



ПРАВИТЕЛЬСТВО
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23.11.2014

№ 1134

г. Благовещенск

О проведении регионального
этапа конкурса «Лучшие практики
наставничества в Амурской
области»

В целях выявления и распространения передового практического опыта наставничества, популяризации организационных решений для повышения производительности труда, создания условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала работников организаций – участников национального проекта «Производительность труда», развития системы профессиональной ориентации и самоопределения, обеспечения достижения показателей регионального проекта «Системные меры по повышению производительности труда (Амурская область)», входящего в состав национального проекта «Производительность труда», Правительство Амурской области

п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить:

1) Положение о проведении регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области» (далее – Конкурс) согласно приложению № 1 к настоящему постановлению;

2) состав экспертного совета Конкурса согласно приложению № 2 к настоящему постановлению;

3) состав экспертной группы в номинации «Наставничество в области повышения производительности труда» согласно приложению № 3 к настоящему постановлению;

4) состав экспертной группы в номинации «Наставничество в профессиональном развитии молодежи» согласно приложению № 4 к настоящему постановлению.

2. Определить министерство экономического развития и внешних связей Амурской области органом исполнительной власти Амурской области, ответственным за проведение Конкурса.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Правительства Амурской области Пузанова П.И.

Губернатор Амурской области



Орлов

Приложение № 1
УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Амурской области
от 23.11.2022 № 1134

Положение
о проведении регионального этапа конкурса
«Лучшие практики наставничества в Амурской области»

1. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области» (далее – Конкурс) в рамках реализации мероприятий регионального проекта «Системные меры по повышению производительности труда (Амурская область)», разработанного в целях достижения результатов и показателей федерального проекта «Системные меры по повышению производительности труда» национального проекта «Производительность труда» (далее – национальный проект).

2. Конкурс является региональным этапом Всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества», проводимого Министерством экономического развития Российской Федерации.

3. Конкурс проводится в целях комплексной поддержки предприятий – участников национального проекта для ускорения передачи практического опыта по повышению производительности труда (наставничества).

4. Задачами Конкурса являются выявление и распространение передового практического опыта наставничества, популяризация организационных решений, способствующих повышению производительности труда, создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала работников, развитие системы профессиональной ориентации и самоопределения, а также поддержки молодых специалистов и молодежи в возрасте до 35 лет, поощрение и признание наставников, сформировавших наиболее результативные практики на предприятиях – участниках национального проекта, содействие тиражированию эффективных практик наставничества на территории Амурской области.

5. Конкурс основывается на принципах законности, гласности, открытости, привлечения широкого круга общественности.

6. В Конкурсе вправе принимать участие юридические лица, которые на дату подачи заявки на участие в Конкурсе (далее – заявка) имеют статус участника национального проекта в соответствии с заключенным между таким юридическим лицом и министерством экономического развития и внешних связей Амурской области (далее – Организатор) соглашением о взаимодействии при реализации мероприятий национального проекта (далее – организации-участники).

7. Участие в Конкурсе является бесплатным. Организации-участники самостоятельно несут расходы, связанные с подготовкой и представлением заявки, проездом к месту проведения церемонии награждения победителей и финалистов Конкурса.

8. Конкурс проводится в следующих номинациях:

- 1) «Наставничество в области повышения производительности труда»;
- 2) «Наставничество в профессиональном развитии молодежи».

9. Организатор не позднее чем за 3 рабочих дня до даты начала приема заявок размещает на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (<https://economy.amurobl.ru>) (далее – официальный сайт) информацию о проведении Конкурса: наименования и описания номинаций Конкурса, место и время приема заявок, требования к заявкам, срок приема заявок, условия и порядок проведения Конкурса.

10. Прием заявок производится Организатором ежегодно с 30 ноября по 7 декабря.

11. Для участия в Конкурсе организация-участник в течение срока приема заявок представляет Организатору посредством электронной почты по адресу: department@economy.amurobl.ru. заявку по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению с приложением согласий на обработку персональных данных по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению лиц, чьи персональные данные указаны в заявке.

Дополнительно к заявке могут прилагаться презентации, видеоматериалы, фотографии и иные документы, содержащие описание практики наставничества.

Заявки регистрируются Организатором в день их поступления в порядке очередности.

12. Одна организация-участник имеет право подать заявку на участие в каждой номинации Конкурса. Заявки подаются отдельно по каждой номинации Конкурса.

13. Организатор в течение 3 календарных дней со дня окончания срока приема заявок:

1) рассматривает поступившие от организаций-участников документы на предмет соответствия требованиям, предусмотренным абзацем первым пункта 11 настоящего Положения;

2) осуществляет проверку соответствия организаций-участников требованиям, предусмотренным пунктом 6 настоящего Положения;

3) принимает в форме приказа одно из следующих решений:

а) о допуске заявки к участию в Конкурсе;

б) об отказе в допуске заявки к участию в Конкурсе;

4) размещает на официальном сайте информацию о заявках, допущенных к участию в Конкурсе;

5) направляет организации-участнику, заявка которой не допущена к участию в Конкурсе, уведомление о принятии решения об отказе в допуске заявки к участию в Конкурсе с указанием оснований для принятия такого решения в форме электронного документа по адресу электронной почты,

указанному в заявке.

14. Основаниями для принятия решения об отказе в допуске заявки к участию в Конкурсе являются:

1) несоответствие организации-участника требованиям, предусмотренным пунктом 6 настоящего Положения;

2) несоответствие представленных организацией-участником документов требованиям, предусмотренным абзацем первым пункта 11 настоящего Положения;

3) нарушение срока приема заявок, установленного пунктом 10 настоящего Положения.

15. Для рассмотрения и оценки заявок, определения победителей и финалистов Конкурса формируются экспертный совет и экспертные группы.

Экспертный совет формируется в количестве не менее 5 и не более 7 человек.

Экспертные группы формируются по каждой номинации Конкурса в количестве не менее 3 и не более 5 человек.

Персональный состав экспертного совета и персональные составы экспертных групп утверждаются постановлением Правительства Амурской области.

16. Заявки, допущенные к участию в Конкурсе, в течение 3 календарных дней со дня окончания срока, установленного абзацем первым пункта 13 настоящего Положения, формируются Организатором по номинациям Конкурса и направляются посредством электронной почты на рассмотрение членам соответствующих экспертных групп по номинациям Конкурса.

17. Члены экспертных групп рассматривают и оценивают заявки в соответствующей номинации в течение 5 рабочих дней со дня их получения.

18. Оценка заявки членом конкурсной группы осуществляется в соответствии с критериями оценки заявок согласно приложению № 3 к настоящему Положению (далее – критерии оценки).

Результаты оценки заявки членом экспертной группы оформляются в виде бланка оценки заявки, составляемого по форме согласно приложению № 4 к настоящему Положению (далее – бланк оценки).

19. Бланки оценки экспертная группа направляет Организатору посредством электронной почты по адресу: department@economy.amurobl.ru в течение срока, установленного пунктом 17 настоящего Положения.

Организатор в течение одного рабочего дня со дня получения бланков оценки, указанных в абзаце первом настоящего пункта, направляет их посредством электронной почты на рассмотрение секретарю экспертного совета.

20. Секретарь экспертного совета в течение 4 рабочих дней со дня получения от Организатора бланков оценки:

1) осуществляет расчет общего балла оценки заявки, который определяется как сумма баллов, выставленных в заявке членами экспертной группы по каждому из критериев оценки;

2) по результатам сопоставления общих баллов оценки заявок секретарь

экспертного совета формирует рейтинг заявок в порядке убывания их общих баллов;

3) направляет рейтинг заявок посредством электронной почты каждому члену экспертного совета.

21. Заседание экспертного совета считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины числа членов экспертного совета.

Экспертный совет определяет победителей и финалистов Конкурса путем проведения открытого голосования простым большинством голосов членов экспертного совета, присутствующих на заседании экспертного совета, в том числе в формате видео-конференц-связи.

В случае равенства голосов членов экспертного совета голос председателя экспертного совета является решающим.

22. Победителем признается организация-участник, заявка которой в соответствующей номинации заняла 1-е место в рейтинге заявок.

Финалистами признаются организации-участники, заявки которых в соответствующей номинации заняли 2-е и 3-е место в рейтинге заявок.

Победитель и финалисты Конкурса определяются по каждой номинации Конкурса.

23. Решения экспертного совета не позднее 7 рабочих дней со дня получения секретарем экспертного совета от Организатора бланков оценки оформляются секретарем экспертного совета в виде протокола, который подписывается председателем экспертного совета в день заседания экспертного совета и представляется Организатору в срок в течение одного рабочего дня со дня его подписания.

Практики наставничества победителей и финалистов Конкурса рекомендуются экспертным советом к дальнейшей популяризации и тиражированию на территории Амурской области.

Организатор в течение 2 календарных дней со дня представления экспертным советом протокола заседания экспертного совета направляет организациям-участникам в форме электронного документа по адресу электронной почты, указанному в заявке, информацию об итогах проведения Конкурса.

24. Торжественная церемония награждения победителей и финалистов Конкурса проводится Организатором не позднее 7 рабочих дней со дня подписания председателем экспертного совета протокола.

Информация об итогах проведения Конкурса (наименование организаций-участников, признанных победителями и финалистами Конкурса, наименования и описания практик наставничества победителей и финалистов Конкурса, презентационные материалы), а также информация о дате, времени и месте проведения торжественной церемонии размещается Организатором в срок не позднее 3 календарных дней до даты проведения торжественной церемонии на официальном сайте. Информация об итогах проведения Конкурса может быть размещена в средствах массовой информации.

25. На торжественной церемонии победители и финалисты Конкурса

награждаются дипломами, организации-участники, не признанные победителями и финалистами Конкурса, поощряются благодарственными письмами или сертификатами участника Конкурса.

Победители Конкурса приглашаются Организатором для участия во Всероссийском этапе конкурса «Лучшие практики наставничества».

1	2	3
5.	Наименование практики наставничества (далее – проект)	
6.	Номинация в конкурсе ¹ :	
	«Наставничество в области повышения производительности труда» ³	
	«Наставничество в профессиональном развитии молодежи» ³	
7.	Контактная информация	Контактное лицо: _____ _____ (фамилия, имя, отчество (последнее при наличии), контактный номер телефона, адрес электронной почты)
8.	Предпосылки для запуска проекта	_____ _____ (описание исходной ситуации – причины необходимости запуска 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, с приведением обоснования выбора целевой аудитории)
11.	Суть проекта, ключевая идея	_____ _____ (краткое описание сути проекта, ключевой идеи, лежащей в основе проекта, предмета наставничества, то есть что именно передает наставник наставляемому, суть взаимодействия (например, передача знаний и навыков, развитие карьеры, профессиональное развитие)
12.	Использованные методики и инструменты	_____ _____ (перечень методик и инструментов, положенных в основу практик, использованных в проекте (обучение на рабочем месте, изучение опыта, анализ ошибок, тренинги, стажировки)
13.	Ресурсы, использованные для проекта	_____ _____ (по возможности указывается бюджет, выделенный на реализацию проекта, численность и степень занятости в проекте членов рабочей группы, информация о привлечении внешних подрядчиков (если привлекались), использование автоматизированных систем)
14.	Этапы реализации проекта	_____ _____

1	2	3
		(пошаговое описание реализации проекта (что сделано, в какие сроки, какие исследования проводились, какие каналы и форматы коммуникаций использовались, какие мероприятия проводились)
15.	Результаты и оценка эффективности	<hr/> (достигнутые результаты (ключевые отслеживаемые показатели в соответствии с поставленными целями и задачами) для организации-участника, для наставника, для наставляемого (с выделением критериев эффективности, методов измерения эффективности, со ссылкой на источники данных), например, прирост по показателям до и после реализации проекта)
16.	Зрелость проекта:	
	Базовый уровень	Проект прошел апробацию, сформированы агенты изменений, реализуется план по переводу проекта в регулярную деятельность
	Развитие	Проект переведен в регулярную деятельность, оформлен в соответствующих нормативных и методических документах, проведено информирование /инструктаж/ обучение
	Стабилизация	Проект используется в регулярной деятельности более шести месяцев
	Подтвержденная эффективность	Накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность практики, практика готова к тиражированию внутри и вне организации-участника
17.	Возможность тиражирования и масштабирования	<hr/> (оценка пригодности проекта для адаптации, распространения и внедрения в деятельность других организаций; возможность масштабирования проекта (возможность увеличения количества участников без ухудшения качества получаемого результата)
18.	Презентация проекта	<hr/> (отметка о наличии презентации проекта (прикладывается к заявке в форматах MS PowerPoint, PDF в виде ссылки на видеоролик) – не более 150 мегабайт
19.	Дополнительные материалы	<hr/> (отметка о наличии любых дополнительных материалов, имеющих отношение к проекту (прикладываются в электронном виде, не более пяти файлов с общим объемом не более 10 мегабайт), предоставляются по желанию)
20.	Рабочая группа/авторы проекта/ наставник	<hr/> (отметка о наличии фотографий членов рабочей группы, авторов, наставника для возможной публикации (портретные фотографии размером не менее 1 000 точек/пикселей по короткой стороне), фотографии прикладываются отдельными файлами)

1) Выбирается один из предложенных вариантов.

2) Выбирается один из предложенных вариантов с указанием основного кода вида экономической деятельности (в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД2)).

2. С условиями проведения регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области» ознакомлены и согласны.

3. От имени юридического лица – организации-участника подтверждаю:

1) полноту и достоверность сведений, представленных в настоящей заявке и прилагаемых к ней документах;

2) реализацию проекта в организации-участнике в период с «___» _____ г. по «___» _____ г.

4. Разрешаю министерству экономического развития и внешних связей Амурской области использовать представленные данные в образовательных и исследовательских целях.

(должность руководителя)

(подпись)

(расшифровка подписи)

«___» _____ г.
(дата)

Приложение № 2
к Положению о проведении
регионального этапа конкурса
«Лучшие практики
наставничества в Амурской
области»

СОГЛАСИЕ
на обработку персональных данных

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии))
зарегистрированный(-ая) по адресу: _____

документ, удостоверяющий личность: _____
(наименование, серия, номер,

кем и когда выдан)

в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» свободно, своей волей и в своем интересе даю согласие министерству экономического развития и внешних связей Амурской области (675000, Амурская область, г. Благовещенск, ул. Ленина, д. 135), экспертному совету регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области», экспертной группе в номинации «Наставничество в области повышения производительности труда» и экспертной группе в номинации «Наставничество в профессиональном развитии молодежи», сформированным в соответствии с Положением о проведении регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области», утвержденным постановлением Правительства Амурской области от _____ № _____ (далее – Положение), на обработку моих персональных данных с использованием средств автоматизации или без использования таких средств в рамках проведения регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области» (далее – Конкурс) в соответствии с Положением.

Настоящее согласие дается на обработку следующих персональных данных (выбрать нужное):

- фамилия, имя, отчество (последнее при наличии);
- место работы, должность;
- контактный номер телефона, адрес электронной почты;
- адрес регистрации по месту жительства;
- данные документа, удостоверяющего личность (наименование, серия, номер, кем и когда выдан);
- мое фотографическое изображение.

Настоящим согласием я разрешаю сбор указанных персональных

данных, их запись, систематизацию, накопление, хранение на электронных и бумажных носителях, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение.

Настоящее согласие на обработку персональных данных действует со дня его подписания до 31.12.____ г., а в случае если заявка на участие в Конкурсе, в которой указаны мои персональные данные, не будет допущена к участию в Конкурсе, в течение месяца со дня принятия министерством экономического развития и внешних связей Амурской области решения об отказе в допуске заявки к участию в Конкурсе.

Настоящее согласие может быть отозвано мною в любое время на основании письменного заявления в произвольной форме в соответствии с частью 2 статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

Все вышеизложенное мною прочитано, мне понятно и подтверждается собственноручной подписью.

« ____ » _____ Г. _____
(дата) (подпись) (расшифровка)

Приложение № 3
к Положению о проведении
регионального этапа
конкурса «Лучшие практики
наставничества в Амурской
области»

Критерии оценки

заявок на участие в региональном этапе конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области»

№ п/п	Критерий	Значение критерия (в баллах)
1	2	3
1.	Номинация «Наставничество в области повышения производительности труда»	
1.1.	Наставничество в области повышения производительности труда (для передачи ключевых знаний и навыков работникам) Целевая аудитория: все работники организации	
1.1.1.	Результативность и эффективность наставничества:	
1.1.1.1	Бизнес-потребности организации и результаты практики наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например, время освоения учебного плана, количество брака, процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника), каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами, результативность практики наставничества оценивается по достижении согласованных бизнес-показателей	От 9 до 10
1.1.1.2	Практика наставничества повышает уровень мотивации к профессиональному развитию, обеспечивает преемственность поколений работников на ключевых должностях, имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы	От 6 до 8
1.1.1.3	Практика наставничества позволяет сохранить и передать ключевые знания и навыки в организации, представляет основную справочную информацию, имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов	От 3 до 5
1.1.1.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2

1	2	3
1.1.2.	Инновационность и уникальность практики наставничества:	
1.1.2.1	Практика наставничества направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельность организации, практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 9 до 10
1.1.2.2	Практика наставничества направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельность организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 6 до 8
1.1.2.3	Практика наставничества является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 3 до 5
1.1.2.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
1.1.3.	Возможность тиражирования практики наставничества:	
1.1.3.1	Имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	От 9 до 10
1.1.3.2	Имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	От 6 до 8
1.1.3.3	Имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	От 3 до 5
1.1.3.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
1.1.4.	Возможность масштабирования практики наставничества:	
1.1.4.1	Практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 150 % от количества участников практики наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	От 9 до 10
1.1.4.2	Практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности на 100 % от количества участников практики наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	От 6 до 8
1.1.4.3	Практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности на 50 % от количества участников практики наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)	От 3 до 5
1.1.4.4	Практика наставничества не имеет потенциала для увеличения производительности без потери качества конечного результата, информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
1.2.	Наставничество в области повышения производительности труда (для назначаемых на должности начального звена управления)	
1.2.1.	Целевая аудитория: начальное звено управления организации	
1.2.1.	Результативность и эффективность практики наставничества:	

1	2	3
1.2.1.1	Бизнес-потребности организации и результаты практики наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например, время освоения учебного плана, уровень соответствия корпоративному стандарту (матрице компетенций), процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника), каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами, результативность практики наставничества оценивается по достижении согласованных бизнес-показателей	От 9 до 10
1.2.1.2	Практика наставничества обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения / руководителя, имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы	От 6 до 8
1.2.1.3	Практика наставничества 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	От 3 до 5
1.2.1.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
1.2.2.	Инновационность и уникальность практики наставничества:	
1.2.2.1	Практика наставничества направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 9 до 10
1.2.2.2	Практика наставничества направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 6 до 8
1.2.2.3	Практика наставничества является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 3 до 5
1.2.2.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
1.2.3.	Возможность тиражирования практики наставничества:	
1.2.3.1	Имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	От 9 до 10
1.2.3.2	Имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	От 6 до 8
1.2.3.3	Имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	От 3 до 5
1.2.3.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
1.2.4.	Возможность масштабирования практики наставничества:	
1.2.4.1	Практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 150 % от количества участников практики наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	От 9 до 10

1	2	3
1.2.4.2	Практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности на 100 % от количества участников практики наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	От 6 до 8
1.2.4.3	Практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности на 50 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)	От 3 до 5
1.2.4.4	Практика наставничества не имеет потенциала для увеличения производительности без потери качества конечного результата, информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
1.3.	Наставничество в области повышения производительности труда (для назначаемых на должности среднего звена управления) Целевая аудитория: средний менеджмент организации	
1.3.1.	Результативность и эффективность практики наставничества:	
1.3.1.1	Бизнес-потребности организации и результаты практики наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например, время освоения учебного плана, уровень соответствия корпоративному стандарту (матрице компетенций), процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, количество реализованных проектов), каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами, результативность практики наставничества оценивается по достижении согласованных бизнес-показателей	От 9 до 10
1.3.1.2	Практика наставничества обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения / руководителя, имеются учебные материалы, чек-листы, видеокурсы	От 6 до 8
1.3.1.3	Практика наставничества 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	От 3 до 5
1.3.1.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
1.3.2.	Инновационность и уникальность практики наставничества:	
1.3.2.1	Практика наставничества направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельность организации, практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 9 до 10

1	2	3
1.3.2.2	Практика наставничества направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельность организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 6 до 8
1.3.2.3	Практика наставничества является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 3 до 5
1.3.2.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
1.3.3.	Возможность тиражирования практики наставничества:	
1.3.3.1	Имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	От 9 до 10
1.3.3.2	Имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	От 6 до 8
1.3.3.3	Имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	От 3 до 5
1.3.3.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
1.3.4.	Возможность масштабирования практики наставничества:	
1.3.4.1	Практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 150 % от количества участников практики наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	От 9 до 10
1.3.4.2	Практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности на 100 % от количества участников практики наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	От 6 до 8
1.3.4.3	Практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности на 50 % от количества участников практики наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)	От 3 до 5
1.3.4.4	Практика наставничества не имеет потенциал для увеличения производительности без потери качества конечного результата, информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
2.	Номинация «Наставничество в профессиональном развитии молодежи». Целевая аудитория: обучающиеся образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций	
2.1.	Результативность и эффективность практики наставничества:	
2.1.1	Бизнес-потребности организации и результаты практики наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например, 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)	От 9 до 10

1	2	3
2.1.2	Практика наставничества эффективно адаптирует практикантов к условиям работы в организации, повышает лояльность бренду, создает привлекательный образ работодателя, имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы	От 6 до 8
2.1.3	Практика наставничества 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	От 3 до 5
2.1.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
2.2.	Инновационность и уникальность практики наставничества:	
2.2.1	Практика наставничества направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельность организации, практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 9 до 10
2.2.2	Практика наставничества направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельность организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 6 до 8
2.2.3	Практика наставничества является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 3 до 5
2.2.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
2.3.	Возможность тиражирования практики наставничества:	
2.3.1	Имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	От 9 до 10
2.3.2	Имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	От 6 до 8
2.3.3	Имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	От 3 до 5
2.3.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
2.4.	Возможность масштабирования практики наставничества:	
2.4.1	Практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 150 % от количества участников практики наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	От 9 до 10
2.4.2	Практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности на 100 % от количества участников практики наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	От 6 до 8

1	2	3
2.4.3	Практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности на 50 % от количества участников практики наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)	От 3 до 5
2.4.4	Практика наставничества не имеет потенциала для увеличения производительности без потери качества конечного результата, информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2

Приложение № 4
к Положению о проведении
регионального этапа
конкурса «Лучшие практики
наставничества в Амурской
области»

БЛАНК ОЦЕНКИ

заявок на участие в региональном этапе конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области»

№ п/п	Номинация	Наименование практики наставничества	Наименование организации	Оценка по критериям от 1 до 10 (фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) члена экспертной группы)				Сумма баллов (5+6+7+8)	Комментарий эксперта (особенности, основные плюсы и минусы, др.)
				результативность, эффективность практики наставничества	инновационность и уникальность практики наставничества	возможность тиражирования практики наставничества	возможность масштабирования практики наставничества		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(подпись) _____ (фамилия, инициалы) _____ « ____ » _____ г.
(дата оценки)

Приложение № 2
УТВЕРЖДЕН
постановлением Правительства
Амурской области
от 23.11.2022 № 1134

Состав экспертного совета регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области»

- | | |
|-----------------------------------|---|
| Пузанов
Павел Игоревич | - заместитель председателя Правительства Амурской области (председатель Экспертного совета) |
| Кукшенёва
Оксана Валерьевна | - министр экономического развития и внешних связей Амурской области (заместитель председателя Экспертного совета) |
| Анисимова
Марина Викторовна | - начальник управления нефтегазовой, обрабатывающей промышленности и торговли министерства экономического развития и внешних связей Амурской области (секретарь Экспертного совета) |
| Котельников
Алексей Викторович | - генеральный директор некоммерческой организации «Фонд развития Амурской области» (по согласованию) |
| Паршинков
Валерий Борисович | - председатель регионального отделения «Союз промышленников, предпринимателей и работодателей Амурской области» (по согласованию) |
| Смородников
Сергей Викторович | - президент Союза «Торгово-промышленная палата Амурской области» (по согласованию) |
| Цепелев
Олег Анатольевич | - декан экономического факультета федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Амурский государственный университет» (по согласованию) |

Приложение № 3
УТВЕРЖДЕН
постановлением Правительства
Амурской области
от 23.11.2022 № 1134

Состав экспертной группы в номинации «Наставничество в области
повышения производительности труда»

- | | |
|----------------------------------|--|
| Воробьева
Евгения Георгиевна | - начальник Центра кластерного развития некоммерческой организации «Фонд содействия кредитованию субъектов малого и среднего предпринимательства Амурской области» (по согласованию) |
| Захаров
Михаил Юрьевич | - начальник отдела профессионального образования и науки министерства образования и науки Амурской области |
| Капустина
Татьяна Сергеевна | - вице-президент Союза «Торгово-промышленная палата Амурской области» (по согласованию) |
| Мясоедов
Сергей Александрович | - доктор экономических наук, профессор (по согласованию) |
| Чуясова
Ирина Сергеевна | - руководитель службы управления проектами некоммерческой организации «Фонд развития Амурской области» (по согласованию) |

Приложение № 4
УТВЕРЖДЕН
постановлением Правительства
Амурской области
от 23.11.2022 № 1134

Состав экспертной группы в номинации «Наставничество в профессиональном развитии молодежи»

- | | |
|----------------------------------|--|
| Воронина
Анна Сергеевна | - руководитель проектного офиса государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Амурский институт развития образования», общественный представитель Агентства стратегических инициатив по направлению «Образование и кадры» (по согласованию) |
| Еремина
Виктория Владимировна | - проректор по молодежной политике федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Амурский государственный университет» (по согласованию) |
| Мельникова
Жанна Олеговна | - руководитель департамента по связям с органами власти Союза «Торгово-промышленная палата Амурской области» (по согласованию) |
| Небас
Елена Владимировна | - руководитель аналитической службы некоммерческой организации «Фонд развития Амурской области» (по согласованию) |