

Мотивация чрез Визуализация

Модулът Self Service „Данни за изпълнението“ на системата HeRMeS позволява на Банка ДСК да осигури визуализация на бонусите за екипа

Деница Дженева



**КАТО ОРГАНИЗАЦИЯ С ГОЛЯМА КЛО-
НОВА МРЕЖА** Банка ДСК разполага с много на брой служители. Резултатите от тяхната работа обаче трябва да станат видими. Затова банката стартира проект по внедряване на модул от системата за управление на човешките ресурси HeRMeS на „ТехноЛогика“.

„В Банка ДСК функционират вътрешни разработки за оптимизация и автоматизиране на процесите по управление на човешките ресурси. Те скъсяват достъпа до информация за изпълнението на конкретни цели“, разказва Анна Пресолска, направление „ИТ и операции“ в Банка ДСК.

Проектът с „ТехноЛогика“ включва награждането на функциониращия модул „Стимули и комисиони“ на системата HeRMeS с допълнителен външен модул, т.нар. Self Service „Данни за изпълнението“. Това води до оптимизация на редица процеси, например полагане на цели, преглед на постигнатите резултати и по-

висока мотивация сред екипа.

„Като част от банката с най-голяма клонова мрежа в страната на колегите ни от подразделенията е предоставена възможност да получават допълнителен стимул и възнаграждения в зависимост от успехите в продажбите на широката ни гама от продукти и услуги“, пояснява Анна Пресолска. Чрез модула Self Service всеки служител в клоновата мрежа на Банка ДСК може да проследява реализираните от него продажби.

Изисквания към системата

Основно изискване към новия модул е възможността за онлайн визуализация на реализираните от всеки служител продажби по продукти и услуги и за допълнителните възнаграждения, обвързани с тях.

„Избрахме Self Service „Данни за изпълнението“, тъй като позволява лесно и бързо отразяване на корекции и дава възможност за предва-

рителни калкулации. Това е ключова характеристика на една гъвкава и добре работеща мотивационна система“, казва Анна Пресолска.

Ползи от внедряването

Работата с модула помага на специалистите в клоновата мрежа на Банка ДСК да проследяват личния си принос в продажбата на банковите продукти и услуги. Тази прозрачност се отразява в по-висока удовлетвореност сред екипа и повишаване качеството на обслужване.

В допълнение достъпът до количествените измерители на усилията, полагани от служителите, е особено важен за работата на мениджърите на екипи. Резултатите за представянето на служителите в системата улесняват планирането на бъдещото им кариерно развитие и помагат на хората на ръководни позиции да предвидят подходящи обучения и менторски програми. Така чрез информацията в Self Service модула мениджърите в Банка

ДСК предприемат стъпки за развитието на екипите, съобразени с конкретните постижения на всеки служител.

„Процесът на обучение за работа със системата бе изключително лесен и колегите активно използват възможностите на модула“, допълва Анна Пресолска.

Бъдещо развитие

След успешното внедряване в екипите от клоновата структура Банка ДСК планира да разшири проекта и с други екипи от организацията. „Обмисляме интегрирането на Self Service модула „Данни за изпълнението“ от HeRMeS и в мотивационни системи за тези екипи на банката, които не работят пряко с клиенти, но имат принос в увеличаването на продажбите“, казва Анна Пресолска. По този начин положителните ефекти от внедряването на модула от HeRMeS ще обхванат по-голяма част от служителите.