

ЗАЯВКА

Категория: «Аптечная сеть» Номинация: «Работодатель года»

Аптечная сеть может подать одну Заявку на номинацию.

Критерии оценки: известность и репутация компании, статус и карьерный рост в компании, уровень зарплаты и компенсаций, наличие социальных льгот и др.

1. Известность компании и статус

Группа аптек «Фарм Дисконт» и «Ваш доктор» основана в 1992 году в г. Бийске, Алтайского края.

На сегодняшний день она представлена в 4 регионах СФО : Алтайском крае, Республике Алтай, Новосибирской и Кемеровской области. Основное направление деятельности – розничная торговля лекарственными средствами в аптеках.

Численность персонала составляет – более 800 человек.

(краткое описание компании, происхождение и численность персонала)

2. Репутация компании

Наша сеть аптек представлена на рынке как работодатель более 30 лет, и за эти годы выработалась четкая стратегия в направлении работы и сохранении персонала.

Большая часть сотрудников работает в компании продолжительный период -среднее значение около 8 лет непрерывного стажа.

Сотрудники любят и рекомендуют «Фарм Дисконт» как надежного работодателя, ведь у нас работают династиями –ценится преемственность поколений.

Статистика показывает, что наибольшее кол-во выпускников медицинских учебных заведений выбирают нашу сеть как первого работодателя.

На протяжении 30 лет мы создаем устойчивое сообщество фармацевтов. Корпоративная культура предприятия реализуется:

- Развитием мотивационной программе лояльности от партнеров (скидки в фитнес-клубы , СПА, медицинские клиники)
- Выходом на ежемесячной основе корпоративной газеты
- Ежегодными встречами с первостольниками и проведение конференций инноваций (формат доклада и брифинга).
- Ежемесяное поздравление всех первостольников с днем рождения сладким подарком
- Предоставлением путевок в региональный санаторий, для сотрудников лояльных к компании.

В компании активно реализуются различные программы по закреплению сотрудников сети на рабочем месте:

- Выдача спец.одежды и хозяйственных принадлежностей для личного пользования
- Индивидуальный подход при заказе оборудования аптеки по параметрам сотрудников: нестандартный рост
- Обеспечение дополнительным климатическим оборудованием
- Прохождение мед осмотра за счет компании
- Прохождение обучения и повышение квалификации (сертификация) за

счет компании

- На ежемесячной основе мы проводим конкурсы по увеличению продаж сотрудниками первого стола с ценными призами : турпутёвки по России: Республика Алтай, в города с богатым культурным наследием – Самара, Санкт-Петербург) и зарубежью.

-Расширенная программа материальной помощи:

*Оказание материальной поддержки сотрудникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации;

*Беспроцентные займы;

*Выдача подъемных новичкам;

*Компенсация оплаты детского сада;

*Компенсация проездов из одного населённого пункта в другой;

*Компенсация аренды жилья при переезде;

*Фиксирование заработной платы;

(стабильность компании, корпоративная культура, условия работы)

3. Карьерный рост

Каждый сотрудник имеет возможность продвинуться по карьерной лестнице, ведь компания динамично растет из года в год.

Сегодня к нам сотрудник приходит студентом на практику, потом мы его принимаем как специалиста, и проявляя себя, он вырастает до должности заведующего и кустового директора.

Мы делаем все, чтобы обучение наших сотрудников способствовало качественному обслуживанию клиентов.

Корпоративное обучение представлено в разных форматах:

-Дистанционное обучение назначается всем первостольникам. Проходит оно на единой платформе, с еженедельным обновлением информации о препаратах. На портале мы знакомим сотрудников с изменениями в законодательстве, так же у первостольника есть возможность проверить знания на тренажере стандартов качества обслуживания.

-Наставничество направлено на охват разных категории учеников: от отстающих по определенным направлениям, до молодых специалистов. Индивидуально определяется срок наставничества, и более опытный коллега помогает и несет ответственность за результат. Держит акцент по всем темам, требующим внимания.

-Индивидуальное обучение назначается исходя из результатов работы сотрудника.

-Реализуются совместные программы с 8 учебными заведениями в 4 регионах СФО, которые разработаны для практической подготовки обучающихся по специальности «фармация», и направлены на приобретение утилитарных знаний.

(возможность продвижения, карьерный рост, корпоративное обучение)

4. Уровень компенсаций

Для нас важно, чтобы специалисты, имеющие высокий квалификационный уровень, получали достойную заработную плату. Сумма выплат во всех регионах присутствия выше средних. Регулярный мониторинг, позволяет нам, как работодателю, обеспечивать конкурентную зарплату сотрудникам, даже в сравнении с федеральными сетями. Гибкая система мотивации позволяет сотруднику самостоятельное регулировать свой доход.

Мы предоставляем сотрудникам возможность дополнительных подработок на других аптеках, которые, оплачиваются чуть выше стандартных смен.

(уровень заработной платы, премии, бонусы и прочие компенсации)

5. Социальные льготы

Система внутренних наград разработана на разных уровнях : от вручения почетных грамот до выдачи путевок за границу для всей семьи сотрудника. Раз в год, по принципу лояльности к компании и клиентам, пятым людям выдаются путевки в санаторий. Сотрудники, которые долго отработали более 10 лет и внесли вклад в развитие компании, имеющие положительную обратную связь от клиентов, ходатайствуются на получение наград местных муниципалитетов и краевого уровня. Ежегодно подводя итоги года, мы организовываем торжественное мероприятие и награждаем сотрудников ценными подарками, премиями и значками за стаж.

(наличие социальных льгот)

6. Дополнительные сведения

В нашей компании есть «Горячая линия для сотрудников» работающая под девизом: «Нам важно мнение каждого». Цель этого проекта: совместно с сотрудниками создать лучшие условия работы и жизни в компании.

Наши служащие как из аптечного подразделения, так и офиса знают, что с жалобой, рекомендацией или предложением могут обратиться к оператору горячей линии- и будут услышаны, а решение по вопросу будет озвучено.

Так, благодаря предложениям сотрудников, мы расширили список партнеров программы лояльности, сделали комфортными условиями работы в аптечных пунктах: создались зоны отдыха, изготовилась дополнительная мебель.

В праздники организовывалась почта «Деда Мороза»: коллеги поздравляли друг друга, независимо от подразделения.

Проводится опрос на измерение уровня удовлетворенности работы в компании.

Раз в квартал мы получаем ответы от сотрудников на расширенный ряд вопросов, касающихся удовлетворенности: взаимоотношения с коллегами и руководителями, размер заработной платы и режим работы.

(опишите сведения, которые также могут позиционировать компанию в качестве лучшего работодателя года)

6. Обязательные материалы

- Фотографии аптеки и сотрудников (до 10).
- Презентация или подробное описание.

7. Дополнительные материалы

- Видеоматериалы;
- Прочие материалы.

Дата: 08.05.2024