Обучение персонала в фармкомпании

ЗАЧЕМ?

ЧЕМУ?

КАК?

КТО?

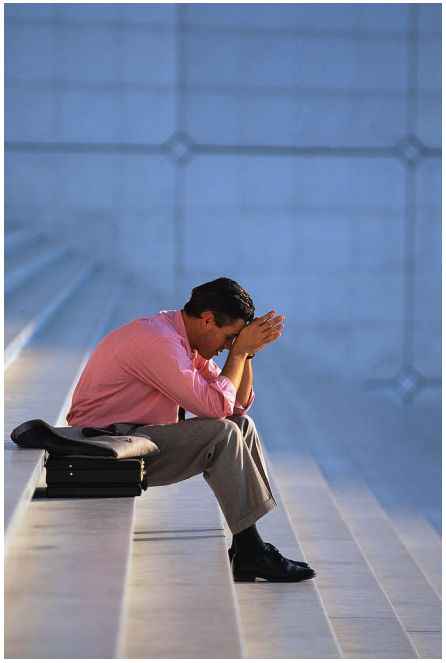
В системе ключевых факторов развития любой Компании лежит уровень профессионального мастерства ее сотрудников.

Мечта каждого руководителя, который заботится о росте и процветании своей Компании, - высокий и постоянно растущий профессиональный уровень каждого сотрудника Компании, начиная с самых низших звеньев и заканчивая топ-менеджерами.

Именно уровень профессионализма сотрудников в комбинации с миссией, философией и стратегией Компании, а также характеристиками продукции определяют **ОСНОВУ**, на которой может появиться и расти УСПЕХ Компании.

Безусловно, только характеристики продукции, хорошая стратегия Компании, и высокий профессиональный уровень сотрудников Компании не обеспечат 100% успеха. Важны системы поощрения и контроля, бюджет компании, особенности конкурентного окружения, лояльность сотрудников к Компании и соответствие их жизненных целей целям Компании, культура внутренней коммуникации и прочее…

Однако очевидно, что никакая «мотивационная программа» для сотрудников даже в сочетании с высокими бюджетными расходами и здоровым «командным духом» в коллективе не принесут глобального успеха той Компании, где сотрудники мало или не профессиональны в том, что они делают и за что непосредственно отвечают…



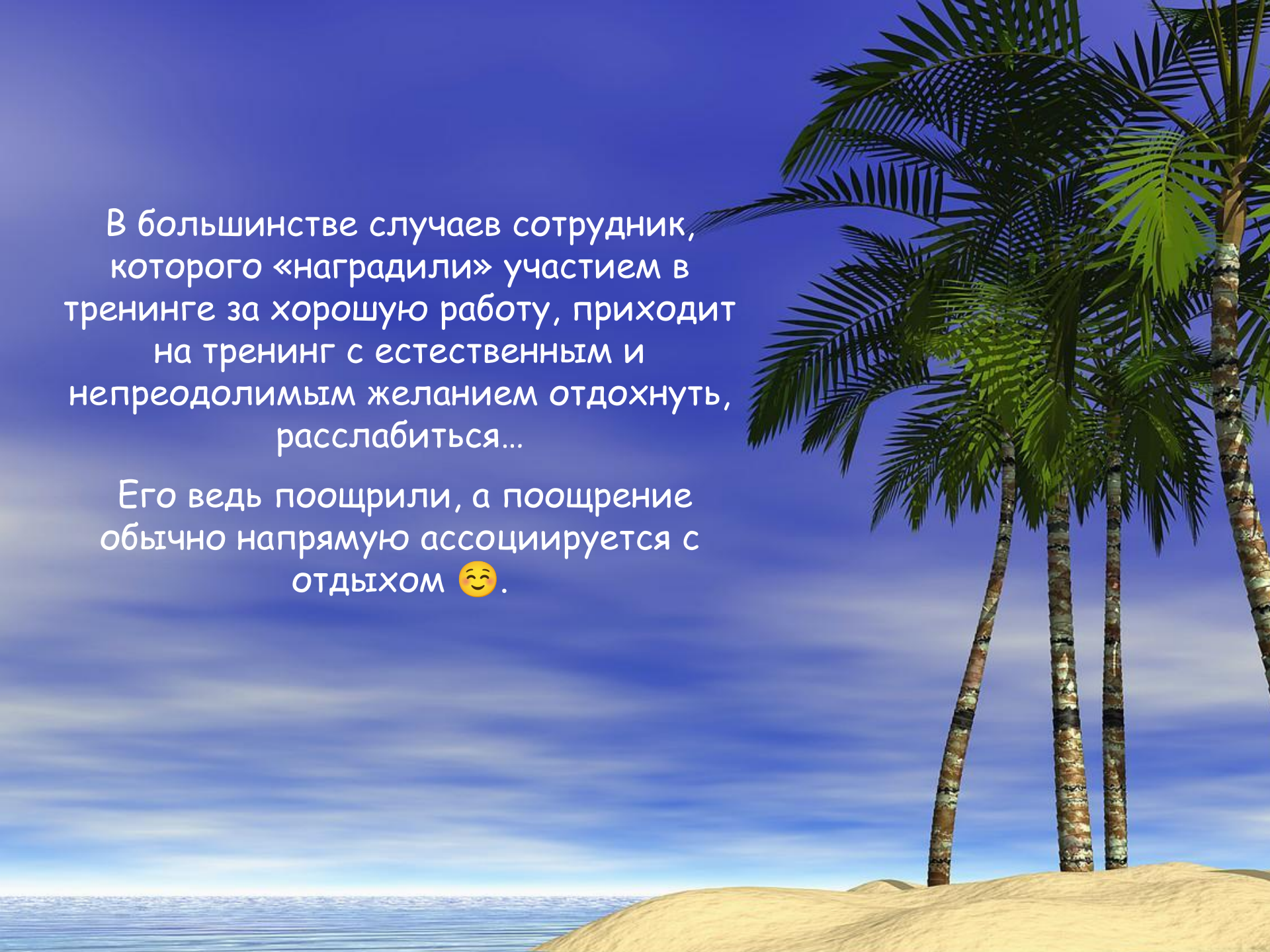
1. Цели обучения персонала

Обычно с помощью обучения персонала руководство Компании пытается достичь нескольких целей. Вместе с тем, не вызывает сомнения, что в конечном итоге основная цель обучения сводится к следующей:

Рост профессионального уровня и повышение качества работы сотрудников для достижения намеченных конечных показателей работы Компании (продажи и прибыль).

В большинстве случаев сотрудник, которого «наградили» участием в тренинге за хорошую работу, приходит на тренинг с естественным и непреодолимым желанием отдохнуть, расслабиться…

Его ведь поощрили, а поощрение обычно напрямую ассоциируется с отдыхом ☺.

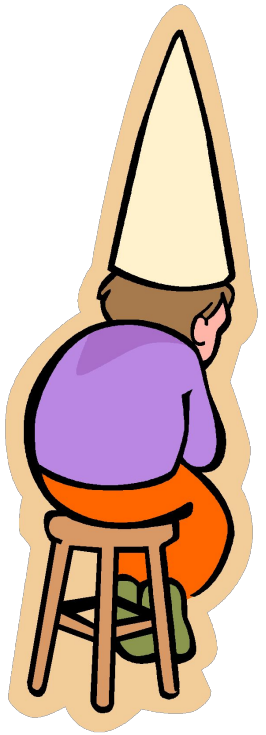


Каких целей лучше не преследовать при организации обучения…

2. Наказание сотрудника

Такого рода цель вообще тяжело понять, не то что комментировать. Однако, к сожалению, бывают и такие формулировки и «задачи» обучения…

Несложно предположить, какова будет эффективность обучения, если сотрудник, в основном, думает о том, уволят его в итоге или нет…



2. Составляющие бизнес-обучения персонала

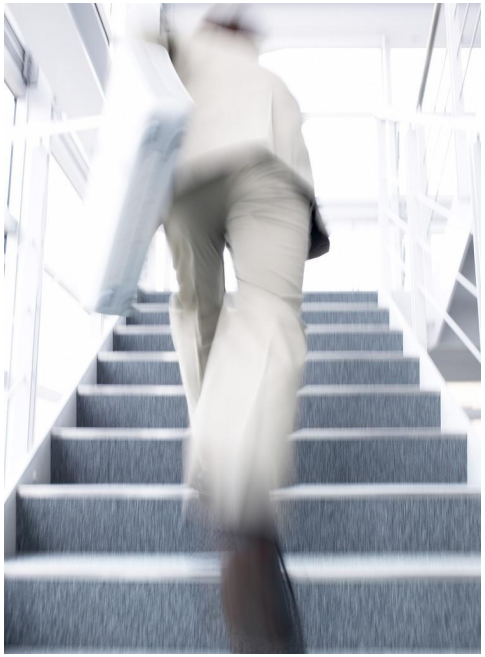
1. Знания о Компании (миссия, философия, стратегия) и ее продукции
2. Знания и профессиональные навыки, необходимые сотруднику для работы на данной должности
3. Знания и навыки работы с внешними клиентами Компании
4. Знания и навыки, необходимые для эффективной внутренней бизнес – коммуникации в Компании
5. Знания и навыки работы с системами планирования, отчетности и контроля внутри Компании

Чему лучше не учить сотрудников…

1. Знаниям «на будущее»

Иногда руководители, желая «мотивировать» сотрудника, отправляют его на обучение тем знаниям и навыкам, которые не нужны в его работе и не будут нужны в ближайшем будущем.

Не стоит в таком случае удивляться, когда, например, представитель, прошедший тренинг по основам управления персоналом, «вдруг» начнет задавать вопросы о продвижении его по карьерной лестнице или направит свое резюме в рекрутинговую компанию…



Чему лучше не учить сотрудников…

2. «Чему-нибудь новому»

Обучение без цели, как и стрельба без видения мишени, является безусловно бессмысленным процессом. Стоит только добавить, что часто «ультрамодное» в обучении обходится компании в очень круглую сумму.

А что ждет в итоге?... Как говорят, «если ты не знал, чего хотел, не удивляйся, что полученное оказалось тебе не нужно».

3. Формы бизнес-обучения персонала

На фармрынке наибольшее распространение получили следующие формы обучения сотрудников:

1. Обучение менее опытных сотрудников более опытными сотрудниками Компании (внутренний обмен знаниями и опытом)
2. Внутренняя система коучинга и/или тренинговых программ для персонала Компании («Школы», «Академии» и прочее)
3. Финансирование Компанией специального образования, открытых семинаров, тренингов и/или курсов для отдельно взятых сотрудников (например, получение MBA, оплата обучения английскому языку, оплата участия в открытом тренинге и т.д.)
4. Тренинги и семинары с привлечением внешних тренинговых компаний

3. Формы бизнес-обучения персонала

Из предыдущего слайда вытекает деление форм обучения на

3 вида:

1. **Внутреннее обучение** (обмен опытом, внутренние тренинги и системы обучения)

2. **Внешнее обучение** (дополнительное образование, курсы, открытые тренинги)

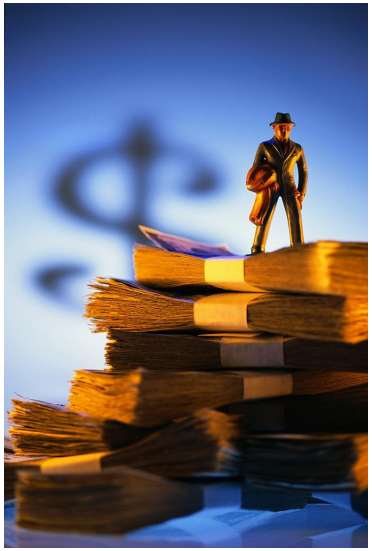
3. **Комбинированное обучение** (тренинги, созданные в соответствии с внутренними потребностями и целями Компании, но организуемые и проводимые внешними тренинговыми компаниями)

Комбинированный вид обучения – новые и эффективные знания и навыки

Как комбинированная форма обучения, внешние тренинги должны обучать сотрудников Компании новым и наиболее эффективным методам работы, существующим в настоящий момент на рынке.

Вместе с тем, все приносимые знания и навыки должны быть нужны именно этой Компании и именно ее сотрудникам. Вот почему так важна совместная работа тренера и Заказчика на этапе разработки и согласования тренинга!

Знания и навыки, которые предоставляет тренинговая компания своему клиенту, должны реально работать на практике и способствовать максимально быстрому и эффективному движению Компании – клиента к ее бизнес-целям.



Если вышеописанные ответы на вопросы «Зачем?», «Чему?» и «Как?» нужно обучать сотрудников в фармкомпаниях оказались для Вас близки, Вам наверняка будет не менее близкой стратегия и тактика работы

специализированной на фармрынке тренинговой компании

«Студия развития персонала и бизнеса»/

PBDs (Personnel &Business Development studio)

Преимущества обучения PBDs

1. **Мы обучаем только тому, что сами хорошо знаем и что реально работает на практике**

Тренеры PBDs имеют многолетний опыт успешной работы в отделах продаж и маркетинга в нескольких ведущих фармацевтических компаниях. Мы знаем не только теорию эффективной работы, но знаем, как применить ее на практике. Мы отрабатываем навыки на примере реально существующих типов врачей, провизоров и возможных ситуаций в продажах, маркетинге и менеджменте.

Преимущества обучения PBDs

2. Мы адаптируем каждый наш тренинг под ситуацию, потребности и цели Компании-заказчика.

Мы создаем при необходимости «индивидуальные» тренинги под потребности отдельно взятой Компании.

Преимущества обучения PBDs

3. Мы проводим комплексное обучение сотрудников разных отделов Компании по отдельным тренинговым программам.

Мы создаем и проводим тренинги по нескольким направлениям:

- ✔ продажи
- ✔ маркетинг
- ✔ менеджмент

Преимущества обучения PBDs

4. В своем обучении мы нацелены, прежде всего, на помощь Компании в максимально быстром достижении ее бизнес-целей.

Созвучность названия компании **PBDs** со словом ПОБЕДА вовсе не случайна. Мы – бизнес-ориентированная Компания. Наши тренинги направлены на обучение именно тем профессиональным знаниям и навыкам, которые необходимы для успешной работы как отдельно взятых сотрудников, так и Компании в целом.

Преимущества обучения PBDs

5. Мы по-настоящему любим то дело, которым занимаемся, и никогда не останавливаемся в своем развитии.

Не верите? Вы можете спросить у тех, кто уже имеет опыт участия в наших тренингах. Они скажут лучше нас ☺️

Основные сведения о PBDs

1. Компания создана 11 ноября 2005 года
2. В тренинговом направлении **PBDs** на настоящий момент работают 2 тренера: Ирина Анучина (директор компании) и Мария Визарко (менеджер проекта)
3. Специализация компании: фармрынок
4. Направления работы:

- ✔ тренинги по продажам, маркетингу и менеджменту
- ✔ консалтинг по вопросам маркетинга и менеджмента
- ✔ аудит работы персонала внешней службы

Слоган компании

«Будьте способны на большее, чем то, что Вы совершаете сегодня»

предельно точно отражает миссию **PBDs** в обучении персонала

Темы тренингов **PBDs**, дополнительную информацию о компании и условия сотрудничества с нами Вы можете получить, позвонив нам или написав по нижеуказанным телефонам и адресам.

Наши телефоны:

Офис: 8 (044) 401 – 08 -00

Мобильные: 8 (067) 230 – 96 – 35 (Ирина Анучина)

8 (067) 230 – 96 – 37 (Мария Визарко)

Наши адреса:

Irina.Anuchina@pbds.com.ua

Maria.Vizarko@pbds.com.ua