

معرفی سیستم مدیریت عملکرد

شرکت داروسازی دکتر عبیدی

حسن فرضی

داروسازی دکتر عبیدی

پیشرو در نوآوری، پیشرو در کیفیت



دکتر غلامعلی عبیدی پدر صنعت داروسازی و حامی همیشگی کیفیت در ایران

- یکی از اولین فارغ التحصیلان رشته داروسازی از دانشگاه تهران
- پایه گذار اولین کارخانه داروسازی در ایران (سال 1325)
- دریافت کننده اولین پروانه صادره برای تولید دارو در ایران



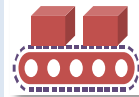
تأسیس ۱۳۲۵



۷۲۸ پرسنل



۱۱ خط تولید



تحقیق و توسعه بیش از ۲۰ محصول در سال

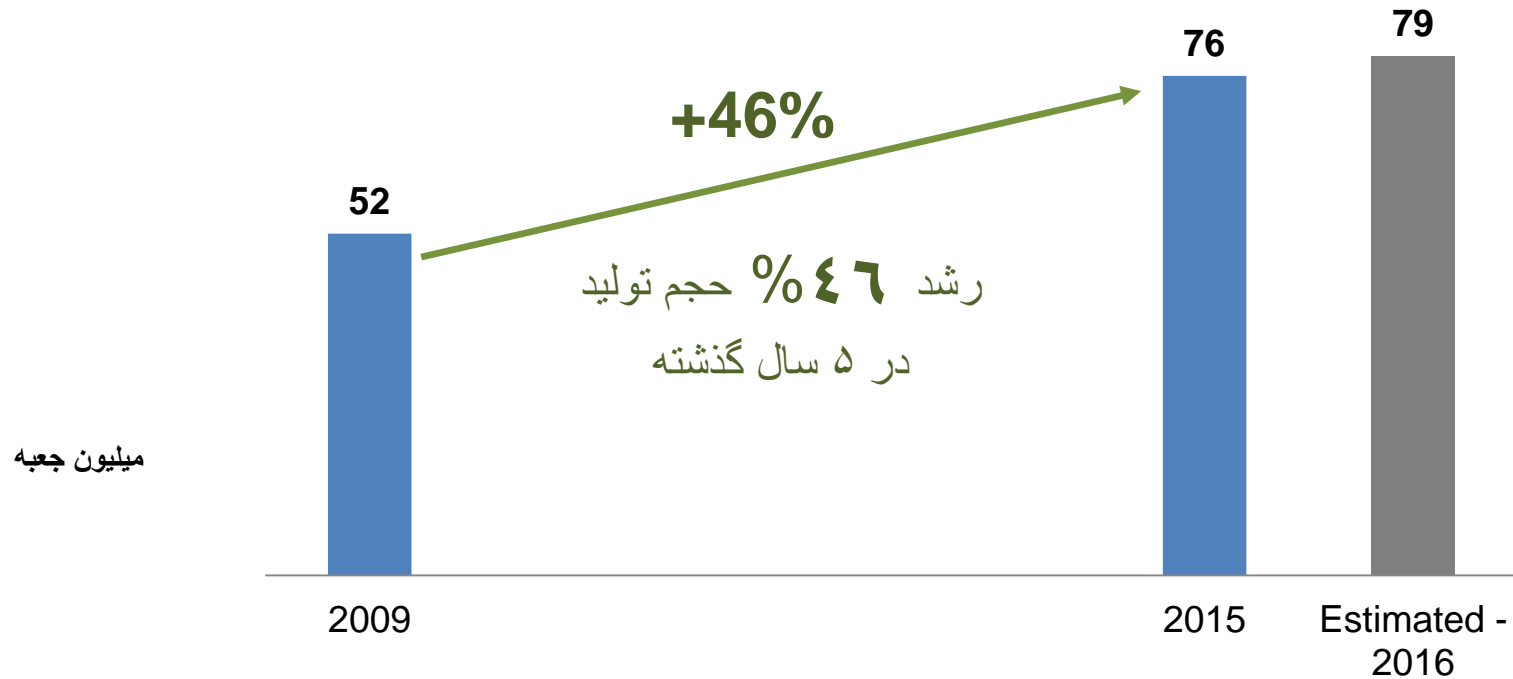


تولید ۱۲۷ نوع دارو



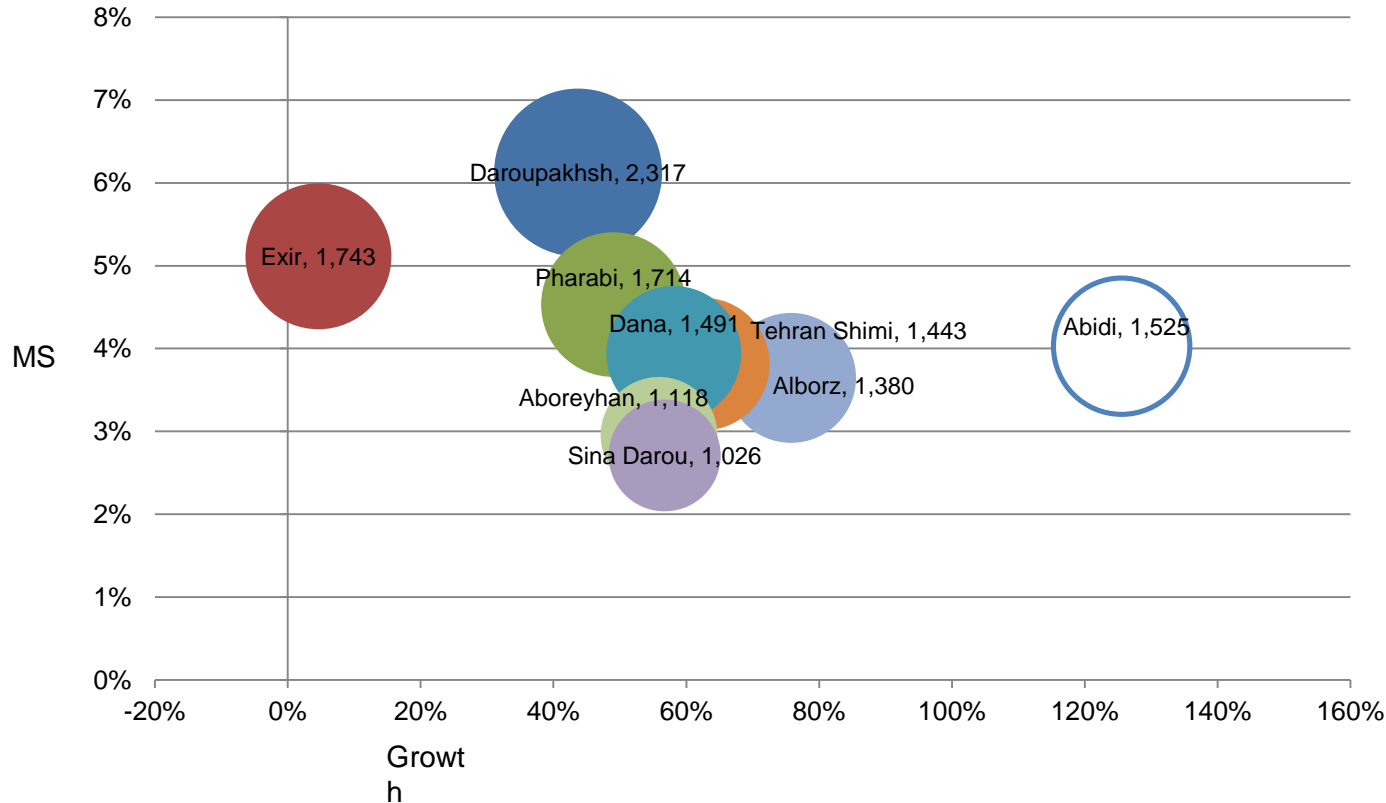
۱۲ گروه درمانی GnX – Rx – OTC





Growth of Abidi vs. Top 10 Companies

Re Value (B IRR)

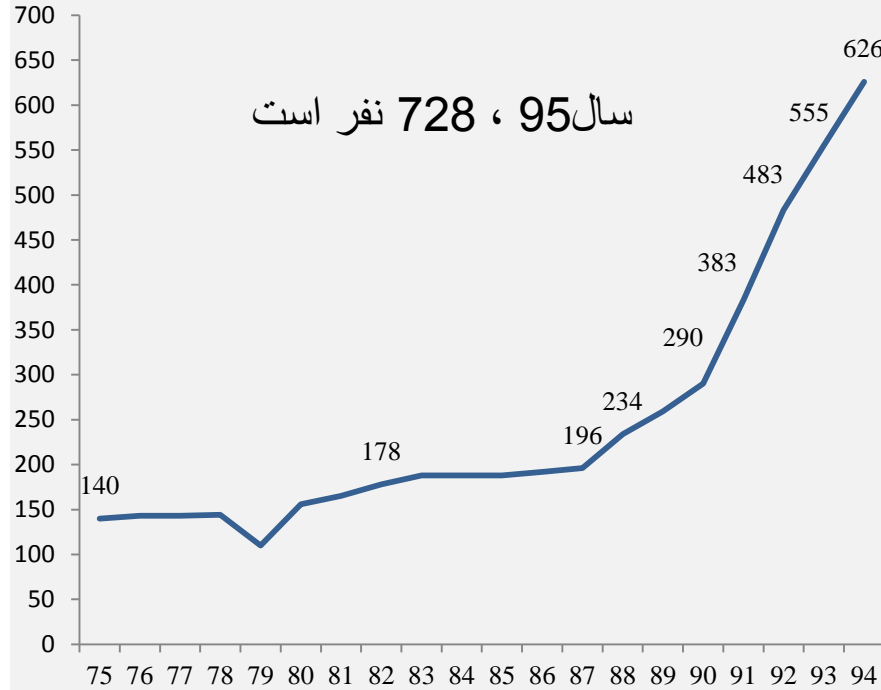


* Avg. Growth for Top 10 Company in 2013 :
57%

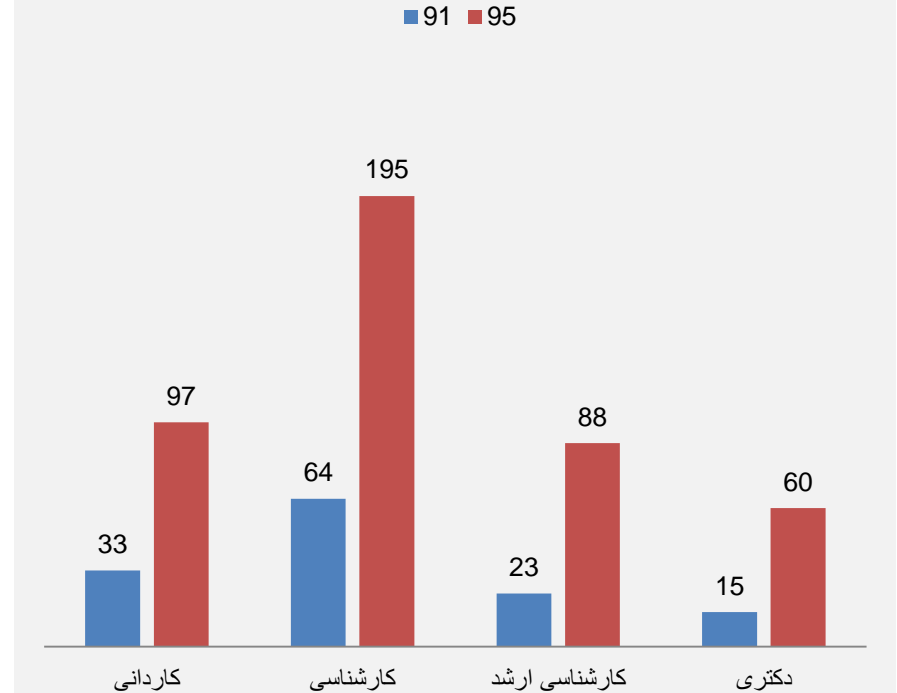
کار آفرینی برای ۵۰۴ نفر در ۶ سال گذشته

کار آفرینی برای ۳۰۵ فارغ التحصیلان دانشگاهی در ۳ سال گذشته

تعداد پرسنل



تحصیلات



سرمایه گذاری در حوزه منابع انسانی در طول ۶ سال گذشته

بودجه آموزش و توسعه

x ۶

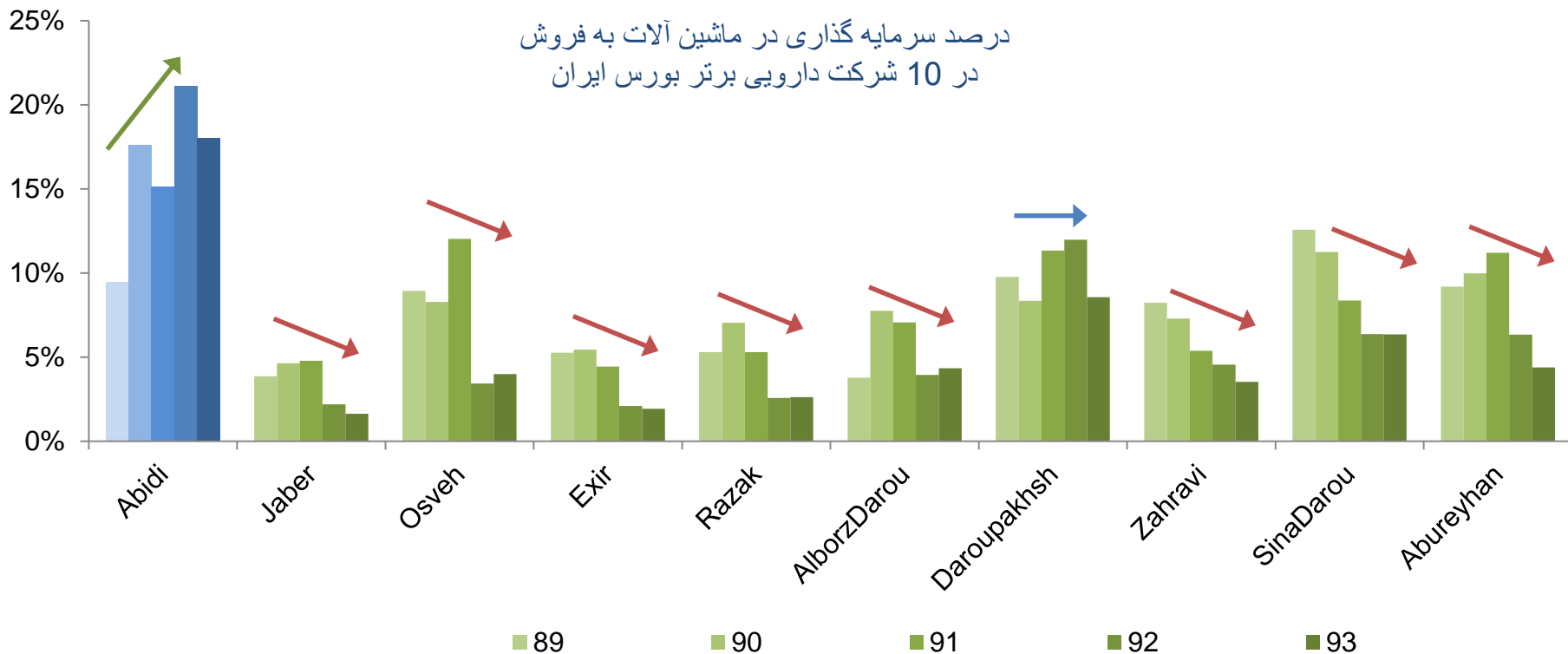
تعداد ساعت آموزشی

x ۴

سرانه آموزش و توسعه

x ۳.۵

داروسازی دکتر عبیدی تنها شرکت داروسازی با روند افزایشی سرمایه گذاری



Source: بورس اوراق بهادار تهران

کیفیت، اولویت اول در داروسازی دکتر عبیدی



نیروی انسانی

- 70 نفر نیروی انسانی با نظارت مستقیم بر کیفیت
- بهره‌گیری از مدیر ارشد سابق کنترل کیفیت شرکت Sanofi با تجربه مدیریت 800 پرسنل در ۴۰ کارخانه داروسازی دنیا



ماشین آلات

- بهره‌گیری از ماشین آلات و تجهیزات به روز در دنیا
- جایگزینی تدریجی ماشین آلات قدیمی و افزایش ظرفیت



روش‌ها و
فرایندها

- یکی از 3 شرکت دارنده گواهی GMP برای تولید شربت خوراکی در بین ۳۳ شرکت تولید کننده
- انجام مطالعات پایداری محصول و پایش دارو پس از ورود به بازار



بهداشت، ایمنی
و محیط زیست

- کنترل‌های سخت‌گیرانه در خصوص انجام معاینات ادواری پرسنل
- مانیتورینگ آلاینده‌های زیست محیطی

داروسازی دکتر عبیدی
متعهد به سرمایه گذاری در ارتقای کیفیت برند ایرانی
در راستای افزایش اعتماد به تولید ملی



معرفی سیستم مدیریت عملکرد شرکت داروسازی دکتر عبیدی



استراتژی ها + اهداف سازمان

کارت امتیاز متوازن

چشم انداز پنج
ساله

اهداف سالانه
سازمان

واحدها

کارت امتیاز

شرح شغل

ارزش ها

[Link](#)

مدل شایستگی

[Link](#)

سیستم مدیریت عملکرد کارکنان

مدیریت بر مبنای هدف

عملکرد

۸۰٪

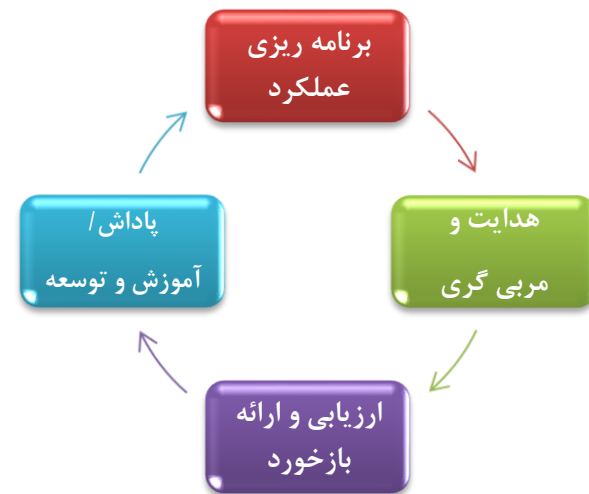
۲۰٪

رفتار

وزن

۶۰٪

۳۰٪



اهرم استراتژیک	هدف	شاخص	اقدام
کیفیت و ایمنی	پرسنل	<ul style="list-style-type: none"> تعداد شرح شغل ها ۱۶ دوره آموزشی 	<ul style="list-style-type: none"> شرح شغل آموزش کیفیت
	زیر ساخت	درصد پیشرفت پروژه	<ul style="list-style-type: none"> برنامه ۳ ساله بهبود کیفیت تجهیزات (سیستم تصفیه آب و هوای فشرده) پروژه های توسعه ای
	گواهینامه های کیفیت	<ul style="list-style-type: none"> گواهینامه GMP برای ۲ خط پیشرفت ایزو ۱۷۰۲۵ گواهینامه آکرو دیته کنترل کیفیت گواهینامه IMS 	<ul style="list-style-type: none"> گواهینامه GMP برای خط کانتک (درجه A) تمدید گواهینامه GMP برای خط ۷ و شربت سازی گواهینامه GMP برای فاز صفر خط A (درجه A) بهبود فعالیت های GLP تمدید استاندارد IMS گواهینامه GMP برای خط DC گواهینامه GMP برای خط Pellet
	سیستم های کیفیت	<ul style="list-style-type: none"> تعداد برنامه های بازرسی داخلی درصد تحقق CAPA ها تعداد CAPA ها 	<ul style="list-style-type: none"> اجرای برنامه های حسابرسی و بازرسی داخلی انحراف و پیگیری CAPA ها تعریف سیستم امتیاز دهی کیفی بازبینی کیفیت فرآیندها و مستندات الکترونیک کنترل تغییرات
	بهبود ایمنی و بهداشت	<ul style="list-style-type: none"> نرخ حوادث زمان واکنش 	<ul style="list-style-type: none"> آموزش ایمنی و بهداشت تشکیل تیم های واکنش مدیریت ریسک پروژه بهبود ایمنی و بهداشت
			<ul style="list-style-type: none"> معتبرسازی مشخصات مواد معتبرسازی فرمولاسیون و اصلاحات Cleaning & site validation

اهرم استراتژیک	هدف	شاخص	اقدام
	جذب مناسب	<ul style="list-style-type: none"> انحراف از برنامه جذب کیفیت جذب نرخ خروج پست های کلیدی/ کل 	<ul style="list-style-type: none"> برنامه متخصصان کارآموز عبیدی اجرای آزمون های استخدامی بهبود فرآیند جذب
	بهبود مدیریت عملکرد	<ul style="list-style-type: none"> روند عملکرد سازمان درصد رضایت از نظام مدیریت عملکرد 	<ul style="list-style-type: none"> پیاده سازی سامانه مدیریت عملکرد بهبود برنامه ریزی عملکرد
	اجرای اثربخش آموزش	<ul style="list-style-type: none"> تعداد ساعات آموزشی تعداد ساعات آموزش افراد کلیدی نرخ اثربخشی آموزش 	<ul style="list-style-type: none"> اجرای آموزش های لازم توسط Dr.Thiot تمرکز بر روی آموزش های حین کار بهبود آموزش بدو خدمت دوره های عمومی دارویی
	برنامه های توسعه ای	<ul style="list-style-type: none"> تعداد برنامه ها 	<ul style="list-style-type: none"> برنامه های توسعه مهارت های رهبری بهبود مهارت های سرپرستی برنامه توسعه استعدادها و افراد کلیدی برنامه تحول فرهنگ و توسعه سازمانی
سازمان و افراد	مدیریت استعداد	<ul style="list-style-type: none"> تعداد جانشینان مشاغل کلیدی 	<ul style="list-style-type: none"> تعیین خزانه استعداد جانشین پروری برنامه کارراهه شغلی چرخش شغلی
	بهبود رضایت شغلی و خدمات رفاهی	<ul style="list-style-type: none"> درصد رضایت شغلی درصد رضایت از خدمات رفاهی 	<ul style="list-style-type: none"> اجرای سیستم ارزشیابی مشاغل تدوین استراتژی های جبران خدمات بهبود خدمات رفاهی
	ارتباطات		<ul style="list-style-type: none"> ارتقاء سطح آگاهی جامعه در حوزه سلامت اطلاع رسانی دستاوردهای عبیدی اطلاع رسانی پیام های کلیدی و هویت سازمانی

کارت امتیازی متوازن

پیلار		وزن	KPI	وزن	۲۰۱۵	۲۰۱۶ اهداف میان دوره	۱۴۰۱۶ اهداف	مقدار واقعی میان دوره	۲۰۱۶ مقدار پایان دوره	۱۴۰۱۷ اهداف	۲۰۱۷ اهداف میان دوره
F	مالی	30%	حاشیه سود ناخالص (%)								
			(مقدار واقعی به بودجه) انحراف فروش %								
			تقدینگی حاصل از عملیات (BT)								
			سود خالص (%) فروش خالص)								
S	تأمین و عملیات	20%	(مقدار واقعی به بودجه) انحراف حجم تولید %								
			فروش از دست رفته (BT)								
			O E E								
			بهره وری نیروی انسانی								
P	مدیریت کارکنان	10%	نرخ خروج کارکنان (%)								
			پست های دارای جانشین %								
Q	مدیریت کیفیت	15%	GMP (N of lines) تعداد گواهینامه								
			برنامه چشم انداز ۶ ساله کیفیت (Progress%)								
			تحقق CAPA %								
			Process Validation (Number of S K U s)								
D	توسعه	15%	تولید محصول جدید New launch								
			باز تولید محصول Re-launch								
ISP	پروژه های مدیریت استراتژیک	10%	پیشرفت پروژه تولید محصولات پرخطر								
			B پیشرفت پروژه فاز %								

Total Company Score

نام واحد:

طرح و برنامه ریزی

نام مدیر / مدیر ارشد واحد:

البار قاضی وکیلی

تاریخ بازنگری:

ردیف	اهداف عملکردی	وزن	شاخص ارزیابی (KPI)	مقادیر مورد انتظار (Target)	مهلت زمانی	ارزیابی میان دوره			ارزیابی پایان سال		امتیاز نهایی وزنی
						خود ارزیابی (%)	مدیریت ارزیابی (%)	بازخورد	خود	مدیریت	
۱	تحقق بودجه تولید	۲۵	انحراف ماهیانه از برنامه تولید	انحراف کمتر از $\pm 10\%$	ماهیانه						
			سطح فروش از دست رفته	حداکثر 1.5% و تا سقف 4.5% میلیارد تومان	۱۳۹۳/۹/۳۰						
			رعایت محدوده Green Band تولید (با منشأ انحرافات برنامه ریزی)	انحراف کمتر از $\pm 3\%$	ماهیانه						
			برنامه ریزی صحیح محدودیت های ظرفیت ، منابع انسانی و بالانس نیروی انسانی	متنطبق با مقررات بودجه	سالانه						
۲	برنامه ریزی مناسب مواد	۱۵	رعایت محدوده Green Brand مواد (با منشأ انحرافات برنامه ریزی)	انحراف کمتر از $\pm 5\%$	ماهیانه						
۳	بهبود بهره وری	۱۰	شاخص های اثربخشی عملیات OEE, بهره وری مواد، بهره وری نیروی انسانی	۵ امتیاز بهبود	۱۳۹۳/۹/۳۰						

پیشرو در تولید محصولات با کیفیت برتر

چشم انداز

نوآوری در تولید داروهای با دسترسی مناسب برای کلیه اقشار
جامعه

ماموریت

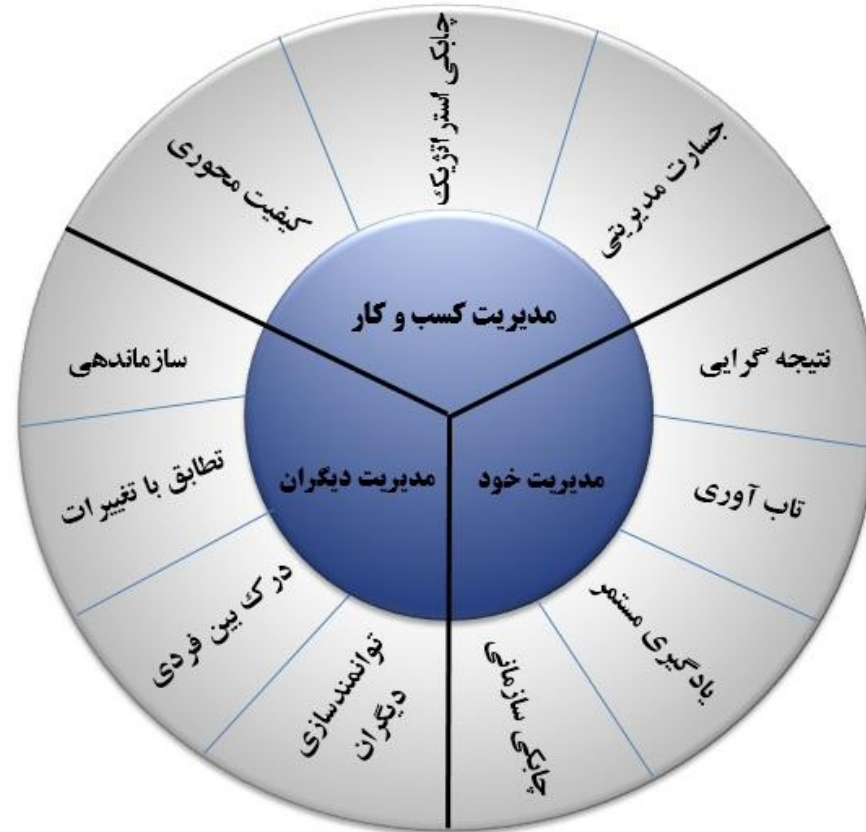
افزایش سطح آگاهی جامعه در عرصه سلامت
بکارگیری نیروی انسانی متعهد و نوآور
برتری

ارزش

نوآوری
صداقت



مدل شایستگی



فرایند تعیین اهداف



ماتریس ارزیابی عملکرد

عملکرد کاری	فرا تر از انتظار	در حد انتظار	کمتر از انتظار
	۷	۸	۹
	۴	۵	۶
	۱	۲	۳
	کمتر از انتظار	در حد انتظار	فرا تر از انتظار



معیارهای طبقه بندی عملکرد و رفتار

عملکرد/رفتار فراتر از حد انتظار

- بیانگر عملکرد و رفتاری است که نه تنها تمامی انتظارات را برآورده ساخته، بلکه از آن فراتر رفته و موفقیت‌های قابل ملاحظه‌ای را برای آن واحد ایجاد کرده است.

عملکرد/رفتار در حد انتظار

- بیانگر عملکرد و رفتاری است که بخش عمده و یا تمامی اهداف و انتظارات تعیین شده را محقق نموده است.

عملکرد/رفتار پایین‌تر از حد انتظار

- بیانگر عملکرد و رفتاری است که تنها بخش کمی از اهداف و انتظارات تعیین شده را محقق ساخته و نیازمند بازنگری و بهبود است.

معیارهای طبقه بندی عملکردی

به بالا ≥ 120

فرا تر از انتظار

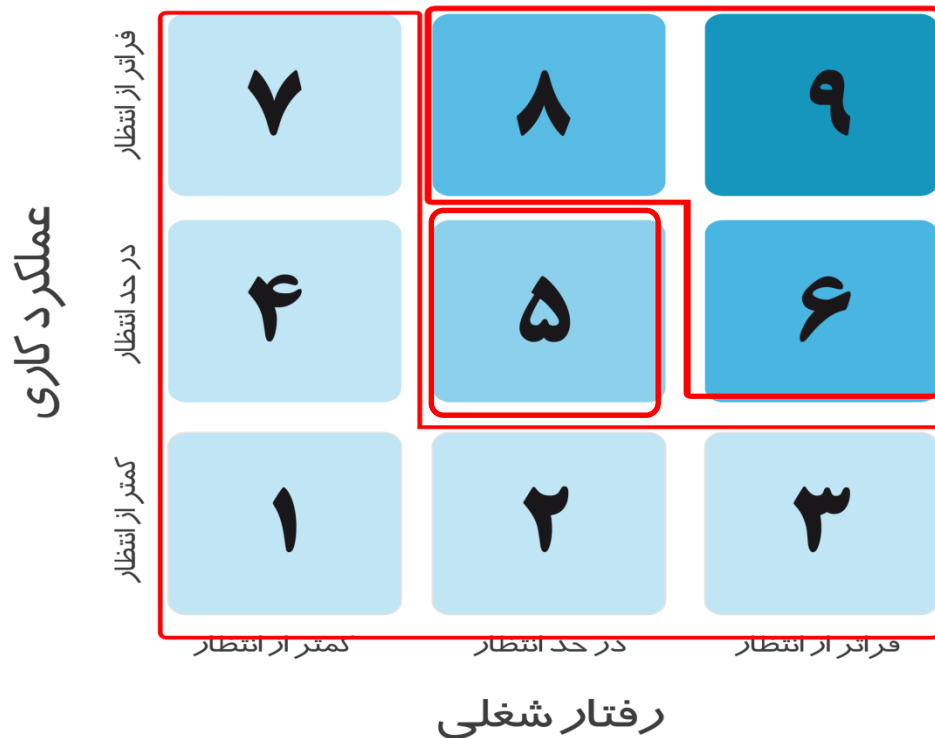
$75 \leq 120$

در حد انتظار

$75 <$ کمتر

پایین تر از انتظار

توزیع اجباری در ارزیابی عملکرد



10-15 %

65-70 %

15-20 %

ضرایب ارزیابی مدیران

امتیاز کل ۱۰۰	اهداف شرکت	۶۰		
	اهداف فردی	۴۰	عملکرد کاری	۲۰
			رفتار شغلی	۱۰
			مدیریت کارکنان	۱۰

ضرایب ارزیابی مدیران میانی

امتیاز کل ۱۰۰	اهداف شرکت	۴۰		
	اهداف فردی	۶۰	عملکرد کاری	۳۰
			رفتار شغلی	۱۰
			مدیریت کارکنان	۲۰

ضرایب ارزیابی کارکنان

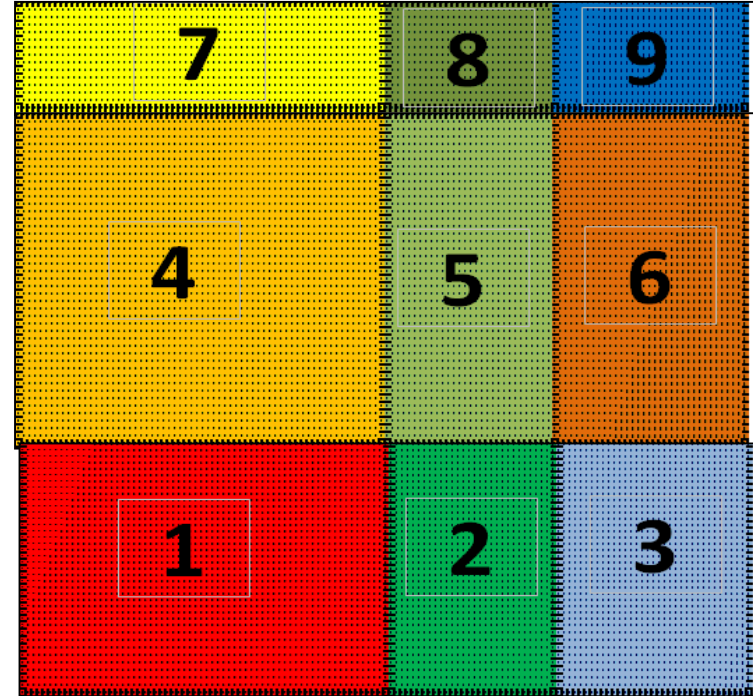
امتیاز کل ۱۰۰	اهداف واحد	۳۰		
	اهداف فردی	۷۰	عملکرد کاری	۲۰
			رفتار شغلی	۱۰

ارتباط سیستم مدیریت عملکرد با سایر سیستم های منابع انسانی



ضرایب پاداش جدید

130	#36	106	#30	115	#28	121
115	88		100		108	
	7	$R=3$	8	$R=5$	9	$R=6$
100	#34	85	#28	94	#25	100
87	68		80		88	
	4	$R=2.5$	5	$R=4$	6	$R=5$
74	#65	67	#60	76	#58	82
37	33		45		53	
	1	$R=0$	2	$R=2$	3	$R=3$
0	25	50	65	80	90	100



سیستم مدیریت عملکرد



amir

Home Basic Info Committee Project Sales Planning Performance Quality Supply Help

فرآیند عملکرد - لیست افراد

نام دوره واحد نام فرد پرسنل نظامی آدرس پستگاه های نظامی

نام دوره	واحد	نام فرد	پرتعداد ریزی عملکرد	مربی گری بین دوره	ارزیابی عملکرد	وضعیت
2016	پستگاه های نظامی	سجین نظامی آدرس پستگاه های نظامی	ارزیابی	ارزیابی	ارزیابی	مشاهده و ثبت گزارش عملکرد
2016	پستگاه های نظامی	سجین نظامی پورت گزارش عملکرد پستگاه های نظامی	ارزیابی	ارزیابی	ارزیابی	مشاهده و ثبت گزارش عملکرد
2016	پستگاه های نظامی	آل شای گزارش عملکرد پستگاه های نظامی	ارزیابی	ارزیابی	ارزیابی	مشاهده و ثبت گزارش عملکرد
2016	پستگاه های نظامی	سجین نظامی پورت گزارش عملکرد پستگاه های نظامی	ارزیابی	ارزیابی	ارزیابی	مشاهده و ثبت گزارش عملکرد

Record Number 4
Page 1 of 1

نظر سنجی
فرماندهی ملی 2015

ارزیابی عملکرد - لیست افراد



نام دوره	واحد	نام فرد	برنامه ریزی عملکرد	مربی گری حین دوره	ارزیابی عملکرد	وضعیت
2016	توسعه و آموزش	نیلوفر نصیری (مدیر توسعه و آموزش)	برنامه ریزی عملکرد نیازسنجی	وفايع حساس 0 0 0 0	ارزیابی گزارش نهایی	مشاهده و تایید نمره پایان دوره توسط فرد
2016	توسعه و آموزش	جواد خزانی (کارشناس توسعه و آموزش)	برنامه ریزی عملکرد نیازسنجی حذف	وفايع حساس 0 0 0 0	ارزیابی نمره نهایی تحصیله سیستم آموزش و توسعه گزارش نهایی	تایید نمره پایان دوره - منابع انسانی
2016	توسعه و آموزش	مریم نیمی (کارشناس توسعه و آموزش)	برنامه ریزی عملکرد نیازسنجی حذف	وفايع حساس 0 0 1 0	ارزیابی نمره نهایی تحصیله سیستم آموزش و توسعه گزارش نهایی	تایید نمره پایان دوره - منابع انسانی
2016	توسعه و آموزش	فاطمه بختیاری خانگرونی (کاربان توسعه و آموزش)	برنامه ریزی عملکرد نیازسنجی حذف	وفايع حساس 0 0 0 0	ارزیابی نمره نهایی تحصیله سیستم آموزش و توسعه گزارش نهایی	تایید نمره پایان دوره - منابع انسانی

Record Number : 4

Page 1 of 1

نظر سنجی:

[شخص جدید +](#)
[چاپ](#)
[بررسی](#)



ارزیابی شونده: فاطمه بختیاری خانگرونی (کاردان توسعه و آموزش) ارزیاب: نیاوگر نصیری (مدیر توسعه و آموزش) دوره: 2016

وضعیت: تایید نمره پایان دوره - منابع انسانی

اهداف عملکردی

ردیف	پیلر	هدف	وزن	شاخص عملکرد	مقدار مورد انتظار	توضیحات	مهلت انجام	وضعیت
1	-	ارتقای سطح مهارت اپراتوری کارکنان عملیات و آزمونگاه ها	30	درصد خطای درخواستهای دریافت گواهی نامه ها و کارت های تردد	0	-	1396/10/10	عدم محاسبه شاخص
				تعداد آزمون های تئوری (تولید QR-CD)	3	3 آزمون	1396/3/30	تایید نمره پایان دوره - منبع انسانی
				درصد تکمیل روش اجرایی گواهینامه صلاحیت کار با دستگاه	0	-	1394/12/20	تایید نمره پایان دوره - منبع انسانی
				درصد آزمون عملی	0	طبق دستورالعمل	1396/10/10	عدم محاسبه شاخص
				تعداد آزمون های تئوری	0	حداکثر 2 و با کیفیت	1396/6/30	عدم محاسبه شاخص

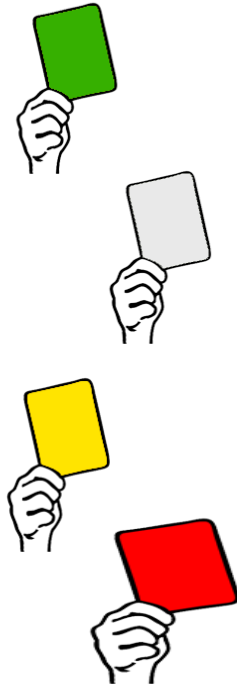
[+ برنامه ریزی نشده](#)

اهداف رفتاری

شاخص رفتاری	شرح رفتار	وزن	توضیحات	معتبر	تایید نمره پایان دوره - منبع انسانی
کیفیت محوری		35		<input type="checkbox"/>	تایید نمره پایان دوره - منبع انسانی
نتیجه گرایی	امور را علاوه بر شروع پرانگیزه تا حصول نتیجه نهایی تا تحقق هدف با رعایت کلیه شاخص های موفقیت دنبال می کند	35		<input type="checkbox"/>	تایید نمره پایان دوره - منبع انسانی
انضباطی به یادگیری	در جهت توسعه و بروزرسانی دانش فنی با تغییر اقتضات و شرایط محیط کار و در مسیر بهبود مستمر اقدام می نماید	30		<input type="checkbox"/>	تایید نمره پایان دوره - منبع انسانی

ارائه بازخور به صورت مستمر

- ✓ کارت سبز
- ✓ کارت سفید
- ✓ کارت زرد
- ✓ کارت قرمز



amar

Home Basic Info Committee Project Sales Planning Performance Quality Supply Help

وضعیت حساب

ارزیابی عملکرد

فصلنامه جاری (نظر بر اساس آخرین)

9/1028

کد پرسنلی

تغییر تعین تذکر اطلاع

آپ برای نمایش وجود ندارد

در بعد واکاوی شایسته و یا شایستگیهای رفتاری عملکردی، فراتر از انتظار تعیین داده و یا فعالیتها و خارج از عرف و ریزه های معمول به انجام برسد. نظر ارائه پیشنهادی که منجر به بهبود عملکردی شده است و یا انجام کاری بهتر که در زیر واکاوی سالیانه فرد نبوده است.

موضوع

محل

آیا جلسه فوری با فرد گذاشته شده است؟

ثبت

نیازسنجی آموزشی را مطابق با فرم های ذیل تکمیل فرمایید
راهنمای نیازسنجی آموزشی

تاریخ	نوع دوره	ثبت کننده	شرح	اقتضا	رتوس مطالب	نظر	نظر دهنده
-------	----------	-----------	-----	-------	------------	-----	-----------

اقتضا

تکنولوژی ▼

شرح

اهداف

رتوس مطالب

تکیت

دوره های گذرانده شده

عنوان دوره	نوع دوره	ساعت دوره	نمره
مدیریت عملکرد براساس توافق نامه عملکردی	حین کار	1	0
کنترل توانمندسازی کارکنان	تخصصی شفلی	8	0
مندوبوزی جدید نیازسنجی	تخصصی شفلی	16	0
جمع ساعات		25	



نوع صندوق ورودی



نام دوره	واحد	نام فرد	برنامه ریزی عملکرد	مربی گری حین دوره	ارزیابی عملکرد	وضعیت
2016	توسعه و آموزش	نیلوفر نصیری (مدیر توسعه و آموزش)	برنامه ریزی عملکرد نیازسنجی	وقایع حساس 0 0	ارزیابی گزارش نهایی	تایید نمره پایان دوره - منابع انسانی
2016	توسعه و آموزش	جواد خزانی (کارشناس توسعه و آموزش)	برنامه ریزی عملکرد نیازسنجی حذف	وقایع حساس 0 0	ارزیابی نمره نهایی محاسبه سیستم گزارش نهایی	تایید نمره پایان دوره - منابع انسانی
2016	توسعه و آموزش	مریم نعیمی (کارشناس توسعه و آموزش)	برنامه ریزی عملکرد نیازسنجی حذف	وقایع حساس 1 0	ارزیابی نمره نهایی محاسبه سیستم گزارش نهایی	تایید نمره پایان دوره - منابع انسانی
2016	توسعه و آموزش	فاطمه بختیاری خانگرونی (کاردان توسعه و آموزش)	برنامه ریزی عملکرد نیازسنجی حذف	وقایع حساس 0 0	ارزیابی نمره نهایی محاسبه سیستم گزارش نهایی	تایید نمره پایان دوره - منابع انسانی

بستن

نوع دوره	زمان ثبت	ارزیابی کننده	ارزیابی رفتاری	ارزیابی عملکردی	خانه	نمره کل	توضیحات
میان دوره	14:34 1395/4/9	سیستم	در حد انتظار (70)	در حد انتظار (84)	5	79	
میان دوره	14:34 1395/4/9	نیلوفر نصیری (مدیر توسعه و آموزش)	در حد انتظار (70)	در حد انتظار (84)	5	79	*
میان دوره	14:44 1395/4/14	حسن فرضی (مدیر ارشد منابع انسانی)	در حد انتظار (70)	در حد انتظار (84)	5	80	*



فاطمه بختیاری خانگرونی (کاردان توسعه و آموزش)		نیلوفر نصیری (مدیر توسعه و آموزش)		نمره شرکت: 94		نمره واحد: 98	
دوره ارزیابی	تاریخ ارزیابی	ارزیابی رفتاری	ارزیابی عملکردی	خانه	نمره کل	ضریب پاداش	توضیحات
میان دوره 2016	1395/4/14	در حد انتظار (70)	در حد انتظار (84)	5	80	1.98	*



برنامه آموزش و توسعه

موضوع	تاریخ	دوره	ثبت کننده	شرح	نظر	نظر دهنده
-------	-------	------	-----------	-----	-----	-----------

به منظور تکمیل فرآیند مدیریت عملکرد، تایید مشاهده نمره و اظهار نظر در خصوص فرآیند و نمره ارزیابی قسمت نظر سنجی را تکمیل فرمائید.

جواب

نظر سنجی

شماره پرسنلی: ۹۳۱۲۳ تاریخ: ۹۴/۰۸/۱۳		فرم مربیگری		عبدی تاسیس ۱۳۲۵	
آموزش و توسعه		مشخصات همکار			
	نام و نام خانوادگی	پست رسمی	مدیریت / واحد	تعداد افراد تحت سرپرستی	فرشبید شهبادی
	نام و نام خانوادگی	سرپرست برق و مخابرات	عملیات فنی و مهندسی	۵ نفر	
عنوان مهارت:					
شرح اقدامات جلسه اول					
۱. شرح خوانند مهارت عملی کرد ۲. شرح به مربی طلبه / دلی حضور داشتن / اکتفا شرکت / وظایف این دوره ۳. شرح ۲۲۵ و ضرورت و دلایل ۴. شرح حوزه اولویت گذار / معیارها چهار ص ۵. شرح حوزه اولویت گذار / معیارها چهار ص ۶. شرح حوزه اولویت گذار / معیارها چهار ص					
حوزه های بهبود					
۱. اصلاح بهنج ص به از گذشت شرکت گذشت ۲. اولین بهنج به شرکت گذشت ۳. بهنج به شرکت گذشت ۴. بهنج به شرکت گذشت					
ارزیابی فعلی از ایشان در خصوص این مهارت					
مهارتها و تمرینهای درخواستی برای جلسات آینده					
- مرور بهنج خودشان و همکاران بهنج و بهنج در بهنج بهنج - بهنج بهنج بهنج بهنج بهنج					
امضا همکار	تأیید مربی	تأیید مدیر آموزش و توسعه	تصویب مدیر ارشد منابع انسانی و ارتباطات		
					
* لطفاً در هر جلسه الزامات مورج نیاز را با توجه به نظر مربی به همراه داشته باشید					
صفحه ۱ از ۳					

داروسازی دکتر عبیدی

بخش جامدات دارویی

مراحل تهیه قرص در داروسازی



مراحل روکش قرص در داروسازی



تعداد محصولات شامل روکش

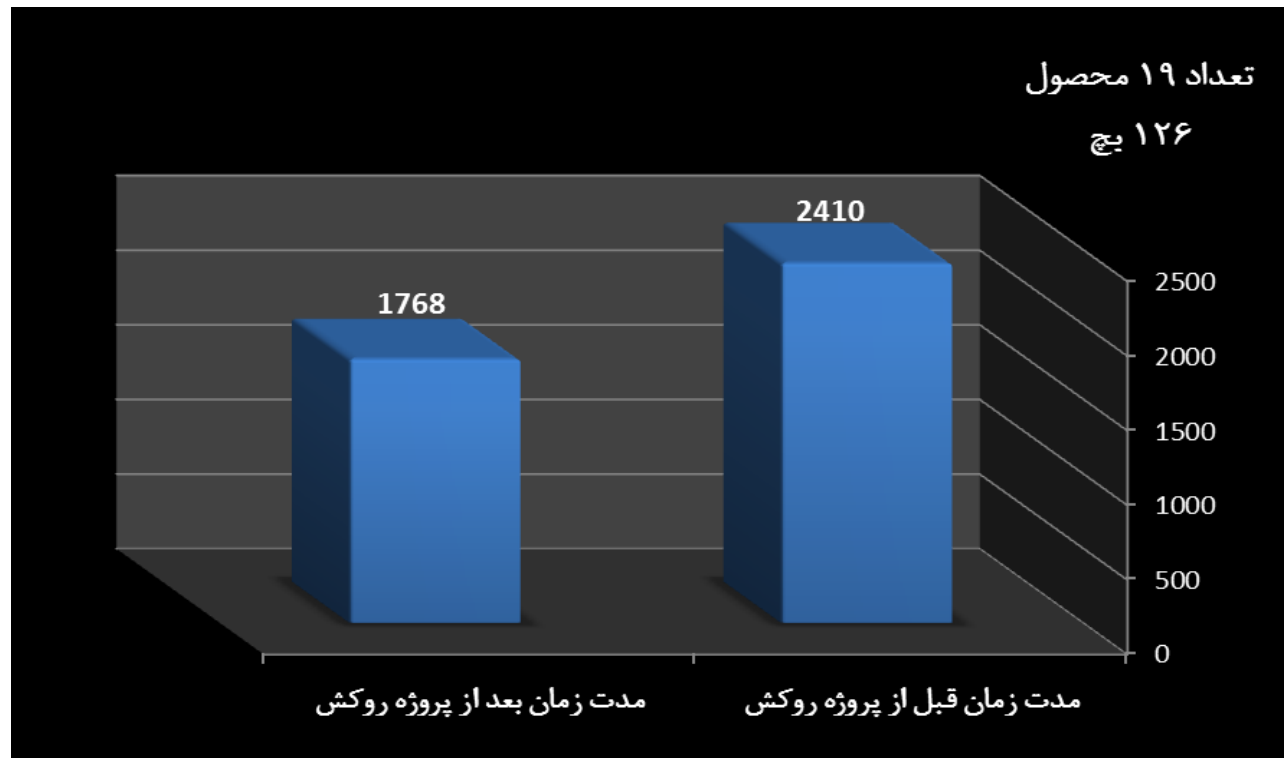
تعداد محصول روکشی ۸۴ عدد

تعداد محصول انجام پروژه کاهش روکش ۱۹ عدد

KPI پرسنل روکش

ردیف	پیلار	هدف	وزن	شاخص عملکرد	مقدار انتظار	توضیحات
۱	عملیات	کاهش مدت زمان روکش	۴۰	کاهش زمان روکش	۴۰	حداقل ۴۰ درصد کاهش مدت زمان روکش
۲	کیفیت و ایمنی	بهبود کیفیت	۳۰	میزان شکایات با منشاء روکش و حفاظت و نگهداری ماشین آلات و درصد برگ انحراف از SOP	۱،۲،۲	میزان برگشتی محصولات با منشاء روکش، طرح موفق برای خرابی دستگاه ها، تعداد برگه های زرد ناشی از مشکلات اپراتوری حداکثر یک مورد در سال
۳	برنامه ریزی و عملیات	تولید بر اساس پیش بینی ماهیانه	۱۵	اختلاف ۴ درصد بین برنامه هفتگی و برنامه اجرایی	۳	حداکثر سه مورد در سال
۴	منابع انسانی	مدیریت مناسب نفرات	۱۵	توسعه کیفی اپراتورها	۰	آموزش اپراتورهای روکش و بازرسی و دریافت گزارشات حین کار

کاهش مدت زمان روکش برای ۱۹ محصول در مدت هشت ماه



صرفه جویی یک ماهه به
صورت دو شیفت برای یک
دستگاه روکش

موارد صرفه جویی

1. صرفه جویی ۲۵۰۰ نفر ساعت
2. صرفه جویی ۳۴۷ شیفت کاری برای یک نفر
3. صرفه جویی حدود ۲۶ میلیون تومان

Dr. ABIDI

Leading Quality

Leading Innovation

