

《医药行业人才发展计划（IDP）体系搭建与高效落地实战》

主讲：张子斌老师

【课程背景】

后疫情时代，企业面临错综复杂的国内外格局变幻和环境挑战，组织能在竞争中基业长青，究其根本是人才供应生态的竞争，其最核心的话题就是人才质与量的持续发展，尤其在竞争白热化的医药行业，人才是推动企业创新与发展的核心要素。

在医药行业政策监管趋严（如 DRG 改革、集采常态化）、技术迭代加速（基因治疗/AI 制药崛起）的背景下，人才发展在区域层面将面临三重挑战：

- 复合型人才储备不足（医学+业务+合规能力复合要求）
- 传统培训与业务战略脱节
- IDP 工具应用流于形式

本期课程，旨在破解“体系空转、工具失效、区域执行弱”的行业人才发展痛点，为全面提升全国各区域公司构建人才培养项目的能力，助力区域公司打造完善且高效的人才培养体系。

【课程收益】

- 深度掌握 IDP 在人才培养体系中的关键价值与实施路径，熟练运用 IDP 工具为员工量身定制发展规划，增强员工职业发展的清晰度与动力，提升员工留存率
- 学会搭建科学、实用的人才培养体系框架，掌握体系落地实施的策略与方法，从培训课程开发、师资队伍建设到培训效果评估，全方位提升人才培养体系的效能
- 系统掌握人才培养项目从策划、组织实施到评估反馈的全流程管理技巧，能够精准定位项目需求、合理配置资源，有效提升人才培养项目的质量与影响力

【课程特色】

- 需求诊断：课前充分沟通，确定培训的需求定位和要求，并针对性的提出解决方案
- 定制课程：结合需求对象的工作场景，设计到培训的过程中
- 模拟演练：结合企业的实际情况，用方法和工具，指导进行现场演练
- 工具落地：方法和工具全程使用，既有理论，还有实践，案例丰富，工作实操性强

【课程对象】

企业中高层管理人员、人力资源工作人员等

【课程时间】

2 天（6 小时/天）

【课程大纲】

一、行业转型期的人才培养挑战

1、医药行业 VUCA 特征解析

- 政策维度：医保谈判/合规监管对能力模型的重构
- 业务维度：县域市场拓展中的梯队断层问题
- 技术维度：AI 医药代表的能力迭代需求

2、区域公司典型痛点诊断

案例：某上市药企某大区 IDP 实施失效分析

二、IDP 体系搭建四步法

1、战略解码：从业务战略到人才战略的转化路径

- 工具：战略屋模型（含医药行业 KPI 示例）

2、能力建模：构建 3C 复合能力雷达图

- 示例：创新药事业部经理的“医学洞察+准入攻关+团队赋能”能力项

3、路径设计：双通道发展矩阵（专业/管理序列）

- 工具：岗位图谱×学习地图的耦合设计

4、机制保障：三会一报运营体系（评审会/复盘会/人才盘点会+IDP 进度仪表盘）

三、IDP 工具链深度应用

1、工具全景图：测评工具→发展计划→实施追踪→效果评估

（1）医药行业定制工具详解：

- 3D 测评矩阵（含合规敏感性测试模块）
- GROW-SA 发展对话模型（适应医药代表辅导场景）
- 学习护照系统（关联医药行业继续教育学分）
- 云随访平台（解决一线人员辅导半径难题）

（2）实战演练：处理典型抵触场景（如资深研发人员拒绝 IDP）

四、区域落地三级推进策略

- 总部层：制定红黄蓝区域分级标准（按人才密度/市场复杂度）
- 大区层：搭建“铁三角”执行组（HRBP+培训专员+业务导师）
- 省区层：实施 3×30 天攻坚计划（导入期/深化期/固化期）
- 特别方案：县域市场人才培养的“蒲公英计划”（低成本可复制模式）

五、项目化运营与效果显性化

1、人才培养项目包装五要素：

- 业务痛点关联
- 高管关注指标
- 里程碑事件设计
- 过程可视化呈现

➤ ROI 测算模型

2、医药行业专属案例库：

➤ 某跨国药企通过 IDP 缩短新药进院周期 42 天

➤ 中药企业老带新“师承制”与 IDP 融合实践