

doi:10.3969/j.issn.1006-4931.2022.17.004

医药企业青年岗位能手的成长规律与培育机制探析*

许 烽

(浙江药科职业大学, 浙江 宁波 315500)

摘要:目的 探讨医药企业青年岗位能手的成长规律与培育机制。方法 采用田野调查法,在浙江医药职业教育联盟、宁波市本草产业商会等组织的支持下,完成了对三生(中国)健康产业有限公司等30家医药企业的实地走访和285位青年岗位能手的有效问卷调查,并采用线上与线下相结合的方式访谈医药企业青年岗位能手10人。结果 医药企业青年岗位能手一般经历“岗位归属和角色认知”“学习自觉和实践反思”“创造精神和价值突破”“工匠传承和贡献再造”4个成长阶段,并受医药政策导向、企业帮扶供给和社会关系架设等外界因素影响。结论 应着力在学习体系保障、现代医药企业治理和成长环境优化等培育机制上深耕细作,推动医药企业青年岗位能手的持续生成。

关键词:医药企业;岗位能手;青年;成长;培育;企业管理

中图分类号:R95

文献标志码:A

文章编号:1006-4931(2022)17-0015-04

Growth Rules and Cultivation Mechanism of Young Station Experts in Pharmaceutical Enterprises

XU Feng

(Zhejiang Pharmaceutical University, Ningbo, Zhejiang, China 315500)

Abstract: Objective To investigate the growth rules and cultivation mechanism of young station experts in pharmaceutical enterprises. **Methods** The fieldwork method was adopted with the support of organizations such as the Zhejiang Pharmaceutical Vocational Education Alliance and Ningbo Materia Medica Industry Chamber of Commerce. Thirty pharmaceutical enterprises such as the YOFOTO (China) Health Industry Co., Ltd. were visited, and 285 young station experts were effectively investigated by the questionnaire survey. Ten young station experts were interviewed by combining the online and offline methods. **Results** Young station experts in the pharmaceutical enterprises generally experienced four growth stages, including "post ownership and role cognition" "learning consciousness and practice reflection" "creative spirit and value breakthrough" and "inheritance of craftsman's spirit and re-creation of contribution". The growth of young station experts were influenced by the external factors such as medical policy orientation, enterprise support and supply, social relations establishment. **Conclusion** We should focus on the cultivation mechanisms such as learning system guarantee, modern pharmaceutical enterprise management and growth environment optimization to promote the cultivation of young station experts in pharmaceutical enterprises.

Key words: pharmaceutical enterprise; station expert; young people; growth; cultivation; enterprise management

“青年岗位能手”狭义上特指国家表彰的青年岗位能手;广义上主要是指在各行各业涌现出来的,在本职岗位能弘扬艰苦创业和敬业爱岗精神,并能作出积极贡献的业务骨干或行业精英,是一种对青年群体中具有高素质、高技能人才的赞誉式的通俗表达。故可将“青年岗位能手”作如下界定,即指年龄在44岁及以下的,在医药行业或领域有较高医药职业道德的,具备精湛的专业技能或提供优质专业服务的,注重精益求精、勇于革新并作出一定贡献的优秀青年人才。医药企业在健康中国战略中发挥着主阵地的作用,应围绕国家大医药健康产业需求,着力打造医药领域高素质、高技能岗位能手,助推医药产业高质量发展。本研究中通过问卷调查和访谈,总结了医药企业青年岗位能手的成长规律,并探讨其培育机制。现报道如下。

1 调查概况

1.1 调查方法

采用田野调查法,以医药企业较集中的宁波地区作为调查区域,在浙江医药职业教育联盟、宁波市本草产业商会等组织的支持下,对三生(中国)健康产业有限公司、宁波易中禾生物技术有限公司、宁波大红鹰药业股份有限公司、美康生物科技股份有限公司、宁波百通医疗科技有限公司等30家建立了党组织的医药企业进行走访和调研,线上与线下结合。在医药企业认可或推荐的青年岗位能手中发放调查问卷300份,有效回收285份,有效回收率为95.00%。选取典型岗位工种(表1),面对面访谈青年岗位能手10人。

1.2 调查结果与分析

问卷调查和数据梳理结果见表2。从性别来看,男性多于女性,一定程度反映医药企业用工性别偏好和

*基金项目:第五轮浙江省宁波市社会科学研究基地课题[JD5-PY50];2021年浙江中华职业教育科研项目[ZJCV2021C31]。

第一作者:许烽,硕士研究生,副教授,研究方向为药事管理和青年发展,(电话)0574-88839307(电子信箱)xufengyouth@163.com。

表1 医药企业青年岗位能手面对面访谈样本资料(n = 10)
Tab.1 Sample data of face-to-face interviews with young station experts in pharmaceutical enterprises (n = 10)

编号	性别	年龄(岁)	学历	职位
1	女	27	大学本科	医药销售专员
2	男	38	大学本科	海外大区经理
3	男	30	大学专科	医药产品专员
4	男	29	大学专科	原料部门业务员
5	男	31	大学本科	医药销售经理
6	女	36	博士研究生	药剂配制工程师
7	女	32	硕士研究生	药剂研发员
8	男	40	大学本科	财务总监
9	男	39	硕士研究生	医药仪器研发员
10	女	33	硕士研究生	材料采购员

表2 医药企业青年岗位能手问卷调查结果(n = 285)
Tab.2 Results of questionnaire survey of young station experts in pharmaceutical enterprises (n = 285)

调查项目	人数	占比(%)	调查项目	人数	占比(%)
性别			博士研究生	3	1.05
男	185	64.91	大学专科	31	10.88
女	100	35.09	所学专业		
年龄			医药类专业	187	65.61
30岁以下	63	22.11	非医药类专业	98	34.39
30~39岁	120	42.11	具体岗位		
40~44岁	102	35.79	研发技术岗	125	43.86
政治面貌			经营服务岗	160	56.14
中共党员	97	34.04	岗位层级		
共青团员	51	17.89	高层骨干	14	4.91
群众	137	48.07	中层骨干	137	48.07
教育程度			基层骨干	134	47.02
大学本科	220	77.19			
硕士研究生	31	10.88			

岗位的特性,相对而言,男性更易做出业绩。从年龄来看,30岁以上的占绝大多数,年龄21~44岁,平均33岁,医药职业黄金年龄比其他行业稍大。从政治面貌来看,医药企业青年员工普遍有较高的政治觉悟,为成长为岗位能手奠定了思想基础,一定规模政治素养高的员工也能创造良好的医药企业发展生态,起到模范带头作用,影响其他青年员工共同成长。从受教育程度来看,整体受教育水平和综合素质较高,高精尖人才日益聚集,且超过一半受访者都是医药类专业毕业,专业对口率较高,对岗位职责、企业文化、价值追求、职业规划等都有较清晰的认知。从具体岗位来看,技术研发从业人员涉及仪器研发、电子工程师、配制工程师、血球液路系统工程师、临床应用工程师、医学检验、医疗护理等,经营服务从业人员涉及销售、采购、监理、市场推广、产品专员、外贸商务等,医药企业丰富的职位类别供给为青年员工创造了良好的职业发展机会。从岗位层级来看,受访者中既有企业大区经理、企业副总经理,也有部门经理、业务经理、岗位经理等,又有基层业

务骨干,普遍有较强的职业荣誉感和价值感,可塑性和职场素养较强,反映医药企业为青年岗位能手的成长提供了适宜的上升平台和职业通道。

2 成长规律

2.1 成长阶段^[1]

2.1.1 适应期:强化岗位归属和角色认知

由于医药企业岗位专业性较强,适应期的长短决定了其能否全面、准确研判职场环境和岗位核心价值,长远看也能影响其职业宽度和职业特质。从受访者情况看,绝大部分能认识到适应期的重要性,能较清晰地梳理岗位职责、流程和使命,坚定职业操守和信念,树立服务和奉献意识,为迅速成长打下坚实基础。医药企业在思想引领、价值引导上帮助员工做好职业发展较关键,在岗位培训、以老带新、业务实践、精神鼓励等方面也要积极作为,以强化员工的岗位归属和角色认知。

2.1.2 渐进期:强化学习自觉和实践反思

渐进期对医药企业员工最大的考验是对知识和心性的不断磨炼,对责任和压力有辩证的觉知,有强大的学习自觉和高度的实践反思能力,这是由医药企业发展的时代要求所决定的。无论是个体还是企业,都应注重系统化的学习训练,注重培养专业性与通识性的统一,企业在心理建设、资源整合、人脉搭建等方面搭建平台,帮助他们“扶上马,送一程”^[2]。从受访者来看,自我提升意识较强,面对新岗位,从零开始,在学中做,在做中学,青年岗位能手的成功背后离不开对学习孜孜以求的渴望和对实践不知疲倦的尝试。

2.1.3 攻坚期:强化创造精神和价值突破

进入攻坚期,医药企业岗位能手的优秀特质不断突显,成绩和特色愈发突出,是成长的高级阶段。他们在医药企业关键岗位担任行家里手,在专业领域发挥着旗帜和典范作用。这是因为面对日益激烈的行业竞争和不断演变的健康追求,医药企业必须不断适应新的变革和创新,高质量发展的理念要求员工具备创造精神,实现价值突破,尤其是很多“技术流”研发岗位,面对难以逾越的科研屏障,往往需要耐心细致地查阅资料,多方咨询业内专家,逐渐掌握剂型特点、难点,才能最终突破。事实上,只有不断突破新的领域,创造新的价值,才能确立医药企业研发人的岗位地位,捍卫医药企业研发的尊严和光荣。

2.1.4 成熟期:强化工匠传承和贡献再造

成熟期的医药企业青年岗位能手在知识体系、工作体系和成长体系中有独特的见解,并善于将见解总结为可供借鉴的经验,能获得公认的职业操守和职业口碑,拥有丰富的职场资源和成长资本,特别是能为企业创造可延伸的价值绩效,是值得他人学习的好“匠

人”。最大的特质表现为始终将优秀视为常态,能敏锐地发现具体行业领域中的新情况和新问题,并做到工匠传承,达到贡献再造。这是工匠人的职业操守,更是对贡献再造的生动实践。

2.2 影响因素

2.2.1 医药政策导向是根本因素

截至2020年12月10日,2020年国家层面发布医药行业相关政策共计600余条。其中,医药政策最多(约占50%),其次是医疗政策,有较大比重与疫情相关,医保重磅政策也不少^[3]。疫情期间,互联网医疗得到了前所未有的关注和发展,国家就此也先后发布了多项政策予以支持。仅2020年上半年就有215家互联网医院挂牌,很多医药企业顺势而为,成功转型。近年的医疗保险目录调整突出鼓励创新,将认可度高、新上市且临床价值高的药品通过谈判迅速调入目录,创新药及相关研发企业因此迅速获得市场增量。监管政策调整新形势下,我国医药产业创新投资也呈现新特点,医药制造企业投资热情较高,但也面临资金来源有限、投资方式以技术改造为主、药品创新能力不足等问题^[4]。此外,药品领域“质高价低”是政策引导的方向,在新形势下,医药企业要想生存发展,必须打破过去“以销售为王”的旧观念,逐渐以创新、质量和成本为产品核心竞争力^[5]。上述医药政策为医药企业提供了发展思路,也为青年岗位能手的生成提供了政策红利。企业顺应国家对医药行业的期望,在医药政策的引导下企业健康发展,医药企业青年岗位能手脱颖而出,对推动医药行业不断满足人民对美好生活的需要方面起到决定性作用。

2.2.2 企业帮扶供给是核心因素

调查发现,不少医药企业业务骨干迅速成长,得益于现代企业制度的丰富供给,特别是高度重视党组织在企业治理中的引领性作用。明确党组织在企业治理架构中的政治和领导职能,为员工干事创业提供根本组织保障。同时,医药企业党组织实施人才强企战略,做好重点领域企业人才保障,健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制度等。制度框架下,不少员工获得各种培训、实训和上升通道,为青年岗位能手的生成创造主体条件。事实证明,良政善治才能为人才催生创造适宜土壤。企业制度的良性供给,为员工拓展业务、开阔思维提供了强有力的保证。

2.2.3 社会关系架设是关键因素

调查发现,一方面,良好的家庭关系能够营造愉悦的环境,提供奋进的力量,从而促进工作效能的提升。由于专业性强、强度大、任务重,医药企业员工个人时间与空间的自由度相对较低,个人的价值限度与能力限度造成的冲突势必引起情绪震荡,特别需要家人的理解与支持,从和谐家庭关系中找到动力依托和情感

慰藉。很多医药企业员工因拓展业务而长期出差,与家人聚少离多,家人对他们工作的支持与理解是前进的最大动力。另一方面,由于主客观条件制约,医药企业青年员工面临其他更好工作机会的抉择。保持初心、坚守岗位、干出成绩,并非完全靠物质条件刺激,企业内部良好的同事关系、上下级关系是青年员工成长极为重视的。

3 培育机制

3.1 学习体系保障

从访谈、调查结果来看,医药企业青年岗位能手中超过一半的人有再学习的经历,并始终保持学习的态势。故应创新驱动,积极打造学习型医药企业,构建科学完善、符合个性、辐射长远的员工成长培训体系^[6]。引导企业合理设定培训目标,以适应企业发展理念、生产技术、市场营销、管理服务等核心链的深刻变化。在具体培训实施过程中,应因人而异、一人一策,既要有普适性的轮训,也要注重差异化补偿、针对性供给、实效性检验。科学安排、合理设置培训内容。从企业发展角度加强对医药行业发展前沿的展望宣贯,注重对国家医药政策的及时把握,突出对行业标准和产品质量的精准掌控,强化对国内国际医药市场的需求导向;从个体发展角度要着重加强医药伦理道德、医药职业道德、医药药规操守和医药岗位技能的学习与深化^[7]。同时,不能忽视医药行业相关岗位所需的人际交往能力、抗压能力、心理素质、科学精神、团队合作等可迁移技能的习得。另外,有针对性的培训内容融入全过程,见习、实习应注重岗位认知和企业认同,成长时期偏向关键能力的提升和综合能力的积累,成熟阶段侧重改革创新和实践探索的锤炼。同时,完善企业开展员工培训的保障支撑体系,克服“重使用、轻培养”的现象,避免学习培训流于书面计划和口号形式。此外,还应注重岗位技能的实际锻炼,多创造外出学习交流的机会,促进员工加深对医药行业和健康领域的专业思考与理论建树,并积极参与企业发展决策和岗位实践;积极与医药行业主管部门、与医药行业团体、兄弟企业、上下游企业等建立密切联系,畅通各方面的信息渠道、人脉通道和业务通道;针对企业发展面临的重难点问题,组织青年员工深入市场,客观研判,掌握行业规律和发展之策。

3.2 现代医药企业治理

现代医药企业强化治理体系和治理能力现代化,需要通过建立内部控制制度,以不断强化风险防范能力,促使企业治理现代化和人本化,推动其经营目标与社会责任实现^[8]。具体而言,应重视人的因素,特别在员工成长路上提供优化的规划设计,推动医药企业员工管理发展水平适应新时代要求。

1)应在明确员工岗位职责,减少岗位属性模糊边界上发力。调查发现,医药企业员工的岗位职责边界经常被模糊、迁移、交叉,如研发岗位原有的科研职责经常被日常管理职责取代。又如虚位、缺位现象也时有发生,一些员工常困扰于日常琐事,无暇顾及岗位业务和核心事务,个别员工因个人能力问题,不能合理分配岗位,造成人力资源浪费。再如,“万金油”现象也存在。这就需要医药企业党建在人事管理制度上加强指导,尽其做到人职匹配^[9]。同时,从源头上严格把关,招录具有过硬的医药道德、扎实的专业知识、爱岗敬业、求真务实、责任心强、适应力强的有为青年。

2)优化员工考评制度。树立“多方位、多角度、多层次”的考核方式,以适应工作动态性的特点,围绕开发工作潜力、提升能力素质、增强绩效水平等关键指标考核。医药企业发展根本立场是为了人民的健康,核心利益诉求是医药职业道德,实际操作中,对“德”的考评主要强化对员工政治思想、道德品质、工作作风等方面的考察,同时应注重艰苦奋斗、爱岗敬业、忠诚企业、精益求精、甘于奉献等工匠品质的崇尚^[10]。对“绩”的考评,要用辩证的思维和“显性+隐性”的思维。考评过程中要公平、公正、公开,尤其要避免人情关系、裙带关系,实事求是,广泛民主,做到“四个结合”,即定性定量相结合,过程与结果相结合,平时与定期相结合,专项与综合相结合^[11]。

3)完善员工的职级和薪酬政策,应指导人事、财务部门着手修订更加符合实际的系统、健全的升职加薪政策^[12],注重建立政策评估反馈机制,监督政策的落实。当然,员工个人也要加强职场反思,克服“躺平”心理和“内卷”心态,加强技术革新,积极创新作为。

3.3 成长环境优化

众所周知,企业发展与员工发展是同向一体的,应树立共同体意识。因此,医药企业党建要健全青年员工成长的环境机制,在支持要素上加以保障,激发员工的潜能,取得个人价值和企业价值双赢。

1)应保障青年员工成长的激励要素。必须统筹考虑包括物质激励、精神鼓励、岗位晋升等在内的体系化的闭环激励设计。既要考虑相对平衡,也要考虑差异性,应设计有效、制度化、常态化的福利待遇措施作补充,积极探索职工入股^[13]。

2)应提供青年员工成长的培育平台。可借助技能沙龙、岗位技能大比武、业务能力大赛、岗位精英挑战赛、企业劳模评选、企业工匠评选等形式,交流业务心得,分享技能智慧;可采用“内培外引”的方式,强化业务能力和实践技能考评导向,聘请相关专家、行业精英与青年员工面对面交流,鼓励优秀工匠、师傅帮带年轻员工;积极组建行业发展联盟、技工发展联盟,设立优

秀岗位能手工作室、发展中心,开展与技术攻关等相关研究工作。

3)还应鼓励和选拔有培养前途的一线员工到企业管理层、核心业务部门挂职锻炼,拓宽职业技能,推动优秀青年员工成长为复合型、技能型、应用型、专家型人才。

4)要发挥党团组织的思想优势,加强对青年员工的精神激励和精神关怀,提供组织支持,引导员工努力投入工作和愿意为企业发展作出贡献^[14],大力构建情感支持系统,强化企业文化凝心聚力功能,加强职业生涯规划和心理压力调适,协调员工的家庭关系和同事关系,切实帮助他们解决工作和生活中的实际困难等。

4 结语

总之,在人民美好生活需求下,新时代医药企业已进入到改革攻坚转型升级期,现代医药企业应充分认识人才对企业发展至关重要的作用,深入研究青年岗位能手的成长规律,大力破解制约青年岗位能手培育生成的关键因素,着力在学习培训保障、现代医药企业治理、成长环境优化等机制上有所作为,助推青年岗位能手的持续生成和医药企业高质量健康发展。

参考文献

- [1] 史仲文. 20世纪青年成才之路丛书 人才学[M]. 北京:中国财政经济出版社,1987:128.
- [2] 郑燕华. 新时期强化国有医药企业党建工作的对策[J]. 企业改革与管理,2020(6):193-194.
- [3] 聂志刚,魏 飞,高洪远. 党建引领医改走向深入的罗湖实践[J]. 人民论坛,2019(25):112-113.
- [4] 雒 敏,黄亚新. 监管政策调整新形势下我国医药产业创新投资现状浅析[J]. 中国药业,2022,31(5):13-16.
- [5] 陆 璐. 治理现代化视域下民营企业党建工作探究[J]. 淮南职业技术学院学报,2021,21(4):4-6.
- [6] 肖 晗. 辽宁医药制造业创新驱动发展现状与建议[J]. 中国市场,2021(33):18-20.
- [7] 赵 静,丁 静. 基于协同创新中心的应用型人才培养模式研究[J]. 中国药业,2022,31(7):29-33.
- [8] 丰建斌. 药企的内部控制及风险管理[J]. 中国市场,2021(22):77-78.
- [9] 董 昊. 新时期企业人力资源绩效管理创新措施[J]. 人才资源开发,2022(4):95-96.
- [10] 庞风华. 医药制造企业中弘扬工匠精神的实践与思考[J]. 长江丛刊,2019(1):216-217.
- [11] 石慧刚. 国铁企业党建需要深化四个认识 把握四个着力[J]. 理论学习与探索,2020(3):27-30.
- [12] 崔 振. 医药企业薪酬激励制度的制定与绩效的影响研究[J]. 经营与管理,2022(5):80-84.
- [13] 唐 勉. 加强股权企业党建工作的几点思考[J]. 北京石油管理干部学院学报,2020,27(2):53-55.
- [14] 庞立君,任 颀,王向阳. 组织支持感与员工失败学习:基于复杂产品系统创新失败情境[J]. 管理工程学报,2022,36(2):49-60.

(收稿日期:2021-11-15;修回日期:2022-04-25)