

# 黑龙江省域制药专业毕业生就业调查研究

孙佳琳<sup>1</sup>,李伟男<sup>2</sup>,苏德龙<sup>1</sup>,侯晓亮<sup>1</sup>

(1.黑龙江民族职业学院,黑龙江 哈尔滨 150000;2.黑龙江中医药大学,黑龙江 哈尔滨 150000)

**摘要:**黑龙江省医药产业规模不断壮大,发展迅速,为满足省内人才培养需求,通过调查问卷的方式对省内制药专业毕业生的就业情况进行调查研究,问卷涉及就业单位、工作岗位类型、薪资待遇、企业规模、品种以及对人才素质等内容。通过深度剖析调研结果,从而了解省内毕业生的就业现状及存在问题,提出解决措施,最终促进省内制药专业人才培养和教育改革。

**关键词:**黑龙江省;制药专业;毕业生;就业调研

为促进医药行业健康发展,提高医药行业的国际竞争力,国家陆续出台了一系列政策,国内医药企业逐渐规模化、集团化。医药行业是黑龙江省的支柱产业之一,发展迅速,行业的变化,势必引起人才需求的变化,加强医药行业人才需求的调研,促进高职教育改革势在必行。

## 1 资料与方法

(1)调查对象。随机选取学院近几年培养的制药专业学生为调查对象,从2013级-2018级学生,总计选取200余人。(2)调查方法。采用网络问卷调研法,通过微信问卷星免费在线制作调查问卷,多渠道分发问卷,后台自动汇总。

## 2 结果与分析

### 2.1 就业单位分布

34.98%的调查者选择哈尔滨作为工作地点,21%选择返乡发展,13%选择北京发展,8.37%则选择省内其他城市。原因如下:一是黑龙江省医药产业发展迅速,规模不断壮大。截止2019年,哈尔滨市拥有规模以上医药企业50余家,上市企业5家,包括哈药集团、誉衡药业、葵花药业等国内五百强企业;二是由于调研对象考虑到未来发展和实际情况,选择在省会就业或返乡创业,工作压力较小且收入稳定。选择北上广等一线城市就业,除了可观的薪资待遇外,更看中发达城市的国际视野和发展空间。

### 2.2 工作岗位类型

销售类岗位已成为制药专业毕业生的首选工作,接近半数毕业生(49.26%)从事药品销售类工作,原因在于销售岗位门槛较低、需求量大、薪水可观。22.17%的毕业生选择生产岗位,7.39%的毕业生选择质检或实验技术型的工作,说明从事技术类岗位的大专毕业生仍占多数;只有2%的人员从事药品研发类工作岗位,究其原因研发类工作对学历要求较高,多为硕士或以上学历,而专科学历只能从事些研发助力工作。还有17%的毕业生改行。

### 2.3 工作年限及收入情况

57.14%的调查对象工作年限在0-6个月之间,22.17%的人在6-12个月之间,工作1-3年的人数达到20.2%,而工作年限达到5年以上仅占0.49%。这跟目前国内药企现状有关,多数药企面向本科或高职院校招聘基层的操作技术工种,由于薪酬待遇较低,导致部分毕业生实习期结束后辞职或转行。另外由于工作强度大,三班倒,工作形式重复单一,所体现个人价值普遍较低。

工资收入与就业区域、企业性质、岗位特点等有直接关系。75.86%的调查者的工资收入集中在“3000元以下”,这类群体多数为实习生负责生产或化验相关工作,也与工作年限介于0-6个月相对应。随着工作年限的增加,工资收入也逐年升高,工资收入介于“3000-5000元”的调查人员占19.21%,与工作年限在6-12个月刚好对应。“5000-8000元”的收入人数约占3.45%,8000元以上的收入人数仅占1.48%,这部分高收入群体的多从事销售工作,由于销售岗位工资待遇除基本工资外,还有各种补助、报销和绩效奖金,使得此岗位的待遇相对较高。

### 2.4 从业者基本素质

18%调查者认为职业技能最为重要,工作入门快、工作效率高的学

生更受青睐。17%认为责任感与事业心能对工作保持长期的热情。16%调研者认为熟练掌握专业知识的应聘者更容易得到面试官的青睐。适应能力与协作精神也是企业比较看重的方面,分别占到总数的15%和13%。企业根据自身规模及招聘岗位的不同,对毕业生的要求侧重也有所不同。如研发型岗位着重关注应聘者的科研能力、创新精神、外语水平等水平;而药品检验或生产技术岗位则侧重应聘者的专业水平与实践经历;销售类岗位,则侧重应聘者的管理能力、社交水平及学生干部经历、社会实践、个人形象气质等方面。

## 3 讨论和建议

### 3.1 毕业生就业存在的问题

第一缺乏工作经验和职业规划。面对就业,多数毕业生盲目性较强,不明确发展方向和就业目标,同时缺乏工作经验,易被社会竞争淘汰。第二沟通能力不足,缺乏应聘技巧。良好的语言表达能力与沟通能力往往成为毕业生寻求一份心仪工作的“敲门砖”,特别是销售类工作,必须拥有出色的人际交往能力和语言表达能力,才能脱颖而出。第三专业知识匮乏,实践能力不足。部分学生临近期末突击复习,系统把握知识不足。此外实验操作不严谨,无法满足企业的用人需求。第四个人期望过高。应届毕业生盲目追求稳定工作及较高的薪资待遇,现实状况和心理期望落差较大,久而久之便产生辞职的想法。

### 3.2 建议措施

第一制定配套政策,鼓励毕业生创业就业,营造一个良好的择业环境。通过精准帮扶,解决就业过程中重难点,召开大型招聘会,加强就业服务。第二关注市场需求,更新专业课程。适当调整课程设置,提高学生实践能力;加强学生的综合素质,以适应企业人才招聘需求。加强校企合作,实现就业信息共享化,让学生能够及时获得企业招聘信息,做好应聘准备。第三巩固专业知识,熟练掌握技能。锻炼语言表达和人际沟通能力,掌握就业经验以及应聘技巧,熟知企业用人需求从而“对症下药”。

随着新医改的政策出台,医药产业结构改革,使得制药专业毕业生就业机会大大增加。毕业生更应增强综合素质,把握就业机遇,提升就业水平,实现高质量就业。同时高校和医药企业应深化合作,明确就业形势,调整医药产业结构,打造人才培养与企业需求相结合的就业模式,更好服务于毕业生。

## 参考文献

- [1]孙殿丽.哈尔滨医药产业发展存在的问题及对策研究[J].上海城市管理,2019,28(5):75-78.
- [2]杨子琪.关于制药专业专科层次毕业生就业的一点思考[J].科技风,2019(27):234.
- [3]濮润,董丽娟,唐尚锋,等.我国区域生物医药产业分工研究[J].医药导报,2019,38(10):1376-1378.
- [4]龚飞,汪大巍,樊策己.制药与化工专业集群毕业生就业跟踪调查研究——以武汉华夏理工学院为例[J].化工管理,2017(29):120.

基金项目:本文系黑龙江省教育科学“十三五”规划课题研究成果之一,课题编号:GZB1318037,课题名称:健康中国背景下内地高职院校新疆籍制药专业人才培养模式的研究;本文系黑龙江省教育科学“十二五”规划2015年度重点课题研究成果之一,课题编号:ZJB1215017,课题名称:基于省域医药产业背景下的高职院校制药类专业群建设与实践研究。