



### *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 фитнес— 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.

Заклучение 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 узкие «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 ВВ+, 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](http://www.ingos.ru)