



ГУБЕРНАТОР САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31 марта 2023 года № 95

г. Саратов

**О внесении изменений в постановление  
Губернатора Саратовской области  
от 20 декабря 2019 года № 307**

На основании Устава (Основного Закона) Саратовской области  
**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести в постановление Губернатора Саратовской области от 20 декабря 2019 года № 307 «Об организации участия Саратовской области во Всероссийском конкурсе «Лучшие практики наставничества» следующие изменения:

приложение № 1 изложить в редакции согласно приложению № 1;

приложение № 2 изложить в редакции согласно приложению № 2;

приложение № 3 изложить в редакции согласно приложению № 3.

2. Министерству информации и массовых коммуникаций области опубликовать настоящее постановление в течение десяти дней со дня его подписания.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Губернатор  
Саратовской области**



**Р.В. Бусаргин**

Приложение № 1 к постановлению  
Губернатора Саратовской области  
от 31 марта 2023 года № 95

«Приложение № 1

УТВЕРЖДЕН  
постановлением Губернатора  
Саратовской области  
от 20 декабря 2019 года № 307

**Состав**  
**Экспертного совета регионального этапа Всероссийского конкурса**  
**«Лучшие практики наставничества»**

- Разборов А.А. - министр экономического развития области, председатель  
Экспертного совета;
- Сафонова Е.А. - исполняющий обязанности заместителя министра  
экономического развития области – начальника управления  
внешнеэкономической деятельности и регионального  
развития, заместитель председателя Экспертного совета;
- Соколов А.М. - советник отдела развития предпринимательства управления  
развития предпринимательства министерства экономического  
развития области, секретарь Экспертного совета.

**Члены Экспертного совета:**

- Аборин С.Л. - директор государственного автономного  
профессионального образовательного учреждения  
Саратовской области «Саратовский архитектурно-  
строительный колледж»;
- Беловицкая А.А. - заместитель министра молодежной политики и спорта  
области – начальник управления по молодежной  
политике;
- Головачев А.В. - заместитель председателя Союза «Торгово-промышленная  
палата Саратовской области» (по согласованию);
- Крупчак М.И. - директор Фонда развития промышленности Саратовской  
области (по согласованию);
- Мещеряков Р.А. - начальник отдела кадровой политики управления  
кадровой политики, правовой, организационной работы  
и делопроизводства министерства сельского хозяйства  
области;
- Мизякина О.Б. - проректор по учебной работе федерального  
государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования «Саратовский  
государственный технический университет имени  
Гагарина Ю.А.», кандидат экономических наук  
(по согласованию);

- Остроумов И.Г. - проректор по науке и инновациям федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», доктор химических наук, профессор (по согласованию);
- Панферова Н.В. - председатель Саратовского регионального отделения Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» (по согласованию);
- Саратовский Д.А. - заместитель министра промышленности и энергетики области;
- Черепанова А.В. - первый заместитель министра цифрового развития и связи области.».
-

Приложение № 2 к постановлению  
Губернатора Саратовской области  
от 31 марта 2023 года № 95

«Приложение № 2

УТВЕРЖДЕН  
постановлением Губернатора  
Саратовской области  
от 20 декабря 2019 года № 307

**Состав экспертных групп  
Экспертного совета регионального этапа Всероссийского конкурса  
«Лучшие практики наставничества» по номинациям**

- «Прорывные технологии повышения производительности труда»
- Видро В.Л. - директор АНО ДПО «Школа Бизнеса Диполь»  
(по согласованию);
- Даньшина В.В. - заместитель директора по развитию АНПО «ИРБиС»,  
кандидат педагогических наук, доктор экономических  
наук (по согласованию);
- Мизякина О.Б. - проректор по учебной работе ФГБОУ ВО «СГТУ  
имени Гагарина Ю.А.», кандидат экономических  
наук (по согласованию);
- Панферова Н.В. - председатель Саратовского регионального отделения  
Общероссийской общественной организации малого  
и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ»  
(по согласованию).
- «Цифровые инновации на предприятии»
- Каргальцева А.А. - помощник технического директора АО «Конструкторское  
бюро промышленной автоматизации», представитель  
регионального объединения работодателей «Союз  
товаропроизводителей и работодателей Саратовской  
области» (по согласованию);
- Никифоров А.А. - директор института электронной техники и приборостроения  
ФГБОУ ВО «СГТУ имени Гагарина Ю.А.», кандидат  
технических наук (по согласованию);
- Панферова Н.В. - председатель Саратовского регионального отделения  
Общероссийской общественной организации малого  
и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ»  
(по согласованию);
- Рытик А.П. - программный директор центра «Точка кипения СГУ  
имени Н.Г. Чернышевского» (по согласованию).

«Профессиональное развитие молодежи»

- Даньшина В.В. - заместитель директора по развитию АНПОО «ИРБиС», кандидат педагогических наук, доктор экономических наук (по согласованию);
- Мизякина О.Б. - проректор по учебной работе ФГБОУ ВО «СГТУ имени Гагарина Ю.А.», кандидат экономических наук (по согласованию);
- Моисеенко Н.В. - заведующий кафедрой управления персоналом Поволжского института управления имени П.А. Столыпина – филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», кандидат психологических наук, доцент (по согласованию);
- Панферова Н.В. - председатель Саратовского регионального отделения Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» (по согласованию).

«Лучшие практики наставничества по повышению  
производительности труда»

- Даньшина В.В. - заместитель директора по развитию АНПОО «ИРБиС», кандидат педагогических наук, доктор экономических наук (по согласованию);
- Каргальцева А.А. - помощник технического директора АО «Конструкторское бюро промышленной автоматики», представитель регионального объединения работодателей «Союз товаропроизводителей и работодателей Саратовской области» (по согласованию);
- Мизякина О.Б. - проректор по учебной работе ФГБОУ ВО «СГТУ имени Гагарина Ю.А.», кандидат экономических наук (по согласованию);
- Панферова Н.В. - председатель Саратовского регионального отделения Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» (по согласованию);
- Рытик А.П. - программный директор центра «Точка кипения СГУ имени Н.Г. Чернышевского» (по согласованию).

«Наставничество в социальной сфере»

- Кукушкин М.А. - директор ГАПОУ СО «ЭПЭК»;
- Моисеенко Н.В. - заведующий кафедрой управления персоналом Поволжского института управления имени П.А. Столыпина – филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», кандидат психологических наук, доцент (по согласованию);

- Огурцова Е.В. - декан экономического факультета ФГБОУ ВО «СГУ имени Н.Г. Чернышевского», кандидат экономических наук (по согласованию);
- Панферова Н.В. - председатель Саратовского регионального отделения Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» (по согласованию);
- Савочкина С.С. - заместитель министра труда и социальной защиты области – председатель комитета социального обслуживания населения.».
-

Приложение № 3 к постановлению  
Губернатора Саратовской области  
от 31 марта 2023 года № 95

«Приложение № 3

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Губернатора  
Саратовской области  
от 20 декабря 2019 года № 307

**Положение**  
**о проведении регионального этапа Всероссийского конкурса**  
**«Лучшие практики наставничества»**

1. Настоящее Положение определяет порядок проведения регионального этапа Всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества» (далее – Конкурс). Конкурс проводится среди юридических лиц, участвующих в реализации национального проекта «Производительность труда», и иных юридических лиц в рамках реализации мероприятий по нефинансовому стимулированию предприятий к повышению производительности труда в Саратовской области для 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 области.

Участниками Конкурса по номинациям «Прорывные технологии повышения производительности труда», «Профессиональное развитие молодежи», «Цифровые инновации на предприятии» могут быть юридические лица, заключившие с министерством экономического развития области (далее – Министерство) соглашение о взаимодействии при реализации национального проекта «Производительность труда» (далее – предприятия-участники).

Участниками Конкурса по номинациям «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда» и «Наставничество в социальной сфере» могут быть юридические лица, не являющиеся участниками национального проекта «Производительность труда».

Организационно-методическое сопровождение Конкурса осуществляет Министерство.

2. Конкурс проводится по следующим номинациям (приложение № 1 к настоящему Положению):

- «Прорывные технологии повышения производительности труда»;
- «Профессиональное развитие молодежи»;
- «Цифровые инновации на предприятии»;

«Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда»;

«Наставничество в социальной сфере».

3. Конкурс объявляется Министерством по итогам прошедшего года. Объявление о проведении Конкурса размещается на официальном сайте Министерства ([minesonom.saratov.gov.ru](http://minesonom.saratov.gov.ru)) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет не позднее чем за 3 (три) календарных дня до даты начала срока приема заявок.

Объявление о проведении Конкурса должно содержать следующую информацию:

условия, предусматривающие существо задания Конкурса;  
цели проведения Конкурса;  
номинации Конкурса;  
требования к участникам Конкурса;  
порядок и условия представления заявок на участие в Конкурсе;  
место и сроки представления заявок на участие в Конкурсе;  
критерии и порядок оценки заявок на участие в Конкурсе, порядок определения победителей Конкурса;  
размер и форму награды;  
порядок и сроки объявления результатов Конкурса.

4. Для участия в Конкурсе предприятия-участники в установленные в объявлении сроки:

подают заявку на участие в Конкурсе по одной или нескольким номинациям, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению, соответствующую требованиям и форме, установленным в приложении № 3 к настоящему Положению;

предоставляют согласие на обработку персональных данных по форме согласно приложению № 4 к настоящему Положению (согласие на обработку персональных данных заполняется на каждого участника Конкурса и на контактное лицо предприятия-участника).

Предприятия-участники Конкурса несут все расходы, связанные с подготовкой и направлением заявок на участие в Конкурсе.

В случае представления участником Конкурса недостоверной информации и (или) несоблюдения требований настоящего Положения, организатор Конкурса исключает предприятие-участника Конкурса из числа участников Конкурса, о чем письменно уведомляет предприятие-участника в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня принятия решения.

5. Заявка на участие в Конкурсе и согласие на обработку персональных данных могут быть представлены в Министерство в электронном виде посредством электронной почты с последующим представлением в Министерство оригиналов документов в пределах установленного срока приема заявок на участие в Конкурсе лично. Представленные на Конкурс материалы заявок возврату не подлежат.

6. Прием заявок на участие в Конкурсе проводится ежегодно в пределах срока, установленного в объявлении о проведении Конкурса.

7. Представленные заявки регистрируются в день их поступления Министерством и передаются на рассмотрение членам экспертных групп по номинациям Конкурса в течение двух рабочих дней со дня окончания срока приема заявок (далее – Экспертная группа).

8. Экспертными группами осуществляется предварительная оценка заявок на участие в Конкурсе.

Члены Экспертной группы рассматривают заявки на участие в Конкурсе по соответствующей номинации в течение 5 рабочих дней со дня их получения. Заявки на участие в Конкурсе подлежат рассмотрению не менее чем двумя членами Экспертной группы по каждой номинации в отдельности. В случае, если член Экспертной группы является учредителем предприятия-участника и (или) состоит с ним в трудовых отношениях, он не участвует в рассмотрении заявки этого предприятия-участника.

Члены Экспертной группы оценивают заявки на участие в Конкурсе по следующим критериям:

результативность практики – наличие критериев эффективности и результатов измерения эффективности (от 1 до 10 баллов);

эффективность практики – соотношение использованных предприятием ресурсов и достигнутых по итогам реализации практики результатов (от 1 до 10 баллов);

уникальность практики – наличие уникальных элементов, которые выделяют практику среди других практик в данной номинации (от 1 до 10 баллов);

возможность тиражирования практики – программа носит универсальный характер и может быть применена на других территориях, в организациях, командах (от 1 до 10 баллов);

возможность масштабирования практики – в практике может быть увеличено количество участников без ухудшения качества конечного результата (от 1 до 10 баллов).

Членами Экспертной группы индивидуально заполняются бланки оценки заявки по формам согласно приложениям № 2.1-2.5 к настоящему Положению.

Оценка заявки на участие в Конкурсе сопровождается письменным комментарием члена Экспертной группы.

9. Экспертный совет Конкурса (далее – Совет) в течение 5 рабочих дней со дня получения результатов предварительных оценок заявок на участие в Конкурсе и письменных комментариев членов Экспертной группы:

рассчитывает средний балл по каждой заявке на участие в Конкурсе как среднее арифметическое значение оценок членов Экспертной группы, а также формирует рейтинг заявок на участие в Конкурсе. При равном количестве баллов при формировании рейтинга приоритет имеют заявки, поступившие в Министерство ранее;

определяет победителей и финалистов Конкурса в каждой номинации.

Решение Совета по победителям (1 место) и финалистам Конкурса (2 и 3 места) в каждой номинации принимается на заседании Совета путем открытого голосования членов Совета. При голосовании каждый член Совета имеет один голос. В случае равенства голосов членов Совета голос председателя Совета является решающим. Совет правомочен принимать решения, если в заседании принимает участие не менее половины членов Совета. Решение Совета оформляется протоколом, который подписывается председателем Совета (в его отсутствие заместителем председателя) и секретарем Совета.

10. Подведение итогов Конкурса производится в течение 15 (пятнадцати) рабочих дней после окончания срока приема заявок. Решение Совета об определении победителей, финалистов Конкурса является основанием для подготовки почетных дипломов победителям и финалистам Конкурса.

11. Официальное награждение победителей, финалистов Конкурса проводится ежегодно в пределах срока, установленного в объявлении о проведении Конкурса. Вручение дипломов осуществляется Губернатором области или иным лицом по его поручению.

12. Результаты Конкурса публикуются не позднее 30 (тридцати) календарных дней со дня подведения итогов Конкурса на официальном сайте Министерства (<http://mineconom.saratov.gov.ru>) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Приложение № 1  
к Положению о проведении регионального  
этапа Всероссийского конкурса «Лучшие  
практики наставничества»

**Описание номинаций**

1. «Прорывные технологии повышения производительности труда».

Проводится среди предприятий-участников национального проекта «Производительность труда».

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

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

2. «Профессиональное развитие молодежи».

Проводится среди предприятий-участников национального проекта «Производительность труда».

Реализация практик, направленных на принятие студентами вузов, колледжей, училищ осознанного решения о выборе профессионального пути, благодаря разработанной предприятием практике профессиональной ориентации, определению степени профессиональной пригодности к конкретной профессии, приобретению обучающимися первоначального практического опыта, закреплению и совершенствованию приобретенных в процессе обучения профессиональных знаний и умений, освоению современных производственных процессов, адаптацию к конкретным условиям деятельности предприятия для дальнейшего трудоустройства кандидата.

3. «Цифровые инновации на предприятии»:

Проводится среди предприятий-участников национального проекта «Производительность труда».

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

4. «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда»:

Проводится среди предприятий, не являющихся участниками национального проекта «Производительность труда».

Осуществляется реализация практик, направленных на передачу знаний и навыков от наставника обучающемуся сотруднику за счет применения прорывных технологий и цифровых решений, целью которых является повышение производительности труда на предприятии.

Кроме того, в данной номинации представляются практики, направленные на сохранение и передачу ключевых знаний и навыков в организации, повышение степени готовности работников к занятию целевой должности, по формированию стратегического мышления.

#### 5. «Наставничество в социальной сфере».

Проводится среди предприятий, не являющихся участниками национального проекта «Производительность труда».

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

Приложение № 2.1  
к Положению о проведении регионального  
этапа Всероссийского конкурса «Лучшие  
практики наставничества»

**Бланк оценки  
заявки регионального этапа Всероссийского конкурса  
«Лучшие практики наставничества» по номинации  
«Прорывные технологии повышения  
производительности труда»**

Ф.И.О. члена экспертной группы \_\_\_\_\_

Наименование практики \_\_\_\_\_

Наименование организации \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки	Шкала оценки	Оценка
1.	<b>Результативность практики</b> Примерное содержание оценки: 1 – информация отсутствует или представлена общими фразами; 2 – недостаточно информации для проведения оценки; 3 – имеется общее визуализированное описание технологии; 4 – программа представляет основную справочную информацию; 5 – программа повышает профессиональный уровень участников; 6 – имеется ряд учебно-методических материалов (дополнение к пунктам 3-5); 7 – имеется полный комплект учебно-методических материалов, позволяющих хранить и распространять ключевые знания и навыки (дополнение к пунктам 3-6); 8 – программа обеспечивает эффективную передачу ключевых знаний и навыков по прорывной технологии (дополнение к пунктам 3-7); 9 – результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей (дополнение к пунктам 3-8); 10 – бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (дополнение к пунктам 3-9)	1-10	
2.	<b>Эффективность практики</b> Примерное содержание оценки: 1 – информация отсутствует или представлена общими фразами; 2 – недостаточно информации для проведения оценки; 3 – имеется общее визуализированное описание технологии;	1-10	

<p>4 – программа представляет основную справочную информацию;</p> <p>5 – программа повышает профессиональный уровень участников;</p> <p>6 – имеется ряд учебно-методических материалов (дополнение к пунктам 3-5);</p> <p>7 – имеется полный комплект учебно-методических материалов, позволяющих хранить и распространять ключевые знания и навыки (дополнение к пунктам 3-6);</p> <p>8 – программа обеспечивает эффективную передачу ключевых знаний и навыков по прорывной технологии (дополнение к пунктам 3-7);</p> <p>9 – результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей (дополнение к пунктам 3-8);</p> <p>10 – бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (дополнение к пунктам 3-9)</p>		
<p>3. Уникальность практики</p> <p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – состав мероприятий не отражает уникальность программы;</p> <p>4 – состав мероприятий не в полной мере отражает уникальность программы;</p> <p>5 – программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>6 – программа является незначительным совершенствованием уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>7 – программа направлена на внедрение не значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>8 – программа направлена на внедрение значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>9 – программа направлена на внедрение новых процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>10 – программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций</p>	1-10	
<p>4. Возможность тиражирования практики</p> <p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – программа может быть частично внедрена другой организацией отрасли;</p> <p>4 – программа может быть частично внедрена отдельными организациями отрасли;</p> <p>5 – программа имеет потенциал для внедрения отдельными организациями отрасли;</p>	1-10	

	6 – программа имеет потенциал для частичного тиражирования в большинстве организаций отрасли; 7 – программа имеет потенциал для частичного тиражирования во всех организациях отрасли; 8 – программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли; 9 – программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей; 10 – программа имеет потенциал для внедрения в организациях разных отраслей		
5.	<b>Возможность масштабирования практики</b> Примерное содержание оценки: 1 – информация отсутствует или представлена общими фразами; 2 – недостаточно информации для проведения оценки; 3 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> менее чем на 50 процентов в течение месяца (со значительными дополнительными инвестициями); 4 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> менее чем на 50 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 5 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 50 процентов до 69 процентов в течение месяца (со значительными дополнительными инвестициями); 6 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 50 процентов до 69 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 7 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 70 процентов до 89 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 8 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 90 процентов до 109 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 9 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 110 процентов до 149 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 10 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> более чем на 150 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	1-10	
6.	<b>Сумма баллов</b>	1-50	
7.	<b>Комментарий члена экспертной группы (в том числе особенности, основные плюсы и минусы)</b>		

\_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года  
(подпись члена экспертной группы)

<sup>1</sup> Количество участников программы наставничества без потери качества конечного результата.

Приложение № 2.2  
к Положению о проведении регионального  
этапа Всероссийского конкурса «Лучшие  
практики наставничества»

**Бланк оценки  
заявки регионального этапа Всероссийского конкурса  
«Лучшие практики наставничества» по номинации  
«Профессиональное развитие молодежи»**

Ф.И.О. члена экспертной группы \_\_\_\_\_

Наименование практики \_\_\_\_\_

Наименование организации \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки	Шкала оценки	Оценка
1.	<p><b>Результативность практики</b></p> <p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов;</p> <p>4 – программа представляет основную справочную информацию;</p> <p>5 – программа формирует требуемые базовые навыки;</p> <p>6 – имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы (дополнение к пунктам 3-5);</p> <p>7 – программа существенно развивает профессиональные знания и умения (дополнение к пунктам 3-6);</p> <p>8 – программа существенно повышает эффективность выполнения трудовых обязанностей (дополнение к пунктам 3-7);</p> <p>9 – результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей (дополнение к пунктам 3-8);</p> <p>10 – бизнес-потребности организации и результаты программы четко определены, взаимосвязаны и измеримы (дополнение к пунктам 3-9)</p>	1-10	
2.	<p><b>Эффективность практики</b></p> <p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов;</p> <p>4 – программа представляет основную справочную информацию;</p>	1-10	

	<p>5 – программа формирует требуемые базовые навыки;</p> <p>6 – имеется низкая степень достижения фактического (полученного) результата при малом количестве затраченных ресурсов;</p> <p>7 – имеется высокая степень достижения фактического (полученного) результата при большом количестве затраченных ресурсов;</p> <p>8 – программа существенно повышает эффективность выполнения трудовых обязанностей (дополнение к пунктам 3-7);</p> <p>9 – эффективность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей (дополнение к пунктам 3-8);</p> <p>10 – имеется высокая степень достижения фактического (полученного) результата при малом количестве затраченных ресурсов</p>		
3.	<p><b>Уникальность практики</b></p> <p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – состав мероприятий не отражает уникальность программы;</p> <p>4 – состав мероприятий не в полной мере отражает уникальность программы;</p> <p>5 – программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>6 – программа является незначительным совершенствованием уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>7 – программа направлена на внедрение не значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>8 – программа направлена на внедрение значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>9 – программа направлена на внедрение новых процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>10 – программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций</p>	1-10	
4.	<p><b>Возможность тиражирования практики</b></p> <p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – программа может быть частично внедрена другой организацией отрасли;</p> <p>4 – программа может быть частично внедрена отдельными организациями отрасли;</p> <p>5 – программа имеет потенциал для внедрения отдельными организациями отрасли;</p>	1-10	

	6 – программа имеет потенциал для частичного тиражирования в большинстве организаций отрасли; 7 – программа имеет потенциал для частичного тиражирования во всех организациях отрасли; 8 – программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли; 9 – программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей; 10 – программа имеет потенциал для внедрения в организациях разных отраслей		
5.	Возможность масштабирования практики Примерное содержание оценки: 1 – информация отсутствует или представлена общими фразами; 2 – недостаточно информации для проведения оценки; 3 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> менее чем на 50 процентов в течение месяца (со значительными дополнительными инвестициями); 4 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> менее чем на 50 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 5 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 50 процентов до 69 процентов в течение месяца (со значительными дополнительными инвестициями); 6 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 50 процентов до 69 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 7 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 70 процентов до 89 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 8 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 90 процентов до 109 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 9 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 110 процентов до 149 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 10 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> более чем на 150 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	1-10	
6.	Сумма баллов	1-50	
7.	Комментарий члена экспертной группы (в том числе особенности, основные плюсы и минусы)		

\_\_\_\_\_

(подпись члена экспертной группы)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

<sup>1</sup> Количество участников программы наставничества без потери качества конечного результата.

Приложение № 2.3  
к Положению о проведении регионального  
этапа Всероссийского конкурса «Лучшие  
практики наставничества»

**Бланк оценки  
заявки регионального этапа Всероссийского конкурса  
«Лучшие практики наставничества» по номинации  
«Цифровые инновации на предприятии»**

Ф.И.О. члена экспертной группы \_\_\_\_\_

Наименование практики \_\_\_\_\_

Наименование организации \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки	Шкала оценки	Оценка
1.	<p>Результативность практики</p> <p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов;</p> <p>4 – программа представляет основную справочную информацию;</p> <p>5 – программа формирует требуемые базовые навыки;</p> <p>6 – имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы (дополнение к пунктам 3-5);</p> <p>7 – программа существенно развивает профессиональные знания и умения (дополнение к пунктам 3-6);</p> <p>8 – программа существенно повышает результативность выполнения трудовых обязанностей (дополнение к пунктам 3-7);</p> <p>9 – результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей (дополнение к пунктам 3-8);</p> <p>10 – бизнес-потребности организации и результаты программы четко определены, взаимосвязаны и измеримы (дополнение к пунктам 3-9)</p>	1-10	
2.	<p>Эффективность практики</p> <p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов;</p> <p>4 – программа представляет основную справочную информацию;</p>	1-10	

	<p>5 – программа формирует требуемые базовые навыки;</p> <p>6 – имеется низкая степень достижения фактического (полученного) результата при малом количестве затраченных ресурсов;</p> <p>7 – имеется высокая степень достижения фактического (полученного) результата при большом количестве затраченных ресурсов;</p> <p>8 – программа существенно повышает эффективность выполнения трудовых обязанностей (дополнение к пунктам 3-7);</p> <p>9 – эффективность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей (дополнение к пунктам 3-8);</p> <p>10 – имеется высокая степень достижения фактического (полученного) результата при малом количестве затраченных ресурсов</p>		
3.	Уникальность практики	1-10	
	<p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – состав мероприятий не отражает уникальность программы;</p> <p>4 – состав мероприятий не в полной мере отражает уникальность программы;</p> <p>5 – программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>6 – программа является незначительным совершенствованием уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>7 – программа направлена на внедрение не значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>8 – программа направлена на внедрение значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>9 – программа направлена на внедрение новых процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>10 – программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций</p>		
4.	Возможность тиражирования практики	1-10	
	<p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – программа может быть частично внедрена другой организацией отрасли;</p> <p>4 – программа может быть частично внедрена отдельными организациями отрасли;</p> <p>5 – программа имеет потенциал для внедрения отдельными организациями отрасли;</p> <p>6 – программа имеет потенциал для частичного</p>		

	тиражирования в большинстве организаций отрасли; 7 – программа имеет потенциал для частичного тиражирования во всех организациях отрасли; 8 – программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли; 9 – программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей; 10 – программа имеет потенциал для внедрения в организациях разных отраслей		
5.	Возможность масштабирования практики Примерное содержание оценки: 1 – информация отсутствует или представлена общими фразами; 2 – недостаточно информации для проведения оценки; 3 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> менее чем на 50 процентов в течение месяца (со значительными дополнительными инвестициями); 4 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> менее чем на 50 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 5 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 50 процентов до 69 процентов в течение месяца (со значительными дополнительными инвестициями); 6 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 50 процентов до 69 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 7 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 70 процентов до 89 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 8 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 90 процентов до 109 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 9 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> от 110 процентов до 149 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций); 10 – программа имеет потенциал для увеличения производительности <sup>1</sup> более чем на 150 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	1-10	
6.	Сумма баллов	1-50	
7.	Комментарий члена экспертной группы (в том числе особенности, основные плюсы и минусы)		

\_\_\_\_\_ (подпись члена экспертной группы)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

<sup>1</sup> Количество участников программы наставничества без потери качества конечного результата.

Приложение № 2.4  
к Положению о проведении регионального  
этапа Всероссийского конкурса «Лучшие  
практики наставничества»

**Бланк оценки  
заявки регионального этапа Всероссийского конкурса  
«Лучшие практики наставничества» по номинации  
«Лучшие практики наставничества  
по повышению производительности труда»**

Ф.И.О. члена экспертной группы \_\_\_\_\_

Наименование практики \_\_\_\_\_

Наименование организации \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки	Шкала оценки	Оценка
1.	<b>Результативность практики</b> Примерное содержание оценки: 1 – информация отсутствует или представлена общими фразами; 2 – недостаточно информации для проведения оценки; 3 – имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов; 4 – программа представляет основную справочную информацию; 5 – программа позволяет достичь базовые цели в области данной практики; 6 – имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы (дополнение к пунктам 4-6); 7 – программа способствует повышению эффективности подразделения / руководителя (дополнение к пунктам 4-7); 8 – программа повышает уровень мотивации, повышает степень готовности сотрудников в области данной практики (дополнение к пунктам 4-8); 9 – результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей (дополнение к пунктам 4-9); 10 – бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (дополнение к пунктам 3-9)	1-10	
2.	<b>Эффективность практики</b> Примерное содержание оценки: 1 – информация отсутствует или представлена общими фразами; 2 – недостаточно информации для проведения оценки; 3 – имеется визуализированное описание основных рабочих процессов; 4 – программа представляет основную справочную информацию;	1-10	

	<p>5 – программа оказывает поддержку в процессе выбора профиля дальнейшего обучения / профессии;</p> <p>6 – программа подчеркивает общественную значимость труда (дополнение к пунктам 3-5);</p> <p>7 – программа воспитывает качества и способности, необходимые для дальнейшей профессиональной деятельности (дополнение к пунктам 3-6);</p> <p>8 – программа помогает осознать свои возможности и интересы, сделать осознанный выбор будущей профессии (дополнение к пунктам 3-7);</p> <p>9 – прошедшие программу имеют ясный план дальнейших действий (дополнение к пунктам 3-8);</p> <p>10 – бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (дополнение к пунктам 3-9)</p>		
3.	<p>Уникальность практики</p> <p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – состав мероприятий не отражает уникальность программы;</p> <p>4 – состав мероприятий не в полной мере отражает уникальность программы;</p> <p>5 – программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>6 – программа является незначительным совершенствованием уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>7 – программа направлена на внедрение не значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>8 – программа направлена на внедрение значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>9 – программа направлена на внедрение новых процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>10 – программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций</p>	1-10	
4.	<p>Возможность тиражирования практики</p> <p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – программа может быть частично внедрена другой организацией отрасли;</p> <p>4 – программа может быть частично внедрена отдельными организациями отрасли;</p> <p>5 – программа имеет потенциал для внедрения отдельными организациями отрасли;</p> <p>6 – программа имеет потенциал для частичного тиражирования в большинстве организаций отрасли;</p>	1-10	

	<p>7 – программа имеет потенциал для частичного тиражирования во всех организациях отрасли;</p> <p>8 – программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли;</p> <p>9 – программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей;</p> <p>10 – программа имеет потенциал для внедрения в организациях разных отраслей</p>		
5.	<p>Возможность масштабирования практики</p> <p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> менее чем на 50 процентов в течение месяца (со значительными дополнительными инвестициями);</p> <p>4 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> менее чем на 50 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций);</p> <p>5 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> от 50 процентов до 69 процентов в течение месяца (со значительными дополнительными инвестициями);</p> <p>6 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> от 50 процентов до 69 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций);</p> <p>7 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> от 70 процентов до 89 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций);</p> <p>8 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> от 90 процентов до 109 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций);</p> <p>9 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> от 110 процентов до 149 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций);</p> <p>10 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> более чем на 150 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)</p>	1-10	
6.	Сумма баллов	1-50	
7.	Комментарий члена экспертной группы (в том числе особенности, основные плюсы и минусы)		

\_\_\_\_\_

(подпись члена экспертной группы)

«    » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

<sup>1</sup> Количество участников программы наставничества без потери качества конечного результата.

Приложение № 2.5  
к Положению о проведении регионального  
этапа Всероссийского конкурса «Лучшие  
практики наставничества»

**Бланк оценки  
заявки регионального этапа Всероссийского конкурса  
«Лучшие практики наставничества»  
по номинации «Наставничество в социальной сфере»**

Ф.И.О. члена экспертной группы \_\_\_\_\_

Наименование практики \_\_\_\_\_

Наименование организации \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки	Шкала оценки	Оценка
1.	<b>Результативность практики</b> Примерное содержание оценки: 1 – информация отсутствует или представлена общими фразами; 2 – недостаточно информации для проведения оценки; 3 – имеется визуализированное описание основных рабочих процессов; 4 – программа представляет основную справочную информацию; 5 – программа оказывает поддержку в процессе выбора профиля дальнейшего обучения / профессии; 6 – программа подчеркивает общественную значимость труда (дополнение к пунктам 3-5); 7 – программа воспитывает качества и способности, необходимые для дальнейшей профессиональной деятельности (дополнение к пунктам 3-6); 8 – программа помогает осознать свои возможности и интересы, сделать осознанный выбор будущей профессии (дополнение к пунктам 3-7); 9 – прошедшие программу имеют ясный план дальнейших действий (дополнение к пунктам 3-8); 10 – бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (дополнение к пунктам 3-9)	1-10	
2.	<b>Эффективность практики</b> Примерное содержание оценки: 1 – информация отсутствует или представлена общими фразами; 2 – недостаточно информации для проведения оценки; 3 – имеется визуализированное описание основных рабочих процессов; 4 – программа представляет основную справочную информацию;	1-10	

	<p>5 – программа оказывает поддержку в процессе выбора профиля дальнейшего обучения / профессии;</p> <p>6 – программа подчеркивает общественную значимость труда (дополнение к пунктам 3-5);</p> <p>7 – программа воспитывает качества и способности, необходимые для дальнейшей профессиональной деятельности (дополнение к пунктам 3-6);</p> <p>8 – программа помогает осознать свои возможности и интересы, сделать осознанный выбор будущей профессии (дополнение к пунктам 3-7);</p> <p>9 – прошедшие программу имеют ясный план дальнейших действий (дополнение к пунктам 3-8);</p> <p>10 – бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (дополнение к пунктам 3-9)</p>		
3.	Уникальность практики	1-10	
	<p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – состав мероприятий не отражает уникальность программы;</p> <p>4 – состав мероприятий не в полной мере отражает уникальность программы;</p> <p>5 – программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>6 – программа является незначительным совершенствованием уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>7 – программа направлена на внедрение не значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>8 – программа направлена на внедрение значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>9 – программа направлена на внедрение новых процессов, методов, практик в деятельности организации;</p> <p>10 – программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций</p>		
4.	Возможность тиражирования практики	1-10	
	<p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – программа может быть частично внедрена другой организацией отрасли;</p> <p>4 – программа может быть частично внедрена отдельными организациями отрасли;</p> <p>5 – программа имеет потенциал для внедрения отдельными организациями отрасли;</p> <p>6 – программа имеет потенциал для частичного тиражирования в большинстве организаций отрасли;</p>		

	<p>7 – программа имеет потенциал для частичного тиражирования во всех организациях отрасли;</p> <p>8 – программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли;</p> <p>9 – программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей;</p> <p>10 – программа имеет потенциал для внедрения в организациях разных отраслей</p>		
5.	<p>Возможность масштабирования практики</p> <p>Примерное содержание оценки:</p> <p>1 – информация отсутствует или представлена общими фразами;</p> <p>2 – недостаточно информации для проведения оценки;</p> <p>3 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> менее чем на 50 процентов в течение месяца (со значительными дополнительными инвестициями);</p> <p>4 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> менее чем на 50 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций);</p> <p>5 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> от 50 процентов до 69 процентов в течение месяца (со значительными дополнительными инвестициями);</p> <p>6 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> от 50 процентов до 69 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций);</p> <p>7 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> от 70 процентов до 89 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций);</p> <p>8 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> от 90 процентов до 109 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций);</p> <p>9 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> от 110 процентов до 149 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций);</p> <p>10 – программа имеет потенциал для увеличения производительности<sup>1</sup> более чем на 150 процентов в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)</p>	1-10	
6.	Сумма баллов	1-50	
7.	Комментарий члена экспертной группы (в том числе особенности, основные плюсы и минусы)		

\_\_\_\_\_

(подпись члена экспертной группы)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

<sup>1</sup> Количество участников программы наставничества без потери качества конечного результат.

Приложение № 3  
к Положению о проведении регионального  
этапа Всероссийского конкурса «Лучшие  
практики наставничества»

**Требования**  
**к заявке на участие в региональном этапе Всероссийского конкурса**  
**«Лучшие практики наставничества»**

Заявка на участие в региональном этапе Всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества» (далее – Заявка, Конкурс) представляется по каждой из номинаций и должна содержать следующую обязательную информацию:

название юридического лица (раздел 1) – полное наименование юридического лица (организации-участника), подавшего заявку, с указанием организационно-правовой формы, сферы хозяйственной деятельности;

Ф.И.О., должность наставника (раздел 2) – Ф.И.О. наставника (работника предприятия-участника);

размер предприятия-участника (раздел 3) – выбирается один из вариантов, указанных в форме заявки;

отрасль предприятия-участника (раздел 4) – выбирается один из вариантов, указанных в форме заявки;

название проекта (раздел 5) – название проекта, реализованного на предприятии-участнике;

номинация в Конкурсе (раздел 6) – выбирается один из вариантов, указанных в форме заявки;

контактная информация (предприятия-участника, контактного лица) (раздел 7) – наименование предприятия-участника: номер телефона, адрес электронной почты, почтовый адрес; контактное лицо предприятия-участника: телефон и адрес электронной почты;

предпосылки для запуска проекта (раздел 8) – описание исходной ситуации, причина запуска проекта;

цели и задачи проекта (раздел 9) – цели проекта – ожидаемое и достижимое улучшение ситуации в свете поставленной проблемы, задачи проекта – конкретные, поддающиеся измерению результаты проекта;

целевая аудитория (раздел 10) – группа работников, на которую направлен проект (с обоснованием причин выбора соответствующей целевой аудитории);

суть проекта, ключевая идея (раздел 11) – описание сути проекта, ключевой идеи, лежащей в его основе; описание предмета наставничества (например, передача знаний и навыков, развитие карьеры, профессиональное развитие);

использованные методики и инструменты (раздел 12) – методики и инструменты, положенные в основу практик, использованных в проекте (в том числе обучение на рабочем месте, изучение опыта, анализ ошибок, тренинги, стажировки);

ресурсы, использованные для проекта (раздел 13) – бюджет, выделенный на реализацию проекта, численность и степень занятости в проекте членов рабочей группы, информация о привлечении подрядчиков (при наличии), об использовании автоматизированных систем;

этапы реализации проекта (раздел 14) – описание этапов реализации проекта (проведенные мероприятия, сроки их проведения, использованные инструменты, проведенные исследования, использованные каналы и форматы коммуникаций);

результаты и оценка эффективности (раздел 15) – указываются достигнутые результаты (ключевые отслеживаемые показатели в соответствии с поставленными целями и задачами) для предприятия-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);

зрелость практики (раздел 16) – выбирается один из вариантов, указанных в форме заявки (базовый уровень – практика прошла апробацию, сформированы агенты изменений, реализуется план по переводу практики в регулярную деятельность; развитие – практика переведена в регулярную деятельность, оформлена в соответствующих нормативных и методических документах, проведено информирование / инструктаж / обучение; стабилизация – практика используется в регулярной деятельности более 6 (шести) месяцев; подтвержденная эффективность – накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность практики, практика готова к тиражированию внутри и вне предприятия-участника);

возможность тиражирования и масштабирования (раздел 17) – оценка пригодности практики для адаптации, распространения и внедрения в деятельности других предприятий; возможность масштабирования практики (возможность увеличения количества участников без ухудшения качества получаемого результата);

презентация проекта (раздел 18) – презентация проекта (в формате MS PowerPoint, в формате PDF, в виде ссылки на видеоролик) – не более 150 Мегабайт;

дополнительные материалы (раздел 19) – любые дополнительные материалы, имеющие отношение к проекту (в электронном виде, не более 5 файлов, общий объем не более 10 Мегабайт) (представляются по инициативе заявителя);

рабочая группа / авторы проекта / наставник (раздел 20) – фотографии членов рабочей группы, авторов, наставника для возможной публикации (портретные фотографии размером не менее 1000 точек / пикселей по короткой стороне, фотографии прикладываются отдельными файлами).

**Форма заявки  
на участие в региональном этапе Всероссийского конкурса  
«Лучшие практики наставничества»**

Прошу включить в число участников регионального этапа Всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества»:

№ п/п	Раздел	Комментарий
1.	Название предприятия-участника	
2.	Ф.И.О., должность наставника	
3.	Размер предприятия-участника	
3.1.	Менее 100 человек	
3.2.	101-500 человек	
3.3.	501-1000 человек	
3.4.	1001-3000 человек	
3.5.	3001-10000 человек	
3.6.	Более 10000 человек	
4.	Отрасль предприятия-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.	Прорывные технологии повышения производительности труда	
6.2.	Профессиональное развитие молодежи	
6.3.	Цифровые инновации на предприятии	
6.4.	Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда	
6.5.	Наставничество в социальной сфере	
7.	Контактная информация (предприятия-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	

С условиями проведения Конкурса ознакомлены и согласны.

От имени юридического лица подтверждаю полноту и достоверность сведений, представленных в настоящей Заявке и прилагаемых к ней документах. Также подтверждаю, что данный проект действительно был реализован на предприятии-участнике (в России) в период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

Разрешаю организатору Конкурса использовать представленные данные в образовательных и исследовательских целях.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. руководителя)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Приложение № 4  
к Положению о проведении регионального  
этапа Всероссийского конкурса «Лучшие  
практики наставничества»

**Согласие  
на обработку персональных данных**

В соответствии со статьями 6, 9 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» свободно, своей волей и в своем интересе

---

(фамилия, имя, отчество, адрес субъекта персональных данных,

---

номер основного документа, удостоверяющего его личность,

---

сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе)

даю согласие должностным лицам министерства экономического развития Саратовской области, расположенному по адресу: 410042, г. Саратов, ул. Московская, 72, 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 на предприятии, 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» по номинации (-ям) \_\_\_\_\_

---

---

---

Согласие действует в течение периода проведения регионального этапа Всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества» (далее – Конкурс).

В связи с моим участием в Конкурсе я разрешаю министерству экономического развития Саратовской области публиковать в общедоступных источниках следующие мои персональные данные: фамилия, имя, отчество, сведения об образовании, профессии; сведения о стаже работы в отрасли и на предприятии, 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», 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 министерства экономического развития Саратовской области по почте заказным письмом с уведомлением о вручении либо вручен лично или через законного представителя под расписку уполномоченному представителю министерства экономического развития Саратовской области.

В случае получения моего письменного заявления об отзыве настоящего согласия на обработку персональных данных министерство экономического развития Саратовской области обязано 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.

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года.»