



Докладчик:

Заместитель генерального директора ГПКК «Губернские аптеки» по
кадровой работе *Елена Политова*

«СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ «ГУБЕРНСКИЕ АПТЕКИ»



Государственное предприятие Красноярского края «Губернские аптеки»

МИССИЯ

Основываясь на принципах социальной ответственности и эффективности деятельности,

являясь участником государственной системы лекарственного обеспечения,

предоставлять равный доступ каждому жителю Красноярского края к высококачественной фармацевтической помощи независимо от его места жительства и материального достатка.

ГП КК «Губернские аптеки»

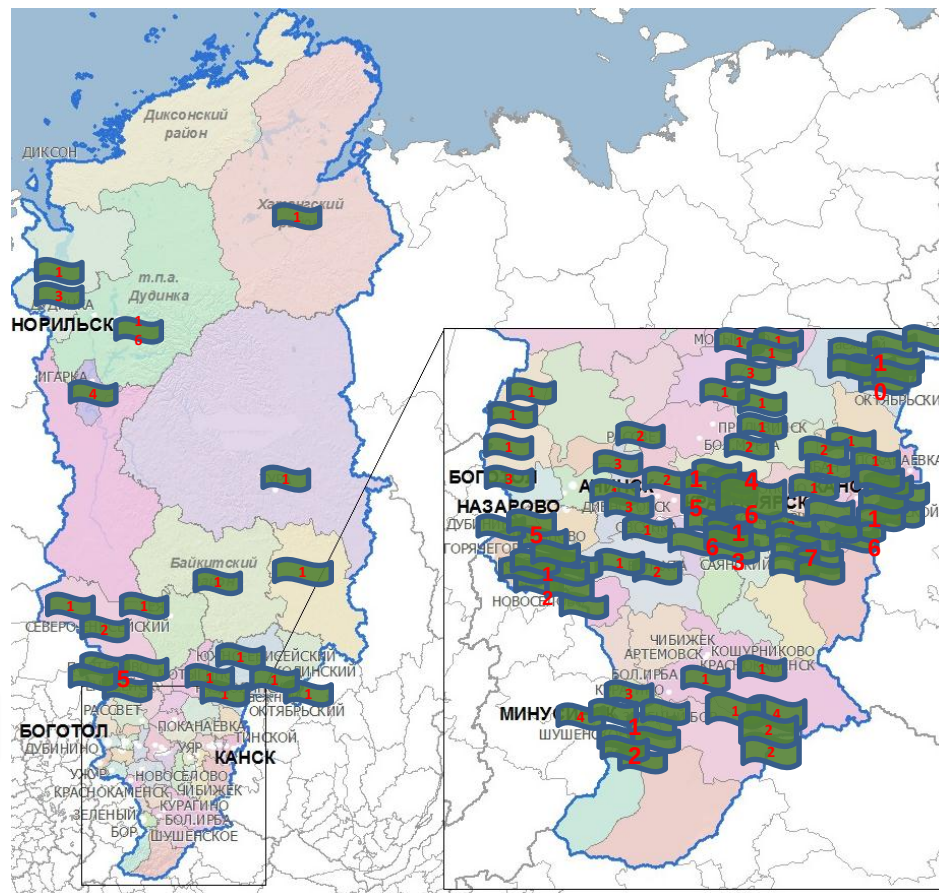
Торговых точек
240

Чеков
10 000 000

Сотрудников
2 040 человек

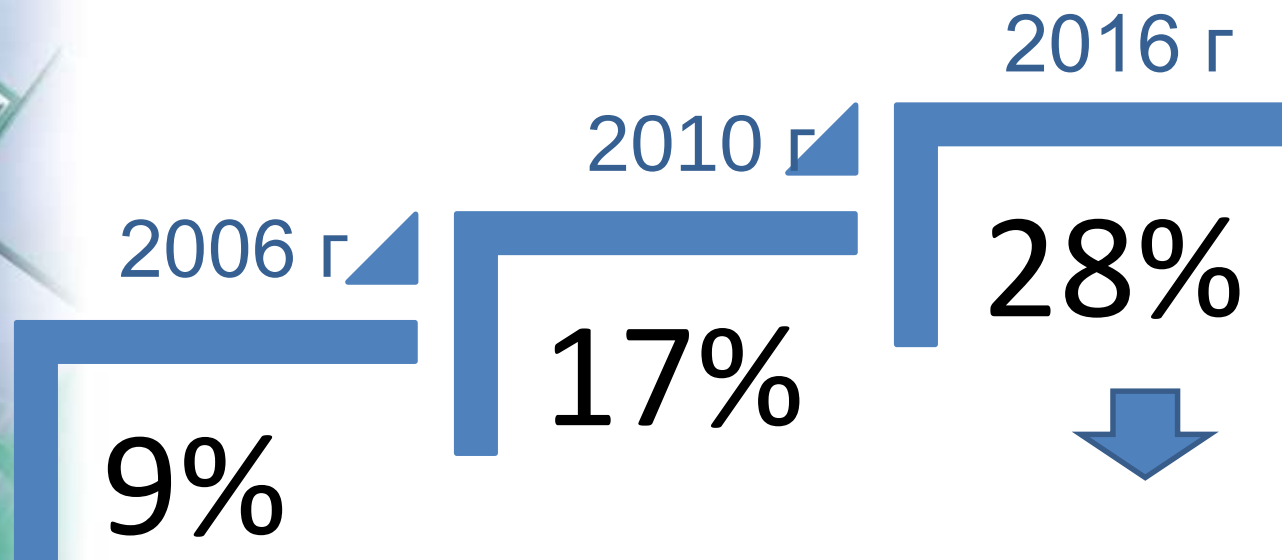
Рецептов
3 400 000

Товaroоборот
11 800 млн.руб.



ГП КК «Губернские аптеки» 2006-2016

Доля ГПКК «Губернские аптеки» на розничном фармацевтическом рынке Красноярского края



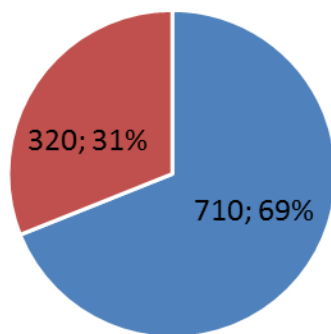
- ✓ Вхождение в TOP-20 российских аптечных сетей по общему объему товарооборота (11-е место)
- ✓ 3 место в комплексном рейтинге региональных аптечных сетей - по данным IMS Health

Награды предприятия

- **2006 г. Система логистики «Губернских аптек» признана лучшей среди аптечных сетей России.**
- **2007 г. Всероссийский открытый конкурс профессионалов фармотрасли «Платиновая унция».**
- **ГПКК «Губернские аптеки» – победитель в номинации «Аптечная сеть».**
- **2007 г. Всероссийский конкурс «Золотые сети».** По итогам 2006 г. ГПКК «Губернские аптеки» – победитель в номинации «Лучший социальный проект».
- **2008 г. Всероссийский конкурс «Золотые сети».** По итогам 2007 г. ГПКК «Губернские аптеки» – победитель в номинации «Региональная сеть».
- **2013 Лауреат премии « Лучший работодатель России»**
- **2016 г. Всероссийский открытый конкурс профессионалов фармотрасли «Платиновая унция».**
- **ГПКК «Губернские аптеки» диплом в номинации «Бизнес-проект»**
- **2016 г Лауреат конкурса «100 лучших товаров России» в номинации «Услуги для населения»**

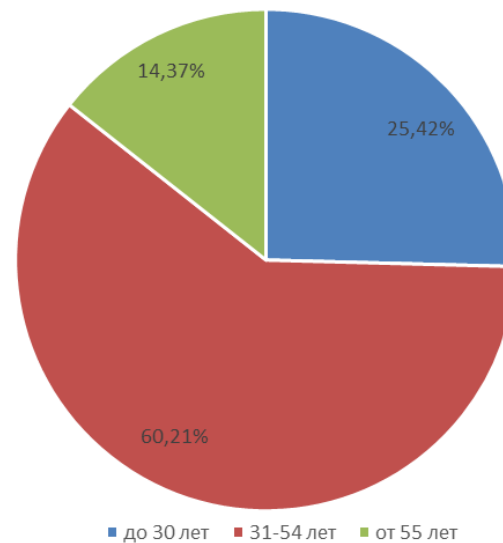
Кадровый анализ фарм. персонала ГПКК «Губернские аптеки»

Кадровый состав персонала ГПКК
«Губернские аптеки» по образованию
Всего -1030 сотрудника



- Среднее образование (фармацевты)
- Высшее образование (провизоры)

Кадровый состав персонала ГПКК
"Губернские аптеки" по возрасту



- до 30 лет
- 31-54 лет
- от 55 лет

Сотрудничество с Учебными заведениями г. Красноярска

- ✓ Ежегодно 150 учащихся УЗ проходят практику в 30 аптеках предприятия.
- ✓ Более 25% выпускников учебных заведений становятся сотрудниками предприятия в первый год после окончания учебного заведения
- ✓ 30 сотрудников предприятия участвуют в программе Переобучение медицинских работников.

Сложности в работе с «выпускниками»:

- ✓ - завышенные ожидания к уровню заработной платы
- ✓ - завышенные ожидания к скорости карьерного продвижения
- ✓ - ложное представление, что: Диплом провизора = Руководитель
- ✓ - неумение применить теоретические знания в практической деятельности
- ✓ - недостаточный уровень теоретических знаний

Проблематика при работе с сотрудниками предприятия

- ✓ Отсутствие у руководителей понимания современных знаний в управлении персоналом от этапа планирования до мотивации сотрудников.
- ✓ Постоянно изменяющаяся нормативная база.
- ✓ Необходимость формирования единого информационного поля.
- ✓ Постоянные изменения фармацевтического рынка.

Вложение в человеческий капитал –
построение образовательных программ
предприятия – старт 2012год

Этапы создания образовательных процессов на предприятии.

2012 год

- Материально техническая база. Переоборудование помещения под УЦ

2013 год

- Сотрудничество кадровым агентством по проведению тренигов

2014 год

- Разработка проекта «Навстречу клиенту»
- Стандарт Обслуживания покупателей.

2015 год

- Создание института тренеров
- Реализация проекта «Навстречу клиенту»

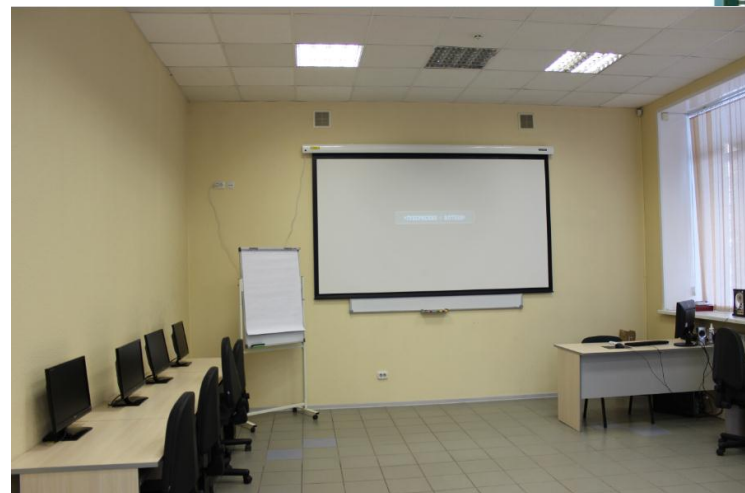
2016 год

- Разработка стандарта ОЛО
- Разработка методологии образовательных программ (скрипты, раздаточный материал)
- развитие дистанционных методов обучения

2017 год

- Создание УЦ

Корпоративный Учебный Центр



- ✓ 17 авторских тренинга.
- ✓ 2 бизнес тренера, внутренние тренера 5 преподавателей
- ✓ 2016 - проведено 124 образовательных мероприятий
- ✓ обучено 1200 сотрудников.

Концепция образовательных программ по модели компетенций для заведующих аптеками.

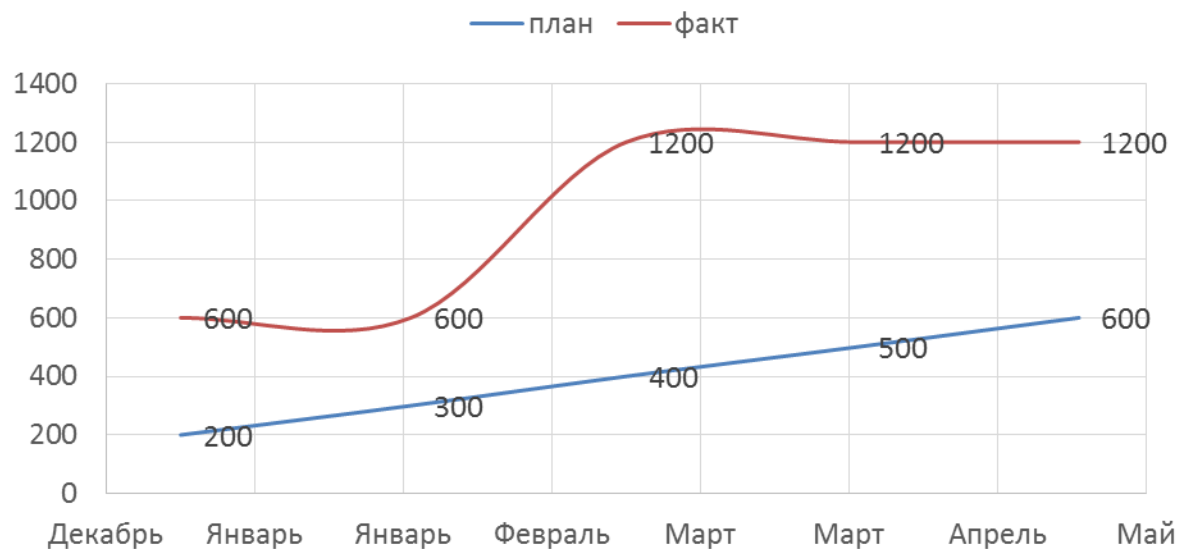
Ценность	Компетенция	Образовательные мероприятия
 ПРОФЕССИОНАЛЫ	Фармацевтическая экспертиза	Экспертное управление аптекой • Надлежащая аптечная практика • «Управление рисками» • СМК • Нормативное регулирование фарм. Деятельности • Внутреннее нормативное регулирование деятельности • Фармакология
 КОМАНДА	Управление персоналом	Академии Управленца • Командообразование • Развитие управленческих навыков • Наставничество • Подходы к разновозрастному персоналу
 ОТВЕЧАЕМ ЗА РЕЗУЛЬТАТ	Ответственность за достижение целей	• Ежегодный анализ деятельности руководителя
 ЦЕНИМ КАЖДОГО КЛИЕНТА	Ориентация на клиента	Академия первостольника • Техники продаж • Наставничество • Стрессоустойчивость
 ПОСТОЯННО РАЗВИВАЕМСЯ	Обучение и изменения.	• Корпоративная библиотека • Тренинги личностного роста • Конференция

Хобби Холл



Проект 2016 года Дистанционное Обучение «Увлекательная фармакология», совместно с КрасГМУ.

- ✓ Разработано 12 образовательных Модуля
- ✓ Общее число обученных 600 человек (от Танзыбея до Дудинки.)



2017 год – запуск корпоративного портала

Показатели эффективности образовательных мероприятий

- ✓ Рост количества позиций в чеке.
- ✓ Процент исполнения маркетинговых акций.
- ✓ Динамика изменения показателей акции «Тайный покупатель»
- ✓ Оценка удовлетворенности персонала

Затраты на
Обучение



Прирост финансового
результата компании



1% в структуре
расходов



Оптимизация затрат

2017 год – время объединения АС с целью повышения уровня фармацевтических компетенций на территории.

Достижение финансовых показателей, возможно, только через вложение в человеческий капитал. И в этом вопросе не может быть конкуренции среди игроков фармацевтического рынка Красноярского Края.

Плюсы объединения:

- ✓ Создание фармацевтического сообщества, защита интересов участников рынка
- ✓ Формирование требований к подготовке специалистов со стороны бизнеса
- ✓ Оптимизация затрат на обучения сотрудников.
- ✓ Подготовка к переходу на аккредитационную систему повышения квалификации.



Спасибо за внимание!