



大健康人才市场观察季刊

2023年8月刊 (总第2期)

目录

CATALOGUE

刊首语

FRONT-LINE
OBSERVATION

04

一线观察

大健康人才市场趋势

大健康招聘 / 求职信心指数调查

MARKET FOCUS

20

市场聚焦

重点岗位人才趋势分析

医药质量岗

PREFACE

刊首语

重铸信心 砥砺前行

各行各业都将 2023 年视为“复苏”和“机遇”的一年。但在内外部压力作用下，复苏之路依然曲折艰难。对于医药行业来说，整体发展的增速在放缓，但细分领域的发展依然充满机遇。企业如何在当前的环境下，寻求新的扩张机遇和业务增长点，是摆在企业面前的挑战和考验。无论是企业对人才的选聘还是人才的流动选择依然保持保守谨慎的态度，但对于优秀人才的竞争依然是企业人才战略的核心命题。

为了深入研究大健康行业招聘和求职的信心和变化趋势，领先的以技术驱动的整体人才解决方案服务商——科锐国际，联合旗下大健康垂直招聘平台——医脉同道，联合发起了**医药大健康招聘和求职信心指数二季度调查**。迈入 2023 年的第二季度，从调研结果来看，医药大健康市场表现不甚明朗，行业企业招聘热度普遍下降，人才求职信心也有所下滑，医药大健康领域仍在静候春天来临。展望 2023 年的下半场，企业如何调整策略、了解市场以抢赢核心人才，人才如何更好应对低迷求职市场，是双方共同的必修课。本期季刊的一线观察篇章，将为您揭示本季度调查的结果。

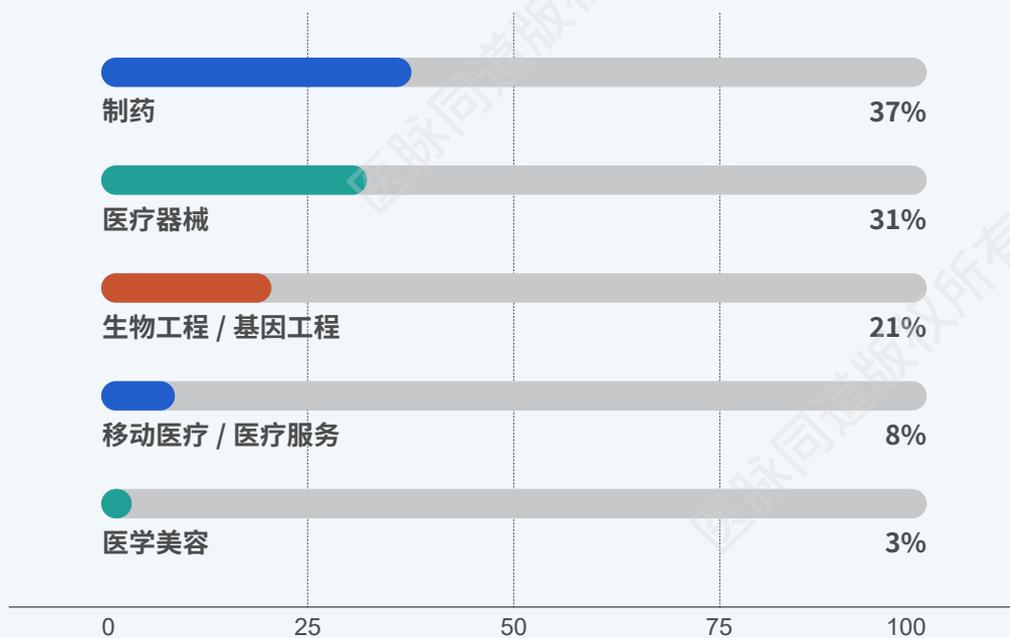
本期的市场聚焦篇章，将详细解读大健康行业具备稳定市场需求的 - **医药质量岗位**。近年来随着医药监管的日趋严格，对于质量管理人才的招聘需求也在稳定增加。我们将向您揭示质量岗位的基本岗位需求、人才画像及人才获取建议。

希望本季度这份季刊能为您实时把握人才市场动向提供指引！

样本信息

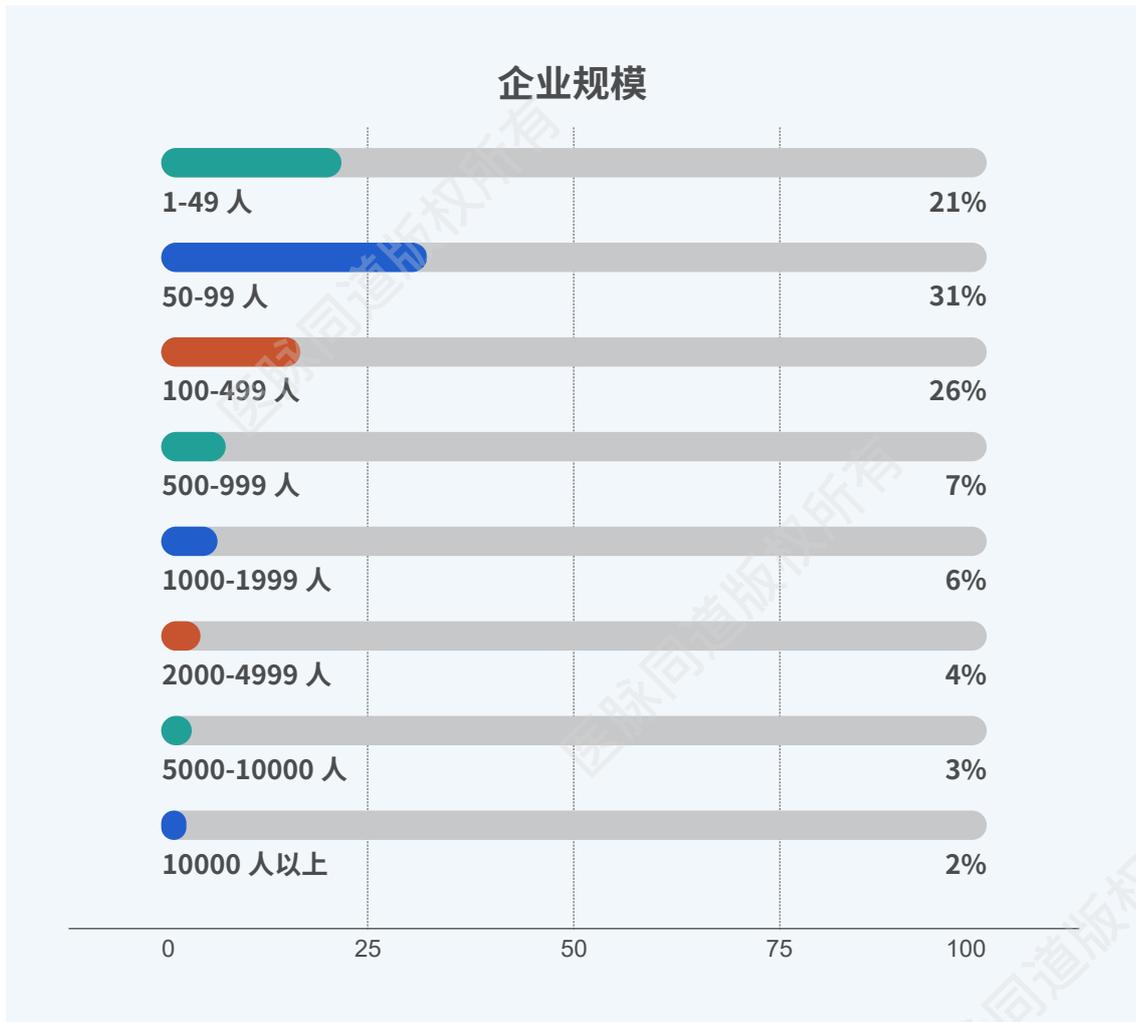
企业端
(有效样本 127)

行业



企业性质

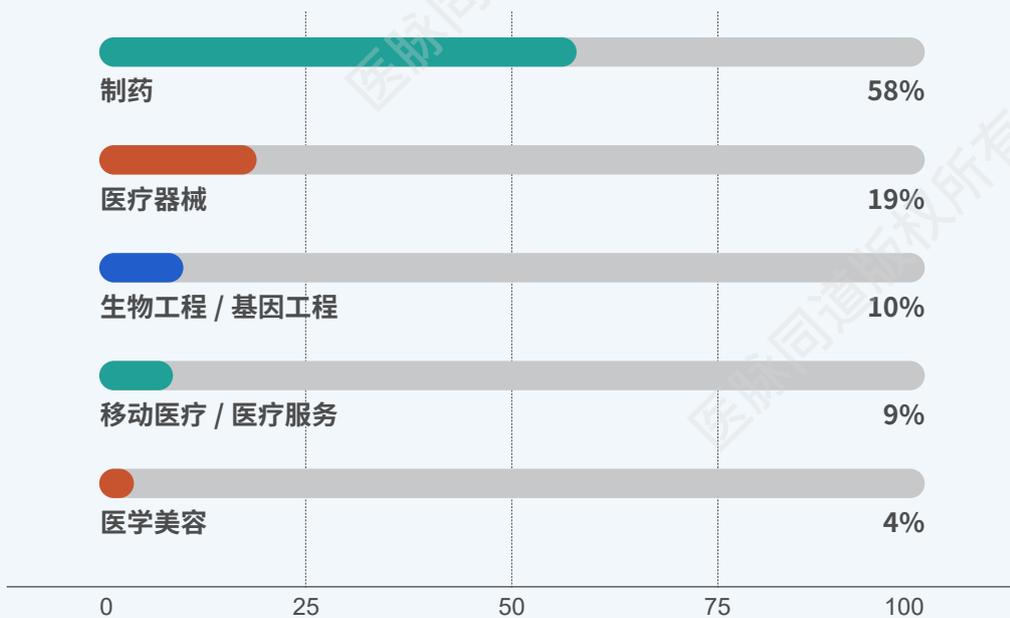




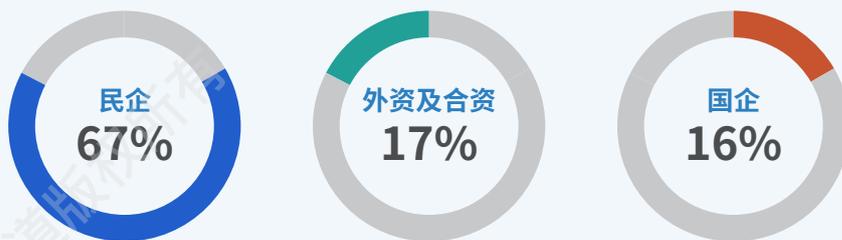


候选人端
(有效样本 197)

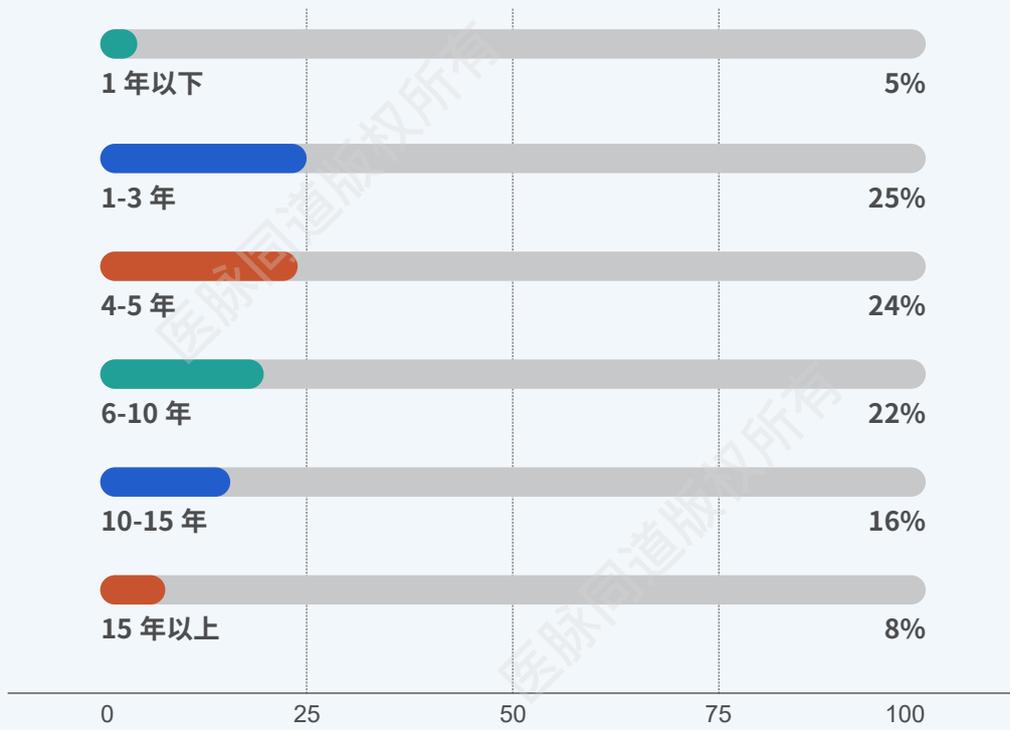
所在行业



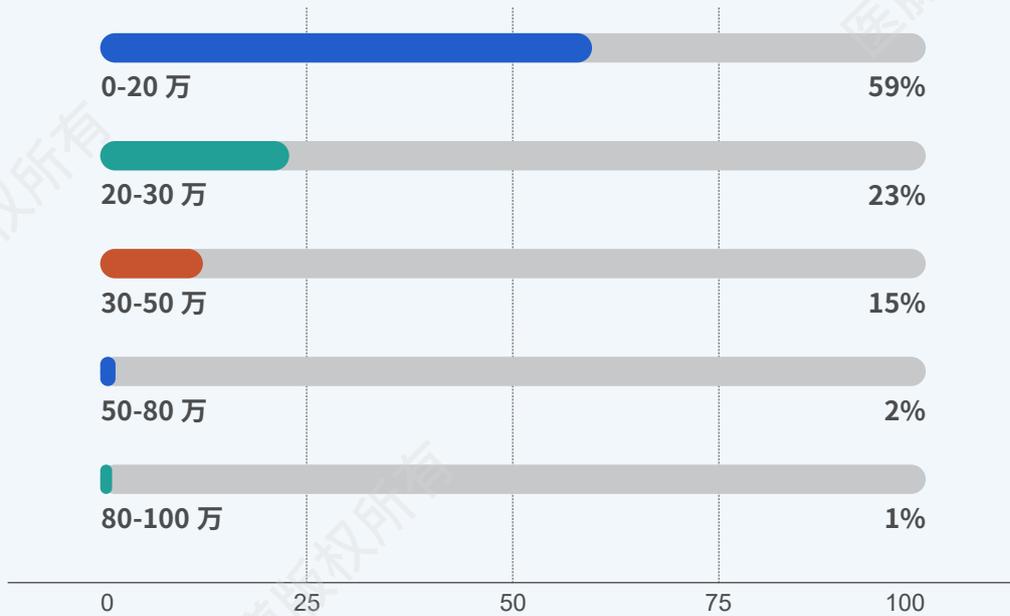
所在企业性质

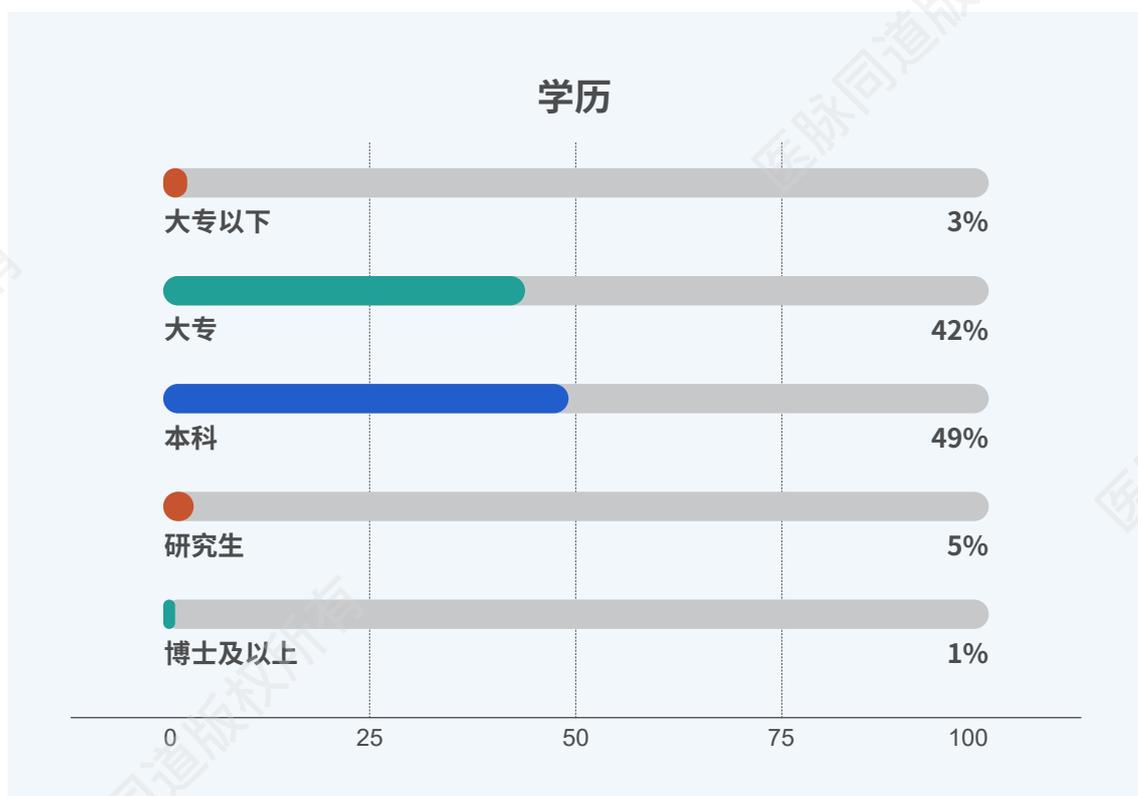


工作经验



年收入



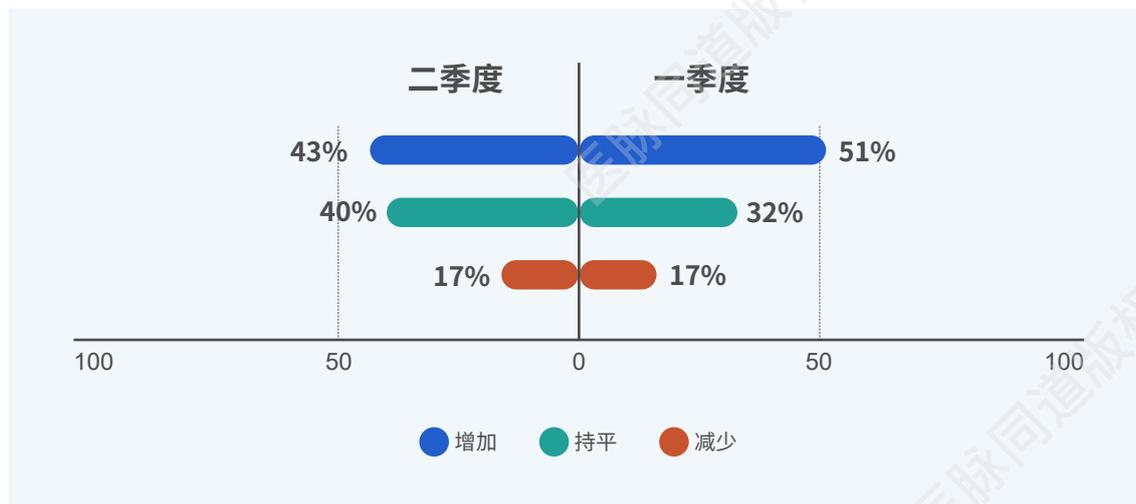




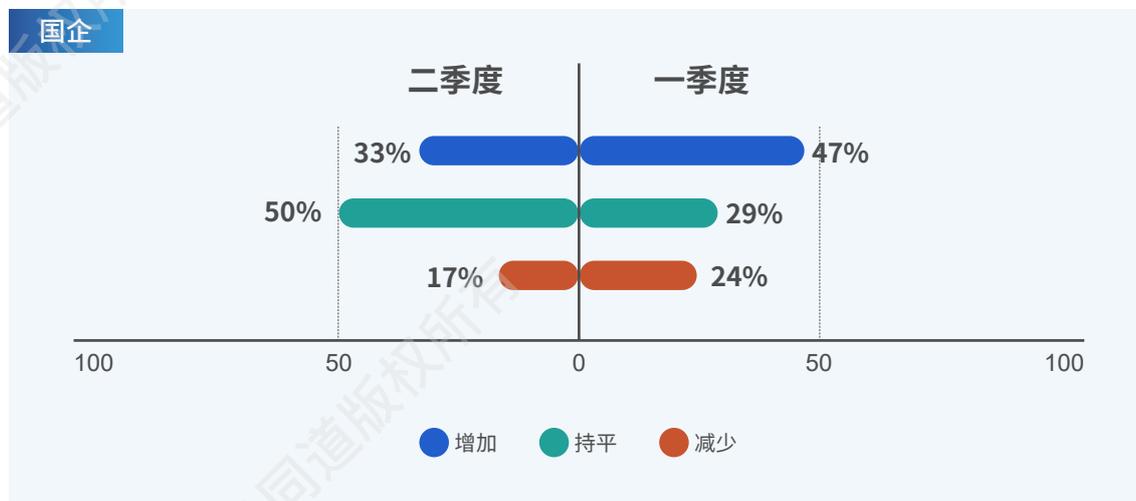
二季度大健康人才需求谨慎收缩，企业招聘热度普遍下降

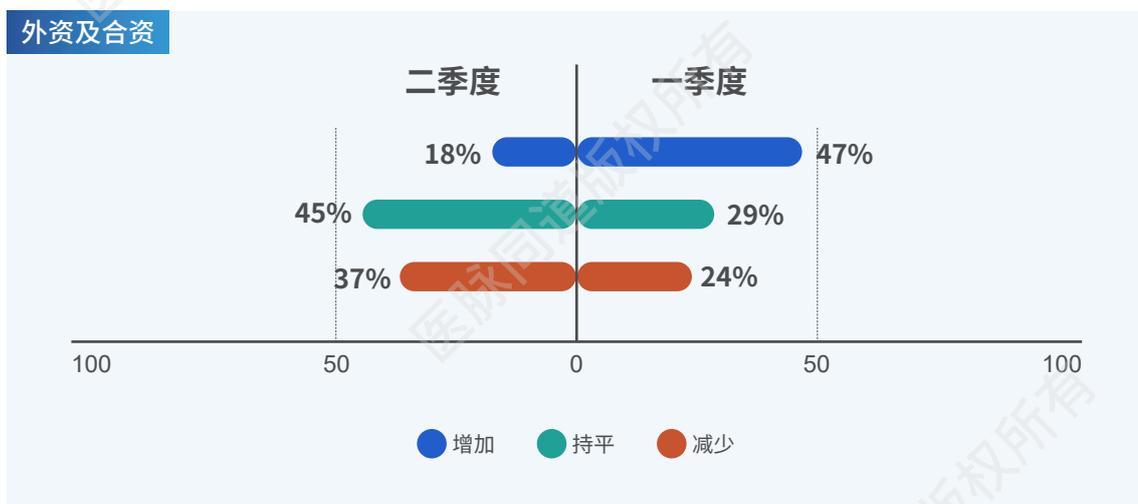
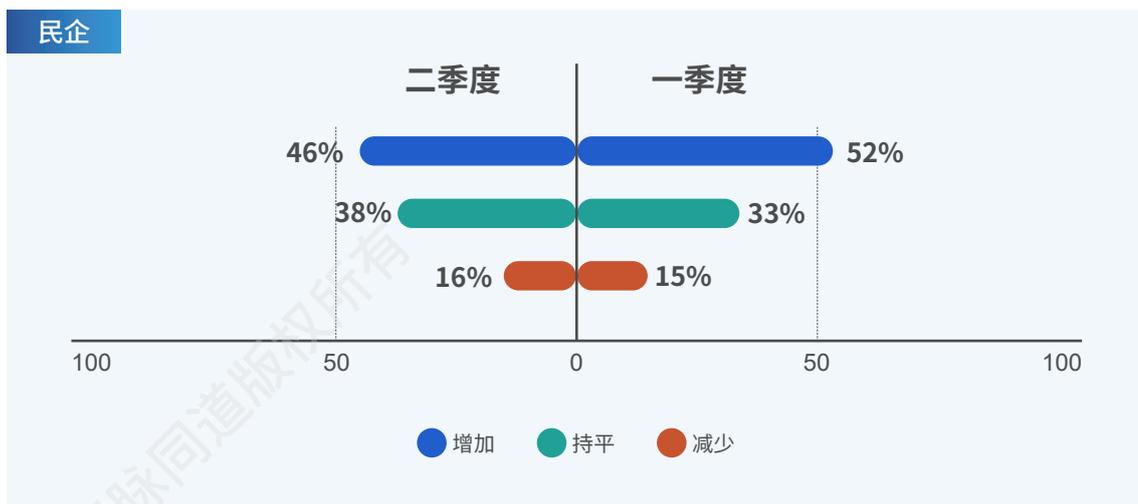
二季度大健康企业总体招聘量较一季度下降明显，选择招聘量增加的企业较一季度明显减少，选择招聘量持平的企业显著增多。但民企和医疗器械领域的企业的招聘量仍能保持上季度水平。

受访企业未来一季度招聘量变化



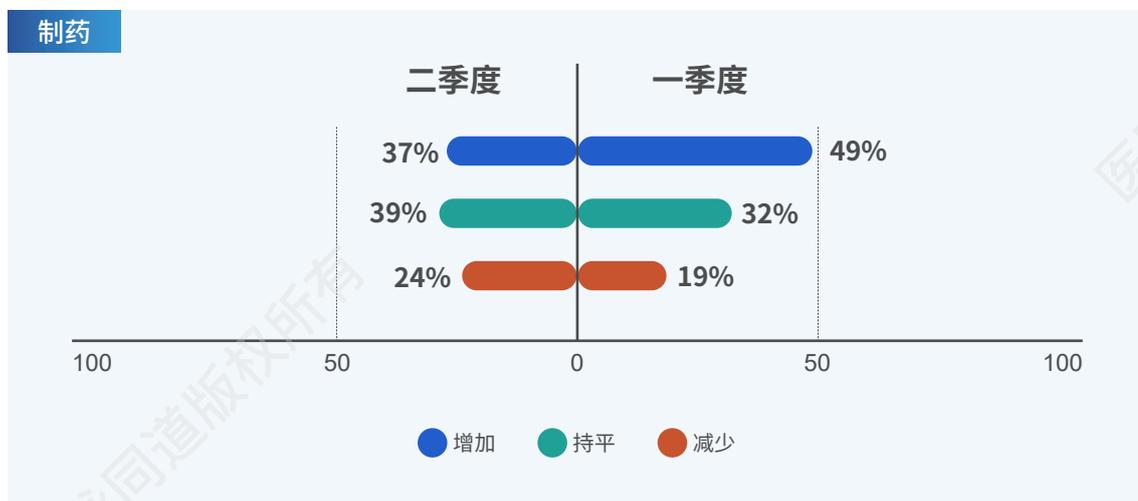
不同企业性质的受访企业未来一季度招聘量变化

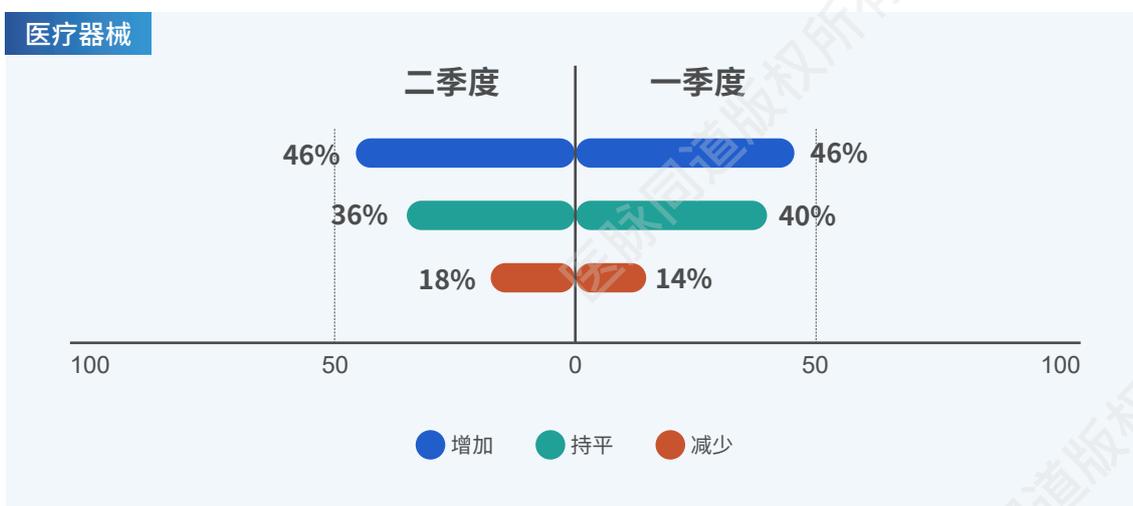
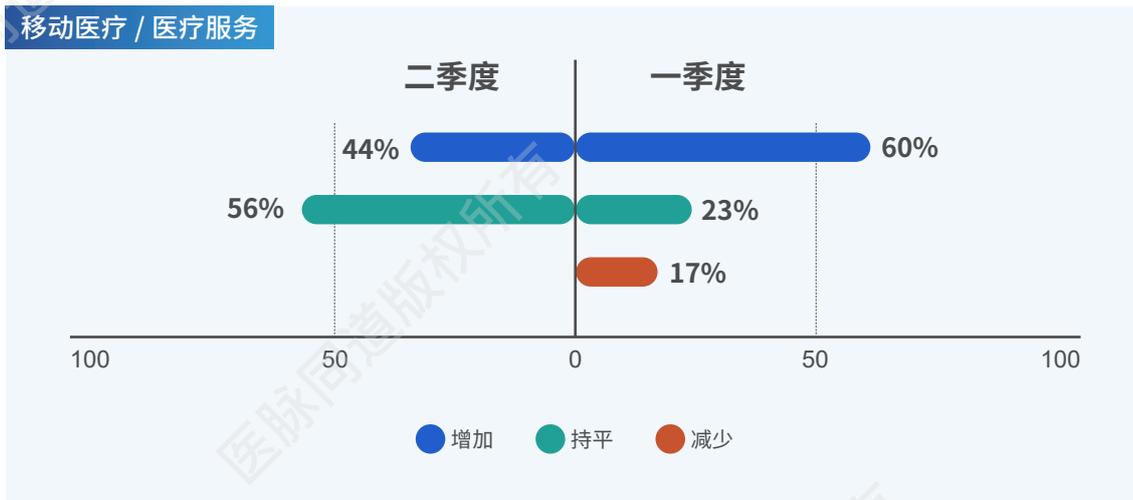




分企业所在领域来看，制药和移动医疗 / 医疗服务领域企业二季度选择人才招聘增加的比例较一季度下降明显，而医疗器械领域企业选择招聘量增加的比例则与上季度基本持平。

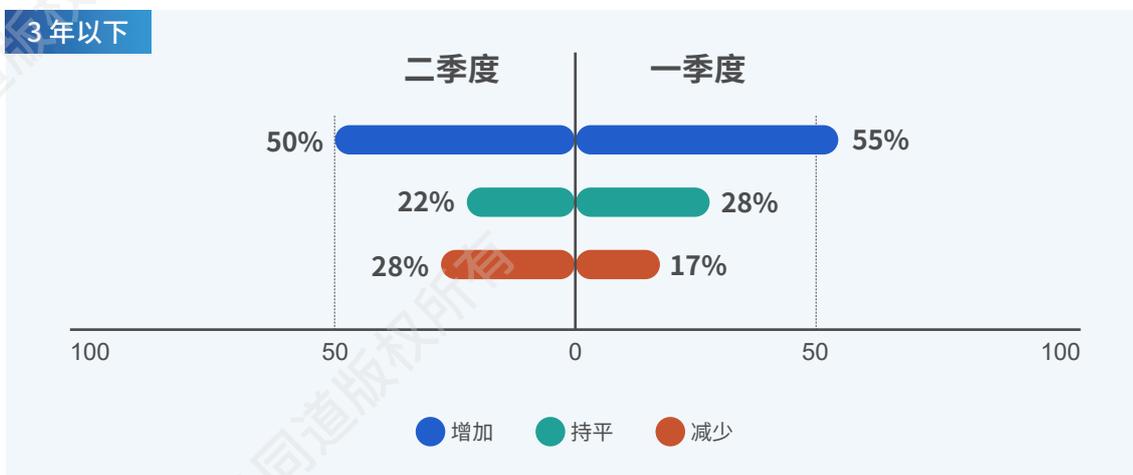
不同领域受访企业未来一季度招聘量变化



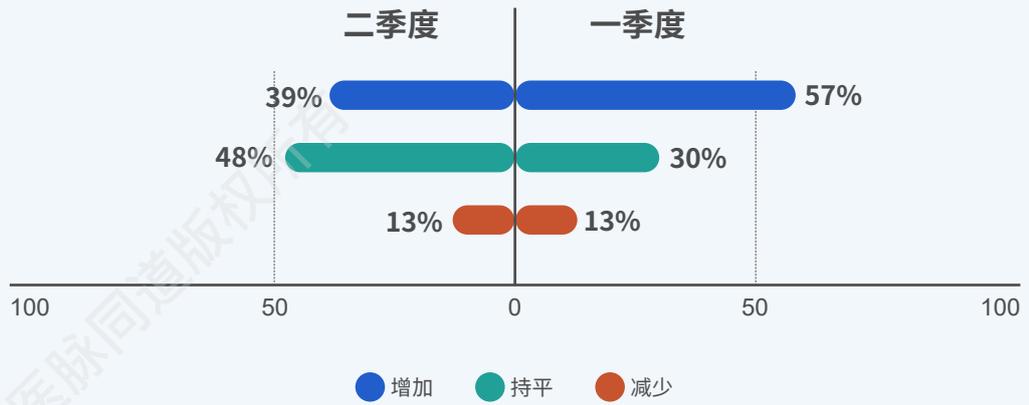


分企业成立时间来看，成立时间在 3-5 年间的企业招聘增加的数量较一季度下降较多，而成熟企业招聘量增加的比例与一季度相比基本持平。

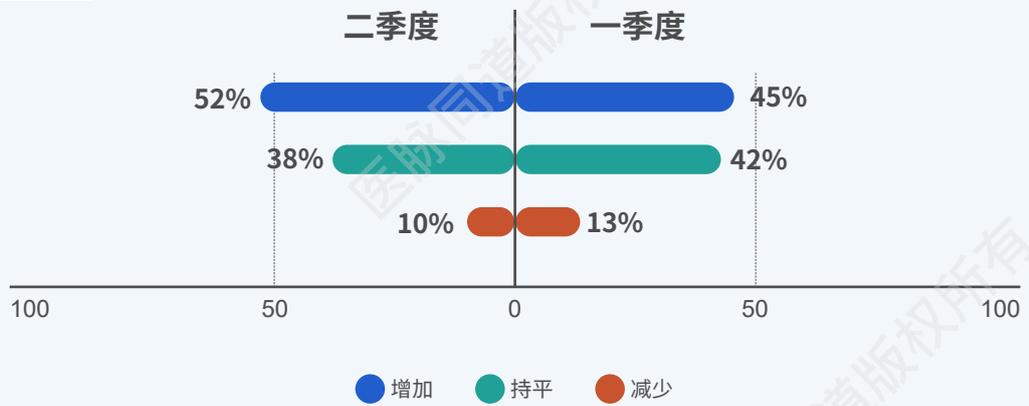
企业成立时间 Vs 未来一季度招聘量变化



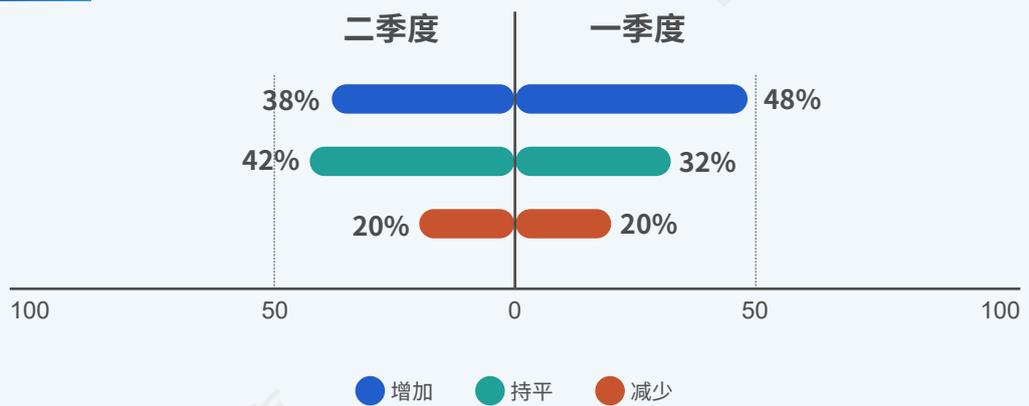
3-5 年



6-10 年



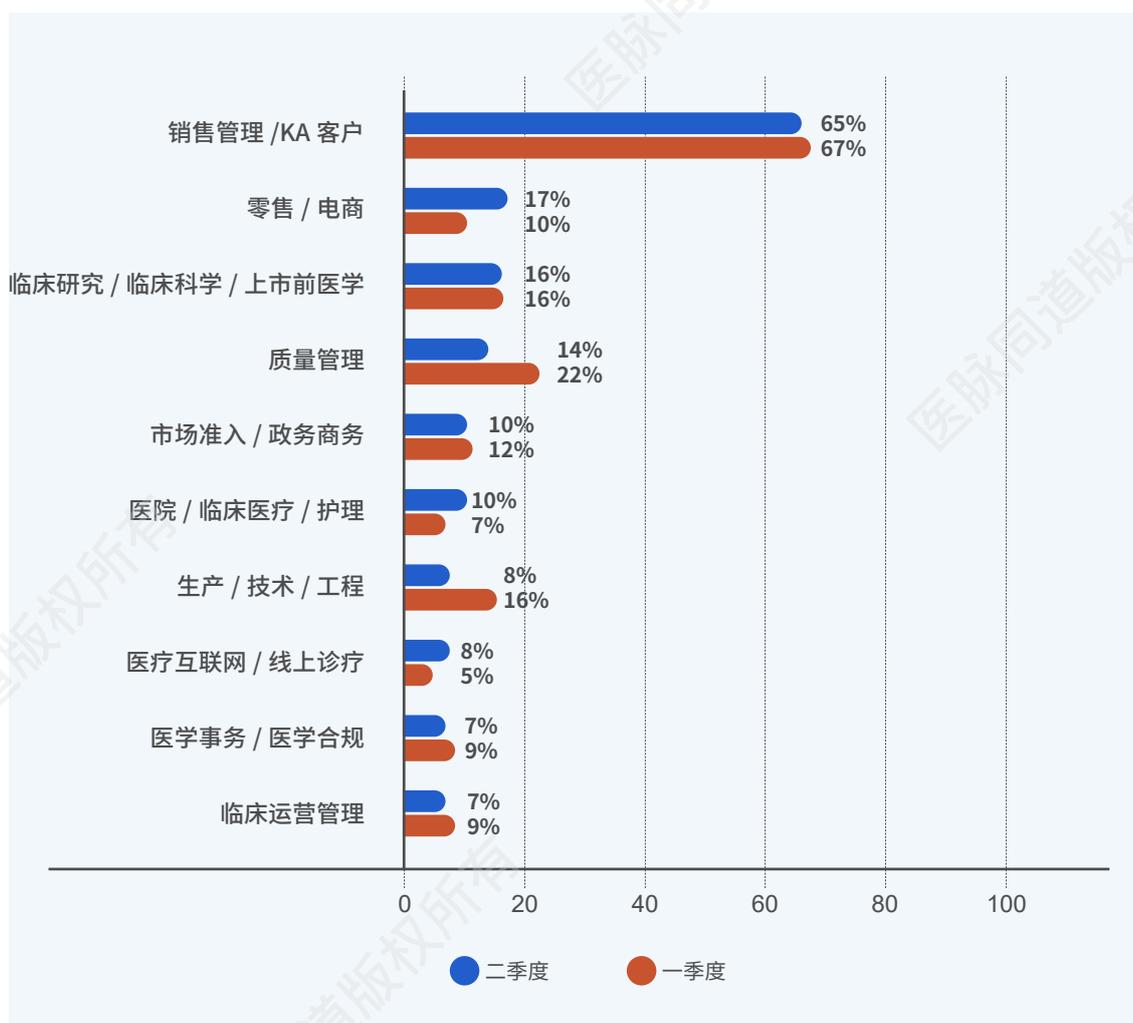
11 年以上



二季度增加岗位方向依然以销售管理、零售 / 电商和临床研究为主，零售 / 电商岗位招聘需求增加明显

受访企业未来一季度新增岗位中，主要新增岗位方向为销售管理、零售 / 电商和临床研究。零售 / 电商岗位需求量增加明显，生产技术岗位需求有所减少。

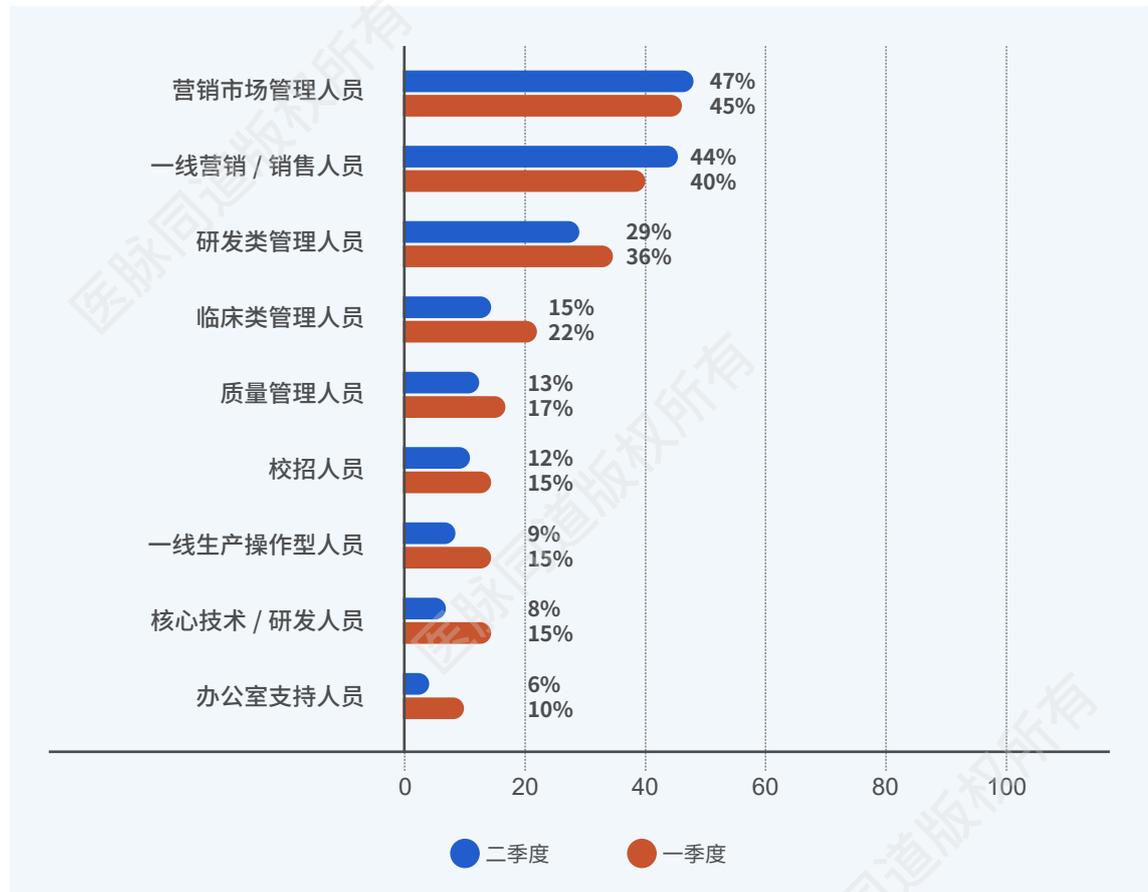
受访企业未来一季度主要增加的岗位方向



受访企业未来一季度增加及减少的岗位职级需求

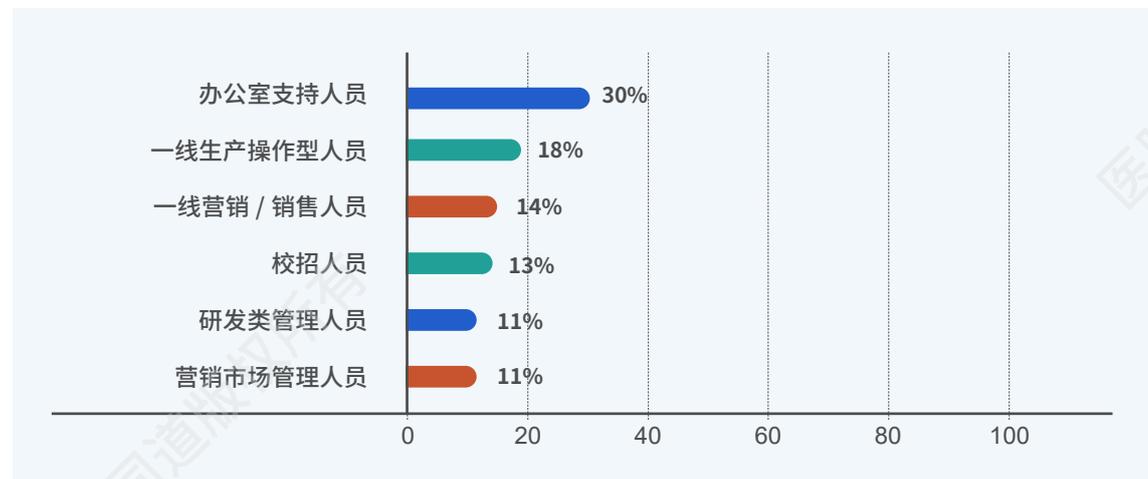
二季度增加的岗位职级需求依旧以营销及市场人员为主，对比一季度研发类、临床类需求减少。

受访企业未来一季度新增岗位职级情况



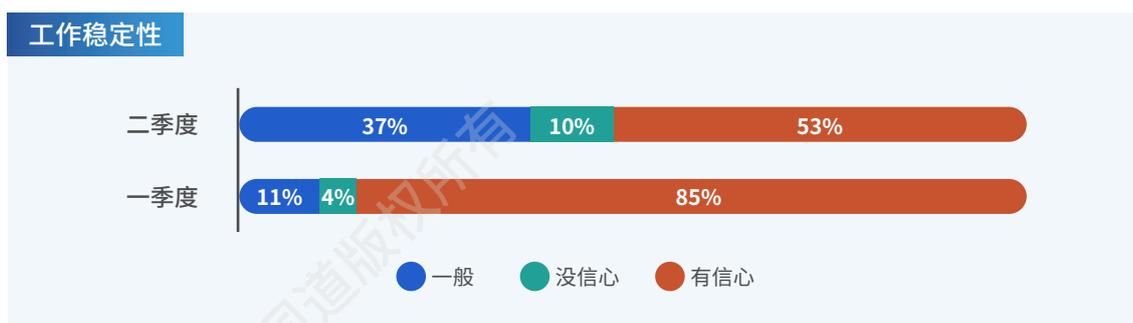
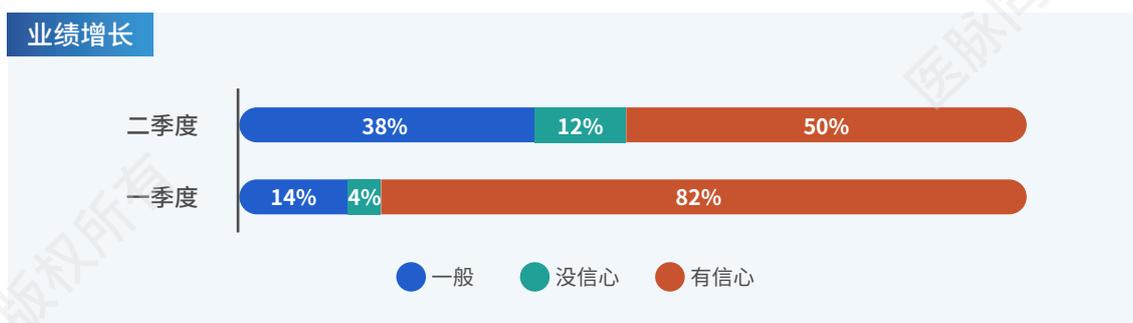
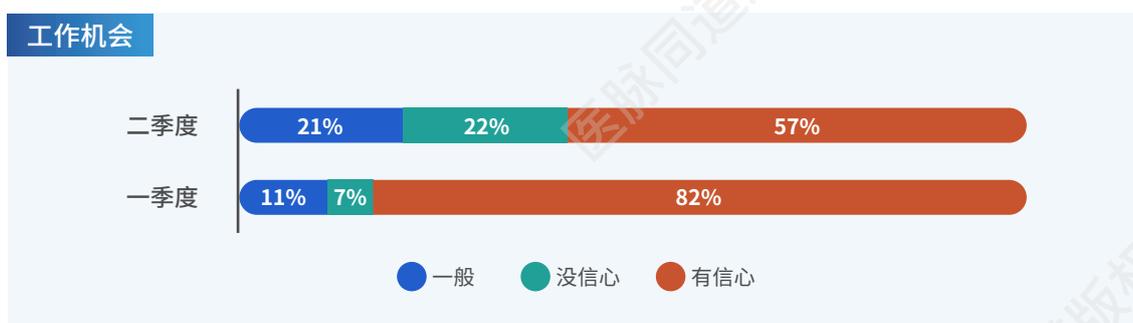
二季度减少的岗位职级仍然主要以办公室支持人员为主。

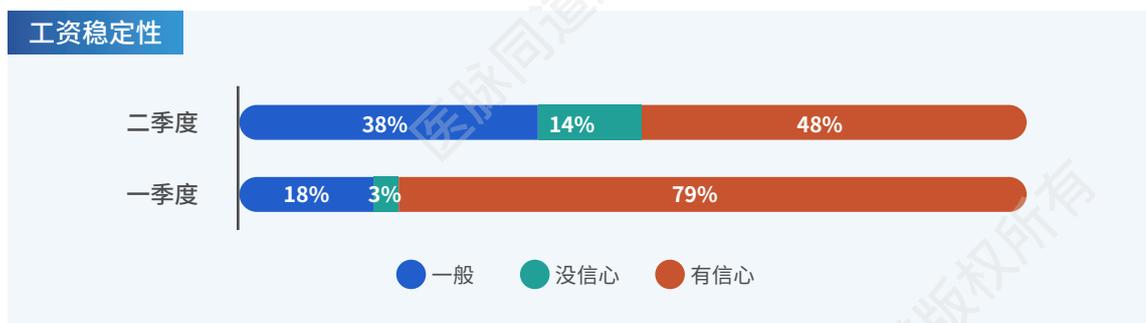
受访企业未来一季度减少的岗位职级情况



二季度候选人求职信心较一季度明显下降

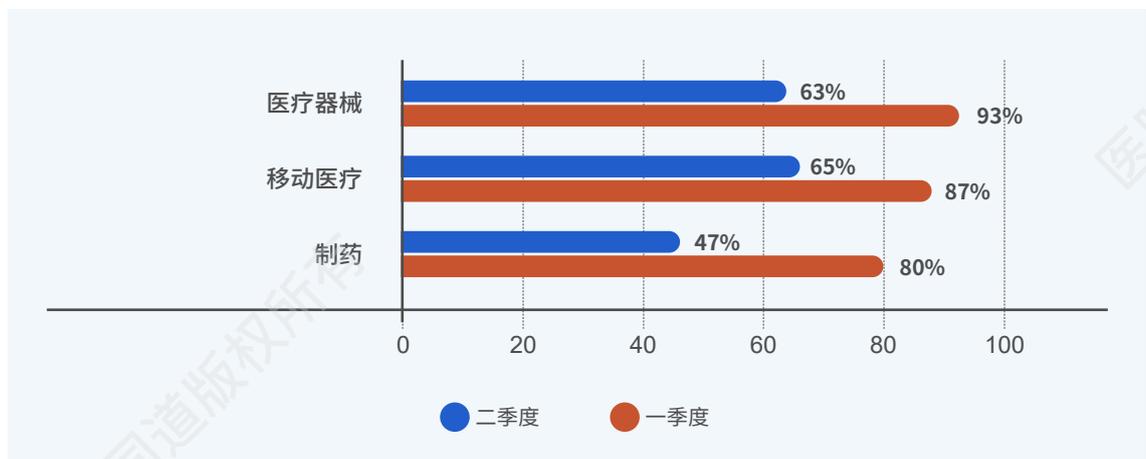
候选人对未来一季度工作机会增加、业绩增长、工作稳定性、工资稳定性的信心





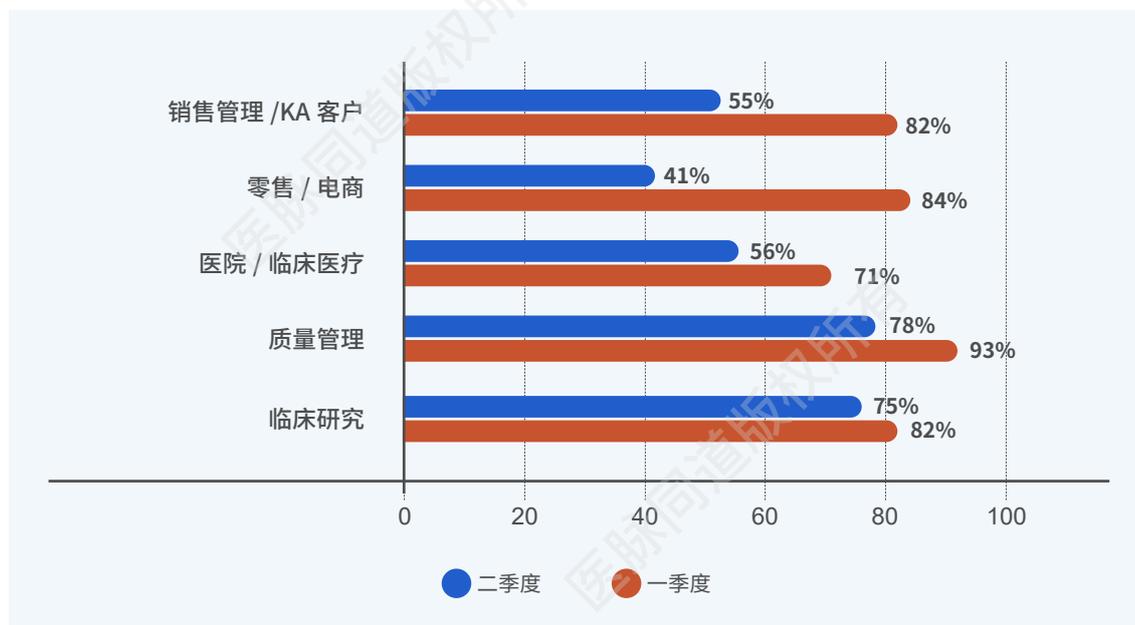
移动医疗及医疗器械行业的候选人对未来一季度的工作稳定性更为看好，而相比之下制药行业的候选人对工作稳定性的信心下降更多。

不同行业对未来一季度的工作稳定性的信心



质量管理及临床研究岗位的候选人对工作机会增加的信心比其他领域候选人相对更多。

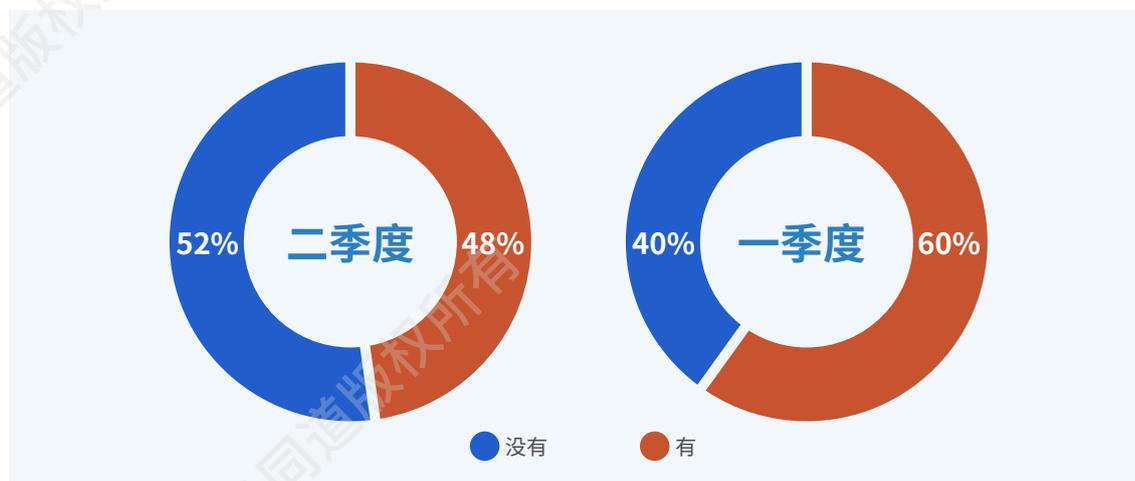
未来一季度工作机会增加的预测



人才流动趋于谨慎，人才对跳槽多持观望态度

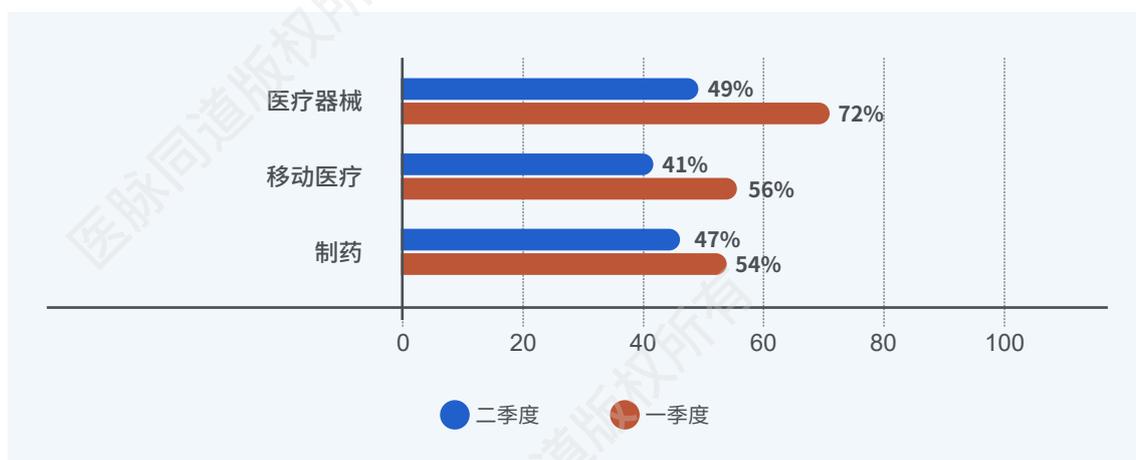
二季度人员流动相较于一季度有所减少，人才对跳槽多持观望态度。

未来一个季度内是否有换工作的计划？



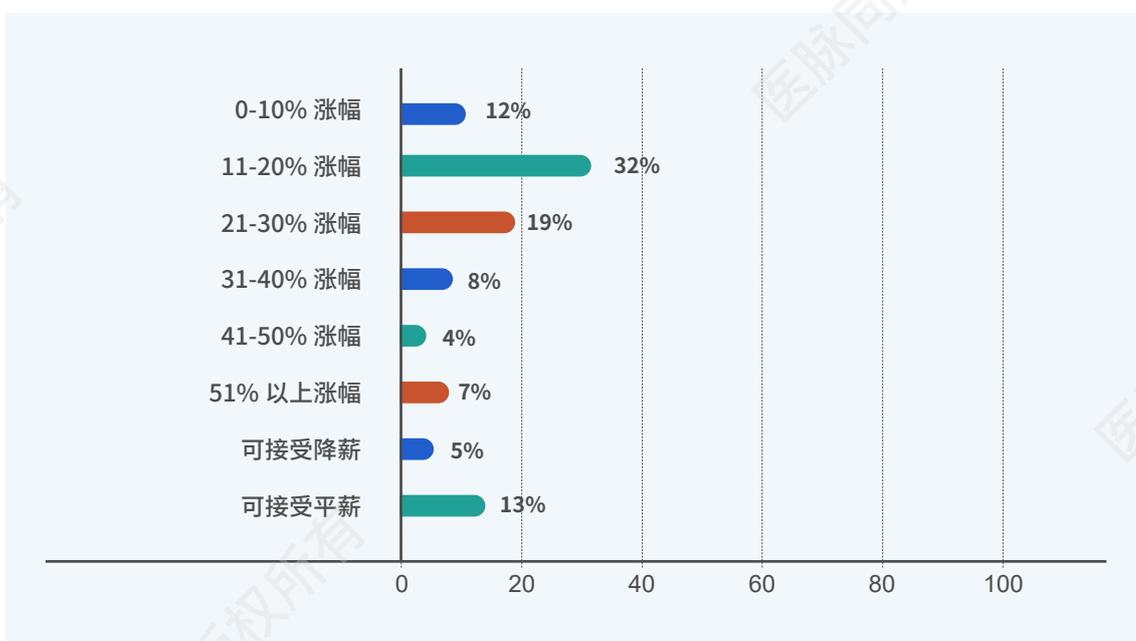
不同领域的人才流动来看，医疗器械领域的候选人流动更加保守，较一季度相比，更多选择不更换工作。

未来一季度不同领域的候选人计划换工作的比例



候选人对于跳槽薪酬涨幅的预期更加合理化，18%的人跳槽甚至愿意接受降薪或平薪。

如计划换工作，你期望的新 offer 薪酬涨幅是？



医脉同道版权所有

MARKET FOCUS

市场聚焦

重点岗位人才趋势分析

—医药质量岗—

医脉同道版权所有

岗位需求现状

01 岗位需求现状

《药品生产质量管理规范》(GMP) 第二条规定,企业应当建立药品质量管理体系,设立独立的质量管理部门,负责质量保证(QA)和质量控制(QC)。在不同的质量体系里,质量都是作为独立的第三方,是法规部门在企业的延伸,保证药品质量,保护受试者权益。因此,足够数量及适当资质的人员是质量管理的保证,特别是药品一致性评价开展后,对于质量管理工作的监管更加严格,也增加了质量管理类人才的招聘需求。

02 岗位需求面临的挑战

行业方面

P 政策变化

国家政策的变化

E 资本投入

资本方投资战略和资金投入持续性的影响

S 市场需求

产品的最终市场认可度,包括产品实质性效果和市场落地措施

T 技术革新

传统技术革新包括新靶点的发现、治疗方案的革新等;新兴技术的出现。而伴随技术革新带来的新思路的探究过程中,是否会有成本导致可行性降低、结果是否出现产品及临床安全性问题,都是影响产品最终能否顺利上市的因素

人才要求方面

·复合型人才要求

质量管理是一个不断精进的职业，随着技术发展的革新加速、国家政策的影响以及合规性要求的提升，对于质量人的要求也越来越高，不仅需要具备质量管理类学习背景或者工作背景，还需要不断学习新的知识，深入学习 GMP 的理念，不断提升自己的实践管理能力。

·沟通协调

质量岗位不仅仅是个技术岗位，也需要很强的沟通能力。日常工作中的挑战是如何在提供法规帮助和意见以体现质量意识的同时，协调好部门之间的关系，避免冲突。

·行业景气度

遇到行业不景气的时候，更多申办方会倾向把质量工作外包，减少了质量岗位的需求。

03 不同企业岗位需求现状及人才策略

岗位设置

大部分企业质量岗位设置基本相同，一般分为 QA (Quality Assurance)、QC (Quality Control) 和验证。

QA: 质量保证 (Quality Assurance)，负责各种质量标准、操作规程的审核批准，药品生产全过程的监督与控制，偏差和 OOS 的调查及处理，原辅包和成品检验报告的签发。按照职能模块一般分为质量体系（包括偏差、CAPA、审计、第三方质量管理）、现场、放行，乙方还会有客户关系管理部门。

QC: 质量控制 (Quality Control)，负责检验方法的建立及质量标准的起草，原辅包和成品的取样、检验及检验报告的提供，且对结果的准确性及真实性负责。按照职能模块一般分为理化、生化、微生物、原辅料、运营等。疫苗类赛道会细分出免疫、动物学等模块；大分子制品和小分子制品的生化模块差异巨大。

验证: 主要负责按照部门及产品的工艺需求，根据国家标准、行业标准的规范，对设备、厂房等进行验证确认，主要职能模块包括设备验证、工艺验证、清洁验证、计算机系统、厂房验证。

QC 关注的是产品，通过检查产品性能、技术指标的方式来判断产品是否符合预期；QA 关注的是系统（体系），通过建立一套完整的体系来确保产品符合要求。

QA、QC、验证为目前制药企业质量部门不可或缺的三个组成部分，拥有同样的重要性。



不同企业岗位需求差异

企业	需求情况	需求层级	需求原因
MNC	需求较少	低中高层均有需求	一般为替换性岗位
Biopharma	需求较多	主要集中在 Manger 以上的中高层职位	人员流动性相对较大
Biotech	需求多	主要集中在高层职位 Director 级别职位以上	人员流动性大；新技术赛道和资金不断投入
Local pharma	需求较多	主要集中在中高层职位	除了原有仿制药的基础上，还在拓展新赛道子品牌
CDMO	需求持续增多	主要集中在高层职位	制药产业尤其是生物赛道的迅猛发展；甲方减少前期投入选择 CDMO

目前未拥有 GMP 生产线或者将来无 GMP 生产线建设计划的企业，更加重视 QA 尤其是 EQA(外部质量)。

拥有 GMP 生产线或有大规模 GMP 生产线计划的企业更重视 QA 人员的国际化质量体系视野，对拥有 MNC 背景尤其是从事过成熟企业质量体系 0-1 搭建经验的人选尤为偏好。

乙方企业 QA 和 QC 一般每个 site 分开管理。

岗位人才画像

01 岗位人才画像



背景

药学或相关专业本科学历（或中级专业技术职称或执业药师资格），具有至少三到五年从事药品生产和质量管理的实践经验，接受过相关的专业知识培训。



英文表达能力

拥有优秀的英文表达能力，能高效应用于与国外客户沟通、国内外审计检查、GMP国际会议等工作过程中。



经历

MNC 经历 / 国际化成熟 GMP 体系经历，具备体系搭建和管理的工作经验；多产品赛道经验（包括大分子和小分子）。



团队管理能力

尤其是初创企业，需要在团队搭建和管理上有突出能力，应对企业接下来面临的团队搭建和稳定性管理。



沟通协调 能力

主要是针对外部质量管理，涉及第三方或者供应商管理，以及工厂内部跨部门的合作。



工作 稳定性

较少跳槽，侧面反映其职业规划明确，不同工作环境适应性强。

QA 和 QC 的岗位要求基本一样，但也有一定侧重点，QA 尤其是高端岗位，对英文的要求更加看重；QC 则对产品类型更加看重，具备同赛道产品背景或产品匹配度高，且同时拥有多产品赛道经验的候选人具有更强的竞争力。高端 QC 岗位对学历有一定要求，目前成熟制药平台总监以上职级一般要求硕士以上、博士优先，QC head 级别的学历要求更是提高到海外博士。



02 不同企业发展阶段的岗位人才画像差异

01

MNC

更看重人选曾经有过长时间的 MNC 背景

02

成熟内资企业

重视人选的大平台背景，更看中其商业化经验

03

初创企业

高级别职位更加看重人选的以往平台背景，还有成熟质量体系管理经验；低级别更加看重其具备实用的专业能力

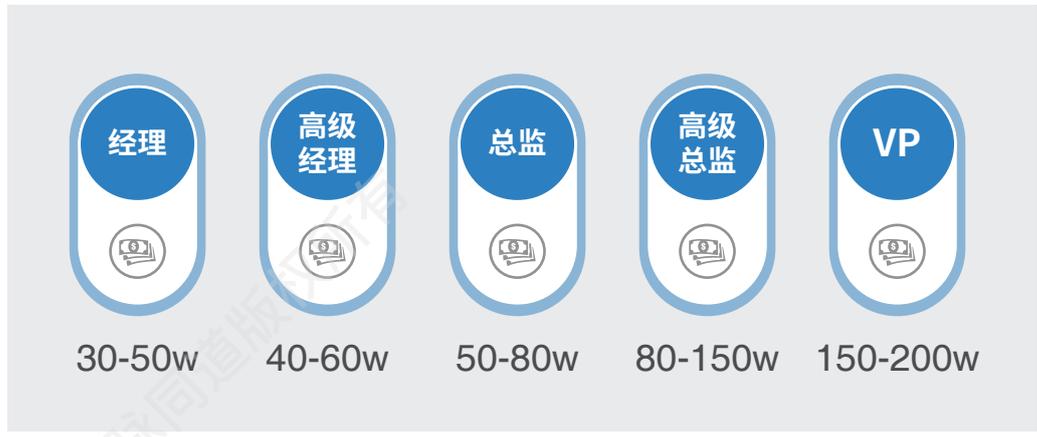


03 岗位薪资

不同企业薪资结构



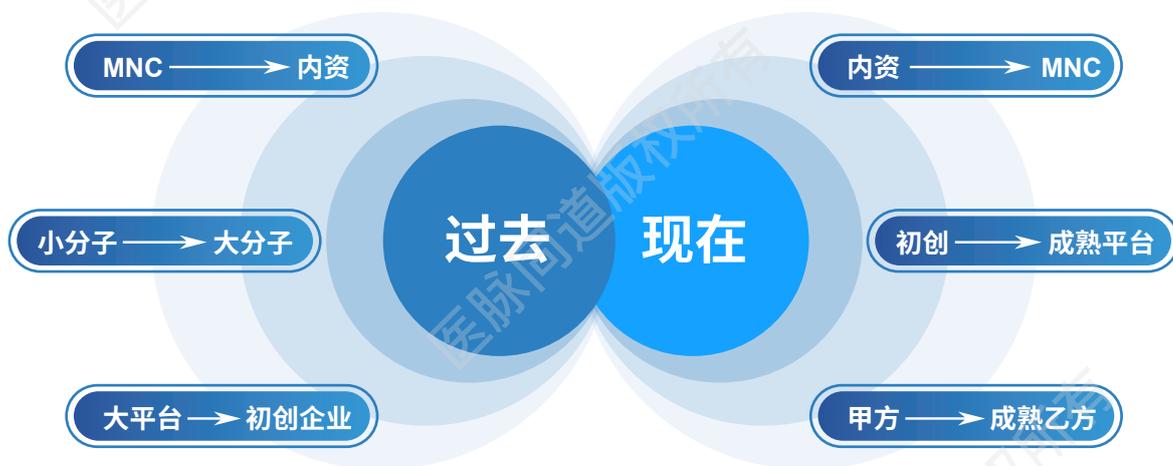
薪酬 (包括 QA、QC、验证)



人才流动趋势

近年来，受全球资本市场遇冷以及国际矛盾冲突上升的大环境影响，特别是 2021 年国内疫情以后，整体生物医药行业告别了过去的高速增长阶段，资金和人才的流动性均在下降。

人才流动的趋势，从过去 MNC 到内资、小分子到大分子、大平台到初创的流动方向，转而变为从内资到 MNC、初创到成熟平台、甲方到成熟乙方的流动为主。



人才的选择偏好也变得更加谨慎和保守，从过去更看重薪资和职位的提升，而当前不确定性大环境下则更加看重平台稳定性，包括平台规模、产品管线、融资情况等

质量人才说

“

企业的长久发展，质量先行。对于企业来说，要重视质量岗位，提高质量人员在企业的价值感，尤其是内资企业。不只是为了走出国门，符合国际 GMP 体系，也是应对国内制药行业越来越规范，对质量工作越来越重视的大趋势。对于质量关键岗位来说，质量 head 角色的专业背景和技术能力非常重要，对于企业质量体系的建设和起着至关重要的作用。

”

科锐国际大健康业务

集团最核心的行业及版块之一

27 年深耕经验



300+

长期服务客户

200+

资深招聘专家

50+

细分领域及职能

行业	职能
化学药	高管
生物药	销售
器械	市场
设备	临床前研究
诊断	临床研究
医疗服务	医学
互联网医疗	注册

专注：深耕大健康行业，为处于不同领域及细分赛道的企业提供深入、有针对性的人才解决方案



Sally Zhou 周雯静

现任科锐国际大健康行业总经理，深耕大健康行业 19 年，负责企业中高管人才在国内及国际市场的搜寻、评估、招聘以及咨询工作，专注生物医药全职能领域（早研、临床、CMC、制造、供应链、销售市场、战略、BD 等）以及 AI 研发、PEVC 投资、互联网医疗等行业。

- 13901842420
- sally@chinacareer.com



Pacino Lu 谿付之

在大健康行业积累了 3 年以上的专业招聘经验，擅长 GMP 质量、生产、CMC 包括 PD/AD/PM 等领域的搜寻、评估、招聘以及咨询工作。拥有丰富的招聘经验，曾为跨国集团、初创生物医药公司招聘过诸多相关岗位，包括质量 SD、质量 VP、site head 等。

- 13093027765
- pacinolu@careerintlinc.com

领先的大健康招聘平台

行业垂直、免费招聘、海量人才、智能推荐

助力大健康人才拿到更高质量的 Offer 助力大健康企业更快找到合适人才

医脉同道，领先的大健康招聘平台，依托科锐国际 27 年大健康行业人力资源深度服务经验，通过精准的人才模型扫描与标签细分，应用“在线沟通”+“私域流量”模式，打磨真正适合大健康求职者和招聘者的产品。

医脉同道 6 大领先优势



规模领先

20000+ 大健康企业用户在医脉同道招聘
242w+ 人次大健康人才登录使用医脉同道



专业领先

27 年大健康行业基因
每年权威发布行业人才指南



数据领先

每年百万量级 1V1 深度顾问式服务
从招聘到入职全链数据追踪、AI 应用



模式领先

大健康企业 / 人才免费在线沟通
1500+ 全国大健康社群交流
全媒体矩阵平台职位曝光，雇主品牌化



服务领先

1v1 专属客户经理服务 24 小时实时
在线服务
500+ 大健康猎头团队，护航线上线
下招聘效果



用户思维领先

以沉浸式态度，敬畏用户体验 / 产品价值
全员参与用户回访，收集用户反馈改进平台
产品



扫码咨询商务工作人员



扫码体验医脉同道



扫码下载医脉同道 APP

