



ПРАВИТЕЛЬСТВО  
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04.06.2023

№ 493

г. Благовещенск

О внесении изменений в  
постановление Правительства  
Амурской области  
от 23.11.2022 № 1134

В целях приведения нормативных правовых актов Амурской области в соответствие законодательству Правительство Амурской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести в постановление Правительства Амурской области от 23.11.2022 № 1134 «О проведении регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области» изменения согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) и размещению на Портале Правительства Амурской области в информационно-телекоммуникационной сети Интернет ([www.amurobl.ru](http://www.amurobl.ru)).

Губернатор Амурской области



А. Орлов

Приложение  
к постановлению Правительства  
Амурской области  
от 01.06.2023 № 493

Изменения, вносимые в постановление Правительства Амурской области от 23.11.2022 № 1134 «О проведении регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области»

1. Пункт 1 постановления изложить в следующей редакции:

«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 специальной номинации «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда» согласно приложению № 3 к настоящему постановлению;

4) состав экспертной группы в номинации «Профессиональное развитие молодежи» согласно приложению № 4 к настоящему постановлению;

5) состав экспертной группы в номинации «Цифровые инновации на предприятии» согласно приложению № 5 к настоящему постановлению;

6) состав экспертной группы в специальной номинации «Наставничество в социальной сфере» согласно приложению № 6 к настоящему постановлению;

7) состав экспертной группы в номинации «Прорывные технологии повышения производительности труда» согласно приложению № 7 к настоящему постановлению.»

2. В Положении о проведении регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области»:

1) пункт 3 изложить в следующей редакции:

«3. Конкурс проводится в целях выявления и распространения передового практического опыта наставничества, направленного на повышение производительности труда, поощрения и признания наставников, внесших значительный вклад в развитие наставничества, тиражирования эффективных практик наставничества в Амурской области.»;

2) пункт 6 изложить в следующей редакции:

«6. В Конкурсе вправе принимать участие:

1) в специальных номинациях – юридические лица, осуществляющие свою деятельность, в том числе в социальной сфере (образование, здравоохранение, туризм, наука и спорт), на территории Амурской области (далее – предприятия, не являющиеся участниками национального проекта.);

2) в номинациях – 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 (предприятия – участники национального проекта).

Категории участников, указанные в подпунктах 1, 2 настоящего пункта, при совместном упоминании именуется организации-участники.»;

3) пункт 8 изложить в следующей редакции:

«8. Конкурс проводится в следующих специальных номинациях и номинациях:

1) специальная номинация «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда» – проводится среди предприятий, не являющихся участниками национального проекта.

Осуществляется реализация практик, направленных на передачу знаний и навыков от наставника обучающемуся сотруднику за счет применения прорывных технологий и цифровых решений, целью которых является повышение производительности труда на предприятии, а также направленных на сохранение и передачу ключевых знаний и навыков в организации, повышения степени готовности работников к занятию целевой должности, по формированию стратегического мышления;

2) специальная номинация «Наставничество в социальной сфере» – проводится среди предприятий, не являющихся участниками национального проекта.

Представляются практики, реализуемые на предприятиях социальной сферы (образование, здравоохранение, туризм, наука, культура и спорт) и направленные на повышение качества предоставления социальных услуг, а также развитие профессиональных компетенций у работников социальной сферы;

3) номинация «Цифровые инновации на предприятии» – проводится среди предприятий – участников национального проекта.

Реализация практик, направленных на освоение и применение современных цифровых технологий, используемых в рамках наставничества, применение цифровых платформ, концепции больших данных (BigData), а также аддитивных технологий, передачу ключевых знаний и навыков, связанных с инновационными цифровыми технологиями с целью повышения производительности труда;

4) номинация «Прорывные технологии повышения производительности труда» – проводится среди предприятий – участников национального проекта.

Реализация инновационных практик в области передачи знаний и навыков от наставника обучающемуся сотруднику, а также применение на предприятиях разработанных наставником концепций с использованием прорывных идей и технологических решений, не основанных на цифровых инновациях.

Кроме того, в данной номинации представляются инновационные решения в области профессионального развития и карьерного роста сотрудника предприятия, формирования требуемых профессиональных качеств и адаптации к рабочему месту, коллективу, производственной среде, включая смену профессии и профессиональную переподготовку;

5) номинация «Профессиональное развитие молодежи» – проводится среди предприятий – участников национального проекта.

Реализация практик, направленных на принятие студентами образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций осознанного решения о выборе профессионального пути благодаря разработанной предприятием практики профессиональной ориентации, определение степени профессиональной пригодности к конкретной профессии, приобретение обучающимися первоначального практического опыта, закрепление и совершенствование приобретенных в процессе обучения профессиональных знаний и умений, освоение современных производственных процессов, адаптация к конкретным условиям деятельности предприятия для дальнейшего трудоустройства кандидата.

Специальные номинации и номинации, указанные в настоящем пункте, при совместном упоминании именуется номинация.»;

4) пункт 10 изложить в следующей редакции:

«10. Прием заявок производится Организатором ежегодно с 13 июня по 20 июня.»;

5) пункт 12 изложить в следующей редакции:

«12. Одна организация-участник имеет право подать заявку на участие только по одной из номинаций Конкурса.»;

6) абзац первый пункта 13 изложить в следующей редакции:

«13. Организатор в течение 5 рабочих дней со дня окончания срока приема заявок:»;

7) в пункте 16 слова «в течение 3 календарных дней» заменить словами «в течение 5 рабочих дней»;

8) в абзаце втором пункта 19 слова «в течение одного рабочего дня» заменить словами «в течение 3 рабочих дней»;

9) в абзаце третьем пункта 23 слова «в течение 2 календарных дней» заменить словами «в течение 1 рабочего дня»;

10) в пункте 24:

а) в абзаце первом слова «не позднее 7 рабочих дней» заменить словами «не позднее 10 рабочих дней»;

б) в абзаце втором слова «не позднее 3 календарных дней» заменить словами «не позднее 3 рабочих дней»;

11) пункт 6 таблицы в пункте 1 приложения № 1 к Положению изложить в следующей редакции:

«

6.	Номинация, специальная номинация в конкурсе <sup>1</sup> :
----	--

	«Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда»	
	«Наставничество в социальной сфере»	
	«Цифровые инновации на предприятии»	
	«Прорывные технологии повышения производительности труда»	
	«Профессиональное развитие молодежи»	

»;

12) приложения № 2, № 3 к Положению изложить в новой редакции согласно приложениям № 1, № 2 соответственно к настоящим изменениям.

3. В приложении № 2 к постановлению:

1) ввести в состав экспертного совета регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области» Скродерис Викторию Александровну – генерального директора некоммерческой организации «Фонд развития Амурской области» (по согласованию);

2) вывести из состава Экспертного совета Котельникова А.В.

4. Наименование приложения № 3 к постановлению изложить в следующей редакции:

«Состав экспертной группы в специальной номинации «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда»».

5. Наименование приложения № 4 к постановлению изложить в следующей редакции:

«Состав экспертной группы в номинации «Профессиональное развитие молодежи»».

6. Дополнить приложениями № 5–7 согласно приложениям № 3–5 соответственно к настоящим изменениям.

Приложение № 1  
к изменениям, вносимым в  
постановление Правительства  
Амурской области от 23.11.2022  
№ 1134 «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», экспертным группам в номинациях «Профессиональное развитие молодежи», «Цифровые инновации на предприятии», «Прорывные технологии повышения производительности труда», экспертным группам в специальных номинациях «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда», «Наставничество в социальной сфере», сформированных в соответствии с Положением о проведении регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области», утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 23.11.2022 № 1134 (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.\_\_\_\_, 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 № 2  
к изменениям, вносимым в  
постановление Правительства  
Амурской области от  
23.11.2022 № 1134 «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.	Специальная номинация «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда» Целевая аудитория: все работники организации	
1.1.	Результативность и эффективность практики наставничества:	
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
1.1.2.	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
1.1.3	Практика наставничества позволяет сохранить и передать ключевые знания и навыки в организации за счет применения прорывных технологий и цифровых решений, представляет основную справочную информацию, имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов	От 3 до 5
1.1.4.	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
1.2.	Инновационность и уникальность практики наставничества:	
1.2.1.	Практика наставничества направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельность организации за счет применения прорывных технологий и цифровых решений, практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 9 до 10
1.2.2.	Практика наставничества направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в	От 6 до 8



1	2	3
	деятельность организации за счет применения прорывных технологий и цифровых решений, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	
1.2.3.	Практика наставничества является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации за счет применения прорывных технологий и цифровых решений, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 3 до 5
1.2.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
1.3.	Возможность тиражирования практики наставничества:	
1.3.1.	Имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	От 9 до 10
1.3.2	Имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	От 6 до 8
1.3.3.	Имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	От 3 до 5
1.3.4.	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
1.4.	Возможность масштабирования практики наставничества:	
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
1.4.2.	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
1.4.3.	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
1.4.4.	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
2.	Специальная номинация «Наставничество в социальной сфере» Целевая аудитория: все работники организации	
2.1.	Результативность и эффективность практики наставничества:	
2.1.1	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, уровень удовлетворения населения уровнем оказываемых услуг), каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и уровнем	От 9 до 10

1	2	3
	оказания услуг, результативность практики наставничества оценивается по достижении согласованных бизнес-показателей	
2.1.2.	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
2.1.3.	Практика наставничества повышает степень готовности работника к занятию целевой должности, позволяет получить ключевые знания и навыки, направленные на повышение качества предоставления социальных услуг, 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
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

1	2	3
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
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
3.	Номинация «Цифровые инновации на предприятии» Целевая аудитория: все работники организации	
3.1.	Результативность и эффективность практики наставничества:	
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
3.1.2	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
3.1.3	Практика наставничества повышает степень готовности работника к занятию целевой должности, позволяет получить ключевые знания и навыки, связанные с инновационными цифровыми технологиями, 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
3.1.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
3.2	Инновационность и уникальность практики наставничества:	
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
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	От 6 до 8

1	2	3
	уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	
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
3.2.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
3.3	Возможность тиражирования практики наставничества:	
3.3.1	Имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	От 9 до 10
3.3.2	Имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	От 6 до 8
3.3.3	Имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	От 3 до 5
3.3.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
3.4	Возможность масштабирования практики наставничества:	
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
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
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
3.4.4	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
4.	Номинация «Прорывные технологии повышения производительности труда» Целевая аудитория: все работники организации	
4.1.	Результативность и эффективность практики наставничества:	
4.1.1.	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
4.1.2.	Практика наставничества повышает уровень мотивации к профессиональному развитию и карьерному росту, обеспечивает	От 6 до 8

1	2	3
	преемственность поколений работников на ключевых должностях, имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы	
4.1.3	Практика наставничества позволяет сохранить и передать ключевые знания и навыки в организации за счет применения прорывных идей и технологических решений, представляет основную справочную информацию, имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов	От 3 до 5
4.1.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
4.2.	Инновационность и уникальность практики наставничества:	
4.2.1	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
4.2.2	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
4.2.3	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
4.2.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
4.3.	Возможность тиражирования практики наставничества:	
4.3.1	Имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	От 9 до 10
4.3.2	Имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	От 6 до 8
4.3.3	Имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	От 3 до 5
4.3.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
4.4.	Возможность масштабирования практики наставничества:	
4.4.1	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
4.4.2	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
4.4.3	Практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности на 50 % от количества участников практики наставничества (без потери качества конечного результата) в	От 3 до 5

1	2	3
	течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)	
4.4.4	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
5.	Номинация «Профессиональное развитие молодежи». Целевая аудитория: обучающиеся образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций	
5.1.	Результативность и эффективность практики наставничества:	
5.1.1	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
5.1.2	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
5.1.3	Практика наставничества позволяет закрепить и углубить полученные теоретические знания, овладеть необходимыми навыками и умениями по избранной специальности, расширить представления о будущей профессиональной деятельности и определить степень пригодности к конкретной профессии, представляет основную справочную информацию, имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов	От 3 до 5
5.1.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
5.2.	Инновационность и уникальность практики наставничества:	
5.2.1	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
5.2.2	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
5.2.3	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
5.2.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
5.3.	Возможность тиражирования практики наставничества:	

1	2	3
5.3.1	Имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	От 9 до 10
5.3.2	Имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	От 6 до 8
5.3.3	Имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	От 3 до 5
5.3.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
5.4.	Возможность масштабирования практики наставничества:	
5.4.1	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
5.4.2	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
5.4.3	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
5.4.4	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 № 3  
к изменениям, вносимым в  
постановление Правительства  
Амурской области от  
23.11.2022 № 1134 «О  
проведении регионального  
этапа конкурса «Лучшие  
практики наставничества в  
Амурской области»

Состав экспертной группы в номинации «Цифровые инновации на  
предприятии»

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Бондаренко<br>Марина Станиславовна | - заместитель министра природных ресурсов<br>Амурской области  |
| Катин<br>Игорь Васильевич          | - начальник отдела цифровых проектов и<br>программ цифровой экономики министерства<br>цифрового развития и связи Амурской<br>области   |
| Скок<br>Анна Васильевна            | - заместитель министра цифрового развития и<br>связи Амурской области  |
| Тымченко<br>Константин Сергеевич   | - заместитель министра строительства и<br>архитектуры Амурской области   |
| Чичкан<br>Дарья Николаевна         | - ведущий консультант отдела экономических<br>программ и анализа управления<br>экономических программ, анализа и малых<br>форм хозяйствования министерства сельского<br>хозяйства Амурской области |



Приложение № 4  
к изменениям, вносимым в  
постановление Правительства  
Амурской области от  
23.11.2022 № 1134 «О  
проведении регионального  
этапа конкурса «Лучшие  
практики наставничества в  
Амурской области»

Состав экспертной группы в специальной номинации «Наставничество в социальной сфере»

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| Бикбулатова<br>Светлана Ринатовна | - ведущий консультант отдела развития профессионального искусства, образования и кадрового потенциала управления государственной политики в сфере искусства и культуры министерства культуры и национальной политики Амурской области |
| Воронина<br>Анна Сергеевна        | - руководитель проектного офиса государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Амурский институт развития образования» (по согласованию)  |
| Головачёва<br>Ольга Васильевна    | - начальник отдела профилактики социального сиротства министерства социальной защиты населения Амурской области   |
| Червякова<br>Виталина Викторовна  | - ведущий консультант отдела управления кадрами и профессиональной подготовки министерства здравоохранения Амурской области   |

Приложение № 5  
к изменениям, вносимым в  
постановление Правительства  
Амурской области от  
23.11.2022 № 1134 «О  
проведении регионального  
этапа конкурса «Лучшие  
практики наставничества в  
Амурской области»

Состав экспертной группы в номинации «Прорывные технологии повышения  
производительности труда»

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