



# ЧАВАШ РЕСПУБЛИКИН ПУСЛАХЁН УКАЗЁ

## УКАЗ ГЛАВЫ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

### О проведении конкурса среди участников национального проекта «Производительность труда» «Лучшие практики наставничества в Чувашской Республике»

В целях повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест в рамках реализации регионального проекта «Системные меры по повышению производительности труда», входящего в состав национального проекта «Производительность труда», **п о с т а н о в л я ю:**

1. Организовать ежегодное проведение конкурса среди участников национального проекта «Производительность труда» «Лучшие практики наставничества в Чувашской Республике» (далее также – конкурс).

2. Утвердить прилагаемое Положение о проведении конкурса среди участников национального проекта «Производительность труда» «Лучшие практики наставничества в Чувашской Республике».

3. Определить Министерство промышленности и энергетики Чувашской Республики уполномоченным органом исполнительной власти Чувашской Республики, ответственным за организационно-техническое обеспечение проведения конкурса.

4. Министерству цифрового развития, информационной политики и массовых коммуникаций Чувашской Республики обеспечить широкое освещение в средствах массовой информации, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» хода проведения конкурса и его результатов.

5. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава  
Чувашской Республики – **О. Николаев**

г. Чебоксары

30 декабря 2021 года

№ 213



УТВЕРЖДЕНО  
Указом Главы  
Чувашской Республики  
от 30.12.2021 № 213

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о проведении конкурса среди участников национального проекта  
«Производительность труда» «Лучшие практики наставничества  
в Чувашской Республике»**

### **I. Цель и задача конкурса среди участников национального проекта «Производительность труда» «Лучшие практики наставничества в Чувашской Республике»**

1.1. Цель конкурса среди участников национального проекта «Производительность труда» «Лучшие практики наставничества в Чувашской Республике» (далее – Конкурс) – выявление и распространение передового практического опыта наставничества в целях повышения производительности труда, поощрения и признания наставников, внесших значительный вклад в развитие наставничества и тиражирование эффективных практик наставничества в Чувашской Республике (далее – наставничество).

1.2. Задача Конкурса – поиск и отбор успешных практик наставничества для их дальнейшей популяризации, тиражирования и внедрения в Чувашской Республике.

1.3. Конкурсный отбор основывается на принципах законности, гласности, открытости, привлечения широкого круга общественности и признанных экспертов в предметной области.

### **II. Организатор Конкурса**

2.1. Организатором Конкурса является Министерство промышленности и энергетики Чувашской Республики (далее также – Организатор).

2.2. Организатор выполняет следующие функции:

подготовка Конкурса, в том числе формирование Экспертного совета конкурса среди участников национального проекта «Производительность труда» «Лучшие практики наставничества в Чувашской Республике» (далее – Экспертный совет), информационное обеспечение Конкурса в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Положения;

проведение Конкурса, в том числе прием и обработка заявок на участие в Конкурсе, представление заявок на рассмотрение Экспертному совету, оформление решений Экспертного совета о победителях и финалистах Конкурса;

награждение победителей и финалистов Конкурса, в том числе подготовка наград для победителей и финалистов Конкурса, организация церемонии вручения наград победителям и финалистам Конкурса;

распространение и тиражирование передового опыта наставничества, в том числе результатов отбора не менее трех лучших практик наставничества, ор-

ганизация популяризации и тиражирования передового опыта наставничества в Чувашской Республике.

2.3. Организатор обеспечивает равные условия для всех участников Конкурса, широкую гласность проведения Конкурса, недопущение разглашения сведений о результатах Конкурса ранее даты их официального объявления.

### **III. Участники Конкурса**

3.1. К участию в Конкурсе приглашаются носители практик наставничества (далее – практика).

3.2. Участники Конкурса – юридические лица, зарегистрированные на территории Чувашской Республики, являющиеся участниками национального проекта «Производительность труда» (далее – организация-участник).

3.3. Участие в Конкурсе является бесплатным.

3.4. Организация-участник несет расходы, связанные с подготовкой и представлением своей заявки на Конкурс, проживанием и проездом к месту проведения торжественной церемонии награждения победителей Конкурса.

### **IV. Номинации Конкурса**

Конкурс проводится по следующим номинациям:

1) «Наставничество в области повышения производительности труда» – профессиональные установки и практики, связанные с формированием потребностей в профессиональном развитии и поддержке карьеры, передачей ценностей, знаний и навыков в области повышения производительности труда и бережливого производства, формирования требуемых профессиональных качеств и адаптации к рабочему месту, коллективу, производственной среде, включая смену профессии и профессиональную переподготовку;

2) «Наставничество в профессиональном самоопределении» – профессиональные установки и практики, связанные с анализом состояния рынка труда и потребностей предприятий в квалифицированных кадрах, профессиональным информированием и консультированием о современных видах производства и перспективах развития рынка профессий, формах и условиях их освоения; требования, предъявляемые профессиями; оказание помощи в профессиональном самоопределении (с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути), определение степени профессиональной пригодности к конкретной профессии (в соответствии с нормативными требованиями);

3) «Наставничество в профессиональном развитии молодежи» – профессиональные установки и практики, связанные с формированием у молодежи функциональной структуры трудовой деятельности, соответствующих качеств (трудолюбия, работоспособности, профессиональной ответственности) и способностей, сопровождаемых приобретением обучающимися первоначального практического опыта в условиях образовательных организаций и реального производства, закреплением и совершенствованием профессиональных знаний и умений, освоением современных производственных процессов, адаптацией к конкретным условиям деятельности предприятий (при прохождении обучающимися учебной и производственной практики);

4) «Наставничество в области прорывных технологий» – профессиональные установки и практики, связанные с развитием научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности в условиях корпоративной культуры, освоением прорывных технологий, требующих принятия стратегических решений и использования научных и материально-технических ресурсов, представляющих собой передовую рубеж развития науки и техники (включая цифровые и аддитивные технологии, робототехнику, системы безопасности, социально ориентированные технологии и др.).

## **V. Сроки и порядок проведения Конкурса**

5.1. Конкурс проводится ежегодно. Сроки проведения Конкурса:  
подготовка Конкурса – октябрь;  
проведение Конкурса – ноябрь;  
награждение победителей и финалистов Конкурса – декабрь;  
распространение и тиражирование передового опыта – в течение года, следующего за годом проведения Конкурса.

5.2. Организатор обеспечивает размещение информации о Конкурсе (в том числе о сроках, месте и порядке приема заявок) на официальном сайте Министерства промышленности и энергетики Чувашской Республики (<http://minprom.sar.ru>) на Портале органов власти Чувашской Республики в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.3. Одновременно с заявкой на участие в конкурсе среди участников национального проекта «Производительность труда» «Лучшие практики наставничества в Чувашской Республике» по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению (далее – заявка) организация-участник в срок, предусмотренный пунктом 5.5 настоящего Положения, направляет Организатору письменные согласия на обработку персональных данных в соответствии с законодательством Российской Федерации. Согласие на обработку персональных данных дается каждым гражданином, кандидатура которого представлена организацией-участником в качестве наставника, и контактным лицом организации-участника.

5.4. Направление заявки и других документов, указанных в пункте 5.3 настоящего Положения, на Конкурс в адрес Организатора производится в электронном виде на адрес электронной почты [minprom@sar.ru](mailto:minprom@sar.ru) и печатном виде по адресу: 428018, Чувашская Республика, г. Чебоксары, ул. К. Иванова, д. 84.

5.5. Заявка должна быть представлена в срок, установленный Организатором.

5.6. Представленные на Конкурс заявки и другие документы, указанные в пункте 5.3 настоящего Положения, возврату не подлежат.

5.7. В течение 10 рабочих дней после окончания срока подачи заявок осуществляется рассмотрение заявок членами Экспертного совета, формирование рейтинга (по сумме баллов) практик – номинантов Конкурса в каждой номинации Конкурса и определение победителей и финалистов Конкурса в каждой номинации Конкурса.

5.8. Вручение дипломов победителям и финалистам Конкурса в каждой номинации Конкурса производится Организатором.

## **VI. Экспертный совет и порядок определения победителей и финалистов Конкурса**

6.1. Состав Экспертного совета утверждается распоряжением Главы Чувашской Республики.

6.2. Экспертный совет формируется из представителей органов исполнительной власти Чувашской Республики, а также из специалистов в области управленческих и HR-технологий по согласованию.

6.3. В компетенцию Экспертного совета входит рассмотрение заявок, определение победителей и финалистов Конкурса.

6.4. Заседание Экспертного совета правомочно, если в нем участвует не менее половины членов Экспертного совета.

6.5. Бланк оценки заявок заполняется членами Экспертного совета в соответствии с формой согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

6.6. Члены Экспертного совета осуществляют:

экспертизу заявок;

рассмотрение заявок по номинациям Конкурса и формирование рейтинга по сумме баллов.

Каждый член Экспертного совета имеет один голос.

6.7. Оценка заявок представляет собой среднее арифметическое из оценок членов Экспертного совета по заявке (по шкале от 0 до 10 баллов) в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению по следующим критериям:

результативность практики программы наставничества – наличие критериев эффективности и результатов измерения эффективности;

уникальность практики – наличие уникальных элементов, которые выделяют практику среди других практик в данной номинации;

возможность тиражирования практики – практика носит универсальный характер и может быть применена на других территориях, в организациях, командах;

возможность масштабирования практики – в практике может быть увеличено количество участников без ухудшения качества конечного результата.

6.8. Решение Экспертного совета по победителям (первое место) и финалистам Конкурса (второе и третье места) в каждой номинации Конкурса формируется исходя из общего количества набранных баллов (с учетом письменных комментариев членов Экспертного совета согласно приложению № 2 к настоящему Положению) по итогам голосования членов Экспертного совета.

6.9. Решение Экспертного совета по итогам сформированного рейтинга принимается простым большинством голосов путем открытого голосования присутствующих на заседании (принявших участие в голосовании) членов Экспертного совета.

6.10. Оценка заявки сопровождается письменным комментарием членов Экспертного совета в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

6.11. Не допускается рассмотрение заявки организации-участника членом Экспертного совета, который является владельцем (учредителем, акционером) и (или) работником данной организации.

6.12. Члены Экспертного совета не должны оказывать давление на мнение других членов Экспертного совета.

6.13. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании Экспертного совета.

## **VII. Результаты Конкурса**

7.1. По результатам Конкурса Организатором оформляется протокол с указанием победителей и финалистов Конкурса, который подписывается присутствующими на заседании (принявшими участие в голосовании) членами Экспертного совета, в течение пяти рабочих дней со дня проведения заседания Экспертного совета по рассмотрению заявок.

7.2. По результатам проведения Конкурса победителям и финалистам Конкурса вручаются дипломы за первое, второе и третье места по каждой номинации Конкурса.

7.3. Финансирование расходов на изготовление (приобретение) дипломов по номинациям Конкурса осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в республиканском бюджете Чувашской Республики на финансовое обеспечение деятельности Министерства промышленности и энергетики Чувашской Республики.

7.4. Информация об итогах Конкурса, о победителях и финалистах Конкурса размещается не позднее 10 рабочих дней со дня проведения награждения победителей и финалистов конкурса на официальном сайте Министерства промышленности и энергетики Чувашской Республики (<http://minprom.cap.ru/>) на Портале органов власти Чувашской Республики в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», может размещаться на официальном сайте организации-участника и в средствах массовой информации.

7.5. Победители и финалисты Конкурса рекомендуются Организатором для участия во Всероссийском этапе конкурса «Лучшие практики наставничества».

## **VIII. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества**

8.1. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества осуществляются посредством представления содержания передовой практики заинтересованному сообществу с целью его последующего применения в новых условиях.

8.2. Механизмы распространения передового опыта наставничества:

описание передового опыта наставничества в виде документов, определяющих содержание и порядок действий, направленных на решение конкретной задачи, с последующим их размещением в тематических базах данных, публикацией в средствах массовой информации, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и учебных изданиях, на сайтах профессиональных сообществ, на сайте национального проекта «Производительность труда» ([производительность.рф](http://производительность.рф)), представление в виде публичных докладов, выступлений на конференциях и других мероприятиях;

визуальное представление образцов деятельности (показ практических действий и демонстрация решений) в виде вебинаров, видеокурсов, практических мероприятий, семинаров, мастер-классов, презентаций и др.;

диалоговое взаимодействие между авторами и носителями эффективных практик наставничества и специалистами с обязательной обратной связью, направленное на передачу ценностей, формирование новых знаний, способствующих совершенствованию практики посредством смещения акцентов с отработанных способов действий на процессы изменения ситуации, модификации практики, адаптации ее к новым условиям, посредством стажировочных площадок, творческих мастерских, школ-лабораторий.

8.3. Члены Экспертного совета отбирают и рекомендуют Организатору не менее трех эффективных практик наставничества (в каждой из номинаций Конкурса) для их дальнейшего документирования, популяризации и тиражирования посредством механизмов, указанных в пункте 8.2 настоящего Положения, для повышения производительности труда.

---

Приложение № 1  
к Положению о проведении конкур-  
са среди участников национального  
проекта «Производительность тру-  
да» «Лучшие практики наставниче-  
ства в Чувашской Республике»

**З А Я В К А**  
**на участие в конкурсе среди участников национального проекта**  
**«Производительность труда» «Лучшие практики наставничества**  
**в Чувашской Республике» – 20\_\_ года»**

1. Прошу включить в число участников конкурса среди участников на-  
ционального проекта «Производительность труда» «Лучшие практики наставни-  
чества в Чувашской Республике» – 20\_\_ года» (далее – Конкурс):

№ пп	Информация об организации-участнике	Комментарий
1	2	3
1.	Наименование организации-участника	полное наименование юридического лица (организации-участника), подавшего заявку на участие в Конкурсе (далее – заявка), с указанием организационно-правовой формы, ведомственной принадлежности, сферы хозяйственной деятельности
2.	Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), наименование должности наставника	фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) наставника (работника организации-участника)
3.	Среднесписочная численность организации-участника	выберите один из предложенных ниже вариантов
3.1.	менее 100 человек	
3.2.	101–500 человек	
3.3.	501–1000 человек	
3.4.	1001–3000 человек	
3.5.	3001–10000 человек	
3.6.	более 10000 человек	
4.	Отрасль организации-участника	выберите один из предложенных ниже вариантов
4.1.	обрабатывающие производства	
4.2.	сельское хозяйство	
4.3.	транспорт	
4.4.	строительство	
4.5.	жилищно-коммунальное хозяйство	
5.	Наименование проекта	укажите наименование проекта, реализованного в организации-участнике



1	2	3
6.	Номинация в Конкурсе	выберите один из предложенных ниже вариантов
6.1.	«Наставничество в области повышения производительности труда»	
6.2.	«Наставничество в профессиональном самоопределении»	
6.3.	«Наставничество в профессиональном развитии молодежи»	
6.4.	«Наставничество в области прорывных технологий»	
7.	Контактные данные (организации-участника, контактного лица)	организация-участник: номер телефона, адрес электронной почты, почтовый адрес; контактное лицо организации-участника: телефон и адрес электронной почты
8.	Предпосылки для запуска проекта	описание исходной ситуации, почему был необходим запуск проекта
9.	Цели и задачи проекта	цели проекта – ожидаемое и достижимое улучшение ситуации в свете поставленной проблемы; задачи проекта – конкретные, поддающиеся измерению результаты проекта
10.	Целевая аудитория	группа работников, на которую направлен проект (почему выбрана именно эта целевая аудитория)
11.	Суть проекта, ключевая идея	коротко опишите суть проекта, ключевую идею, лежащую в его основе; предмет наставничества (что именно передает наставник преемнику, суть взаимодействия, например, передача знаний и навыков, развитие карьеры, профессиональное развитие и т.д.)
12.	Использованные методики и инструменты	методики и инструменты, положенные в основу практик, использованных в проекте (обучение на рабочем месте, изучение опыта, анализ ошибок, тренинги, стажировки и др.)
13.	Ресурсы, использованные для проекта	укажите объем средств, выделенных на реализацию проекта (при наличии), численность и степень занятости в проекте членов организации-участника, укажите, привлекались ли внешние подрядчики (если привлекались), использовались ли автоматизированные системы и т.д.
14.	Этапы реализации проекта	пошаговое описание реализации проекта (что было сделано, в какие сроки, с использованием каких инструментов, какие исследования проводились, с использованием каких инструментов, какие каналы и форматы коммуникаций использовались, какие мероприятия проводились и т.д.)
15.	Результаты и оценка эффективности	укажите достигнутые результаты (ключевые отслеживаемые показатели в соответствии с поставленными целями и задачами) для организа-

1	2	3
		ции-участника, для наставника, для наставляемого (с выделением критериев эффективности, методов измерения эффективности, ссылкой на источники данных; например, прирост по показателям до и после реализации проекта и т.д.)
16.	Зрелость практики	выберите один из предложенных ниже вариантов
16.1.	базовый уровень	практика прошла апробацию, сформированы агенты изменений, реализуется план по переводу практики в регулярную деятельность
16.2.	развитие	практика переведена в регулярную деятельность, оформлена в соответствующих нормативных и методических документах, проведено информирование / инструктаж / обучение
16.3.	стабилизация	практика используется в регулярной деятельности более шести месяцев
16.4.	подтвержденная эффективность	накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность практики, практика готова к тиражированию внутри и вне организации-участника
17.	Возможность тиражирования и масштабирования	оценка пригодности практики для адаптации, распространения и внедрения в деятельности других организаций; возможность масштабирования практики (возможность увеличения количества участников без ухудшения качества получаемого результата)
18.	Презентация проекта	презентация проекта (в формате ppt/.pptx, в формате pdf, в виде ссылки на видеоролик) – не более 150 мегабайт
19.	Дополнительные материалы	любые дополнительные материалы, имеющие отношение к проекту (в электронном виде не более 5 файлов, общий объем не более 10 мегабайт), предоставляются по желанию
20.	Авторы проекта / наставник	фото авторов, наставника для возможной публикации (портретные фото размером не менее 1000 точек / пикселей по короткой стороне, фото прикладываются отдельными файлами)

2. С условиями проведения Конкурса ознакомлен и согласен.

3. Подтверждаю полноту и достоверность сведений, представленных в настоящей заявке и прилагаемых к ней документах. Также подтверждаю, что данный проект действительно был реализован в организации-участнике в период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

4. Разрешаю Министерству промышленности и энергетики Чувашской Республики использовать представленные данные в образовательных и исследовательских целях.

\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии)  
руководителя организации-участника)

Приложение № 2  
к Положению о проведении конкур-  
са среди участников национального  
проекта «Производительность тру-  
да» «Лучшие практики наставниче-  
ства в Чувашской Республике»

**БЛАНК ОЦЕНКИ**  
заявок на участие в конкурсе среди участников национального проекта «Производительность труда»  
«Лучшие практики наставничества в Чувашской Республике» – 20\_\_ года»

№ пп	Номина- ция	Наименова- ние практи- ки	Наименова- ние органи- зации	Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) эксперта						
				оценка по критериям от 1 до 10 (1 – полное несоот- ветствие, 10 – превосходная степень соответствия)				сумма баллов (5 + 6 + + 7 + 8)	рейтинг практики (1 – луч- шая по сумме баллов)	коммента- рии экспер- та (особен- ности, ос- новные плюсы и минусы, др.)
				результативность практики программы наставниче- ства	уникаль- ность практики	возмож- ность тиражиро- вания	возмож- ность масшта- бирования			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии) эксперта)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Дата оценки \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение № 3  
к Положению о проведении конкур-  
са среди участников национального  
проекта «Производительность тру-  
да» «Лучшие практики наставниче-  
ства в Чувашской Республике»

**К Р И Т Е Р И И**  
**оценки по номинациям**

1. Оценка по критерию «Результативность практики  
программы наставничества»

Таблица 1

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области повышения производительность труда
Название практики	Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам (далее – практика 1); наставничество для сотрудников, назначаемых на должности начального звена управления (далее – практика 2); наставничество для сотрудников, назначаемых на должности среднего звена управления (далее – практика 3)
Целевая аудитория	для практики 1 – все работники организации; для практики 2 – начальное звено управления организации; для практики 3 – средний менеджмент организации
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9–10	бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы. Каждая учебная тема четко связана с бизнес-результатами. Результативность практики программы наставничества оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей. Например, для практики 1 – время освоения учебного плана, количества брака, процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника и т.д.; для практики 2 – время освоения учебного плана, уровень соответствия корпоративному стандарту, процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника и т.д.; для практики 3 – время освоения учебного плана, уровень соответствия корпоративному стандарту, процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, количество реализованных проектов и т.д.
6–8	для практики 1 – программа повышает уровень мотивации к профессиональному развитию, обеспечивает преемственность поколений работников на ключевых должностях. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы; для практики 2 – программа обеспечивает выполнение индивидуально-го плана развития, достижение ключевых показателей эффективности

	(КПЭ) подразделения / руководителя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы; для практики 3 – программа обеспечивает выполнение индивидуально-го плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения / руководителя. Имеются учебные материалы, чек-листы, видеокурсы
3–5	для практики 1 – программа позволяет сохранить и передать ключевые знания и навыки в организации. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов; для практики 2 – программа позволяет ускорить процесс адаптации к работе на новом уровне (в управлении), снижает риск принятия неэффективных управленческих решений. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов; для практики 3 – программа повышает степень готовности работника к занятию целевой должности, формирует стратегическое мышление, включает реализацию конкретного проекта улучшения / развития организации. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов
1–2	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки

Таблица 2

Номинация в Конкурсе	Наставничество в профессиональном самоопределении
Название практики	Профессиональная ориентация школьников
Целевая аудитория	обучающиеся
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9–10	бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы. Например, количество проведенных занятий, процент выбора целевого предмета, факультета в организации высшего профессионального образования, профессии и т.д. Прошедшие программу имеют ясный план дальнейших действий
6–8	программа помогает осознать свои возможности и интересы, сделать осознанный выбор будущей профессии; способствует развитию качеств и способностей, необходимых для дальнейшей профессиональной деятельности; подчеркивает общественную значимость труда
3–5	программа оказывает поддержку в процессе выбора профиля дальнейшего обучения / профессии; предоставляет основную справочную информацию. Имеется визуализированное описание основных рабочих процессов
1–2	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки

Номинация в Конкурсе	Наставничество в профессиональном развитии молодежи
Название практики	Наставничество для проходящих учебную / производственную практику (далее – практика 4); наставничество для молодых специалистов / для новых работников (далее – практика 5)
Целевая аудитория	для практики 4 – обучающиеся в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях; для практики 5 – выпускники образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, новые работники
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9–10	Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы. Например, для практики 4 – практика внесена в учебный план образовательной организации, количество созданных семинаров / видеокурсов по теме, время освоения учебного плана, наличие чек-листов / тестов по теме, процент лучших студентов, прошедших практику в организации, количество успешно пройденных тестов и т.д.; для практики 5 – срок обучения, результаты итогового тестирования, срок выхода на плановые показатели, количество замечаний к работе, процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, процент оттока в течение испытательного срока и первого года работы и т.д.
6–8	для практики 4 – программа эффективно адаптирует практикантов к условиям работы в организации, повышает лояльность к бренду, создает привлекательный образ работодателя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы; для практики 5 – программа развивает профессиональные знания и умения, формирует требуемые навыки, существенно повышает эффективность выполнения трудовых обязанностей. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы
3–5	для практики 4 – программа позволяет закрепить и углубить полученные теоретические знания, овладеть необходимыми навыками и умениями по избранной специальности, расширить представления о будущей профессиональной деятельности; представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов; для практики 5 – программа позволяет сократить сроки освоения трудовых обязанностей, адаптировать к корпоративной культуре, помогает усвоить традиции и правила поведения; представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов
1–2	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области прорывных технологий
Название практики	Наставничество во взаимодействии с организацией высшего профессионального образования, центрами трансфера технологий
Целевая аудитория	работники организации, центры трансфера технологий, преподаватели организаций высшего профессионального образования, ученые, студенты и т.д.
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9–10	бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы. Например, количество созданных семинаров / видеокурсов по теме, время освоения учебного плана, наличие чек-листов / тестов по теме, количество успешно пройденных тестов, количество выполненных проектов по данной теме и т.д.
6–8	программа обеспечивает эффективную передачу ключевых знаний и навыков по прорывной технологии. Имеются учебно-методические материалы, позволяющие хранить, распространять ключевые знания и навыки
3–5	программа повышает профессиональный уровень участников, предоставляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание технологии
1–2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки

## 2. Оценка по критерию «Уникальность практики»

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области повышения производительности труда; наставничество в профессиональном самоопределении; наставничество в профессиональном развитии молодежи; наставничество в области прорывных технологий
Название практики	Профессиональная ориентация школьников; наставничество во взаимодействии с организацией высшего профессионального образования, центрами трансфера технологий; наставничество для проходящих учебную / производственную практику; наставничество для молодых специалистов / для новых работников; наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам; наставничество для сотрудников, назначаемых на должности начального звена управления; наставничество для сотрудников, назначаемых на должности среднего звена управления
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9–10	программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации; программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций

6–8	программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации; состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций
3–5	программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации; состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций
1–2	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки

### 3. Оценка по критерию «Возможность тиражирования практики»

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области повышения производительности труда; наставничество в профессиональном самоопределении; наставничество в профессиональном развитии молодежи; наставничество в области прорывных технологий
Название практики	Профессиональная ориентация школьников; наставничество во взаимодействии с организацией высшего профессионального образования, центрами трансфера технологий; наставничество для молодых специалистов / для новых работников; наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам; наставничество для сотрудников, проходящих учебную / производственную практику; наставничество для специалистов, назначаемых на должности начального звена управления; наставничество для сотрудников, назначаемых на должности среднего звена управления
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9–10	программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей
6–8	программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли
3–5	программа имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли
1–2	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки

### 4. Оценка по критерию «Возможность масштабирования практики»

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области повышения производительности труда; наставничество в профессиональном самоопределении; наставничество в профессиональном развитии молодежи; наставничество в области прорывных технологий
Название практики	Профессиональная ориентация школьников; наставничество во взаимодействии с организацией высшего профессионального образования, центрами трансфера технологий; наставничество для молодых специалистов / для новых работников;



	наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам; наставничество для сотрудников, проходящих учебную / производственную практику; наставничество для специалистов, назначаемых на должности начального звена управления; наставничество для сотрудников, назначаемых на должности среднего звена управления
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9–10	программа имеет потенциал для увеличения производительности труда более чем на 150 процентов* в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)
6–8	программа имеет потенциал для увеличения производительности труда на 100 процентов* в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)
3–5	программа имеет потенциал для увеличения производительности труда на 50 процентов* в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)
1–2	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки

\* Количество участников программы наставничества без потери качества конечного результата.