



# 大健康人才市场观察季刊

2023年11月刊（总第3期）

# 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 (三季度)

MARKET FOCUS

28

## 市场聚焦

重点岗位人才趋势分析  
医学岗

# PREFACE

## 刊首语

### “守得云开见月明”

2023 即将迈入收尾之季，受内外部冲击因素的不断影响，医药行业的复苏前景仍不甚明朗。但与此同时，新机遇与新周期也在不断孕育，医药行业的长期发展仍充满希望。对目前仍处寒冬阶段的医药行业而言，企业如何通过自身战略、业务与组织的重构与再造，厚积薄发，以待在新周期中抢占先机；人才如何更好打磨自身的能力配置，以应对企业不断上升的人才门槛，是双方共同关注的重中之重。

为了深入研究大健康行业招聘和求职的信心与变化趋势，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第三季度调查。从调研结果来看，进入“金九银十”，2023 年的第三季度并未展现预期中的温暖。企业端的招聘步伐仍显迟缓，新增需求依旧保持低位，对应到候选人端，各类信心指数也还在低位徘徊，但整体下行趋势已有所放缓，部分企业已有回调态势。在 2023 年最后的一季度中，企业与人才是否能把握回暖机遇，洞悉市场需求，夯实自身能力，以迎接行业新一轮发展周期。本期刊的一线观察篇章，将为您揭示本季度调查的结果。

本期市场聚焦篇章将详细介绍贯穿医药从临床阶段到商业化全流程的岗位——医学岗。作为全环节的重要技术人才，医学岗在“市场寒冬”中仍旧是各企业持续且重点招聘的人才。我们将向您揭示医学岗位活动的基本岗位要求、人才画像及人才获取建议。

希望本季度季刊能助您拨开市场迷雾，实时把握人才市场动向。

FRONT-LINE  
OBSERVATION

---

一线观察

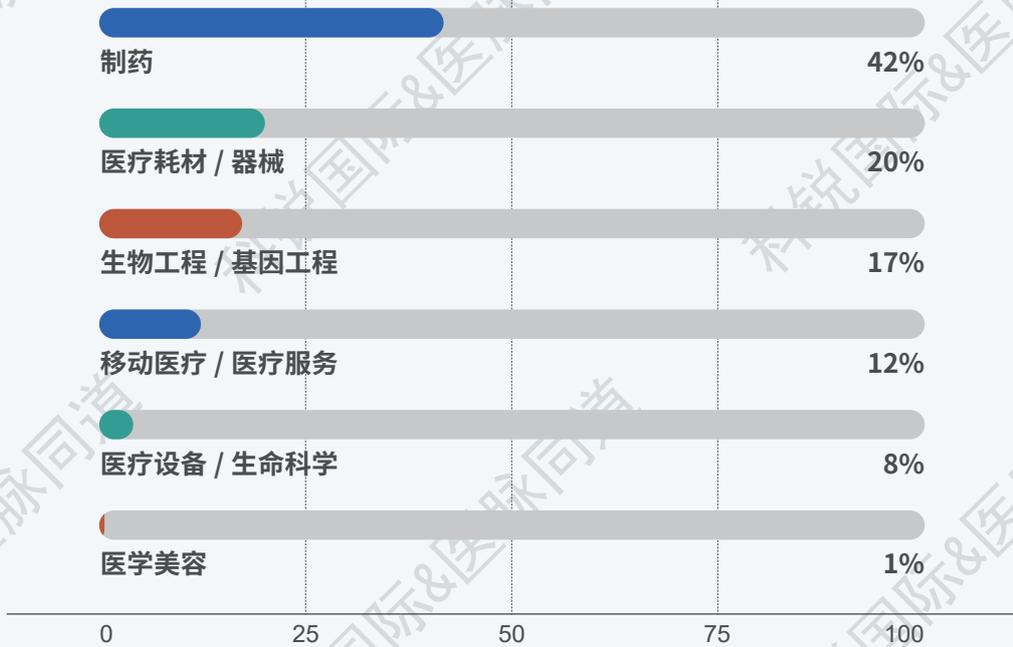
---

大健康招聘 / 求职信心指数调查 (三季度)

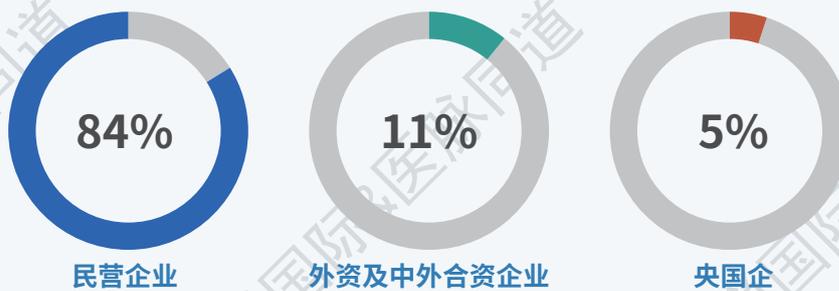
## 样本信息

 **企业端**  
(133 家企业)

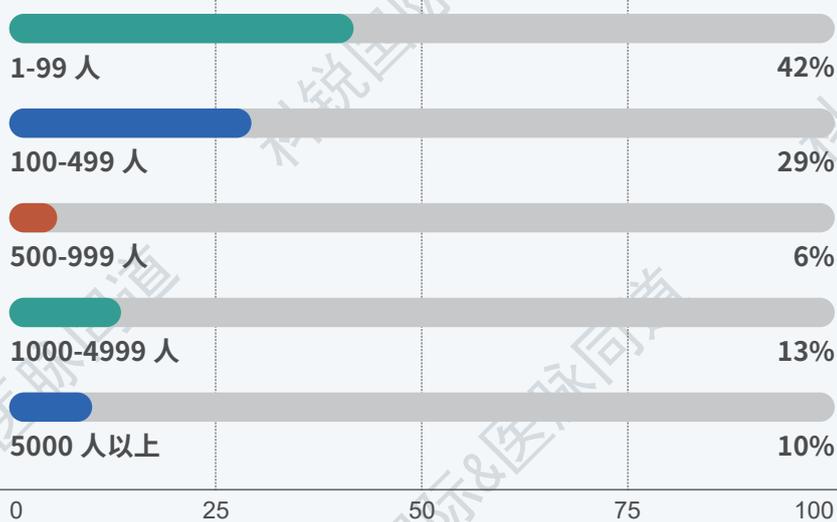
### 行业



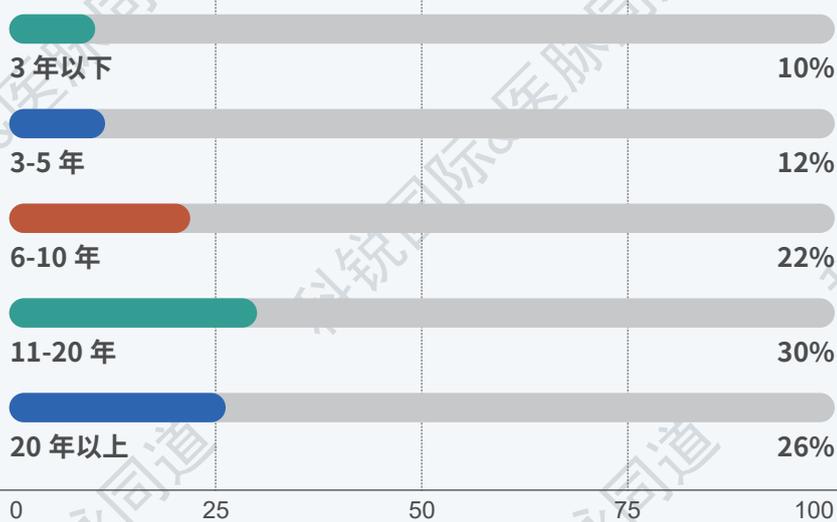
### 企业性质



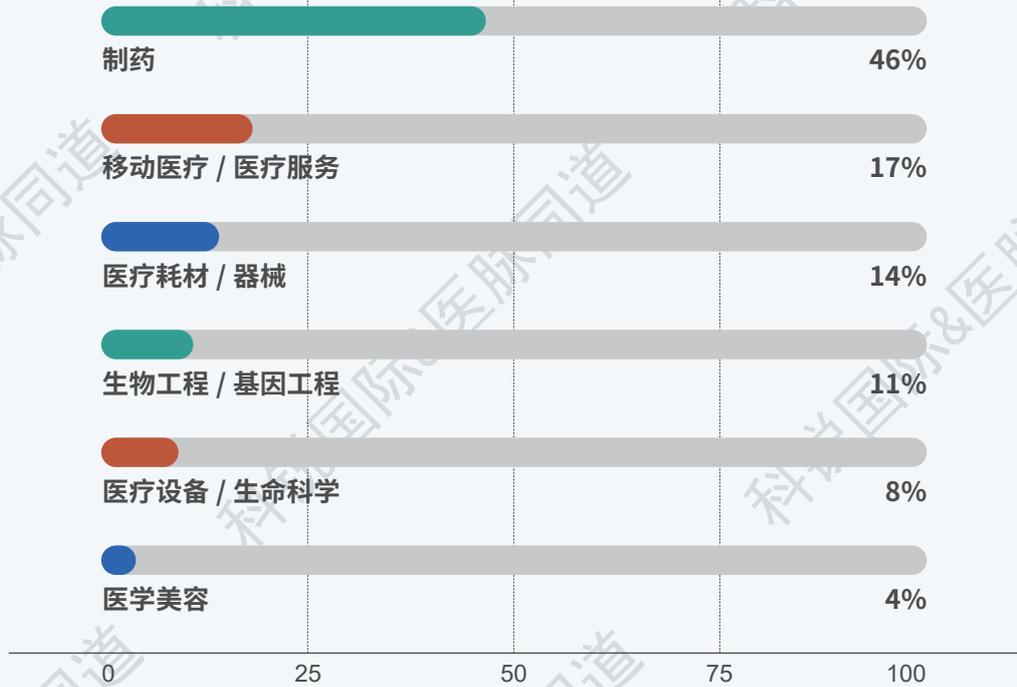
### 企业规模



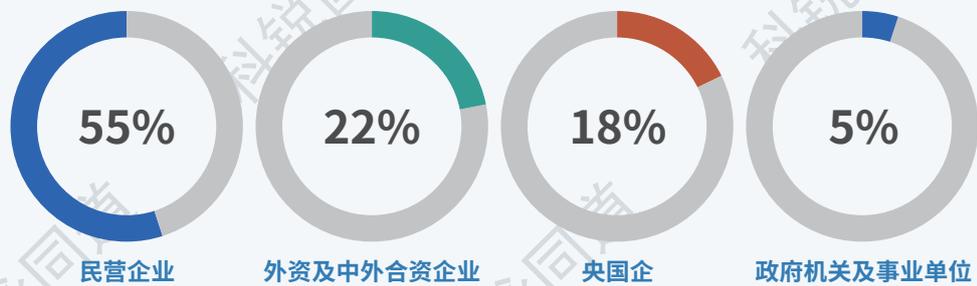
### 企业年限



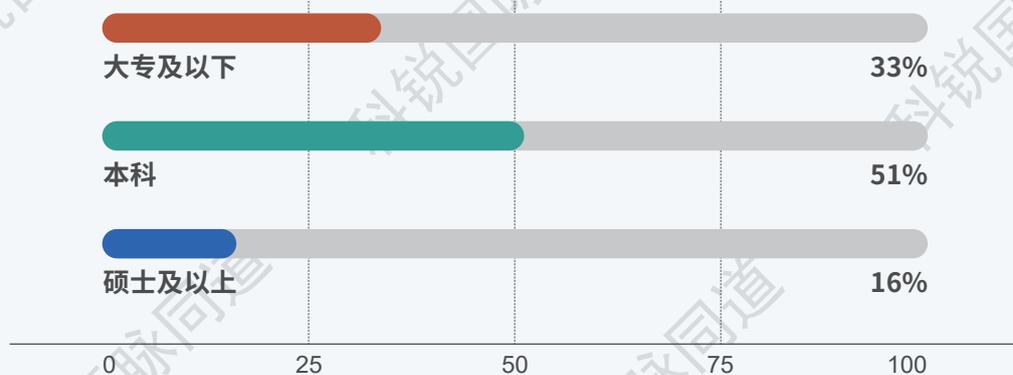
### 所在行业



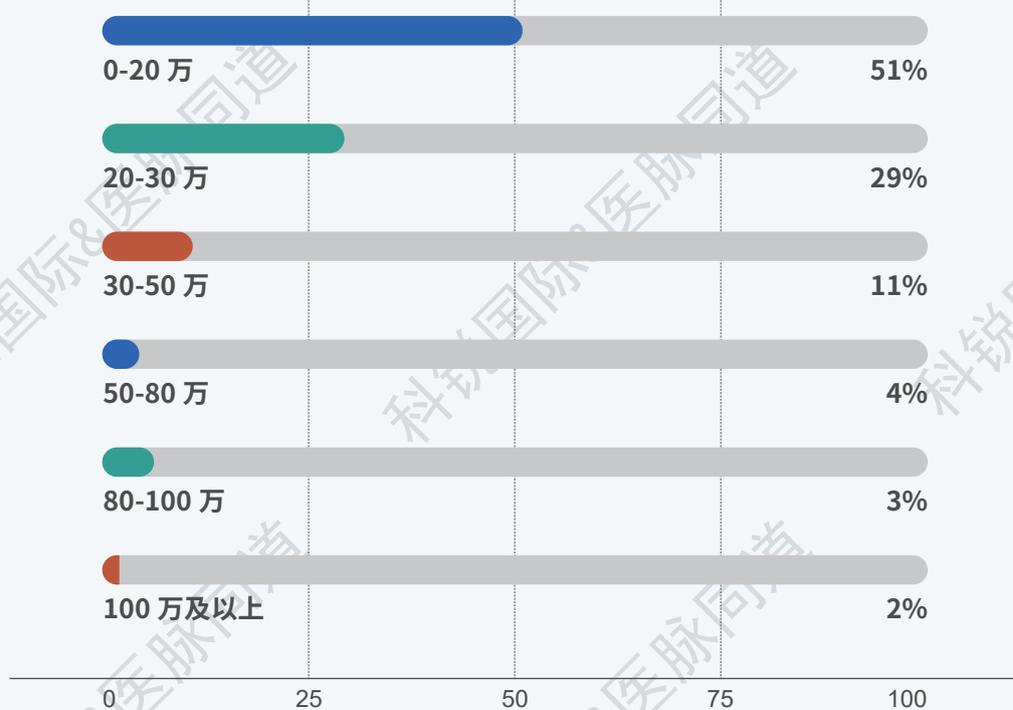
### 企业性质



### 学历背景

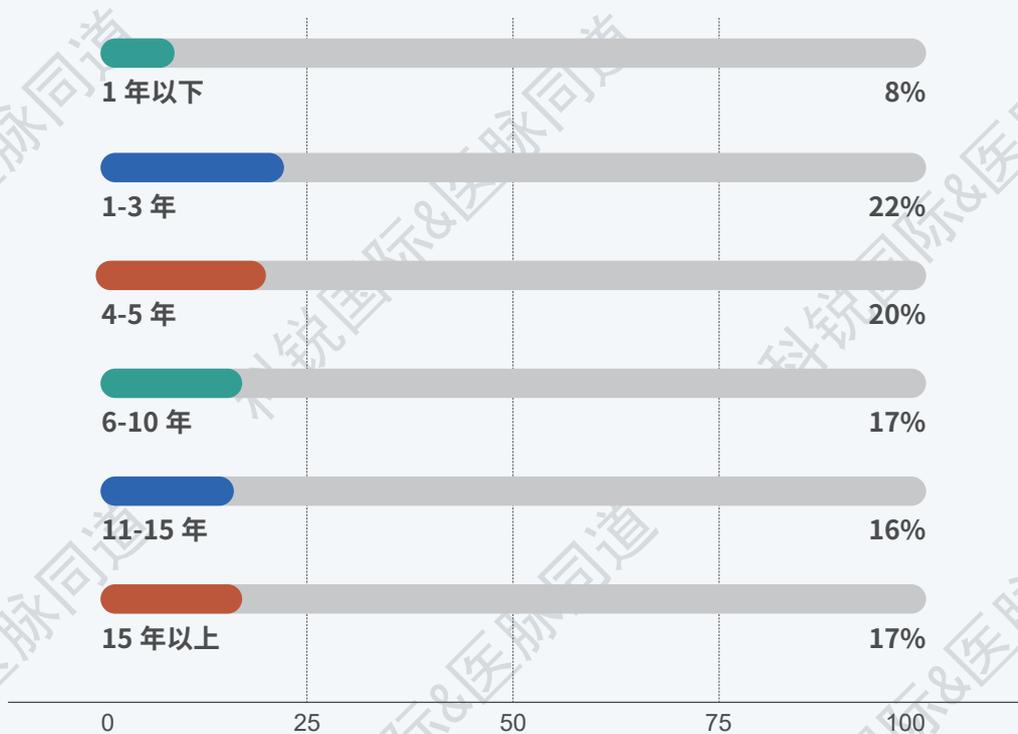


### 年收入范围





### 工作经验

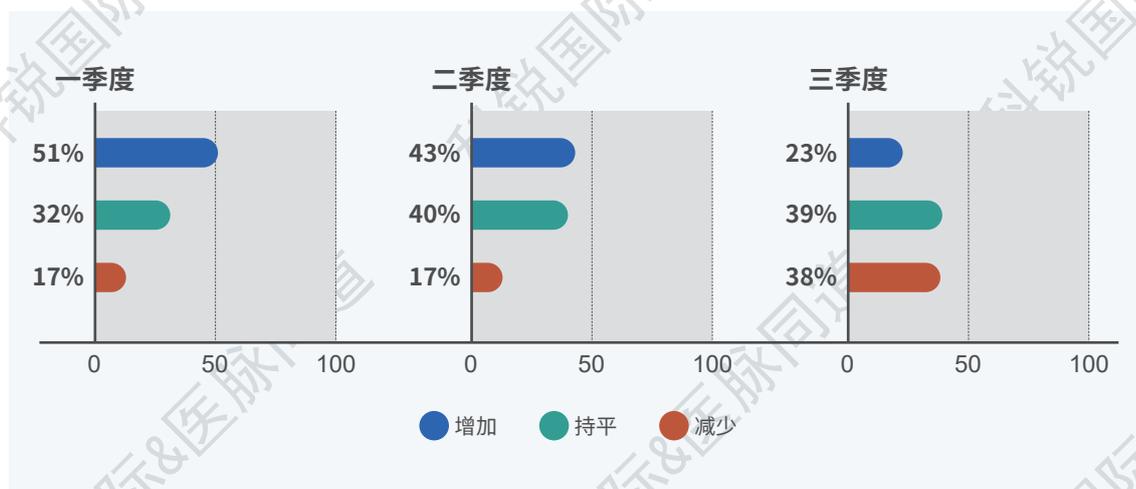


## 市场信心指数概览

### 企业端——招聘热度仍下行，企业大多趋于求稳

进入第三季度，企业的招聘计划更为保守，仅有 23% 的企业选择将扩大未来一季度的招聘总量，更多的企业选择将精力花在现有人员能力重新配置与激活上，保持或缩减现有招聘规模。

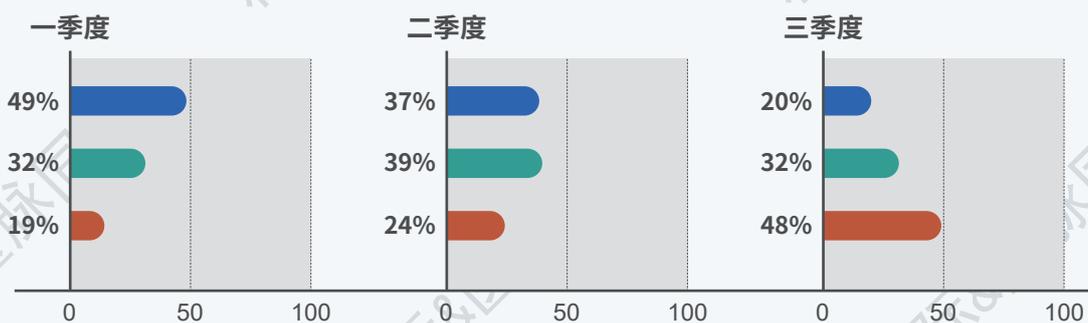
#### 受访企业未来一季度招聘量变化



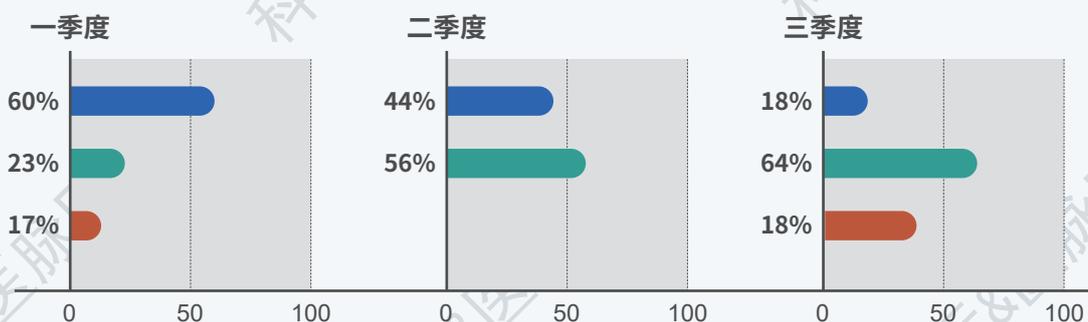
## 不同行业企业未来一季度招聘量

制药领域企业进一步精简未来一季度招聘计划；移动医疗 / 医疗服务三季度缩减未来招聘计划的企业占比较少，多数企业选择保持现有招聘计划；医疗耗材 / 器械领域更多企业在招聘战略上选择求稳。

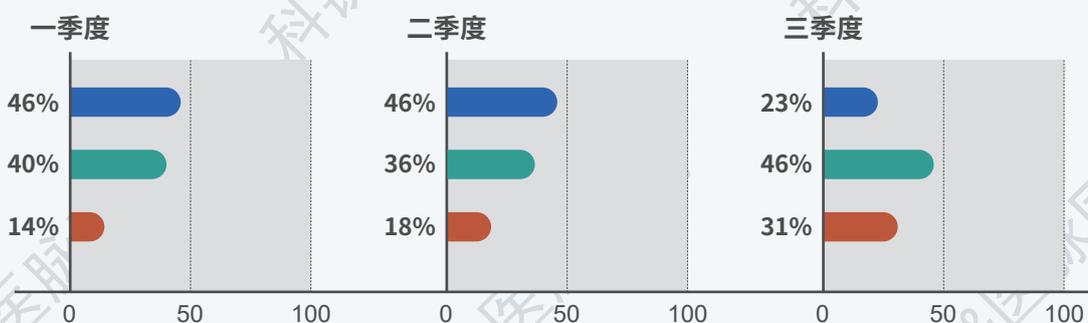
### 未来一季度招聘量变化 - 制药



### 未来一季度招聘量变化 - 移动医疗 / 医疗服务



### 未来一季度招聘量变化 - 医疗耗材 / 器械

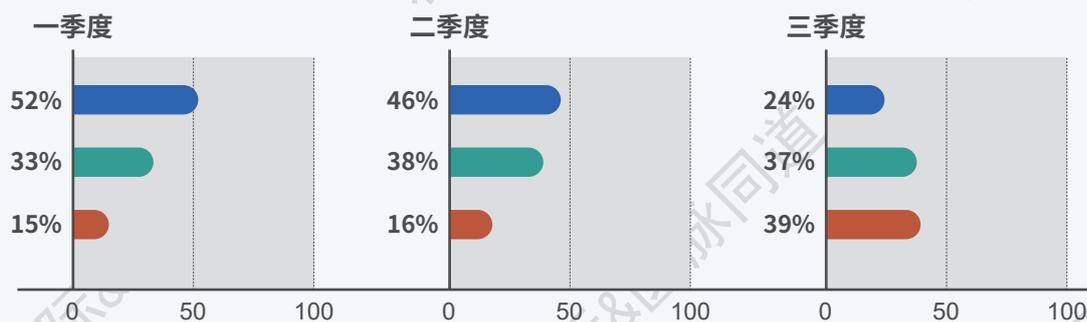


● 增加 ● 持平 ● 减少

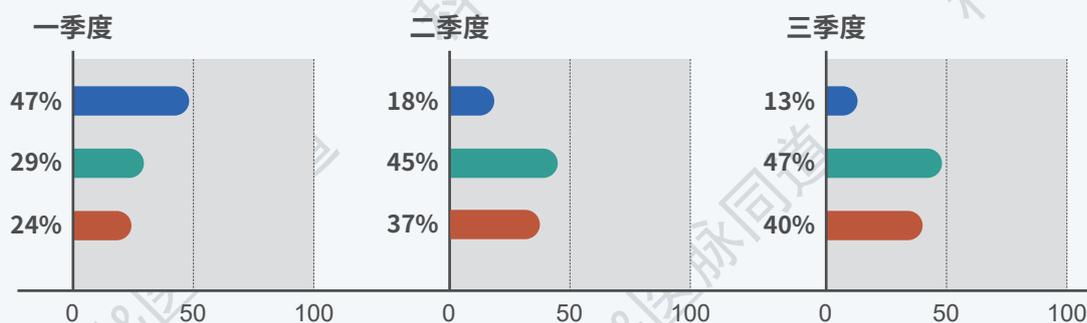
## 不同性质企业未来一季度总体招聘量

央国企未来一季度招聘计划步伐更为稳健，更多企业选择保持现有招聘规模；其余企业纷纷选择减少现有招聘计划，两类企业中均有 40% 被调研企业表示将缩减未来招聘规模。

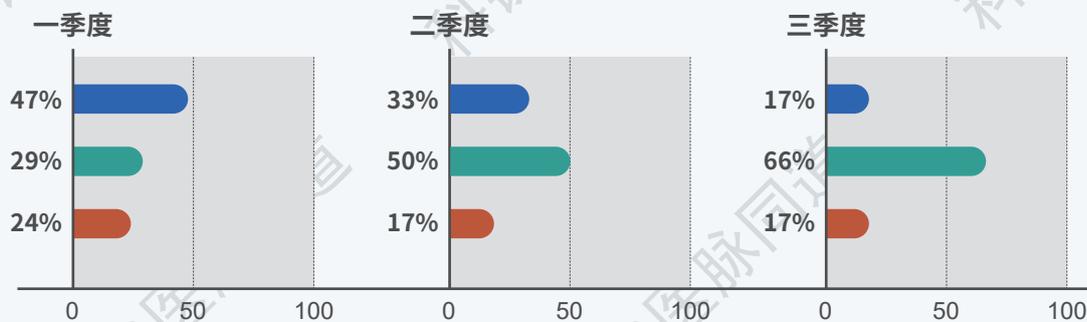
### 未来一季度招聘量变化 - 民营企业



### 未来一季度招聘量变化 - 外资及中外合资企业



### 未来一季度招聘量变化 - 央国企

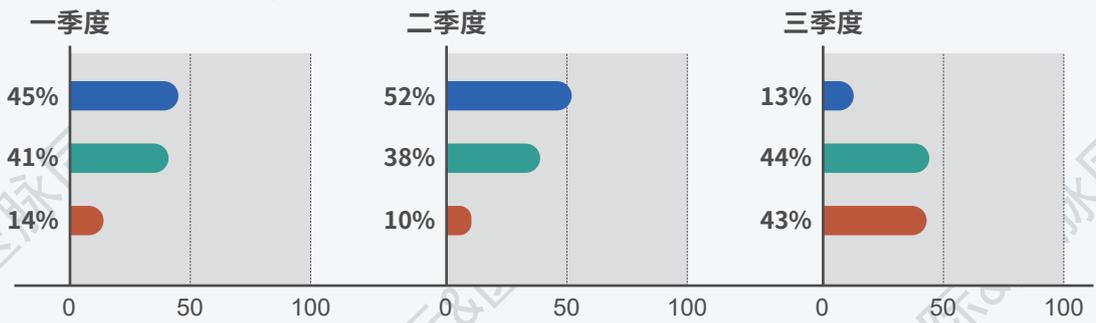


● 增加 ● 持平 ● 减少

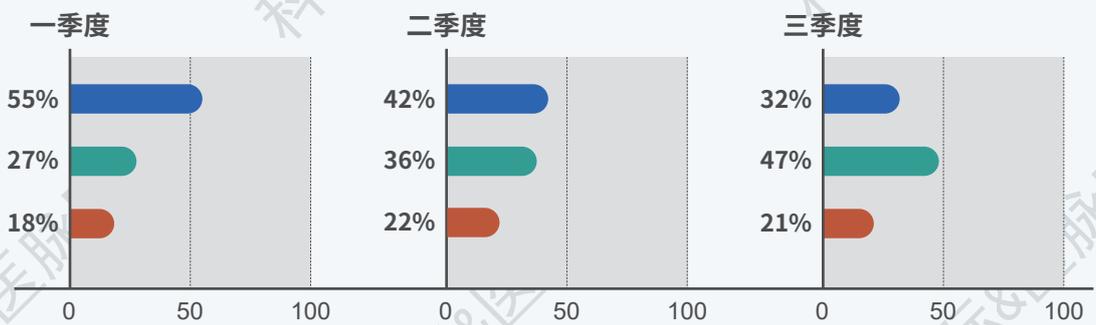
## 不同规模企业未来一季度招聘量

100 人以下的小规模企业及 2000 人以上的大型企业未来一季度的招聘计划均有明显缩减，有近 90% 的受调研企业选择持平或缩减招聘规模；而 100-499 人的中型规模企业招聘计划较为稳定，无大规模的增减趋势。

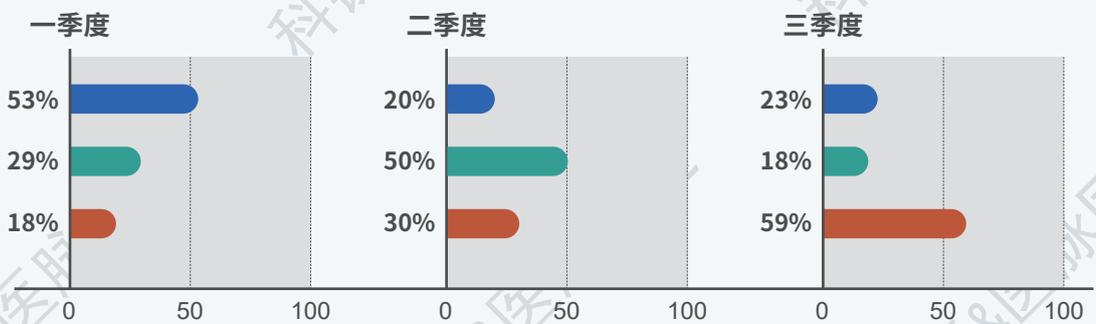
### 未来一季度招聘量变化 -100 人以下



### 未来一季度招聘量变化 -100-499 人



### 未来一季度招聘量变化 -2000 人及以上



● 增加 ● 持平 ● 减少

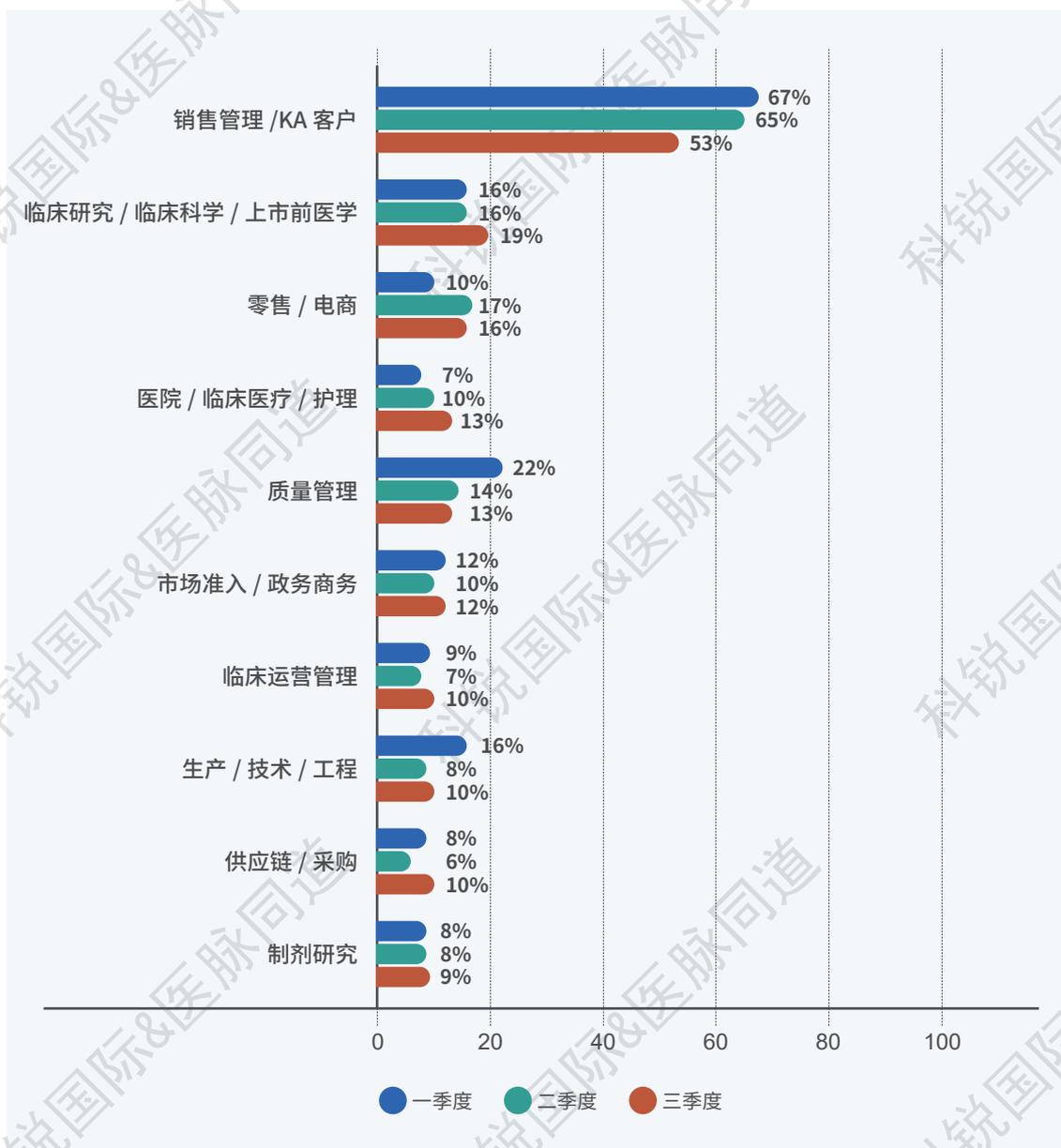
## ——未来一季度新增岗位需求情况——

从整体新增岗位需求而言，销售管理 /KA 客户岗、临床研究 / 临床科学 / 上市前医学岗、零售 / 电商岗仍是受调研企业最主要的新增岗位需求。

从季度增长变化角度来看，销售类的岗位热度已有所下滑，但临床研究 / 临床科学 / 上市前医学、医院 / 临床医疗 / 护理、临床运营管理等临床类、研发类岗位热度较前一季度有明显提升。

制剂研究岗、供应链 / 采购岗在第三季度跻身热门岗位 TOP10 序列。

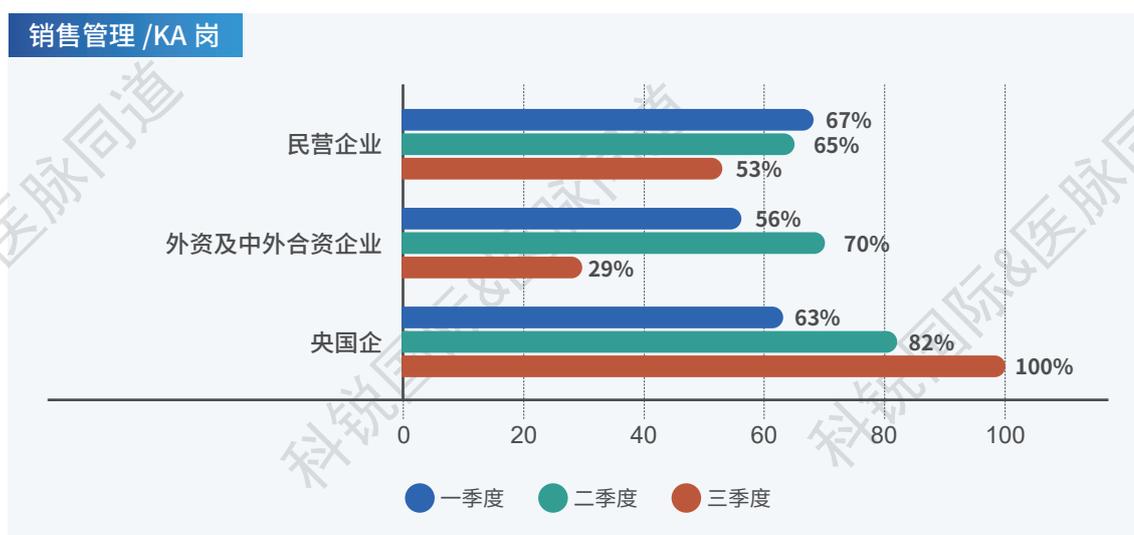
### 第三季度新增岗位需求热门岗位 TOP10



## 特定热门岗位不同性质企业未来一季度新增需求热度

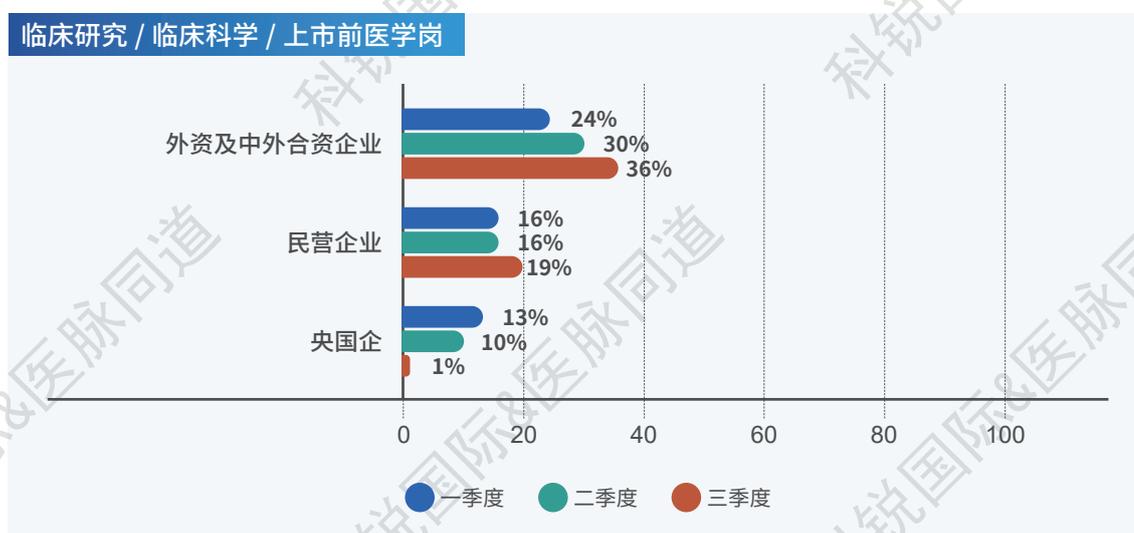
央国企的销售类岗位新增需求热度逐季攀升，而民营企业、外资及中外合资企业对销售类岗位的需求在三季度都迎来较大程度的下跌。

### 不同性质企业未来一季度新增需求热度变化



民营企业的临床研究 / 临床科学 / 上市前医学岗热度保持稳定，但外资及中外合资企业对该类岗位有一定的新增需求，三季度占比达 36%。

### 不同性质企业未来一季度新增需求热度变化

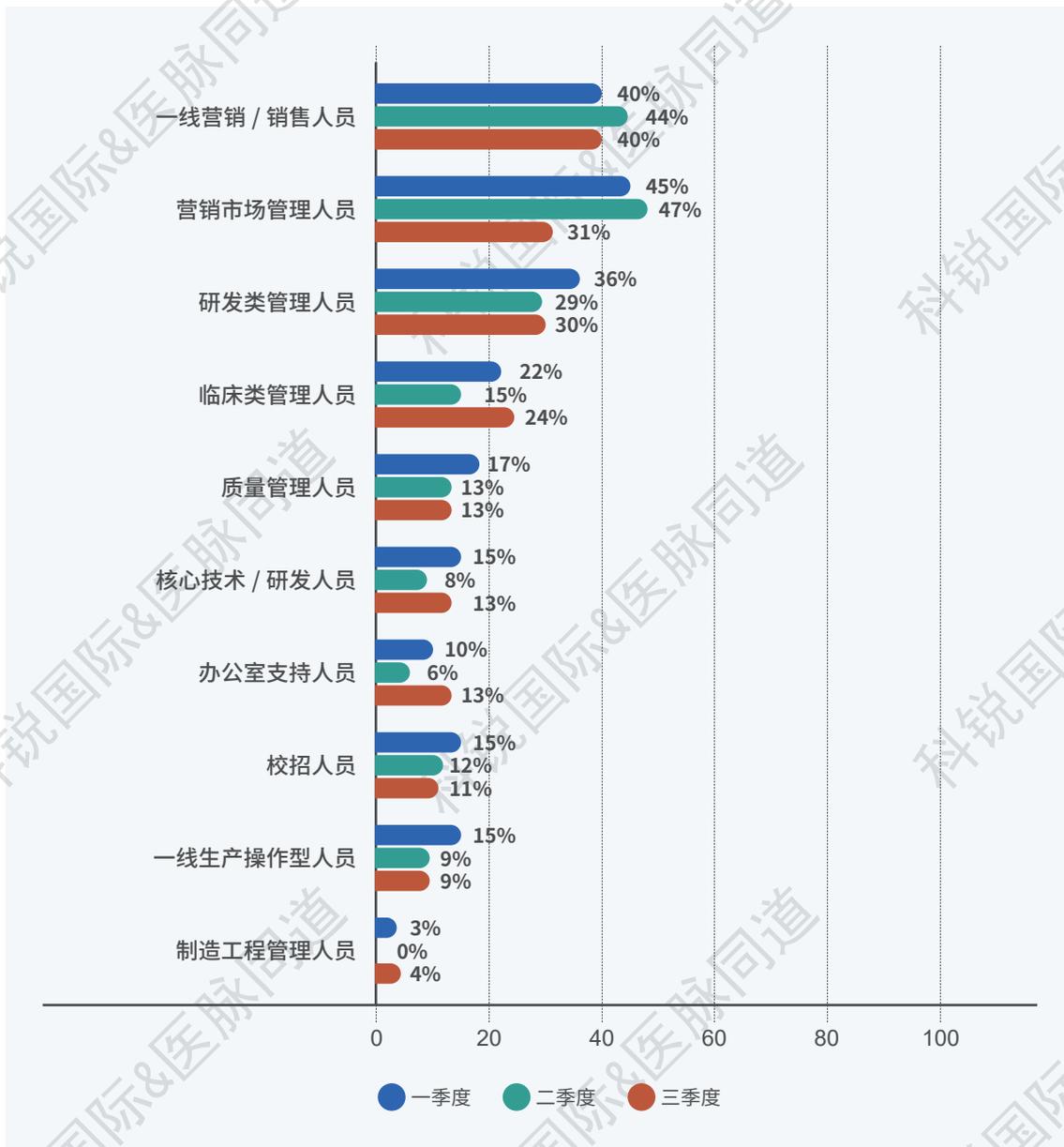


## ——未来一季度增加职级占比情况——

从增加职级占比角度来看，直接面向市场的营销人员及与企业核心竞争力息息相关的研发类人员仍是最热门的职级，一线营销 / 销售人员、营销市场管理人员、研发类管理人员、临床类管理人员名列前茅。

从季度变化来看，核心技术 / 研发人员、临床类管理人员需求较上季度都有明显的增加，营销端两类人员职级新增需求均有下滑。

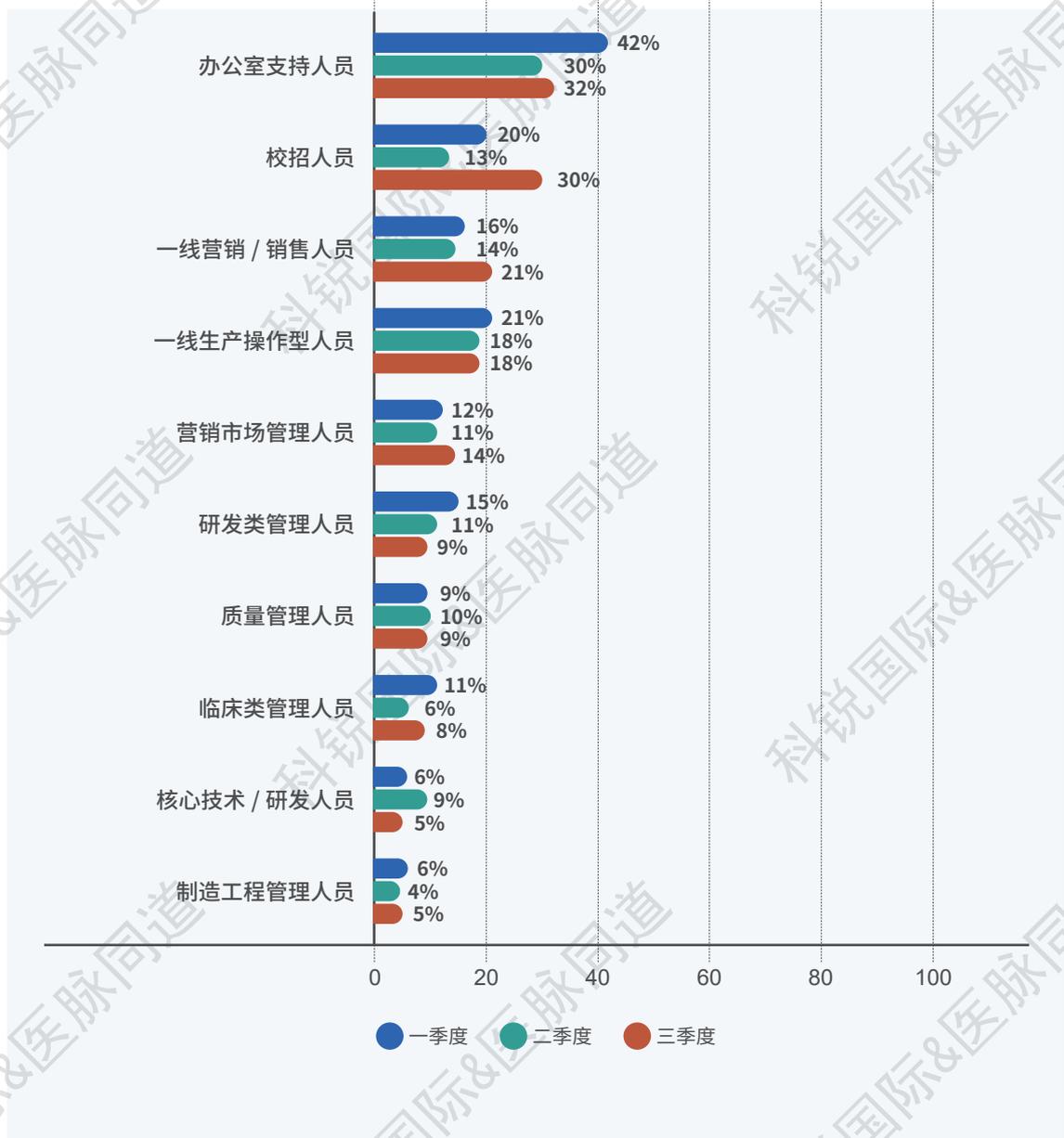
### 未来一季度增加职级占比季度变化



## ——未来一季度减少职级占比情况——

第三季度，非核心岗位如办公室支持人员、校招人员的需求仍在减少。销售类岗位受到一定的冲击影响，减少职级的占比有所提高。

### 未来一季度减少职级占比季度变化





## ——候选人信心指数：重建仍需时日——

从信心指数的各维度来看，第三季度，大健康领域候选人的信心继续下探，在整体行业进入休整期的情况下，候选人信心重建仍需时日，但其下降趋势已逐渐放缓，回调上升的趋势已逐渐显现。

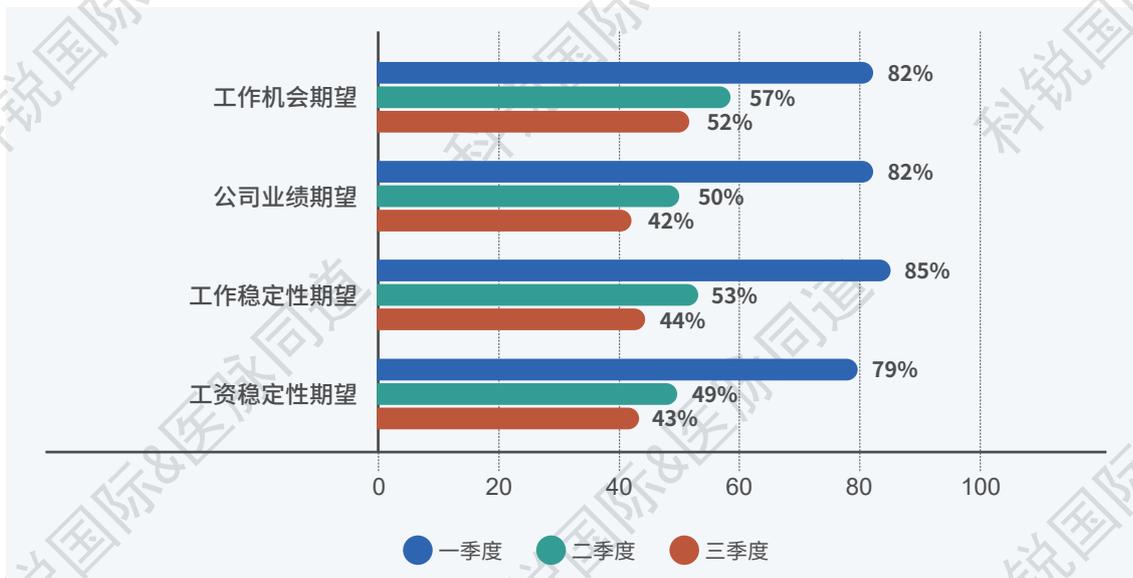
### 候选人未来一季度多维度信心指数概览

工作机会期望方面，第三季度，候选人对工作机会期望持平或减少的预期更为明显，认为未来工作机会会增加的候选人占比已逐渐逼近荣枯线。

候选人对公司业绩期望的信心指数也有所下跌，外部冲击在一定程度上仍影响了各类企业的发展前景，仅有超 40% 的人才看好企业未来业绩发展。

工作稳定性信心指数较二季度也轻微下滑，在行业调整期，更多人才对工作稳定性表示了一定的担忧；工资稳定性信心指数也随行业调整进入休整期。

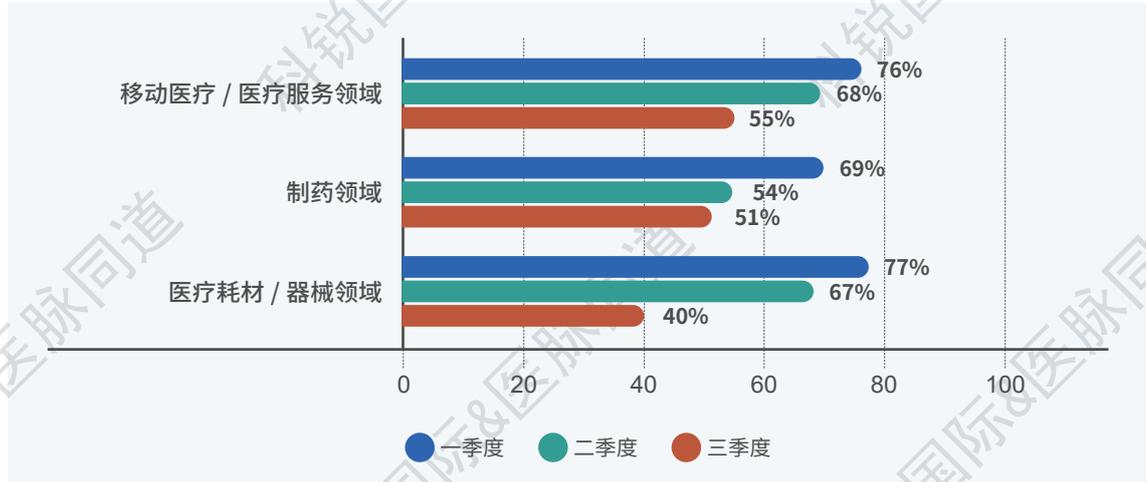
### 未来一季度多维度候选人信心指数



## 不同行业的未来一季度工作机会期望信心指数比较

从行业来看，虽然各行业的工作机会期望信心指数仍有下降，但制药领域候选人信心指数的下降趋势已放缓。反观医疗耗材 / 器械领域，行业内的候选人信心受外部影响较大，下滑态势仍较为明显。

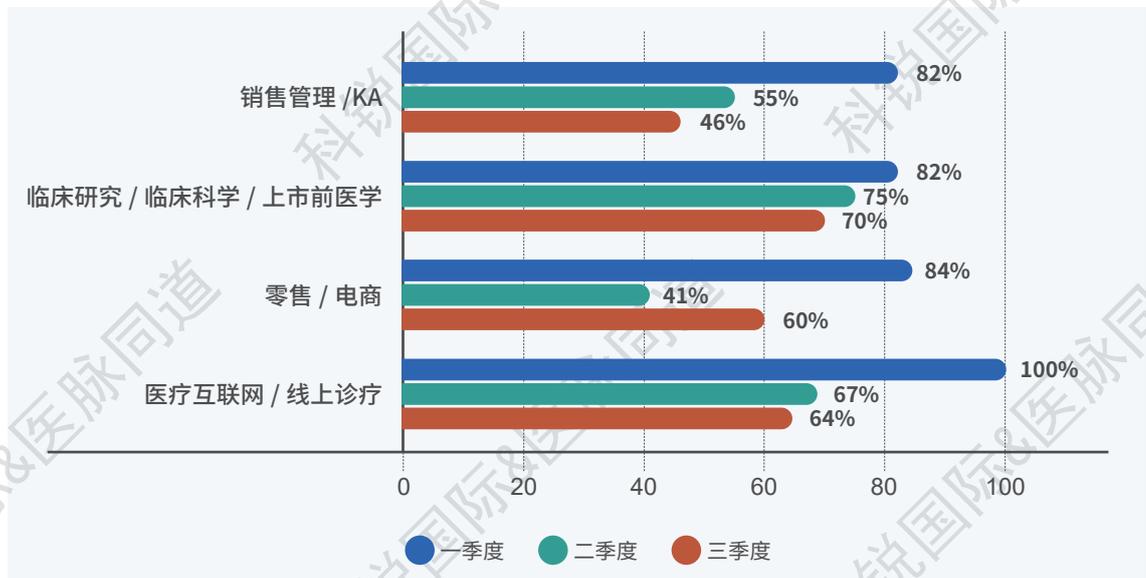
### 未来一季度工作机会期望信心指数 - 不同行业



## 不同重点岗位的未来一季度工作机会期望信心指数比较

从不同重点岗位来看，零售 / 电商岗位人才一改第二季度的低迷态势，对未来一季度有更为积极的工作机会期望，临床研究人才虽信心指数有所下滑，但仍处高位；销售人才对未来的工作机会期望明显下滑，信心有所不足。

### 未来一季度工作机会期望信心指数 - 不同重点岗位

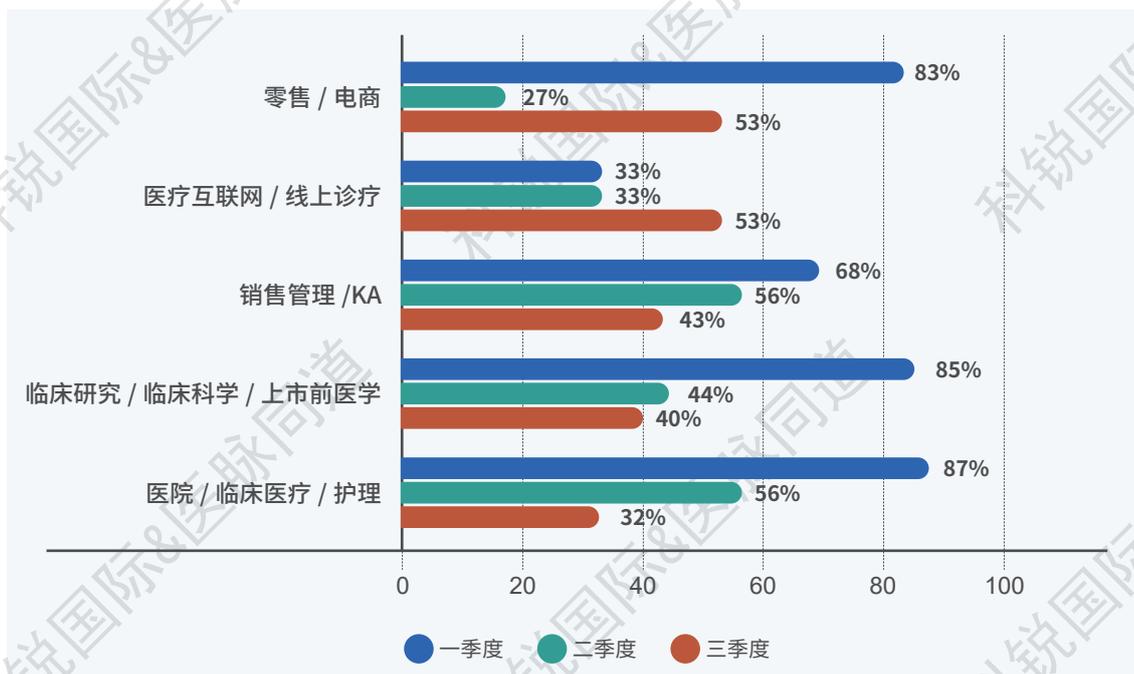




## 不同重点岗位的未来一季度工作稳定性期望信心指数比较

从不同重点岗位来看，销售管理 /KA 客户岗人才、医院 / 临床医疗 / 护理岗人才受外部政策影响，对工作稳定性的信心进一步下探；临床研究人才信心与上季度保持一致；零售 / 电商、医疗互联网 / 线上诊疗岗位人才工作稳定性信心指数大幅回升。

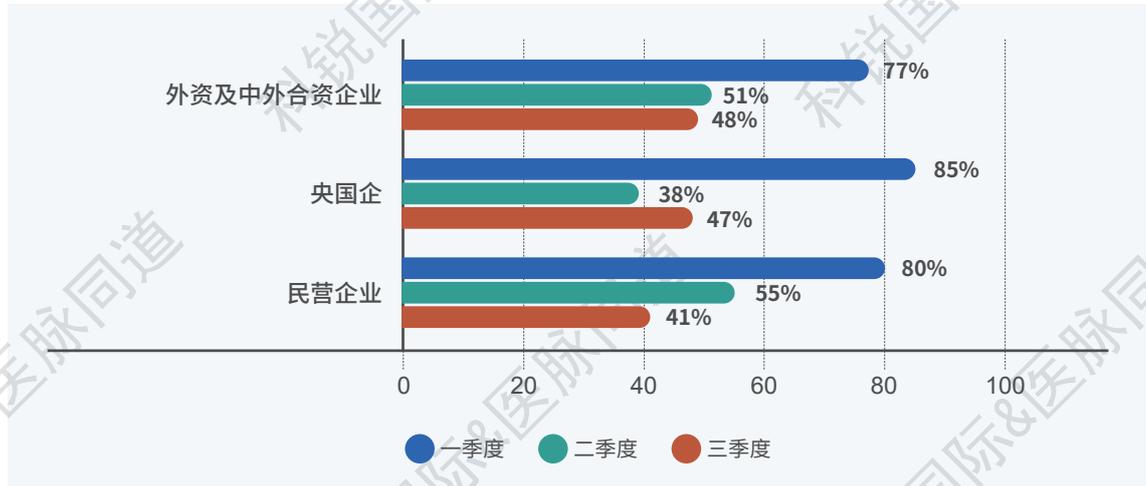
### 未来一季度工作稳定性期望信心指数 - 不同重点岗位



## 不同性质企业的未来一季度工作稳定性期望信心指数比较

从企业性质来看，国央企人才信心已恢复正向增长，指数逼近 50%；外资及中外合资企业人才对工作稳定性的信心虽仍在下滑，但下降趋势趋缓，信心值仍处于高位；民营企业人才的工作稳定性仍成挑战。

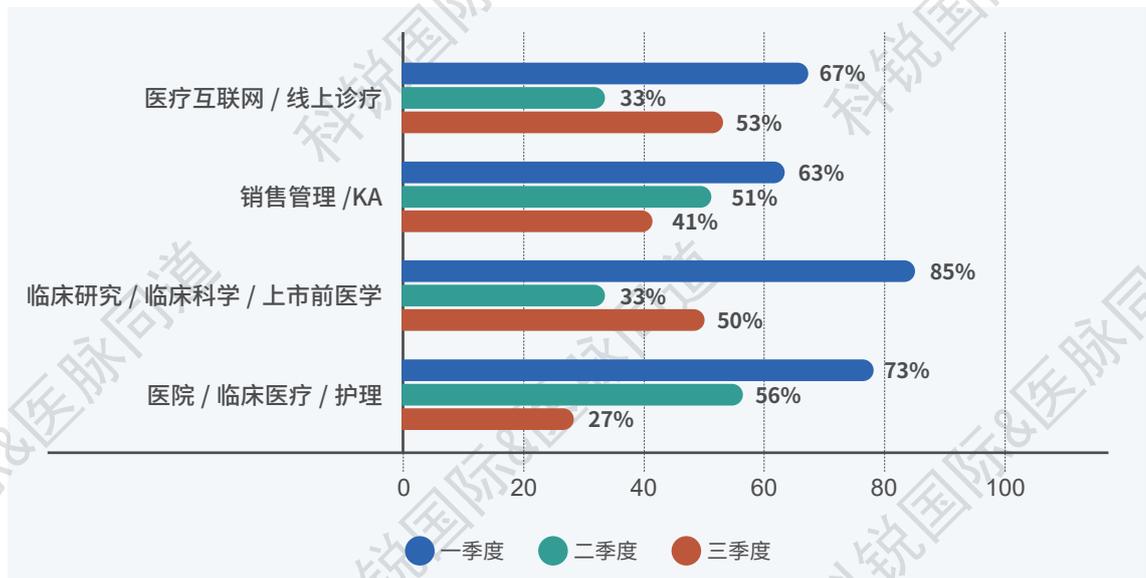
### 未来一季度工作稳定性期望信心指数 - 不同性质企业



## 不同重点岗位的未来一季度工资稳定性期望信心指数比较

从重点岗位来看，医疗互联网 / 线上诊疗岗位人才、临床研究人才的第三季度工资稳定性信心回弹，纷纷超过 50%；销售管理 / KA 客户岗位人才、医院 / 临床医疗 / 护理人才三季度对工资稳定性的信心进一步下滑，下跌趋势有所延续。

### 未来一季度工资稳定性期望信心指数 - 不同重点岗位

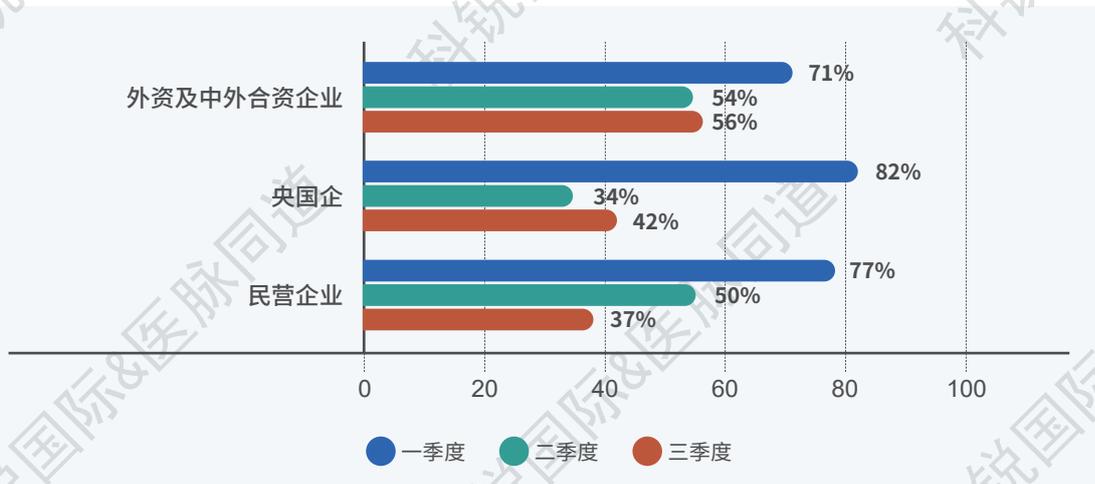




## 不同性质企业的未来一季度工资稳定性期望信心指数比较

从企业性质来看，央国企人才工资信心已恢复正向增长，且增速明显；外资及合资企业的人才对工资稳定性的信心小幅回升，超 55% 的候选人对未来工资稳定性有信心；民营企业人才的工资稳定性信心指数仍有所下滑，但速率已放缓。

### 未来一季度工资稳定性期望信心指数 - 不同性质企业



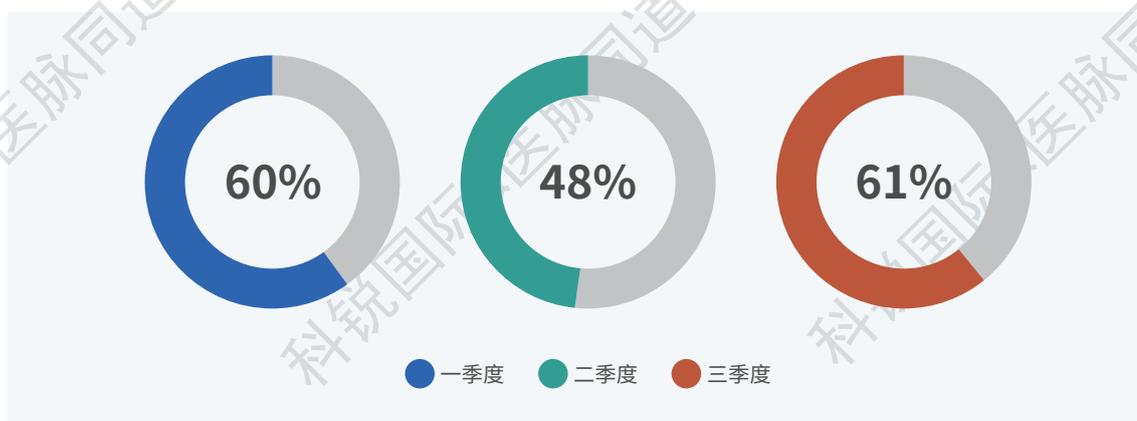
## —— 候选人流动情况 ——

# 流动加快，但同时步伐变谨慎

从整体来看，大健康领域人才流动重新加速，人选在新周期加快寻觅新机会，但寻觅周期期望时长明显被拉长，候选人在积极寻找新机会的同时，心态也更为谨慎与全面，薪资不再是最重要的考量因素。

### 未来一季度换工作计划

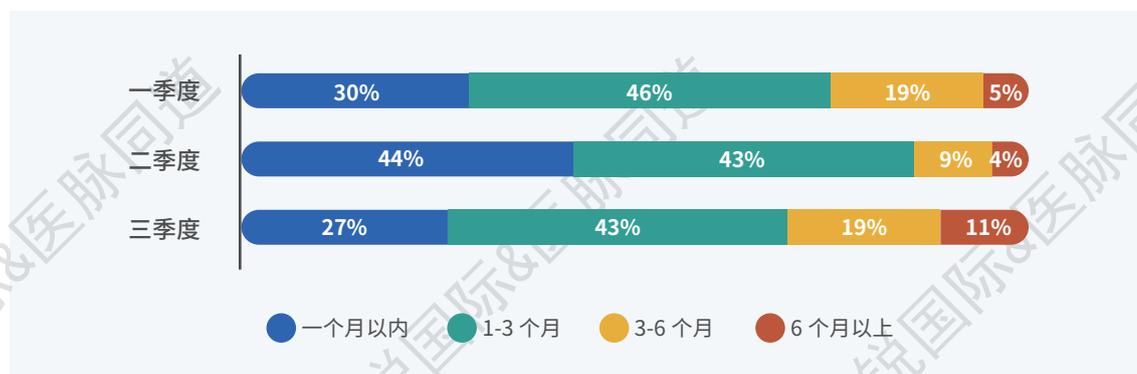
#### 未来一季度换工作计划占比季度变化



### 未来一季度找到新工作所需时间

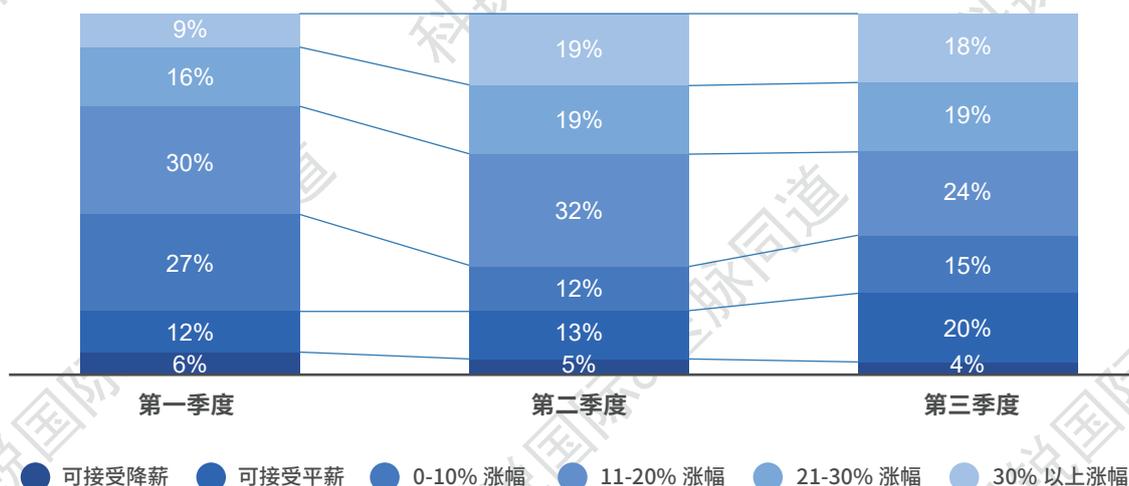
三季度候选人普遍拉长了找到下一份理想工作所需时间的心理预期，总体时长在二季度有所缩短后又有所反弹，有 30% 的候选人认为需要 3 个月或更长时间找到理想工作。

#### 未来一季度找到新工作所需时间季度变化



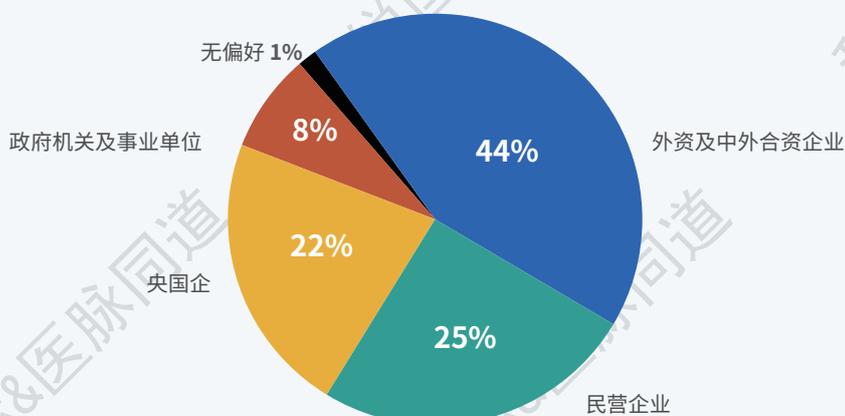
### 未来一季度换工作的薪资涨幅期望

在不确定的大环境中，越来越多的人选不再把跳槽薪资作为择业时的前置因素来考量，人选逐渐调整自身薪资期望，薪资期望逐渐理性，调研显示有 24% 的受访者表示会考虑平薪或降薪跳槽，较上季度继续攀升。



### 未来一季度换工作考虑企业性质

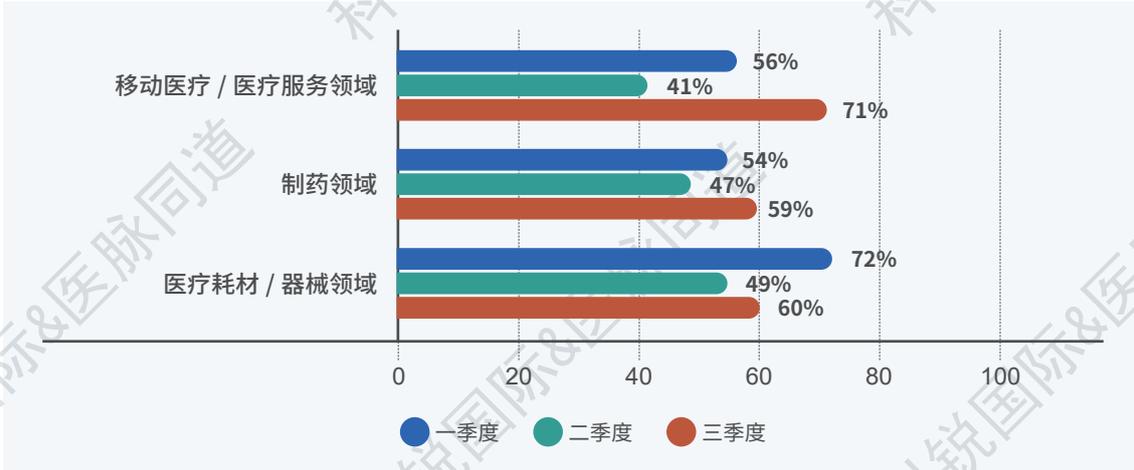
当考虑下一份工作所在企业性质时，外资企业仍是多数人选考虑的第一去处，有 44% 的候选人选择前往外资及中外合资企业。民营企业、国央企紧跟其后。



## 未来一季度换工作计划 - 不同行业

从不同行业的换工作计划占比来看，移动医疗 / 医疗服务领域的人才活跃度在三季度又重回高位，有超过70%的人才表示有换工作的计划；制药、医疗耗材 / 器械领域也都有60%的人选有换工作计划，整体活跃度较高。

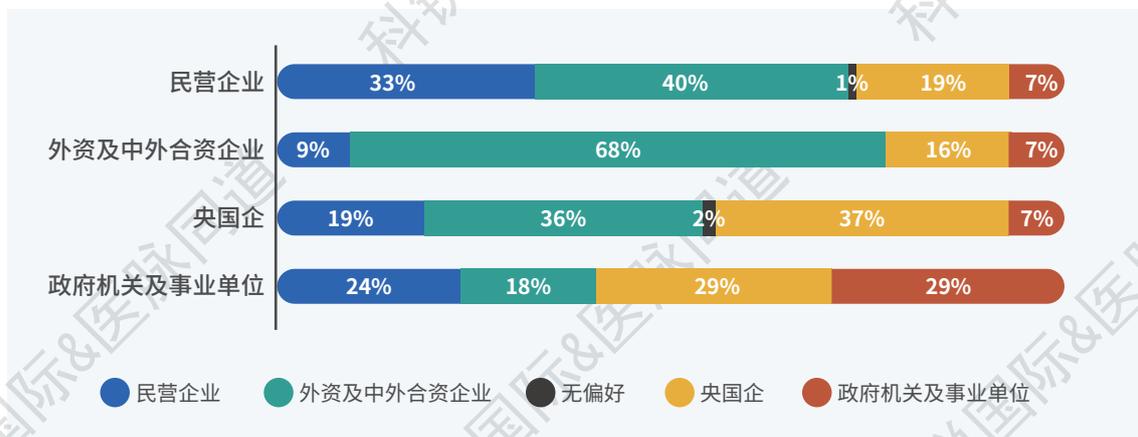
## 未来一季度换工作计划 - 不同行业



## 未来一季度换工作考虑企业性质 - 不同性质企业

从企业性质来看，不同性质企业的候选人在选择下一份工作所属企业性质时显现出了鲜明的组间差异：表现为同性质的候选人依旧优先选择目前就职的企业性质进行新一轮择业，即民营企业候选人继续选择民营企业、外资企业候选人继续选择外资企业，国央企候选人继续选择国央企企业。

## 未来一季度换工作考虑企业性质 - 不同性质企业



MARKET FOCUS

---

# 市场聚焦

---

重点岗位人才趋势分析

—医学岗—

# 岗位需求现状

## 01 岗位需求行业背景

2023 年以来，全球疫情带来的阶段热点已逐渐降温、投融资市场受宏观经济下行影响也趋于理性，企业估值去泡沫化速度加快。聚焦国内，药品集采影响下的药企销售利润进一步压缩，同时二季度开始的医疗反腐步伐加快，在内外部因素多重影响下，医疗健康行业整体基调较为寒冷。但政策的精准发力、投融资端“去芜存菁”的投资趋势等利好因素不断给行业整体注入源源不断的活力。

### ► 政策导向：机制引导药企源头创新

3 月中国国家药监局药品审评中心（CDE）发布的《药审中心加快创新药上市许可申请审评工作规范（试行）》规定审评审批向创新药倾斜，进一步鼓励药企注重创制新药、儿童用药、罕见病用药创新研发进程，8 月药监局发布《药品附条件批准上市申请审评审批工作程序（试行）》意见稿引导药企避免扎堆同靶点，有利于临床资源和药企资金的充分释放，从而推动全行业效率。

### ► 投融资市场：资金真正流向“价值项目”

从数据来看，今年上半年我国生物医药领域仅有 251 起融资事件，金额为 508.09 亿元，不及 2022 年全年的三成，事件数与金额呈断崖式下跌，然而，虽然热度大幅下降，但投资方向逐渐向好、向精。往年投资资金跟投盲投现象严重，真正需要投融资的项目往往融资规模受限，造成资源浪费和后期利润挤压；今年以来，“投早投小投创新”成为新共识，融资界越发看重基于新兴技术、具有多元背景创始团队、且真正追求创新的 Biotech 企业。细胞与基因治疗、mRNA、蛋白降解药物、人工智能生物创新药、组织器官修复与再生等方向有价值的研发平台、潜力巨大的前沿技术和专利逐渐进入投资者视野，尽管投融资整体规模缩减且节奏放缓，但融资界资金流向更为科学。

因此，放眼未来，虽然行业仍未回暖，但综合影响医药行业发展的各种因素，大部分企业对中国市场的长期表现期望依然保持乐观。同时，伴随人口老龄化趋势上扬、不断增长的医疗健康支出、及医疗科技和研发能力的长足进展等社会科技因素，中国的医药健康市场依然充满机会。

## 02 岗位定义及目前需求形势

### ▶ 岗位定义与分类

医学人才分为上市前医学和上市后医学模块，分别以临床医学岗和医学事务岗为代表型岗位。作为从临床阶段到商业化阶段的关键技术人才，医学岗在临床阶段能最大可能确保产品管线的临床价值，在商业化阶段保障产品价值有效传递及合规传递、患者触达及患者体检，是“市场寒冬”下持续且重点招聘的人才。

### ▶ 市场需求态势

受到行业整体环境影响，人才热度仍在降温。企业端用人需求急剧下降，裁员、优化也比比皆是，昔日“人才疯抢”景象不复再来。一方面，企业用人要求和标准大幅提升，从“能用就行”到“优中选优”；另一方面，薪资和职位趋于理性，动辄跳槽带来的30%以上的涨薪情况已几乎不再，降薪或平跳已成常态。整体市场依旧在“降本增效”的大基调中，职业动荡依旧存在。

## 03 不同企业需求现状及人才策略

从公司类型来看，不同类型公司整体岗位需求现状差别较大。

### 外资药企 MNC PHARMA

国际形势和投融资环境不容乐观，对中国的投资更为谨慎。

### 生物药企 BIOPHARMA

人才需求及投资受企业自身商业化结果及现金流的影响。

### 传统内资药企 LOCAL PHARMA

探索创新转型之路的过程中不断吸纳人才，将一些高质量高层次人才收入囊中。

### 生物技术公司 BIOTECH

许多仍在生死亡线上挣扎，一些管线无差异化临床价值的企业不得不裁员、甚至关停，对人才的吸纳意愿及支付能力降至冰点。

有核心技术及创新管线的部分 biotech 虽然在融资寒冬中幸运拿到了一些融资，但整体用人心态更为谨慎，在招聘方面追求更高性价比，更青睐复合型人才。



从公司发展阶段来看，不同规模、处于不同发展阶段的企业优势也有所不同。

### “大而全”的研发组织优势

资源共享、资产组合、规模效应和较高的抗风险能力。

### “小而美”的企业优势

业务聚焦、机制灵活、更强的创造性和更大的想象空间

临床早期

灵活创新需求  
小型企业优势明显

临床后期与商业化阶段

规模效应和资本投入需求更多  
大型组织越接近药物上市，优势越显著

总结来说，2023 年不同类型公司在临床医学和医学事务的需求情况如下：

临床医学岗（含研究医师、药物警戒、医学写作）

	外资药企 MNC PHARMA	生物药企 BIOPHARMA	传统内资药企 LOCAL PHARMA	生物技术公司 BIOTECH
人员规模	平稳中略有减少	平稳中略有减少	平稳中略有增加	呈下降趋势
需求情况	以替换需求为主	以替换需求为主	创新药转型阶段， 新增需求和替换需求均有	新进入临床阶段： 有少量新增需求 已在临床阶段：以替 换需求为主，且少配、 低配趋势明显
需求层级	以中层、基层为主	以中层、基层为主	高层、中层、基层均有	以中层为主

医学事务岗

	外资药企 MNC PHARMA	生物药企 BIOPHARMA	传统内资药企 LOCAL PHARMA	生物技术公司 BIOTECH
人员规模	呈下降趋势	呈下降趋势 (因商业化大多不达 预期，团队更为精简)	呈下降趋势	呈下降趋势 (选择自行搭建商业化团 队的 biotech 数量见少)
需求情况	以替换需求为主  成熟产品：有一定裁员  新上市产品：一部分新 增需求，优先内部转岗  外资药企的医学团队 人员更早介入上市前 产品规划	新增需求和替换需求 均有，整体上少配、 低配趋势明显	<b>成熟产品</b> 内部优化，精简架构  <b>新产品</b> 仅有少量新增岗位	整体需求下降
需求层级	高层、中层、基层均有	高层、中层、基层均有	整体需求均偏少	以中层为主

# 岗位人才画像

## 01 岗位人才画像

### ▶ 临床医学岗



硬性指标

- ① 学历背景——视不同企业、不同管线对学历及专业的不同要求
- ② 临床经验——即从医经验
- ③ 药物研发经验——是否负责或参与过上市前医学药品研发
- ④ 特定项目经验——对口项目经验，如是否推动过项目达到某些里程碑阶段（如进入临床试验审批阶段（IND）或新药上市审批阶段（NDA））



综合能力

- ① 研发及商业化思维
- ② 较强策略能力和跨部门沟通能力
- ③ 临床专家关系管理

### ▶ 医学事务岗



硬性指标

- ① 学历背景——普遍要求临床医学专业背景、硕士及以上学历
- ② 相关经验——对口领域和岗位的医学经验、产品上市的经验
- ③ 加分项：有外资企业的医学事务经验、有完整医学策略经验



综合能力

- ① 良好的商业思维，能更好赋能商业化
- ② 创业精神
- ③ 清晰的职业规划和职业发展



## 02 不同企业发展阶段的岗位人才画像差异

从整体来看，雇主端在招人方面精益求精，在考虑候选人硬性条件的同时，也对其的稳定性和各类软性素质加以考量。

### 临床 医学岗

#### 通用画像

相关项目领域和产品阶段经验

青睐高学历

青睐具有海外经验

学习能力、适应能力、跨部门沟通协作能力

#### 外资药企 MNC PHARMA:

更倾向于有外资从业经验的人员；工作稳定性也是考察重点

#### 生物药企 BIOPHARMA:

更倾向于兼具内外资经验的人员；创业精神也是考察重点

#### 传统内资药企 LOCAL PHARMA:

更倾向于内资经验及对内资文化的适应性；工作稳定性也是考察重点

#### 生物技术公司 BIOTECH:

优先看重相关项目领域和产品阶段经验，有相关资源的积累加分；  
灵活适应能力及创业精神被放在比较高的位置



## 医学 事务岗

### 通用画像

商业化思维  
学习能力、跨部门沟通协作能力

#### 外资药企 MNC PHARMA:

更倾向于有外资从业经验的人员，更看重项目领域和新产品上市经验；岗位设置上大部分汇报中国区负责人，少数汇报全球医学事务负责人

#### 生物药企 BIOPHARMA:

更倾向于有对标产品的经验，兼具内外资经验的人员；岗位设置上大部分汇报商业化负责人

#### 传统内资药企 LOCAL PHARMA:

更倾向于有对标产品的经验，兼具内外资经验的人员；岗位设置上大部分汇报商业化负责人

#### 生物技术公司 BIOTECH:

医学部更加精简，部分企业不设 MSL 岗位；更看重 MA 人选完整的医学策略经验、商业思维和创业精神；岗位设置上大部分汇报商业化负责人，少数汇报 CMO



## 02 不同企业发展阶段的岗位人才薪资差异

### 不同类型企业薪资细表——临床医学岗





科锐国际&医脉同道

科锐国际&医脉同道

科锐国际&医脉同道

**生物药企  
BIOPHARMA**

 <b>400-600万</b> 中国首席医学官 / 临床开发负责人	 <b>200-350万</b> 医学副总裁	 <b>150-200万</b> 医学总监 - 执行总监	 <b>70-120万</b> 医学高级经理 - 副总监
 <b>40-70万</b> 医学经理	 <b>100-200万</b> PV 负责人	 <b>40-110万</b> PV 医师经理 - 副总监	 <b>40-110万</b> PV 运营经理 - 总监
 <b>80-200万</b> 医学写作负责人	 <b>50-80万</b> 医学写作 高级经理 - 副总监	 <b>20-50万</b> 医学写作专家	

科锐国际&医脉同道

科锐国际&医脉同道

科锐国际&医脉同道

传统内资药企  
LOCAL PHARMA



300-800万

中国首席医学官 /  
临床开发负责人



250-350万

医学副总裁



100-200万

医学总监 - 执行总监



60-90万

医学高级经理 - 副总监



35-60万

医学经理



90-200万

PV 负责人



40-90万

PV 医师经理 - 副总监



40-90万

PV 运营经理 - 总监



100-150万

医学写作负责人



50-80万

医学写作  
高级经理 - 副总监



20-50万

医学写作专家

生物技术公司  
BIOTECH



200-400万

中国首席医学官 /  
临床开发负责人



150-250万

医学副总裁



80-150万

医学总监 - 执行总监



50-80万

医学高级经理 - 副总监



30-50万

医学经理



80-120万

PV 负责人



40-80万

PV 医师经理 - 副总监



40-80万

PV 运营经理 - 总监



50-80万

医学写作负责人



50-80万

医学写作  
高级经理 - 副总监



20-50万

医学写作专家

## 不同类型企业薪资细表——医学事务岗

### 外资药企 MNC PHARMA

 <b>300-400万</b> 医学事务负责人	 <b>130-200万</b> 医学总监	 <b>90-130万</b> 医学副总监	 <b>60-120万</b> 医学支持部门经理 - 副总监
 <b>50-80万</b> 医学顾问	 <b>35-60万</b> 医学联络官		

### 生物药企 BIOPHARMA

 <b>150-300万</b> 医学事务负责人	 <b>100-150万</b> 医学总监	 <b>75-100万</b> 医学副总监	 <b>50-90万</b> 医学支持部门经理 - 副总监
 <b>40-80万</b> 医学顾问	 <b>30-55万</b> 医学联络官		

### 传统内资药企 LOCAL PHARMA

 <b>180-300万</b> 医学事务负责人	 <b>110-150万</b> 医学总监	 <b>80-110万</b> 医学副总监	 <b>50-90万</b> 医学支持部门经理 - 副总监
 <b>50-80万</b> 医学顾问	 <b>30-50万</b> 医学联络官		

### 生物技术公司 BIOTECH

 <b>90-130万</b> 医学事务总监	 <b>50-80万</b> 医学事务经理	 <b>30-60万</b> 医学联络官
---	--	--

## 不同类型企业薪资结构的区别



## 薪资涨幅——整体处于低位



## 影响薪资的主要因素——仍取决于候选人综合素质



# 岗位人才供给情况

## 01 优质人才能力配置与人才地域偏好

### ► 总体情况：供大于求，呈现买方市场

前几年药企快速发展，积累了较多医学岗人选。

### ► 企业动作：招聘优中选优

### ► 企业青睐特质

#### 临床医学方向：

扎实项目经验  
较强项目推动能力  
较强沟通能力  
具有早期临床经验也愈发受到青睐

#### 医学事务方向：

岗位与商业化进程的密切相关性  
→ “商业化思维”

### ► 平均岗位招聘时间

30-60 天 - 从职位空缺到候选人接受 offer 的全流程（除少量高端及高要求岗外）

### ► 地域分布

#### 上海、北京、广州仍热门

上海仍是岗位最多城市，  
北京、广州紧随其后。

#### 省会城市需求少

低量需求促使区域人选向  
北上广迁移。

#### 成都、武汉、西安热度上升

区域内有一些正处于新药  
临床阶段的公司释放需求。

## 02 人才选择偏好

候选人选择偏好优先级

- 1 外资药企 MNC PHARMA
- 2 生物药企 BIOPHARMA
- 3 传统内资药企 LOCAL PHARMA
- 4 生物技术公司 BIOTECH

► 总体关键词：平台稳定性、文化适配性（中高层候选人尤其关注）

► 临床医学方向候选人考虑不同类型企业更看重：

### 外资药企 MNC PHARMA

产品线及具体项目情况、直线经理背景

### 传统内资药企 LOCAL PHARMA

产品线及具体项目情况、企业文化、  
薪资情况

### 生物药企 BIOPHARMA

产品线及具体项目情况、直线经理背景、  
发展空间、公司自研能力、公司商业化能力

### 生物技术公司 BIOTECH

公司的资金情况、产品竞争力、  
公司管理层背景

对临床医学方向候选人来说，架构体系成熟、稳定性强、文化氛围好的大外资成为首选，其次是管线有发展前景或商业化实力得到验证的生物药企。然而当前国际局势及外资总部对中国的投资预期均大大影响了外资药企在中国的发展，外资药企在国内组织架构调整频繁，招聘需求并不多且竞争激烈。而生物药企团队也略有精简，招聘需求量也在萎缩，实际摆在很多候选人面前的更多是内资和 Biotech 之间的选择。对于候选人来说，也应根据实际情况理性选择。

► 医学事务方向候选人考虑不同类型企业更看重：

### 外资药企 MNC PHARMA

团队风格、直线老板情况、内部发展  
机会及产品竞争力因素

### 传统内资药企 LOCAL PHARMA

后续产品管线及未来自身内部发展的可能性，  
薪资则相对重要性靠后

### 生物药企 BIOPHARMA

医学部的定位、产品竞争力及企业商  
业化能力水平

### 生物技术公司 BIOTECH

平台稳定性、企业的商业化规划和医学部规划、  
工作内容是否同时包含临床医学的工作内容

## 招聘建议

### ▶ 自身优势强化与雇主品牌优化

由于候选人越发关心企业自身平台及产品的稳定性与竞争力、企业文化、员工内部发展机会，企业可结合自身实际情况，针对性地将自身核心及突出优势更准确及时传达给合作方和人才市场，提升招聘的有效性与公司的吸引力；不断优化自身雇主品牌。同时，企业尤其是一些初创企业，需要提升对企业雇主品牌和候选人体验的重视程度，在做一些关键决策时关注对候选人的体验及长期职业发展。

### ▶ 精简招聘时长、精准获取人才

在市场环境趋冷的情况下，候选人的心态与对雇主的印象分会随着招聘周期的延长而受到影响。企业方可在职位开始招聘前寻求专业猎头顾问，洞悉市场最新动向及人才需求，确定核心要求，精准寻猎，减少不必要的招聘周期。

### ▶ 适时为良人放宽预算硬约束

尽管各家企业预算收紧、支付能力有限，且候选人的薪资普遍缩水，但企业对于优秀候选人的争夺仍十分激烈，企业需平衡“预算硬约束”和“错失优秀候选人”之间的利害关系，避免因强制降薪或控制涨幅而流失合适候选人的情况出现。



# 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

科锐国际医学团队多年深耕临床及医学职能，更多招聘需求及人才市场状况了解，欢迎联系我们



Sophie Sun  
孙芹

现任科锐国际大健康行业医学负责人，深耕大健康行业 9 年，负责企业中高管人才的搜寻、评估、招聘以及咨询工作。成功帮助企业完成多名首席医学官，医学副总裁，治疗领域负责人及医学总监职位招聘。

18601724839 (微信同)  
Sophiesun0@careerintlinc.com



Eva Hu  
胡婷婷

现任科锐国际大健康行业，临床医学板块资深经理，深耕大健康行业 9 年，负责企业中高管人才的搜寻、评估、招聘以及咨询工作。成功帮助企业完成多名首席医学官，医学总监，药物安全总监等职位招聘。

18616523799 (微信同)  
Evahu@chinacareer.com



George Hou  
侯超

现任科锐国际大健康行业医学事务负责人，深耕医学事务方向 5 年，负责医学事务中高端岗位；成功帮助客户完成多名医学事务负责人、医学总监等岗位招聘，同时团队负责 MSL&MA 岗位批量招聘。

17091245478 (微信同)  
Georgehou@chinacareer.com



Echo Zhou  
周静文

现任科锐国际大健康行业临床医学板块经理，专注临床方向招聘 5 年，负责医学方向中高端岗位；成功帮助客户完成多名医学总监、临床运营总监、临床质量总监等岗位招聘。

17612159947 (微信同)  
Echozhou@chinacareer.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

