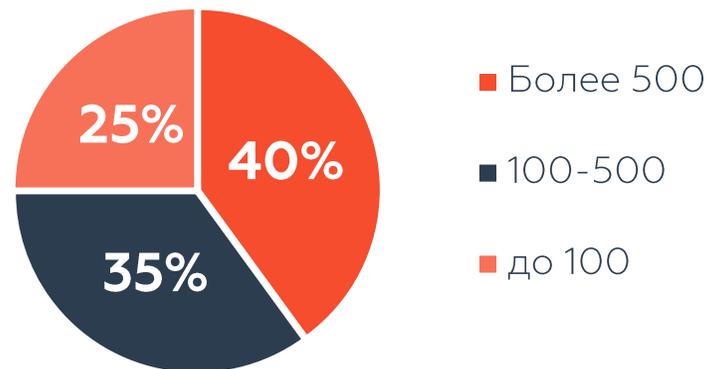
76 компаний
HRD, руководители
функции подбора,
HRBP на производстве

А судьи кто?

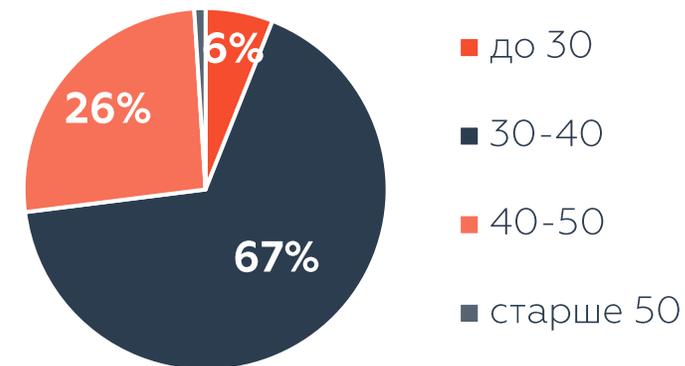
Капитал



Численность

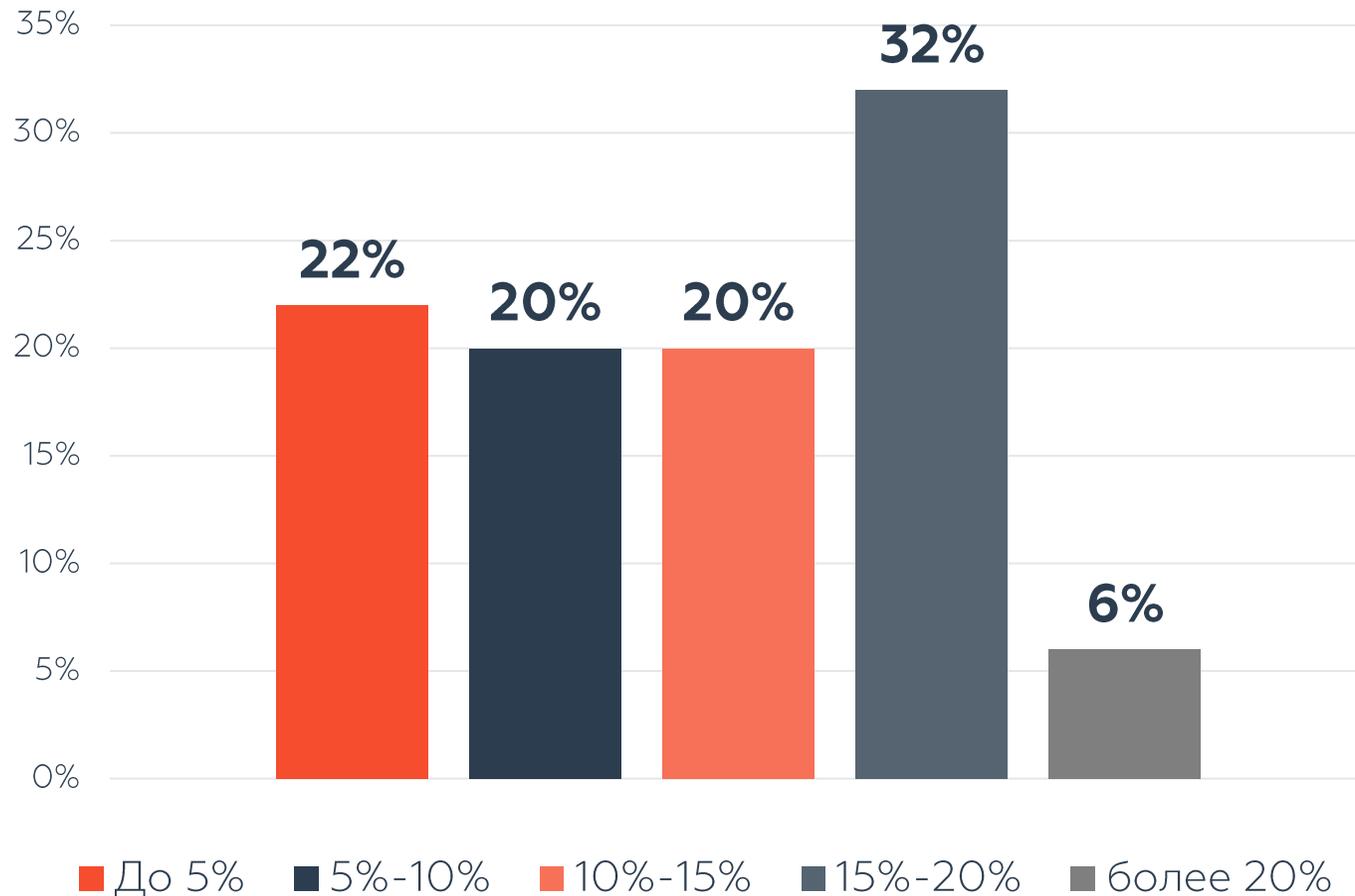


Средний возраст



У 80% иностранных компаний средний возраст сотрудников до 40 лет
У 50% российских компаний средний возраст сотрудников 40+

Все течет, все изменяется



Почти половина опрошенных иностранных компаний отмечает текучесть до 5%

Большинство респондентов из российских компаний оценили показатель текучести в 15-20%

Интересный факт — текучесть никак не связана с % индексации и даже с ее наличием в принципе

А что с молодежью?

Наблюдаете ли вы повышенную текучесть среди сотрудников до 30 лет



Повышенную текучесть среди молодых сотрудников в основном наблюдают российские компании (40% респондентов)

Только 15% респондентов из иностранной фармы отметили такую тенденцию

А был ли мальчик?

Наличие стажерских программ



Эффективность стажерских программ

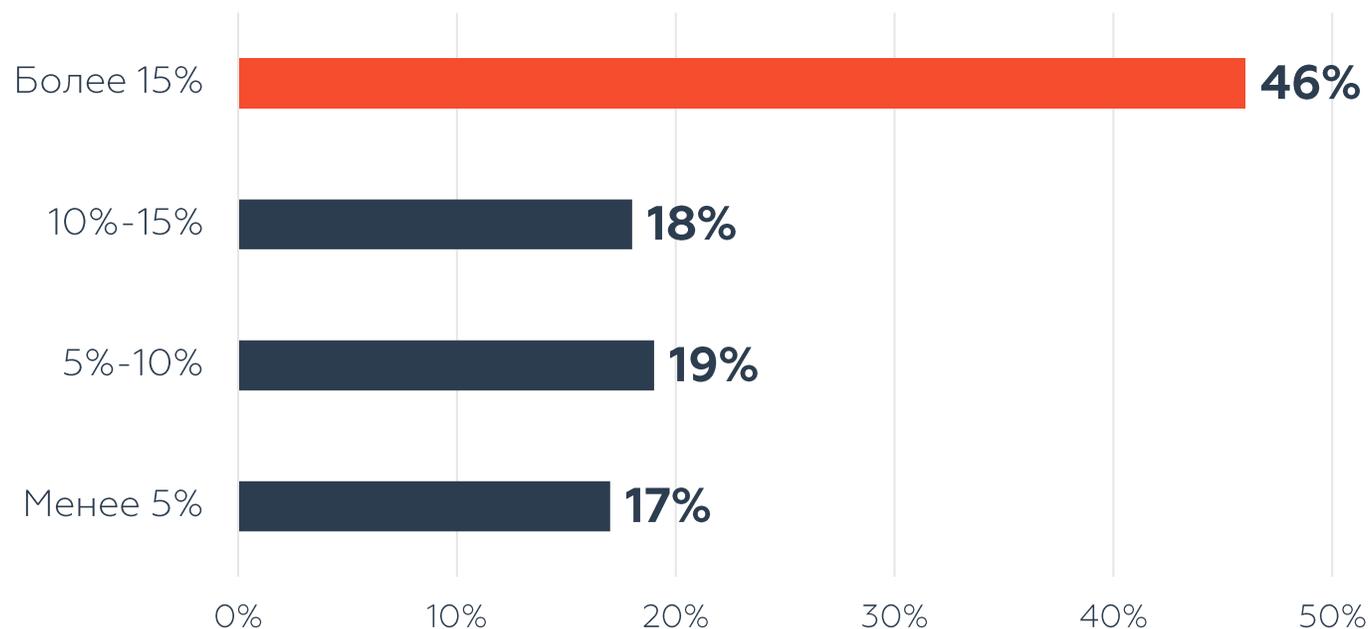


49 российских и 6 иностранных компаний-участниц исследования имеют стажерские программы.

Согласно данным исследования, иностранная фарма «моложе» по среднему возрасту, при этом намного меньше инвестирует в стажерские программы и не наблюдает повышенной текучки среди сотрудников до 30 лет

Оставайся, мальчик, с нами, будешь нашим королем!

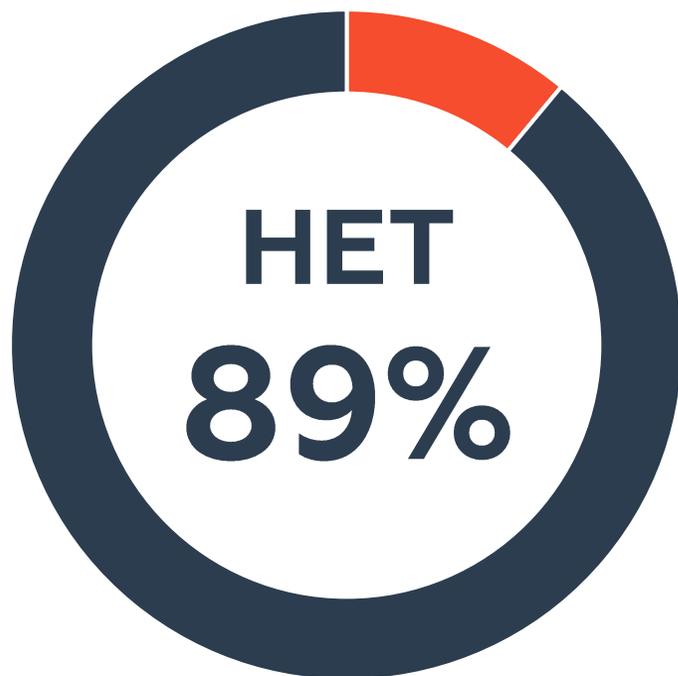
Процент стажеров, остающихся работать
в компании



64% компаний нанимают более 10% стажеров на постоянной основе (35 компаний)

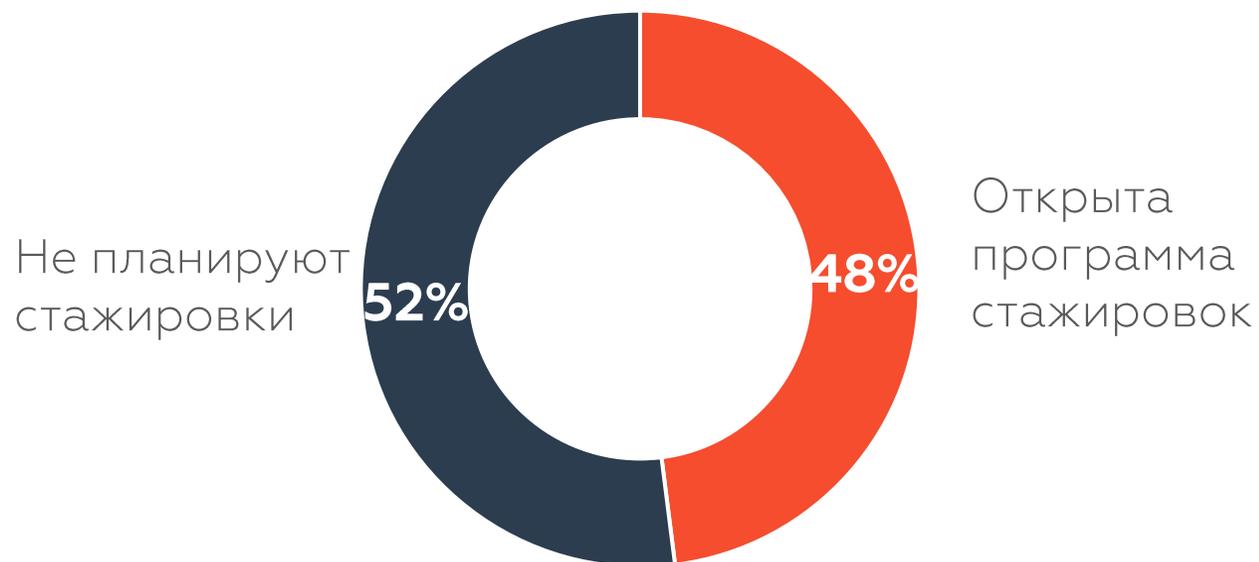
Экономика должна быть экономной?

Сокращали ли вы бюджет на стажеров в 2023-2024?

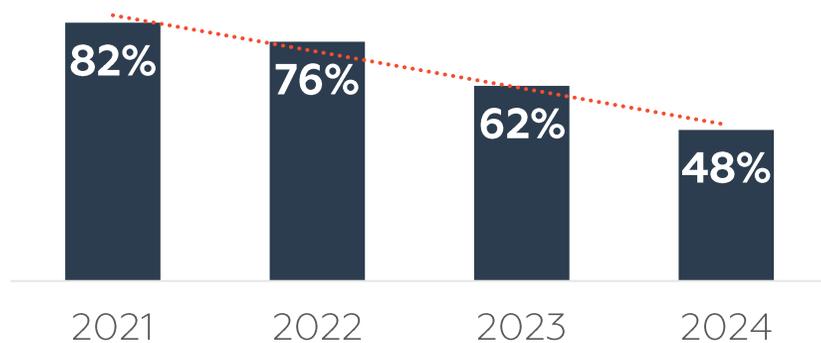


Это отличается от тренда рынка на сокращение инвестиций в область стажировок

Что со стажерскими программами в других отраслях?



Динамика открытия стажерских программ



В основном предлагают стажировки средние и крупные работодатели с численностью персонала свыше 250 человек.

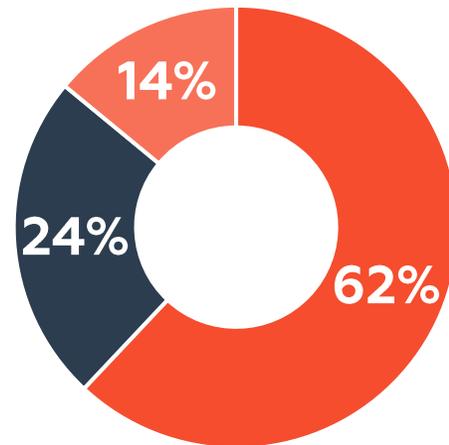
Число компаний, не планирующих привлекать молодых специалистов на стажировку, растет из года в год.

Есть пророки в своем отечестве?

Есть ли кадровый резерв на производстве?



Сколько вакансий закрывают из кадрового резерва?



■ До 10% ■ 10%-20% ■ более 20%

Общий межотраслевой тренд — фокус на внутренние ресурсы и переводы (в некоторых отраслях бюджет на удержание и обучение превышает бюджет на подбор в 2-2,5 раза)

Набирает обороты новый KPI рекрутера: % закрытия вакансии внутренними сотрудниками (KPI до 30-35% от общего числа вакансий).

Компании видят в этом способ выйти из гонки зарплат.

Время — деньги!

Есть ли KPI по срокам закрытия?



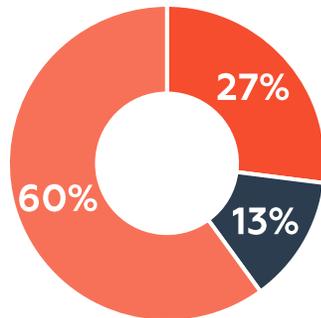
Привязаны ли KPI к системе мотивации?



У 55% компаний есть KPI по срокам закрытия вакансий, из них только в 29% компаний они напрямую влияют на мотивацию рекрутера

Ожидание VS реальность

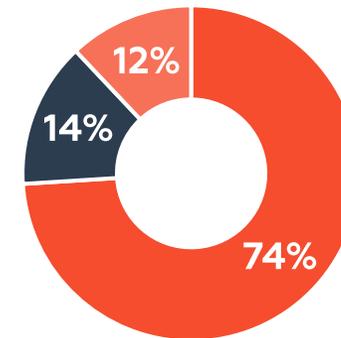
Реальные сроки закрытия в соотношении с KPI



■ Выше ■ Ниже ■ Соответствуют

Судя по цифрам большинство компаний изменили KPI как ответ на вызов рынка, т.к. 60% укладывается в сроки

В 2023-2024 сроки закрытия



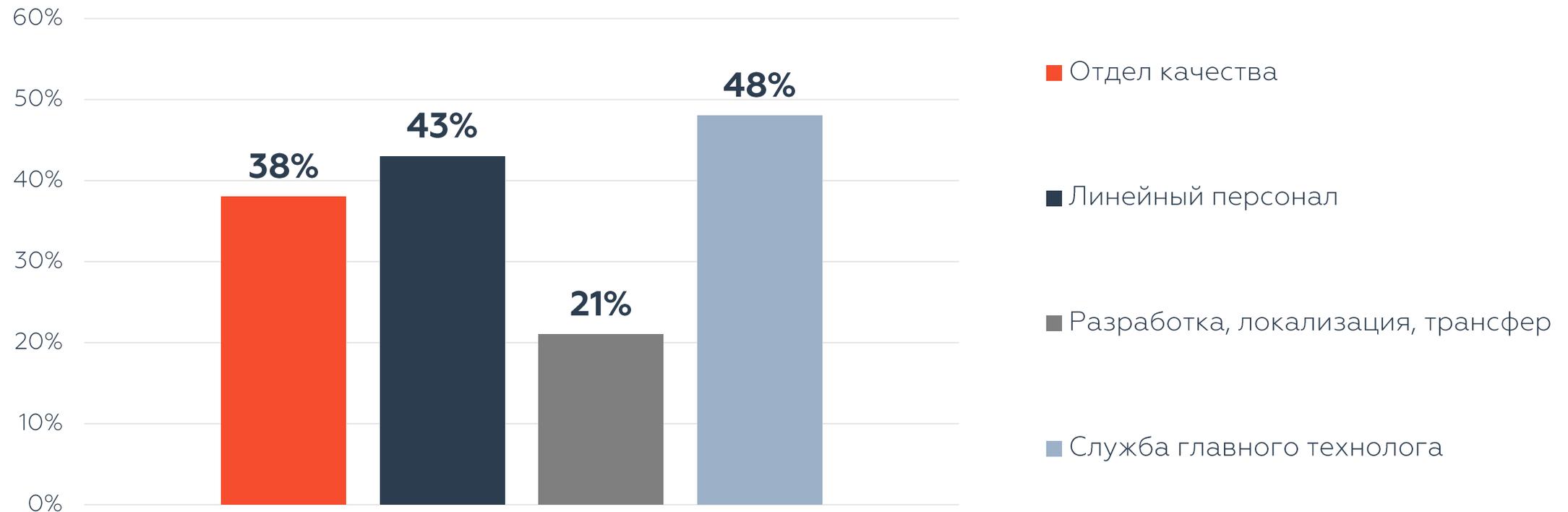
■ Увеличились ■ Уменьшились ■ Не изменились

У 80% компаний, в которых KPI не привязаны к срокам, фактический срок закрытия вакансий выше планового

У 76% компаний, в которых KPI привязаны к срокам, фактический срок закрытия вакансий соответствует KPI или ниже

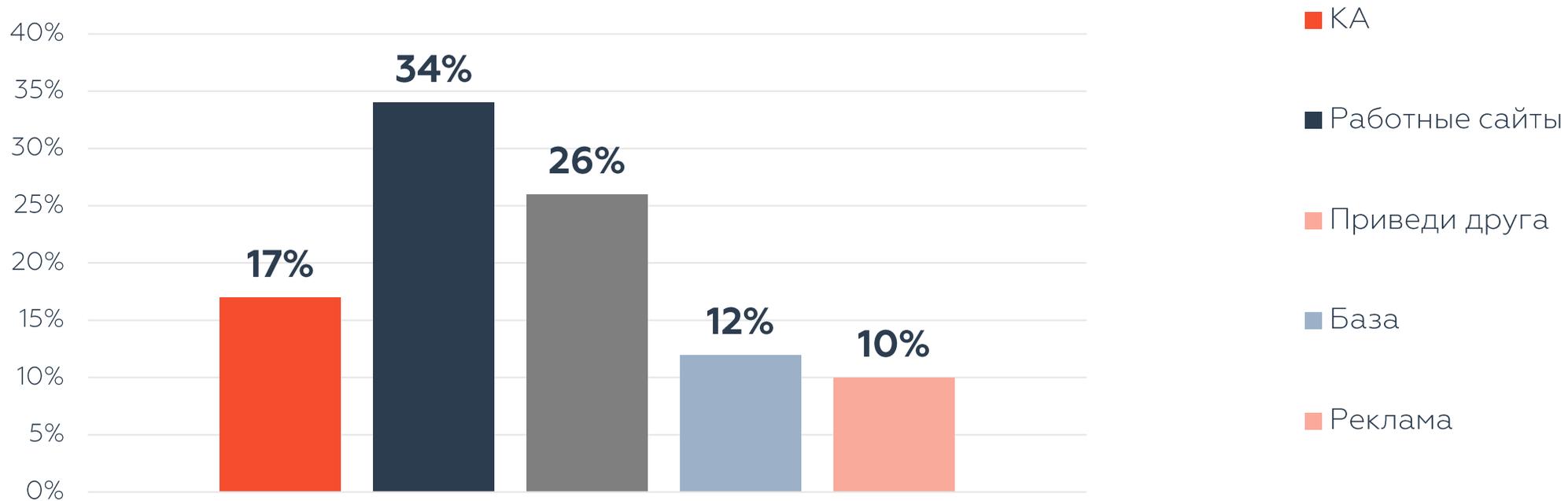
Дефицит — как много в этом слове...

Самые дефицитные специалисты



На манеже все те же

Эффективность инструментов привлечения



Что нового?

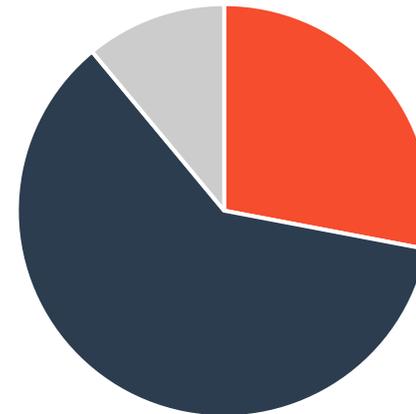
Sign-up бонус вернувшемуся сотруднику (все уровни позиций, включая линейный персонал)

Не hh единым...

Наличие автоматизированных инструментов



Автоматизированные инструменты



61% Чат-боты

28% Рассылки

11% ИИ помощник

100%

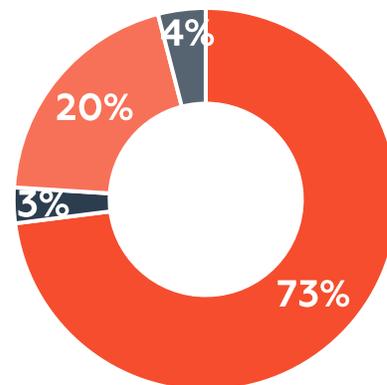
компаний, которые используют автоматизацию в поиске,
укладываются в KPI по закрытию

Предложить нельзя отказаться

Есть ли практика
контроффертов?

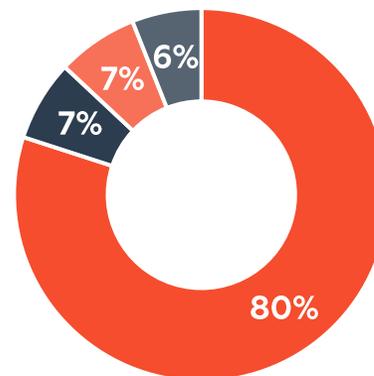


Что предлагаем?



- Повышение ЗП
- Расширение задач
- Должность
- Мотивационная беседа, эмоциональные аргументы

% принятия контроффера



- До 10%
- 10%-20%
- 20%-30%
- больше 30%

Индексируй это

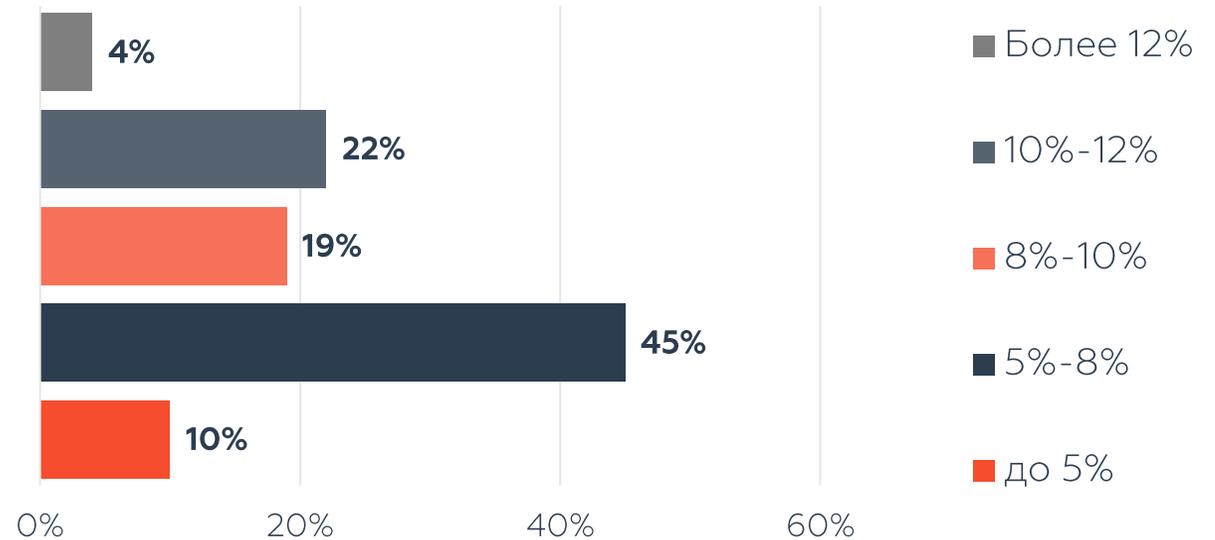
Регулярность индексации



Частота индексации



Размер индексации



Наблюдение ANCOR:

гонка зарплат на производстве выглядит гораздо более умеренной, чем в фарме sales и marketing

Анализируй это

80% опрошенных компаний регулярно изучают рынок заработных плат и компенсаций

Инструменты анализа рынка ЗП



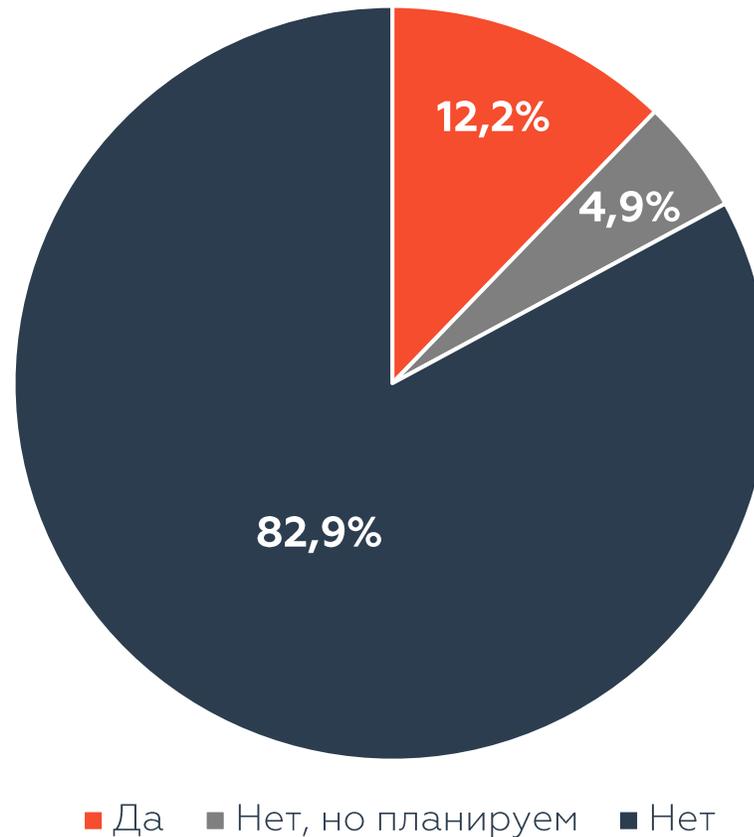
Совпадают ли данные анализа и реальность рекрутмента



100% респондентов, которые используют только отчеты C&B ответили, что их данные не совпадают с реалиями рынка

Заграница нам поможет...?

Занимаетесь ли привлечением иностранной рабочей силы?



Спасибо!



Подписаться в Telegram

HRMatch

