

Обучение рабочих



Анна ЕГОРОВА,
руководитель службы обучения и развития
корпорации «Артериум»

Конкурентоспособность промышленного предприятия в условиях современного рынка во многом зависит от его способности выпускать продукцию высокого качества, удовлетворяющую потребности потребителей. Ни для кого не секрет, что каждый хочет лечиться современными, а главное, качественными лекарственными препаратами.

В производстве лекарств гарантию высокого качества продукции может обеспечить только соблюдение международных стандартов GMP (англ. *Good Manufacturing Practice – надлежащая производственная практика*). Одним из основных требований GMP является наличие на фармацевтическом предприятии достаточного количества квалифицированного персонала.

Выполнить данное требование не так просто. С одной стороны, традиционная государственная система профессионального образования на данный момент не способна полностью удовлетворить потребности фармацевтического производства: к сожалению, необходимых специалистов учебные заведения не готовят. С другой стороны, постоянное совершенствование производства, требований надлежащих практик, появление инновационных технологий требуют повышения уровня квалификации сотрудников, которые уже работают на предприятии.

Обеспечить компанию квалифицированным персоналом позволяет постоянно действующая система обучения. Непрерывное развитие, повышение квалификации сотрудников «Артериум» находятся в зоне ответственности службы обучения и развития персонала. Одной из ос-

новных задач этой системы является сохранение, передача знаний и опыта новым работникам. Особое внимание мы уделяем персоналу, который непосредственно контактирует с лекарственными средствами.

В фармацевтическом производстве существуют особые участки и условия труда – чистые, стерильные зоны, где сотрудник не имеет права на ошибку.

Поэтому работающий в таких условиях персонал должен пройти обязательное специальное обучение, проверку знаний и только после этого может быть допущен к работе (см. фото 1).



Фото 1. Работник цеха по производству твердых форм готовых лекарственных средств

Модульное обучение

Самой эффективной формой обучения персонала на предприятии является модульная система. Ее смысл заключается в том, что она направлена на привитие практических навыков при оптимально необходимом объеме теоретических знаний. Для каждой профессии разработаны детальные программы обучения, которые состоят из различных модулей. Длительность каждой программы зависит от уровня квалификации рабочего.

Из каких же модулей состоит программа? Есть темы, которые изучают все рабочие без исключения: «Знакомство с компанией», «Охрана труда», «Надлежащая производственная практика», «Основы микробиологии, химии, физики», «Организация труда на предприятии», «Охрана окружающей среды». Модули «Технологический процесс подразделения» и «Профессиональные задачи и обязанности» индивидуальны для каждой профессии.

Во время обучения ученики осваивают теоретический курс самостоятельно или с помощью корпоративных преподавателей. Практическое обучение проходит непосредственно на рабочем месте под руководством наставника. Производственное обучение может планироваться после теоретического обучения или чередоваться с ним. Еще одним преимуществом модульного принципа обучения является система оценки его эффективности. После изучения каждого учебного элемента и отработки навыков на рабочем месте обучающийся проходит тест, а после изучения каждого модуля – промежуточный контроль знаний. Завершается обучение итоговым контролем – квалификационным экзаменом. Квалификационная комиссия принимает решение о присвоении ученику профессии и уровня квалификации. При принятии этого решения учитываются отзывы наставника о новом сотруднике и процессе обучения в целом.

Система наставничества

Несколько лет назад задача подготовки молодых специалистов с привлечением наставников в корпорации стала первоочередной. Сейчас можно смело сказать, что подготовка наставников – одно из ключевых направлений в обучении рабочих.

Изначально были разработаны инструкции, стандартные рабочие процедуры, программы подготовки по профессии, компетенции наставника и тренинговая программа по подготовке наставников «Мастерство наставника». На сегодняшний день

система наставничества – это целый бизнес-процесс, который состоит из нескольких этапов:

1. Определение и оценка рабочих по модели компетенций наставника. На данном этапе учитываются личностные особенности и профессиональные достижения претендента.

2. Обучение по тренинговой программе «Мастерство наставника». Эта программа предусматривает обучение по алгоритму наставничества, включает блоки, которые учитывают особенности обучения взрослых, информацию относительно психологии слушания и запоминания информации (см. рис. 1). Также в программу тренинга включена информация и практические упражнения по заполнению документации, ведению дневников наставников, а также рассматриваются основные требования к наставникам согласно стандартной рабочей процедуре.

3. Реализация наставничества. После оценки и обучения наставник приступает к выполнению своих задач. Устанавливается определенный период для наставничества, во время которого проводится регулярный мониторинг работы наставника и ученика в соответствии с чек-листами. По необходимости проводится корректировка индивидуального плана обучения и действий наставника и ученика. Как результат – успешное завершение процесса наставничества.

Внедрение данной системы позволило не только системно влиять на профессиональный рост сотрудников, но и не терять лучших специалистов. Методики обучения в компании постоянно совершенствуются. По праву гордостью являются методические материалы к определенной программе. Каждая методическая разработка – это результат совместной работы нескольких подразделений: производственной службы, сервисной, складского хозяйства и, конечно же, службы обучения и развития персонала. Методический сборник для каждой профессии является, по сути,

Рисунок 1. Пример учебных материалов тренинга «Мастерство наставника»

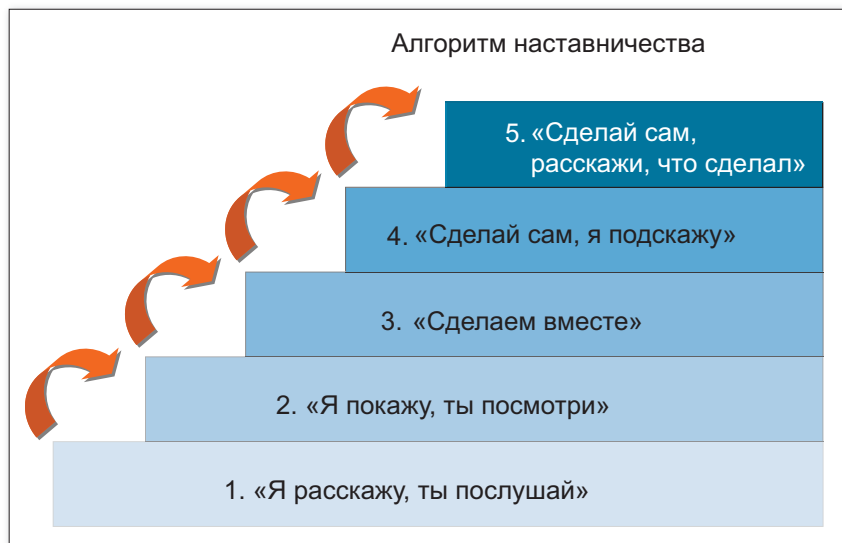


Рисунок 2. Пример учебных материалов программы подготовки рабочих профессий



Таблеточный пресс MRC-30N A.W.C

Комплектация
таблеточного пресса

Таблеточный пресс (2) укомплектован таким вспомогательным оборудованием:

1. Обеспыливатель таблеток
3. Верхний бункер вакуумной загрузки
4. Пульт управления
5. Устройство вакуумной загрузки таблеточной массы
6. Пылевой фильтр

маленькой энциклопедией для новых сотрудников, которая облегчает жизнь и наставнику, и ученику.

В методических рекомендациях представлены фотографии и описание оборудования, на котором будет работать сотрудник, расписан до действий и операций технологический процесс по профессии, условия труда, инженерные системы. Учебный материал организован в форме таблиц, схем, иллюстраций процессов в фотографиях, что позволяет повысить эффективность обучения и сократить сроки подготовки новых сотрудников (см. рис. 2).

Корпоративное обучение

Многие утверждают, что производственное обучение не может быть интересным. Мы готовы с этим поспорить. Один раз в году все сотрудники «Артериум» проходят обязательное обучение по стандартам GMP. В этом году компания изменила его формат. Около 400 рабочих прошли тренинги по GMP в корпоративных учебных аудиториях. Преподаватели ознакомили слушателей с историей возникновения GMP и особенностями внедрения стандартов непосредственно на нашем предприятии (см. фото 2).

При выполнении практических заданий слушатели отработали навыки правильного поведения и переодевания для работы в чистых помещениях. Важно отметить, что все использованные в обучении материалы – это

реальные примеры и ситуации из жизни нашей корпорации. Анкетирование участников показало высокий уровень удовлетворенности обучением и желание продолжать обучение.


Эффективно организованная система обучения позволяет компании сохранять и накапливать знания и опыт, а ее сотрудникам – самосовершенствоваться и самореализовываться. Наша компания стремится к тому, чтобы обучение не только повышало уровень знаний работников и вырабатывало у них требуемые профессиональные навыки, но и способствовало росту уровня их мотивации, лояльности к своей компании и заинтересованности в ее успехах. Каждый раз в результате обучения необходимо получить квалифицированного, мотивированного и удовлетворенного своей работой сотрудника. 



Фото 2. Тренинг «Основы GMP»