

### 编辑团队

吕田田 Cathy Lyu    胡雨家 Karina Hu  
邱玉薇 April Qiu    胡妮妮 Lucy Hu  
余 倩 Jelly Yu

### 策划团队

王呈超 Peter Wang

### 设计团队

董天翔 Dark Dong

您有任何人才发展的需求均可以扫码联系三位顾问



联系人: 杨阳 Kevin  
手 机: 176 0132 8610  
邮 箱: kevin.yang@siqibest.com



联系人: 李磊 Edward  
手 机: 130 5231 6593  
邮 箱: edward.li@siqibest.com



联系人: 叶峰 Dick  
手 机: 186 0214 1736  
邮 箱: dick.ye@siqibest.com



# 2021-2022 医药人才发展白皮书

# 调研入组企业展示

按照公司首字母拼音排序

阿斯利康制药有限公司	灵北(北京)医药信息咨询有限公司
澳美制药(海南)有限公司	默沙东(中国)投资有限公司
百时美施贵宝(中国)投资有限公司	纽迪希亚制药(无锡)有限公司
百特(中国)投资有限公司	皮尔法伯(上海)医疗科技有限公司
北京诺华制药有限公司	齐鲁制药集团有限公司
北京泰德制药股份有限公司	强生(上海)医疗器材有限公司
贝达药业股份有限公司	山东步长制药股份有限公司
碧迪医疗器械(上海)有限公司	山东绿叶制药有限公司
波科国际医疗贸易(上海)有限公司	上海健臻医疗科技有限责任公司
勃林格殷格翰(中国)投资有限公司	上海盛蕴医药科技股份有限公司
博福 -- 益普生(天津)制药有限公司	上海斯迈康生物科技有限公司
费森尤斯卡比华瑞制药有限公司	上海腾瑞制药股份有限公司
福建广生堂药业股份有限公司	沈阳三生制药有限责任公司
葛兰素史克(中国)投资有限公司	石药控股集团有限公司
广东天普生化医药股份有限公司	天士力医药集团股份有限公司
国药集团药业股份有限公司	通用电气医疗(中国)有限公司
湖南景峰医药股份有限公司	卫材(中国)药业有限公司
辉凌医药咨询(上海)有限公司	武田(中国)投资有限公司
辉正(上海)医药科技有限公司	西安杨森制药有限公司
惠氏营养品(中国)有限公司	协和发酵麒麟(中国)制药有限公司
吉瑞医药(中国)有限公司	雅培贸易(上海)有限公司
江苏豪森药业集团有限公司	亚宝药业集团股份有限公司
江苏恒瑞医药股份有限公司	宜昌东阳光长江药业股份有限公司
江苏正大丰海制药有限公司	优时比贸易(上海)有限公司
江西济民可信集团	再鼎医药(上海)有限公司
金陵药业股份有限公司	浙江华海药业股份有限公司
康维德(中国)医疗用品有限公司	住友制药(苏州)有限公司
雷允上药业集团有限公司	.....

对于参与线上调研、一对一深访和专家座谈会的公司，尚有未列入的企业，在此一并表示感谢。

# Table of Content

## 目录

### 卷首语

### 前言 研究方法说明

- 调研基本情况总览：参与调研企业具有行业代表性基本能够反映行业现状 02

### 第一章 医药人才发展现状

- 1.1 医药行业人才需求现状：复合型高端岗位以及生物制药岗位成为急缺需求 04
- 1.2 医药行业岗位分布现状：区域集中化发展趋势明显 05

### 第二章 医药行业岗位状况分析

- 2.1 医药行业在招岗位：市场销售岗位依然火热 07
- 2.2 在招岗位经验要求：大部分企业对在招岗位有一定的经验要求 08
- 2.3 招岗位学历要求：专业岗位对于学历有硬性要求 09
- 2.4 薪资涨幅范围：半数企业涨薪范围在10%-30%之间 10
- 2.5 薪资涨幅最高的在招岗位：研发岗与销售岗平均涨幅最高 11
- 2.6 公司的招聘优势：行业前景、发展空间、产品优势等硬实力成为招聘亮点 12

### 第三章 医药行业薪酬状况分析

- 3.1 2021医药行业热门岗位薪资涨幅：研发岗位增幅最大 14
- 3.2 医药营销领域：各岗位增速平稳 15
- 3.3 医药研发领域：稳中向上，自然涨幅在30-40% 16
- 3.4 医疗器械领域：增长趋于稳定 17
- 3.5 产品管理岗位：跳槽涨幅依然维持在20%-25% 18
- 3.6 医药研发热门岗位及薪酬：研发岗位需求热度持续增加 19
- 3.7 全国部分区域研发热门岗位薪酬：区域差距显著 20
- 3.8 全国部分地区研发岗位月薪占比：部分区域存在显著差距 21

### 第四章 医药行业人才培养学习情况分析

- 4.1 医药企业培训组织形态：企业依然会设置专人专岗负责人才发展 23
- 4.2 培训支出及学习情况：管理层培训依然为培训主要支出 24
- 4.3 培训遇到的挑战：预算不足与人员缺口问题逐渐凸显 25
- 4.4 培训课程设计与规划：培训项目的设计越发务实与业务贴合度越来越高 26
- 4.5 培训需求：业务实际问题成为培训起始点与关注点 27
- 4.6 培训实施：找到问题的根源并彻底解决问题 28
- 4.7 培训学习方式：课堂面授依然是主要培训方式 29
- 4.8 促进培训行为改进：团队成员相互帮助解决实际问题 30
- 4.9 培训评估的阻碍因素：培训部暂未掌握培训评估的相关技能 31
- 4.10 供应商筛选：基于业务需求设计解决方案 32
- 4.11 培训机构遇到的挑战：需求转化成为课程遇到瓶颈 33
- 4.12 中国企业培训行业3年发展形势：集中、权威、监管 34

### 第五章 医药人才发展案例分享

- 案例一：打造全局思维，解锁高潜人才潜能边界 36
- 案例二：海星成长特训营 37
- 案例三：区域推广经理在线训练营 39
- 案例四：测学练的学习闭环 40

# 调研基本概况总览

参与调研企业具有行业代表性基本能够反映行业现状

## 卷首语

2019-2022这4年中，行业政策发生了巨大的变化，因为VBP的不断深入，以及疫情带来的影响，对医药行业也有着巨大的冲击。大家越来越注重人才的发展，如何选择人才、如何培养人才，如何留住人才一直是大家所关注的问题。

2019年医药人才发展白皮书我们着重探讨了：人才发展体系的建立，

2020年医药人才发展白皮书我们着重探讨了：人才学习培训的现状，

2021-2022年医药人才发展白皮书已经是思齐圈发布的第三本白皮书。

本次思齐圈联合了医脉同道共同探索医药行业人才发展的过去，现在和未来，从岗位需求、学习发展到薪资状况，全面剖析动荡环境人才发展的现状。

希望能够给到焦虑不安的医药行业从业者坚定初心的勇气与底气。

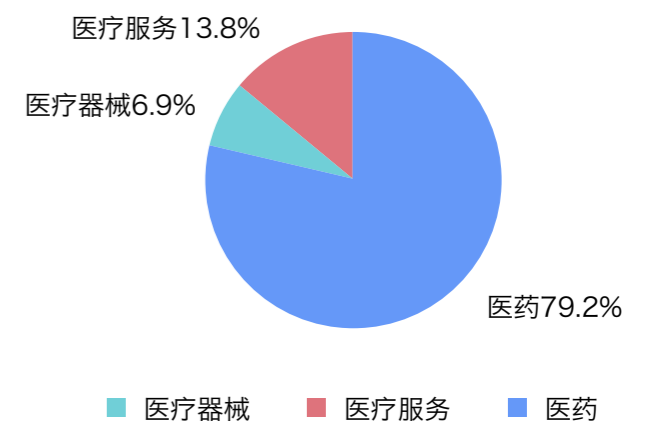
本次白皮书涉及到的研究方法主要是在定量问卷调查的基础上进行定性访谈。

参与定量问卷调查的公司集中在医药行业。参与本次调研企业共计532家公司，其中医药行业占据了绝大多数高达79.2%。

参与调研的企业既包括行业头部企业，也包含创新企业，以及目前正在快速发展的企业。各种类型的企业关于人才发展的现状均会在本次调研得到展示，能够充分反映目前行业现状。

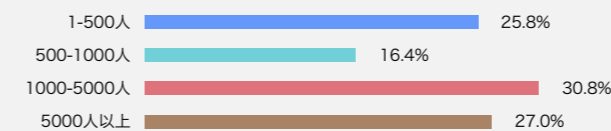
定性访谈主要包括一对一深度访谈和专家座谈会。其中，一对一深访102人次，累计访谈250小时，期间举办过5场专家座谈会，累计参与专家32人次。对于现象背后的深层次原因进行探讨。

贵公司所属行业



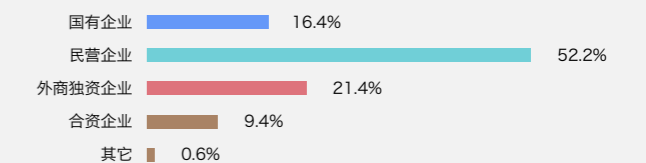
参与调研的公司规模集中在500人及以上具有一定规模的企业，占到总调研企业数的74.2%。其中一半以上的企业规模在1000人以上。说明本次调研的结果主要反映大中型药企目前的现状。

贵公司组织规模



针对企业类型而言，比例最高的民营企业占到52%（其中包含26%的创新企业）。排名第二是外商独资企业占比为21%，排名第三的是国有企业占比为16%。比例与目前药业的实际类型比例基本吻合，各种典型类型的企业覆盖全面，说明本次调研的结果针对企业类型而言可以全面的反映医药人才发展的现状。

您所在单位的类型是什么？（仅限一项）



# 第一章

## 医药人才发展现状

2021-2022  
医药人才发展  
白皮书

## 医药行业人才需求现状

复合型高端岗位以及生物制药岗位成为急缺需求

后疫情时代，伴随着技术深度的不断渗透和资本的持续流入，医药行业市场规模持续扩大。在大健康领域，中国市场已经不仅仅局限于体量大，创新的驱动使我国正成为全球医疗创新引擎。

2021年是《“健康中国”2030规划纲要》第二阶段和十四五规划的开局元年，在政策持续利好的前提下，未来十年将会是中国医疗产业的黄金十年。

“双循环”的经济发展模式促使我国大健康行业各领域不断变革，包括传统药店在内的医药公司，积极探索新的营销渠道来拓宽市场；医疗器械国产化替代的脚步不断加速；互联网医疗在5G以及AI大数据等技术手段的赋能下表现出强劲的生命力。

蓬勃发展的大健康行业中，社会对生物医药倾注了更多的关注。2021年3月，国家出台“十四五”生物医药产业规划，其中，主要重点为推动技术创新和高质量发展；根据公开的数据显示，在过去的2021年里，生物医药领域的投融资总额达到1113.58亿元，同比增长26%。面对政策和需求的变化，更多企业将资源向研发阶段倾斜，从过往的“注重营销”转向“注重研发”。

从人才职能选择上来看，医疗细分领域迎来高速发展，数字技术正在重塑医疗健康产业的未来，大健康领域人才需求持续强劲：制药、生物技术、互联网医疗、高端医疗设备等领域人才需求旺盛，复合型高端人才成为各大企业竞相争夺的优质资源。

其中，药品销售逐步走向规范化，人才需求精细化，在行业集采与合规等政策下，部分医药销售人员选择流向市场营销和技术岗位。

相比药品销售，互联网医疗政策阻力较小，且需求增大，不同赛道的人才选择向互联网营销类岗位和技术类岗位发展。

从全球人才流动趋势上看，在生物制药领域，研发竞赛越来越激烈，优质研发人才稀缺，不少先进药企选择走出国门、广纳全球优秀研发人才，为企业创新赋能。

除了研发人才，商业人才和管理人才也是本土药企争相抢夺的焦点，尤其是拥有海外工作经验的管理型人才，对本土企业扩展自身版图非常重要。

本土药企竞争力持续增强，股权激励等长期激励机制对海外人才构成了强劲的吸引力，人才持续内流，进一步促进了我国大健康产业的繁荣发展。

# 医药行业岗位分布现状

## 区域集中化发展趋势明显

目前医药行业大部分岗位聚焦医药营销、医药研发（临床开发、制造板块）。得益于过去几年良好的医药创新环境和利好政策，生物医药科技公司的数量与在研创新药的数量都呈现爆发式的增长。

中国医药发展呈现出区域集中化的发展趋势，已经初具地域特点，主要分布在长江三角洲、珠江三角洲和京津冀环渤海湾三大区域；同时，核心城市在人才基础、科研基础、企业基础、政策体系、资本体系相对较为完善，产业启动时间较早，目前已经形成较为完善的产业集群，如上海、北京、苏州、广州等。

并且，国内已经出现大量产业特色鲜明的生物医药产业发展区。

地区	主要生物医药产业类型
亳州	打造“双千亿”现代中药产业基地
沧州	医药产业化，集中在化药、中药
福州	国家医疗大数据试点
广州	创新药、诊断试剂
安国	全国最大的中药材集散地
菏泽	中国北方医药城，集中在中药和原料药
通化	化学原料药、制剂、中药饮片、中成药
昆山	小核酸、生物医药
台州	原料药
无锡	全球最大的动物细胞培养基地，单克隆抗体、蛋白质药物、小分子药物、动物实验
新乡	生物制品、医药中间体、化学原料药
恩施	中药

传统外资企业，因为企业平台、培训发展、配套福利等较为健全，依然维持着对人才的强吸引力。

国产热门领域吸引外资人才的能力加强，薪资待遇开始具备竞争力，同时因为股票期权等的加持，对外资人才的吸引力不弱，尤其在中高端管理人才的层面。

# 第二章

## 医药行业岗位状况分析



2021-2022  
医药人才发展  
白皮书

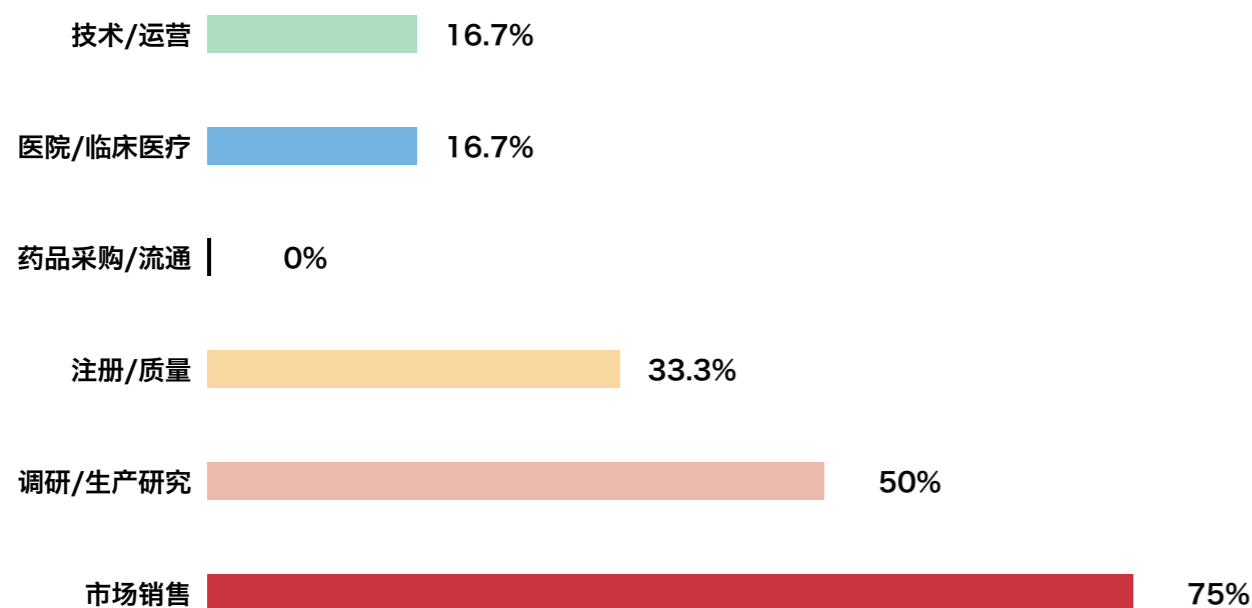
# 医药行业在招岗位

市场销售岗位依然火热

# 在招岗位经验要求

大部分企业对在招岗位有一定的经验要求

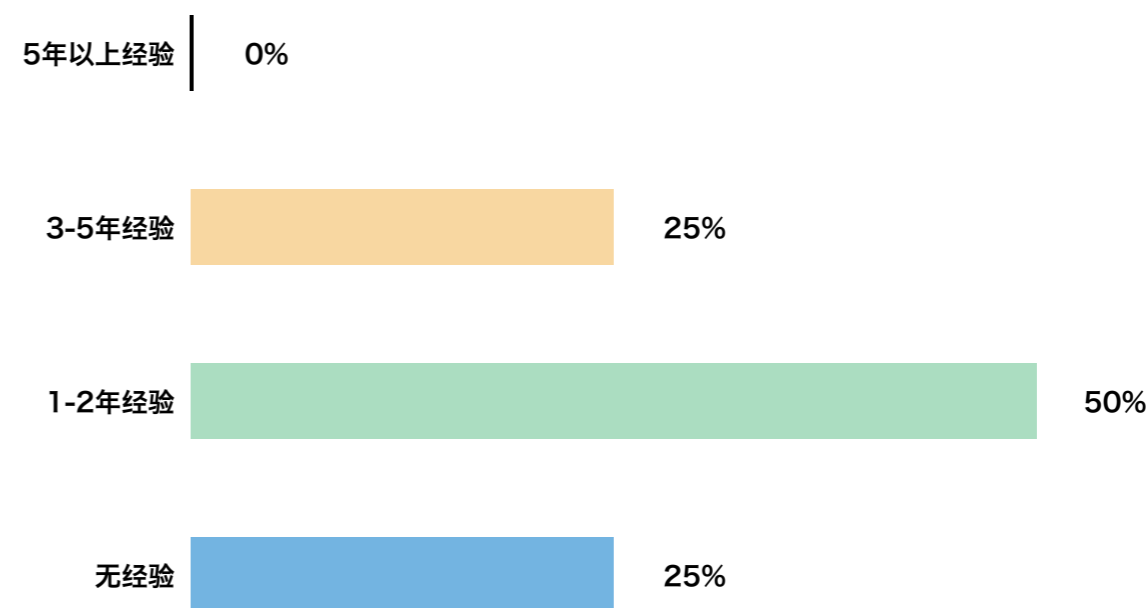
## 贵公司在招的岗位有哪些



受访企业的在招岗位中，市场销售岗位依然火热。部分招聘者表示，虽然高薪使他们收到了不少候选人简历，但匹配度较低，伴随着政策和市场的变化，高质量市场销售人才依然是紧缺的。

另外，有一半的企业正在招聘研发人才；超30%的企业正在招聘注册、质量相关人才。这些高专业度人才的加入，是企业加快创新步伐的关键。

## 贵公司对在招岗位的经验有何要求



大部分企业对在招岗位有一定的经验要求，表示一定程度的项目积累和工作阅历有利于候选人更快进入工作状态、适应工作内容，50%的企业认为候选人需要具有1-2年经验；对于部分对专业能力要求较强的岗位，如研发岗，25%的企业认为需要3-5年的经验；25%的企业对在招岗位没有经验限制。

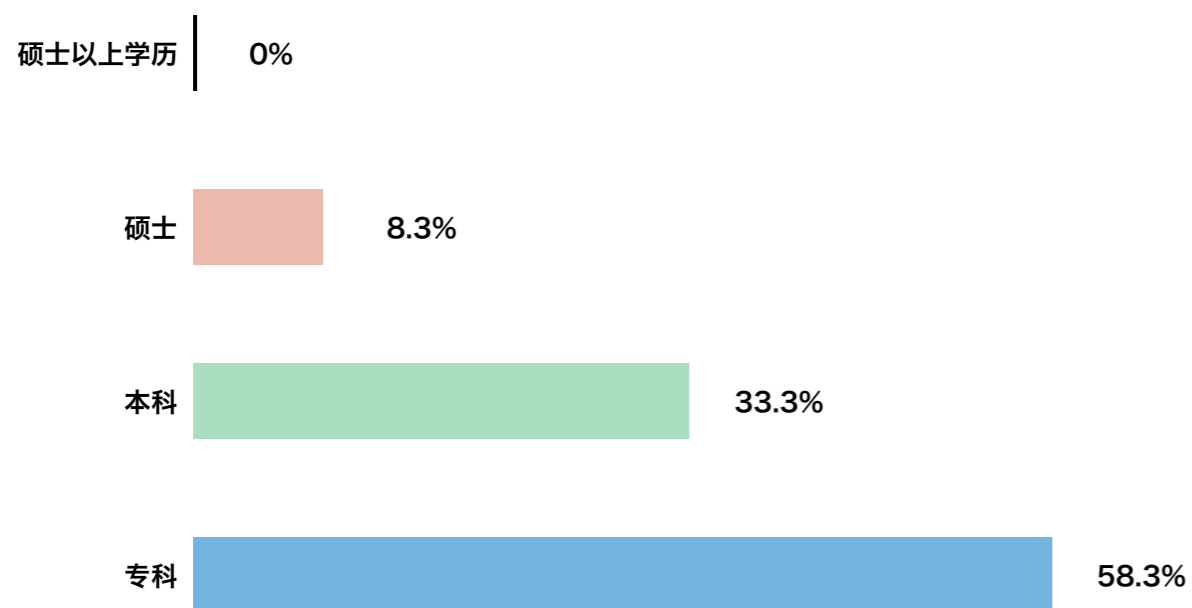
## 招聘岗位学历要求

专业岗位对于学历有硬性要求

## 薪资涨幅范围

半数企业涨薪范围在10%-30%之间

### 贵公司对在招聘岗位的学历最低要求是什么



58.3%的企业对在招聘岗位的最低学历要求是专科，主要针对市场销售人才；33.3%的企业要求候选人具有本科学历，8.3%的企业要求候选人具有硕士学历，尤其是研发等岗位，需要更多的专业知识储备。

### 今年的与往年相比，薪酬涨幅范围是多少



医药行业的发展带来的是人才的加速流动和薪资的水涨船高，各规模企业都需要通过提高薪酬来吸引人才、留住精英。一半的企业表示2022年薪酬涨幅在0-10%，一半的企业则表示薪酬涨幅更高，在10%-30%之间。

市场在动荡发展中回归健康，企业也在摸索中找到了适合自己的发展方向和方式，大部分的受访企业表示涨薪虽多，但也会逐渐趋于理性，通过完善福利、优化工作环境等方式吸引人才，因此，在本次调研中，将薪酬涨幅提到30%以上的企业占比为0。



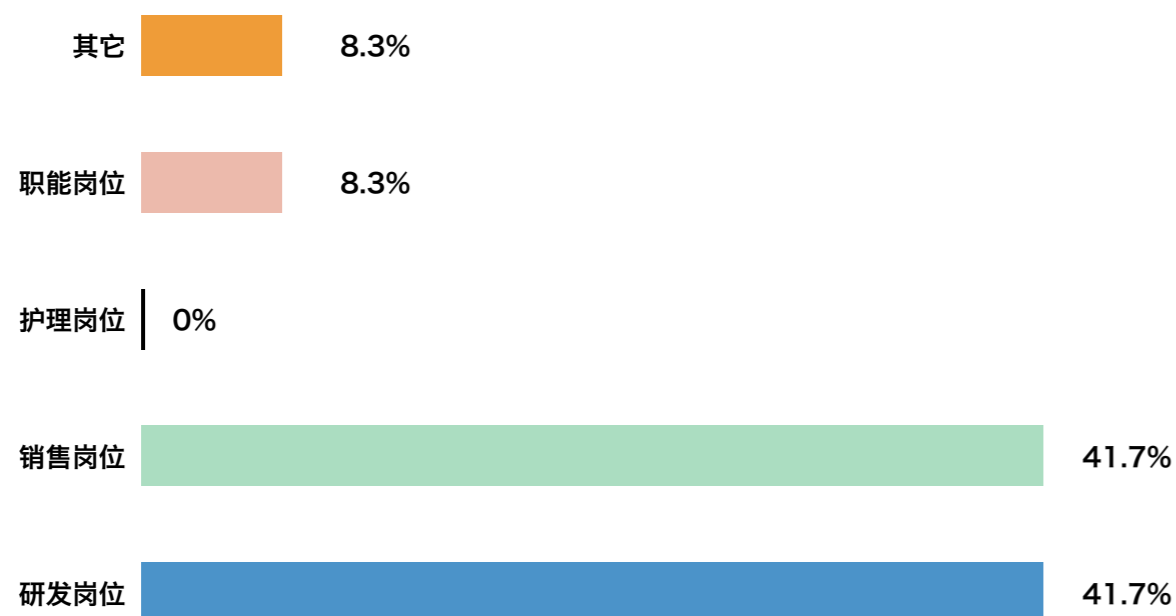
# 医药行业在招岗位

市场销售岗位依然火热

# 在招岗位经验要求

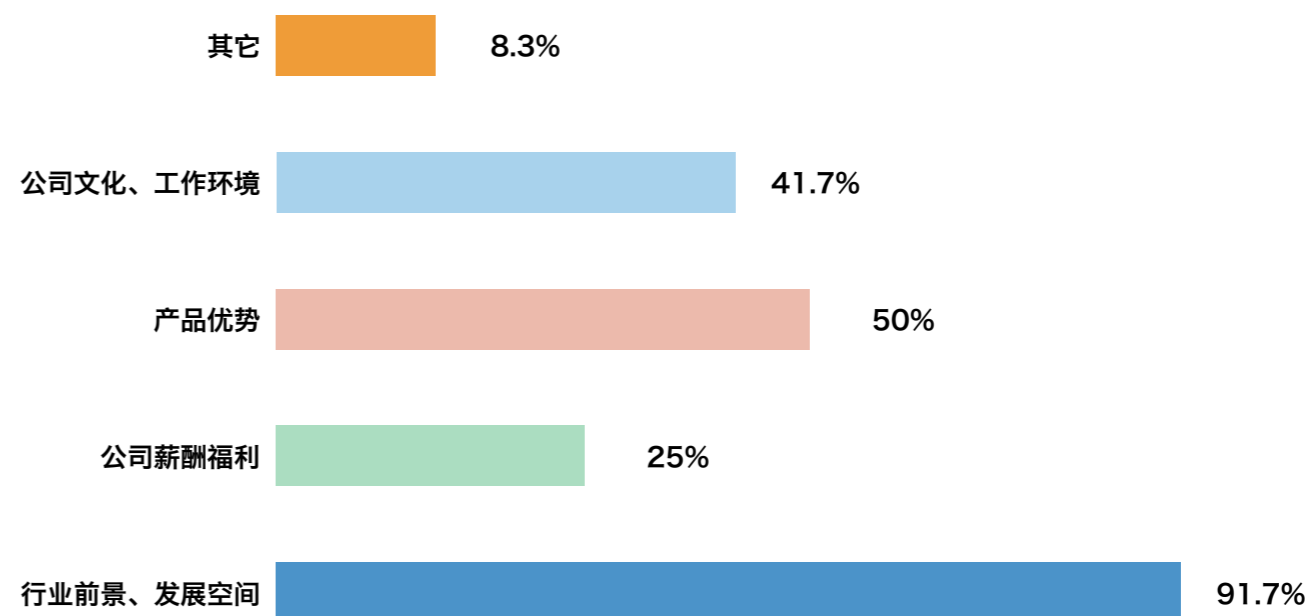
大部分企业对在招岗位有一定的经验要求

## 在招岗位中，薪酬涨幅最高的是



薪酬涨幅最高的岗位为研发岗位和销售岗位，与我国医药行业现状相符：提倡创新的环境和各类利好政策使得企业将更多资源倾注在研发上，前沿的科研人才成为追捧的对象；医药行业精细化，各项政策支持下，企业对销售人员的专业能力提出了更大的要求，薪酬也随之上涨。

## 贵公司的招聘优势是什么



医药行业市场需求大、前景好，能源源不断地吸引人才加入，所以，大部分企业认为招聘优势在于“硬实力”，即行业前景、发展空间（高达91.7%），产品优势（占50%）；另有41.7%的企业可以通过软实力——公司文化、环境等，吸引人才加入。

薪酬福利作为候选人考虑的重点，在企业选择中仅占比25%，部分招聘者表示，人才抢夺激烈，薪酬居高不下，各大企业均已拿出极具竞争力和诚意的薪酬来招揽精英，很难做到突出。

# 第三章

## 医药行业薪酬状况分析

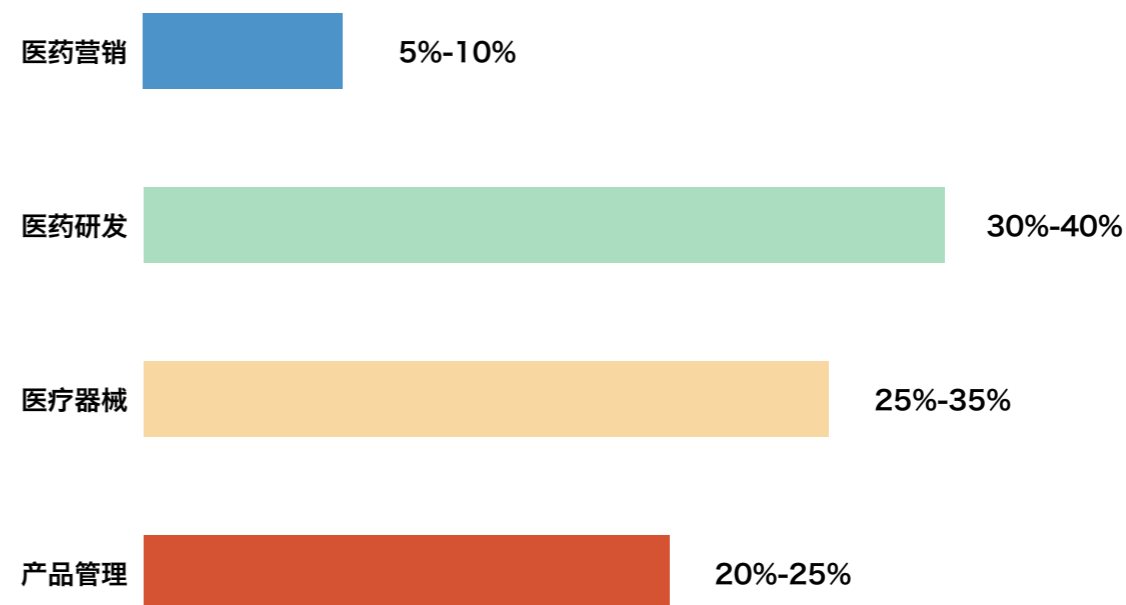
### 2021 医药行业热门岗位薪资涨幅 研发岗位增幅最大

全球疫情肆虐以来，各行业发展格局也迎来剧变，与人民健康息息相关的医药行业因此进入“快车道”。

2021年，我国医药工业实现营业收入33707.5亿元，较上年同期提升11.4个百分点，增速创近5年来新高。医药行业的快速发展带来的是行业人才流动增快以及薪酬涨幅大比例提高。

其中，医药热门岗位跳槽薪资涨幅中，医药研发以30%-40%的强劲势头位居首位，远高于医药营销、医疗器械及各类职能岗位。

#### 医药热门岗位跳槽薪资涨幅



2021-2022  
医药人才发展  
白皮书

# 医药营销领域

各岗位增速平稳

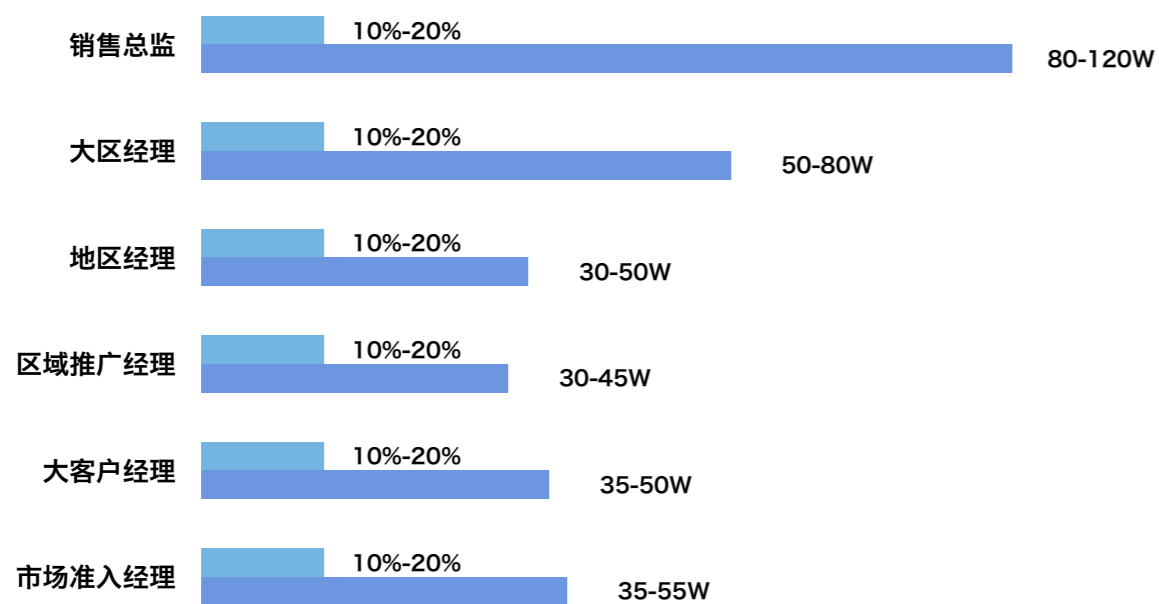
# 医药研发领域

稳中向上，自然涨幅在30-40%

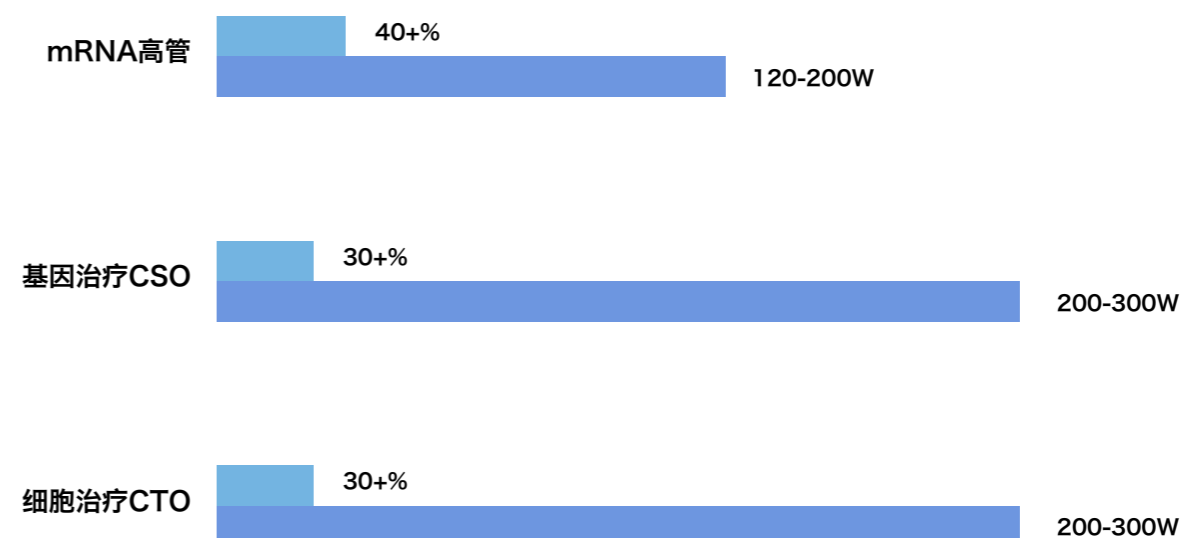
外资企业和传统民营企业薪酬涨幅在5-10%，其中民营创新药业务薪酬涨幅较高，自然涨幅在8-15%，跳槽涨幅在20-30%不等。

今年薪酬依旧保持稳中向上的增长态势，自然涨幅在30-40%不等，研发和CMC岗位薪资涨幅较高。

## 医药营销热门职位薪酬及跳槽涨幅



## 医药研发热门岗位



# 医疗器械领域

增长趋于稳定

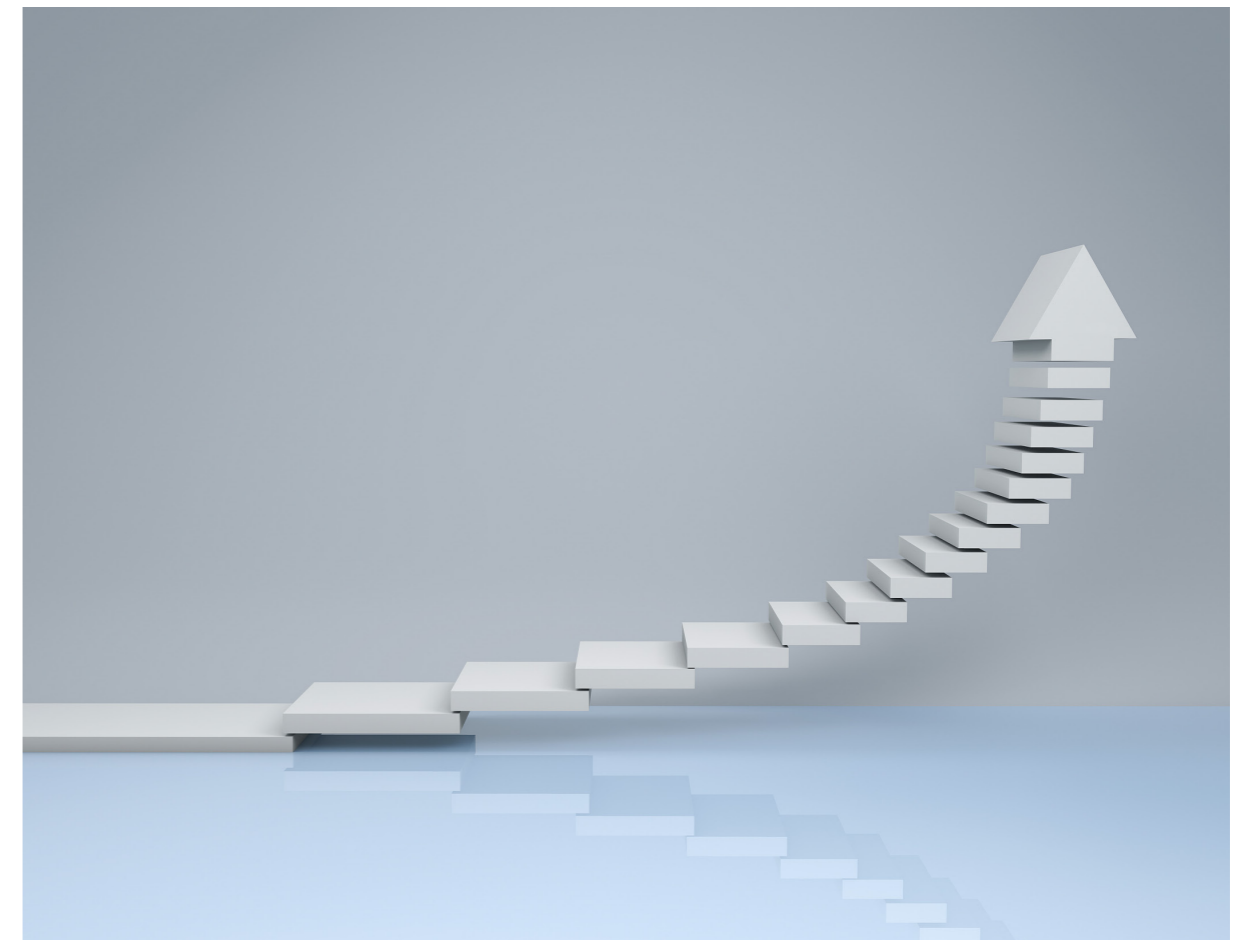
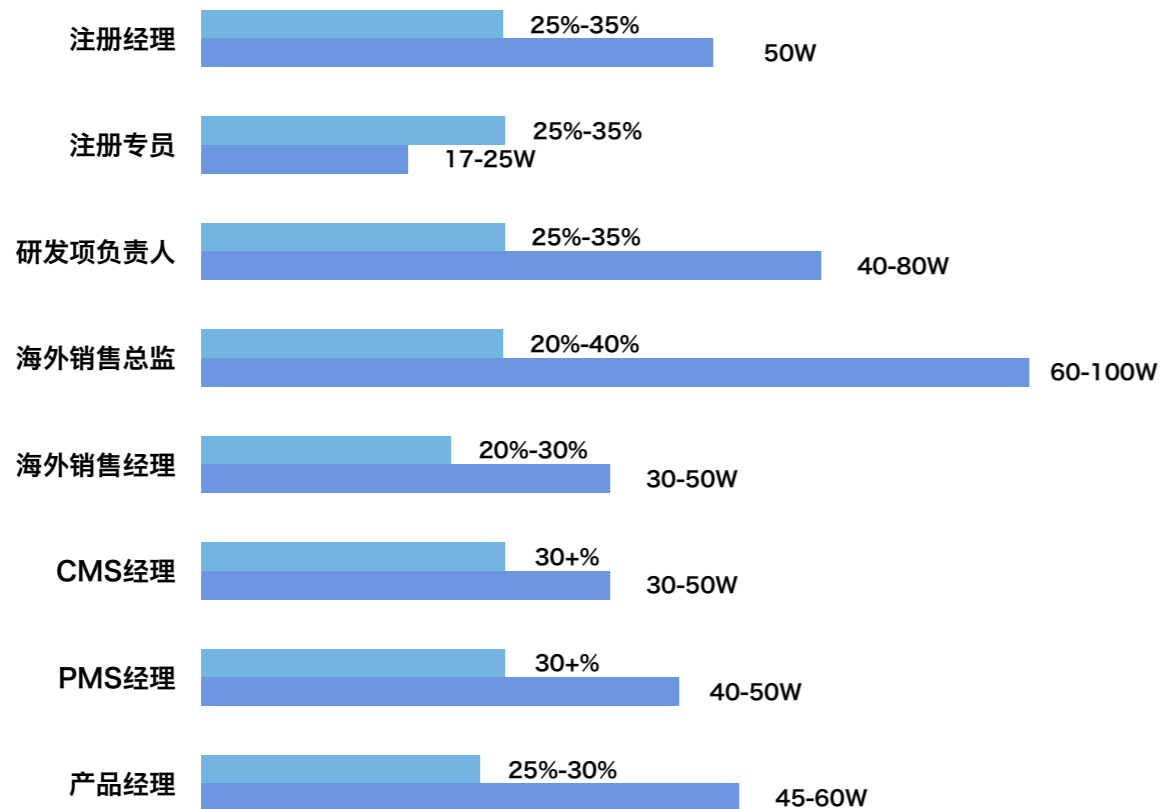
# 产品管理岗位

跳槽涨幅依然维持在20%-25%

经历了2021年市场需求对比前一年招聘停滞带来的恶补式增长，2022年需求应该会趋向正常，增长应该会趋于稳定。

今年薪酬依旧保持稳中向上的增长态势，自然涨幅在30-40%不等，研发和CMC岗位薪资涨幅较高。

## 医疗器械热门职位



\*数据来源：科锐国际资深行业专家对2022年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

# 医药研发热门岗位及薪酬

研发岗位需求热度持续增加

# 全国部分区域研发热门岗位薪酬

区域差距显著

纵观全球医药市场，科技创新驱动已是大势所趋，高质量研发人才成为重中之重。



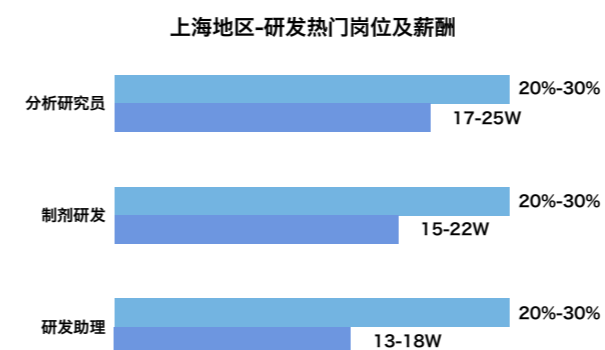
## 医药研发热门岗位

得益于过去几年良好的医药创新环境和利好政策，生物医药科技公司的数量与在研创新药的数量都呈现爆发式的增长，创新产品加快了上市步伐，药物研发管线持续发展，资本的不断涌入也加速了临床开发的进程。

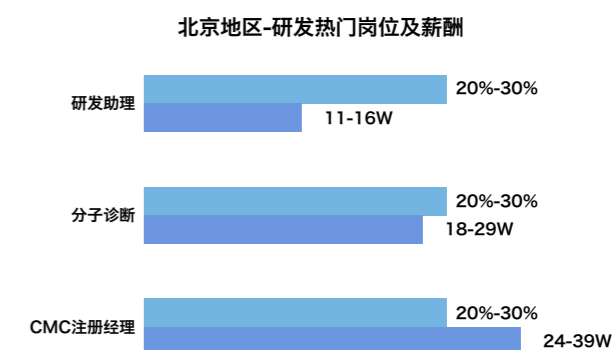
纵观国内外，随着新药研发市场的兴起、相关政策持续推出，承担关键临床开发任务的人才缺口依旧较大，药企研发机构中的关键职能和中层骨干依旧是稀缺人才，资深人才更是凤毛麟角。

此外，越来越多的医药公司开始布局海外市场，企业迫切需要建设海外临床研发人才梯队，研发人才也成为2022重点领域的重要岗位缺口。

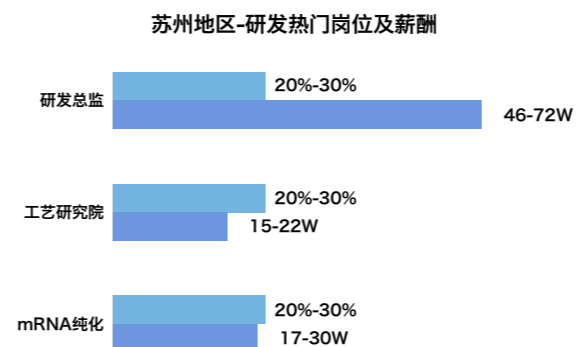
## 上海地区



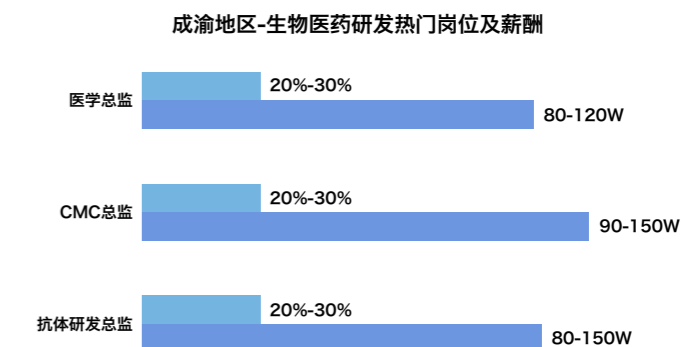
## 北京地区



## 苏州地区



## 成渝地区



# 全国部分地区研发岗位月薪占比

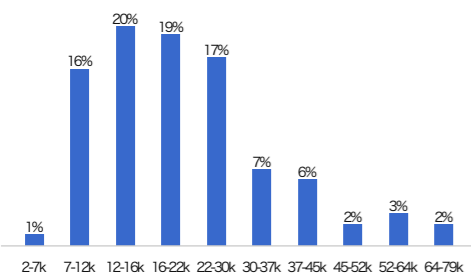
部分区域存在显著差距

# 第四章

## 医药行业人才培养学习情况分析

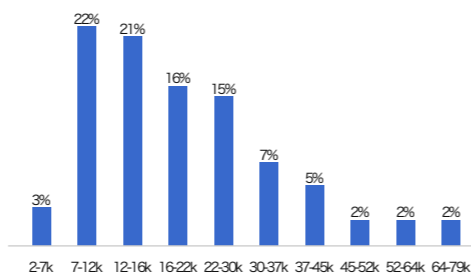
### 上海地区

上海医药研发岗位平均薪资



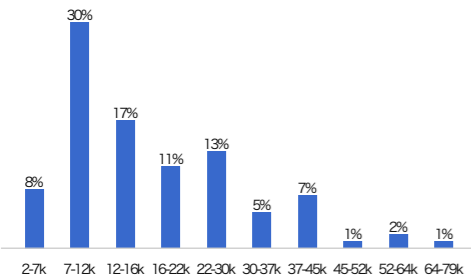
### 北京地区

北京医药研发岗位平均薪资



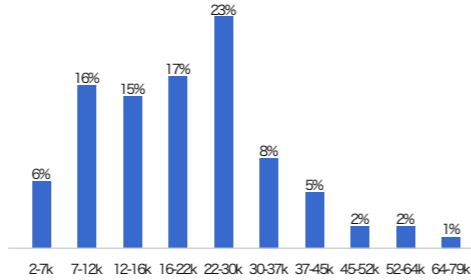
### 广州地区

广州医药研发岗位平均薪资



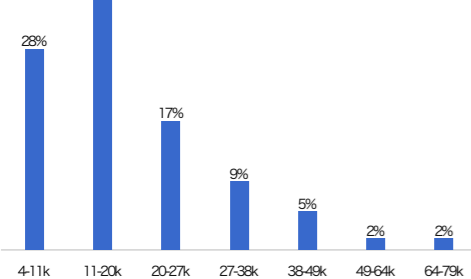
### 深圳地区

深圳医药研发岗位平均薪资



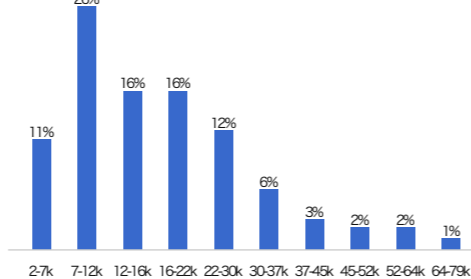
### 珠海地区

珠海医药研发岗位平均薪资



### 苏州地区

苏州医药研发岗位平均薪资



\*数据来源: 科锐国际《2022年人才市场洞察及薪酬指南》

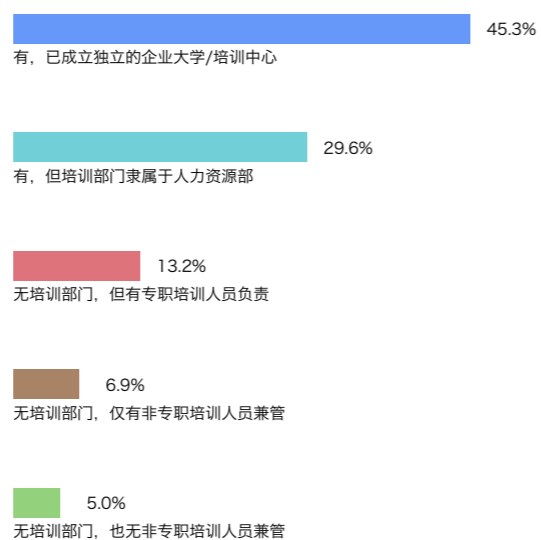
2021-2022  
医药人才发展  
白皮书

# 医药企业培训组织形态

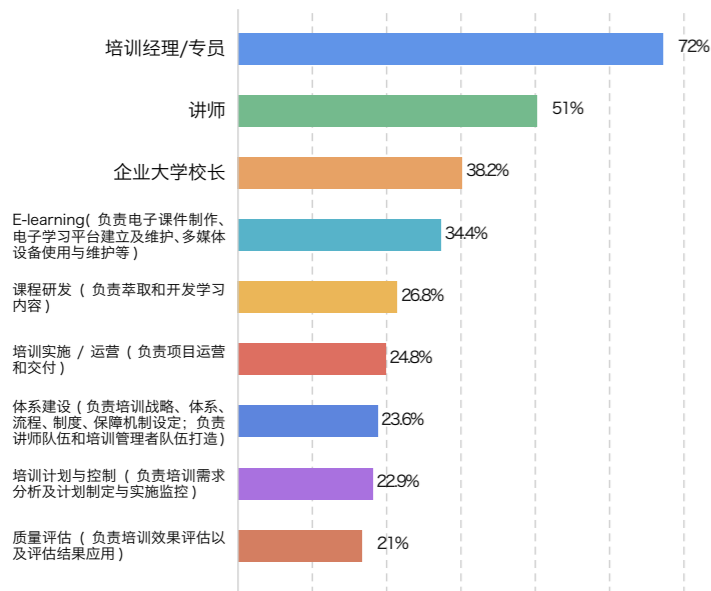
## 企业依然会设置专人专岗负责人才发展

参与本次白皮书调研的近半数公司建立了独立的企业大学或者培训中心。在行业剧烈变动的时期，大部分医药行业企业对于人才发展还依然持续重视，对于公司内部进行系统的人才培养充满信心。本次调研发现，现阶段仅有5%企业目前没有专职培训人员。绝大多数药企对于人才发展依然会设置专门的岗位。虽然行业目前出现了部分裁员的情况，部分公司也出现了培训部人员设置变动，甚至个别公司整体裁撤培训部。但是，本次白皮书调研发现，现阶段培训岗位对于大部分医药企业而言依然是必设岗位。

### 贵公司是否有专门负责企业培训与发展的部门或人员？（仅限一项）



### 贵公司的企业大学或培训部门中设置了哪些岗位？（可以多选）



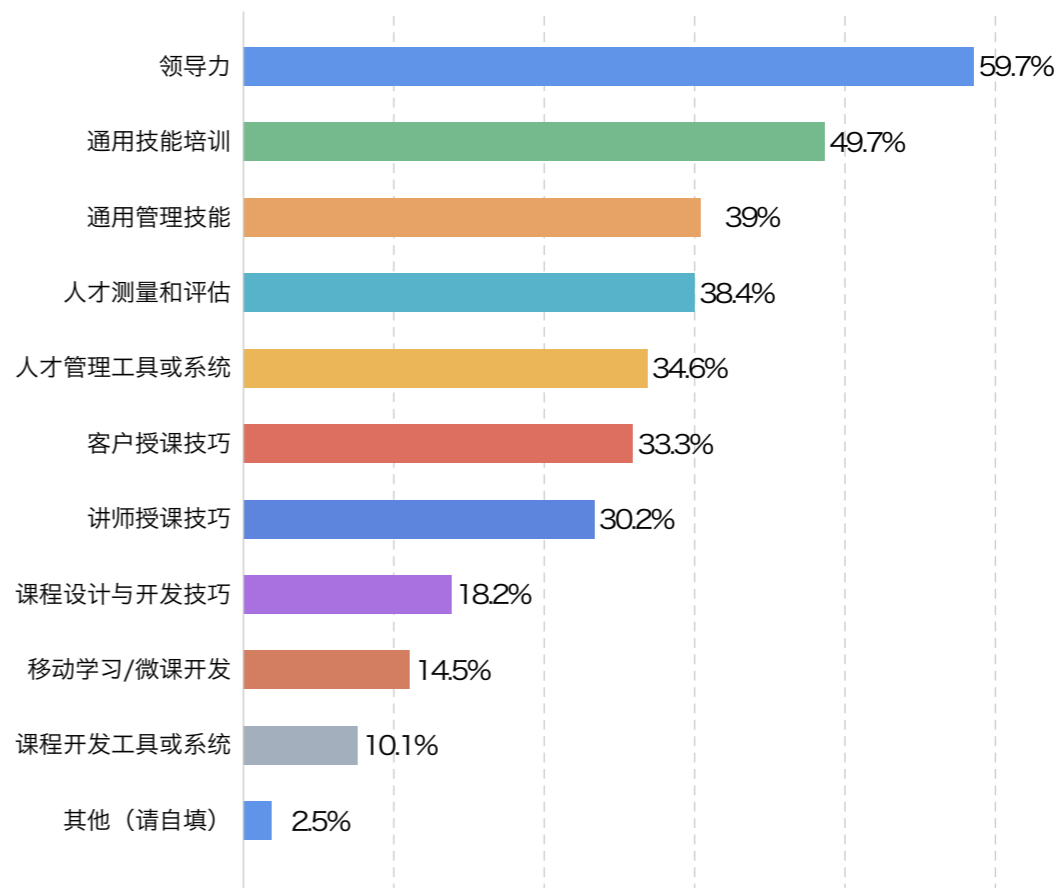
目前医药企业人才发展岗位设置，除了传统受到重视的讲师&培训经理（专员）岗位外，依然有超过四分之一的企业设置了课程研发、E-learning运营，培训实施等细分岗，说明目前医药行业对于人才发展的项目正在持续推进中。

# 培训支出及学习情况

## 管理层培训依然为培训主要支出

本次调研发现培训支出最多的前三项分别为：领导力培训，通用技能培训，通用管理技能培训。通过访谈发现，公司在当前环境下，希望通过有效提升管理层应对市场变化的能力，来有效提升公司的整体业绩。因此，对于管理层的培训依然为培训的主要支出。

### 贵公司在采购外包服务的培训支出主要用于哪些方面？（最多可选5项，请依次填写序号）



# 培训遇到的挑战

## 预算不足与人员缺口问题逐渐凸显

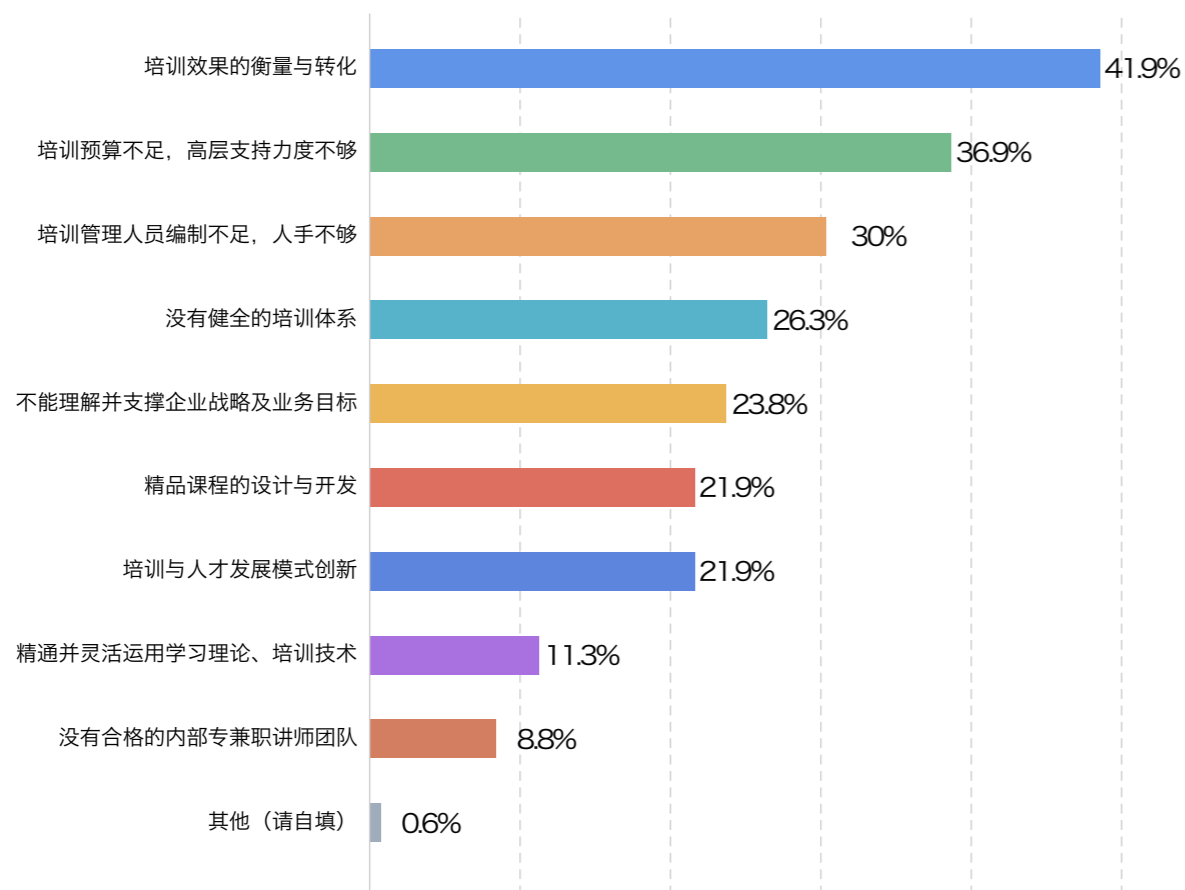
# 培训课程设计与规划

## 培训项目的设计越发务实与业务贴合度越来越高

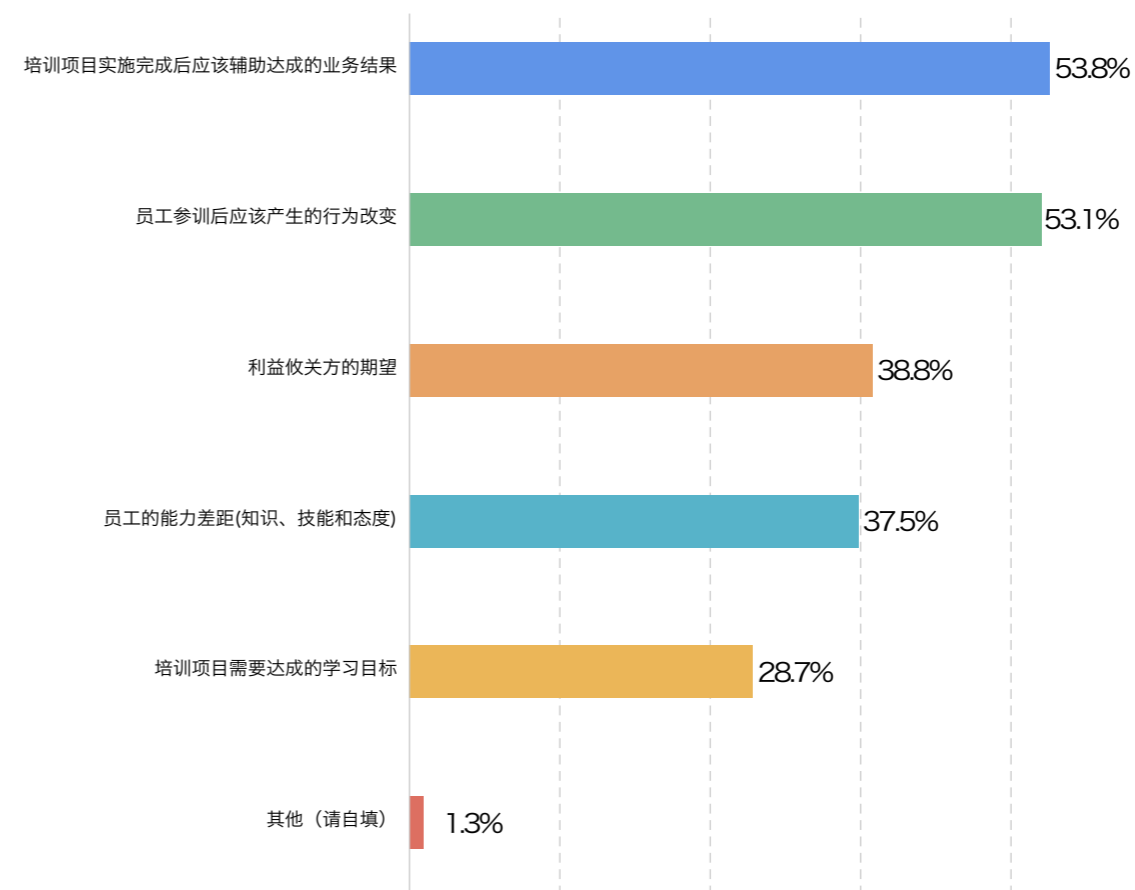
目前医药行业发展遇到最大挑战，依次为培训效果的衡量与转化，培训预算不足，培训管理人员编制不足。值得关注的是，“培训预算不足，高层支持力度不够”在2019年《医药人才发展白皮书》培训遇到的挑战排名第九名，在2020年排名第四。培训预算越来越成为医药行业人才发展绕不过去的问题，提示在医药行业负责人才发展的人员，需要思考如何在预算日渐有限的情况下，提高培训的效率。

本次调研超过半数的受访者(53.8%)表示在设计培训项目的初始会考虑培训项目实施完成后应该辅助达成的业务结果，同样的问题在2019年仅有36%受访者表示会考虑业务结果，随着行业的变化，我们发现员工参加培训后应该产生的行为改变，以及培训所能带来的业绩变化越来越成为大家所关注的话题。

目前，贵公司在企业培训与人才发展领域面临的最大的挑战是什么？（仅限三项）



在进行培训项目设计时，您会考虑下列哪个/哪些因素？（可以多选）





# 培训需求

业务实际问题成为培训起始点与关注点

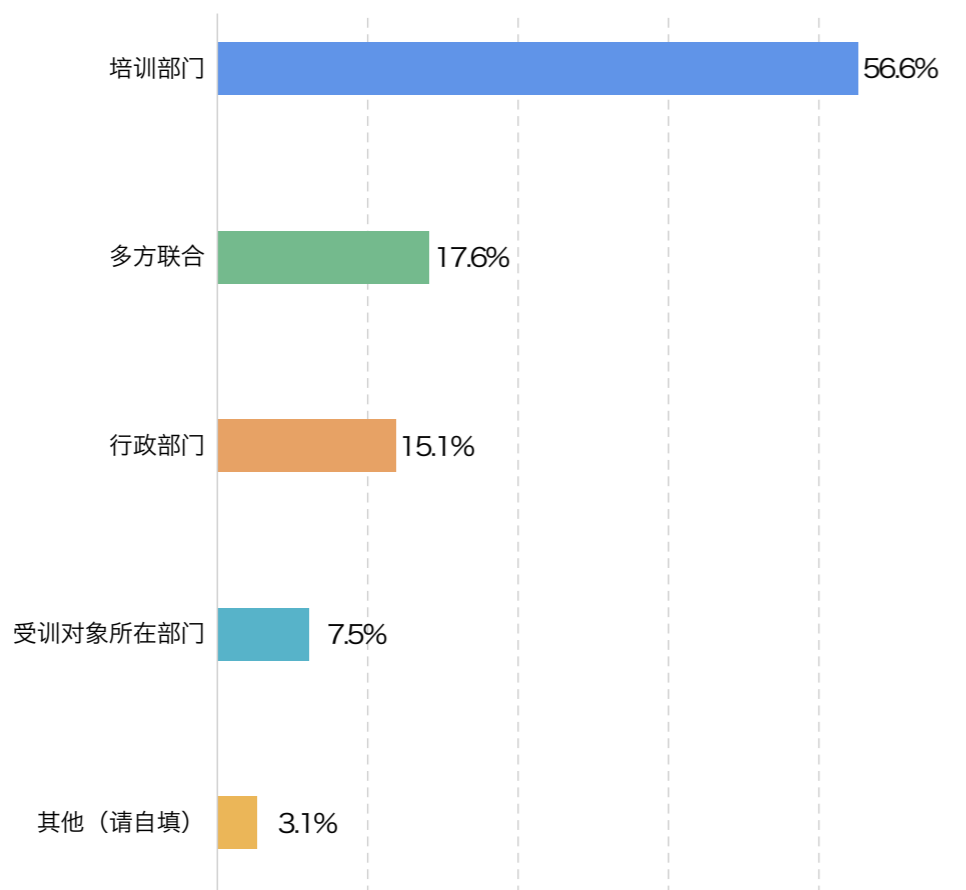
# 培训实施

找到问题的根源并彻底解决问题

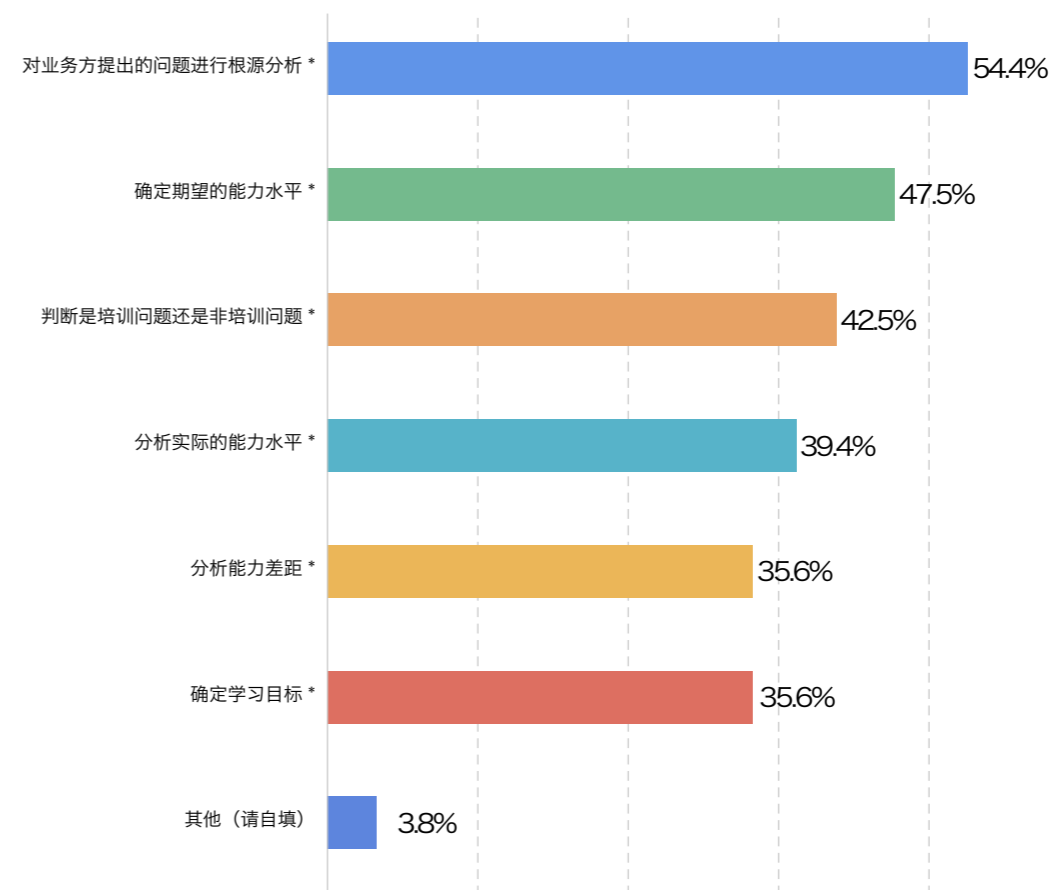
本次调研发现，培训需求更多的是基于业务场景，有业务部门提出。而不再是像过去培训的需求大部分由培训部发起。说明在行业动荡的特殊时期，医药行业的人才发展项目更多是基于企业业务实际，而不再是基于传统的培训部的年度规划。

医药行业正在转型动荡期，面临的问题越来越复杂，54.5%的培训人会针对业务方的问题进行根源性分析。头痛医头，脚痛医脚的局面终将结束。从纷繁复杂的表现下层层深挖找到问题的根源，针对根源性问题有效解决。

贵公司培训项目的具体实施一般由哪个部门主导？（仅限一项）



针对业务方提出的培训要求，您会进行下列哪个/哪些分析步骤？



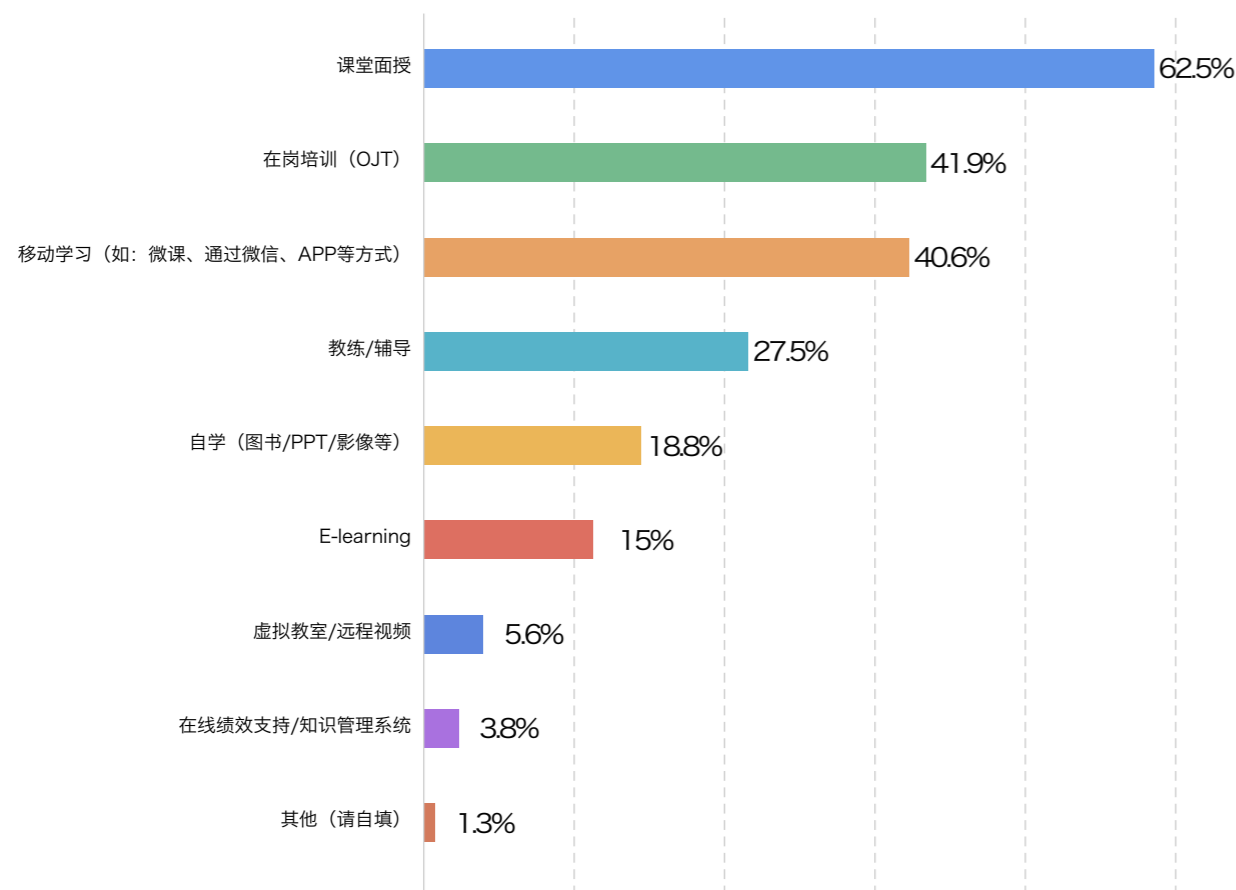
# 培训学习方式

## 课堂面授依然是主要培训方式

因为医药行业很多岗位更加注重技能提升，行为改变，更多的需要基于情景的练习与反馈，因此，课堂面授培训一直是医药行业目前阶段的最主要的培训方式。

在数字化技术飞速发展叠加疫情不可抗力的双重影响下，成本低廉、时效显著的在岗培训逐渐成为医药行业培训的一种重要方式。对于移动学习的占比对标之前2年呈现持续性增长的态势。

截至目前，贵公司采用最多、且确实行之有效的学习形式包括哪些？

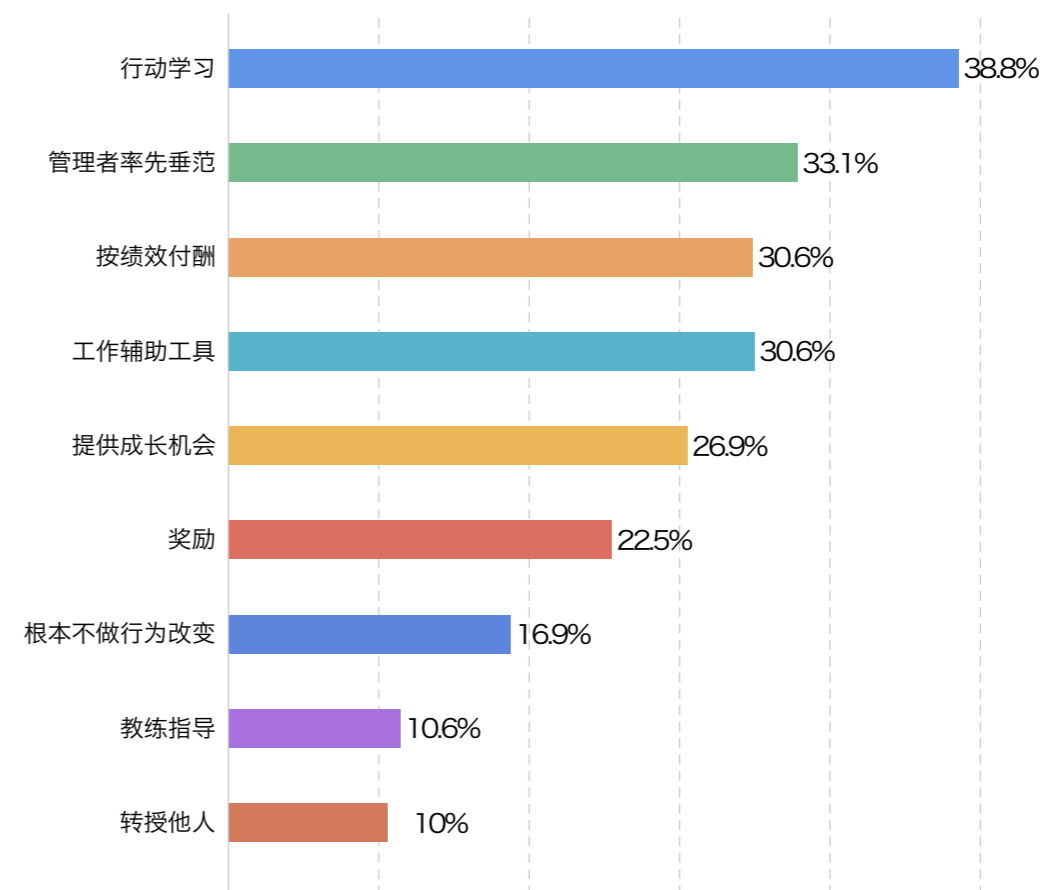


# 促进培训行为改进

## 团队成员相互帮助解决实际问题

在访谈调研过程，发现越来越多的企业课堂培训只是培训项目开始的第一步，更多的经历投入到了培训后的行为改进。目前，医药行业处于行业变动期，面临的问题层出不穷，而且是之前行业快速增长时间并不遇见过的，并没有成熟的可以直接借鉴的经验与套路，所以当前最流行方式是通过行动学习的方式来促进行为的改进。

贵公司最常用的促进学员行为改变的措施是什么？（可以多选）



# 培训评估的阻碍因素

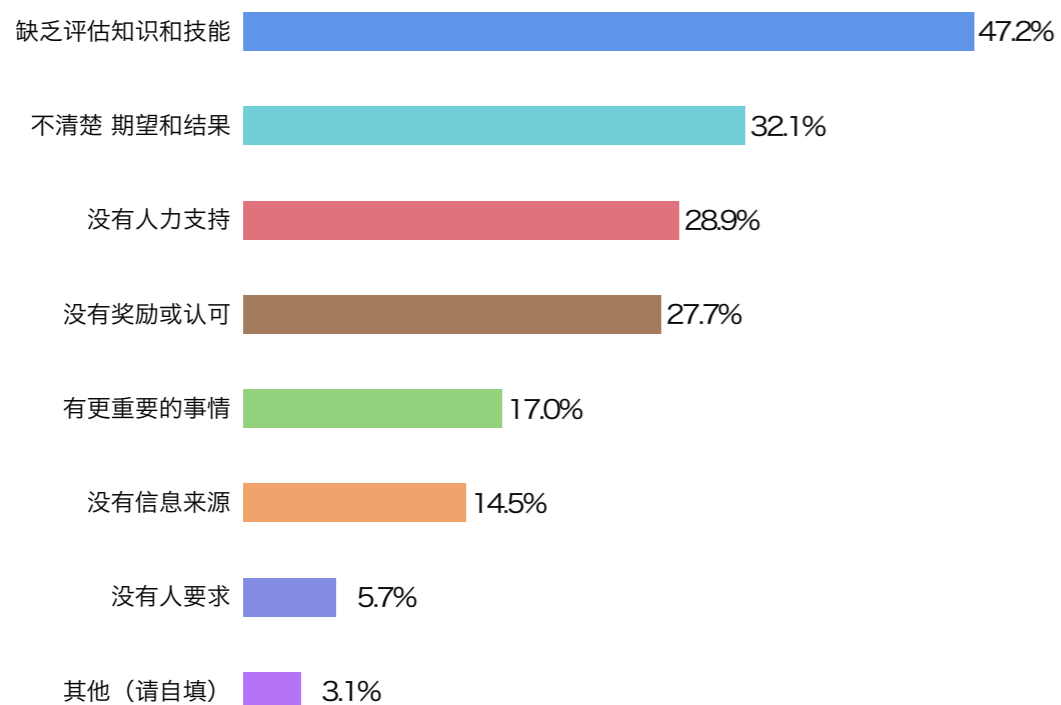
培训部暂未掌握培训评估的相关技能

# 供应商筛选

基于业务需求设计解决方案

目前，医药行业已经开始重视培训后的行为改变以及培训评估，希望培训后能够真正带来行为改变甚至业绩提升。与此同时，培训评估有一定的技术门槛，需要在具备相关理论知识的基础上进行实际操作。通过访谈发现，目前医药行业具备培训评估知识与技能的人才并不充足。

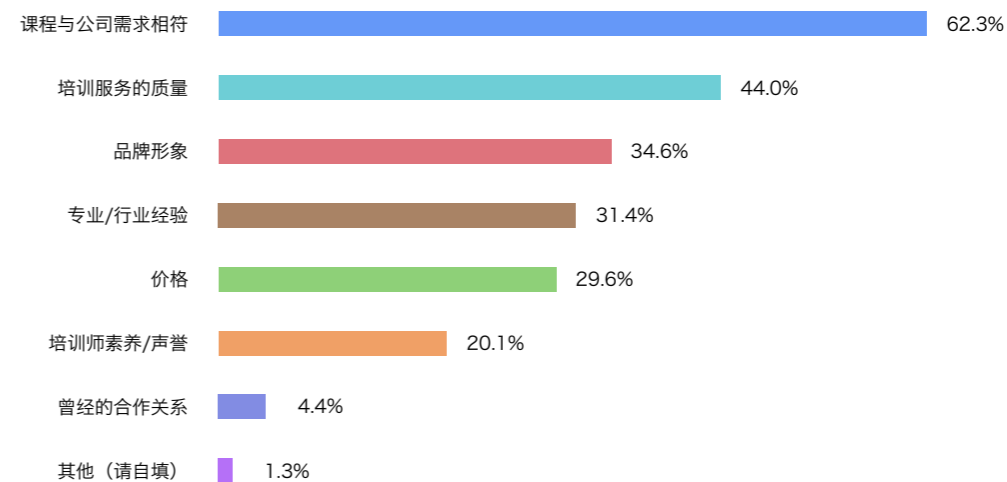
贵公司培训评估的阻碍因素有哪些？（可以多选）



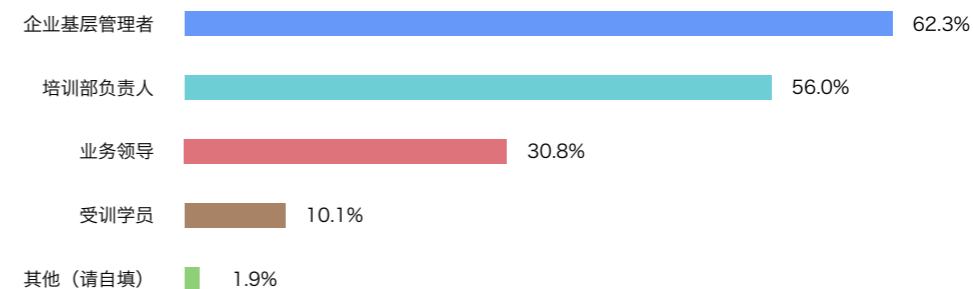
目前，医药行业在供应商的筛选上越来越务实，更多的考虑到课程匹配度，以及服务质量等具体可见的考量点。而品牌形象、行业经验等相对侧面的考虑要素已经作为第二考虑的要素。

与此同时，超过60%公司培训最终的决定权落在企业高层管理者手上。在此之前的2019和2020年培训最终决定权排名第一的都是培训部负责人。说明在行业动荡，项目充满未知因素的时候，培训项目还需要公司高层最终确定。

在供应商的筛选上，贵公司主要考虑哪些因素？



对于培训供应商的选择，贵公司谁有最终决定权？（可以多选）



# 培训机构遇到的挑战

## 需求转化成为课程遇到瓶颈

# 中国企业培训行业3年发展形势

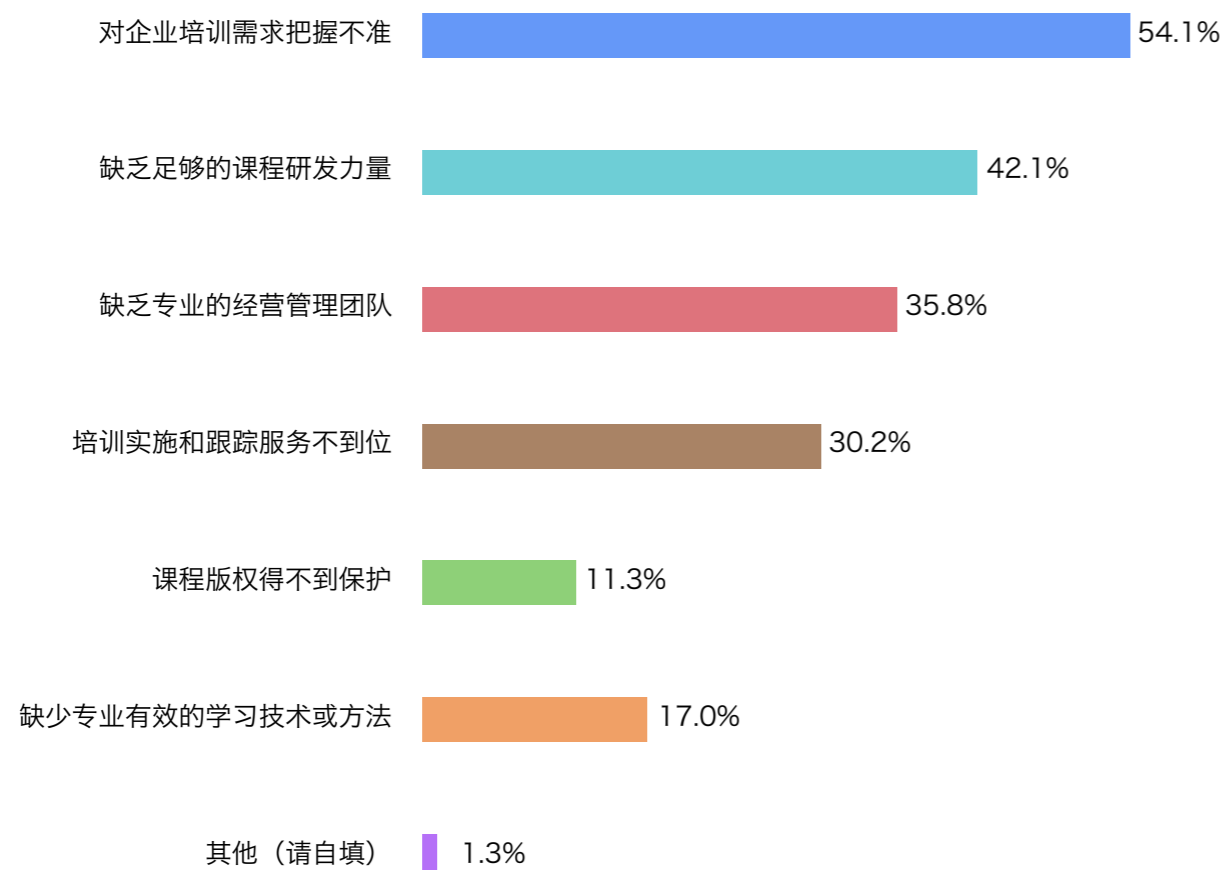
## 集中、权威、监管

通过访谈发现，当年医药行业甲方对于乙方的要求越来越高，要求乙方不再是简单的课程提供方，而是希望乙方具备需求转化的能力，能够根据甲方的具体挑战及业务目标转成解决方案。

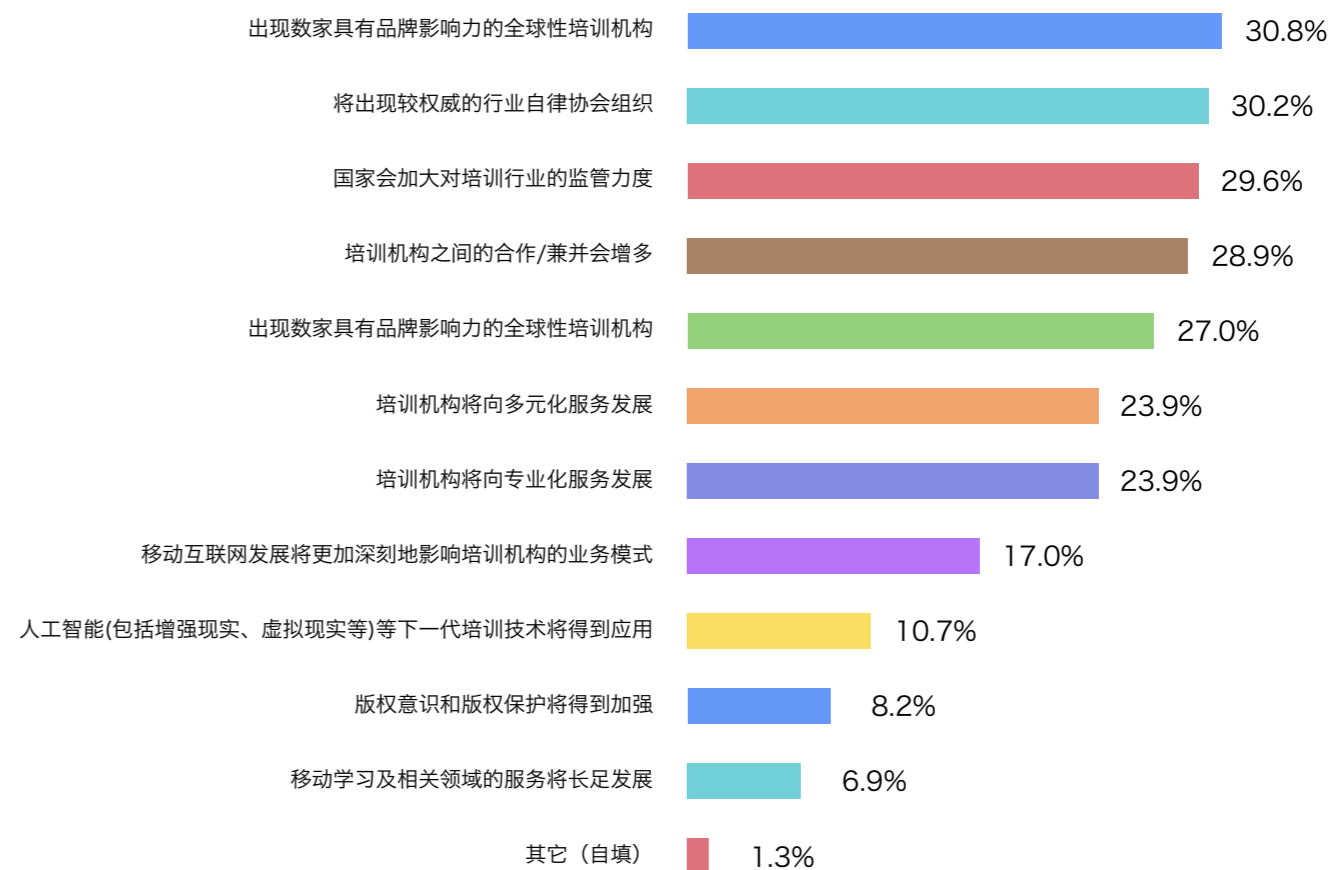
目前，我们企业培训行业虽然发展速度快，但是行业集中度比较低。而当下医药行业面临的很多未解问题，暂无成熟的可复制的项目经验，需要基于专业和信任，甲乙双方共创解决。

基于此背景，所以亟需有品牌影响力的机构出现。与此同时，越来越多的企业关注项目的实际效果，希望在整个项目执行的过程中，有具有行业公信力的机构来监督项目的过程与结果。

### 在供应商的筛选上，贵公司主要考虑哪些因素？



### 您如何预测未来3年中国企业培训行业的发展形势？



# 第五章

## 医药人才发展案例分享

2021-2022  
医药人才发展  
白皮书

### 案例一

打造全局思维，解锁高潜人才潜能边界

#### 案例背景

市场环境变化, 业务策略调整, 对于组织的结构和人才的能力要求变化很大。如何快速有效培养组织需要的管理者, 输出源源不断的后备管理人才? 如何提升业务管理者的变革能力和思维能力? 这两个问题是公司当下亟需解决的问题。

#### 解决方案

结合公司策略方向和业务挑战精准设计特训营  
训练营 = 思维课程 + 策略工具 + 虚拟组织任务, 在掌握了必要知识与工具的基础上, 以任务导向全面提升目标能力。

#### 项目的成果

1. 全面掌握全局思维和策略制定工具
2. 萃取可复制经验, 全面赋能业务创新
3. 为组织持续输出优秀的管理人才



# 案例二

## 海星成长特训营

### 案例背景

自2019年起国家开始实施VBP政策，公司2个重磅产品的同类产品陆续以低价中标。在激烈的竞争环境下要求业务推广人员能够快速、持续的学习，提高自身的专业能力。随着2020年的一场突如其来的新冠疫情，互联网技术的快速发展及企业学习多样化与培训多样化的需求不断增加，数字化学习的浪潮也接踵而至。而作为大型跨国制药企业的培训团队来说，培训项目的数字化转型也迎来了新的挑战和机遇。

### 解决方案

该项目在内容设计过程中采用的是“10-20-70”法则，整个项目包含10%的微课学习、20%的集中培训以及70%的在岗实践与反馈。

- 基于前期完整的项目方案设计，项目实施阶段也分为三个部分，
- 阶段一 微课学习（充分发挥数字化学习平台优势，助力培训运营管理）
- 阶段二 集中培训（精细化、高体验感、高活跃度的创新性直播培训）
- 阶段三 在岗实践与反馈（强化知识转化，助力能力提升）

### 项目成果

从柯式四级评估模型的四个维度都产生了良好的效果。

- 1)在项目成果评估方面，针对项目目标进行了复盘与总结，并根据柯式四级评估模型中的四大维度进行评估与总结：反应层面评估：学员们对本期海星成长特训营整体满意度为9.62分，对于培训内容的质量评分均大于9.66分
- 2)学习层面评估：在整个项目中，一共安排了4次疾病产品知识考试，对比学员的四次考试成绩，可以很清晰的看到学员们对于疾病产品知识方面有了很大的提升，且每位学员的平均考试成绩均大于87分，所有学员的平均成绩高达94分。
- 3)行为层面评估：对于行为层面的评估，记录了学员的学习态度数据（包含在线学习时长、项目学习积分、培训过程表现等）以及学术推广技能演练的所有数据，此外我们也跟进其直线上级的协访数据及评价，推动学员在行为上持续的改变。
- 4)结果层面：综合评估了所有学员的疾病产品知识、专业能力以及业绩结果数据，且均有显著变化



# 案例三

## 区域推广经理在线训练营

# 案例四

## 测学练的学习闭环

### 项目背景

区域推广经理虽然经验丰富，跟区域KOL也有很好的互动。

目前在新的市场环境下，面对集采，面对疫情，作为区域推广经理，很难有效推进区域业务增长。同时，区域推广经理分散在全国各个地方，组织线下集中学习存在难度。但是各个区域遇到的问题各不相同，需要解决区域面临的具体问题。

### 解决方案



### 项目背景

行业变革加速，员工能力有限，无法快速适应市场的变化。

医改政策频出，政策焦虑，不知道如何占领先机。员工变动大，不培训不行，刚培训好员工就离职。

老师道理讲得都对，可是，学习完成后根据无法解决公司实际问题。培训部门人手有限，培训预算越来越少。

### 解决方案

思齐研究院整合医药行业资源，搭建360°融合式培训体系，高效赋能人才发展。

#### 专家资源

500+位行业专家顾问/过半数20年+从业经验/产品线覆盖全面

#### 数据资源

30万+行业人才数据/数据标签精准化管理/大数据分析精准触达

#### 服务资源

专业定制服务支持/丰富产品开发经验/满足企业个性化需求

### 项目的成果

1.线上参与度100%，95%完成全部内容的学习

2.考试成绩不断提升，整体考试及格率从62%提升到83%

3.团队能够更好的应对当下的市场环境，能够更好的进行区域分析，更有效地进行区域推广



### 项目的成果

1.培训内容更加精准：根据测评结果合理规划内容

2.学员参与更加积极：互联网运营促进学员参与度

3.培训方式更加多元：根据内容合理选择培训方式

4.培训支出大幅降低：减少支出只做有效果的培训



# 医脉同道

领先的大健康招聘平台

10000+大健康企业, 200W+大健康人才



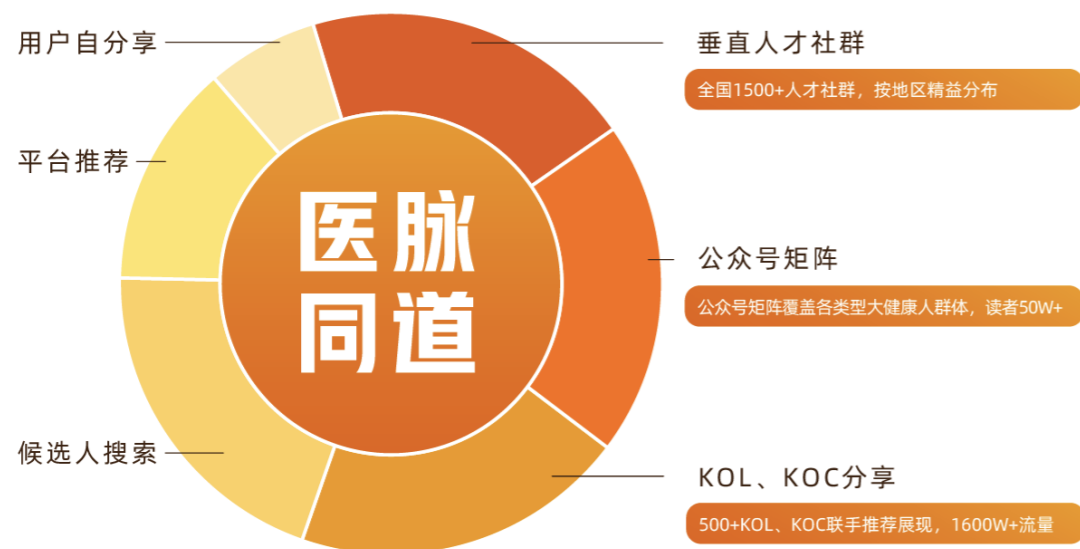
全国624w大健康从业者中  
每年有242万/人次求职者登录医脉同道



10000+大健康招聘企业在线招人  
每年在线发布职位20000+

## 全媒体矩阵平台职位曝光

360度触达大健康求职者



## 1500+全国大健康社群交流

大健康企业/求职者免费在线沟通



求职小程序

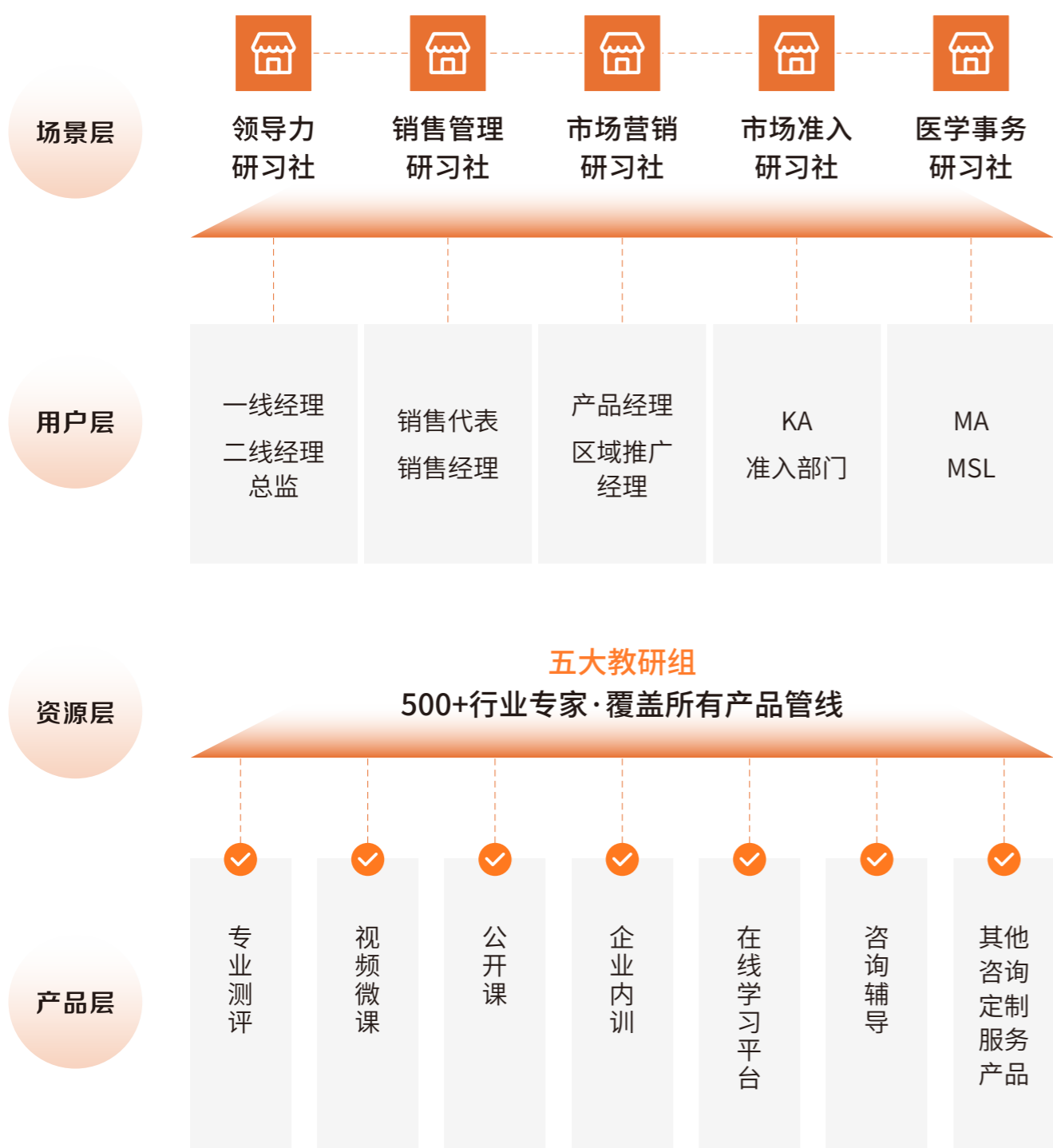


招聘者官网



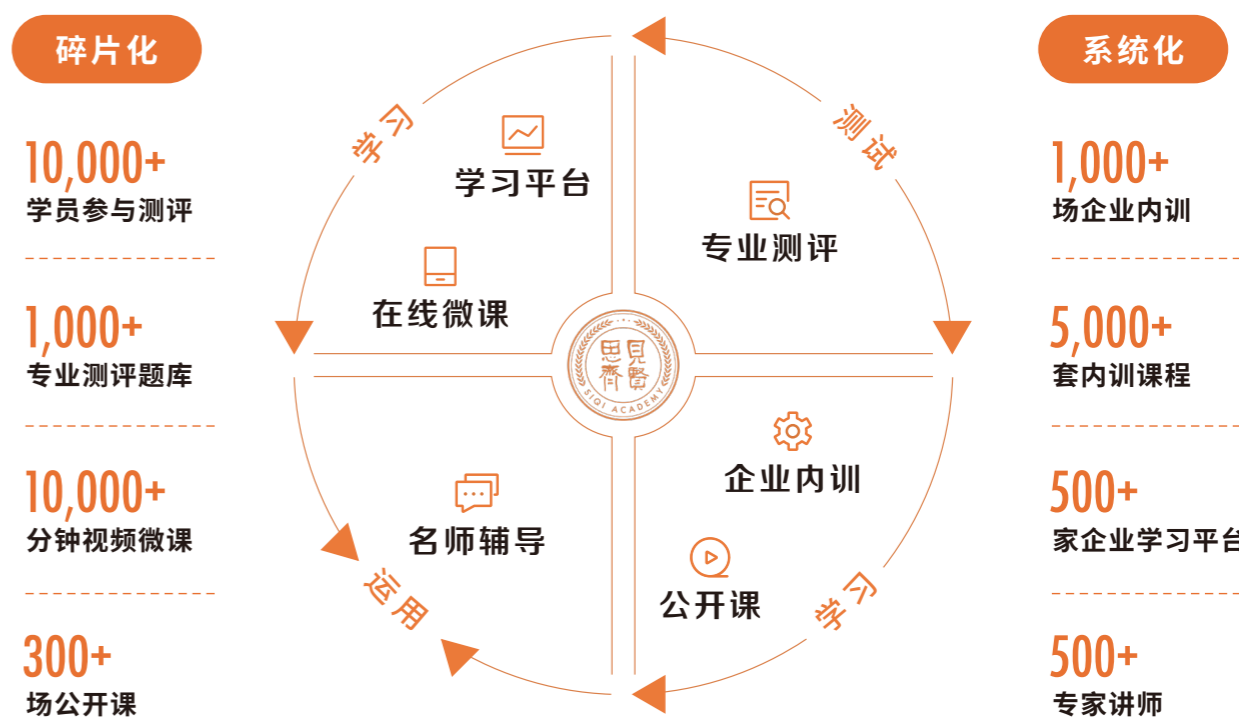
# 思齐圈

为组织提供高效的学习发展解决方案



## 360°混合式学习发展体系

高效赋能人才和组织的发展



## 典型案例

高效赋能人才和组织的发展

