

Банк.НОТЕ

№7 (82), июль 2015



Турслёт-2015: итоги

«Человеческий капитал: введение в вовлечённость – осознанность, интеграция, действие»

Bank Academy: каскадное обучение в действии

День клиента в Могилёвской областной дирекции



Подарок ко Дню города



Подарок ко Дню города 12



Турслёт-2015: фотомгновения . . 18



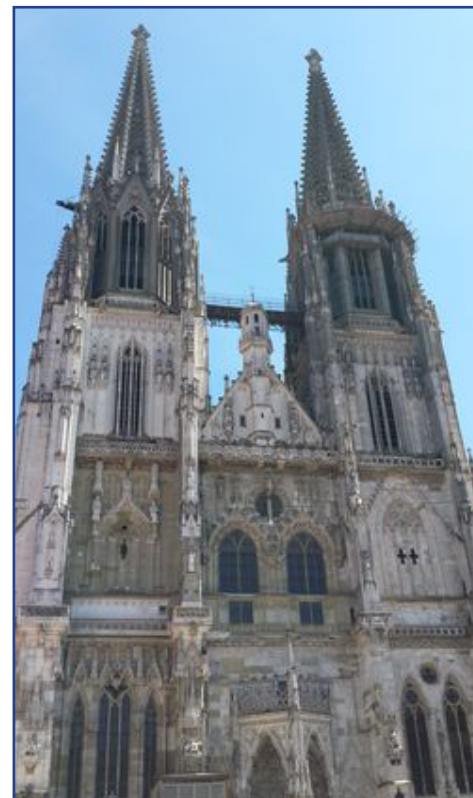
«Человеческий капитал: введение в вовлечённость – осознанность, интеграция, действие» 20

В номере:

Турслёт-2015: итоги	3
Турслёт-2015: «От юбилея к юбилею...»	5
Турслёт-2015: «Визитка»	10
Две руки руководителя: эффективный менеджмент и вовлекающее лидерство	22
Новые технологии в «офисе мечты»	23
Bank Academy: каскадное обучение в действии	26
Conflict-management: искусство преодоления разногласий	28
«Ад вятроў старадаўніх і рэк беларускіх...»	30



День клиента в Могилёвской областной дирекции 34



Дунайский круиз: из Будапешта в Германию 44



Ежегодная маркетинговая премия «Энергия успеха» в номинации «Лучшее корпоративное издание»

Корпоративный журнал
ОАО «Белгазпромбанк» Банк.NOTE
№7 (82), июль 2015 г.

Редактор — Павел КАНАШ
Обложка — Анна АРЕФЬЕВА

Адрес редакции — 220121,
г. Минск, ул. Домбровская, 9,
каб. 1304.2

Тел/факс (017) 229-16-54,
e-mail: kanash@bgpb.by

Подарок ко Дню города



В День города в Витебске открылось новое здание областной дирекции ОАО «Белгазпромбанк». Торжественная церемония состоялась 26 июня 2015 года по адресу: проспект Строителей, 1Г.

Новый офис банка в Витебске представляет собой 4-этажное здание площадью почти в 2 000 квадратных метров, которое стало настоящим украшением общественно-делового центра города. Примечательно, что новоселье состоялось в преддверии празднования 25-летнего юбилея Белгазпромбанка.

В торжественной церемонии приняли участие: председатель правления Белгазпромбанка Виктор Бабарико, мэр Витебска (председатель Витебского горисполкома) Виктор Николайкин, заме-

ститель губернатора области Олег Мацкевич, главы районных администраций, делегации городов-побратимов Витебска. Также на открытии присутствовали члены правления Белгазпромбанка, руководство Витебской областной дирекции, партнёры и клиенты банка.

Открывая церемонию, председатель правления Белгазпромбанка Виктор БАБАРИКО, в частности, сказал:

– 25 лет назад наш банк появился в Беларуси, а 20 лет назад – начал работу в Витебской области – как вы знаете, с этой земли когда-то давно началась наша страна.

Витебская дирекция Белгазпромбанка – носитель славных традиций, и они продолжают нести это знамя с честью и достоинством.





Первым этапом строительства нового здания Витебской областной дирекции Белгазпромбанка стала торжественная церемония закладки памятного знака в фундамент (31 июля 2014 года). После этого начались работы по оборудованию парковочных мест и строительство здания, которое открылось 26 июня 2015 года – не случайно эта дата совпадает с празднованием в Витебске Дня Города.

Вы сами видите: это одно из лучших, самых красивых зданий нашего банка в Беларуси. Уверен, душу в офис вложат наши сотрудники, ведь сегодняшнее событие – только начало нового этапа!

Затем слово взял мэр Витебска Виктор НИКОЛАЙКИН:

– Искренне поздравляю ваш коллектив с новосельем! Не случайно оно совпало с празднованием Дня города. Спасибо Виктору Дмитриевичу за то, что банк нашел средства и в сжатые сроки (и года не прошло с момента закладки камня) выстроил замечательное здание, которое теперь украшает областной центр. Банк – это деньги, деньги – это инвесторы, инвесторы – это инвестиции, а это – развитие нашего города, с чем я и поздравляю витеблян! А банку желаю новых клиентов!

Заместитель председателя Витебского областного исполнительного комитета Олег МАЦКЕВИЧ подчеркнул:

– На примере Белгазпромбанка мы воочию можем убедиться в том, что банки не могут не только финансировать экономику, но и украшать внешний облик города. Тем приятнее, что ваш банк – лидер по реализации проектов в том числе в культурной сфере (достаточно упомянуть состоявшееся сегодня при его содействии открытие выставки работ нашего соотечественника Осипа Цадкина).

В интервью для “Bank.NOTE” начальник управления делами Белгазпромбанка Алексей КОХАНОВСКИЙ отметил:

– Управление делами банка, как служба заказчика в строительстве, занималось



Директор компании-застройщика «Стройсфера» Леонид ЛЯСУН передал символический ключ от здания директору Витебской областной дирекции Александру ШЛЯХТО

Изначально филиал №5 ОАО «Белгазпромбанк» располагался на арендуемых площадях, и только в 2001 году обзавёлся собственным зданием в исторической части города. В ноябре 1997 года банк был преобразован в ОАО «Белгазпромбанк», а в мае 2012 г. произошла реорганизация филиала № 5 в Витебскую областную дирекцию.

В настоящее время ОАО «Белгазпромбанк» в Витебском регионе – это областная дирекция, 2 центра банковских услуг в крупных городах области – Новополоцке и Орше.

За годы существования Витебской областной дирекции произошел не только существенный рост ее клиентской базы, но и увеличение количества клиентов системообразующих предприятий всех отраслей экономики. В дирекции обслуживается 1590 бизнес-клиентов и около 15 000 физических лиц.



Торжественный момент – перерезание красной ленточки

организацией строительства нового офиса Витебской областной дирекции на всех его стадиях:

- заключением инвестиционного договора с РБ;
- отводом земельных участков;
- организацией разработки проектной документации и инженерного сопровождения строительства объекта.

При реализации данного строительного проекта в целом успешно был реализован подход: грамотная служба заказчика + сильная проектная организация + крепкая подрядная организация +

опытный технический надзор = строительство объекта в срок и надлежащего качества.

Хочу поблагодарить всех сотрудников нашего отдела инженерно-технического сопровождения инвестиционных проектов в области недвижимости, непосредственно занимавшихся организацией реализации данного строительного проекта, за четкую и слаженную работу, приведшую к заранее запланированному положительному результату.

Не могу не высказать слова благодарности и руководителям Витебской

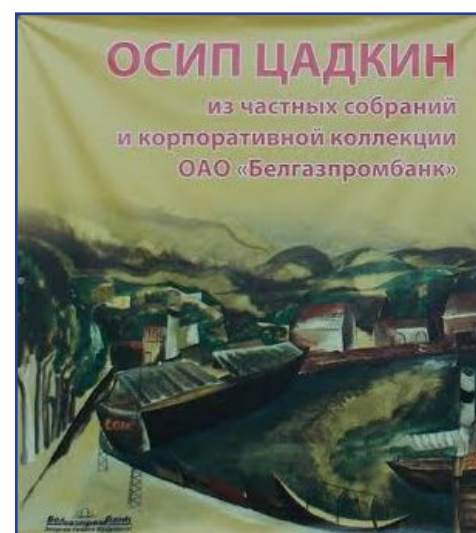


областной дирекции (и бывшим, и нынешнему): Геннадию Маратовичу Саране за замысел строительства и подбор хорошей территориальной позиции в г. Витебске для нового здания, Галине Петровне Орловой за участие в отводе земельных участков и контроле за ходом строительства в течение практически всего его срока, Александру Дмитриевичу Шляхто за деятельное участие в контроле за завершающей стадией строительных работ.

Управление делами признательно департаменту информационных технологий, службе безопасности банка за оперативное и качественное решение ими вопросов, лежащих в плоскости их компетенций при строительстве нового здания, что, безусловно, явилось залогом достижения положительного результата!



Коллектив Витебской областной дирекции своей длительной и плодотворной работой заслужил современный офис, спроектированный по наивысшим стандартам, а значит, сотрудникам и клиентам банка будут созданы все условия для комфортного пребывания.



К открытию областной дирекции была приурочена также выставка работ Осипа Цадкина, с участием экспонатов из коллекции нашего банка. Торжественное открытие экспозиции состоялось в Художественном музее (г. Витебск, ул. Ленина, 32).

Турслёт-2015: итоги



Завершился 12-й туристический слёт сотрудников ОАО «Белгазпромбанк». Как всегда, он получился ярким, увлекательным и интересным. В этом номере «Bank.NOTE» мы предлагаем вам познакомиться с его итогами и небольшой фотогалереей.

На главном фото слева направо: Виталий Кондратович, Николай Ковалев, Юрий Токарь, Александр Зантович, Кирилл Бакиновский, Сергей Кучинский, Геннадий Сарана, Дмитрий Кузьмич, Ольга Марцынкевич, Марта Митрахович, Георгий Александрия, Иван Черный.

Первое место заняла команда «Корпоративка». Подопечные Дмитрия Кузьмича обозначили своё лидерство в первый же вечер и далее не уступали его как в творческих конкурсах, так и в рыбалке.



Обладатели «серебра» – «Ребята с нашего двора» Сергея Добролёта показали высокий класс в интересном и напряжённом финале волейбольного чемпионата.



На почётном третьем месте – «Северная губерния». Представители Витебской областной дирекции были всех «быстрее, выше, сильнее» на спортивно-туристической полосе.



Поздравляем победителей!

«От юбилея к юбилею...»

По традиции, в слете принимают участие 10 сборных — шесть команд из областных дирекций и ещё четыре из головного банка (команды заместителей председателя правления Сергея Добролёта, Владимира Дяковича, Дмитрия Кузьмича и Сергея Шабана). В первый вечер они участвовали в творческом конкурсе на тему: «От юбилея к юбилею – мы всё богаче и сильнее!».



Команда Д. Кузьмича



Минская областная дирекция



Брестская областная дирекция



Команда С. Шабана



Гродненская областная дирекция



Гомельская областная дирекция



Витебская областная дирекция



Команда В. Дяковича



Могилёвская областная дирекция



Команда С. Добролёта



Финалом вечера стала песня, написанная к 25-летию Белгазпромбанка. Её авторы и исполнители, ведущий экономист управления проектного финансирования Георгий Александрия и экономист 1 категории ЦБУ №703 Павел Березовский были награждены ценными призами (на фото справа). Запись песни не могла бы состояться без содействия руководителя группы эксплуатации транзакционного оборудования Руслана Черкина и его знакомства с вокалистом белорусской группы Litesound Дмитрием Карякиным, который любезно предоставил «минус» аранжировки.



Турслёт-2015: «Визитка»

20 июня, после торжественной церемонии открытия турслёта состоялся второй творческий конкурс, «Визитка». Победителями в нём, как и вечером ранее, стала команда Дмитрия Кузьмича «Корпоративка».



Витебская областная дирекция



Минская областная дирекция



Команда Д. Кузьмича



Команда В. Дяковича



Гродненская областная дирекция



Брестская областная дирекция



Могилёвская областная дирекция



Команда С. Шабана



Гомельская областная дирекция



Команда С. Добролёта



Тема турслета - «Четверть века – история роста, развития и успеха!». Поэтому команда «Розницы» решила вернуться на 25 лет назад и представить вместе в нами ту эпоху, мягко скажем, неординарного времени. Времени, когда начинался период становления банка. А в финале своего выступления «Ребята с нашего двора» спели песню, посвящённую Сергею Михайловичу Добролёту и его трудовому пути в банке. Кажется, она никого не оставила равнодушным.



Турслёт-2015: фотомгновения

Кроме творческих конкурсов, на турслёте команды пробовали свои силы в рыбалке, на спортивно-туристической полосе, в волейболе. Погода на Вилейке в эти дни благоприятствовала активному отдыху. Некоторые сотрудники Белгазпромбанка побывали на турслёте впервые, и в их числе – начальник отдела стратегического планирования Наталья Харлан. Вот её впечатления:

– Стыдно признаться, но за всё время работы в банке у меня впервые получилось попасть на турслёт. Ну никак не совпадало время, выделенное на организованное кормление комаров, с моими возможностями, да и «профессиональная деформация» стала сказываться, когда начинаешь относиться к таким мероприятиям как к расходам, не связанным напрямую с ведением бизнеса. Однако стоило попасть на данное мероприятие, чтобы пересмотреть своё отношение ко многим вещам.

Во-первых, впечатлила организационная сторона. Как сложно объединить такое количество людей не должностными обязанностями, а общей идеей! Ведь стоит чуть больше формализовать мероприятие или проявить меньше личной заинтересованности, и можно потерять тот энтузиазм, увлеченность и инициативу, которые царили на территории лагеря «Надежда». К слову, в мае прошла общепанковская конференция на тему вовлечённости персона-



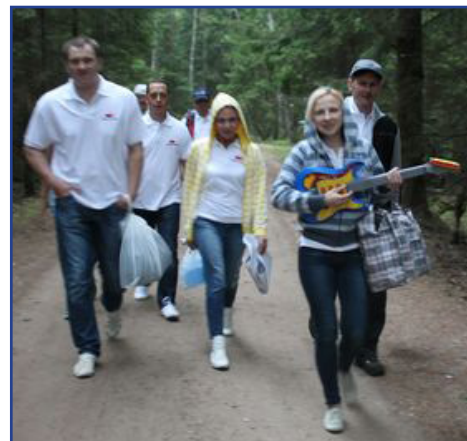
ла, но она воспринималась скорее как теория. А здесь можно было увидеть, как на практике «символы и идейные вдохновители» команд реализуют свой опыт по вовлечению в борьбу единым фронтом таких разных людей (сидящих, как правило, за разными столами на корпоративном новогоднем вечере). Использовались разные техники (собственный пример, сила убеждения, личное обаяние, делегирование полномочий харизматичным командирам, и многое другое, что едва удавалось заметить и оценить), но делалось это так виртуозно: напряжённость борьбы и командный дух не пропадали ни на минуту. Есть ЧЕМУ и есть у КОГО учиться.

Во-вторых, воочию убедилась, что банк

богат своим коллективом и не только за счёт талантливых и спортивных людей (они заслужили отдельное восхищение), но и за счёт тех, кто до срыва голоса поддерживал свои команды, до слёз переживал за каждый балл, радовался не только своим, но и победам коллег, одержанным в нелегком бою, да и просто вливался в команду, безошибочно определяя, чем он может помочь, создавая то самое ощущение командного духа. Ощущение единой команды «Белгазпромбанк»!

Напоследок предлагаем вашему вниманию фотографии ведущего экономиста отдела мониторинга внутреннего контроля Андрея Шевцова:











«Человеческий капитал: введение в вовлечённость – осознанность, интеграция, действие»

23 мая в Минске состоялось самое масштабное по количеству участников корпоративное обучающее мероприятие – вторая общепанковская конференция «Человеческий капитал: введение в вовлечённость – осознанность, интеграция, действие».

На площадке Минского международного образовательного центра имени Йоханнеса Рау собралось более 150 руководителей структурных подразделений банка.

Традиционно открыла конференцию Наталья Найденова – начальник управления по работе с персоналом.

Своим опытом и личными практиками поделились члены Правления ОАО «Белгазпромбанк».

Яркое и искреннее выступление Владимира Дяковича было посвящено преемственности корпоративных традиций в сфере обучения и развития, инновационности и управлению вовлечённостью.

«Сегодня мы обозначаем тему, мы говорим о ней, а к концу года обязательно посчитаем результаты. Проведем анкетирование, используя стандартные



методы, где оценим: насколько у сотрудников есть гордость за банк как за компанию, насколько каждый из сотрудников идентифицирует себя с банком на

уровне целей и ценностей будущего, и насколько банк создает условия для развития потенциала сотрудников. В этом важная роль отводится руководителям подразделений».

Владимир Владимирович отдельно остановился на двух значимых для каждого руководителя моментах. «Во-первых: не давайте в обиду своих людей. Часто защищать сотрудника – это неприятно, порой рискованно, но, как правило, всегда оправданно. Это не значит, что нужно бросаться в защиту по каждому поводу и необдуманно, этим можно легко навредить своей репутации и репутации коллектива.

И второй аспект: как «управлять» своим руководителем, как выстраивать отношения и понимать своего начальника. Попробуйте задавать себе вопросы:

- Какие цели у моего руководителя?
- Чего он хочет достигнуть?
- Какие требования к нему выдвигает

высшее руководство и коллеги?

Важно помнить одну вещь. Взаимоотношения – это связь двоих, каждый из которых имеет право на ошибку!

И успех не значит не совершать ошибок, это значит не совершать одну и ту же ошибку дважды.

Не бойтесь! Совершайте прорывы!

И я надеюсь, что к концу года мы смело будем утверждать, что наши руководители ответственны за себя и за работу, желают расти и совершенствоваться, и являются активными проводниками развития и улучшения деятельности банка».



Елена Антони обратилась к участникам с речью, в которой звучали теплота и гордость за сотрудников банка, за нашу работу и наши достижения. Очень эмоционально и вдохновляюще она предложила аудитории свое понимание вовлеченности и видение роли руководителя в развитии банка.

«Для того, чтобы стать лидером и идти вперед, просто менеджерских качеств недостаточно. Лидер – это нечто большее, это 100% вовлеченность в то, что вы делаете и умение вовлекать в эту работу работающих рядом с вами, причем как своих сотрудников, так и коллег, и вышестоящих. Нет на самом деле для этого границ.

Мы отличаемся от других банков – нашей настроенностью на динамическое развитие, потребностью стать лучшим банком. И самые большие возможности находятся в руках у менеджеров, т.к. они понимают, как и что работает, они

формируют команду и понимают цели, куда идет и движется банк. И задача руководителя – каждой молекулой своего тела чувствовать это и транслировать это на всех уровнях».

Елена Всеволодовна предложила участникам заглянуть в будущее и увидеть послезавтрашний день. Как изменится наш мир через 5-10 лет, когда вырастет поколение Y и придет поколение «нулевых»? Какие банки будут нужны, и будем ли мы готовы к новым условиям?

«Если каждый из нас будет верить в то, что делает, и будет готов вложить свои силы и время, то тогда мы будем однозначно лучше других. А самое главное, что тогда мы будем довольны своей работой и собой. На самом деле правильно работать в хороших условиях и получать хорошую зарплату. И как классно сказать «Это мы сделали!», когда с тобой остаются такие проекты, которыми стоит гордиться. Я считаю, что наш банк дает возможности реализоваться каждому, и будет очень здорово, если вы этими возможностями воспользуетесь!».

Прекрасное, наполненное осознанием, эмоциями и действиями событие помогла провести команда тренеров в составе Марка Кукушкина, Владимира Данкина, Александра Сташенко, Вадима Злотникова.

Вовлеченность через осознанность, интеграцию и действие. Именно эти три ключевых фактора были предложены к рассмотрению и осмыслению коман-

дой признанных профессионалов в области стратегического менеджмента, корпоративной культуры и управления изменениями.

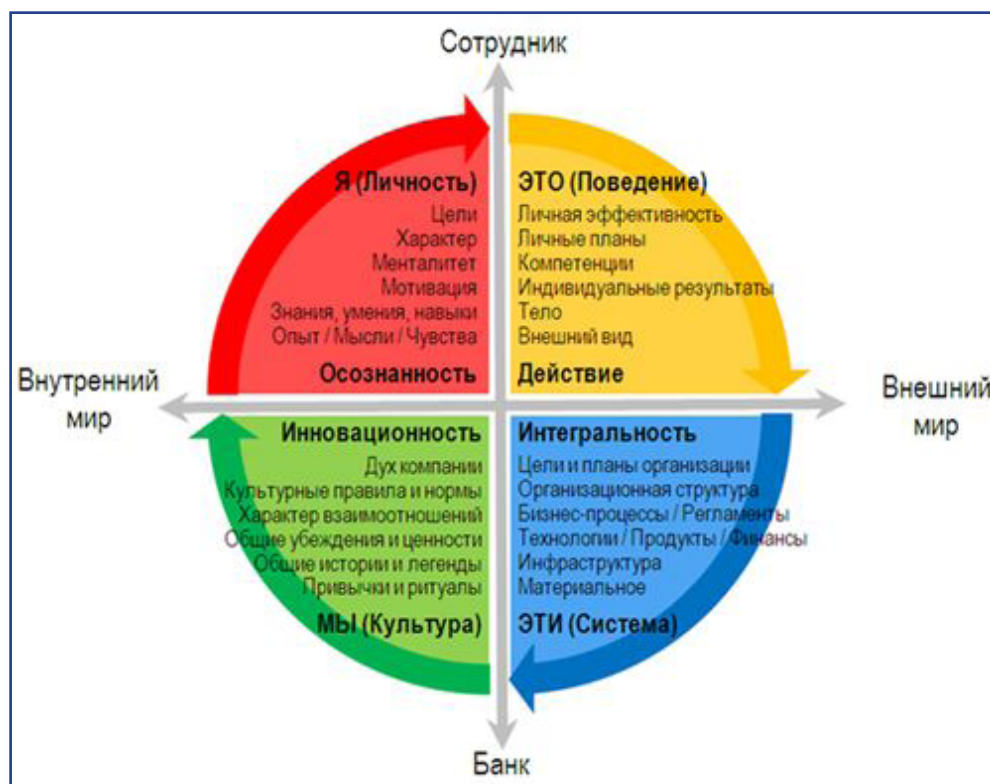
Вовлеченность персонала – это отношение сотрудника к компании, ее руководству, обязанностям и условиям труда, при котором сотрудник проявляет неподдельный интерес к успехам компании и стремится выполнять свои обязанности, превосходя установленные компанией стандарты.

Управление вовлеченностью сотрудников предполагает целостное, системное видение организации руководителем, а также понимание им своего влияния на организацию. Одним из подходов, обеспечивающих такой целостный взгляд, является интегральный подход.

Корни интегрального подхода уходят вглубь истории, модель интегрального подхода была разработана в ходе 30-летних исследований американским философом Кеном Уилбером.

Эта модель является аналитической матрицей, соединяющей внутреннее, внешнее, индивидуальное и коллективное измерение реальности в сбалансированном и системном виде. Основное послание интегральной теории в том, что любое событие в жизни и в бизнесе происходит в этих четырех измерениях одновременно.

Все аспекты человеческой деятельности, связанные с внутренним миром, будут слева от вертикальной оси, а аспекты, связанные с внешним ми-



ром — справа. Индивидуальные вопросы лежат выше горизонтальной оси, а коллективные ниже. Тогда получаются четыре области, в которые возможно разместить буквально все важные для человека и организации темы.

Правый верхний сектор описывает конкретные действия, которые люди совершают при производстве продукта или услуги. Правый нижний говорит о системах, при помощи которых люди работают над созданием этих продуктов. Левый нижний описывает корпоративную культуру. Левый верхний сектор отражает внутреннее измерение каждого сотрудника: менталитеты, мотивацию, интеллектуальные способности и т.п.

Четыре сектора представляют собой простой и мощный инструмент, который помогает учесть все необходимые факторы при анализе проблем и возможностей, возникающих в организации. Более подробно изучить другие аспекты интегрального подхода можно, прочитав книгу Кена Уилбера «Краткая история всего» (доступна на сайте *koob.ru*).

Участники конференции получили возможность провести аудит собственных представлений по каждому из секторов интегрального подхода, в соответствии с темами мастер-классов:

1. **ИНТЕГРАЛЬНОСТЬ:** «Интегральное развитие себя, команды, организации: путь к вовлеченности», Марк Кукушкин.
2. **ИННОВАЦИОННОСТЬ:** «Творчество и прорывы для развития вовлеченности», Владимир Данкин.



3. **ДЕЙСТВИЕ:** «Действующие лица», Вадим Злотников.

4. **ОСОЗНАННОСТЬ:** «Практики осознанности руководителя для повышения вовлеченности сотрудников», Александр Сташенко.

Тренерам в полной мере удалось вовлечь участников в процесс, создать живую атмосферу общения, доверия и оптимизма.

Работа тренеров получила самые высокие оценки со стороны участников.

Начальник отдела корпоративного бизнеса Витебской областной дирекции Антон Башметов:

– Коммуникация и атмосфера, которую создавали тренеры – на высшем уровне. Понравился подход не раскрывать и не преподносить «на блюдечке» всю информацию, а заинтересовывать на-

правлениями саморазвития, давать ориентиры и показывать, чего можно добиться.

Наиболее яркие эмоции и необычные впечатления получили участники мастер-класса «Действующие лица» Вадима Злотникова.

Начальник управления международного торгового и структурного финансирования Александр Зантович:

– Великолепное мероприятие, адресующее очень правильный вопрос. Вовлеченность руководителя и сотрудников – важнейший источник оптимизации процессов, внедрения инноваций и повышения производительности. На мастер-классе Вадима Злотникова «Действующие лица» в совершенно неожиданном инструментарии были проработаны вопросы концентрации, настроения и командообразования. Прекрасная подготовка, интересный материал, неординарная манера подачи. Полностью удовлетворен.

Начальник ЦБУ №302 (г. Гомель) Олег Кузьмичёв:

– Впечатлило, как действуют простейшие приемы вовлечения участников в действие. Интересно было замечать, как по ходу мастер-класса Вадима Злотникова менялось настроение и появлялось естественное ощущение сопричастности и взаимодействия.

Начальник отдела корпоративного бизнеса Гомельской областной дирекции Владимир Исакович:

– Совершенно необычный и творческий подход к обучению. Вопросы создания единой команды на уровне физических ощущений человека – это очень интересно.

Начальник отдела кассового обслуживания Галина Микульская:





– Мастер-класс Вадима Злотникова был просто потрясающий! Все участники за два часа получили колоссальный эмоциональный и энергетический заряд! Большое ему спасибо!

ИНТЕГРАЛЬНОСТЬ: «Интегральное развитие себя, команды, организации: путь к вовлеченности», Марк Кукушкин
 Начальник управления кассового обслуживания инкассации и перевозки ценностей Владимир Четет:

– Вовлеченность необходимо также «тренировать», как часть культуры сотрудника. И ключевыми факторами здесь являются доверие, лояльность, эмпатия, открытость, уважение и совершенствование компании и корпоративной культуры.

Начальник отдела Swift Татьяна Зайцева:

– Огромное спасибо за безупречную организацию конференции и отличный подбор бизнес-тренеров. Впечатления от конференции - максимально позитивные. Порадовал глубокий подход к презентациям бизнес-тренеров. Было изучено понятие вовлеченности. Так как вовлеченность зависит как от усилий руководящего состава Компаний, так и от особенностей рядовых сотрудников, понимая, какие факторы оказывают влияние на вовлеченность, и насколько они развиты, можно управлять данным процессом, а значит, добиваться успехов в работе.

Презентации всех 4 блоков программы были очень интересными и познавательными. Полученная нами информация позволит регулярно в повседневной практике мыслить по-новому, искать новаторские решения, верить в себя и в свою команду.

Считаю особенно полезным мастер

класс Марка Кукушкина. Основная идея мастер-класса заключается в том, что руководитель вовлекает подчиненного в развитие, являясь ролевой моделью, а результатом мастер-класса явилось создание плана развития себя как руководителя.

ИННОВАЦИОННОСТЬ: «Творчество и прорывы для развития вовлеченности», Владимир Данкин

Начальник отдела кредитования и гарантий управления корпоративного кредитования Ирина Столповская:

– Владимир Данкин продемонстрировал всестороннее знание вопроса, смог вовлечь в обсуждение всех участников мастер-класса. Тренер ознакомил с основными приемами и методами создания инноваций, привел примеры из практики. Полученные знания участники прямо на мастер-классе применили для решения конкретных производственных задач.

ОСОЗНАННОСТЬ: «Практики осознанности руководителя для повышения во-

влеченности сотрудников», Александр Сташенко

Заместитель начальника отдела расчетов и текущего сопровождения розничных операций Елена Подобед:

– Участие в мастер-классе Александра Сташенко позволило лучше понять механизмы управления вовлеченностью. Собственная вовлеченность, общение с сотрудниками, совместное обсуждение рабочих вопросов – все это играет важную роль для вовлеченности сотрудников в рабочий процесс, формирования приверженности организации, и, как следствие, повышение производительности и качества труда.

Участников впечатлило умение бизнес-тренеров «зажечь» аудиторию, вовлечь в активный процесс осознания и размышления о роли и месте руководителя в формировании командного духа и системы корпоративных ценностей.

Начальник отдела процессинга и учета розничных операций Алла Холод:

– Одно из знаковых корпоративных мероприятий, на мой взгляд. Заряжает энергией, помогает получить ответ «без галстука» на многие рабочие вопросы, почувствовать корпоративный дух. Мышление кардинально меняется, так как открываются новые горизонты в восприятии действительности и дальнейшем решении поставленных задач. Спасибо нашему управлению по работе с персоналом за такую ресурсную работу. Еще хочу!

Начальник управления продаж департамента корпоративного бизнеса Виталий Алишевич:

– Только положительные впечатления! Затронутая тема весьма актуальна. Полученные знания позволяют шире взглянуть на деятельность в качестве





руководителя, повысить эффективность работы своего подразделения, увеличить спектр применяемых технологий управления бизнес-процессами.

Все участники отметили высокий организационный уровень проведения конференции.

Начальник отдела кредитования и гарантий управления корпоративного кредитования Ирина Столповская:

– Хорошо организованное мероприятие, и с точки зрения места проведения, плана конференции, и с точки зрения наполненности. Основная мысль конференции – полностью понимать, разделять, поддерживать цели организации, в которой работаешь, и вовлекать своих сотрудников во все процессы, необходимые для решения поставленных задач и достижения намеченных целей. Способы и приемы были продемонстрированы тренерами в процессе конференции.

Начальник ЦБУ №302 (г. Гомель) Олег Кузьмичев:

– С самого начала ощущался высокий уровень подготовки конференции и доброжелательная атмосфера. Конференция позволила под новым углом оценить собственные подходы к управлению коллективом и систематизировать свои знания в этой области. Кроме того удалось по-новому взглянуть на свое место в системе Банка. В условиях непростой ситуации в бизнесе неформальное общение с руководителями и коллегами вселяет надежду и оптимизм.

Начальник ЦБУ №704 Сергей Витковский:

– Участие в конференции вызвало только положительные эмоции и оставило самые приятные впечатления. Полученные новые знания, уверен, помогут

мне более правильно расставить акценты и помочь коллегам осознать себя не просто исполнителями чьих-то задач, а непосредственными участниками большого банковского процесса. По итогам конференции сформировалась мысль, что для повышения вовлеченности сотрудников в общие цели банка необходимо предоставить каждому желающему доступ к информации о банке, его целях и приоритетах в большем объеме, чем необходимо для выполнения непосредственных обязанностей...

Участие в конференции явилось хорошей возможностью для обмена опытом

и неформального общения. Прошедшее мероприятие заложило прочный фундамент для дальнейшей работы по развитию вовлеченности всех сотрудников Белгазпромбанка.

Ставший уже традиционным формат конференции позволил охватить большую аудиторию, задать направление развития и по-новому взглянуть на роль руководителя. Участники получили отличную возможность:

- систематизировать понимание факторов, которые влияют на вовлеченность,
- прожить «вовлеченность» на себе, смоделировать состояние вовлеченности,
- определить и отработать конкретные инструменты, которые помогут росту вовлеченности менеджмента и персонала.

Конференцию по праву можно назвать успешным стартом программы управления вовлеченностью. Данный формат мероприятия показал себя с лучшей стороны, дав возможность участникам получить необходимую для работы теоретическую и практическую информацию, получить ответы на наиболее актуальные вопросы. Поэтому в планах управления по работе с персоналом развивать данное направление, организовывать в рамках проекта новые мероприятия и события. До новых встреч!



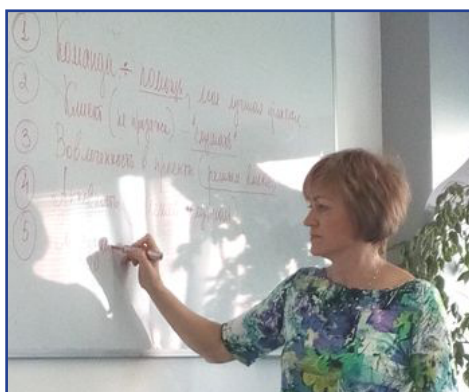
Две руки руководителя: эффективный менеджмент и вовлекающее лидерство

11-12 июня 2015 года на базе Минского международного образовательного центра (IBV) в продолжение темы второй внутрибанковской конференции были организованы семинары «Повышение эффективности работы персонала» и «Развитие лидерского потенциала» для руководителей структурных подразделений банка.

Легко, динамично и очень увлекательно проходило обучение. Участники погрузились в атмосферу эксперимента и игры, самоанализа и решения конкретных рабочих ситуаций.

Много историй из мировой практики, много примеров из личного опыта, простота изложения и глубинная мудрость, легкость в общении и обаяние – все это удивительно гармонично и естественно сочетается в тренере Татьяне Ковалёвой.

Татьяна КОВАЛЁВА (на фото) – бизнес-тренер, консультант, кандидат экономических наук, руководитель корпоративных программ уровня MBA для ряда крупных российских компаний.



Сертификат профессионального бизнес-консультанта от Вашингтонского государственного университета, сертификат бизнес-школы им. Шулиха (Торонто, Канада) по программе корпоративного управления и др. Победитель всероссийского конкурса РАБО на лучшую программу. Более 60 консалтинговых, 6 авторских учебных программ.

Предлагаем вниманию наших читателей самые интересные факты, любопытные моменты и отзывы участников семинаров.

11 июня 2015. Семинар «Повышение эффективности работы персонала».

Считается, что в «нормальной» компании «гребут» примерно 20% персонала,

половина – работает «вполсилы», 20% – «наслаждаются видом» и 10% – «топят лодку» (по результатам опроса 1255 сотрудников различных отраслей бизнеса, занимающих разные должности, SPIVA).

Для того, чтобы разобраться, с кем мы имеем дело (кто чем занят:)), очень полезным инструментом является Матрица кадрового состава. В любой организации можно выделить 4 категории персонала с разной отдачей, потенциалом, вовлеченностью.

Считается, что «нормальным» является распределение кадрового состава в соотношении 20/10/10/60 (среднячки/проблемные/звезды/рабочие лошадки).

Участники семинара разобрали кейс «Проблемы нового отдела» и потренировались четко определять поведенческие индикаторы различных категорий сотрудников, составили собственную карту мотиваторов. Попрактиковались в выявлении системы ценностей человека при помощи 6 простых вопросов. Изучили особенности обучения взрослых людей при помощи модели «Расскажи-Покажи-Сделай».





Модель Расскажи-Покажи-Сделай (Tell-Show-Do)



потенциала» участники обсудили отличия в поведении лидера и менеджера, и на собственном опыте в процессе выполнения упражнения смогли прожить разные роли руководителя и лучше осознать суть ролевого конфликта «Лидер – Менеджер». В то время, когда менеджер обязан передавать и контролировать выполнение политик и процедур, даже если он с ними не согласен, лидер использует личное влияние, основанное на доверии лично к нему для создания обстановки, при которой сотрудники хотят работать лучше.

Неожиданностью стало то, что «простая» карточная игра может подарить море позитивных эмоций и полезных открытий.

«ЧТОБЫ ЖИТЬ ТЕБЕ В ЭПОХУ ПЕРЕМЕН» – гласит древнее китайское проклятие. Люди не любят перемены. Потому что они несут неопределенность, риски, стрессы, страхи... Перемены – это неизвестность, а неизвестность практически всегда сопряжена с опасностью.

Заместитель начальника отдела кассового обслуживания Марина Мелкоступова прокомментировала свои впечатления от семинара:

– *Очень увлекательно и познавательно. Многие «легло на свои полочки». Сделаны выводы, которые приведут к изменению качества взаимодействия в коллективе.*

Попробую посредством карты мотиваторов определить, кто и чем «дышит». Какие потребности преобладают в людях. Кого и к чему можно привлечь. Кого перестать контролировать. Как «болото» превратить в «лужок».

12 июня 2015. Семинар «Развитие лидерского потенциала»

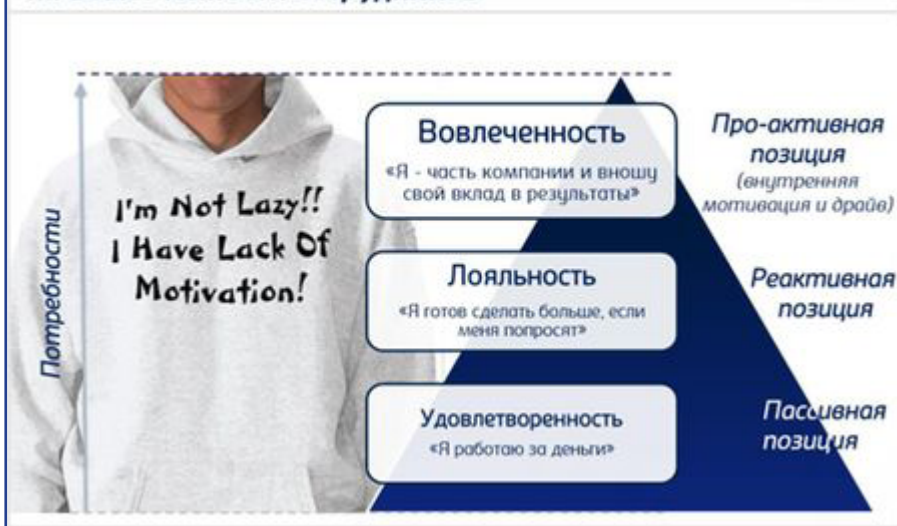
Лидерство, вовлеченность, управление по ценностям – именно на эти аспекты сегодня все чаще обращают внимание передовые компании.

Правила высокой вовлеченности сотрудников:

- лучший продукт – исключительность как базовое условие высокой вовлеченности,
- для достижения исключительной цели используется лучшее средство,
- первое лицо обладает авторитетом у сотрудников, является моделью поведения, носителем основных ценностей компании, признанным лидером.

На семинаре «Развитие лидерского

Все мировые компании-лидеры делают фокус на вовлеченности сотрудников





Участники семинара выступили с мотивирующей речью об изменениях

Видимо, в нас говорят древние инстинкты, которые и заставляют всячески избегать неизвестности, ведь в те далёкие времена она была неразрывно связана с угрозой для жизни. Времена изменились. Но человеческая психика не меняется так быстро.

Управлять отношением к изменениям можно и нужно. Иногда достаточно произнести мотивирующую речь. Красочно и убедительно рассказать о причинах изменений, показать выгоды и новые возможности. Призвать к действию и вселить уверенность, что все завершится вовремя и с великолепным результатом, благодаря стараниям сотрудников.

Начальник управления продаж департамента корпоративного бизнеса Виталий Алишевич:

– Успешность таких корпораций, как *Microsoft Corp.* и *Apple Inc.* – это прежде всего результат грамотной организации системы труда, основанной на ценностях компаний. Умение руководителя сочетать в себе традиционные функции менеджера, контролирующего выполнение сотрудниками своих задач, с одной стороны, и функции лидера, развивающего в коллективе ценности и управля-

ющего с помощью их, с другой стороны, – залог успешности компании. Очень своевременный современный тренинг.

Начальник управления продаж розничных продуктов департамента розничного бизнеса Вероника Янкова:

– Семинар «Развитие лидерского потенциала» для меня был логическим продолжением темы управления вовлеченностью предыдущей конференции, которая состоялась 23 мая, здесь же, в центре Йоханнеса Рау.

Чувствовать себя частью компании и вносить свой вклад в ее результаты – это не только актуально, но и полезно! Это ответственность за себя и за то, что происходит вокруг, это то, что мы транслируем в свои коллективы, пробуем, возможно, даже ошибаемся, но этот процесс требует нашего постоянного участия и никогда не будет окончательным.

Прошедший семинар – еще одна возможность «сверить часы» с коллегами, узнать, как можно «прокачать» лидерские компетенции.

Личное наблюдение по результатам прошедшего семинара: мне кажется, занять про-активную позицию, управлять вовлеченностью лучше всего получается у тех, кто хорошо понимает себя и легко может принимать отличия других людей. И пусть у нас все получится!

Сегодня, чтобы эффективно управлять успешным банком, руководитель должен «иметь две руки». Должен быть современный менеджмент, с его администрированием, стандартами, бизнес-процессами и дисциплиной.



Но в наше время этого уже недостаточно.

Должна быть еще и правая рука. А правая рука – это лидерский подход, умение мотивировать, умение объяснить, умение зажечь и поднять, сделать жизнь своих сотрудников счастливой.

Сделать так, чтобы работа имела смысл лично для них, лично для их жизни.

И чтобы приходя на работу, они понимали, что и свои личные жизненные цели они достигают просто хорошей работой в нашем замечательном банке. Это и есть лидерство.

Успехов вам! И у нас точно все получится!

Bank Academy: каскадное обучение в действии

Мы уже писали, что в 2015 году управление по работе с персоналом планирует реализовать много новых направлений и методов в сфере обучения и повышения квалификации работников банка. Одним из ярких и интересных примеров является обучение, построенное по каскадному принципу, т.е. принципу постепенной передачи знаний/умений/навыков от сотрудников, прошедших внешнее обучение, другим работникам Белгазпромбанка.

Преимущества каскадного обучения очевидны, это:

- рациональное использование денежных средств,
- достаточно широкий охват сотрудников, заинтересованных в получении знаний и формировании навыков,
- разговор с участниками на одном, понятном всем языке,
- выработка у сотрудников, прошед-



ших внешнее обучение и обладающих экспертным уровнем знаний, навыков преподавания,

- использование их как внутренних преподавателей для передачи знаний и опыта, что особенно актуально в контексте вовлеченности,

- формирование благоприятной образовательной среды как элемента корпоративной культуры.

Успешное начало было положено в 2014 году, когда в ноябре был проведен «семинар-каскад» на тему «Лидерские навыки и управленческая эффективность».

И вот в июне 2015 года в рамках утвержденного правлением Плана повышения квалификации работников

на 2015 год управлением внутреннего аудита был проведен базовый курс по основным Международным стандартам финансовой отчетности (МСФО) для топ-менеджмента банка и руководителей структурных подразделений, участвующих в подготовке и анализе отчетности по МСФО.

Семинар имел практический характер. В процессе работы слушатели получили все необходимые знания для того, чтобы оперировать финансовой отчетностью ОАО «Белгазпромбанк».

Ведущий семинара – начальник управления внутреннего аудита Николай Алексеевич Глинков, сертифицированный аудитор Республики Беларусь (Аттестат аудитора Министерства


Николай Глинков

финансов РБ, Свидетельство аудитора НБ РБ), эксперт Суда Евразийского экономического сообщества (Союза), эксперт и преподаватель Института сертифицированных финансовых менеджеров (Великобритания), имеющий степень «Мастер бизнес-администрирования» (Executive MBA), международную квалификацию «Профессиональный финансовый менеджер» (PFM), Диплом по МСФО DipIFR ACCA.

– *Что такое МСФО?*

– Международные стандарты финансовой отчётности (МСФО; IFRS англ. International Financial Reporting Standards) — набор документов (стандартов и интерпретаций), регламентирующих правила составления финансовой отчётности, необходимой пользователям для принятия ими экономических решений в отношении отчитывающегося субъекта хозяйствования.

Разрабатывает стандарты Совет по Международным стандартам финансовой отчётности (IASB), располагающийся в Лондоне.

По сути, МСФО представляют собой ряд правил, цель которых состоит в унификации принципов, используемых банками, компаниями и предприятиями разных стран для формирования и представления финансовой отчётности. Таким образом, МСФО являются универсальным «языком», понятным пользователям финансовой отчётности во всем мире.

Республика Беларусь, как и многие другие страны мира, вовлечена в процесс гармонизации (сближения) национальной системы бухгалтерского учета и отчетности с международными стандартами финансовой отчетности. В банковской системе поэтапный переход на МСФО осуществляется с 2000 года: НБ РБ на базе МСФО разработал ряд национальных стандартов финансовой отчетности (НСФО), обязательных к применению при подготовке финансовой отчетности в соответствии с требованиями законодательства РБ.

Кроме того, в соответствии с действующим законодательством с 2008 года банки РБ обязаны составлять и представлять в НБ РБ годовую финансовую отчетность по МСФО, т.е. банки наряду с финансовой отчетностью, составляемой в соответствии с требованиями законодательства РБ, составляют за 2008 и последующие годы годовую финансовую отчетность в соответствии с международными стандартами.

Целью внедрения в банковскую практику МСФО является обеспечение доступа экономики страны к международным рынкам капитала, улучшение прозрачности, эффективности работы белорусских банков и повышение доверия инвесторов к их отчетности.

– *В чем важность знаний МСФО для руководителей?*

– Топ-менеджеры наряду с собственниками являются ключевыми пользователями финансовой отчетности.

Финансовая отчетность по МСФО призвана обеспечить лиц, принимающих управленческие решения, необходимой информацией. Основное преимущество МСФО перед НСФО состоит в том, что они позволяют увидеть более полную и объективную картину происходящего в банке. В силу того, что МСФО можно назвать основой оценки деятельности и процессов оперативного и стратегического управления, руководителям перед принятием управленческих решений необходима информация, как они повлияют на финансовый результат и финансовое положение банка в международном формате.

– *Что получили участники «на выходе»?*

– Семинар имел практический характер. В процессе работы мы оперировали финансовой отчетностью ОАО «Белгазпромбанк» в соответствии с МСФО за год, закончившийся 31.12.2014. Таким образом, каждый стандарт, каждый существенный аспект МСФО рассматривался с точки зрения его практического отражения в учете и отчетности, его влияния на финансовый результат и движение денежных средств, а также финансовое положение банка. Были рассмотрены практические вопросы взаимодействия банка с внешним аудитом в контексте подготовки, анализа и аудита финансовой отчетности по МСФО. В результате участники семинара овладели знаниями основ МСФО, релевантных к деятельности нашего банка, навыками проведения экспресс-анализа международной отчетности.

Начальник информационно-аналитического отдела управления финансовых институтов Александр Дворянинов:

– **Актуальная тема, доступное изложение, отличный уровень знаний Николая Алексеевича!**

Заместитель начальника отдела внутрибанковского учета Ольга Жуковская:

– **Доступное изложение материала на практических примерах. В ходе семинара мы получили знания по основным стандартам МСФО. Одним из преимуществ обучения было использование отчетности Белгазпромбанка по МСФО за 2014 год, это дало возможность увидеть примеры, как теория применяется на практике. Получены ответы на интересующие вопросы.**

Conflict-management: искусство преодоления разногласий

Вряд ли среди взрослых людей найдется хотя бы один человек, который ни разу не попадал ни в одну конфликтную ситуацию. В июне «Среда развития» пригласила своих участников в путешествие по стране «Конфликтология».

Наши желания и объективная реальность часто не совпадают. И следует признать, что состояние конфликта является естественным для человеческого взаимодействия. Приходя на работу, мы погружаемся в бурлящую жизнь современной компании, которую не всегда можно описать только текущими бизнес-процессами. В любой организации присутствуют интриги, романы, самоутверждение отдельных личностей, просто столкновение интересов и расхождение мнений. Все это – внутренний мир коллектива, вторая жизнь, порой полная противоречий и страстей, всевозможных переживаний, как положительных, так и отрицательных.

Подсчитано, что конфликты сотрудников в компании занимают около 15% рабочего времени. Еще больше времени тратят на урегулирование конфликтов и управление ими руководители – в некоторых организациях до половины рабочего времени.

Как вести себя в ситуациях возникновения конфликтных ситуаций? Как понять природу возникновения конфликтов, динамику их развития? Участники мастер-класса получили ответы на эти и другие вопросы, провели диагностику собственного стиля поведения в конфликте и просто получили удовольствие от общения с обаятельным, харизматичным тренером Мариной Кожуровой.



Мастер-класс прошел на ура! Участники проявили небывалую активность и с радостью поделились своими впечатлениями.

Главный специалист отдела кадрового администрирования Наталья Громова:

– Конфликт неизбежен, более того, это признак эффективного менеджмента. Но он не всегда желателен. Дисфункциональный конфликт опасен для любой организации. Он может поставить компанию в безвыходное положение, истощить ее силы и даже уничтожить. Организация должна направлять всю энергию на внешний маркетинг: искать клиентов, удовлетворять их текущие потребности и предвосхищать будущие. Когда менеджеры не ладят между собой, энергия, которая нужна для развития компании, тратится на внутренний маркетинг.

Взаимное доверие и уважение означают, что мы принимаем тех, кто не похож на нас. На первый взгляд, это просто, но на самом деле – чрезвычайно сложная задача. Почему? Того, кто устроен иначе, трудно понять. С ним нелегко общаться, а временами недолго и потерять самообладание. Это досадно, а порой и тягостно.

Чтобы принять того, кто не похож на вас, нужно быть достаточно терпеливым, уметь выслушать и услышать того, чей стиль отличается от вашего.

Спасибо тренеру Марине за проделанную работу, позитив и обаяние.

Главный специалист отдела транзакционных систем Евгений Бондаренко:

– Я считаю, что пройти такое обучение должен каждый, и это поможет не только ему, но и окружающим его людям. Несмотря на то, что пишу этот отзыв на следующее утро, а не сразу после мероприятия, до сих пор не покидает впечатление об этом мастер-классе, как о «фирменной вещи». Профессионализм и мастерство преподавателя, его харизма и знание предмета обсуждения, восхищают. Лично для меня это самый полезный мастер-класс, который я когда-либо посещал. И это первый мастер-класс, на котором я с удовольствием делал практические занятия, а не пытался уклониться от их выполнения. Не буду вдаваться в подробности материала и обучения, так как, надеюсь, этот отзыв будут читать люди, которые уже посетили мастер-класс.

Ведущий специалист отдела социального развития Элла Дулинец:

– Прекрасный мастер-класс. Очень компетентный и интересный тренер, мастерски владеет темой и умело работает с группой, привлекая и вовлекая в совместный процесс. Ждем новых встреч с Мариной на новых обучающих мероприятиях!

15 июля «Среда развития» приглашает на мастер-класс Максима Якубовича «Как лучше понять себя и коллег. Типология MBTI». До встречи на мастер-классе!

День клиента в Могилёвской областной дирекции

В первый летний день Могилёвская областная дирекция провела специализированную акцию для жителей региона – День открытых дверей. В юбилейный для Белгазпромбанка год сотрудники могилёвского офиса отмечают свой 8-ой день рождения. В тесном сотрудничестве с отделом маркетинга головного банка была организована праздничная программа под названием «День Клиента».

– В отделениях Белгазпромбанка в Могилёве, Бобруйске, Осиповичах подготовили и провели для гостей и клиентов экскурсии, в ходе которых рассказали присутствующим о работе в банке, о том, какие операции можно у нас совершить и почему так важно быть финансово грамотным человеком, – рассказала начальник отдела розничного бизнеса Могилёвской областной дирекции Лариса ДОРОШЕНКО. – Особенно порадовала активность и заинтересованность молодого поколения – школьников и студентов, которые с удовольствием задавали вопросы, живо откликались на рассказ о высокотехнологичных банковских продуктах и узна-



ли для себя много нового и полезного о банковской сфере. На протяжении всего дня в празднично украшенных офисах отделений рекламировались

различные банковские услуги, были оказаны многочисленные консультации и представлены наши лучшие продукты. Тем самым Белгазпромбанк



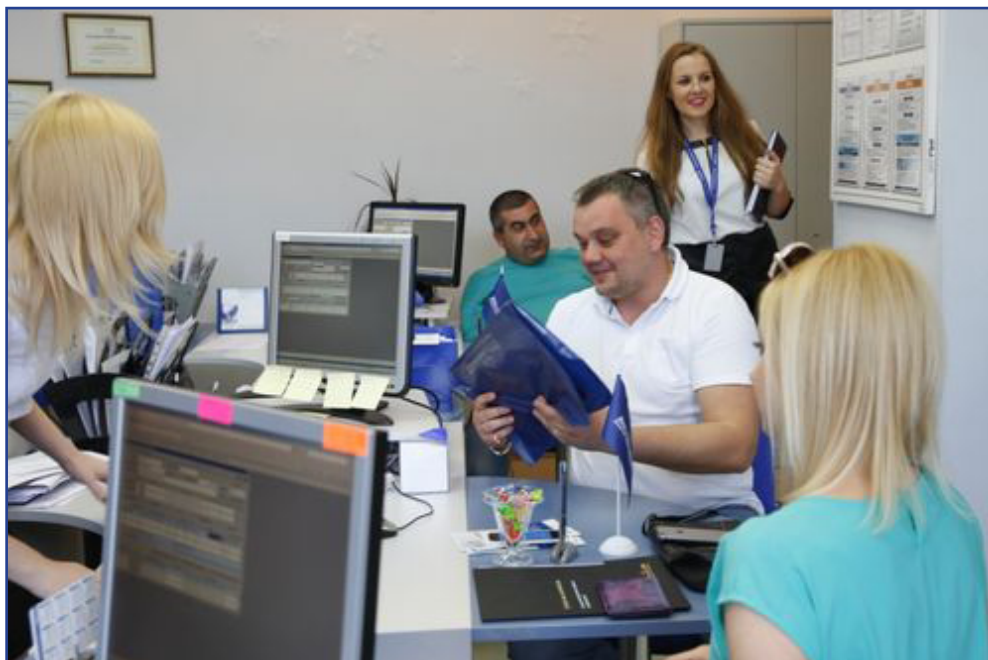
Студенты на экскурсии



способствовал продвижению реализуемой в республике государственной программы по развитию финансовой грамотности населения.

Достижения Белгазпромбанка широко оценены в регионе. Могилёвская областная дирекция неоднократно признавалась лучшей по оказанию услуг предпринимателям. В большей степени банк ориентирован на обслуживание малого и среднего бизнеса. Виды деятельности, осуществляемые нашими клиентами, различны – торговая, производственная, фармацевтическая, юридическая, страховая, лизинговая, туристическая и прочие сферы хозяйственной деятельности. Сложившаяся клиентская база подтверждает преимущества выбора Белгазпромбанка для сотрудничества. И вполне логично, что на праздник для вручения благодарственных писем были приглашены клиенты – надёжные и верные партнёры банка, которые на протяжении всех этих лет доказали свою преданность и внесли важный вклад в становление и развитие областной дирекции (на среднем фото справа: генеральный директор СЗАО «Белатмит» Борис Ципорин и руководитель Могилёвской областной дирекции Белгазпромбанка Владислава Зиндер).

Частные лица и представители бизнеса охотно оставляли свои отзывы и пожелания в Памятной книге. Слова благодарности были тепло встречены всеми сотрудниками дирекции, а кульминацией праздника стал торжественный запуск воздушных шаров и подарок – торт с символикой банка.



«Ад вятроў старадаўніх і рэк беларускіх...»

Приём заявок на конкурс «Литературный факел» завершился, и в его осеннем выпуске уже второй раз появятся произведения сотрудников Белгазпромбанка. Альманах издаётся только на русском языке, и в него, к сожалению, не вошли стихи и проза экономиста 2 категории ЦБУ №604 Белгазпромбанка (г. Осиповичи) Галины ПИРОЖНИК. Предлагаем их сегодня вашему вниманию. К слову, главный редактор «Литературного факела» Георгий Добыш (белорус по происхождению) высоко оценил литературный талант нашей коллеги: «Спасибо! Как водички в жаркий день из родника напился».



Мове

Ад вятроў старадаўніх і рэк беларускіх,
 Ад зімніх снягоў і сонца цяпла,
 Ад буйных шляхоў і сцежачак вузкіх,
 Палескіх балот і зорак свята.
 Ад крыніц нарачанскіх і кропляў вясновых,
 Ад суніцаў лясных і духмяных лугоў
 Нарадзілася родная нашая мова:
 І слова «матуля», і слова «любоў»!
 Як валашкі ў полі, як цюльпаны ў садзе,
 Квітнела на вуснах продкаў маіх...
 У далонях бабулі, у вачах маёй маці,
 Я чула ўсе заветы ад іх!
 Дык любі і шануй, беражы, ганарыся,
 Бо няма больш на свеце прыгожай такой!
 Разважай і спявай, гавары і маліся
 На роднай і моцнай мове сваёй!

Сцяжынка

Размаўляла са мною сцяжынка
 І кудысьці вяла ў падарожжа:
 «Ты калісьці ўбачыш, дзяўчынка,
 як ствараецца восенню дожджык.
 Ты калісьці пачуеш, дзіцятка,
 як каханне звініць у двух сэрцах...
 Зразумееш тады ты загадку,
 чама ўвогуле сэрцанька б'ецца!»
 Усе кветкі квітуць,
 усе жывёлы растуць
 і натхнёна імкнучца да сонца і неба.
 Так і людзі жывуць,
 і з надзеяй ідуць
 да цяпла, дабыні і душэўнага свету.

І пабегла дзяўчынка па сцежцы,
 Хоць і цяжка, і дыхаць не можа...
 Яна хоча знайсці тое месца,
 дзе ствараецца восеньскі дожджык!
 Усё на свеце ўзнікае з каханья:
 чалавек, дабыня і надзея,
 і жыццёвае апавяданне
 пра шчаслівыя толькі падзеі!
 Дык давайце ж дадзім
 Усім людзям адзін
 Падарунак у выглядзе добрай усмешкі,
 Каб жытнелі палі!
 І па іх каб вялі
 Нас да шчасця жыццёвага сцэжкі!..
 Размаўляла са мною сцяжынка
 І кудысьці вяла ў падарожжа...

Хай у шчасце верыцца!

Цікава жывецца толькі такім,
 Хто бачыць цікавае ў кожным,
 Хто многа смяецца і з гэтым усім
 Гаворыць: «Шчаслівым быць можна!»
 Здаецца ніякім заўтрашні дзень
 Бязрадасным авантурыстам.
 А ты, спадзяюся, не будзеш такім –
 Валодаюць ўсім аптымісты!

Хай дожджык ідзе ці мяцеліца,
 Хай на небе хмарачкі сцелюцца.
 Ты вясёлым будзь, ты пра сум забудзь.
 Хай у шчасце сваё табе верыцца!

Здаецца, ўсё дрэнна стала ў жыцці,
 Здаецца, бяда калыхае.
 Ты вер у сябе і наперад ідзі,
 І кожны тады падтрымае.
 Здаецца, не стала раптам сяброў,
 Што ў вернасці доўга кляліся,
 Але да жыцця калі ў сэрцы любоў, –
 Сяброў вельмі шмат, аглянися!

Хай ветрык падзьмуў, хай збівае з ног,
 Хай нябачна вачыма ужо дарог.
 Ты лягчэй ідзі, ты свой шлях знайдзі,
 Каб таго, чаго хочаш, дабіцца змог!

Дунайский круиз: из Будапешта в Германию

В самом начале лета сотрудники Белгазпромбанка отправились в корпоративный Дунайский круиз по маршруту:
 Мишкольц - Будапешт
 - Вена - Зальцбург
 - Зальцкаммергут
 - Линц - Пассау -
 Регенсбург - Прага.
 Своей фотогалереей из этой десятидневной поездки в социальных сетях (а также с нами) поделилась главный юрисконсульт отдела правового обеспечения розничного бизнеса Янина Даугирдайте.



