

# 员工培训与成长

## 1. 遵循“战略引导”、“分层培训”、“学用一致”三大原则

欲立庙堂，先谋栋梁。科伦深知人才是公司发展的第一要素，公司将人才培养与公司发展战略、员工岗位需求紧密结合，提升了人才培养的针对性和实效性。

公司十分重视人才综合素质能力的培养，分层次、分类别地开展了内容丰富、形式灵活的员工培训，包括但不限于员工专业技能培训、安全生产及职业健康培训、管理培训、内训师队伍建设、企业文化宣贯、以会代训、对标（内外）学习、外派外请、精益管理等项目，为员工提供充分的学习赋能机会，推进公司的人才培养计划，促进高素质人才队伍建设，助力公司可持续发展。

科伦独具特色的以会代训、在战争中学习战争的人才培养理念使质量管理培训模式的培训模式从“填鸭式”转变为“在问题中思考、在实践中提升”的高效探究式培训模式，不仅能够充分发挥质量管理人员的开拓性思维，而且树立起学用一致的学习意识，切实提高在工作中的实际应用能力。

公司严格按照逢训必考的原则，采用现场提问、卷面考试、总结心得、会议分享等多种方式检验培训效果，并采用课后辅导、补考补学的形式确保培训效果。

## 2. 贯彻线上线下相结合的终身学习理念

科伦采用线上线下相结合、外派外请和集团内部委托并行的培训模式践行终身学习的教育理念，通过 E-learning 在线学习系统的深度运用，双线并行、灵活可控的培训模式进一步完善对质量管理的人才培养体系。

自 2017 年启用在线学习平台以来，共计覆盖 23,000 多个账号的在线学习及管理工作的信息化管理。平均每年执行线上培训 3,300+次；开发积累 13,000+门在线课程，通过线上完成新员工岗前培训、医学信息沟通专员综合培训、安全培训、内训师项目线上培训、岗位知识培训、合规培训、知识文件培训、直播培训等。同时，线下面授管理 37,000+次，实现线上、线下培训、签到、调研、评估、考核、取证、知识分享等混合式的统筹管理。

## 3. 搭建能力复利的专项培训模式

根据“战略引导”、“分层培训”、“学用一致”的三大原则和复利思维模式，科伦针对应届毕业生、新进员工、高潜人员、关键岗位人员等制定了专项培训项目：如针对应届毕业生的英才培养计划，按照五阶段+三导师的人才培养模式，帮助校招生完成从学校到职场的迅速转变；如针对质量管理知识大讲堂、药物警戒实训中心等，通过搭建在线质量知识库不断提升各生产基地的质量理论和实操技能。

#### 4. 设置各层级继任计划和发展培训项目

公司重视领导力培训，旨在培养具有远见卓识、勇于承担社会责任和环境责任的领导者。我们推行人才继任计划，实施全面的领导力培训项目，覆盖各级管理人员，旨在提升其战略思维能力、决策制定能力、团队协作与沟通技巧。

##### (1) 继任计划

公司坚持“内部培养为主、外部引进为辅”的原则，制定并开展“长板凳继任者项目”，为公司储备优秀的部门负责人接班人，选拔、培养与储备部门负责人及以上岗位人员，实行动态管理与评估，提供团队管理、项目管理的资源，帮助接班人尽快成长起来。

##### (2) 领导力与管理类培训

针对集团管理干部，实施以会代训为主的公司经营管理学习活动。

针对高级管理干部，开展项目包括国际药物工程管理(IPEM)教育课程、清华大学五道口金融学院金融EMBA等，不仅包含管理理论、商业模式创新、行业法规政策解读等基础知识，更注重在复杂商业环境中的决策、社会责任实践以及环境友好型战略的设计与执行。

针对产业基层管理人员，我们全面推行集团班组长培训项目，

不断提升班组长在生产过程中的管理水平和带教能力。

针对质量中高层管理人员，推行质量模块负责人管理制度，针对性开展了质量板块技能与管理能力的双项能力培养体系。

针对营销中高层管理人员，开展“百战归来再读书”项目，邀请中国药科大学相关教授、领导定期对集团中高管进行政策解读、投资分析、企业管理等医药市场相关培训；针对营销基层管理人员，我们开展了各条线产品知识、管理技能和团队领导力培训项目。

针对校招管培生，主要培养其执行力、团队凝聚力和思维能力等，定期开展英才计划强化训练营，旨在为科伦第三个十年储备新生力量。

我们还强调领导力培训的长效性，通过定期评估培训效果、跟踪学员成长轨迹以及提供持续学习与成长的机会，确保培训成果能够转化为实际工作中的领导力提升和公司战略的有力执行。