



医药行业市场人才趋势报告

路虽远，行则将至

PeopleSearch

2024年度巨献

医药行业年度九大趋势

人才市场



1. 人才需求：从增量市场进入增强市场
2. 人才流向：稳定强于文化，生存重于适应
3. 人才薪酬：降低期待，涨幅回落

组织发展



4. 高效组织与核心产品的组合成为普遍共识
5. 年轻化成为组织迭代新选择
6. 数字化与AI强势崛起，助力组织提高运行效率

候选人心态



7. 能见度降低，领导者感到迷茫
8. 打开国际化视野，兼收并蓄
9. 寻找新出路，保持有生命力的韧性

人才市场

1. 人才需求：从增量市场进入增强市场 产业化思维更受热捧

在过去的2023年，几乎每个星期都会听到“xx药企裁员”的信息，从最开始的销售代表，到商业化的其他职能到研发甚至到职能部门。惶恐和紧张几乎写在了每一个医药从业者的脸上。很多人都说也许2023年是未来十年最好的一年，因为他们既不看好外资药企在华的发展，也不看好Biotech在寒冬下的抵御能力。然而，有数据显示，2023年上半年中国出海项目约17项，披露总金额达143亿美元，是2022年同期的三倍多。同时在11月的进博会上，我们也看到了另外一番景象：

- 祐森健恒宣布与阿斯利康就临床前KRAS G12D抑制剂UA022达成全球独家授权协议；
- 诚益生物和阿斯利康达成心血管代谢疾病和肥胖症新型药物的授权许可，阿斯利康获得诚益生物下一代口服胰高血糖素样肽-1受体激动剂（GLP-1RA）ECC5004作为单一疗法和联合疗法的全球权益；
- 苏州宜联生物宣布已与BioNTech达成战略合作和全球许可协议；
- 复宏汉霖与Intas Pharmaceuticals Limited达成合作；
- 恒瑞医药首次与全球大型跨国药企德国默克达成战略合作。

似乎没有任何一家外资药企希望放弃或者减少对中国市场的争夺，甚至他们还在不断的加强投资和合作。那为什么过去一年会有如此多的裁员信息呢？

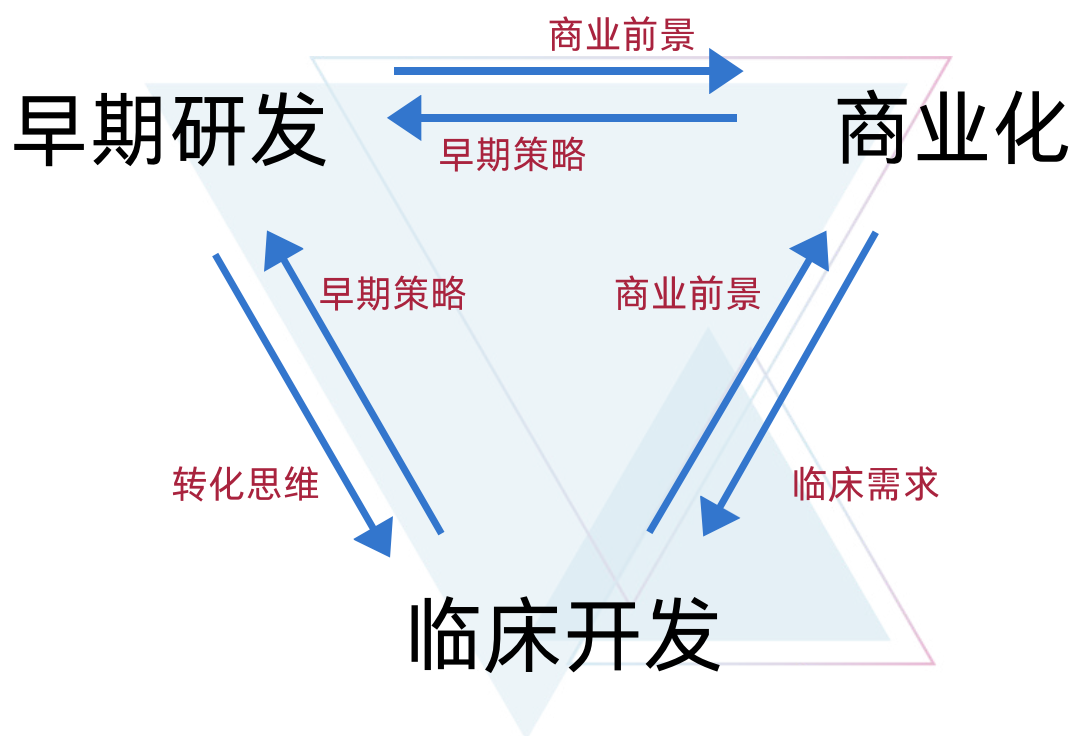
PeopleSearch医药团队分析认为，人才市场经过前几年的高速扩张，已经由增量市场快速转入增强市场。无论是外资药企还是本土biotech公司都不再会大量地无序扩张，转而在一些重要关键岗位进行不断增强以增加团队的核心竞争力。

人才市场

2015年“7.22”事件，2017年中国加入ICH，2018年港股允许未盈利上市企业上市。自此中国的医药行业进行了狂奔的5年。在过去的5年中，我们看到了很多Biotech用半年时间从5个人发展到了500人，看到了许多的CXO薪资快速地翻了数倍，看到了外资药企迫于快速竞争也在疯狂扩建自己的团队。经过5年的疯狂竞争，大家慢慢发现，不是靠人数规模就能赢得胜利，正确的策略以及高效的执行力更为重要。

PeopleSearch对于行业未来的预测

“多边形战士，产业化思维候选人将更加有发展潜力”



产业化思维候选人画像

2. 稳定强于文化，生存重于适应

平台

吸引

在2023年的人才流向中，大型平台变得更有吸引力。候选人跳槽首选变成了跨国公司和大型制药公司，因为人们在变化的环境中更加看重稳定。我们曾在2022年的报告中总结过流向趋势，现在流向趋势已然发生变化。

行业

筛选

全球生物科技行业“死亡”或濒临破产的企业数量从2022年的个位数一下子增加到了几十家，在这个行业的螺旋式发展规则下，无论是大鱼吃小鱼还是快鱼吃慢鱼，慢鱼最终会被淘汰，而这也筛选出未来的行业领导者。

适者

生存

更多人意识到，公司的规模和长期生存的基础变得更加重要，他们更应该全力以赴，增强适应环境和变化的能力，以及对不同本土文化或激进派文化的包容性。否则，在当前不稳定的局势中，创新型制药企业如果连成为“Fast follower”的机会都无法抓住，则会提前“出局”，更别提如何坚持到讲FIC/BIC的故事。

企业动态



Reystone
瑞石生物医药

- 2023年9月15日，有消息称：“恒瑞医药宣布解散其旗下子公司瑞石生物”；

KINNATE
BIOPHARMA

KINNJIU

- 10月10日，Kinnate在中国的全资子公司上海经久生物全员遣散；



Bristol Myers Squibb™

- 10月24日，联拓生物与BMS达成合作协议，后者将获得Mavacamten在中国大陆、香港、澳门、台湾、新加坡、泰国等地的开发和商业化的独家权力，并且将商业化团队一起交给BMS；

NOVARTIS

SanReno
信瑞诺
THERAPEUTICS

- 2024年1月5日,诺华集团官微宣布,就收购信瑞诺医药达成协议。但诺华只选择了产品，没有选择继续保留原有团队。

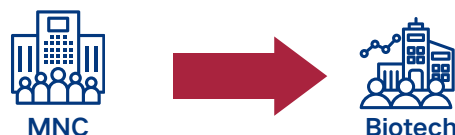
新闻来源：网络



PeopleSearch对于行业未来的预测

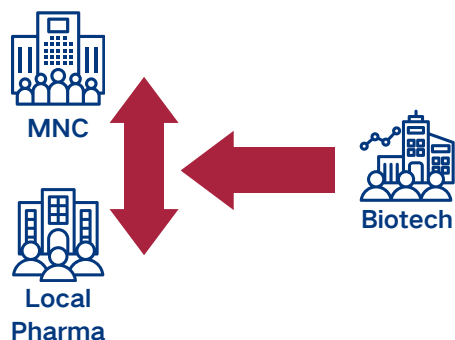
1.0时代（2022年前）

Biotech因灵活性和创新文化以及高薪资成为主流。而Local Pharma长期被贴上“国企风格”“家族企业”“没有创新，都是仿制药”的标签。



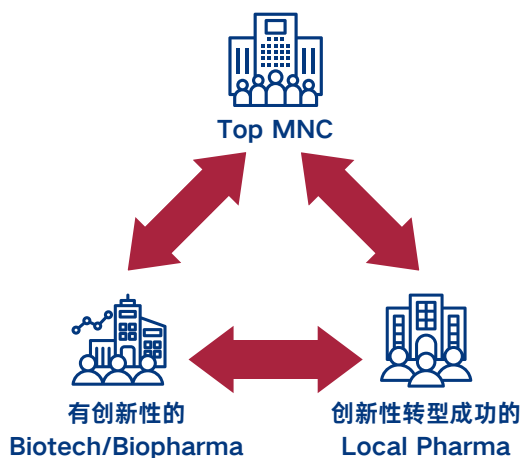
2.0时代（当下局势）

人才趋向稳定的大型企业回流。Biotech面临发展弊端，Local Pharma进入创新路线，Local Pharma也因为相对稳定的资金投入而重新成为候选人选择方向。



3.0时代（未来趋势）

随着行业的回暖，有差异化创新产品的Biotech、持续投入的Local pharma以及头部的MNC Pharma将会三足鼎立。产品、技术平台、团队将会依然是候选人考虑机会的重要因素。



人才薪酬

3. 降低期待，薪酬涨幅回落

2023年的医药行业，相较前几年的迅猛增长的市场环境来说，逐渐回归理性，前几年受资本涌入而飞速发展的Biotech公司也在2023年暂缓了扩张的脚步，甚至有的Biotech公司整体出售或对外抛售管线谋生，导致市场一度出现“一岗难求”和“多人竞争同一岗位”的情况，大量候选人为了能够回到外资或者国内大平台而平薪或者降薪跳槽，以求平稳度过“市场寒冬”。

医药研发与市场营销各职能薪资涨幅情况

研发职能	医学上市前	医学上市后	临床运营	药品注册	生物统计	药物警戒
跳槽涨幅	20%-30%	0-5%	0-5%	15-20%	15-25%	15-25%
内部涨幅	5-10%	5-6%	5-8%	5-10%	5-10%	5-10%

医药营销	市场	销售	零售	新产品开发	市场准入
跳槽涨幅	10-15%	10-15%	15-20%	15-20%	10-15%
内部涨幅	5-6%	5-6%	5-10%	5-10%	5-10%

PeopleSearch对于未来薪酬的预测

2024年后疫情时代，对于发展放缓的医药市场，企业招聘更加谨慎，不再一味地为所谓的“豪华”简历一掷千金，更重视与企业的适配性和性价比；受市场环境影 响，稳定的大平台成为了很多候选人在跳槽选择上的第一诉求，对于薪资的涨幅期待有所降低；其次，在对一些Biotech公司的选择中，“新技术”加“好管线”成为了大家关注的重中之重，以此来判断公司的发展路径和御寒能力。

组织发展

4. 高效组织与核心产品的组合成为普遍共识

2023年是全球医药市场冷暖交替的过渡期，聚焦市场竞争持续加剧的中国市场，各大MNC为了进一步明确在中国的战略与定位，梳理在华业务模式，纷纷调整相关业务部门架构、管线及人员，**建立高效组织和加磅核心产品**成为重中之重。



剥离

与本土企业合作，优化资源配置

- 2023年1月，MSD与智飞生物续约采购合同，中国上市的五款疫苗全部交由智飞生物独家代理；
- 10月，GSK与智飞生物签订疫苗独家经销和联合推广协议，后者获得带状疱疹疫苗独家经销权，并获RSV疫苗商业化优先权；
- 11月，Pfizer的13价肺炎球菌多糖结合疫苗（沛儿13）交由上海医药旗下的北京科园贸易代理调整。

组织发展



调整

更适应中国医药市场的组织架构，抓住中国市场

- 强生宣布将旗下医疗科技和制药两大业务整合至强生名下，其中制药部门杨森将更名为强生创新制药，医疗科技部门保持不变；
- 阿斯利康中国将呼吸、消化及自体免疫事业部正式拆分为两大事业部：呼吸吸入和生物制剂事业部；呼吸雾化、消化、疫苗和免疫疗法、自体免疫事业部；
- 葛兰素史克中国发布重大组织架构调整和人事任命公告，对原来业务进行重组，将组建为特药、疫苗、呼吸三大核心业务部门。

布局

核心产品，争做下一代药王

- 强生达成15笔交易，20亿美元收购ADC先驱Ambrx；
- 罗氏达成21笔交易，71亿美元收购Telavant公司；
- 默沙东达成12笔交易，加强免疫产品线；
- 诺华达成16笔交易，加大对放射性配体药物的投资，聚焦心血管、肾脏-代谢疾病，免疫学，神经疾病与肿瘤学。

说到底，MNC一切的调整都是为了更好地适应国内不断变化的政策及市场，提高核心竞争力，扩大市场影响力和企业盈利。而敏捷的反应对于任何公司都是一件好事，这也将持续被验证。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/948027124053006060>