

Верным путем!



Об отлаженной системе работы с семьями сотрудников ОАО «Белагропромбанк» мы побеседовали с Валентиной КАЗАЧЕНОК, начальником управления обучения персонала, и Вячеславом ВЕЛИЧКО, начальником отдела социального развития персонала Центра по работе с персоналом.

«Секреты управления персоналом»: Вашу компанию можно назвать дружественной родителям? Какое место работа с семьями сотрудников занимает в ней?

Валентина Казаченок: «Белагропромбанк» давно стал реализовывать проекты и программы, направленные не только на работников Банка, но и на членов их семей. Это касается и продуктов Банка, и организуемых мероприятий, и услуг в виде социального пакета. Например, в детской сберегательной программе «Растить большую!», у которой на сегодняшний день нет аналогов в стране, принимают активное участие дети и внуки наших работников. По сути, это первый шаг, чтобы ребята почувствовали причастность к работе родителей.

Вячеслав Величко: Восемь лет назад в «Белагропромбанке» был создан отдел социального развития персонала, и с тех пор работа с семьей приобрела системный характер. При организации мероприятий для нас нет принципиальных различий — проводятся они только для сотрудников или с участием членов их семей. Мы приглашаем всех! Главная наша задача — превратить рядовое событие в мотивационный инструмент, позволяющий обратить его на пользу Банка.

«СУПер»: Что мотивирует вашу компанию действовать в данном направлении?

В.К.: В первую очередь это расширение факторов мотивации. В последнее время достаточно сложно находить факторы материального порядка, и мы расширяем спектр нематериальной мотивации. Лояльность работников повышается, если компания заботится о своих сотрудниках и уделяет внимание их интересам за пределами офиса.

В.В.: На наш взгляд, мероприятия, в которых участвуют работники с членами своих семей, не только поддерживают положительный имидж «Белагропромбанка», но и являются мощным стимулом для укрепления корпоративного духа. Позитивные эмоции и впечатления от мероприятий дают возможность сотрудникам Банка и членам их семей испытать неподдельное чувство гордости за принадлежность к дружной семье нашей компании.

Кроме того, мероприятия, в которых участвуют семьи, способствуют сплочению, создают атмосферу тепла и взаимопонимания. А когда у работника все хорошо в семье, у него все ладится и спорится на работе. Равно как и наоборот.

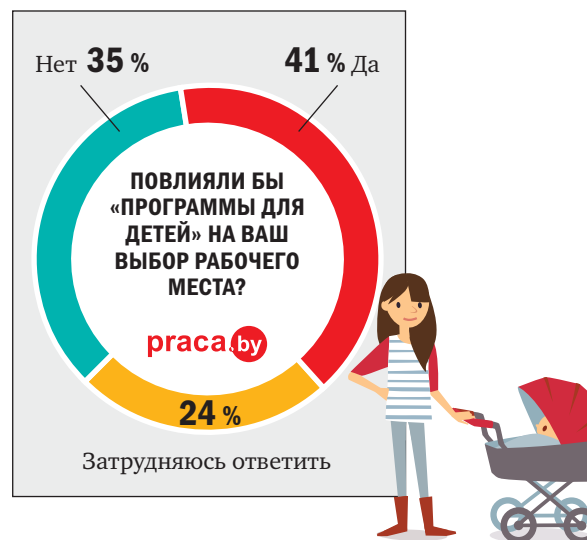
«СУПер»: Какое место детские программы занимают среди всех корпоративных мероприятий в компании?

В.В.: Детская тема присутствует во многих мероприятиях, организуемых Банком. Мы приглашаем ребят участвовать в конкурсах, обучающих программах, благодаря которым они узнают, что такое деньги, банковские карточки, как и кто ими может пользоваться и многое другое. Поверьте, подобные мероприятия вызывают огромный интерес у детей, а мы тем самым закладываем фундамент (первый кирпичик) финансовой самостоятельности ребенка и, возможно, формируем его желание связать свою судьбу с Банком. Нам всегда приятно слышать слова благодарности за хорошо организованный фестиваль, конкурс, мероприятие, а это и есть лучшая оценка нашей работы и стимул работать дальше, придумывать новые и интересные проекты.

«СУПер»: Можно говорить о том, что корпоративные детские программы — это не ивенты от случая к случаю, а часть стратегии КСО?

В.В.: Я думаю, да. По крайней мере, мы к этому стремимся. Согласитесь, что, когда родители видят своего ребенка на сцене корпоративного праздника, — это ли не лучшая нематериальная мотивация для сотрудника?

«СУПер»: Как организованы такие программы в компании? Кто этим занимается, какие цели преследуются?



В.В.: Есть активисты, молодежь, корпоративные волонтеры и наш отдел социального развития персонала, который курирует и чаще всего является организатором мероприятий семейной направленности в Банке. Спектр нашей деятельности охватывает центральный аппарат, также курируем коллег в филиалах. Многие мероприятия, проведенные в «Белагропромбанке», инициированы работниками филиалов, что очень приветствуется. Во многом это благодаря тому, что у каждого филиала есть свой стиль, свои фишки и, безусловно, свой яркий и креативный актив.

«СУПер»: Расскажите подробнее о мероприятиях, в которых принимают участие члены семей работников Банка.

В.В.: Доброй традицией стало проведение праздничных концертов, посвященных Дню женщин, Дню Банка, Дню матери, во время которых дети сотрудников демонстрируют свои таланты. Ожидаемым событием является туристический слет, где члены семей могут проявить себя в спортивных состязаниях, а также в творческих конкурсах. Это также возможность выехать всей семьей на свежий воздух, пожить в палатке и поесть

Параллельно с этой акцией в Центральном ботаническом саду НАН Беларуси был организован большой корпоративный праздник «Выходной с Агриком» для детей и внуков сотрудников центрального аппарата Банка. Здесь работала детская площадка с различными тематическими зонами для ребят от года до четырнадцати лет, включающая аквагим, катание на лошадях, спортивные состязания, игры с аниматорами, различные

популярностью пользуются путевки в НДЦ «Зубренок», с которым мы сотрудничаем не первый год. В качестве бонуса сотрудникам Банка наша Объединенная профсоюзная организация частично компенсирует детский централизованный отдых в Болгарии, куда воспитателем в свой законный отпуск могут поехать и родители.

В преддверии Нового года дети работников получают сладкие подарки, а также билеты на главную елку страны во Дворец Республики или в цирк.

При рождении ребенка родителям выплачивается материальная помощь, предусмотренная коллективным договором. Родители школьников, которые учатся в 1–4-м классах, могут взять 1 сентября социальный отпуск с сохранением заработной платы. Один раз в месяц день отдыха могут взять родители, имеющие двух детей в возрасте до 16 лет.



Вячеслав ВЕЛИЧКО

Валентина КАЗАЧЕНОК

кашу из котелка, а также поболеть за понравившуюся команду. Ежегодно Банк проводит турнир по хоккею, и в этом году — в год 25-летия «Белагропромбанка» — уже в четвертый раз пройдет международный межбанковский турнир любителей хоккея на призы «Белагропромбанка», который с нетерпением ждут как наши сотрудники, так и члены их семей.

Банк постоянно организует акции, посвященные Дню защиты детей. Так, в прошлом году Банк провел масштабную республиканскую акцию, приуроченную к этому празднику. Во время мероприятия в парках областных центров были установлены зоны работы мастеров по аквагиму, фотозоны в виде ракеты, импровизированные полотна для рисования. Многие дети сотрудников участвовали в акции и получили массу положительных эмоций.

мастер-классы и дискотеку. В течение всего праздника символ «Белагропромбанка» Агрик фотографировался и играл с детьми, дарил подарки.

Кроме того, уже на протяжении десяти лет наши сотрудники и их семьи с удовольствием участвуют в съемках рекламных роликов Банка, в фотосессии для корпоративных календарей, а также в других мероприятиях.

«СУПер»: Какой социальный пакет предлагает Банк работникам с детьми?

В.В.: Сотрудники Банка могут получить частичную компенсацию стоимости детских путевок как в санаторно-курортное, так и в оздоровительное учреждение. В 2015 году прошли оздоровление 352 ребенка. Большой

«СУПер»: У вас наверняка разработаны программы, связанные с обучением, повышением финансовой грамотности.

В.К.: Да, конечно! В «Белагропромбанке» эта работа проводится очень активно и направлена на аудиторию разных возрастов.

В 2015 году каждый пятиклассник в стране (88 000 детей по всей республике!) в сентябре получил в подарок от Банка книгу по финансовой грамотности «Твое першья фінансы» на белорусском языке.

Команда детей работников Банка принимала участие в конкурсе по финансовой грамотности «Юный финансист» среди детей сотрудников банков Республики Беларусь, который организовала Ассоциация белорусских банков.

Практически ежедневно работниками Банка проводятся семинары, презентации по финансовой грамотности,

в учреждениях образования по всей республике. Долго зрела идея сделать обучающие программы для детей работников Банка. Современным детям не хватает навыков общения, взаимодействия, и поэтому в конце 2014 — начале 2015 года у нас были разработаны и проведены тренинги на тему «Эффективное общение с друзьями, родителями, окружающими людьми». Первые две группы мы формировали из детей 10–12 лет. И как только заявили об этом, появилась мама, которая спросила: «А у меня 13-летний сын, его возьмете?» Взяли. 😊 Обязательным условием включения в группу было собственное желание детей принимать участие в обучении. Тренинг состоял из 6 занятий, занятия проводились раз в неделю по 2 часа. Обучение проходило на территории нашего управления обучения персонала, где бабушки, дедушки, родители могли подождать ребенка.

В конце обучения мы вручили ребятам удостоверения о прохождении тренинга. И детям было важно получить такие же удостоверения, которые получают их родители после прохождения обучения в Банке. Когда закончился проект, мы получили множество пожеланий от родителей с просьбой провести его еще раз. Так сформировались еще 2 группы, состоящие уже из детей в возрасте 10–14 лет. Конечно же, в группе появилась девочка 15 лет. 😊 Всего в данных тренингах принял участие 51 ребенок. Мы поделились нашим опытом с другими банками и знаем, что «Альфа-Банк» тоже провел такие занятия для детей сотрудников. Приятно, что идея получила свое продолжение.

«СУПер»: Привлекаете провайдеров, которые специализируются на корпоративных программах для детей?

В.К.: Это к вопросу — кто внутри Агрика? 😊 Сотрудник банка, конечно же. Важно быть в контексте и понимать, что это за персонаж, как он себя ведет. Так как родители приезжают на праздники с малышами, сейчас приглашаем аниматоров, чтобы могли работать с детками от 1 года.

В.В.: А если говорить об ивент-агентствах, то мы привлекаем их при организации крупных и разноплановых мероприятий. Но в любом случае контроль и генеральная линия мероприятия остается за нами. Ведь никто лучше, чем мы, не знает потребности и чаяния наших коллег.

«СУПер»: Недавно представители Банка присутствовали на мероприятии, где выступала шведка Тиина Бруно с концепцией ParentSmart Companies, основная идея которой заключается в том, что «родительство — один из лучших курсов менеджмента». Шведские компании, принявшие эту концепцию, считают, что компетенции родителя и менеджера очень похожи, взаимодополняют друг друга. Поэтому они с радостью относятся к сотрудникам-родителям и нацелены на таких же кандидатов. А каково ваше мнение?

В.К.: Сложно сказать, строго ли мы придерживаемся такого подхода, но жизнь с той или иной стороны предлагает нам это. Есть подразделения, где до трети сотрудников находится в декретном отпуске, тем не менее туда продолжают брать на работу молодых девчонок, молодых специалистов. По нашим наблюдениям, очень часто успешные руководители — это и успешные родители, что подтверждает принцип Бруно. Верю, что мы идем верным путем! ■



Олег БУСЫГИН,
генеральный директор компании Intake Consult:

Концепция, согласно которой родительские и управленческие навыки схожи, мне представляется однобокой. Родительско-детская модель применима в случае анализа организационных патологий. Например, «грозный отец и напуганные дети», когда руководитель-деспот унижает своих подчиненных. Или же модель «один на поле, остальные на трибунах» — в этом случае один человек работает за коллектив, а остальные наблюдают. Консультируя топ-менеджеров компаний, я сталкиваюсь с ситуацией, когда управленец жалуется на то, что никто не работает. Причина в самом руководителе. Истоки перечисленных проблем лежат как раз в родительско-детских отношениях, когда управленец, не давая возможности подчиненным принимать решения, делает работу за них. В результате сотрудники отучаются думать и работать самостоятельно, не прибегая к помощи босса. Надо оговориться, что в некоторых ситуациях эта модель взаимодействия с подчиненными допустима. Существует управленческий стиль, сопряженный с психологической поддержкой. Например, если сотрудник неадаптированный или недостаточно мотивирован, сомневающийся, неуверенный в себе — в этой ситуации важна психологическая поддержка руководителя, то есть он берет на себя родительскую роль.