

УТВЕРЖДЕНО

решением регионального Проектного
комитета областных исполнительных
органов государственной власти
Новосибирской области, государственных
органов Новосибирской области

(протокол от 23.03.2022)

ПОЛОЖЕНИЕ **о проведении конкурса** **«Лучшие практики наставничества для повышения производительности** **труда в Новосибирской области»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует порядок организации проведения конкурса «Лучшие практики наставничества для повышения производительности труда в Новосибирской области» (далее – Конкурс, Положение).

2. Конкурс проводится ежегодно с целью выявления и распространения передового практического опыта наставничества для повышения производительности труда, поощрения и признания наставников, внесших значительный вклад в развитие наставничества и тиражирование эффективных практик наставничества в Новосибирской области.

3. Задача Конкурса – поиск и отбор успешных практик наставничества для их дальнейшей популяризации, тиражирования и внедрения в Новосибирской области.

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

II. Организаторы Конкурса

5. Организаторами Конкурса являются министерство экономического развития Новосибирской области и Региональный центр компетенций в сфере повышения производительности труда Новосибирской области (далее – Организаторы).

6. Организаторы Конкурса выполняют следующие функции:

1) Подготовка Конкурса:

а) подготовка Положения о Конкурсе и его утверждение;

б) формирование Экспертного совета (экспертных групп по номинациям);

- в) утверждение состава Экспертного совета;
- г) информационное обеспечение Конкурса.
- 2) Проведение Конкурса:
 - а) прием и обработка заявок на участие в Конкурсе (далее - Заявка);
 - б) представление Заявок на рассмотрение экспертных групп по номинациям;
 - в) организация заседаний Экспертных групп;
 - г) оформление решений Экспертных групп о победителях и финалистах.
- 7. Награждение победителей и финалистов Конкурса:
 - 1) подготовка наград для победителей и финалистов Конкурса;
 - 2) организация церемонии закрытия Конкурса, вручение наград победителям и финалистам.
- 8. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества:
 - 1) отбор не менее 3 (трех) лучших практик наставничества;
 - 2) организация популяризации и тиражирования передового опыта наставничества, оформление методических рекомендаций.
- 9. Организаторы Конкурса обеспечивают:
 - 1) равные условия для всех участников Конкурса;
 - 2) широкую гласность проведения Конкурса;
 - 3) недопущение разглашения сведений о результатах Конкурса ранее даты их официального объявления.

III. Участники Конкурса

- 10. К участию в Конкурсе приглашаются носители практик наставничества.
- 11. Заявки на Конкурс могут поступать от юридических лиц Новосибирской области, заключивших соглашения о взаимодействии при реализации мероприятий национального проекта «Производительность труда» с министерством экономического развития Новосибирской области.
- 12. Участие в конкурсе является бесплатным.
- 13. Участники Конкурса несут расходы, связанные с подготовкой и представлением своей Заявки на Конкурс, проездом и проживанием в месте проведения торжественной церемонии награждения победителей Конкурса.

IV. Номинации Конкурса

- 14. Конкурс проводится в следующих номинациях:
 - 1) «Наставничество в области повышения производительности труда» — Профессиональные установки и практики наставничества, связанные с формированием потребностей в профессиональном развитии и поддержке карьеры, передачей ценностей, знаний и навыков в области повышения производительности труда и бережливого производства, формирования требуемых профессиональных качеств и адаптации к рабочему месту, коллективу, производственной среде, включая смену профессии и профессиональную переподготовку;

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

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

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

V. Сроки и порядок проведения Конкурса

15. Конкурс проводится ежегодно.

16. Организаторы Конкурса обеспечивают широкое информирование о проведении Конкурса. Сроки подачи документов на Конкурс устанавливаются Организаторами Конкурса и размещаются на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (либо доводятся до целевой аудитории иным способом, установленным Организаторами Конкурса).

17. Для участия в Конкурсе организация-участник направляет Организаторам Конкурса Заявку по форме согласно приложению № 1 к Положению и Согласие на обработку персональных данных по форме согласно приложению № 2 к Положению (далее – материалы). Согласие на обработку персональных данных заполняется на каждого участника Конкурса и на контактное лицо организации-участника.

18. Направление материалов на Конкурс производится в электронном виде на адрес электронной почты: shve@nso.ru и в печатном виде по адресу: 630007 Новосибирская область, город Новосибирск, Красный проспект, дом 18, каб. 111.

19. Материалы должны быть представлены Организаторам Конкурса в течение 30 календарных дней со дня опубликования извещения о проведении Конкурса.

20. Присланные на Конкурс материалы возврату не подлежат.

21. Оценка материалов, поступивших на Конкурс, и определение победителей и финалистов Конкурса осуществляется в следующие сроки:

22. В течение пяти рабочих дней после окончания срока подачи материалов на Конкурс члены Экспертного совета заочно рассматривают Заявки, формируют рейтинг Заявок по сумме баллов и заполняют Бланки оценки Заявок Конкурса согласно приложению № 3 к Положению.

23. В течение пяти рабочих дней после формирования рейтинга Заявок Экспертный совет на очном (или заочном) заседании определяет победителей и финалистов Конкурса (организации-участники, набравшие суммарно наибольшее количество баллов, которым присваиваются 1, 2 и 3 место, соответственно) в каждой номинации Конкурса.

24. Председатель регионального Проектного комитета областных исполнительных органов государственной власти Новосибирской области, государственных органов Новосибирской области вручает награды победителям и финалистам Конкурса в каждой номинации на торжественной церемонии награждения.

VI. Требования к заявке на участие в Конкурсе

25. Заявка участника представляется по форме согласно Приложению № 1 к настоящему Положению по каждой из номинаций и должна содержать следующую обязательную информацию:

№	Раздел	Комментарий
1.	Название юридического лица	Полное наименование Юридического лица Новосибирской области (организации-участника), подавшего Заявку, с указанием организационно-правовой формы, ведомственной принадлежности, сферы хозяйственной деятельности
2.	Ф.И.О., должность наставника	Ф.И.О. наставника (работника организации-участника)
3.	Размер организации-участника	Выберите один из предложенных ниже вариантов
3.1	Менее 100 чел.	
3.2	101 – 500 чел.	

3.3	501 – 1000 чел.	
3.4	1001 – 3000 чел.	
3.5	3001 – 10000 чел.	
3.6	Более 10000 чел.	
4.	Отрасль организации-участника	Выберите один из предложенных ниже вариантов
4.1.	Обрабатывающая промышленность	
4.2.	Сельское хозяйство	
4.3.	Транспорт	
4.4.	Строительство,	
4.5.	ЖКХ	
4.6	Торговля	
5.	Название проекта	Укажите название проекта, реализованного в организации - участнике
6.	Номинация в Конкурсе	Выберите один из предложенных ниже вариантов
6.1.	Наставничество в области повышения производительности труда	
6.2.	Наставничество в профессиональном самоопределении	
6.3.	Наставничество в профессиональном развитии молодежи	
6.4.	Наставничество в области прорывных технологий	
7.	Контактная информация (организации-участника, контактного лица)	Компания-участник: номер телефона, адрес электронной почты, почтовый адрес; Контактное лицо организации-участника: телефон и адрес электронной почты
8.	Предпосылки для запуска проекта	Описание исходной ситуации, почему был необходим запуск проекта
9.	Цели и задачи проекта	Цели проекта – ожидаемое и достижимое улучшение ситуации в свете поставленной проблемы; Задачи проекта –

		конкретные, поддающиеся измерению результаты проекта
10.	Целевая аудитория	Группа работников, на которую направлен проект (почему выбрана именно эта целевая аудитория?)
11.	Суть проекта, ключевая идея	Коротко опишите суть проекта, ключевую идею, лежащую в его основе; предмет наставничества (что именно передает наставник наставляемому, суть взаимодействия, например, передача знаний и навыков, развитие карьеры, профессиональное развитие)
12.	Использованные методики и инструменты	Методики и инструменты, положенные в основу практик, использованных в проекте (обучение на рабочем месте, изучение опыта, анализ ошибок, тренинги, стажировки)
13.	Ресурсы, использованные для проекта	По возможности укажите бюджет, выделенный на реализацию проекта, численность и степень занятости в проекте членов рабочей группы, укажите, привлекались ли внешние подрядчики (если привлекались), использовались ли автоматизированные системы.
14.	Этапы реализации проекта	Пошаговое описание реализации проекта (что было сделано, в какие сроки, с использованием каких инструментов, какие исследования проводились, с использованием каких инструментов, какие каналы и форматы коммуникаций использовались, какие мероприятия проводились)
15.	Результаты и оценка эффективности	Укажите 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, ссылкой на источники данных; например, прирост по показателям до и после реализации проекта)

16.	Зрелость практики	Выберите один из предложенных ниже вариантов
16.1	Базовый уровень	Практика прошла апробацию, сформированы агенты изменений, реализуется план по переводу практики в регулярную деятельность
16.2	Развитие	Практика переведена в регулярную деятельность, оформлена в соответствующих нормативных и методических документах, проведено информирование/инструктаж/ обучение
16.3	Стабилизация	Практика используется в регулярной деятельности более 6 (шести) месяцев
16.4	Подтвержденная эффективность	Накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность практики, практика готова к тиражированию внутри и вне организации-участника
17.	Возможность тиражирования и масштабирования	Оценка пригодности практики для адаптации, распространения и внедрения в деятельности других организаций; возможность масштабирования практики (возможность увеличения количества участников без ухудшения качества получаемого результата)
18.	Презентация проекта	Презентация проекта (в формате MS PowerPoint, в формате PDF, в виде ссылки на видео ролик) – не более 150 мегабайт.
19.	Дополнительные материалы	Любые дополнительные материалы, имеющие отношение к проекту (в электронном виде, не более 5 файлов, общий объем не более 10 мегабайт). Предоставляется по желанию
20.	Рабочая группа / авторы проекта / наставник	Фото членов рабочей группы, авторов, наставника, для возможной публикации (портретные фото размером не менее 1000 точек/пикселей по короткой стороне, фото прикладываются отдельными файлами)

**VII. Экспертный совет и порядок
определения победителей и финалистов Конкурса**

26. Экспертный совет формируется из авторитетных экспертов в области управленческих и HR технологий.

27. Состав Экспертного совета (включающего в себя экспертные группы по номинациям Конкурса) формируется Организаторами и утверждается Председателем регионального Проектного комитета областных органов государственной власти Новосибирской области, государственных органов Новосибирской области не позднее, чем за 15 календарных дней до начала Конкурса.

28. В компетенцию Экспертного совета входит определение победителей и финалистов Конкурса.

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

30. Права и обязанности членов Экспертного совета:

1) предварительная экспертиза Заявок осуществляется каждым членом экспертной группы индивидуально;

2) экспертные группы рассматривают предварительные оценки Заявок экспертов по своей номинации и формируют рейтинг по сумме баллов;

3) каждая заявка рассматривается не менее чем двумя членами экспертной группы;

4) каждый эксперт имеет один голос;

5) оценка практики представляет собой среднее арифметическое из оценок экспертов по Заявке (по шкале от 0 до 10 баллов) по перечисленным ниже критериям:

а) результативность практики - наличие критериев эффективности и результатов измерения эффективности;

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

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

г) возможность масштабирования практики - в практике может быть увеличено количество участников без ухудшения качества конечного результата (Приложение 4).

31. Решение Экспертного совета по победителям (1 место) и финалистам Конкурса (2 и 3 места) в каждой номинации формируется исходя из общего количества набранных баллов (с учетом письменных комментариев экспертов к оценкам) по итогам голосования членов Экспертного совета.

32. Решение Экспертного совета принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании (принявших участие в голосовании) членов Экспертного совета.

33. Оценка Заявки сопровождается письменным комментарием эксперта.

34. Член экспертной группы не вправе рассматривать Заявку от организации - участника, владельцем которой он является и / или в которой он работает.

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

VIII. Награды победителям и призерам Конкурса

36. По результатам проведения Конкурса принимается решение о вручении дипломов по номинациям: победителям (за 1 место) и финалистам Конкурса (за 2 и 3 место).

37. Дипломы победителям и призерам Конкурса вручает Председатель регионального Проектного комитета областных органов государственной власти Новосибирской области, государственных органов Новосибирской области на торжественной церемонии награждения.

38. Победители и призеры Конкурса могут награждаться знаками отличия или памятными призами.

39. Победителям и финалистам конкурса могут быть вручены денежные премии.

40. Победителям и финалистам Конкурса по согласованию с Организаторами Конкурса могут быть вручены иные поощрительные призы от партнеров Конкурса.

41. Участники, не признанные победителями и финалистами Конкурса, могут поощряться Благодарственными письмами или Сертификатами участника Конкурса, выдаваемыми Организаторами Конкурса.

42. Информация об итогах, победителях и финалистах Конкурса размещается на информационном ресурсе Конкурса, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и может размещаться на официальных сайтах компаний, образовательных организаций, партнеров конкурса и в средствах массовой информации.

43. Победители (1 место) и финалисты (2 и 3 место) Конкурсов лучших практик наставничества Новосибирской области приглашаются для участия во всероссийском Конкурсе лучших практик наставничества.

44. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества:

1) Распространение и тиражирование передового опыта наставничества осуществляется посредством представления содержания передовой практики заинтересованному сообществу (с целью его последующего воспроизведения в новых условиях);

2) Механизмы распространения передового опыта:

а) описание передового опыта в виде документов (определяющих содержание и порядок действий, направленных на решение конкретной задачи) с последующим их размещением в тематических базах данных, публикацией в СМИ, в сети Интернет, в информационных и учебных изданиях, на сайтах профессиональных сообществ, на сайте национального проекта «Производительность труда» (производительность.рф), представление в виде публичных докладов, выступлений на конференциях и других мероприятиях;

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

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

45. Члены Экспертного совета отбирают и рекомендуют не менее 3 (трех) эффективных практик наставничества (в каждой из номинаций Конкурса) для их дальнейшего документирования, популяризации и тиражирования посредством механизмов, указанных в подпункте 2 пункта 44, для повышения производительности труда.

46. Юридические лица и наставники (победители и финалисты Конкурса, авторы и носители эффективных практик наставничества) обязуются способствовать обобщению и распространению передового опыта наставничества, посредством механизмов, указанных в подпункте 2 пункта 44.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению о проведении
конкурса
«Лучшие практики наставничества
для повышения
производительности труда в
Новосибирской области»

ЗАЯВКА

на участие в конкурсе «Лучшие практики наставничества для повышения
производительности труда в Новосибирской области»

1. Прошу включить в число участников конкурса «Лучшие практики наставничества для повышения производительности труда в Новосибирской области»:

№	Раздел	Комментарий
1.	Название организации-участника	
2.	Ф.И.О., должность наставника	
3.	Размер организации-участника	
3.1	Менее 100 чел.	
3.2	101 – 500 чел.	
3.3	501 – 1000 чел.	
3.4	1001 – 3000 чел.	
3.5	3001 – 10000 чел.	
3.6	Более 10000 чел.	
4.	Отрасль организации-участника	
4.1.	Обрабатывающая промышленность	
4.2.	Сельское хозяйство	
4.3.	Транспорт	
4.4.	Строительство,	
4.5.	ЖКХ	
4.6	Торговля	
5.	Название проекта	
6.	Номинация в Конкурсе	
6.1.	Наставничество в области повышения производительности труда	

6.2.	Наставничество в профессиональном самоопределении	
6.3.	Наставничество в профессиональном развитии молодежи	
6.4.	Наставничество в области прорывных технологий	
7.	Контактная информация (организации - участника, контактного лица)	
8.	Предпосылки для запуска проекта	
9.	Цели и задачи проекта	
10.	Целевая аудитория	
11.	Суть проекта, ключевая идея	
12.	Использованные методики и инструменты	
13.	Ресурсы, использованные для проекта	
14.	Этапы реализации проекта	
15.	Результаты и оценка эффективности	
16.	Зрелость практики (выбрать)	
16.1	Базовый уровень	
16.2	Развитие	
16.3	Стабилизация	
16.4	Подтвержденная эффективность	
17.	Возможность тиражирования и масштабирования	
18.	Презентация проекта	
19.	Дополнительные материалы	
20.	Рабочая группа/авторы проекта/ наставник	

2. С условиями проведения Конкурса ознакомлены и согласны.

3. От имени юридического лица Новосибирской области (организации участника) подтверждаю полноту и достоверность сведений, представленных в настоящей Заявке и прилагаемых к ней документах. Также подтверждаю, что данный проект действительно был реализован в организации - участнике (в России) в период с _____ по _____.

4. Разрешаю Организаторам Конкурса использовать представленные данные в образовательных и исследовательских целях.

_____ (_____)
(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии) « ____ » _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению о проведении конкурса
«Лучшие практики наставничества для
повышения производительности труда в
Новосибирской области»

СОГЛАСИЕ
на обработку персональных данных

В соответствии со статьями 6, 9 Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных» свободно, своей волей и в своем интересе даю согласие должностным лицам уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере экономического развития, расположенному по адресу на обработку (любое действие (операцию) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение) моих персональных данных (фамилии, имени, отчества, сведений о месте работы), иных сведений содержащихся в документах, направляемых для участия в конкурсе «Лучшие практики наставничества для повышения производительности труда в Новосибирской области» по номинации (-ям).

Согласие действует в течение периода проведения конкурса «Лучшие практики наставничества для повышения производительности труда в Новосибирской области».

В связи с моим участием в конкурсе «Лучшие практики наставничества для повышения производительности труда в Новосибирской области» я разрешаю организаторам Конкурса публиковать в общедоступных источниках следующие мои персональные данные: фамилия, имя, отчество, сведения о месте работы, иные сведения, содержащиеся в документах, направляемых для участия в конкурсе «Лучшие практики наставничества для повышения производительности труда в Новосибирской области», по номинации (-ям). Даю свое согласие использовать представленные на Конкурс данные в образовательных и исследовательских целях.

Оставляю за собой право отозвать свое согласие посредством составления соответствующего письменного документа, который может быть направлен мной в адрес организаторов Конкурса по почте заказным письмом с уведомлением о вручении либо вручен лично или через законного представителя под расписку уполномоченному представителю организаторов Конкурса.

В случае получения моего письменного заявления об отзыве настоящего согласия на обработку персональных данных Организаторы Конкурса обязаны уничтожить мои персональные данные, но не ранее срока, необходимого для достижения целей обработки моих персональных данных.

Я ознакомлен(а) с правами субъекта персональных данных, предусмотренными главой 3 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных». Все вышеизложенное мною прочитано, мне понятно и подтверждается собственноручной подписью.

«___» _____ 202__ г. _____
(подпись)

(расшифровка)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к положению о проведении конкурса
«Лучшие практики наставничества для
повышения производительности труда
в Новосибирской области»

БЛАНК ОЦЕНКИ

Заявок конкурса

«Лучшие практики наставничества для повышения производительности труда в Новосибирской области»

№	Номинация	Наименование практики	Наименование организации	Ф.И.О. эксперта						
				Оценка по критериям от 1 до 10 (1 – полное несоответствие, 10 превосходная степень соответствия)				Сумма баллов (5, 6, 7, 8)	Рейтинг практики (1 – лучшее, по сумме баллов)	Комментарий эксперта (особенности, основные плюсы и минусы, др.)
				Результативность практики	Уникальность практики	Возможность тиражирования	Возможность масштабирования			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

(ФИО эксперта)

Дата оценки «__»_____20__г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к положению о проведении конкурса
«Лучшие практики наставничества
для повышения производительности
труда в Новосибирской области»

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Номинация в Конкурсе	Наставничество в профессиональном самоопределении
Название практики	Профессиональная ориентация школьников
Целевая аудитория	Учащиеся школ, лицеев
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 - 10	<u>Дополнение к предыдущему пункту:</u> Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: количество проведенных занятий, процент выбора целевого предмета, факультета в ВУЗе, профессии, и т.д.). Прошедшие программу имеют ясный план дальнейших действий.
6 - 8	<u>Дополнение к предыдущему пункту:</u> Программа помогает осознать свои возможности и интересы. Сделать осознанный выбор будущей профессии. Воспитывает качества и способности, необходимые для дальнейшей профессиональной деятельности. Подчеркивает общественную значимость труда.
3 – 5	Программа оказывает поддержку в процессе выбора профиля дальнейшего обучения / профессии. Представляет основную справочную информацию. Имеется визуализированное описание основных рабочих процессов.
1 - 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области прорывных технологий
Название практики	Наставничество во взаимодействии с ВУЗом, Центрами трансфера технологий
Целевая аудитория	Работники организации, Центры трансфера технологий, преподаватели ВУЗов, учёные, студенты, др.
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 - 10	<u>Дополнение к предыдущему пункту:</u> Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: количество созданных семинаров / видеокурсов по теме, время освоения учебного плана, наличие чеклистов / тестов по теме, количество успешно пройденных тестов, количество выполненных проектов по данной теме, и т.д.).
6 - 8	<u>Дополнение к предыдущему пункту:</u> Программа обеспечивает эффективную передачу ключевых знаний и навыков по прорывной технологии. Имеются учебно-методические материалы, позволяющие хранить и распространять ключевые знания и навыки.
3 – 5	Программа повышает профессиональный уровень участников. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание технологии.
1 - 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Номинация в Конкурсе	Наставничество в профессиональном развитии молодежи
Название практики	Наставничество для проходящих учебную / производственную практику
Целевая аудитория	Учащиеся высших и средне-специальных учебных заведений
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 - 10	<p><u>Дополнение к предыдущему пункту:</u></p> <p>Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: практика внесена в учебный план учебного заведения, количество созданных семинаров / видеокурсов по теме, время освоения учебного плана, наличие чек-листов / тестов по теме, процент лучших студентов, прошедших практику в организации, количество успешно пройденных тестов, и т.д.).</p>
6 - 8	<p><u>Дополнение к предыдущему пункту:</u></p> <p>Программа эффективно адаптирует практикантов к условиям работы в организации.</p> <p>Повышает лояльность бренду. Создает привлекательный образ работодателя.</p> <p>Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы.</p>
3 – 5	Программа позволяет закрепить и углубить полученные теоретические знания, овладеть необходимыми навыками и умениями по избранной специальности, расширить представления о будущей профессиональной деятельности. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов.
1 - 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Номинация в Конкурсе	Наставничество в профессиональном развитии молодежи
Название практики	Наставничество для молодых специалистов / для новых работников
Целевая аудитория	Выпускники высших и средне-специальных учебных заведений, новые работники
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 - 10	<u>Дополнение к предыдущему пункту:</u> Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: срок обучения, результаты итогового тестирования, срок выхода на плановые показатели, количество замечаний к работе, процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, процент оттока в течение испытательного срока и первого года работы, и т.д.).
6 - 8	<u>Дополнение к предыдущему пункту:</u> Программа развивает профессиональные знания и умения, формирует требуемые навыки, существенно повышает эффективность выполнения трудовых обязанностей. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы.
3 – 5	Программа позволяет сократить сроки освоения трудовых обязанностей, адаптировать к корпоративной культуре, помогает усвоить традиции и правила поведения. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов.
1 - 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области повышения производительности труда
Название практики	Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам
Целевая аудитория	Все работники организации
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 - 10	<u>Дополнение к предыдущему пункту:</u> Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: время освоения учебного плана, количество брака, процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, и т.д.). Каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами. Результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей.
6 - 8	<u>Дополнение к предыдущему пункту:</u> Программа повышает уровень мотивации к профессиональному развитию, обеспечивает преемственность поколений работников на ключевых должностях. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы.
3 – 5	Программа позволяет сохранить и передать ключевые знания и навыки в организации. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов.
1 - 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области повышения производительности труда
Название практики	Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления
Целевая аудитория	Начальное звено управления организации
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 - 10	<u>Дополнение к предыдущему пункту:</u> Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: время освоения учебного плана, уровень соответствия корпоративному стандарту (матрице компетенций), процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, и т.д.). Каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами. Результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей.
6 - 8	<u>Дополнение к предыдущему пункту:</u> Программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения / руководителя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы.
3 – 5	Программа позволяет ускорить процесс адаптации к работе на новом уровне (в управлении), снижает риск принятия неэффективных управленческих решений. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов.
1 - 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области повышения производительности труда
Название практики	Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления
Целевая аудитория	Средний менеджмент организации
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 - 10	<p><u>Дополнение к предыдущему пункту:</u> Бизнес-потребности организации и результаты программы 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, и т.д.). Каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами. Результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнеспоказателей.</p>
6 - 8	<p><u>Дополнение к предыдущему пункту:</u> Программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения / руководителя. Имеются учебные материалы, чек-листы, видеокурсы.</p>
3 – 5	<p>Программа повышает степень готовности работника к занятию целевой должности, формирует стратегическое мышление, включает реализацию конкретного проекта улучшения / развития организации. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов.</p>
1 - 2	<p>Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.</p>

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ
ИННОВАЦИОННОСТЬ И УНИКАЛЬНОСТЬ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Номинация в Конкурсе	Наставничество в профессиональном самоопределении Наставничество в профессиональном развитии молодежи Наставничество в производстве Наставничество в области прорывных технологий
Название практики	Профессиональная ориентация школьников Наставничество во взаимодействии с ВУЗом, Центрами трансфера технологий Наставничество для проходящих учебную / производственную практику Наставничество для молодых специалистов / для новых работников Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 - 10	Программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации. Программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций.
6 - 8	Программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации. Состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций.
3 – 5	Программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации. Состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций.
1 - 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ
ВОЗМОЖНОСТЬ ТИРАЖИРОВАНИЯ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Номинация в Конкурсе	<p>Наставничество в профессиональном самоопределении Наставничество в профессиональном развитии молодежи Наставничество в производстве Наставничество в области прорывных технологий</p>
Название практики	<p>Профессиональная ориентация школьников Наставничество во взаимодействии с ВУЗом, Центрами трансфера технологий Наставничество для проходящих учебную / производственную практику Наставничество для молодых специалистов / для новых работников Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления</p>
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 - 10	Программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей.
6 - 8	Программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли.
3 – 5	Программа имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли.
1 - 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ
ВОЗМОЖНОСТЬ МАСШТАБИРОВАНИЯ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Номинация в Конкурсе	<p>Наставничество в профессиональном самоопределении Наставничество в профессиональном развитии молодежи Наставничество в производстве Наставничество в области прорывных технологий</p>
Название практики	<p>Профессиональная ориентация школьников Наставничество во взаимодействии с ВУЗом, Центрами трансфера технологий Наставничество для проходящих учебную / производственную практику Наставничество для молодых специалистов / для новых работников Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления</p>
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 - 10	Программа имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 150% ¹ в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций).
6 - 8	Программа имеет потенциал для увеличения производительности на 100% ¹ в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций).
3 – 5	Программа имеет потенциал для увеличения производительности на 50% ¹ в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций).
1 - 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.

¹ Количество участников программы наставничества, без потери качества конечного результата.