



- Программы и услуги социального характера

ЗАО «ФИА-БАНК»

**Программа
«Социальная
ответственность
и кадры»**

ЗАО «ФИА-БАНК»

Программа

«Социальная ответственность и кадры»

ЗАО «ФИА-БАНК» — динамично растущая финансовая структура. В 2007 и 2008 году за счет открытия множества новых дополнительных офисов и расширения бизнеса в существующих, штатная численность сотрудников увеличилась на 34%. Это означает создание дополнительных рабочих мест на территориях, где банк развивает свой бизнес.

В эти же годы произошло значительное омоложение коллектива: средний возраст работников уменьшился на один год и составил 30 лет, при этом возраст 60% работников не превышает 35 лет. Молодой коллектив обладает положительными и отрицательными качествами. Молодежь — наиболее энергичная, обучаемая, мобильная составляющая коллектива, призванная в будущем продолжить бизнес. Вместе с тем приток молодых специалистов, пришедших на работу в банк сразу после окончания вузов и средних специальных учебных заведений, требует от администрации усиления кадровой и социальной работы, больших финансовых и временных затрат на организацию обучения персонала, на создание в банке благоприятного социального климата. Руководство банка рассматривает эти затраты как инвестиции в развитие компании и регионов ее присутствия, а так как молодежь относится к одной из наиболее незащищенных категорий населения, то и как возможность социальной поддержки молодых специалистов независимо от того, где они завтра будут работать.

Кадровая политика ЗАО «ФИА-БАНК» ориентирована на молодежь. Это генеральная установка. Вся дальнейшая работа и затраты, с ней связанные, прописаны либо учтены в кадровой политике и регламентирующих документах банка.

В банке реализуется Программа «Социальная ответственность и кадры», одно из направлений которой — Программа поддержки молодежи, трудовых династий и семьи — будет рассмотрено подробнее.

Цель Программы — создание сплоченного, высококвалифицированного коллектива, способного решать поставленные перед банком стратегические задачи.

Задачи программы:

- **привлечение персонала в банк**
Банк должен быть конкурентоспособным на рынке труда той территории, где он выстраивает свой бизнес.
- **сохранение сотрудников в организации**
Высокопрофессиональные сотрудники — это наиболее ценный ресурс банка. Система компенсации должна стимулировать профессиональный рост сотрудников внутри банка и предупреждать увольнение персонала, на профессиональную подготовку которого были затрачены немалые средства.

- **стимулирование производительного труда**
Система компенсации должна ориентировать персонал на те действия, которые необходимы для организации, поощряя производительность, творчество, опыт, преданность философии банка.

Составные части программы

Профориентационная работа со школьниками

Проведение экскурсий в банке для учеников старших классов общеобразовательной школы Тольяттинской академии управления в целях их профессиональной ориентации, мотивирования к получению высшего образования для работы в банковской системе.

Организация практик и стажировок для студентов средне-специальных и высших учебных заведений Тольятти и Самары

Ежегодно в подразделениях банка проходят ознакомительную, специализированную и преддипломную практику 100–180 человек из различных учебных заведений. Руководителями практики назначаются высококвалифицированные специалисты. Для студентов организуются дополнительные рабочие места, их обеспечивают материалами для изучения банковских технологий, подготовки отчетов, курсовых и дипломных проектов. Руководители практики рецензируют студенческие работы.

Руководители банка участвуют в преподавательской деятельности и в экзаменационных и аттестационных мероприятиях учебных заведений.

В процессе таких контактов руководители подразделений отбирают наиболее способных студентов в резерв на замещение вакантных должностей и дают рекомендации отделу кадров по их дальнейшему трудоустройству. Сегодня 15% штатных сотрудников банка с неоконченным высшим образованием составляют работающие студенты. Это не только дает им возможность на практике изучать свою будущую специальность, но и одновременно позволяет компенсировать затраты на обучение.

Ежегодно банк распределяет 75 стипендий, причем не только по банковским направлениям.

Работа с молодыми специалистами, их обучение и продвижение

При трудоустройстве учащейся молодежи — студентов старших курсов высших учебных заведений — банк дает им возможность



совмещать учебу с работой, обеспечивая удобный график работы и выделяя время на сдачу зачетов и экзаменов.

В штатное расписание банка вводятся дополнительные вакансии стажеров, за которыми в качестве наставников закрепляются высококлассные специалисты, — это своеобразная школа для молодых специалистов.

Для молодых специалистов массовых специальностей (касси-ров, операционных работников) разработаны программы целе-вого обучения и система сертификации (они допускаются к ра-боте с клиентами только после сертификации). Эти программы реализуются руководителями и специалистами банка.

Для того чтобы дать молодому специалисту возможность двигаться по карьерной лестнице, понимать, на какой про-фессиональный рост он может рассчитывать, и стимулиро-вать его в этом, в банке создана система аттестаций и со-беседований, а в штатное расписание введены категории. По результатам аттестаций и собеседований сотрудникам присваивается очередная категория, повышается оклад и ставятся задачи на перспективу.

В целях более детального ознакомления со способностями молодых специалистов, их уровнем образования и деловыми качествами при заключении трудовых договоров введены максимальные испытательные сроки в соответствии с ТК РФ.

Действует система стажировок молодых специалистов (напри-мер, кредитных работников), в соответствии с которой молодого специалиста для изучения специальности временно, на один-два месяца, перемещают в подразделения с более высоким профессиональным уровнем. Стажировка, как правило, закан-чивается аттестацией с повышением оклада, категории.

Молодые специалисты массовых профессий, изъявившие желание получить другую профессию, могут пройти стаж-ировку в интересующем их подразделении, что уменьшает вероятность ошибки при выборе новой специальности.

По тем профессиям, которые требуют внешней сертифика-ции и обучения, банк за свой счет направляет молодых спе-циалистов на курсы.

О возникновении вакансии, требующей более высокой ква-лификации, сотрудники информируются через внутренний сайт с предложением самовыдвижения. При конкурсном от-боре предпочтение отдается молодым специалистам.

Поддержка династий, молодой семьи, детей

10% работников банка ежегодно находятся в декретных отпусках. Декретный отпуск превращается в проблему для

многих организаций, так как требует дополнительных затрат на прием и содержание заменяющего персонала, а при вы-ходе штатной сотрудницы — увольнения внештатных. Для «ФИА-БАНКА» как постоянно растущего и развивающегося финансового учреждения это, скорее, инструмент подготов-ки новых кадров для развития бизнеса. Принятого на место декретницы нового работника обучают, а когда сотрудница выходит из декрета, его перемещают во вновь созданный дополнительный офис.

В банке работают много семейных пар, приветствуется со-здание трудовых династий. При конкурсном приеме при равных профессиональных данных предпочтение отдается детям работников. Стимулируются браки, в положении о ма-териальной помощи предусмотрена материальная помощь при бракосочетании и рождении детей.

Ежегодные корпоративные выезды на природу проходят под знаком семьи — к участию в них всегда приглашаются супруги и дети сотрудников. Ежегодно банк дарит детям со-трудников новогодние подарки, а во время летних каникул обеспечивает их путевками в детские лагеря.

Практически все мероприятия, организуемые в рамках внутренней социальной работы с персоналом, имеют выход и резонанс во внешнем сообществе. Так, в 2007 году праз-дничные концерты самодеятельности «Банк звезд», которые готовились для коллектива банка, были с успехом показаны на сценических площадках Тольятти и Самаре. И наоборот: инициатива администрации и учредителей банка о денеж-ном поощрении тех родителей, чьи дети родились в городе в день рождения банка, со временем превратившаяся в го-родские программы с участием многих предприятий Тольятти и Самары, дала импульс инициативе о материальной помощи работникам банка при рождении ребенка, что было закреп-лено в положении о материальной помощи.

Многие мероприятия социальной направленности, реализу-емые в банке (например, ежегодные корпоративные вечера и выезды на природу), не привязаны к определенным програм-мам. Цель таких мероприятий — сплотить коллектив, создать благоприятный внутренний климат, повысить лояльность ра-ботников. Но сценарное содержание мероприятия и демо-графический состав его участников явно тяготеют к той или иной программе. Так, выезд на «Ранчо» в августе 2008 года, в котором участвовали более 300 работников с детьми (его программа включала спортивные мероприятия, катание на лошадях и другие детские развлечения), более тяготеет к программе поддержки молодежи, семьи и детей. А корпоративные новогодние вечера, на которые приглашаются пенсио-неры и клиенты банка, — с торжественной частью, награжде-нием лучших работников, спектаклем — скорее вписывается в программы, связанные с пропагандой трудовых династий или дополнительным пенсионным обеспечением.