Не все идеи можно посчитать объективно адекватными & нужными, учитывая размер компании, политику банка, консервативные и стабильные установки. Данный документ является генерацией разных советов. Возможно многие советы уже реализовались, мы не ознакомлены достаточно с ситуацией в банке. В первую очередь советы исходили с точки зрения работника (так как мы сейчас в этой среде), и после этого с точки зрения инвесторов и управления.

**ИДЕИ ДЛЯ КЗИ:**

0) Для популяризации банка на рынке КЗ, создать тикток аккаунт. Пусть ведёт человек кто шарит за тренды и мемы. Человек кто может снимать хороший и весёлый контент. Многие компании СНГ и КЗ практикуют это. Сказал бы это адаптацией под нынешние требования рынка. К примеру, работники какого-то банка играют какую-то игру по математике, корень под 144, 18 \* 18 и тд, человек должен поворачивать голову вправо или влево выбирая правильный вариант. И интересный момент в том, что просмотров было около миллиона.

1) Человек такое существо которое хочет чувствовать принадлежность к чему-то, а чтобы создать более дружный коллектив можно собрать всех работников департамента и сфотографировать их всех вместе и повесить где-нибудь в каждом департаменте.

2) Каждый сотрудник важен. Человек хочет ощущать свою важность и нужность. Многофункциональный работник может следить за датами ДР всех работников и поздравлять именинника до начала работы когда он придёт на работу. К примеру, следующее ближайшее день рождение если не ошибаемся у Улжан Ж. (2 июля). От силы на каждого человека уйдёт 1000 kzt в год. Маленькое пирожное и кофе с одной свечкой. Это хорошая методика для удержания своих кадров, а также дать своему сотруднику хорошее настроение и пищу для размышлений.

3) Считаем, что идея с локальным интернетом (не Wi-Fi) для каждого рабочего компьютера хорошая идея для кибербезопасности. Но есть и другие методики кибератак, фишинг, спуфинг и тому подобное. Для предостережений можно попробовать на некоторых работниках сделать фишинг и тд. Не знаем адекватно ли это или законно ли. Но лучше уж самим выявить свои изъяны чем кто-то другой. Метод пряника, не кнута.

4) Больше рекламы банка. Баннеры, рекламы в соц сетях. Активное ведение соц сетей. Больше свободы в инстаграмме (не шаблонные посты).

5) Какие-нибудь необычные фичи (особенности) сделать у банка. Можно изучить международные → американские/европейские банки. Какие методики используются. Для популяризации на рынке.

6) Нанять айти-специалистов, или одного который знает много что. Full Stack Developer (для разработки функциональных сайтов) к примеру. Несколько банков на рынке КЗ сильно развивают айти сферу.

7) Разные курсы для повышения квалификации кадров. Курсы английского, курсы турецкого, курсы базового сильного знания ПК.

8) Нанять специалистов в области преподавания и сделать что-то на подобии KaspiLab, Kolesa Upgrade, чтобы нанять, но сперва подготовить сильных специалистов.

9) Участие на ярмарках в разных университетах. Это когда разные компании приходят в университеты одновременно и приглашают хороших специалистов к себе. Так же популяризация и возможность найти достойных специалистов.

10) Доработать сайт. На сайте иногда есть баги (ошибки) -> валюты не показываются, филиалы не показываются, банкоматы, так же новый филиал в Туркестане.

11) Ещё такая темка, что человек не всегда знает кто перед ним (из коллег). Портал который был сделан (иерархия сотрудников) классная идея. Можно его более подробно доработать. К примеру снизу под фотографией написать должность, дату рождения, где учился, чем интересуется. Когда ты видишь человека но не знаешь с ним на вы или на ты общаться, так как человек вроде бы молодо выглядит но в то же время может быть намного старше тебя. В такой ситуации и других эта идея думаем была бы хорошей.

12) Сотрудничать с разными компаниями (турецкие в первую очередь), и какие-то общие goals найти (к примеру UN Sustainable development goals and so on), после для своих сотрудников какие-то скидки предлагать. Скидки на продукты Ulker ↔ Albeni, на обучение детям работников в турецких заведениях и тд. Можно разные примеры накидать.

13) Нанять мед.специалиста, нанять психолога, нанять массажиста или ещё кого-то.

14) Обмен сотрудниками между филиалами (как понял это 100% турецкий банк и довольно-таки крупный гигант в родной стране), казахстанских работников отправлять в Турцию, а турецких сюда (на время хотя бы). Обмен опытом и тому подобное.

15) Идея для долгосрочной перспективы: сделать аналог портала (как понял он временам падает и не работает), в случае если нынешний портал ("портал" - имею ввиду ту программу которым пользуются работники) упадёт полностью, иметь аналог и быстро реабилитироваться.

16) Для долгосрочки тоже: сделать приложение (в соответствии со всеми кибербезопасными установками). как обычный человек можно предположить что легче скачивать и заходить в приложение, чем на сайт и дальше в личный кабинет.

17) Можно аналог каспи сделать, в плане того что там же предлагаются разные услуги, товары. А тут же в КЗИ приложении можно заходить в свой личный кабинет, смотреть какие-то турецкие товары, турецкие авиалинии и тд. Можно и с этих турецких компании получать какой-то доход за рекламу (как никак должны рассмотреть бизнес-предложение, в первую очередь банк - турецкий, во-вторых тюркские народы братские и тд).

18) Как недавняя идея с порталом (не знаешь кто перед тобой), можно на бейджиках писать имя и должность и департамент. департамент другим необычным шрифтом чтобы можно было легко увидеть (может такое есть уже).

19) Слегка абсурдная идея, но раз уж основной акцент делается на турецком языке, можно заранее связываться с превыпускниками ктл/sdu/сдкл (сдкл - колледж ктл). а так идея #9 более адекватная. Ярмарки. Турецкий язык можно в ходе работы изучить.

20) Можно там где продажи делаются или телефонные звонки или что-то вроде сделок поставить большой колокольчик и в случае если что-то необычное было сделано (продажа 10.000.000 $ или закрытие хорошей сделки) можно было звенеть этим колокольчиком. Не знаю насколько это официально хорошая идея, но как читал в американских некоторых компаниях так делается. Для мотивации и придачи энергии сотрудникам. Общая радость и тому подобное.

21) Так как не устраивались здесь на работе не знаем на сколько месяцев подписывается здесь договор о трудоустройстве. Можно сделать к примеру до августа (как большая пятерка pwc, deloitte, kpmg, ey, gran thoronton), удержания работника и придача ответственности то что должен до этого срока работать.

22) Как в ссср (и не только) поощрения разные. знание (сдача теста) по английскому && русскому, ещё какие-то экзамены -> + какой-то процент к заработной плате.

23) может такой есть, может нет, но можно нанять хорошего аналитика с большим бэкграундом в банковской сфере. который будет анализировать другие банки, банк центр кредит, форте, халык, жусан, другие международные компании. Для генерации идей а так же аналитики своей конкурентоспособности.

24) Создать скорее не айти отдел, а скорее Data Science отдел/департамент. Это очень быстро развивающяяся сфера айти, она нужна везде, особенно в банковской сфере. Для аналитики, для предсказания каких-то вещей, для нахождения попыток мошенничества и взлома.

25) Очень важный пункт скорее, "АВТОМАТИЗАЦИЯ РУТИННЫХ ЗАДАЧ" -> мы работали в некоторых компаниях где простые вещи как заполнение Excel файла не автоматизировано. К примеру ситуация, есть 10000 пдф файлов с общим шаблонным схожим текстом, и оттуда из многого текста нам нужно взять только некоторые данные. Обычный работник потратил бы на это более месяца, а то и больше. А через Айти-решения можно это сделать за минуту. Телефонные звонки можно автоматизировать и тому подобное. Может есть и другие задачи подвластные автоматизации.

26) Много банков разных в КЗ. Можно стать инициатором чего-то. Делать какие-то челенджи / манифесты и передавать отмечать другие банки. К примеру, не очень хороший пример, но то что помним Ice Bucket Challenge, делаешь этот челлендж потом отмечаешь другой банк. Таким образом можно стать популярным банком. Быть на слуху или на слухе.

27) Инициаторство по другому. Все мы люди. И работники тоже. Как статистик можем сказать что более половины работников всех банков можно было бы как-то вместе охарактеризовать, к примеру общие интересы. Популярный пример: футбол. Можно сделать первый в Казахстане чемпионат по футболу среди работников Банка. А если и выиграть его. То это очень классно. Да и для простых жителей КЗ это было бы интересно. Люди в основном считают работников полиции или банка очень серьезными людьми, которым автоматизированы на каких-то задачах и только делают работу. Можно развеять этот миф, и как-то показать жителям РК что и такое бывает. Пример это просто пример, можно разные виды инициаторства попробовать. Мы предлагаем лишь оптимальный вариант с нашей точки зрения.

28) Посмотреть опыт японского бизнеса и американского, это скорее называлось американский и японский менеджмент. где коллективизация идёт или индивидуализация. и постараться подстроить организацию под какую-то из них. к примеру, есть понятие как "икигай".

29) Брать обратную связь с работников. А ЧТОБЫ работники отвечали честно, можно сделать опрос анонимным. Опрос в гугл или в телеграм канале (лайк/дизлайк за какое-то сообщение). К примеру, нравится ли вам политика нашего банка? нравится ли вам работать здесь? есть ли у вас какие-либо пожелания или советы? Так сказать, изучить себя изнутри, а потом выявляя свои слабости и искореняя их -> выйти на рынок сильным.

30) Зираат банк вроде был создан в 1863 году. Можно ещё как-то точную дату узнать открытия банка в турции, или в казахстане и потом уже какие-то подарки дарить работникам или мероприятия / корпоративы устраивать. Чтобы эта дата запоминалась работникам. Можно сделать и для всего города сделать. Замечали наверное где что-то бесплатное или дешёвое к примеру открытие новой точки SalamBro всегда притягивает очень много людей. Можно сделать вот так: сделать ярмарку на 200.000 kzt , сделать большие казаны плова, айран. и раздавать жителям. а ещё какие-то игры делать. и как-то можно ультиматум поставить -> перед входом подпишись и закинь к себе в сторис наш банк. ВСЁ ЭТО ДЕЛАЕТСЯ для популяризации банка, а в дальнейшем возможном притягивании новых клиентов.

31) День открытых дверей для школьников, нанять хорошего оратора & психолога, кто может хорошо и интересно подавать материал, а так же чтобы оно запоминалась на уму у людей, а эти дети потом будут рассказывать родителям всё это, родители другим родителям, и так цепочка пойдёт информации про банк. Можно какие-то школы как НИШ ХБН & НИШ ФМН позвать. Это же на самом деле психология и цель игры заключается думаю в популяризации в первую очередь, к примеру, аккаунт школы с 1000 подписчиками загружает пост о том что в КЗИ Банк пошли наши студенты и тд, оттуда 10+- подписчиков можно собрать. Остальные хотя бы увидят что такой банк существует.

32) Деревья перед входом искоренить может быть. Или перед входом большой баннер поставить "КЗИ Банк". Просто если рядом проходить с банком и не сильно приглядываться что там, то не каждый увидит что это КЗИ Банк и тд.

33) Так же абсурдная мысль, мы не знаем политику банка, но некоторым людям важно чтобы банк где-то находился в центре, там где Нурлытау и тому подобное, так человек хоть и не понимает всей сущности, но подсознательно думает что раз уж в центре то оно круче и доверенное и тому подобное, да и когда устраиваются на работу люди думают "В Нурлытау, вау" и тд. Может как-то новые филиалы открыть или туда перенести офис.

34) Разыгрывать всякие подарки, блокноты компании, или там низкие проценты в соц сетях. Условия шаблонные: подписка на банк и тд. Выберем победителя в онлайн трансляции в вечер этой субботы и тд.

35) Связываться с топ-20 университетами Алматы, и у многих я думаю есть каналы с вакансиями/стажировками. Можно админам этих каналов скидывать текста вакансии, чтобы они у себя на канале или в инстаграмме закидывали. Слегка автоматизация подбора кадров.

36) Создать какие-то красивые лозунг, мотто, цель банка. и выставить их на брошюрках или на сайте где-то. коротко и чётко нужно выбрать что-то. "доверие и профессионализм" - что-то на подобии этого. не знаю как в банках, но в крупных организациях есть такие штуки.

37) тоже абсурдная идея, но везде есть стажировки для студентов и тд, но если посмотреть адекватно то они выполняют несложную работу довольно-таки. можно как в фильме "стажёр" сделать стажировку для пенсионеров. это в первую очередь, популяризация, что-то необычное делать. во-вторых, возможность получить лояльных клиентов (в основном пенсионеров) и возможность дать им работать.

38) активно вести от имени банка такие платформы как hh.kz && linkedin.com , для популяризации и нахождения хороших специалистов.

*\*) все эти идеи являются тестовыми конечно же, можно сделать data science департмент, или там все данные финансистам дать, чтобы они при реализации одной идеи наблюдали и анализировали поток клиентов, изменения в доходе, как изменение чего-либо влияет на общее положение.*

39) у Call-центра спросить все вопросы шаблонные (которые чаще всего задаются) и закинуть вопросы-ответы на сайт, телеграм-бот. в случае с инстой, каждые 3 дня закидывать пост или сторис, фотка - вопрос, текст - ответ. и так закидывать. к примеру, какая процентная ставка у депозита, у кредита, какие автобусы едут сюда. есть ли филиалы в городах. что делать если человек не с города где филиал есть и тому подобное.

40) не знаем как в банках, может как-то использовать меньше бумажек. переходить слегка в айти решение. но если переходить в айти формат, то купить мощные компьютеры рабочие, хорошую кибербезопасность сделать, серверное хранение и тому подобное. и в случае если бумажки уже не нужны, то утилизировать их через какой-то аппарат (где-то видел штука как обратный тенет принтер, который разрезает на мелкие кусочки бумагу), а не чтобы выкидывать в мусор, где другой человек может найти информацию о клиентах и работниках.

41) сделать в каждом департаменте большую доску, мы не знаем на самом деле кто чем занимается тщательно, но у каждого же своя цель, у маркетологов думаю что-то вроде сделать 1000+ просмотров поста, у кредитников что-то вроде продать 10 million $ в месяц и тд. И сделать доску где будет информация за предыдущий месяц, за этот месяц, лучший месяц в году, или там ещё лучший сотрудник месяца. бонусные поощрения может даже. адаптировать идею нужно на самом деле, а так в целом такая идея.

42) попросить работников чётко следовать правилам кибербезопасности, игнорировать странные письма и номера, использовать сложные пароли. менять их часто (как минимум раз в месяц, использовать разные пароли в разных местах в инстаграмме, в вк, на рабочем портале).

43)