



За энергией и экспертизой – в менторинг

Больше года назад, весной 2021, в «Макси» начали внедрять новую технологию развития команды – менторинг. Сейчас в проекте участвуют уже более 40 сотрудников, они отмечают, что менторинг не только помогает повысить экспертизу, но и заряжает энергией.

Менторинг – это стратегическое партнерство двух людей, в котором ментор делится своими знаниями и опытом с менти, развиваясь вместе с ним. Менторинг объединяет тех, кто желает поделиться своей экспертизой, готов помогать сотрудникам развиваться профессионально, и тех, у кого есть потребность чему-то научиться.

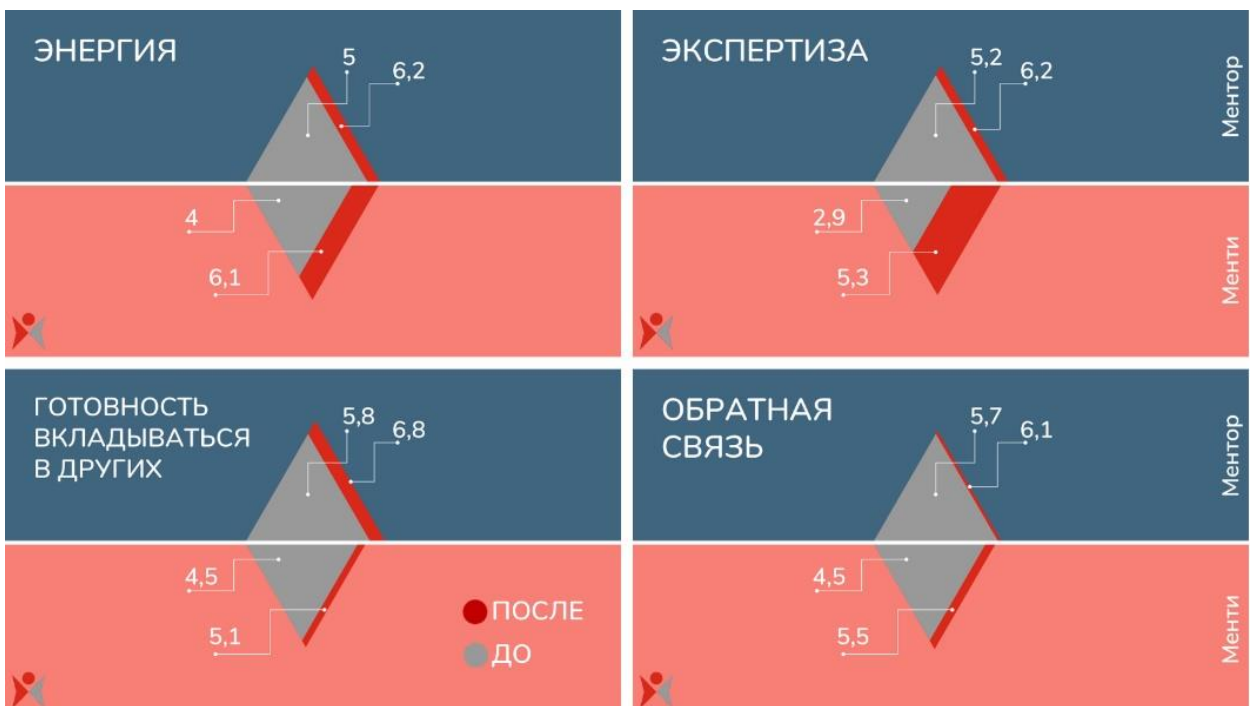
*— Менторинг нельзя путать с наставничеством, между ними принципиальная разница, — объясняет руководитель проекта **Марина Фарафонова**. — Наставник подходит к обучению директивно: рассказывает, как правильно, дает четкие алгоритмы действий и затем предоставляет обратную связь на формирующийся навык. Тогда как ментор находит то сильное, что есть в его менти, и думает, как это можно использовать для его развития. Ментор и менти разговаривают на равных. Здесь важно, чтобы возникла «химия», установились доверительные отношения.*

Более 40 сотрудников разного уровня включились в этот проект – прошли организованное тренерами «Макси» обучение, нашли своего ментора или менти среди коллег из разных подразделений. Список участников постоянно пополняется. Есть среди них и топ-менеджеры компании.



– В нашей компании еще не до конца раскрыт накопленный потенциал: у нас много талантливых, креативных ребят, много опытных руководителей с богатейшим профессиональным и жизненным опытом. Их взаимное развитие через менторство создает новые возможности для каждого участника процесса и впоследствии – для компании, – отметил генеральный директор **Юрий Дунаев**, который сам также выступил ментором.

На недавней встрече менторов и менти кураторы проекта поделились результатами в виде обобщенной статистики за последние полгода. С помощью анкетирования они выяснили, как участие в проекте влияет на коллег: насколько благодаря менторингу у них растет экспертиза, энергия, культура обратной связи, готовность развивать других, эффективность.



Участники проекта оценивали свое состояние до менторинга и после по 7-бальной шкале. Наибольшие изменения участники ощутили в уровне энергии, чей показатель приблизился к максимальному. Это значит, что менторинг действительно дает прилив сил, поддерживает и заряжает на деятельность. Менти также отметили высокий рост экспертизы – сразу на несколько баллов. Зоной развития остаются навыки обратной связи, им в ходе проекта будет уделено больше внимания. Также опрос показал, что большинство наших участников достигают поставленной на проекте цели: почти половина достигла цели на 80-100%, еще столько же – на 50-80%.

Опыт участников, накопленный более чем за год работы проекта, тренеры отдела обучения обобщили в электронную книгу «Менторинг в «Макси». В нее вошли реальные истории менторов и менти, где они делятся своими трудностями и страхами, алгоритмами преодоления сложностей, практическими инструментами.

Пилотный проект менторинга в «Макси» получил признание на общероссийской премии Национальной федерации профессиональных менторов и коучей. Компания заняла второе место в номинации «Яркий старт», соревнуясь с крупными федеральными компаниями.

