



**Свириденко Алёна**

*Корпоративный тренер Сбера,  
Комьюнити менеджер  
Сообщества наставников*

*[aeivanitskaya@sberbank.ru](mailto: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:

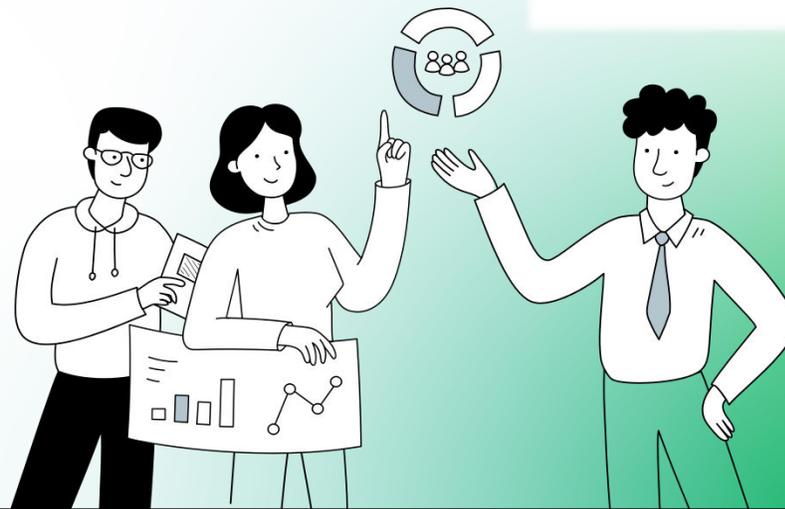
- ✓ Мастер-майнды
- ✓ Вебинары
- ✓ Очные обучения
- ✓ Нетворкинг

2024

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

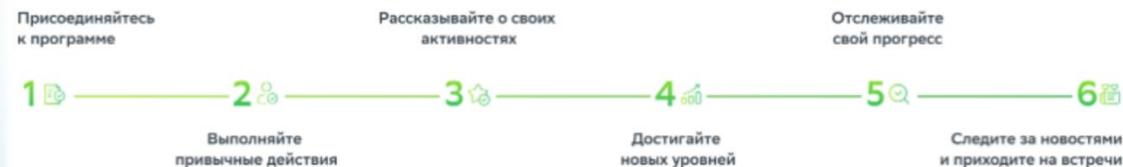
>20%

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**