



рекадро™

Экспертные кадровые решения

2017

Экспертная оценка рынка труда по позиции
Специалист по обеспечению качества / Quality Assurance
specialist в фармацевтической промышленности



Rekadro

10.05.2017

РАЗДЕЛ 1. АЛГОРИТМ ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. Сроки проведения исследования - Данные приведены на 10.05.2017

1.2. Методика исследования

В ходе исследования были использованы следующие источники информации:

- телефонный скрининг (экспресс-опрос сотрудников, занимающих исследуемые должности);
- анализ получаемых резюме и в ходе проводимых собеседований в компании РЕКАДРО
- анализ открытых источников

1.3. Объект исследования

Исследование направлено на изучение следующих аспектов оплаты и поощрения труда:

- уровень заработной платы;
- наличие премий, бонусов;
- наличие социального пакета, в том числе дополнительного;

1.4. Рассматриваемые должности

Специалист по обеспечению качества / Quality assurance specialist

1.5. Определения, используемые в исследовании

Базовый оклад	Ежемесячный оклад сотрудника до вычета налогов (gross), получаемый им за выполнение стандартных обязанностей. Данная сумма не включает такие дополнительные выплаты, как бонус, комиссионные, оплата сверхурочных работ, дивиденды, пособия.
Льготы	Социальные гарантии, предоставляемые сотрудникам компании, например: медицинская страховка, дополнительные отпуска, страхование жизни и т.д.
Бонус	Вознаграждение работнику по результатам работы. Выплачиваются, как ежемесячно, так и после окончания работы над проектом. Относится к переменным выплатам.
Среднее арифметическое	Отношение суммы всех зафиксированных значений к их количеству.
Медиана	Один из показателей центра распределения для порядковых и количественных переменных. Представляет собой значение переменной, которое делит выборку пополам таким образом, чтобы для 50% объектов из выборки значения переменной не превосходили медиану, а для других 50% объектов - были не меньше, чем медиана.
Процентиль (дециль) – P	Процентиль – мера расположения данных выборки или распределения .N-й процентиль — это такое значение, ниже которого расположено n-процентов наблюдений в представленном числовом ряду. Например: в таблице заработных плат представлены данные по 20 компаниям. 10-ый процентиль (P 10) показывает, что в 10% компаний из данных 20 выплачивается заработная плата ниже или равная уровню, соответствующего 10% в таблице зарплатных

	значений.
Квартиль	Квартили – это порядковые характеристики, отделяющие четверти ранжированных совокупностей. В обзоре заработных плат процентиль это показатель, который делит ряд зарплатных значений на 4 равные части. Например: третий квартиль (25%) это 25-ый процентиль, а второй квартиль - это медиана или 50-ый процентиль.
Интервал (коэффициент)	Коэффициент показывает во сколько раз минимальный размер зарплаты (по данным, представленным в таблице заработных плат) меньше максимального размера. Интервал 3 означает, что по данной позиции нет установившегося функционала, имеется разброс в зарплатах начинающих и опытных сотрудников. Интервал менее 3 говорит об устоявшемся функционале и сформировавшейся среднерыночной цене на специалистов по данной позиции.
Интервал (сумма)	Суммовая разница между абсолютным значением размера зарплаты в точках P 10 и P 90 по конкретной позиции.
Общая ежемесячная сумма компенсации	Базовый оклад плюс все бонусы, премии, относящиеся к итоговым показателям деятельности компании или сотрудника (без учета больничных листов и отпускных). Полная сумма компенсации не включает в себя оплату сверхурочных и оплату труда в ночное время.
Общая годовая сумма компенсации	Базовый оклад плюс все бонусы и премии, относящиеся к итоговым показателям деятельности компании или сотрудника за полный год работы (без учета больничных листов и отпускных). Полная сумма компенсации не включает в себя оплату сверхурочных и оплату труда в ночное время.
Зона 1	Зона «дешевого» персонала. Пролегал между минимальным размером зарплаты и медианой (P 50%).
Зона 2	Зона «среднерыночной стоимости специалиста». Пролегал между медианой (P 50%) и точкой (P 75%).
Зона 3	Зона «дорогого персонала». Пролегал между точкой (P 75%) и максимальным размером заработной платы.
Структура заработной платы	Подробная разбивка в процентном соотношении основных показателей: базовая заработная плата, доплаты компании (фиксированная премия), переменные выплаты.
Структура сопоставление обязанностей участников	Сопоставление стандартных должностных обязанностей исследуемых позиций с должностными обязанностями, существующими на исследуемых предприятиях. Под стандартными должностными обязанностями понимаются должностные обязанности, закреплённые за исследуемыми позициями в компании заказчика. Данный показатель наглядно демонстрирует насколько соответствует функционал должности в исследуемых организациях тому, что представлен в описании должности.
Стимулирующие выплаты	Доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты

1.6. Структура обзора заработных плат

Данные о зарплатах измерены в рублях РФ, до вычета подоходного налога (gross). Стандартная погрешность при анализе данных составила +/- до 7 %

Информация по позиции структурирована следующим образом:

- Наименование позиции
- Описание функционала
- Сопоставление функционала
- Таблица данных по базовому окладу, премии, суммарной зарплате (общей ежемесячной и годовой сумме компенсаций)

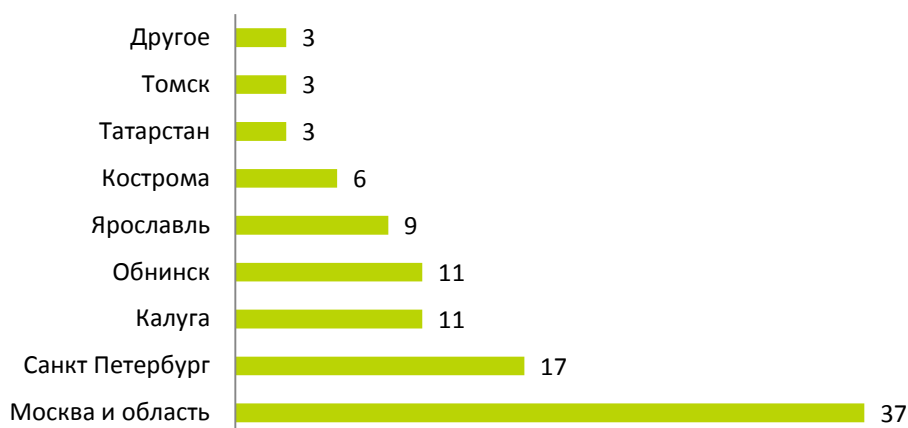
Данные по заработной плате представлены отдельно по российским предприятиям и международным. Компаниям.

Политика предоставления социального пакета представлена таблицей в разделе 3.

1.7. Информация об участниках исследования

В исследовании рассматривались позиции 49 фармацевтических предприятий.

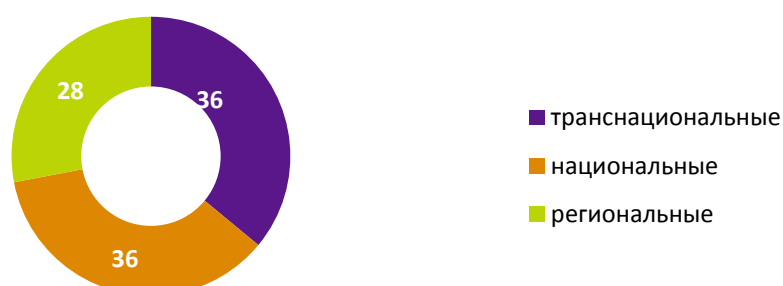
Диаграмма 1. Распределение вакансий по регионам РФ, % от общего количества позиций



По масштабу бизнеса компании разделены на следующие группы:

- Региональные компании – компании, созданные с помощью местного капитала, действующие локально, в том числе Москве или Санкт Петербурге, регионах.
- Национальные компании – компании, созданные с помощью российского капитала и распространяющие свою деятельность на всю территорию РФ
- Транснациональные компании – компании, созданные с помощью зарубежного капитала, производственные и торгово-сбытовая деятельность которых вынесена за пределы национального государства, использующие тенденции международного разделения труда

Диаграмма 2. Распределение участников по масштабу бизнеса, %



РАЗДЕЛ 2. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

2.1. Должностные обязанности (основные)

- Поддержание системы обеспечения качества в соответствии с принятыми стандартами и корпоративными требованиями;
- Обучение персонала по процессам СМК (консультационная и методологическая работа, проведение лекций), поддержание системы обучения правилам GMP.
- Участие в работе по поддержанию системы документации СМК в актуальном состоянии, включая разработку инструкций, проверку инструкций, пересмотр и актуализацию руководства по качеству;
- Работа по внутреннему аудиту на соответствие стандартам GMP/ISO (организация, участие, формирование отчетов по результатам аудита, контроль выполнения корректирующих мероприятий);
- Участие в подготовке к сертификации на соответствие требованиям ИСО 9001 и последующего периодического инспекционного контроля;
- Участие в процедуре оценки/ одобрения/ утверждения поставщиков
- Работа по расследованию рекламаций для входящих материалов.
- организация и проведение процедуры оценки рисков.

2.2. Сопоставление обязанностей:

Сопоставление обязанностей

Уровень ниже, чем в описании функциональных обязанностей (ОФО)	5 %
Полностью совпадает с ОФО	85%
Уровень выше, чем в ОФО	10 %

Структура выплат (ежемесячная)

Базовая заработная плата	80%
Переменные выплаты	20%

2.3. Уровень заработной платы

Показатели	Базовый ежемесячный оклад (тыс.руб.,gross)	Бонусы (тыс.руб.,gross)	Общая ежемесячная сумма компенсации (тыс.руб.,gross)	Общая годовая сумма компенсации (тыс.руб.,gross)
Минимум	25,00	5,6	25,00	300,00
P 10%	15,40	7,04	20,44	245,28
P 25%	29,50	9,20	29,50	354,000
Среднее арифметическое	48,51	12,80	50,64	607,73
Медиана	50,00	12,80	50,00	600,00
P 75%	67,83	16,40	67,83	813,90
P 90%	79,00	18,56	90,70	1088,40
Максимум	93,00	20,00	100,00	1200,00
Интервал (сумма)	63,60	11,52	70,26	843,12
Интервал (коэффициент)	3,72	3,57	4,00	4,00

РАЗДЕЛ 3. ПОЛИТИКА ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

ПОЛИТИКА ВЫПЛАТЫ ФИКСИРОВАННОЙ ПРЕМИИ	ПОЛИТИКА ВЫПЛАТЫ НЕФИКСИРОВАННОЙ ПРЕМИИ
Выплаты компаниями фиксированной премии Да – 20% Нет – 80%	<i>Выплаты компаниями нефиксированной премии</i> Да – 30 % Нет – 70 %
ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ СВЕРХУРОЧНЫХ РАБОТ (ПЕРЕРАБОТОК)	ПОЛИТИКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ
Практика оплаты работ в сверхурочное время Да – 30 % Нет – 70 %	Наличие в компании политики предоставления отпуска Да – 100 %
ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДМС	КОМПЕНСАЦИЯ ЖИЛЬЯ ПРИ ПЕРЕЕЗДЕ
Да – 60 % Нет – 40 %	Да – 20 % Нет – 80%
ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ, ОПЛАТА ОБЕДОВ	КОМПЕНСАЦИЯ ЗАНЯТИЙ СПОРТОМ
Да – 60 % Нет – 40% Частично за счет компании: 70% Полностью за счет компании: 30%	Да – 65% Нет – 35%
ВОЗМОЖНОСТИ ОБУЧЕНИЯ И РОСТА	КОМПЕНСАЦИЯ ИЗУЧЕНИЯ АНЛИЙСКОГО ЯЗЫКА
Да – 60 % Нет – 40 %	Да – 25 % Нет – 75%

РАЗДЕЛ 4. ОСОБЕННОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Главными требованиями, предъявляемыми к лекарственным средствам, от которых зависит здоровье человека и его жизнь, являются качество и безопасность. Именно поэтому фармацевтические компании активно занимаются внедрением системы менеджмента качества (СМК), которая гарантирует соответствие стандарту ISO 9000:2005 и законодательству.

В службу обеспечения качества (ООК) фармацевтических предприятий входят непосредственно специалисты по обеспечению качества, а также контролеры документов, контрольные мастера, специалисты по валидации, специалисты по сертификации, специалисты по стандартизации. Они организуют и курируют всю работу предприятия по проведению квалификации и валидации процессов, оборудования, помещений, аналитических методик и прочего. Специалисты ООК занимаются так же обучением персонала вопросам обеспечения качества.

На некоторых фармацевтических предприятиях нет QA-специалистов, но есть специалисты по валидации, сертификации, контрольные мастера и другие, чей функционал ограничен в рамках их должностей (в данном исследовании они не рассматривались).

К специалистам по обеспечению качества предъявляются достаточно серьезные требования. Образование высшее фармацевтическое, химико-фармацевтическое, биотехнологическое. Обязательно знание российского и международного стандарта GMP, законодательства в сфере обращения ЛС, современных требований к организации производства и обеспечению качества ЛС. Фармацевтические компании могут брать на работу специалистов без опыта работы, но с хорошим образованием, предпочтительно закончивших дневное отделение профильных вузов.

При поиске сотрудников через кадровые агентства фармацевтические компании предъявляют к кандидатам более высокие требования. К опыту работы от одного-двух лет на фармацевтических предприятиях в области производства, обеспечения качества или контроля качества прибавляется знание английского языка на разговорном уровне.

Уровень заработной платы QA-специалистов зависит чаще всего от опыта и квалификации, уровня знания английского языка, географического расположения организации, страны происхождения. В международных компаниях, обычно, платят больше, чем в российских организациях. Специалисты, владеющие иностранным языком (чаще всего это английский, в редких случаях - французский и немецкий), могут рассчитывать на больший уровень заработной платы. Молодые специалисты с опытом работы от 1 до 3 лет могут получать от 25 000 рублей в регионах, от 45 000 рублей в Москве и Санкт-Петербурге.

Медианное значение ежемесячного дохода составляет 50 000 рублей. При этом ожидания соискателей составляют в среднем 63 000 рублей, что на 20% выше предлагаемой работодателями заработной платы. Такой уровень ожиданий объясняется низкой напряженностью на рынке труда (3.5), которая свидетельствует о высокой востребованности специалистов и отсутствию широкого выбора у работодателей.

В профессии преобладают представители женского пола, в возрасте от 22 до 40 лет. Большая их половина (64 %) владеет английским языком на разговорном уровне. Все специалисты имеют высшее профессиональное образование (химико-фармацевтическое, биотехнологическое, фармацевтическое). Чуть больше 10% специалистов имеют профильное техническое образование. Столько же специалистов имеют непрофильное гуманитарное образование (учитель иностранных языков).

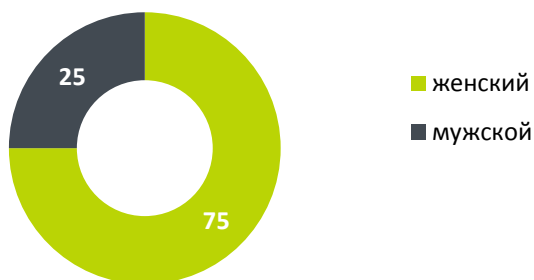
Среди российских вузов профильных кандидатов готовят следующие учебные заведения:

- Санкт-Петербургская государственная химико-фармацевтическая академия,
- Российский химико-технологический университет им. Д.И. Менделеева (Москва),

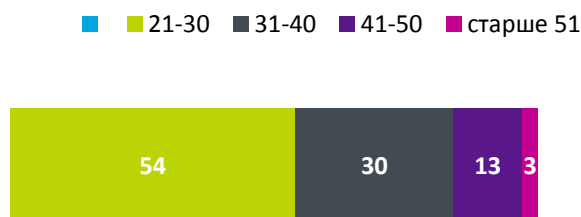
- Фармацевтическое Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н.И. Пирогова (Москва),
- Ярославский государственный медицинский университет,
- Ярославский государственный технический университет,
- Воронежский государственный университет инженерных технологий и другие профильные ВУЗы.

Типичный портрет специалиста по обеспечению качества выглядит следующим образом (Диаграмма 3):

Пол специалистов

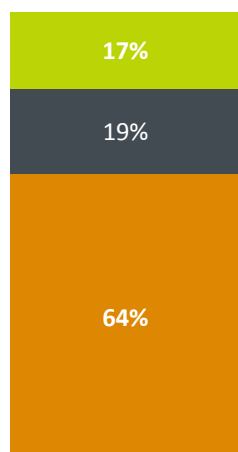


Возраст специалистов



Владение английским языком

■ разговорный ■ свободный ■ базовый



Образование

