

2017 Simcere Management Trainee Program

2017先声药业管培生计划

先声管培生计划介绍

先声药业管理培训生计划旨在通过合理和高效的选拔和培养流程，为2020年百亿先声，引进并储备相匹配的具有领导潜能的新鲜血液。从国内/海外顶尖高校应届本科以上学历/MBA中选拔出来的管培生，将得到先声的高管团队及资深管理者/HR组成的导师团给予的一对一指导。在24个月的培养发展计划中，管培生可以接受从专业技巧、领导力等全方位的培训和跨区域、跨部门、跨系统的轮岗实践，使项目成员迅速成长为认同先声价值观、多技能复合型、具有全球化视野的先声“未来领导者”。





管培生选拔

先声管培生 “543” 选拔及培养标准



先声管培生肖像

先声管培生应当具备强烈的学习和成长欲望，愿意与先声共同成长，在努力实现先声“百亿计划”的同时获得自我发展和提升，具备环境适应能力，激情，创新思维，有事业心

Skills “4”



先声管培生“543”选拔及培养标准

胜任力



价值观

Competency "3"



Values "5"



先声管培生“321”选拔方式

面试



选拔面试

针对知名学府全日制本科以上应届毕业生，通过简历筛选、无领导小组集体面试、1对1面谈沟通三轮面试，确定管培生候选人

在线测评



线上测评

通过三轮面试的管培生候选人需完成管理潜能线上测评及PDP天赋领导力测评，由人力资源部、培训部、MT成员共同组成选拔小组，完成第二轮筛选

评估中心



评估中心情景模拟

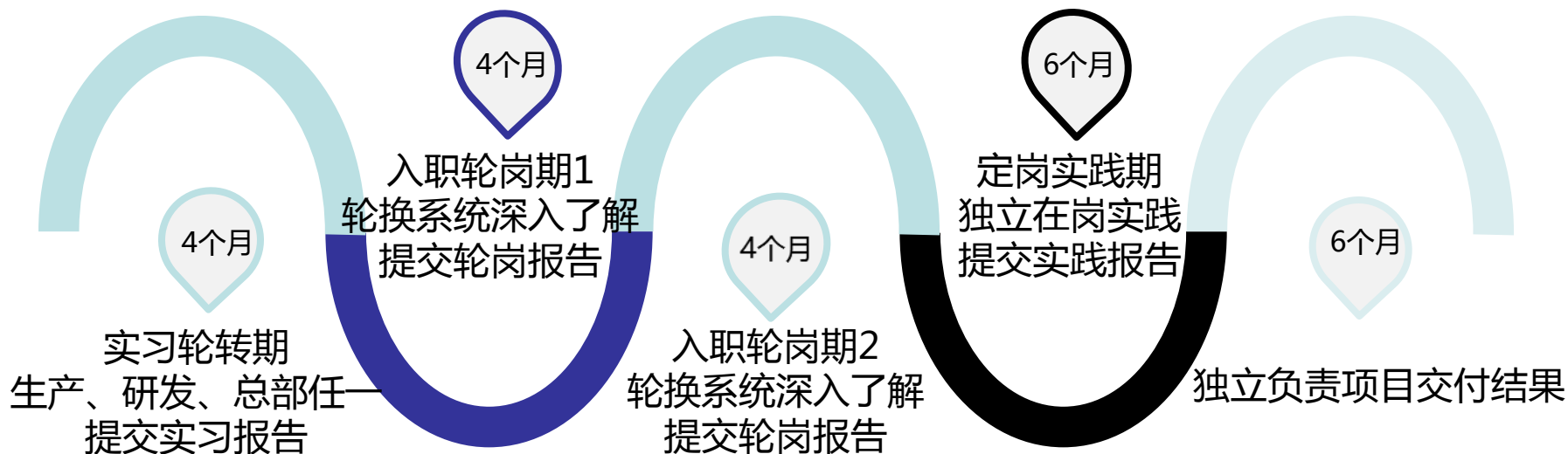
通过案例设计，在案例中让候选人表现出自然真实的一面，通过模拟案例，重点考察候选人是否匹配先声三项通用胜任力及先声价值观



管培生培养

Training plan of MT

“24” 个月管培生培养计划



通过24个月的培养，先声管培生将完成5个阶段的训练和培养，从实习期开始首先进行4个月的实习轮转，分别在生产、研发、总部三个系统进行轮转，全面了解先声的企业文化与现状，了解各系统的功能，轮转完成后，根据评估和个人意愿，进行定岗，岗位确定后，通过在岗学习和独立实践，能够成为该岗位的“熟练工”，最后通过独立项目运作，完成并交付项目结果。

贯穿五个阶段的培养方式

导师带教

集中面授

行动学习

学习社区

言传身教

关注四项能力

在岗训练

1+1>2

每位管培生拥有三位导师

- 1、MT成员—思想导师
- 2、HR经理—班主任辅导员
- 3、业务上级—传道授业解惑

每阶段集中面授，时间2-3天

- 1、企业文化与价值观
- 2、有效沟通技巧
- 3、思力佳领导力沙盘
- 4、结构性思维
- 5、业务专业技能课程

每阶段在线上完成在岗学习任务，并交付学习报告给导师，学习任务包括但不限于：

- 1、业务相关知识测试
- 2、面授后技巧运用案例报告
- 3、创新改进方案等

利用微信群建立学习社区，定期组织管培生间的分享交流，邀请高管定期开设授课，对业务经验、学习心得、实践案例、读书体会等内容在学习社区进行分享

三人行导师计划

导师计划

MT成员
(思想导师)

- 宣导企业文化
- 职业发展规划
- 定期交流沟通

HR经理
(班主任辅导员)

- 培养职业规范
- 工作心态调节
- 培训及轮岗组织
- 考核跟踪管理

业务上级
(业务导师)

- 培训岗位技能
- 日常工作指导
- 工作考核实施



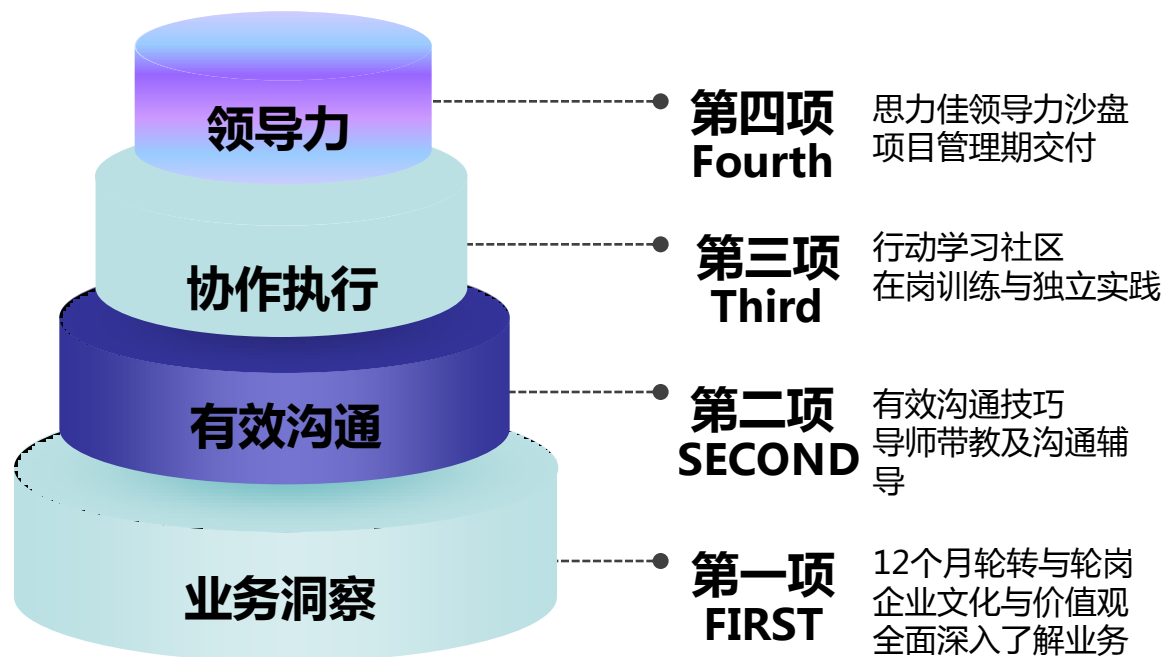
导师激励方案：

为了更加有效地约束和激励导师团队的工作热情，同时给管理培训生创造更加良好的成长环境，实现“双赢”目标。建议将管理培训生培养效果、保留情况、纳入导师晋级晋升及价值观考核的重要参考。

四大能力项与培养方案设计相匹配

Data Analysis

- 在培养过程中会在一个统一的平台记录每位管培生在每个阶段的能力进展及四大能力项的评估结果；
- 记录内容包括：导师的评价、面授表现及测试结果、行动学习报告、学习社区的分享次数和效果等内容；
- 平台记录的数据和报告会作为下阶段培养方案修正或调整的依据，为后续管培生培养提供数据支撑；

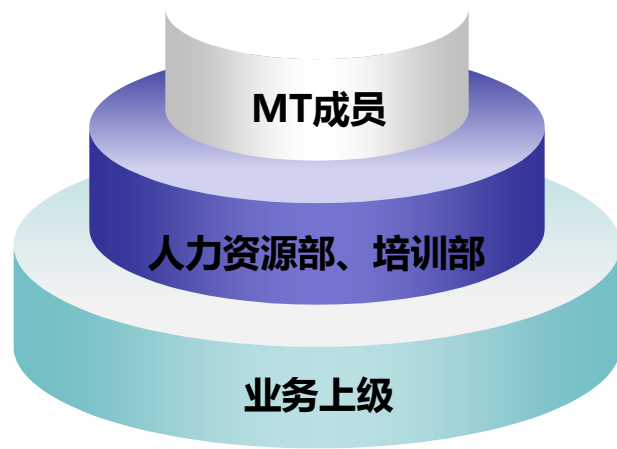




管培生评估

Evaluation of MT training

建立评估小组



1-2级评估 step1

- 评估管培生对培养方案的体验及满意度；
- 评估管培生对知识、技能及实践学习的成果；

3-4级评估 step2

- 评估管培生在经过培养后能力的提升及行为改变；
- 评估管培生行为改变带来的岗位绩效及价值的提升；

评估小组的构成：

由MT成员，集团人力资源部、培训部及管培生业务上级三方构成评估小组，对每位管培生每个阶段提交评估报告；

评估标准及方式：

评估标准：五项价值观、四大核心能力、三项胜任力；
每阶段由评估小组评估得分，工具为STAR和柯氏四级；

管培生三项先声胜任力评估

危机意识

适应发展 防患未然 01

至少有一件具体事例说明管培生具备该行为

外向思维

竞争进取 执行达成 02

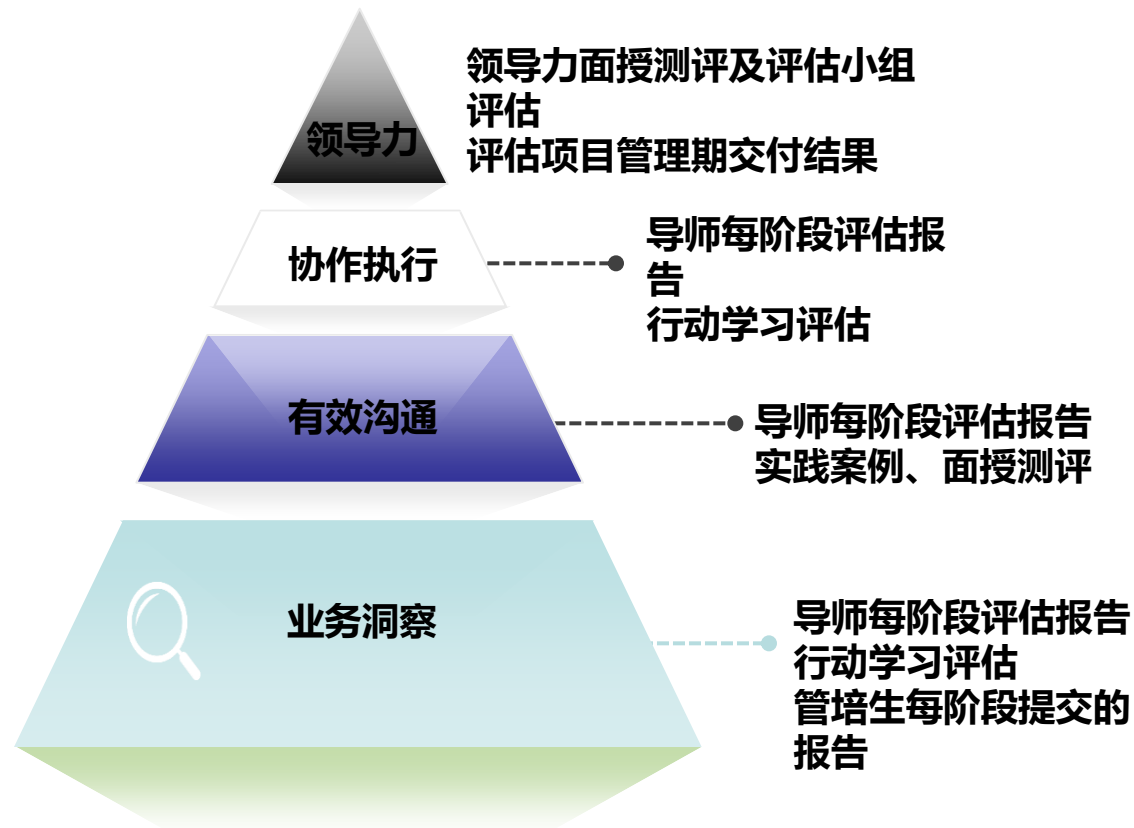
至少有两件具体事例说明管培生具备该行为

品质为先

正直诚实 单纯热血 03

依据胜任力行为标准，通过每阶段导师的评估报告及评估小组的测评来确定管培生的行为是否符合这三项胜任力标准
共计12分，每项3分

管培生四大核心能力评估



每项能力评估需要评估小组通过测评给分，评估小组成员每人评估其中两项能力，以会议方式，通过评估报告，情景模拟，案例分析个步骤给每位管培生打分，满分12分，每项3分

管培生五项价值观评估



- A A级评分：五项价值观行为**
 - 评估小组通过具体事例观察到管培生有五项符合价值观的行为体现

- B B级评分：至少三项价值观行为**
 - 评估小组通过具体事例观察到管培生有至少三项符合价值观的行为体现

- C C级评分：至少一项价值观行为**
 - 评估小组通过具体事例观察到管培生有至少一项符合价值观的行为体现

THANK YOU