



WORKING DIFFERENTLY

Инструменты трансформации культуры в UKRSIBBANK BNP Paribas

Наталья Галунко
Odesa Richelieu HR Forum
25.09.2019



NEW WAYS OF WORKING или РАБОТА ПО-НОВОМУ



AS IS

TO BE

FROM

Единичность

- 1 рабочее место
- 1 должностная инструкция
- 1 руководитель, 1 команда

TO

Трансверсальность и взаимодействие

- Несколько рабочих мест
- Несколько проектов и миссий
- Несколько команд



NEW WAYS OF WORKING или РАБОТА ПО-НОВОМУ



AS IS

TO BE

FROM

Руководство и контроль

- Решения «сверху вниз»
- Иерархическая организация
- Системы контроля процессов и персонала

TO

Полномочия и ответственность

- Доверять сотрудникам и командам
- Прозрачность
- «Экологичный» контроль



NEW WAYS OF WORKING или РАБОТА ПО-НОВОМУ



AS IS



TO BE

FROM

Фокус на клиента

- Фокус на прибыли

TO

Фокус на сотрудника и клиента

- Счастливый сотрудник ↔ счастливый клиент
- Инвестиции в благополучие сотрудников
- Повышение вовлеченности и результативности



NEW WAYS OF WORKING или РАБОТА ПО-НОВОМУ



AS IS



TO BE

FROM

Инертность

- Длительный цикл time to market
- Классический проектный менеджмент
- Обратная связь в рамках ежегодной оценки

TO

Agile и адаптивность

- Сокращение цикла time-to-market
- Agile, test and learn
- Постоянное совершенствование
- Постоянная обратная связь на протяжении года



ТРИ УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПО-НОВОМУ



Байты (Bytes)

- Диджитал трансформация рабочего места
- ИТ решения для удаленной работы
- Безопасности и защита интересов клиентов



Кирпичи (Bricks)

- Collaborative workspace
- Flexible Office
- Создание ко-воркингов



Поведение (Behavior)

Развитие культуры:

- сотрудничества
- трансверсальности
- наделения полномочиями
- ПОЗИТИВНОГО менеджмента



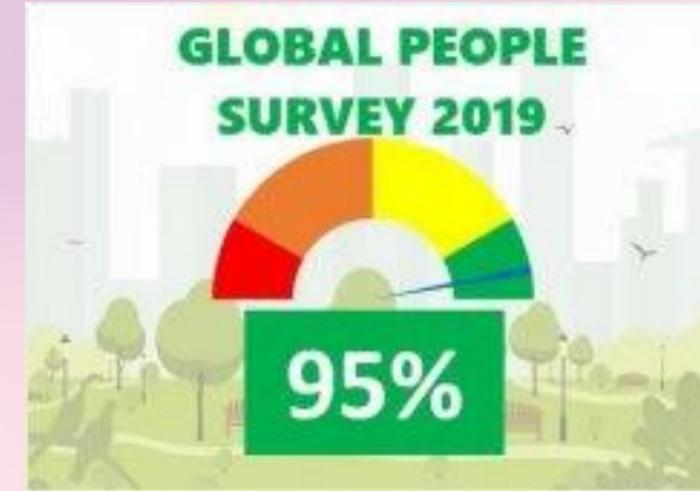
ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ



МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦІЙ Кодекс Поведення



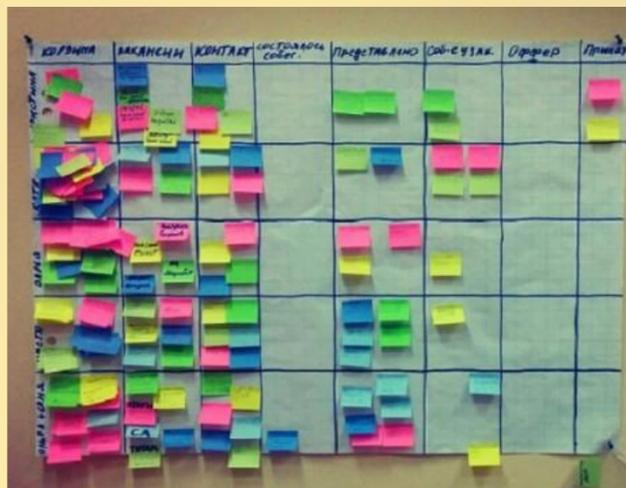
Опросы удовлетворенности сотрудников



КОМ'ЮНІТИ



Командные визуалы



СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ 2025



CHALLENGING TEAMS - МЕНЯЕМ ПОВЕДЕНИЕ



ENGAGEMENT HACKATHON 2018

40
if

Empowerment

use your rights and opportunities,
move the changes forward
breathe deeply

Engagement

be a part of a large
your interest is your strength

Energy

charge people and recharge yourself
unite capacities and create synergy -
this is the key to our success

Evolution

run faster than yesterday
don't stand still - be stronger and
more successful



1

**Talent
Hackathon
Сентябрь 2018**



CHALLENGING TEAMS: МЕНЯЕМ ПОВЕДЕНИЕ



Talent Engagement Hackathon 2018



#Hackathon



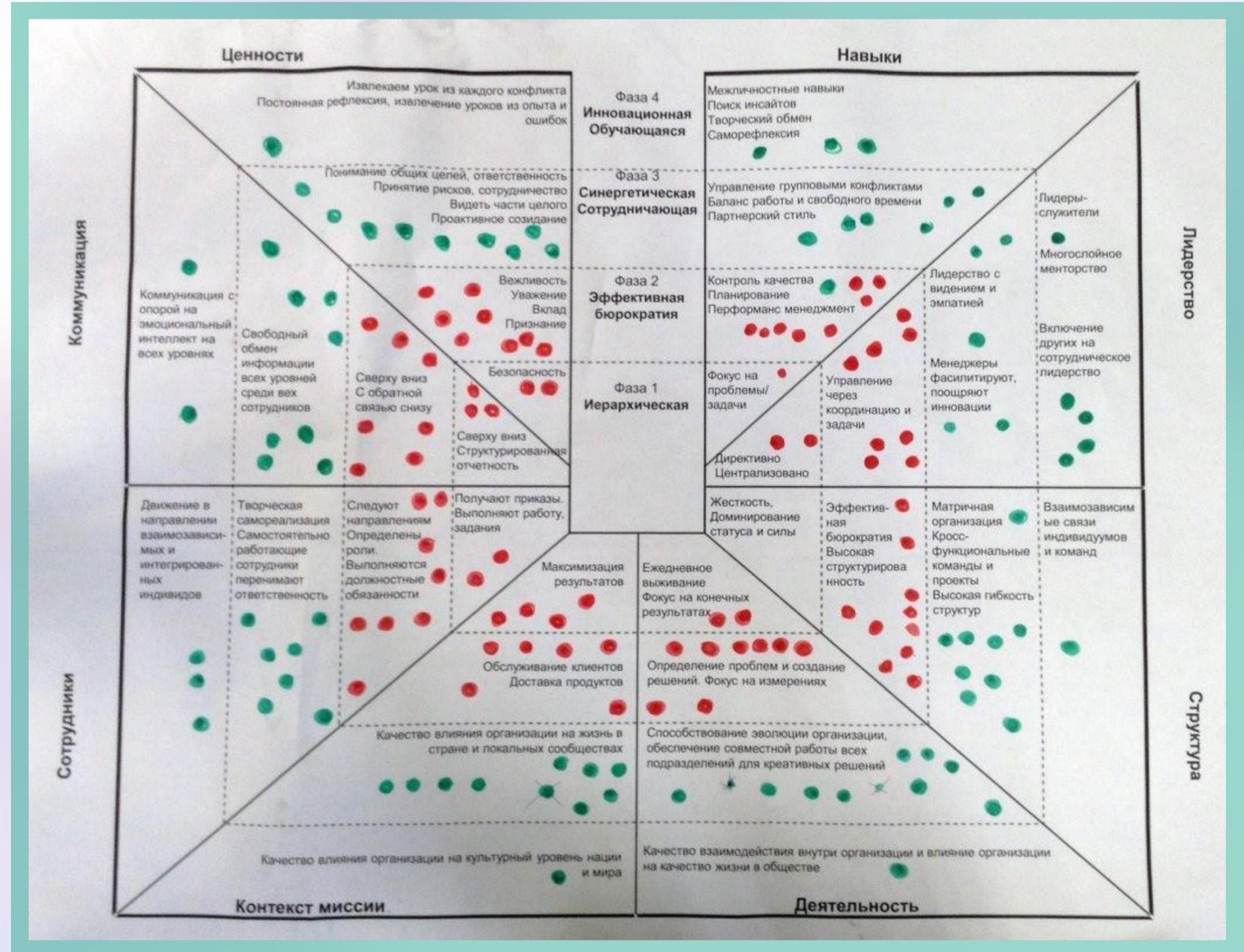
CHALLENGING TEAMS: МОДЕЛИРУЕМ БУДУЩЕЕ



TALENT ENGAGEMENT HACKATHON 2018



- Digital профиль сотрудника
- Data Science
- Agile
- Техники принятия решений
- UKRSIBBANK Employer Brand.
- Ключевые барьеры
- во взаимодействии
- Потребительские тренды
- Карьерное развитие
- Модель Знаний Умений Навыков



CHALLENGING TEAMS: МОДЕЛИРУЕМ ЗУН



Transversal Skills	
BNP	Hackathon
Создание и поддержание сети контактов	+
Аналитическое мышление	+
Вдохновлять	+
Понимать, объяснять и поддерживать изменения	+
Развивать других	+
Управлять проектами	-



Business Skill	
BNP	Hackathon
Digital. Знания и культура	+
Data	+
Marketing digital	+
Robotics & AI	-



CHALLENGING TEAMS: ОПРЕДЕЛЯЕМ ВИДЕНИЕ



2

Стратегическая
сессия
ТОП-менеджеров
Февраль 2019

Какой мы хотим видеть
свою организацию в 2025?

Что будет, если мы не
внедрим необходимые
организационные
изменения?

Как изменения повлияют на
наших сотрудников?

Как изменения повлияют на
наш бизнес?

8.3 Teamwork on the Organizational Map

Team 1

- Where are we and where are going?
 - From hierarchal to team based to agile/digital/simplified/GpTW/Data

Team 2

- Where are we and where do we want to go

FROM THE ORGANIZATIONAL MAP		
As is		To be
1%	Phase 4	10%
19%	Phase 3	25%
30%	Phase 2	40%
50%	Phase 1	25%

Why?

- If we do nothing:
 - People 4, 3: Leave the Bank
 - People 2: demotivated
 - People 1: increase to 70 % or
 - more

Low
performance
of Bank

Team 3

Why?

- To maximize potential of employees to deliver better results
- To be competitive on the market in long term perspective: attract / retain talents

Where are we?

- 1 2 3 (2019)
- 1 2 3 4 (2024)

Team 4

Why?

- Boost innovation
- Time-to-Market
- Anticipating change
- Attract & retain talents



CHALLENGING TEAMS: АНАЛИЗИРУЕМ СРЕДУ



3

Стратегический
воркшоп с
талантами
Июнь
2019



ТРЕНДЫ



КАРТА
ОРГАНИЗАЦИОННОГО
РАЗВИТИЯ



87 ПРОЕКТОВ



CHALLENGING TEAMS: ВОВЛЕКАЕМ ДРУГИХ



4

Презентация
результатов на
менеджерской
конференции
Июль 2019





MEGA INITIATIVES FOR 2025

FOCUS ON CLIENT

GOOD PLACE TO WORK

DIGITAL

SOCIAL CORPORATE RESPONSIBILITY

