



Свириденко Алёна

*Корпоративный тренер Сбера,
Комьюнити менеджер
Сообщества наставников*

aeivanitskaya@sberbank.ru

Практика Сбера в развитии наставничества

Взгляд со стороны
наставника и ученика

ЭКСПЕРТНЫЕ РОЛИ:
передача опыта в профессии

МЕТАЭКСПЕРТНЫЕ РОЛИ:
решение целевых задач по запросу

МЕНТОР
делится экспертизой для перехода на новый уровень на основе своего опыта, как правило, из кросс-функции

НАСТАВНИК
передает компетенции, обучает инструментам, прикладным навыкам по конкретному направлению

БАДДИ
поддерживает, помогает адаптироваться к новой среде

КОУЧ

индивидуальный/командный

помогает раскрыть личностный потенциал через повышение осознанности, развивающие вопросы и поиск индивидуальных решений

КОНСУЛЬТАНТ ПО РАЗВИТИЮ

способствует всестороннему развитию сотрудника в компании, помогает выбрать самый эффективный путь, соответствующий личности

ФАСИЛИТАТОР

проектирует и проводит сессии для команд, помогает выработать решения, синхронизироваться

ПЕРЕДАЮТ
знания и опыт

ПРОЯВЛЯЮТ
ресурсы и возможности



КОМАНДА
СООБЩЕСТВА



БАДДИ

эмоционально поддерживает, помогает адаптироваться к новой среде



- Поддержать на этапе адаптации
- Помочь социализироваться
- Фокус на адаптацию сотрудника



НАСТАВНИК

передает компетенции, обучает прикладным навыкам



- Передать компетенции
- Обучить прикладным навыкам
- Фокус на обучении и развитии сотрудника

НАСТАВНИКИ В СБЕРЕ

НАСТАВНИК – ЭТО ПРО ПРИЗВАНИЕ

35

средний возраст

> 60%

Наставников – мужчины



7.5 лет

средний стаж в Сбере

2 года

средний стаж в должности

19%

это ключевые сотрудники

ВХОД В РОЛЬ



КРИТЕРИИ ОТБОРА

- ✓ Оценки не ниже СС по система 5+
- ✓ Опыт работы в должности/роли от года
- ✓ Должность Наставника не может быть ниже должности Наставляемого
- ✓ Внутренняя мотивация быть Наставником, передавать знания и навыки, инвестировать время
- ✓ Отсутствует действующее привлечение к дисциплинарной ответственности
- ✳ Пройдено обучение по Программе Наставничество

ВКЛАД В ДРУГИХ

Для сотрудника в новой роли

- ✓ Пошаговое знакомство с новой ролью
- ✓ Передача профессиональных навыков по роли

Для сотрудника в своей роли

- ✓ Передача отдельного конкретного навыка, обмен лучшими практиками

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Оценка по итогам цикла адаптации/обучения:

- ✓ Опрос наставников после стажировки
- ✓ Опрос стажеров

Оценка эффективности системы в целом:

- ✓ Оценка конверсии по переводу в штат

РЕАЛИЗАЦИЯ В РОЛИ

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ



ПОДГОТОВКА

- ✓ Курс Наставник-руководитель, чек-листы, памятки
- ✓ Лендинг для наставников
- ✓ Локальные программы подготовки наставников
- ✳ Матрица компетенций, трек развития для наставника
- ✳ Единая система обучения и сертификации, редизайн курса в разрезе сегментов
- ✳ Трек для наставников в Пульсе
- ✳



реализовано



в разработке

МОТИВАЦИЯ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ

СООБЩЕСТВО НАСТАВНИКОВ

Активности сообщества:

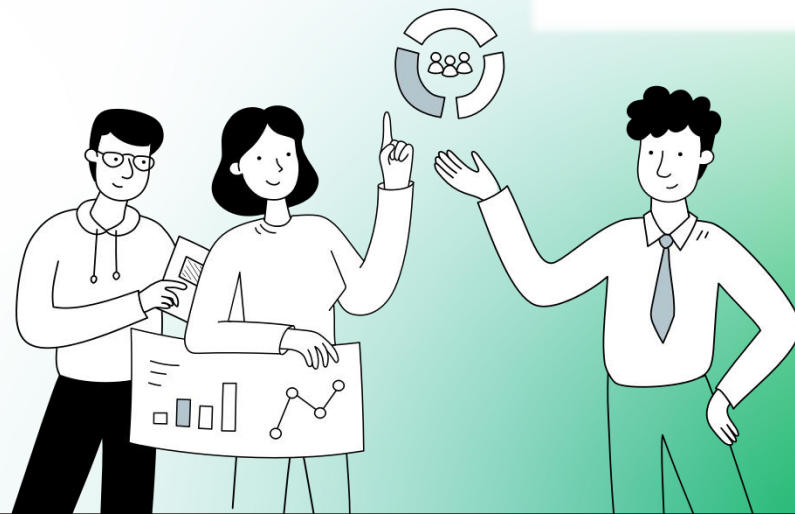
- ✓ Мастер-майнды
- ✓ Вебинары
- ✓ Очные обучения
- ✓ Нетворкинг

2024

Создание сообщества, где каждый может реализовать себя и сделать вклад в развитие наставничества в Сбере

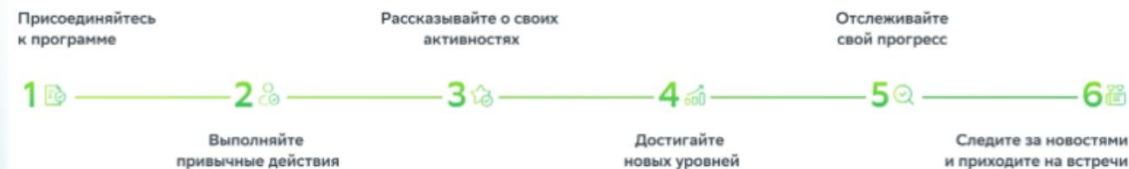
>20%

наставников – это участники сообщества



«**PRO.Признание**» – программа для ролей взаимного развития
Говорим «спасибо» тем, кто поддерживает других на пути изменений.

Интересно, а как начать?



А у вас был наставник?

Как наставник повлиял на ваш путь?

ЗАДАЙТЕ ВОПРОС