

中国医疗行业人才报告

影响外企高管落地民营企业的因素分析



报告简介

中国大陆的医疗行业自2015年开始了逆袭的历程，从健康中国战略规划到改革药品医疗器械审评审批，政府共下发了18份文件以表明鼎力支持国内民企医疗和制药企业发展的决心。人才问题无疑是国内企业转型升级中一场没有硝烟的征战，无论是从研发、销售、医学还是市场，没有优秀人才的民营企业将很难走出困境。

跃科中国的医疗健康团队在与行业中上千名资深候选人沟通中发现，虽然有国家政策的大力扶持，许多外资企业高管和技术研发人才在是否要选择民营企业时仍有顾虑，其中常见问题包括企业文化及管理、企业发展阶段、薪酬福利、技术产品等因素。针对这个问题，跃科中国发起了首期中国医疗行业人才报告，对影响外企人才落地民营企业的因素进行了详细的分析。

关键词

- 生命科学
- 医疗器械
- 体外诊断
- 生物制药
- 外企高管
- 民营企业
- 人才本土化

报告内容

医疗行业人才是否考虑民营企业	1
影响医疗人才落地本土企业的首要因素	2
企业发展阶段的影响	4
给民营企业的招聘建议	5





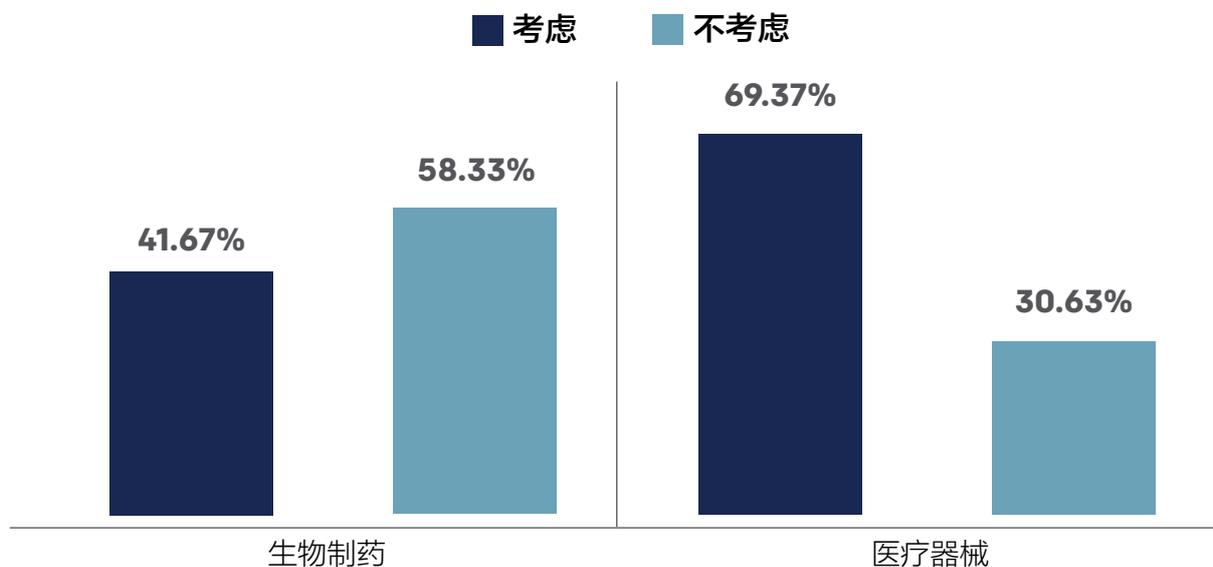
医疗行业人才是否考虑民营企业

医疗行业中越来越多的民营企业开始受到外资企业中高端专业人才的关注，从内需的快速增长到国家政策的大力扶持，本土医疗企业的发展令人瞩目。近日，跃科在中国大陆发起的《影响外企高管落地民营企业的因素分析》调查中发现，外资医疗企业中有超过五成的中高端人才愿意考虑本土医疗企业的工作机会，在医疗器械领域考虑本土企业的意愿高达69.37%，这比生物制药领域中的受访者高出近30%，见图一。医药行业研发

人员对本土企业的机会尤其谨慎主要是因为药品研发的投入大且周期长，候选人对本土企业的研发实力和研发中的产品线表示担忧。医药行业的市场经理普遍认为大部分本土企业以销售为导向，市场并不能像外资制药公司那样发挥其战略决策作用。此外从数据结果看，在考虑本土企业机会的市场人选中，高达90.91%的人会首先考虑职业发展机会，即候选人在本土企业中发挥的作用和进一步的发展机会。

图一：是否考虑本土企业

(影响外企高管落地民营企业的因素分析)





影响医疗人才落地本土企业的首要因素

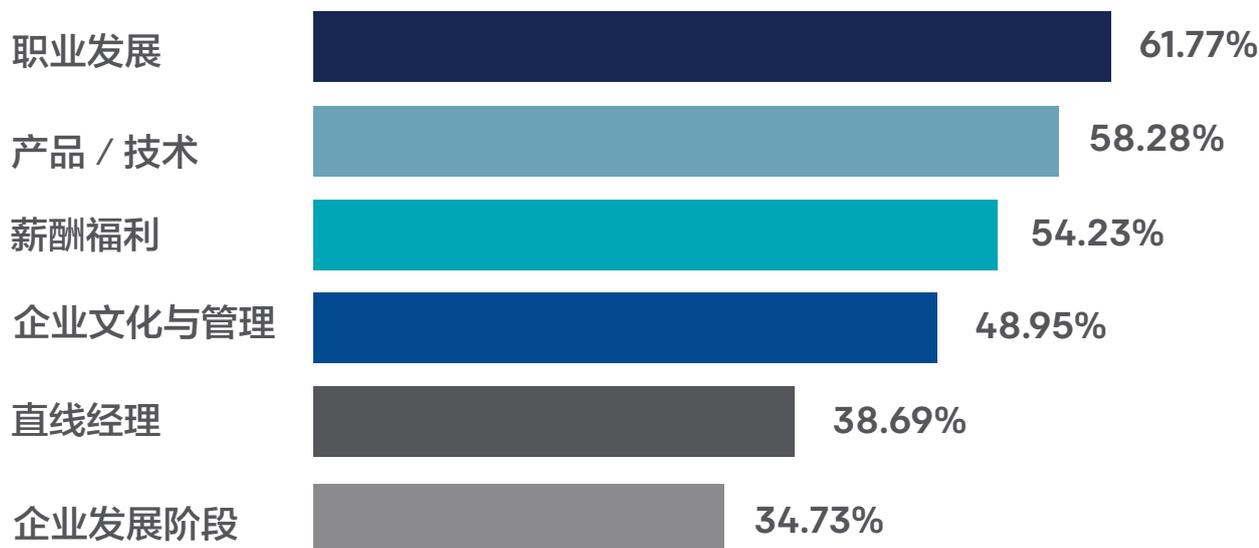
调查显示，影响医疗行业外资人才落地本土企业三个首要挑战因素分别为职业发展，产品/技术以及薪酬福利，见图二。其中企业文化和直线经理关注度并没有出现在经理人关注的首要名单中，这个变化相对显著，这与本土企业的管理和企业文化近几年的不断发展完善有一定关系，同时越来越多的职业经理人已经意识到了自我调整和适应能力的重要性。

从职能划分来看，八成市场营销经理认为民营企业中的职业规划与发展非常重要，而七成销

售经理则认为企业拥有成熟的产品或技术最为重要。

民营医疗公司的企业文化以及管理方式也是影响外资人才是否考虑机会的重要原因。这主要是因为外资公司的管理流程和企业文化相对成熟，而不少民营公司管理的专业性和规范性以及其他部门的支持与外资企业相比还有一定差距，更多候选人对民营企业在战略制定和执行时的多变性表示顾虑和担忧。

图二：外企人才落地本土企业的挑战因素



三个首要因素



职业发展



产品 / 技术



薪酬福利

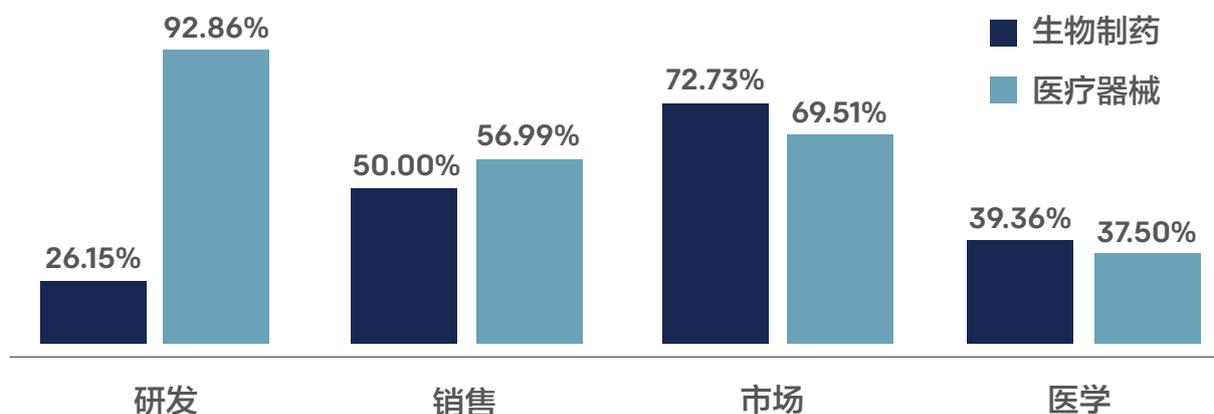
另外，值得注意的是外资人才关注民营企业并非向“钱”看齐，薪酬福利虽然重要却不是医疗行业经理人们最关注的因素，他们更看重发展前景和未来收益，所以完善的期权股票等是重要的长期激励方式。根据2015和2016年我们为本土医疗公司招聘的总监以上的职位来看，在薪资方面，不少成功的候选人能够接受薪资持平或者降薪，期权股票等在内的长期激励方式具有重要的吸引力。随着国家政策对本土企业的扶持，外资公司中高级管理人才普遍对于国内公司的发展前景看好，除了基本薪资和奖金，他们很看重股权期权的配置及其兑现性。

然而从行业划分来看，器械领域中九成研发注册人才都非常关注民企能否提供较好薪酬

福利，这个比例比生物制药领域的受访者要高出60%，见图三。这主要是因为本土医疗器械的研发没有药品成熟，行业中的专业人才，尤其是有源设备的研发人才非常稀缺。另外国内的注册流程复杂多变，注册人才一向非常受关注，尤其在新法规实施后，临床实验、注册和质量人才比以往更加抢手，这无形中就抬高了行业薪资和候选人期望。

此外，外资企业的注册人员考虑国内公司机会都较为谨慎，他们对于长期研发投入，管理和临床工作的规范性有一定的顾虑，考虑到跳槽到民营企业会增加职业风险，所以对薪资的期望会上浮较大。

图三：薪酬福利在不同职能和行业的比重对比



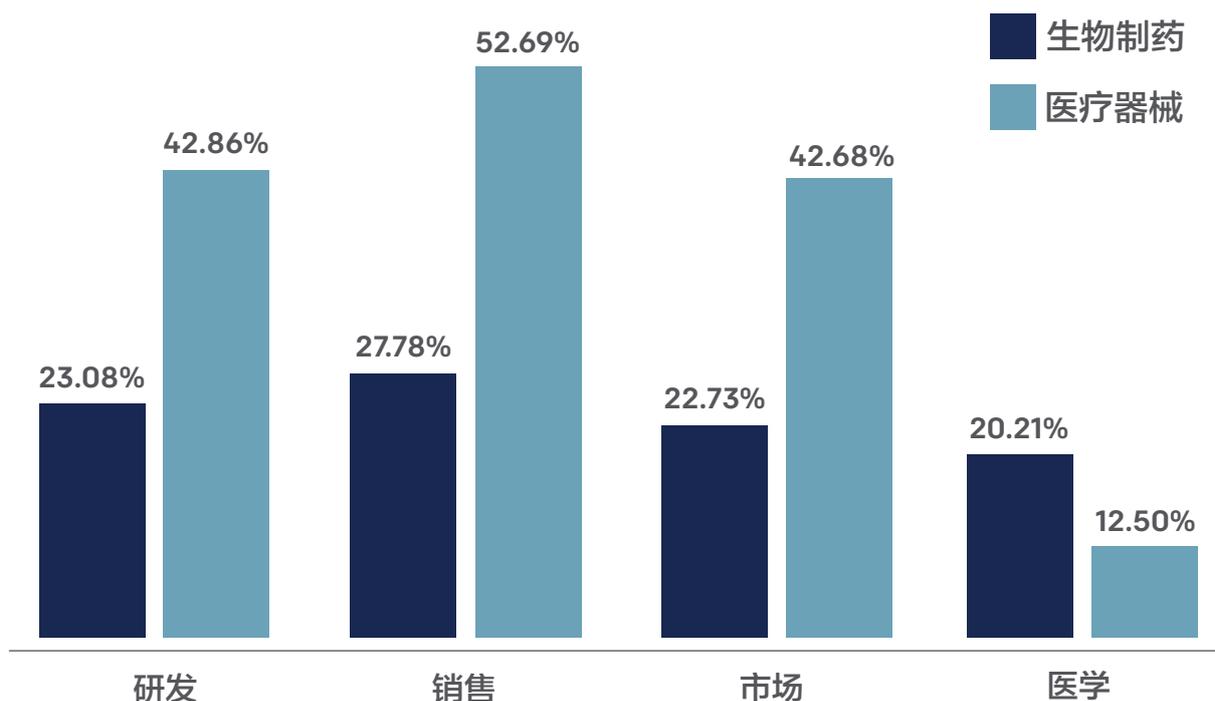


企业发展阶段的影响

以医学背景的经理人和研发人才为代表，落地本土企业时影响最低的因素分别是企业发展阶段和直线经理。从行业划分来看，医疗器械领域的受访者对于民营企业发展阶段的关注度是生物制药领域受访者的近两倍，见图四。这与器械行业的整体发展没有药品成熟有很大关系，很多本土医疗器械公司尚未进入盈利期，此时一些经理人认为加入民营企业的职业风险性相对较高。更多的候选人

则会关注像迈瑞和微创这样的成熟企业或联影和东软等资金实力雄厚且发展快速的本土企业。另外，医疗器械企业在业务体量上与制药企业相比差距较大。国内最大的医疗器械企业迈瑞医疗2014年营业额约75到80亿人民币，而最大的制药企业国药控股年的收入约1600亿人民币，并且营业额超过100亿人民币的制药企业有至少20家。

图四: 企业发展阶段在不同职能和行业的比重对比



企业发展阶段的影响



不同发展阶段的民营企业，其管理方式、组织架构和业务模式也有很大差异。例如，对于创始阶段的公司，候选人比较关注产品的技术是否有创新性和差异性，是否满足市场需求，一些级别较高的候选人还会关注股权和期权的配置。候选人对pre-IPO阶段的企业往往表现出浓厚的兴趣，因为这个阶段的公司已经具备了一定的规模，且产品和经营理念也经受了市场的检验，企业的稳定性相对较强，且成功的机会更大。



“候选人对pre-IPO阶段的企业往往表现出浓厚的兴趣”

Pre-IPO的公司因为营业额增长的压力和专业化规范化管理的需求，对人才的需求非常迫切，加上融资上市等因素，这些企业愿意配予兑现时效更短的股票期权吸引优秀的人才。最后对于已经上市的公司，由于其产品、文化和企业管理方式已经成熟，这样的企业对于看重稳定性的候选人更具吸引力，对于希望有自我提升和发展空间的候选人上市公司的工作机会并非最佳选择。



给民营企业的招聘建议

1 考虑企业的发展阶段

针对调查的发现与分析，跃科建议中国本土的医疗企业在招聘时需要充分考虑企业本身的发展阶段，在不同的阶段选择适合企业现状的人才。

2 对职业进行清晰的定位

如果企业希望招聘一些外资公司的中高管人才，则企业必须要对职位进行清晰的定位，完善薪酬激励计划和具体实施方案，并对其融入企业给与相应的支持。



关于跃科

跃科是一家专注于信息技术，工业工程，地产建筑，供应链&物流以及企业职能领域中高端招聘的国际企业。跃科遍布亚太地区，在中国（北京&上海），香港，日本，马来西亚，新加坡，韩国，台湾和泰国设有办公室。跃科是世界500强德科集团旗下的全资子公司，总部设立在瑞士苏黎世。关于跃科，尽在 www.cn.springasia.com。

关于作者

跃科中国的医疗团队平均招聘经验都在五年以上，十余名专业招聘顾问专注于医疗器械、体外诊断、生物制药和医疗健康领域的中高端专业人才招聘。团队非常擅长销售、市场、医学、临床实验，研发，质量，注册以及政府事务等职位的招聘。2016年成功为多家医疗器械和生物制药客户公司招聘了近百名优质候选，是许多外资以及民企医疗企业的战略合作伙伴。