



# ГУБЕРНАТОР ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

## РАСПОРЯЖЕНИЕ

19 марта 2021 г.

№ 18-р

г. Тюмень

*Об утверждении Положения  
о проведении конкурса  
«Лучшие практики наставничества  
Тюменской области – 2021» и  
о признании утратившим силу  
распоряжения от 05.12.2019 № 88-р*

В целях реализации мероприятий по нефинансовому стимулированию предприятий к повышению производительности труда, предусмотренных паспортом регионального проекта «Системные меры по повышению производительности труда» в рамках национального проекта «Производительность труда», и выявлению лучших практик наставничества среди предприятий-участников национального проекта в соответствии с письмом Минэкономразвития России от 01.02.2021 № 2463-ПЗ/Д29и «О проведении регионального этапа конкурса лучших практик наставничества»:

1. Утвердить Положение о проведении конкурса «Лучшие практики наставничества Тюменской области – 2021».
2. Признать утратившим силу распоряжение Губернатора Тюменской области от 05.12.2019 № 88-р «Об утверждении Положения о проведении конкурса «Лучшие практики наставничества Тюменской области — 2019».
3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя Губернатора Тюменской области, координирующего и контролирующего деятельность Департамента экономики Тюменской области.

**А.В. Моор**



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о проведении конкурса**  
**«Лучшие практики наставничества Тюменской области – 2021»**

**1. Цели и задачи проведения Конкурса**

1.1. Цель конкурса «Лучшие практики наставничества Тюменской области – 2021» (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 Тюменской области.

1.2. Задача Конкурса – поиск и отбор успешных практик наставничества среди предприятий-участников национального проекта «Производительность труда» для их дальнейшей популяризации, тиражирования и внедрения в Тюменской области.

1.3. Конкурсный отбор основывается на принципах законности, открытости, привлечения широкого круга экспертов.

**2. Термины и определения**

2.1. Организатор Конкурса – Департамент экономики Тюменской области.

2.2. Юридические лица (организации-участники) – предприятия, заключившие соглашение с Департаментом экономики Тюменской области о взаимодействии при реализации мероприятий национального проекта «Производительность труда».

**3. Организаторы Конкурса**

3.1. Организацию проведения Конкурса обеспечивает Департамент экономики Тюменской области (далее – Организатор Конкурса) при содействии:

Управления делами Правительства Тюменской области.

3.2. Распределение функций в рамках организации и проведения Конкурса:

№ п/п	Функция	Ответственный
<b>1.</b>	<b>Подготовка Конкурса</b>	
1.1.	подготовка Положения о Конкурсе	Организатор Конкурса
1.2.	формирование Экспертного совета	Организатор Конкурса
1.3.	утверждение состава Экспертного совета	Организатор Конкурса
1.4.	информационное обеспечение Конкурса	Организатор Конкурса
<b>2.</b>	<b>Проведение Конкурса</b>	
2.1.	прием и обработка заявок на участие в Конкурсе (далее – Заявка)	Организатор Конкурса

№ п/п	Функция	Ответственный
2.2.	представление Заявок на рассмотрение Экспертного совета	Организатор Конкурса
2.3.	организация заседаний Экспертного совета	Организатор Конкурса
2.4.	оформление решений Экспертного совета о победителях и призерах	Организатор Конкурса
3.	<b>Награждение победителей и призеров Конкурса</b>	
3.1.	подготовка наград для победителей и призеров Конкурса	Организатор Конкурса
3.2.	организация подведения итогов Конкурса, награждения победителей и призеров	Организатор Конкурса (подготовка мероприятия в соответствии с разделом 6 распоряжения Правительства Тюменской области от 09.03.2011 № 233-рп «О порядке подготовки организационных мероприятий с участием Губернатора Тюменской области»), Управление делами Правительства Тюменской области (материально-техническое обеспечение проведения мероприятия в соответствии с разделом 6 распоряжения Правительства Тюменской области от 09.03.2011 № 233-рп «О порядке подготовки организационных мероприятий с участием Губернатора Тюменской области»)
4.	<b>Распространение и тиражирование передового опыта наставничества</b>	
4.1.	отбор не менее 3 (трех) лучших практик наставничества	Экспертный совет
4.2.	организация популяризации и тиражирования передового опыта наставничества	Организатор Конкурса

3.3. Организатор Конкурса обеспечивает:

3.3.1. равные условия для всех участников Конкурса;

3.3.2. открытость информации о проведении Конкурса;

3.3.3. недопущение разглашения сведений о результатах Конкурса ранее даты их официального объявления.

#### **4. Участники Конкурса**

4.1. Участие в Конкурсе принимают юридические лица, заключившие соглашение с Департаментом экономики Тюменской области о взаимодействии при реализации мероприятий национального проекта «Производительность труда» (новое наименование национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» с 2021 года), носители практик наставничества.

4.2. Заявки на Конкурс принимаются от юридических лиц, указанных в пункте 4.1 настоящего Положения.

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 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 молодежи 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. Сроки проведения Конкурса:

6.1.1. Подготовка Конкурса: 1 квартал 2021 года.

6.1.2. Проведение Конкурса: 1, 2 квартал 2021 года.

6.1.3. Награждение победителей и призеров Конкурса: июнь 2021 года.

6.1.4. Подготовка материалов для распространения и тиражирования передового опыта: июнь 2021 года.

6.2. Организатор Конкурса совместно с Департаментом по общественным связям, коммуникациям и молодежной политике Тюменской области обеспечивает информирование о старте Конкурса. Сроки подачи документов на Конкурс устанавливаются Организатором Конкурса и размещаются на Официальном портале органов государственной власти Тюменской области (<https://admtumen.ru>), а также доводятся до юридических лиц, указанных в пункте 4.1 настоящего Положения, 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: [ppp@72to.ru](mailto:ppp@72to.ru) и на бумажном носителе по адресу: 625002, г. Тюмень, ул. Сакко, 17, к. 505.

6.5. Материалы должны быть представлены Организатору Конкурса в течение 30 (тридцати) рабочих дней (включительно) с даты размещения информации о старте Конкурса на Официальном портале органов государственной власти Тюменской области.

6.6. Представленные на Конкурс Материалы возврату не подлежат.

6.7. Оценка Материалов, поступивших на Конкурс, и определение победителей и призеров Конкурса осуществляется в следующие сроки:

6.7.1. В течение 23 (двадцати трех) рабочих дней после окончания срока представления Материалов, указанного в пункте 6.5 настоящего Положения, членами Экспертного совета проводится рассмотрение Заявок по номинациям, формирование рейтинга (по сумме баллов) практик организаций-участников Конкурса по каждой номинации для отбора победителей и призеров Конкурса (руководители организаций-участников, наставники).

6.7.2. Награждение победителей и призеров Конкурса проводится в срок, указанный в пункте 6.1.3 настоящего Положения. О точной дате, времени и месте проведения награждения Организатор Конкурса информирует участников дополнительно не менее чем за 3 (три) рабочих дня до даты награждения.

## **7. Требования к заявке на участие в Конкурсе**

7.1. Заявка на участие в Конкурсе представляется по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению по каждой номинации и должна содержать следующую информацию:

№	Раздел	Комментарий
1.	Название юридического лица	Полное наименование юридического лица (организации-участника), представившего Заявку
2.	Ф. И. О., должность наставника	
3.	Численность работников организации-участника	Укажите численность работников за последний отчетных год
4.	Отрасль организации-участника	Выберите один из предложенных ниже вариантов, указав основной вид деятельности по ОКВЭД2
4.1.	<i>обрабатывающая промышленность</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 по наставничеству	Укажите название проекта по наставничеству, 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)	Организация-участник: номер телефона, адрес электронной почты, почтовый адрес; Контактное лицо организации-участника: телефон и адрес электронной почты
8.	Предпосылки для запуска проекта по наставничеству	Описание исходной ситуации, почему был необходим запуск проекта наставничества

№	Раздел	Комментарий
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 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

№	Раздел	Комментарий
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 видеоролик)
19.	Дополнительные материалы	Любые дополнительные материалы, имеющие отношение к проекту (в электронном виде, не более 5 файлов, общий объем не более 10 мегабайт), предоставляются по желанию
20.	Рабочая группа/ авторы проекта/ наставник	Ф. И. О., 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 призеров Конкурса

8.1. Экспертный совет формируется из экспертов в области управленческих технологий и технологий управления человеческими ресурсами – HR-технологий (в том числе из представителей предприятий, учреждений, организаций высшего и среднего специального образования, общественных организаций, исполнительных органов государственной власти Тюменской области).

8.2. Состав экспертного совета представлен в приложении № 3 к настоящему Положению.

8.3. В компетенцию Экспертного совета входит определение победителей и призеров Конкурса, а также лучших практик наставничества в целях распространения и тиражирования передового опыта наставничества.

8.4. Заседание Экспертного совета правомочно, если в нем участвует не менее 70% членов Экспертного совета.

8.5. Бланк оценки Заявки экспертом представлен в приложении № 4 к настоящему Положению.

8.6. Права, обязанности членов Экспертного совета и порядок проведения экспертизы Заявок.

8.6.1. Предварительная экспертиза Заявок осуществляется каждым членом Экспертного совета самостоятельно в индивидуальном порядке посредством заполнения бланка оценки заявки экспертом.

8.6.2. Оценка Заявки сопровождается письменным комментарием эксперта.

8.6.3. Каждая заявка проходит предварительную экспертизу не менее чем 4 (четыре) членов Экспертного совета.

8.6.4. Оценка практики представляет собой среднее арифметическое из оценок экспертов по Заявке (по шкале от 0 до 10 баллов) по перечисленным ниже критериям (подходы к установлению баллов по конкретному критерию представлены в приложении № 5 к настоящему Положению):

8.6.4.1. результативность практики – наличие критериев эффективности и результатов измерения эффективности;

8.6.4.2. уникальность практики – наличие уникальных элементов, которые выделяют практику среди других практик в данной номинации;

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

8.6.4.4. возможность масштабирования практики – в практике может быть увеличено количество участников без ухудшения качества конечного результата.

8.7. Экспертный совет рассматривает предварительные оценки Заявок и формирует рейтинг по номинациям по сумме баллов.

8.8. Каждый эксперт при проведении голосования имеет один голос.

8.9. Решение Экспертного совета по определению победителя (1 место) и призеров 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.

8.10. Решение Экспертного совета принимается квалифицированным большинством голосов (двумя третями) присутствующих на заседании (принявших участие в голосовании) членов Экспертного совета и оформляется в виде протокола заседания Экспертного совета, подписанного председательствующим на заседании.

8.11. Организационно-техническое обеспечение деятельности Экспертного совета осуществляет Организатор Конкурса.

8.12. Не допускается рассмотрение Заявки организации-участника членом Экспертного совета, который является владельцем (учредителем,

акционером) и/или работником данной организации.

8.13. Члены Экспертного совета обязуются принимать решения самостоятельно и не оказывать давления на принятие решений другими членами Экспертного совета.

## **9. Награждение победителей и призеров 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 Губернатор Тюменской области либо заместитель Губернатора Тюменской области, координирующий и контролирующий деятельность Департамента экономики Тюменской области.

9.3. Участникам, не признанным победителями и призерами Конкурса, вручаются благодарственные письма Организатора Конкурса.

9.4. Информация об итогах, победителях и призерах Конкурса размещается на Официальном портале органов государственной власти Тюменской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и может размещаться на официальных сайтах организаций-участников, образовательных организаций, а также и в иных средствах массовой информации.

## **10. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества**

10.1. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества осуществляется посредством представления содержания передовой практики заинтересованным лицам (с целью его последующего воспроизведения в новых условиях).

10.2. Механизмы распространения передового опыта:

10.2.1. Описание передового опыта в виде презентаций (определяющих содержание и порядок действий, направленных на решение конкретной задачи) на сайтах профессиональных сообществ в сети «Интернет», представление в виде публичных докладов, выступлений на конференциях и других мероприятиях, а также размещение публикаций, статей и других информационных материалов о передовом опыте в СМИ и социальных медиаресурсах в сети «Интернет»;

10.2.2. 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 тематических мероприятий (при необходимости).

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 пункте 10.2 настоящего Положения, 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 пункте 10.2 настоящего Положения.

**ЗАЯВКА**  
на участие в конкурсе  
«Лучшие практики наставничества Тюменской области – 2021»

1. Прошу включить в число участников конкурса «Лучшие практики наставничества Тюменской области – 2021»:

№	Раздел	Комментарий
1.	Название организации-участника	
2.	Ф.И.О., должность наставника	
3.	Численность работников организации-участника	
4.	Отрасль организации-участника	
4.1.	<i>обрабатывающая промышленность</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 по наставничеству	
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 по наставничеству	
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	<i>Базовый уровень</i>	
16.2	<i>Развитие</i>	
16.3	<i>Стабилизация</i>	

№	Раздел	Комментарий
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 Положением о проведении Конкурса ознакомлен и согласен.

3. Подтверждаю полноту и достоверность сведений, представленных в настоящей Заявке и прилагаемых к ней документах.

Также подтверждаю, что проект по наставничеству действительно был реализован в \_\_\_\_\_ (наименование организации-участника) в России в период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

4. Даю согласие на использование Организатором Конкурса представленных Материалов и данных проекта по наставничеству в образовательных и исследовательских целях.

---

(Ф. И. О./руководитель)

подпись  
(м. п. при наличии)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 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 Департамента экономики Тюменской области, расположенного по адресу г. Тюмень, ул. Сакко, 17, 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, 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 Тюменской области – 2021» по номинации (-ям)

---

Согласие действует в течение периода проведения конкурса «Лучшие практики наставничества Тюменской области – 2021».

В связи с моим участием в конкурсе «Лучшие практики наставничества Тюменской области – 2021» я разрешаю Департаменту экономики Тюменской 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, 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 Тюменской области – 2021», 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 Департамента экономики Тюменской области по почте заказным письмом с уведомлением о вручении либо вручен лично или через законного представителя под расписку уполномоченному представителю Департамента экономики Тюменской области.

В случае получения моего письменного заявления об отзыве настоящего согласия на обработку персональных данных Департамент экономики Тюменской 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». Все вышеизложенное мною прочитано, мне понятно и подтверждается собственноручной подписью.

---

«\_\_\_» \_\_\_\_\_20\_\_г.

подпись

расшифровка

**СОСТАВ**  
Экспертного совета конкурса  
«Лучшие практики наставничества Тюменской области – 2021»

№	Ф. И. О.	Должность	Организация
Председатель:			
1.	Скворцов Максим Михайлович	директор	Департамент экономики Тюменской области
Члены:			
2.	Ярославцева Татьяна Геннадьевна	председатель отделения	Тюменское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Деловая Россия»
3.	Омаров Эдуард Закирович	председатель отделения	Тюменское региональное отделение Общероссийской общественной организации малого и среднего бизнеса «Опора России»
4.	Кутельмах Елена Григорьевна	заместитель исполнительного директора	Союз «Региональное объединение работодателей Тюменской области»
5.	Винников Александр Борисович	исполнительный директор	Ассоциация машиностроителей Тюменской области (вице-президент Союза научных и инженерных организаций Тюменской области)
6.	Шатохина Мария Сергеевна	генеральный директор	Некоммерческое партнерство «Тюменский деловой Клуб»
7.	Габышева Людмила Константиновна	проректор по образовательной деятельности	ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»
8.	Степанчук Денис Юрьевич	начальник	Управление молодежной политики ФГАОУ ВО «ТюмГУ»

9.	Покрышкин Иван Александрович	заместитель технического директора ГК «Автоград»	ООО «Автоград Капитал»
10.	Киселев Дмитрий Игоревич	начальник центральной службы релейной защиты и автоматики	АО «СУЭНКО»
11.	Киселев Александр Владимирович	директор НП «Клуб директоров по ИТ Тюменского региона»	Некоммерческое партнерство «Клуб директоров по ИТ Тюменского региона»
12.	Козлова Евгения Игоревна	начальник отдела	отдел развития цифровых проектов Департамента информатизации Тюменской области
13.	Расковалов Александр Сергеевич	вице-президент	Ассоциация кредитных организаций Тюменской области
14.	Гайнуллин Тимур Робертович	начальник	Управления по развитию трудового потенциала Департамент труда и занятости населения Тюменской области
15.	Бауэр Сергей Рудольфович	заместитель начальника, главный архитектор Тюменской области	Главное управление строительства Тюменской области
16.	Чистяков Андрей Николаевич	заместитель начальника	Главное управление строительства Тюменской области
17.	Ермаков Андрей Александрович	начальник отдела	отдел государственной поддержки малого предпринимательства Департамента инвестиционной политики и государственной поддержки предпринимательства Тюменской области
18.	Цацкина Наталья Владимировна	начальник	отдел профессиональной ориентации граждан ГАУ ТО ЦЗН г. Тюмени и Тюменского района
19.	Романец Ольга	генеральный	АО «Агентство

	Николаевна	директор	инфраструктурного развития Тюменской области»
20.	Масюра Римма Мансуровна	руководитель направления по работе с учебными заведениями	ООО «Тюмень-Софт»
21.	Бахарев Алексей Александрович	директор	Институт Биотехнологии и Ветеринарной Медицины ФГБОУ ВО «Государственный аграрный университет Северного Зауралья»
22.	Паршукова Ирина Александровна	руководитель службы управления персоналом	АО «Мостострой-11»



### ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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

## ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ УНИКАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ  
ВОЗМОЖНОСТЬ ТИРАЖИРОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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

## ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ ВОЗМОЖНОСТЬ МАСШТАБИРОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

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