

Министерство экономического развития Российской Федерации

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ПРОВЕДЕНИЮ КОНКУРСОВ
ЛУЧШИХ ПРАКТИК НАСТАВНИЧЕСТВА
В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Москва
2019

Оглавление

1. ВВЕДЕНИЕ.....	3
2. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ БАЗА.....	3
2.1. Теоретические основы наставничества	3
2.2. Термины и определения.....	4
3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ КОНКУРСА	5
3.1. Цель и задачи рекомендаций	5
3.2. Этапы организации конкурса	5
3.3. Технологические карты.....	7
4. ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ	8
4.1. Примеры внутренних нормативных документов для организации конкурса	8
4.2. Ключевые отслеживаемые показатели	23
5. Дополнительные ресурсы и литература	23

1. ВВЕДЕНИЕ

Настоящие рекомендации разработаны в соответствии с поручением Проектного комитета (Протокол №4 от 11 июня 2019 г.) о предложении комплекса мер нефинансового стимулирования внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений для повышения производительности труда и модернизации основных фондов в рамках реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» — один из национальных проектов Российской Федерации на период с 2019 по 2024 годы. Цели национального проекта:

- рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5 процентов в год;
- вовлечение в реализацию указанного национального проекта не менее 10 тыс. средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей экономики;
- привлечение к участию в реализации указанного национального проекта 85 субъектов Российской Федерации.

Рекомендации адресованы должностным лицам субъектов Российской Федерации, ответственным за организацию достижения целей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» на территории субъекта Российской Федерации. Целью данных методических рекомендаций является оказание содействия участникам национального проекта в организации и проведении региональных конкурсов лучших практик наставничества, с целью выявления новых подходов и распространения успешного, положительного опыта в работе наставников для повышения производительности труда организаций-участников национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

2. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ БАЗА

2.1. Теоретические основы наставничества

Наставничество - традиционный метод передачи знаний. Одно из первых упоминаний наставничества содержится в "Одиссее", написанной Гомером, в VIII веке до нашей эры. Уезжая на Троянскую войну, Одиссей поручил мудрому и доверенному другу Ментору, стать наставником для своего единственного сына и наследника, Телемака. В средние века, наставничество активно используется институтом подмастерьев и мастеров. В настоящее время наставничество является технологией, обеспечивающей передачу знаний, навыков и установок от более опытного работника менее опытному в рамках создания условий для профессионального развития и повышения производительности труда.

Наставничество предполагает передачу знаний непосредственно на рабочем месте, в ходе решения реальных профессиональных задач. К. Е. Крэм из Университета Бостона в статье «Фазы взаимоотношений наставничества» определяет наставника как человека, обладающего передовым опытом и знаниями, которому поручено оказать поддержку в развитии карьеры (вертикальной или горизонтальной) своего наставляемого.

Ключевыми компетенциями наставника (помимо глубокой профессиональной экспертизы) являются:

1. Способность к установлению контакта;
2. Способность к активному слушанию;
3. Умение получать и предоставлять конструктивную обратную связь;
4. Способность к обобщению и передаче эффективных практик трудовой деятельности;
5. Умение проектировать программы профессионального и личностного развития.

Современные научные исследования подтверждают¹ наличие взаимосвязей между удовлетворенностью работой, ее эффективностью, карьерным ростом и наставничеством:

- от 70% до 80% работников, имевших наставника, показывают более высокий уровень результативности и удовлетворенности трудом;
- у 2/3 исполнительных директоров ведущих зарубежных компаний на ранних стадиях карьеры был наставник.

Кроме того, ученые подтвердили влияние наставничества на корпоративную культуру (наставничество оказывает значительное влияние на формирование и поддержание корпоративной культуры организации и социально-психологический климат в трудовом коллективе).

2.2. Термины и определения

Наставничество	Форма адаптации и профессиональной подготовки новых работников, подготовка при переходе на новую должность и первичное сопровождение выполнения трудовых функций под наблюдением опытного работника, с регулярным получением конструктивной обратной связи с целью быстрее овладения необходимыми трудовыми навыками и компетенциями, приобщения к корпоративной культуре организации.
Наставник	Специалист с профильным образованием, обладающий требуемыми профессиональными и личностными качествами, обеспечивающий трансляцию корпоративных ценностей, передачу знаний и опыта, в том числе по повышению производительности труда и бережливому производству, менее опытным работникам.
Наставляемый работник	Работник, проходящий подготовку у наставника с целью адаптации к условиям осуществления трудовой деятельности, вхождения в корпоративную культуру организации и повышения профессионального мастерства.
Наставничество в области повышения производительности труда	Профессиональные установки и практики, связанные с формированием потребностей в профессиональном развитии и поддержке карьеры, передачей ценностей, знаний и навыков в области повышения производительности труда и бережливого производства, формирования требуемых профессиональных качеств, адаптации к рабочему месту, коллективу, производственной среде, включая смену профессии и профессиональную переподготовку.
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).
Наставничество в профессиональном развитии молодежи	Профессиональные установки и практики наставничества, связанные с формированием у молодёжи 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

¹ Brockbank A., McGill I.

	условиям деятельности предприятий (при прохождении обучающимися учебной и производственной практики).
Наставничество в области прорывных технологий	Профессиональные установки и практики наставничества, связанные с развитием научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности, 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.).

3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ КОНКУРСА

3.1. Цель и задачи рекомендаций

Проведение конкурсов наставничества позволит руководителям:

- обобщить подходы и лучшие практики в области наставничества, сопоставить свой опыт с передовыми региональными и федеральными практиками;
- поднять имидж организации за счет участия в конкурсе и экспертной оценке практик наставничества в повышении производительности и эффективности труда.

Предлагаемые рекомендации помогут:

Организаторам конкурса:

- сделать конкурс средством формирования культуры наставничества и инструментом повышения производительности труда;
- подготовить и реализовать конкурс в масштабах региона / страны.

Организации:

- определить критерии для сопоставления своего опыта наставничества с передовым опытом;
- построить систему наставничества на базе передовых практик;
- развить систему наставничества в своей организации.

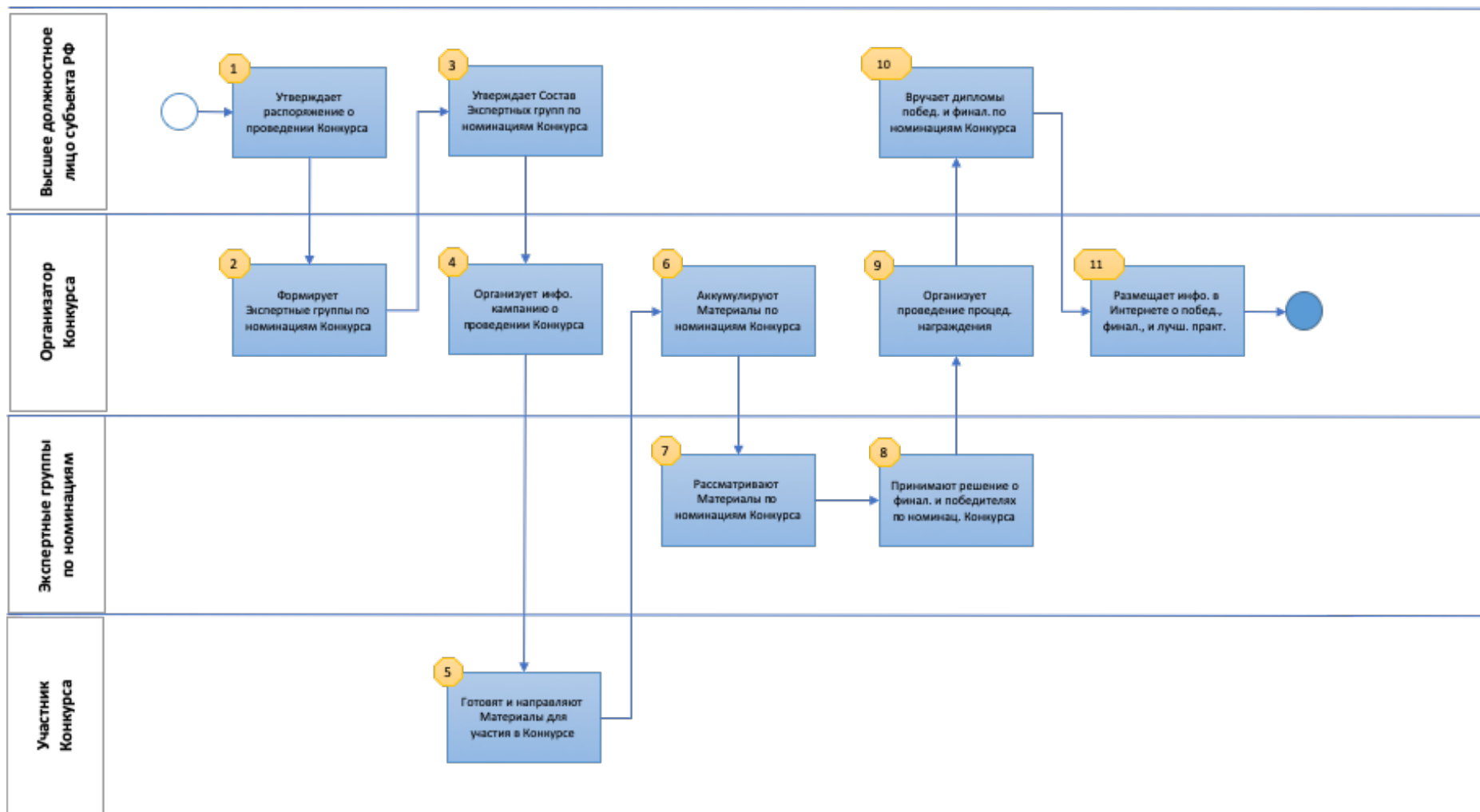
3.2. Этапы организации конкурса

- **Подготовка Конкурса**
 - подготовка Положения о Конкурсе и его утверждение (отв. Организатор Конкурса);
 - формирование Экспертного совета и экспертных групп по номинациям (отв. Организатор Конкурса);
 - утверждение состава Экспертного совета (отв. Высшее должностное лицо субъекта РФ);
 - информационное обеспечение Конкурса (отв. Организатор Конкурса);
- **Проведение Конкурса**
 - прием и обработка заявок на участие в Конкурсе (отв. Организатор Конкурса);
 - представление Заявок на рассмотрение экспертных групп по номинациям (отв. Организатор Конкурса);
 - организация заседаний Экспертных групп (отв. Организатор Конкурса);
 - оформление решений Экспертных групп о победителях и финалистах (отв. Организатор Конкурса);
- **Награждение победителей и финалистов Конкурса**
 - подготовка наград для победителей и финалистов Конкурса (отв. Организатор Конкурса);
 - организация церемонии закрытия Конкурса, вручение наград победителям и финалистам (отв. Организатор Конкурса);

- **Распространение и тиражирование передового опыта наставничества**
 - отбор не менее 3 (трех) лучших практик наставничества (отв. Экспертные группы по номинациям);
 - организация популяризации и тиражирования передового опыта наставничества, оформление методических рекомендаций (отв. Организатор Конкурса).

3.3. Технологические карты

Бизнес-процесс проведения Конкурса "Лучший наставник субъекта Российской Федерации - 20__"



4. ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

4.1. Примеры внутренних нормативных документов для организации конкурса

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением высшего должностного
лица субъекта Российской Федерации
(главы исполнительной власти субъекта
Российской Федерации)
от «__» _____ 20__ г. № ____

ПОЛОЖЕНИЕ

о проведении конкурса

«Лучшие практики наставничества _____ (субъект Российской Федерации) – 20__»

1. Цели и задачи проведения Конкурса

- 1.1. Цель конкурса «Лучшие практики наставничества _____ (субъект Российской Федерации) – 20__» (далее - Конкурс) - выявление и распространение передового практического опыта наставничества для повышения производительности труда, поощрения и признания наставников, внесших значительный вклад в развитие наставничества и тиражирование эффективных практик наставничества в _____ (субъект Российской Федерации).
- 1.2. Задача Конкурса – поиск и отбор успешных практик наставничества, для их дальнейшей популяризации, тиражирования и внедрения в _____ (субъект Российской Федерации).
- 1.3. Конкурсный отбор основывается на принципах законности, гласности, открытости, привлечения широкого круга общественности и признанных экспертов в предметной области.

2. Термины и определения

- 2.1. Высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации (глава исполнительной власти субъекта Российской Федерации) – президент республики, губернатор края, области, автономной области, автономного округа, мэр города федерального значения.
- 2.2. Уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере экономического развития – Министерство экономического развития, департамент экономического развития _____ (субъект Российской Федерации).
- 2.3. Юридические лица субъекта Российской Федерации (организации участники) - предприятия, учреждения и организации, вне зависимости от формы собственности, ведомственной принадлежности и сферы хозяйственной деятельности.

3. Организаторы Конкурса

- 3.1. Организатором Конкурса является уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере экономического развития (далее - Организатор) при содействии _____.

3.2. Организатор Конкурса выполняет следующие функции:

3.2.1. Подготовка Конкурса

- 3.2.1.1. подготовка Положения о Конкурсе и его утверждение;
- 3.2.1.2. формирование Экспертного совета (экспертных групп по номинациям);
- 3.2.1.3. утверждение состава Экспертного совета;
- 3.2.1.4. информационное обеспечение Конкурса;

3.2.2. Проведение Конкурса

- 3.2.2.1. прием и обработка заявок на участие в Конкурсе (далее - Заявки);
- 3.2.2.2. представление Заявок на рассмотрение экспертных групп по номинациям;
- 3.2.2.3. организация заседаний Экспертных групп;
- 3.2.2.4. оформление решений Экспертных групп о победителях и финалистах;

3.2.3. Награждение победителей и финалистов Конкурса

- 3.2.3.1. подготовка наград для победителей и финалистов Конкурса;
- 3.2.3.2. организация церемонии закрытия Конкурса, вручение наград победителям и финалистам

3.2.4. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества

- 3.2.4.1. отбор не менее 3 (трех) лучших практик наставничества;
- 3.2.4.2. организация популяризации и тиражирования передового опыта наставничества, оформление методических рекомендаций.

3.3. Организатор Конкурса обеспечивает:

- 3.3.1. равные условия для всех участников Конкурса;
- 3.3.2. широкую гласность проведения Конкурса;
- 3.3.3. недопущение разглашения сведений о результатах Конкурса ранее даты их официального объявления.

4. Участники Конкурса

4.1. К участию в Конкурсе приглашаются носители практик наставничества.

4.2. Заявки на Конкурс могут поступать от юридических лиц _____ (субъекта Российской Федерации).

4.3. Участие в конкурсе является бесплатным.

4.4. Участники Конкурса несут расходы, связанные с подготовкой и представлением своей Заявки на Конкурс, проездом и проживанием в месте проведения торжественной церемонии награждения победителей Конкурса.

5. Номинации Конкурса

5.1. Конкурс проводится в следующих номинациях:

- 5.1.1. «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.

5.1.2. «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).

5.1.3. «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)

5.1.4. «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.).

6. Сроки и порядок проведения Конкурса

6.1. Конкурс проводится ежегодно. Сроки проведения Конкурса:

6.1.1. Подготовка Конкурса – март – 20__

6.1.2. Проведение Конкурса – апрель – 20__

6.1.3. Награждение победителей и финалистов Конкурса – май – 20__

6.1.4. Распространение и тиражирование передового опыта – июнь – 20__

6.2. Организатор Конкурса обеспечивает широкое информирование о старте Конкурса. Сроки подачи документов на Конкурс устанавливаются Организатором Конкурса и размещаются на информационном портале Конкурса (либо доводятся до целевой аудитории иным способом, установленным Организатором Конкурса).

6.3. Для участия в Конкурсе организация-участник направляет Организатору Конкурса Заявку (Приложение № 1) и Согласие на обработку персональных данных (Приложение № 2) (далее – Материалы). Согласие на обработку персональных данных заполняется на каждого участника Конкурса и на контактное лицо организации-участника.

- 6.4. Направление Материалов на Конкурс производится в электронном виде на адрес электронной почты: _____ и в печатном виде по адресу: _____.
- 6.5. Материалы должны быть представлены Организатору в период с _____ по _____ включительно.
- 6.6. Присланные на Конкурс Материалы возврату не подлежат.
- 6.7. Оценка Материалов, поступивших на Конкурс, и определение победителей и финалистов Конкурса осуществляется в следующие сроки:
- 6.8. В течение 5 (пяти) рабочих дней после окончания срока, указанного в пункте 6.1.1. настоящего Положения, рассмотрение заявок экспертными группами по номинациям, формирование рейтинга (по сумме баллов) практик-номинантов Конкурса в каждой номинации и передача членам Экспертного совета для отбора победителей и финалистов Конкурса.
- 6.9. В течение 5 (пяти) рабочих дней после окончания срока, указанного в пункте 6.1.2. настоящего Положения - определение Экспертным советом победителей и финалистов Конкурса в каждой номинации Конкурса.
- 6.10. Высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации (глава исполнительной власти субъекта Российской Федерации) вручает награды победителям и финалистам Конкурса в каждой номинации на торжественной церемонии награждения (событие может быть приурочено к проведению публичного мероприятия субъекта Российской Федерации или к празднованию знаменательной даты).

7. Требования к заявке на участие в Конкурсе

- 7.1. 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 субъекта Российской Федерации (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	<i>Менее 100 чел.</i>	
3.2	<i>101 – 500 чел.</i>	
3.3	<i>501 – 1000 чел.</i>	
3.4	<i>1001 – 3000 чел.</i>	
3.5	<i>3001 – 10000 чел.</i>	
3.6	<i>Более 10000 чел.</i>	
4.	Отрасль организации-участника	Выберите один из предложенных ниже вариантов
4.1.	<i>обработ. промышл.</i>	
4.2.	<i>сельское хозяйство</i>	

№	Раздел	Комментарий
4.3.	<i>транспорт</i>	
4.4.	<i>строительство,</i>	
4.5.	<i>ЖКХ</i>	
5.	Название проекта	Укажите название проекта, реализованного в организации-участнике
6.	Номинация в Конкурсе	Выберите один из предложенных ниже вариантов
6.1.	<i>Наставничество в области повышения производительности труда</i>	
6.2.	<i>Наставничество в профессиональном самоопределении</i>	
6.3.	<i>Наставничество в профессиональном развитии молодежи</i>	
6.4.	<i>Наставничество в области прорывных технологий</i>	
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 и т.д.)
12.	Использованные методики и инструменты	Методики и инструменты, положенные в основу практик, использованных в проекте (обучение на рабочем месте, изучение опыта, анализ ошибок, тренинги, стажировки и др.)
13.	Ресурсы, использованные для проекта	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 и т.д.
14.	Этапы реализации проекта	Пошаговое описание реализации проекта (что было сделано, в какие сроки, с использованием каких инструментов, какие исследования проводились, с использованием каких

№	Раздел	Комментарий
		инструментов, какие каналы и форматы коммуникаций использовались, какие мероприятия проводились, и т.д.)
15.	Результаты и оценка эффективности	Укажите достигнутые результаты (ключевые отслеживаемые показатели в соответствии с поставленными целями и задачами) для 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 и т.д.)
16.	Зрелость практики	Выберите один из предложенных ниже вариантов
16.1	<i>Базовый уровень</i>	Практика прошла апробацию, сформированы агенты изменений, реализуется план по переводу практики в регулярную деятельность
16.2	<i>Развитие</i>	Практика переведена в регулярную деятельность, оформлена в соответствующих нормативных и методических документах, проведено информирование / инструктаж / обучение
16.3	<i>Стабилизация</i>	Практика используется в регулярной деятельности более 6 (шести) месяцев
16.4	<i>Подтвержденная эффективность</i>	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)

8. Экспертный совет и порядок определения победителей и финалистов Конкурса

- 8.1. Экспертный совет формируется из авторитетных экспертов в области управленческих и HR технологий.
- 8.2. Состав Экспертного совета (включающего в себя экспертные группы по номинациям Конкурса) Организатором и утверждается распоряжением высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (главой исполнительной власти субъекта Российской Федерации) (Приложение № 3) не позднее чем за _____ до начала Конкурса.
- 8.3. В компетенцию Экспертного совета входит определение победителей и финалистов Конкурса.

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

8.5. Бланк оценки Заявки экспертом представлен в Приложении № 4.

8.6. Права и обязанности членов Экспертного совета:

8.6.1. Предварительная экспертиза Заявок осуществляется каждым членом экспертной группы индивидуально.

8.6.2. Экспертные группы рассматривают предварительные оценки Заявок экспертов по своей номинации и формируют рейтинг по сумме баллов.

8.6.3. Каждая заявка рассматривается не менее чем двумя членами экспертной группы.

8.6.4. Каждый эксперт имеет один голос.

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

8.6.5.1. результативность практики - наличие критериев эффективности и результатов измерения эффективности;

8.6.5.2. уникальность практики - наличие уникальных элементов, которые выделяют практику среди других практик в данной номинации.

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

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

8.7. 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.

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

8.9. Оценка Заявки сопровождается письменным комментарием эксперта;

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

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

9. Награды победителям и призерам Конкурса

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

9.2. Дипломы победителям и призерам Конкурса вручает высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации (глава исполнительной власти субъекта Российской Федерации) на торжественной церемонии награждения (событие может быть приурочено к проведению публичного мероприятия

субъекта Российской Федерации или к празднованию знаменательной даты).

- 9.3. Победители и призеры Конкурса могут награждаться знаками отличия или памятными призами.
- 9.4. Победителям и призерам конкурса могут быть вручены денежные премии.
- 9.5. Победителям и призерам Конкурса по согласованию с Организатором Конкурса могут быть вручены иные поощрительные призы от партнеров Конкурса.
- 9.6. Участники, не признанные победителями и призерами Конкурса, могут поощряться Благодарственными письмами или Сертификатами участника Конкурса, выдаваемыми Организатором Конкурса.
- 9.7. Информация об итогах, победителях и призерах 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.
- 9.8. Победители (1 место) и финалисты (2 и 3 место) Конкурсов лучших практик наставничества субъектов Российской Федерации приглашаются для участия во всероссийском Конкурсе лучших практик наставничества.

10. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества

- 10.1. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества осуществляется посредством представления содержания передовой практики заинтересованному сообществу (с целью его последующего воспроизведения в новых условиях).
- 10.2. Механизмы распространения передового опыта:
 - 10.2.1. 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 и поддержка занятости» (производительность.рф), представление в виде публичных докладов, выступлений на конференциях и других мероприятиях;
 - 10.2.2. Визуальное представление образцов деятельности (показ практических действий и демонстрация решений) в виде вебинаров, видеокурсов, практических мероприятий, семинаров, мастер-классов, презентаций, и др.
 - 10.2.3. 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.

- 10.3. 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 п.10.2, для повышения производительности труда.
- 10.4. Юридические лица и наставники (победители и призеры Конкурса, авторы и носители эффективных практик наставничества) обязуются способствовать обобщению и распространению передового опыта наставничества, посредством механизмов, указанных в п.10.2.

Приложение № 1
к распоряжению высшего должностного лица субъекта
Российской Федерации (главы исполнительной власти субъекта
Российской Федерации)
от «__» _____ 20__ г. № ____

ЗАЯВКА

на участие в конкурсе

«Лучшие практики наставничества _____ (субъект Российской Федерации) – 20__»

1. Прошу включить в число участников конкурса «Лучшие практики наставничества _____ (субъект Российской Федерации) – 20__»:

№	Раздел	Комментарий
1.	Название организации-участника	
2.	Ф.И.О., должность наставника	
3.	Размер организации-участника	
3.1	<i>Менее 100 чел.</i>	
3.2	<i>101 – 500 чел.</i>	
3.3	<i>501 – 1000 чел.</i>	
3.4	<i>1001 – 3000 чел.</i>	
3.5	<i>3001 – 10000 чел.</i>	
3.6	<i>Более 10000 чел.</i>	
4.	Отрасль организации-участника	
4.1.	<i>обработ. промышл.</i>	
4.2.	<i>сельское хозяйство</i>	
4.3.	<i>транспорт</i>	
4.4.	<i>строительство,</i>	
4.5.	<i>ЖКХ</i>	
5.	Название проекта	
6.	Номинация в Конкурсе	
6.1.	<i>Наставничество в области повышения производительности труда</i>	
6.2.	<i>Наставничество в профессиональном самоопределении</i>	
6.3.	<i>Наставничество в профессиональном развитии молодежи</i>	
6.4.	<i>Наставничество в области прорывных технологий</i>	
7.	Контактная информация (организации- участника, контактного лица)	
8.	Предпосылки для запуска проекта	
9.	Цели и задачи проекта	
10.	Целевая аудитория	

№	Раздел	Комментарий
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	<i>Базовый уровень</i>	
16.2	<i>Развитие</i>	
16.3	<i>Стабилизация</i>	
16.4	<i>Подтвержденная эффективность</i>	
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 субъекта Российской Федерации (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 Организатору Конкурса использовать представленные данные в образовательных и исследовательских целях.

(ФИО/руководитель)

«__» _____ 20__ г.

Приложение № 2
к распоряжению
высшего должностного лица
субъекта Российской Федерации
(главы исполнительной власти
субъекта Российской Федерации)
от «__» _____ 20__ г. № ____

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, года, месяца, даты рождения, пола, сведений о месте жительства, месте пребывания, номера телефона, сведений об образовании, профессии; сведений о стаже работы в отрасли и в организации, сведений о месте работы / поступлении на государственную гражданскую (муниципальную) службу, сведений о профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировках, сведений о наградах и других поощрениях, сведения об особых заслугах и достижениях), иных сведений содержащихся в документах, направляемых для участия в конкурсе «Лучшие практики наставничества _____ (субъект Российской Федерации) – 20__» по номинации (-ям) _____.

Согласие действует в течение периода проведения конкурса «Лучшие практики наставничества _____ (субъект Российской Федерации) – 20__».

В связи с моим участием в конкурсе «Лучшие практики наставничества _____ (субъект Российской Федерации) – 20__» я разрешаю департаменту экономического развития _____ области публиковать в общедоступных источниках следующие мои персональные данные: фамилия, имя, отчество, сведения об образовании, профессии; сведения о стаже работы в отрасли и в организации, сведения о месте работы / поступлении на государственную гражданскую (муниципальную) службу, сведения о профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировках, сведения о наградах и других поощрениях, сведения об особых заслугах и достижениях, сведения содержащиеся в документах, направляемых для участия в конкурсе «Лучшие практики наставничества _____ (субъект Российской Федерации) – 20__», 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 уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере экономического развития по почте заказным письмом с уведомлением о вручении либо вручен лично или через законного представителя под расписку уполномоченному представителю уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере экономического развития.

В случае получения моего письменного заявления об отзыве настоящего согласия на обработку персональных данных департамент экономического развития _____ области обязан 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». Всё вышеизложенное мною прочитано, мне понятно и подтверждается собственноручной подписью.

«__» _____ 20__ г.

Подпись

Расшифровка

Приложение 4
к положению о проведении конкурса
«Лучшие практики наставничества
_____ (субъект Российской Федерации) – 20__»

БЛАНК ОЦЕНКИ

Заявок конкурса
«Лучшие практики наставничества _____ (субъект Российской Федерации) – 20__»

№	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 – лучш., по сум.бал.)	Комментарий эксперта (особенности, основные плюсы и минусы, др.)
				Результат. практики	Уникальн. практики	Возможн. тиражир.	Возможн. масштабир.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

(ФИО эксперта)

Дата оценки «__» _____ 20__ г.

Показатель	Единица измерения	Формула
Охват наставничеством	%	Численность работников, прошедших программу наставничества ÷ Численность организации
Количество наставников	человек	Количество наставников в организации
Доля наставников в общей численности организации	%	Численность наставников ÷ Численность организации

По управлению конкурсом (для организаторов конкурса):

1. Количество участников конкурса – в первый год проведения конкурса, далее ежегодно – темп прироста количества участников к уровню предыдущего года.
2. Доля участников конкурса, положительно оценивших качество процедуры, качество взаимодействия с организаторами и качество практик, представленных победителями конкурса.

5. Дополнительные ресурсы и литература

1. Багракова А. Я. Наставничество в организации // Управление развитием персонала. 2008. N 4. С. 296 - 311.
2. Смирнова Л. В. Наставничество как важная составляющая системы профессионального обучения. Боевое искусство & трансляция корпоративной идеологии // Корпоративные университеты. 2008. No 15.
3. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. 2011. Т. 12. No 2.
4. Шапошникова И. В. Наставничество в системе обучения и развития организации // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2009. N 1.
5. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2011. - 176 с.
6. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692 с.
7. Иванова Л.Л. Наставничество на государственной гражданской службе: институциональный аспект // Государственное и муниципальное управления. Ученые записки СГАГС. - 2012 - № 4. - С. 130-138.
8. Клищ Н.Н., Январев В.А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014.
9. Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри - Мн., 2009. - 160 с.
10. Патрушев А. В. Наставничество сегодня — необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. – 2012. - № 1. С. 26-30.
11. Пригожин А. И. Методы развития организаций. М. : МЦФЭР, 2003.
12. Шишов Р.А. Компетенции как критерии оценки кандидата в наставники и деятельности наставника // Управление развитием персонала. 2012. № 2.
13. Щевьев А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия // Сервис в России и за рубежом. - 2010. - №3. - С. 213-223.
14. Урмина И.А., Горелова Н.Н. Наставничество, его значение в истории и современности // Социальная политика и социология. - 2010. - № 7. - С. 85-94.
15. Фролова А.В. Роль наставничества в процессе прохождения испытательного срока // Менеджмент сегодня. 2008. № 6.