

Основные тенденции рынка труда биофармацевтической отрасли России

М. Котенко

ANCOR, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Введение: Разработки в области биотехнологии являются приоритетным направлением развития экономики, а самым крупным потребителем биотехнологической продукции выступает фармацевтика. Биофармацевтическая отрасль включает в себя производство антибиотиков, иммунобиологических препаратов, гормонов и препаратов на их основе, витаминов, препаратов, содержащих культуры микроорганизмов, аминокислот, биологически активных добавок (БАД), медицинских материалов и диагностического оборудования.

Цель: Проанализировать тенденции рынка труда отрасли в 2021-2022 годах, привлекательность отрасли для молодых специалистов, стратегии привлечения в производство профильных специалистов.

Реалии рынка труда биофармацевтической отрасли: Несмотря на сокращение инвестиций со стороны западных инвесторов, привлекательность рынка труда в области биофармацевтической области значительно выросла, что с одной стороны вызвало возросшую потребность в квалифицированных сотрудниках, а с другой стороны, стало причиной повышения заработных плат в компаниях. Все большее число российских компаний готовы к сотрудничеству с профильными университетами.

Выводы: Биотехнологическая и биофармацевтическая отрасли находятся на этапе активного развития, потребность в высококвалифицированных специалистах выросла, компании готовы заниматься обучением молодых сотрудников.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

биофармацевтическая отрасль России; основные тенденции рынка труда; привлекательность рынка труда

Для цитирования: Котенко, М. (2022). Основные тенденции рынка труда биофармацевтической отрасли России. *Журнал Работа и Карьера*, 1(4), 119-123. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.25>

Корреспонденция:
Мария Котенко
m.kotenko@spb.ancor.ru

Заявление о доступности данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Поступила: 23.08.2022
Принята после рецензирования: 23.12.2022
Опубликована: 31.12.2022

Copyright: © 2022 Автор

Конфликт интересов:
автор сообщает об отсутствии конфликта интересов.



Key Trends in the Labor Market of the Biopharmaceutical Industry in Russia

Mariya Kotenko

ANCOR, Moscow, Russia

ABSTRACT

Introduction: Developments in biotechnology are a priority direction in economic development, with pharmaceuticals being the largest consumer of biotechnological products. The biopharmaceutical industry includes the production of antibiotics, immunobiological drugs, hormones and preparations based on them, vitamins, preparations containing cultures of microorganisms, amino acids, biologically active additives (BAA), medical materials, and diagnostic equipment.

Purpose: To analyze the labor market trends of the industry in 2021-2022, the attractiveness of the industry for young specialists, and the strategies for attracting relevant specialists to the production process.

Realities of the Labor Market in the Biopharmaceutical Industry: Despite the reduction in investments from Western investors, the attractiveness of the labor market in the biopharmaceutical field has significantly increased, which, on the one hand, has led to an increased demand for skilled employees, and on the other hand, has resulted in higher salaries in companies. An increasing number of Russian companies are ready to collaborate with relevant universities.

Conclusion: The biotechnological and biopharmaceutical industries are in a stage of active development, the need for highly qualified specialists has increased, and companies are ready to train young employees.

KEYWORDS

bio-pharmaceutical industry in Russia; main labor market trends; attractiveness of the labor market

To cite: Kotenko, M. (2022). Key trends in the labor market of the biopharmaceutical industry in Russia. *Journal of Employment and Career*, 1(4), 119-123. <https://doi.org/10.56414/jec.2022.25>

Correspondence:

Mariya Kotenko

m.kotenko@spb.ancor.ru

Data Availability Statement:

Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 23.08.2022

Accepted: 23.12.2022

Published: 31.12.2022

Copyright: © 2022 The Author

Declaration

of Competing Interest:

none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Призывы к импортозамещению и необходимости активного развития фармацевтической отрасли России активно звучат с 2012 года¹, знаменовавшего этап формирования рынка биофармацевтики в стране (Халатян, 2012; Duttagupta et al., 2015; Андрущенко & Валиуллин, 2016). Наряду с информационными и нанотехнологиями, биотехнологии были определены в качестве ключевых направлений

инновационного развития российской экономики (Boyarov et al., 2021). После вспышки COVID-19 в мире наблюдается значительный рост спроса на биотехнологии, это безусловно повлияло на стоимость рынка в 2020–2022 гг. (Chan et al., 2022). Биотехнологическая промышленность является стратегическим активом как для России, так и для всего мира (Nielsen et al., 2022; Андрущенко, 2015).

Биомедицинские и биофармацевтические продукты — это лекарственные пре-

¹ «ВП-П8–2322. Комплексная программа развития биотехнологий в Российской Федерации на период до 2020 года» (утв. Правительством РФ 24.04.2012 N 1853п-П8). <http://biotech2030.ru/wp-content/uploads/docs/foiv/VP-P8-2322.pdf>

параты и изделия медицинского назначения, компоненты которых полностью или частично произведены из биологических источников. К таким продуктам можно отнести: биофармацевтические препараты, в том числе моноклональные антитела; вакцины; рекомбинантные препараты (например, инсулин, интерферон, колониестимулирующие факторы, пептидные препараты); биомедицинские клеточные продукты в том числе имплантаты; средства вирусной и невирусной направленной доставки. Также важной составляющей рынка биомедицины является сегмент специализированных сервисов для разработки и испытаний биомедицинских продуктов, в том числе: биобанки; биоинформатические сервисы; сервисы контрактной разработки и производства; сервисы доклинических и клинических испытаний². Развитие рынка биофармацевтики неотрывно связано с развитием кадрового потенциала (Студнева и соавт., 2018, Рахимова & Мустафоев, 2017). В данной статье автор анализирует основные тенденции биофармацевтического рынка в части кадровых вопросов в 2021–2022 гг.

Реалии рынка труда биофармацевтической отрасли в России

Часть крупных инвестиционных проектов, запущенных западными фармацевтическими компаниями на территории Российской Федерации в сниженных объемах и без громких M&A сделок продолжили развитие производств в России. Найм происходит только на критично важные роли в случае невозможности перераспределения имеющегося ресурса внутри компании. Однако сокращений в сфере производства и разработок по-прежнему не наблюдается, и ни один игрок на рынке не заявляет о подобных планах на ближайшее время.

В отечественных фармацевтических компаниях глобальных изменений в кадровой политике не произошло, набор сотрудников идет согласно запланированным объемам, проекты продолжают финансироваться. 2022 год сделал российские биотехнологические производства еще более привлекательными для соискателей³, хотя нужно отметить, что интерес к ним возрос значительно раньше. В российских компаниях бизнес-процессы менее регламентированы, нет зависимости от политик зарубежных штаб-квартир, у сотрудников больше возможностей инициировать инновационные проекты, получать у руководства полномочия и ресурсы на их ре-

ализацию, а также больше возможностей для быстрого карьерного роста. Однако обратной стороной этих особенностей является меньшая предсказуемость в части изменений, часто зависимость от решений собственника (которые нередко занимаются в том числе операционным управлением), а также отставание развития бизнес-процессов от темпов коммерческого роста. И иностранный, и российский бизнес привлекают определенные группы специалистов примерно в равной степени, но 2022 год внес серьезные коррективы в эти тенденции, и привлекательность российского бизнеса для соискателей значительно выросла.

Опираясь на аналитику наших портфелей вакансий в 2021–2022 гг. наиболее востребованными специалистами отрасли стали технологи, специалисты по трансферным проектам, R&D специалисты, специалисты по валидации, научные сотрудники. В какой-то момент повышенный спрос на эти специальности и дефицит кадров привели к значительному росту заработных плат представителей этих специальностей (компании вынуждены были «перекупать» опытных сотрудников). Компании сегодня все чаще делают выбор в пользу найма менее опытных, но потенциально более перспективных соискателей с меньшими ожиданиями. Иными словами, возросла готовность компаний обучать и «растить» сильных специалистов (Кочеткова, 2021; Даниелян, 2018). Данная тенденция поддерживается и со стороны соискателей вакансий, демонстрирующих ярко-выраженную ориентацию на стабильность, неготовность что-то менять, усиление скептицизма в отношении западных производителей, завышенные зарплатные ожидания.

Еще одной явной тенденцией последних лет является растущее число компаний, сотрудничающих с высшими учебными заведениями² (Карлов & Логвинова, 2015). Если пять лет назад только отдельные компании имели программы по работе с ВУЗами, то сегодня почти каждый более или менее крупный производитель имеет отдельное HR направление в этой области и рассматривает проблему подготовки кадров и привлечения молодых талантов как стратегически важную и одну из основных в области управления персоналом (Кочеткова, 2021). Некоторые компании участвуют в открытии отдельных кафедр или даже профильных классов школ, чтобы в перспективе нивелировать проблему разрыва между потребностями отрасли и уровнем подготовки молодых специалистов. Однако представители фармацевтической отрасли считают, что науке и бизнесу все еще сложно найти точки соприкосновения, и у студен-

² Аналитическое исследование по развитию международного и российского рынка биомедицины, Биофармацевтики и клеточных технологий. Инфраструктурный центр HealthNet НТИ. 2022. http://healthnet.academpark.com/upload/iblock/67a/biomedicine_2022_healthnet.pdf

³ Таблеткам не хватает рук. Фармкомпании наращивают наем профильного персонала. Коммерсантъ. Здравоохранение 16.06.2022. <https://www.kommersant.ru/doc/5411513>

тов в РФ еще есть сложности с тем, чтобы получить качественные практические знания в требуемой предметной области (Студнева, 2018).

Вырос интерес коммерческих компаний и к научным сотрудникам. Если студенты биотехнологических специальностей уже на старших курсах начинают формировать с помощью фармацевтических компаний представление о рынке труда, о востребованности тех или иных навыков, об ожиданиях отрасли и своих перспективах после выпуска, то пласт опытных специалистов из науки до сих пор далек от понимания потребностей бизнеса. Часто ученым приходится выбирать между наукой и работой в институтах и предложениями от компаний-производителей с активными R&D департаментами. Оба пути сопровождаются своей спецификой — традиционно невысокие оклады в научно-исследовательских институтах, зависимость от грантов, но в то же время большая свобода и особый статус и самоопределение в сравнении с коммерческими компаниями, где есть узкая направленность, четкий заказ от бизнеса на определенные исследования, сжатые сроки, ожидание быстрых результатов, но при этом несравнимо более привлекательные условия труда и количество и качество ресурсов для решения задачи.

Но даже в случае взаимного интереса, иногда ученому и фармацевтическому производителю сложно найти друг друга, эта проблема носит чисто прикладной характер. Дело в том, что подбор персонала в бизнесе ведут специалисты отделов HR, рекрутеры. Именно на них должны быть ориентированы кандидаты при составлении резюме или первичном контакте (Oberle et al., 2019). Однако, кандидаты с научным профилем этого не учитывают, они не готовы правильно презентовать свои знания и опыт, и зачастую у специалиста отдела персонала нет даже шанса понять, что кандидат подходит на тот или иной проект, так как нужная информация не содержится в резюме, либо соискатель не понимает

необходимости развернуто и доступным языком описывать свой опыт при первом телефонном разговоре.⁴ У выпускников сегодняшних дней это понимание уже сформировано, и их позиционирование себя на рынке труда выглядит совсем иначе. Сейчас именно компании прикладывают гораздо больше усилий, чтобы найти талантливых ученых, привлечь их в свои лаборатории, сами потенциальные сотрудники гораздо менее активны в этом отношении.

Говоря о тенденциях последних лет, нельзя не отметить цифровизацию науки, которая требует от ученых определенного набора цифровых компетенций (статистический анализ, программирование и т.д.). Сейчас недостаточно просто уметь что-то делать руками (например, создавать генетические конструкции или разрабатывать методы очистки), требуется опыт работы с различными библиотеками данных, специализированным программным обеспечением. Границы между прикладными и фундаментальными исследованиями размываются, ученым в сфере биотехнологий нужно быть максимально гибкими и открытыми к новым знаниям, методикам, технологиям, уделять время развитию профессиональной сети контактов, а также стремиться получить максимально широкий проектный опыт.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эксперты отмечают, что развитие отрасли в связи с принятой программой „Фарма 2030“⁵ приведет к увеличению количества компаний в целом, к росту уже существующих игроков на рынке. Все это неизбежно приведет к увеличению спроса на профессионалов в этих направлениях, а значит мы можем ожидать рост дефицита кадров и усиление конкуренции между компаниями за сильных специалистов, а также очевидно будет расти взаимный интерес бизнеса и образования, бизнеса и науки.

⁴ Первый телефонный разговор с рекрутером: что хотят слышать «на том конце провода». 14 ноября 2022. <https://hh.ru/article/30964>

⁵ Постановление Правительства Российской Федерации от 29.12.2021 № 2544. <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112310036>

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Андрущенко И. В. (2015). Развитие биофармацевтики в ОЭЗ — стратегия успешного импортозамещения. *Проблемы региональной экономики*, 31, 101–105.
- Андрущенко И. В., Валиуллин Х. Х. (2016). Создание и функционирование современных центров производства биофармацевтической продукции в РФ: проблемы и пути их решения в рамках ОЭЗ, *Проблемы региональной экономики*, 34, 3–18.
- Даниелян, М. Г. (2018). Развитие кадрового потенциала на примере предприятия фармацевтической отрасли. *Политика, экономика и инновации*, 3(20), 8.
- Карлов П. М., Логвинова Е. Е. (2015). Проблема подготовки квалифицированных кадров для фармацевтической отрасли. В сборнике: *Правовые, экономические, технические аспекты импортозамещения в современных условиях. сборник статей. Сер. «Стандарты образования» юридический факультет РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина* (с. 103–105). РГУ.
- Кочеткова М. А. (2021). Кадровая политика — важный аспект клиентоориентированности компании. *Электронный научный журнал*, 4(42), 51–54
- Новосельцева Е. Г., & Сенина Ф. С. (2016). Российский фармацевтический рынок: состояние и перспективы развития в рамках интеграционных процессов. *Волгоградский научно-медицинский журнал*, (2), 11–14.
- Рахимова Д. Н., & Мустафоев Ф. М. (2017). Развитие кадрового потенциала фармацевтических компаний. *International Scientific and Practical Conference World science*, 2(17), 46–49.
- Студнева М. А., Тюкавин А. И., Сучков С. В., & Скольник Д. Г. (2018). Необходимость гармонизации образовательных программ в сфере биофармацевтики. *Евразийское Научное Объединение*, 11–2 (45), 123–126.
- Халатян С. Г. (2012) Развитие оптовых структур фармацевтического рынка южного федерального округа: логистический аспект. *Региональная экономика: Теория и практика*, (4), 51–56.
- Boyarov, A., Osmakova, A., & Popov, V. (2021). Bioeconomy in Russia: Today and tomorrow. *New Biotechnology*, 60, 36–43. <https://doi.org/10.1016/j.nbt.2020.08.003>
- Chan, K. F., Chen, Z., Wen, Y., & Xu, T. (2022). COVID-19 vaccines and global stock markets, *Finance Research Letters*, 47, Part B, 102774, <https://doi.org/10.1016/j.frl.2022.102774>
- Dutttagupta, S, Yampolsky, D, & Chowdhury, C. A. (2015). PHP318 — Economic sanctions and market access for pharmaceuticals: case studies with Russia, Cuba and Iran. *Value in Health*, 18 (7), A569. <https://doi.org/10.1016/j.jval.2015.09.1873>
- Nielsen, J., Tillegreen, C. B., & Petranovic, D. (2022) Innovation trends in industrial biotechnology. *Trends in Biotechnology*, 40(10), 1160–1172, <https://doi.org/10.1016/j.tibtech.2022.03.007>
- Oberle, A. J., Kumar, S., Nelson, M., Kraft, M., & Lenz, P. H. (2019). Searching for the first job: A practical guide for fellows-in-training. *Chest*, 155(1), 25–32. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2018.10.025>