

Подбор и адаптация

Подбор персонала в Сбербанке осуществляется в двух ключевых сегментах должностей: массовом и немассовом (специалисты и руководители). Сбербанк стремится привлекать талантливых людей, которые смогут внести свой вклад в его развитие. На массовые должности Сбербанк, в основном, привлекает внешних кандидатов. В подборе сотрудников для немассовых должностей приоритет отдается внутренним кандидатам. С внешнего рынка привлекаются редкие и уникальные специалисты.

В рамках отбора и оценки кандидатов используются различные оценочные процедуры, в том числе тесты способностей, личностные опросники, интервью, профессиональные кейсы и ассесменты. При массовом подборе Сбербанк начинает использовать такие автоматизированные инструменты, как автопоиск резюме, автообзвон роботом, бот-рекрутер, видеоинтервью.

При выборе руководителей используются кросс-функциональные интервью, что позволяет обеспечить коллегиальное и более объективное принятие решения о выборе новых членов команды.

Для всех вновь прибывших сотрудников в Сбербанке проводятся Адаптационные программы «Добро пожаловать в Сбербанк», обучающие вебинары. Новичкам также оказывает поддержку коллега-наставник, который помогает влиться в команду.

12 тыс.

студентов ежегодно проходят практику и стажировку в Сбербанке

Большое внимание Сбербанк уделяет привлечению и развитию молодежи. Ежегодно в Сбербанке проходят практику и стажировку более 12 тыс. студентов высших учебных заведений и образовательных учреждений среднего профессионального образования. Сбербанк принимает активное участие в процессе подготовки нового поколения специалистов не только в финансовой сфере, но и в направлении аналитики данных и ИТ. Мы открываем базовые кафедры в вузах, поддерживаем талантливых студентов стипендиями. Сотрудники Сбербанка регулярно читают лекции и проводят мастер-классы в ведущих вузах.