

# 人才发展战略

科伦药业致力于吸引并保留来自业内外的高素质人才，制定了正式的人才发展策略，以数字化人力资源管理平台和人才库为依托，结合业务需求进行前瞻性人才规划，不断拓宽和强化人才储备。

## 一、人员编制规划

集团每年会在当年度 10 月末提前规划下一年度的战略经营目标及各部门年度经营业务目标，依据各部门年度目标，制定年度人员编制和薪酬预算。

以总部或片区为例，人员编制规划可分为业务部门、业务支持部门、职能类部门等部门，不同部门的人员编制规划遵循不同方向的原则，例如直营销售类的业务部门人员编制与人均生产力挂钩；业务支持部门人员编制结合业务发展目标来客观考虑，并将“服务支持比”作为人员编制规划的参照。

以基地为例，根据市场需求提前进行排产规划，并进行相应的定岗定员匹配。亦会根据公司业务发展提前预测招聘需求并采取行动，如基于公司未来的国际化战略布局，在国际化人才方面已提前规划，组织国际化高潜人才特训营项目，通过导师带教、海外实践、语言培训等方式，提前培养技术和语言双优的人才。

## 二、开发新的人才库

公司采用数字化招聘系统，实现招聘全流程的线上化和数字化。在满足岗位需求的同时，搭建线上人才库，对潜在的公司员工进行储备，目前储备人员已达数万人。

对于线上人才库，从简历来源上进行划分，区分为猎头渠道、常规招聘网站（前程、智联、猎聘网、BOSS直聘、58等）、内部推荐；公司将线上人才库划分为支持类、营销类、产业类、研发类、实习生人才库，每个类别的人才库再具体按照岗位细分类别区分人才类型，例如：支持类人才库又细分为采购类、行政类、人力资源类、信息类，进行不同类别人才库的日常维护。

## 三、多元化的招聘渠道

公司通过多渠道招募人才，包括但不限于校园招聘、网络招聘、猎头招聘、政府组织的人才招聘会等，满足多层次人才需求。

另外，公司还制定有《内部推荐奖》来鼓励内部员工推荐，并设置相应的内部推荐奖励，每月定期公布需要通过内部推荐渠道招聘的岗位。

同时，整个集团鼓励出现岗位空缺时优先从内部通过岗位竞聘或者外派、内部异动方式来补充岗位空缺，从而形成人才的良性流动。

对于公司需要的管培生除了通过常规的校园招聘，公司还未雨绸缪，提前建立与学生的粘性，通过校企合作的模式提前锁定目标院校的学生，例如：中国药科大学、四川大学华西药学院等。

#### 四、长板凳后备人才计划

公司实行长板凳计划：每个关键岗位都必须培养自己的继任者，为企业长期发展储备人才。