

*Несколько слов о ВБРР*

Акционерное общество «Всероссийский банк развития регионов»

• Создано по постановлению Правительства РФ № 905 от 07 сентября 1995 года.

• По данным Forbes, «Профиль», входит в число лидеров по финансовой устойчивости в российской банковской системе.*

• Участник системы страхования вкладов.

• Обладает необходимыми рейтингами и соответствует всем требованиям, предъявляемым к кредитным организациям, в которых могут размещаться средства пенсионных накоплений,

• накоплений для жилищного обеспечения военнослужащих, пенсионные и страховые резервы, средства саморегулируемых организаций.

• Генеральная лицензия Банка России №3287.

• Более 20 лет на финансовом рынке

• 56 офисов в 44 населенных пунктах России

• 126 млрд руб. собственные средства

• 299 тыс. клиентов физических лиц

• 10,5 тыс. клиентов юридических лиц

• 1005 банкомата

• 5 489 POS-терминалов

• 1 728 сотрудника

• Выпущено 401 984 пластиковых банковских карт

С 2014 года наблюдается активное развитие Банка, расширение филиальной сети.

Динамика развития банка ВБРР

| Год | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Чистая прибыль, млн. руб. | 86,4 | 141,2 | 397,9 | 1 565,9 | 3 509,8 | 6 752,8 |
| Активы, млн. руб. | 71 189,3 | 83 413,5 | 190 432,9 | 155 773,9 | 298 542,7 | 508 987,6 |
| Капитал, млн. руб. | 5 231,1 | 5 894,4 | 6 907,1 | 9 066,8 | 116 778 | 123 616 |

Развитие банка требовало:

• Роста численности и омоложения персонала

• Повышения требований к кандидатами поиск персонала из крупнейших Банков.

• Повышения конкурентоспособности Банка как работодателя, в т.ч. за счет расширения социального пакета и развития корпоративной культуры.

«Кирпичики» HR-бренда ВБРР в 2013 году

• ДМС

• Материальная помощь

• Корпоративные договоры с фитнесс— клубами
• Поддержка ЗОЖ (слабо развита)
• Творческие конкурсы (слабо развито)
• Новогодние подарки детям
• Корпоративные привилегии (слабо развиты)
• Корпоративная мобильная связь и представительские расходы
• Дополнительные оплачиваемые дни отдыха
«Кирпичики» HR-бренда ВБРР в 2018 году
• ДМС
• Страхование от онкологических заболеваний
• Психологическая поддержка
• Материальная помощь
• Компенсация фитнеса
• Ценности и этика
• Опросы мнений и исследования
• Корпоративные мероприятия, конкурсы, акции
• Поддержка ЗОЖ
• Новогодние подарки работникам и их детям
• Корпоративные привилегии
• Корпоративная мобильная связь и представительские расходы
• Дополнительные оплачиваемые дни отдыха
• Личные кабинеты сотрудников на портале и система лайков
• Добровольчество (волонтерство)
• Позитивное якорение для новичков (с мая 2018)
• Расширение Личных кабинетов сотрудников — ЗП, ИНН, СНИЛС (с мая 2018)
• СанКур (с сентября 2018)
• Страхование от несчастных случаев и болезней (с июля 2018)
• Негосударственное пенсионное обеспечение (с июля 2018)
Добровольное медицинское страхование
• Программа ДМС действует в Банке ВБРР с 2010 года.
• Более 50 программ страхования для регионов присутствия.
• Широкий набор медицинских услуг и лечебных учреждений.
• С 2017 года – проведение Дней здоровья в рамках договора ДМС
• 7 площадок – ГО и Филиалы
• 322 участника (19% от численности), включая 11 Топ-менеджеров
ИНСТРУМЕНТЫ:
 измерение сахара и холестерина в крови,
 ЭКГ,
 биоимпедансометрия,
 таблица SCORE (систематическая оценка коронарного риска),
 консультации врачей (кардиолог, офтальмолог, пульмонолог, дерматолог, диетолог, психотерапевт),
 информационные рассылки и публикации на корпоративном портале,
 раздаточные материалы от врачей.
Заключение договора страхования от онкологических заболеваний с января 2018 года
• 100% покрытие коллектива Банка

• Покрытие всех видов лечения онкологических заболеваний в ведущих российских клиниках
• Страховая сумма на одного застрахованного – 6 000 000 рублей в год
• Временная франшиза – 2 месяца.
• Покрытие ранее существовавших заболеваний – через 24 месяца непрерывного страхования.
Материальная помощь
• При рождении ребенка
• В случае первого бракосочетания
• Ежегодная выплата многодетным родителям
• В случае смерти близкого родственника
• В случае смерти работника
• К основному отпуску после 5 лет стажа работы в Банке New 2018
• Нестандартная материальная помощь в трудных жизненных ситуациях
Компенсация фитнеса
До 2014 года С 2014 года
• Корпоративные договоры с ограниченным количеством клубов
• Отсутствие возможности выбрать территориально удобный спортивный клуб
• Ограниченная возможность использования льготы в отдаленных регионах • Возможность самостоятельного выбора спортивного клуба
• Единый размер компенсации для регионов присутствия
• Ежегодная компенсация
• Возможность получить скидку на абонемент у клубов-партнеров и затем получить также компенсацию от Банка
Источник: ВБРР
Мероприятия, запланированные на 2018 год
• Заключение договора страхования от несчастных случаев и болезней (с июля 2018 года)на время исполнения обязанностей по трудовому договору, а также во время следования Застрахованного к месту работы или возвращения с места работы.
• Заключение договора негосударственного пенсионного обеспечения (с июля 2018 года)
• Развитие санаторно— курортного обеспечения в рамках договора ДМС (с сентября 2018 года)
Формула успешного бизнеса

Источник: ВБРР
Простые и понятные правила и нормы
• Новый Кодекс деловой и корпоративной этики НК «Роснефть» (с 2015 года)
• Новый Этический кодекс Банка: лидерство, результативность, добросовестность, безопасность
• ПВТР, где зафиксированы правила делового дресс-кода: в ВБРР мечты сбываются — джинсы в пятницу разрешаются
• С июля 2018 года – короткая пятница благодаря результатам опроса среди сотрудников
Мероприятия на сплочение и вовлечение семей сотрудников в жизнь Банка
• Тимбилдинги (с 2015 года)

• Корпоративные праздники — юбилей Банка, Новый год (с конца 2014 года)
• Семейный Новый год — билеты на ёлки в дополнение к сладким подаркам (с 2014 года)
• Экологическая акция — Посадка Аллеи ВБРР всей семьей по всей стране, где присутствует Банк (с 2017 года)
• Творческие конкурсы и акции для сотрудников, детей, членов семьи (с 2015 года 4-5 конкурса/акции в год)
• Профессиональные конкурсы для сотрудников фронт-линии (с 2017 года), включая конкурс по дресс-коду (с 2015 года)

Проект по добровольчеству

Команда добрых дел ВБРР — это возможность каждого сотрудника принять участие в общественно важных и полезных мероприятиях, проявить менеджерские качества и инициативу

Команда добрых дел состоит из:
• Основной команды Головного офиса (Мытищинский детский дом – школа музыкального воспитания);
• Отряда спецназначения Юридического департамента (гимназия-интернат в Свято-Алексиевской Пустыни в Ярославской области);
• Отряда «Искорка» (Детский реабилитационный центр «Искорка» в Ярославской обл.);
Отрядов в Филиалах Банка. Также в течение года мы помогаем сотрудникам и членам их семей, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях (лечение).

Развитие спорта и поддержка ЗОЖ
• Листовки по программе «Живите дольше!» (с 2015 года)
• Вдохновляющие публикации с примерами ЗОЖ (с 2016 года)
• Тренировки — футбол, волейбол, баскетбол, теннис, скандинавская ходьба, бег, лыжи (с 2015 года)
• Летняя Спартакиада Роснефти (с 2010 года, расширение команды с 2018)
• Открытые турниры по футболу (с 2015 года), баскетболу (с 2017 года) и волейболу (с 2018 года)
• Спортивный тимбилдинг (с 2015 года)
• Акция На работу на велосипеде! (с 2016 года)

Признание заслуг сотрудников
• Корпоративные награды Роснефти и Банка, а также Минэнерго (с 2015 года введено напоминание руководителям о юбилейных датах работы сотрудников)
• Публичное признание заслуг сотрудников – публикации на корпоративном портале в рубриках «История успеха: Галерея лучших сотрудников» и «Результат!» — признание партнеров и клиентов (с 2017 года).

Участие сотрудников в принятии решений и изменениях в Банке
• Исследования удовлетворенности
1 раз в 1,5 года в Роснефти + отдельно в Банке (с 2015 года) с разработкой плана по улучшению и реализации потребностей сотрудников, задачи в КПЭ, поручения Правления
• Опросы мнений сотрудников по различным направлениям деятельности и жизни Банка  быть ли конкурсу Мисс и Мистер деловой стиль ежегодным? (с 2017 года); введение сокращенной пятницы (с 2018 года); о техническом обеспечении рабочего места (с 2017 года); о работе столовой (с 2015 года); об уборке и т.д.
• Вопросы к Руководству и Вместе о главном с Президентом (с 2015 года)

по итогам внедряются улучшения – ремонт в кабинете, увлажнители воздуха, короткая пятница, обучение, бизнес-процессы, и т.д.
Бомбические проекты 2016-2017
• Опрос по взаимодействию подразделений (с 2016 года) — самый простой и достоверный путь «оцифровать» существующую в Банке картину отношений между подразделениями.
 Общий блок (причины неконструктивного взаимодействия и как улучшить)
 Блок оценки каждого подразделения (Оперативность реагирования на запросы; Качество взаимодействия; Соблюдение согласованных сроков; Конфликтные ситуации и т.д. – 12 параметров)

Рейтинг подразделений был размещен на корпоративном Портале и лучшие подразделения были отмечены! Каждое подразделение могло свои узнать «узкие» места во взаимодействии
Как результат – внедряются мероприятия по автоматизации бизнес-процессов; в совместных проектах создаются регламенты взаимодействия между подразделениями, совместные цели в картах КПЭ/РЦ
По итогам опроса 2017 опроса в 2018 будет расширен на всю сеть Банка.
Система лайков и благодарностей (с 2017 года)
В каждом подразделении есть сотрудники, которые активно взаимодействуют с коллегами из смежных подразделений и есть те, кто – менее активен.
Повысить клиентоориентированность к внутренним клиентам – значит увеличить эффективность взаимодействия подразделений.
У каждого сотрудника есть возможность через портал поблагодарить своих коллег за совместную работу, эффективное взаимодействие в рамках реализации различных проектов, поддержку друг друга, предложение о помощи или действенную помощь.
В специальном разделе портала «Сказать спасибо» описаны простые правила лайков и благодарностей.
Лайкнуть коллегу можно через телефонный справочник – у каждого стоит значок лайка.
В Личных кабинетах на портале каждый сотрудник может увидеть количество своих лайков, за что они поставлены, а также все лайки, которые он поставил коллегам.
Рейтинг лайков автоматически формируется на главной странице портала в онлайн режиме.
Лайки модерируются, т.к. непременным условием лайка является краткое описание – за что ставится лайк!
За что поставлен лайк – это отображается в рейтинге. Все могут увидеть эти формулировки.
Рейтинг лайков автоматически формируется на главной странице портала в онлайн режиме.
В конце года награждаются лидеры рейтинга лайков – самые результативных, отзывчивых, оперативных, «действенных» сотрудников, по мнению самих сотрудников!
ЛАЙКИ В ЦИФРАХ
690 сотрудников получили лайки, более 2400 лайков поставили коллеги!
ЧЕСТНЫЕ ЛАЙКИ
При подведении итогов были удалены лайки тех, кто «залайкивал» одного и того же коллегу каждый день или несколько коллег одновременно ставили лайки одному и тому

же человеку! Или формулировки «за что» не соответствовали нормам деловой и корпоративной этики.

Система благодарностей

Система благодарностей позволяет «сказать спасибо» коллегам в целом за тот или иной проект или совместный результат!

Благодарности также как и лайки проходят модерацию.

На портале отображается кто, кому, когда оставил благодарность.

По итогам года в новостной ленте публикуется рейтинг подразделений, заслуживших благодарности от коллег.

• Улучшается атмосфера в коллективе;

• Сотрудники понимают, что их работа признана коллегами и руководителями, признание при этом является общественным, что вызывает чувство гордости за свой труд и профессию;

• Подразделения способствуют друг другу в выполнении задач – как совместных, как и тех, которые требуют от них просто экспертной оценки;

• Соревновательный опыт способствует активному «боевому» настрою на работу;

• Совершенствуется основной канал коммуникаций в Банке – внутренний портал.

В 2019 году планируем внедрить сувенирную лавку, где можно будет за лайки приобрести

брендированную продукцию и возможно даже «кофе от Руководителя»

Мероприятия, запланированные на 2018 год

• Внедрение странички Команды добрых дел и Электронного аукциона (с июня 2018)

• Внедрение нематериальной мотивации для системы качества фронт-линии и контакт-центра (с января по ноябрь 2018)

 Встреча с первым лицом лучших «продавцов»;

 Большой театр;

 Коллективные подарки (на выбор – кофемашины, увлажнители воздуха, боулинг и т.п. – на выбор коллективов)

• Внедрение электронного курса по Этическому кодексу на Учебном портале (с ноября 2018)

Результаты развития сильного HR-бренда и корпоративной культуры ВБРР

• Высококвалифицированный персонал, который удовлетворен своей работой, чьи заслуги признаны – Мы гордимся своей работой, которая позволяет чувствовать себя счастливым!

• Узнаваемость бренда Банка как работодателя (до 2015 года мы были сине-белыми, с конца 2016 мы влились в цветовую гамму Роснефти, достигнув 100% идентификации с Компанией).

 

• Улучшение атмосферы в коллективе – Мы гордимся нашей открытостью и демократичностью, стремимся к инновациям, при этом сохраняя лучшие традиции

• Нацеленность работников на единый результат – Мы гордимся нашей командностью и ставим амбициозные цели для того, чтобы наши клиенты были счастливыми, а бизнес успешным!

• Рост производительности и финансовых показателей Банка.

Рост производительности

Производительность, млн.р./чел/год

Нестерова Екатерина, эксперт управления организации труда и мотивации персонала и Молькова Екатерина, менеджер по развитию корпоративной культуры АО «Всероссийский банк развития регионов» доклад на II Конференции «Нематериальная мотивация: Инструменты повышения привлекательности компании»
СПАО «Ингосстрах» - ведущая универсальная страховая компания России. «Ингосстрах», в частности, предлагает различные программы добровольного медицинского страхования в соответствии с индивидуальными пожеланиями и возможностями клиентов, учитывая специфику деятельности и характеристики коллектива. Это позволяет подобрать наиболее выгодный вариант организации качественного и оперативного медицинского обслуживания. Ингосстрах заботится о здоровье свыше 500 тыс. сотрудников российских и международных компаний. Полисы «Ингосстраха» можно приобрести в 83 филиалах по всей России. Компания привлекает к сотрудничеству более 7000 высококлассных ЛПУ и имеет сеть собственных клиник. Для сотрудников корпоративных клиентов действует программа лояльности, позволяющая приобрести индивидуальный страховой полис по различным видам страхования на льготных условиях*.
Высокая деловая репутация страховой компании «Ингосстрах» подтверждена международным рейтинговым агентством Standard & Poor’s: долгосрочный кредитный рейтинг контрагента и рейтинг финансовой устойчивости «Ингосстраха» на уровне BB+, прогноз «Позитивный». Рейтинг финансовой надежности RAEX (Эксперт РА) – ruAAA, прогноз «Стабильный».
Лицензия Центрального банка Российской Федерации без ограничения срока действия на осуществление страхования СИ №0928 СЛ №0928 ОС №0928 – 03, ОС №0928 - 04 ОС №0928 - 05 и на осуществление перестрахования ПС №0928, выданные 23.09.2015 г., ОС №0928-02, выданная 28.09.2016 г.
*Под льготными условиями понимается применение поправочных коэффициентов в соответствии с действующими тарифами.
www.ingos.ru