

Vadarod это:

IT-компания, которая специализируется на разработке и сопровождении программного обеспечения в сфере финтех. Входит в Группу компаний ОАО "Сбер Банк".

03.01.2012

Дата основания

300+

Численность
сотрудников

200+

Инженеров

Ключевые компетенции:

- ★ Back-End и Front-End разработка
- ★ Мобильная разработка
- ★ BI технологии
- ★ Интеграционные сервисы
- ★ Siebel CRM
- ★ Дизайн, UI, UX
- ★ Системное тестирование

12 лет

Опыта разработки
ПО

120+

Реализованных проектов за
последние 4 года

Какие проблемы мы решали?

-  1. Отсутствие культуры передачи опыта внутри компании
-  2. Недостаток мотивации для развития, участия в системе грейдирования
-  3. Высокие затраты на организацию внешнего обучения
-  4. Раскачка профессионального комьюнити внутри компании



Карта проекта

-  1. Фасилитация рабочей группы (6 встреч)
-  2. Описание процесса
-  3. Создание плана внедрения процесса
-  4. Внедрение процесса
-  5. Оценка итогов и развитие



Фасилитация рабочей группы

Принципы:

-  1. Добровольность и открытый диалог
-  2. Совместное исследование проблемы
-  3. Наличие структуры процесса
-  4. Брейншторм идей и выбор наиболее подходящих
-  5. Обратная связь

Проработали:

-  Цели и задачи
-  Риски
-  Принципы и философию менторинга в Vadarod
-  Портрет ментора и менти + требования
-  Другие роли, задачи и взаимосвязи участников процесса
-  Условия ментора и факторы успеха
-  План внедрения и спецпроекты

Описание процесса

Философия: передача best-практик, указатель и спутник верного направления в профессиональном развитии сотрудника.

Цели:

-  1. Поддержка и сопровождение стратегического видения компании
-  2. Внедрение культуры передачи знаний
-  3. Повышение экспертизы сотрудников
-  4. Мотивация команды через возможности профессионального развития

Задачи менторинга:

-  1. Определить цели развития сотрудников в условиях согласованности с целями компании
-  2. Определить и структурировать план профессионального развития сотрудника в перспективе
-  3. Поддерживать, обеспечить обратной связью и инструментами всех участников процесса

План внедрения проекта

-  Доведение информации до персонала
-  Объявление о запуске, разъяснение деталей сотрудникам
-  Организация базы менторов
-  Запуск школы менторов
-  Формирование первых пар
-  Принятие замечаний, внесение улучшений в процесс
-  Создание ЛПА
-  Ивенты для менторов



Внедрение процесса

База менторов:

Это база с перечнем сотрудников, обладающих достаточной экспертизой и готовых стать ментором с указанием профильных направлений

Ф.И.О, Опыт, Образование, Кратко о себе, Отдел/команда, Статус, Сроки менторинга

Пополняется на постоянной основе



Школа менторов

Содержание курса:

- 🎓 Введение в менторинг
- ⚙️ Технология менторинга и структура встречи ментора и менти
- 🔧 Менторинговые инструменты
- 😊 Технология предоставления обратной связи
- 🔗 Практическая отработка целостной структуры менторинга.
- ⊗ Сложности в ходе менторинга
- 😞 Профессиональное выгорание
- 📺 Видеоматериалы для менторов
- 📖 Вспомогательные материалы (книги, лекции, фильмы)
- 📊 Презентации
- 📄 Чек-листы
- 📄 Формы документов
- 📍 Общий чат в ТГ

Ивенты для менторов



Завтраки с ментором



Игра в спортивную мафию



Посты в социальных сетях о менторинге



Посты знакомства с менторами в инстаграмм и ТГ



Мерч



Выпускные вечера



Итоги проекта

- 🕒 6 месяцев срок реализации
- 💰 15000 \$ стоимость реализации
- 👤 29 менторских пар
- 👤 17 менторов и 24 менти
- 📊 11% сотрудников заняты в процессе менторинга
- 📈 30% участников-менти повысили свой грейд за счет программы
- 🎓 Индивидуальный, групповой менторинг, кросс-функциональный менторинг
- 💡 Работа в формате мастермайнд-групп
- 💰 Материальная мотивация менторов

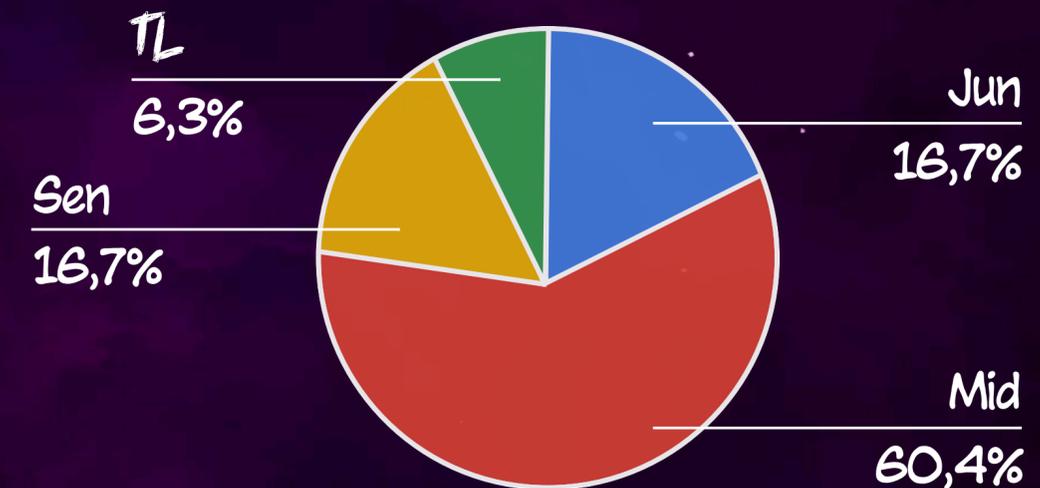


Влияние на рост экспертизы

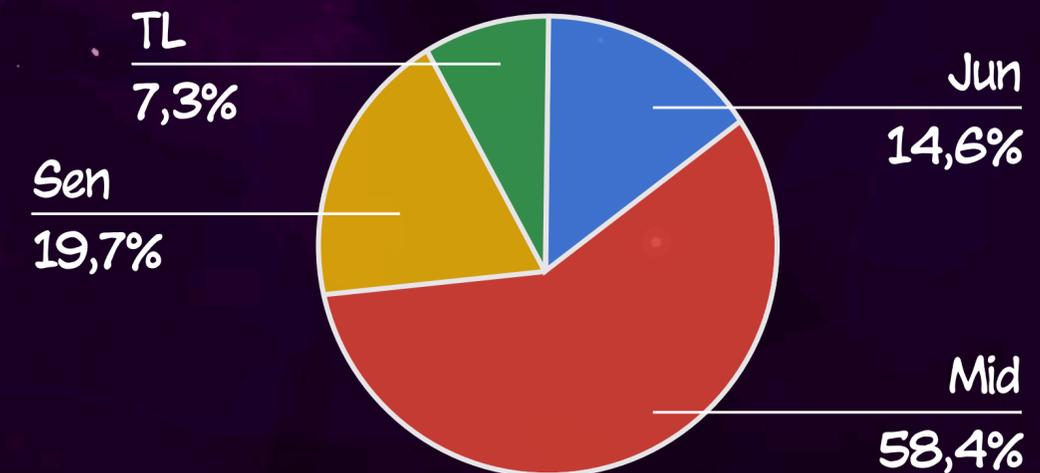
Рост компетенций:

- ☆ Описания интерфейсных, интеграционных и процессных задач
- ☆ Знания Siebel CRM
- ☆ Работа с Confluence
- ☆ Java программирования
- ☆ Автоматизационного тестирования
- ☆ Навыков работы с BI-инструментами, Oracle BI

До программы



После программы



Влияние на компанию

Рост компетенций:

- 📉 17% снизились расходы на обучение
- 📊 3% рост сеньорити
- 👤 3 сотрудника - ментора удержано
- 👤 2 ментора переведены на менеджерскую позицию
- ⊕ +1 опция для привлекательного EVP
- 🌟 Развитие корпоративной культуры



С какими проблемами пришлось столкнуться?

- ⊗ Не все руководители поддерживают процесс менторинга, так как не понимают, как его применить у себя в отделе
- 🕒 Нехватка времени у тех, кто хочет передавать знания, но не успевает
- ☹ По-прежнему есть те, кто менторит вне программы
- 😊 Хотим еще больше менторов :)



Благодарим
за внимание

Готовы ответить на
ваши вопросы