



ПРАВИТЕЛЬСТВО  
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.03.2024

№ 227

г. Благовещенск

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

В целях совершенствования механизма правового регулирования и 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» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 01.06.2023 № 493) следующие изменения:

1) в подпункте 6 пункта 1 постановления слова «Наставничество в социальной сфере» заменить словами «Наставничество в индустрии гостеприимства»;

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

а) подпункт 2 пункта 8 изложить в следующей редакции:

«2) специальная номинация «Наставничество в индустрии гостеприимства» проводится среди предприятий, не являющихся участниками национального проекта.

Представляются практики, реализуемые в организациях сферы индустрии гостеприимства и направленные на повышение качества предоставления услуг, а также развитие профессиональных компетенций у работников соответствующих отраслей экономики.

В рамках настоящего Положения к сфере индустрии гостеприимства относятся следующие виды экономической деятельности в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности ОКВЭД 2:

1) «55. Деятельность по предоставлению мест временного проживания»;

2) «56. Деятельность по предоставлению продуктов питания и

напитков»;

3) «79. Деятельность туристических агентств и прочих организаций, предоставляющих услуги в сфере туризма»;

4) «90. Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений»;

5) «91. Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»;

б) «93. Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений».»;

б) в пункте 10 слова «с 13 июня по 20 июня» заменить словами «с 10 мая по 24 мая»;

в) пункт 12 дополнить абзацами следующего содержания:

«Повторная подача организацией-участником одной и той же заявки и конкурсных материалов для участия в Конкурсе по одной и той же номинации Конкурса не допускается.

Организация-участник не может участвовать в одной и той же номинации Конкурса два года подряд.»;

г) пункт 14 дополнить подпунктом 4 следующего содержания:

«4) нарушение требований, установленных пунктом 12 настоящего Положения.»;

д) пункт 6 таблицы пункта 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 индустрии гостеприимства»	
	«Цифровые инновации на предприятии»	
	«Прорывные технологии повышения производительности труда»	
	«Профессиональное развитие молодежи»	

»;

е) приложения № 2, № 3 к Положению изложить в новой редакции согласно приложениям № 1, № 2 к настоящему постановлению

соответственно;

3) приложение № 6 к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению № 3 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 № 1  
к постановлению Правительства  
Амурской области  
от 19.03.2024 № 224

**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)

даю свое согласие должностным лицам министерства экономического развития и внешних связей Амурской области (675000, Амурская область, г. Благовещенск, ул. Ленина, д. 135), а также членам экспертных групп и экспертного совета регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области» на обработку моих персональных данных, относящихся к перечисленным ниже категориям персональных данных: фамилия, имя, отчество; пол; номер телефона; сведения об образовании, профессии; сведения о стаже работы в отрасли и в организации; сведения о месте работы; сведения о профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировках; сведения о наградах и других поощрениях; сведения об особых заслугах и достижениях; иные сведения, содержащиеся в документах, направляемых для участия в региональном этапе конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области» по номинации:

\_\_\_\_\_,  
на публикацию конкурсных материалов в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, а также на хранение персональных данных и конкурсных материалов на электронных носителях.

Настоящее согласие предоставляется мной на осуществление действий в отношении моих персональных данных и конкурсных материалов, которые необходимы для достижения указанных выше целей, включая обработку (любое действие (операцию) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение) персональных данных, а также осуществление любых иных действий, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В связи с моим участием в региональном этапе конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области» я разрешаю должностным лицам министерства экономического развития и внешних связей Амурской области публиковать в общедоступных источниках следующие мои персональные данные: фамилия, имя, отчество; пол; номер телефона; сведения об образовании, профессии; сведения о стаже работы в отрасли и в организации; сведения о месте работы; сведения о профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировках; сведения о наградах и других поощрениях; сведения об особых заслугах и достижениях; иные сведения, содержащиеся в документах, направляемых для участия в региональном этапе конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области».

Даю свое согласие использовать представленные на региональный этап конкурса «Лучшие практики наставничества в Амурской области» данные и конкурсные материалы в образовательных и исследовательских целях.

Данное согласие может быть отозвано в любой момент по моему письменному заявлению.

Я подтверждаю, что, давая настоящее согласие, я действую свободно, по собственной воле и в своих интересах.

Я ознакомлен(а) с правами субъекта персональных данных, предусмотренными главой 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

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

«    » \_\_\_\_\_ Г. \_\_\_\_\_  
(дата) (подпись) (расшифровка)

Приложение № 2  
к постановлению Правительства  
Амурской области  
от 29.03.2024 № 244

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»	
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 практики 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 за счет применения прорывных технологий и цифровых решений, представляет основную справочную информацию, имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов	От 3 до 5
1.1.1.4	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	От 1 до 2
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 за счет применения прорывных технологий и цифровых решений, 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 за счет применения прорывных технологий и цифровых решений, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика наставничества	От 6 до 8

1	2	3
	является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	
1.1.2.3	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
1.1.2.4	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
2	Специальная номинация «Наставничество в индустрии гостеприимства» 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 оказания услуг, результативность практики наставничества оценивается по достижении согласованных бизнес-показателей	От 9 до 10

1	2	3
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
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
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 уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	От 6 до 8
3.2.3	Практика наставничества является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о	От 3 до 5

1	2	3
	том, что практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	
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 «Профессиональное развитие молодежи». Целевая аудитория: обучающиеся образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций	
4.1	Результативность и эффективность практики наставничества:	
4.1.1	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
4.1.2	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
4.1.3	Практика наставничества позволяет закрепить и углубить полученные теоретические знания, овладеть необходимыми навыками и умениями по избранной специальности, расширить представления о будущей профессиональной деятельности и	От 3 до 5

1	2	3
	определить степень пригодности к конкретной профессии, представляет основную справочную информацию, имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов	
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 течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)	От 3 до 5
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

1	2	3
5	Номинация «Прорывные технологии повышения производительности труда». Целевая аудитория: все работники организации	
5.1	Результативность и эффективность практики наставничества:	
5.1.1	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
5.1.2	Практика наставничества повышает уровень мотивации к профессиональному развитию и карьерному росту, 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 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
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:	
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

1	2	3
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 до 2

Приложение № 3  
к постановлению Правительства  
Амурской области  
от 29.03.2024 № 224

Состав экспертной группы в специальной номинации «Наставничество в  
индустрии гостеприимства»

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Доргунова<br>Надежда Анатольевна   | - министр культуры и национальной политики<br>Амурской области   |
| Кондратьев<br>Андрей Николаевич    | - заместитель министра по физической культуре<br>и спорту Амурской области – начальник<br>физкультурно-спортивного отдела  |
| Решетникова<br>Ольга Александровна | - директор автономной некоммерческой<br>организации «Туристско-информационный<br>центр Амурской области» (по согласованию) |