



ГУБЕРНАТОР ХАБАРОВСКОГО КРАЯ
РАСПОРЯЖЕНИЕ

27 апреля 2021 г. № 205-р
г. Хабаровск

Об утверждении Положения о проведении конкурса "Лучшие практики наставничества (Хабаровский край) – 2021"

В целях выявления и распространения передового практического опыта наставничества, направленного на повышение производительности труда, реализации мероприятий регионального проекта "Системные меры по повышению производительности труда", разработанного в целях достижения результатов и показателей федерального проекта "Системные меры по повышению производительности труда" национального проекта "Производительность труда":

1. Утвердить прилагаемое Положение о проведении конкурса "Лучшие практики наставничества (Хабаровский край) – 2021".

2. Министерству экономического развития края:

2.1. Сформировать состав экспертного совета и экспертных групп по номинациям конкурса "Лучшие практики наставничества (Хабаровский край) – 2021" и представить Губернатору края на утверждение.

Срок – до 1 мая 2021 г.

2.2. Организовать проведение конкурса "Лучшие практики наставничества (Хабаровский край) – 2021".

Срок – до 30 июля 2021 г.

3. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя Председателя Правительства края – министра экономического развития края.

Врио Губернатора



М.В. Дегтярев

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением
Губернатора
Хабаровского края
от 27 апреля 2021 г. № 205-р

ПОЛОЖЕНИЕ
о проведении конкурса
"Лучшие практики наставничества (Хабаровский край) – 2021"

1. Общие положения, цели и задачи проведения конкурса

Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения конкурса "Лучшие практики наставничества (Хабаровский край) – 2021" (далее – Конкурс) в рамках реализации мероприятий регионального проекта "Системные меры по повышению производительности труда", разработанного в целях достижения результатов и показателей федерального проекта "Системные меры по повышению производительности труда" национального проекта "Производительность труда" (далее – национальный проект).

Конкурс является региональным этапом всероссийского ежегодного конкурса "Лучшие практики наставничества", проводимого Министерством экономического развития Российской Федерации среди предприятий – участников национального проекта.

Конкурс проводится в целях выявления и распространения передового практического опыта наставничества, направленного на повышение производительности труда, поощрения и признания наставников, внесших значительный вклад в развитие наставничества и тиражирование эффективных практик наставничества в Хабаровском крае (далее также – край).

Задача Конкурса – поиск и отбор успешных практик наставничества для их дальнейшей популяризации, тиражирования и внедрения на территории края.

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

2. Порядок организации Конкурса

2.1. Организатором Конкурса является министерство экономического развития края (далее – Организатор) при содействии министерства промышленности края, министерства сельского хозяйства, торговли, пищевой и перерабатывающей промышленности края, министерства транспорта и дорожного хозяйства края, министерства строительства края, министерства природных ресурсов края, комитета Правительства края по развитию топливно-

энергетического комплекса.

2.2. Организатор выполняет следующие функции:

2.2.1. Подготовка Конкурса:

1) формирование состава экспертного совета и экспертных групп по номинациям Конкурса;

2) информационное обеспечение Конкурса.

2.2.2. Проведение Конкурса:

1) прием и обработка заявок на участие в Конкурсе (далее – заявка);

2) представление заявок на рассмотрение экспертными группами по номинациям;

3) организация заседаний экспертного совета и экспертных групп.

2.2.3. Награждение победителей и финалистов Конкурса:

1) подготовка наград для победителей и финалистов Конкурса;

2) организация церемонии вручения наград победителям и финалистам Конкурса.

2.2.4. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества:

1) организация популяризации и тиражирования передового опыта наставничества;

2) оформление методических рекомендаций (описание передового опыта в виде документов, определяющих содержание и порядок действий, направленных на решение конкретной задачи).

2.3. Организатор обеспечивает:

- равные условия для всех участников Конкурса;

- широкую гласность проведения Конкурса;

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

3. Участники Конкурса

3.1. К участию в Конкурсе допускаются юридические лица, осуществляющие деятельность на территории края, реализующие практики наставничества и имеющие статус участника национального проекта (далее – организации-участники).

3.2. Участие в Конкурсе является бесплатным и осуществляется в форме выдвижения практики наставничества.

3.3. Организации-участники несут расходы, связанные с подготовкой и представлением своей заявки на Конкурс, проездом и проживанием в месте проведения церемонии награждения победителей и финалистов Конкурса.

4. Номинации Конкурса

Конкурс проводится в следующих номинациях:

1) "Наставничество в области повышения производительности труда" – профессиональные установки и практики наставничества, связанные с формированием потребностей в профессиональном развитии и поддержке карьеры, передачей ценностей, знаний и навыков в области повышения производительности труда и бережливого производства, формирования требуемых профессиональных качеств и адаптации к рабочему месту, коллективу, производственной среде, включая смену профессии и профессиональную переподготовку;

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

3) "Наставничество в профессиональном развитии молодежи" – профессиональные установки и практики наставничества, связанные с формированием у молодежи функциональной структуры трудовой деятельности и соответствующих качеств (трудолюбие, работоспособность, профессиональная ответственность) и способностей, сопровождаемых приобретением обучающимися первоначального практического опыта в условиях образовательных организаций и реального производства, закреплением и совершенствованием профессиональных знаний и умений, освоением современных производственных процессов, адаптацией к конкретным условиям деятельности предприятий (при прохождении обучающимися учебной и производственной практики);

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

5. Сроки проведения Конкурса

5.1. Прием заявок – с 17 мая по 18 июня 2021 г.

5.2. Рассмотрение заявок, определение победителей и финалистов Конкурса – с 21 июня по 23 июля 2021 г.

5.3. Награждение победителей и финалистов Конкурса – с 26 по 30 июля 2021 г.

5.4. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества – август 2021 г.

6. Требования к заявке и материалам для участия в Конкурсе

6.1. Заявка представляется по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению по каждой из номинаций.

6.2. К заявке прилагаются материалы, содержащие описание практик наставничества по каждой из номинаций Конкурса, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

7. Порядок и условия подачи заявок

7.1. Организатор не позднее 13 мая 2021 г. на своем официальном сайте (<https://mines.khabkrai.ru>), официальном портале "Национальные проекты в Хабаровском крае" (<https://np.khabkrai.ru>) в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее – сеть "Интернет") размещает информацию о проведении Конкурса, включая сведения о сроках, порядке, об условиях проведения, формы заявки для участия в Конкурсе, согласия на обработку персональных данных, иные сведения по усмотрению Организатора.

7.2. Для участия в Конкурсе организация-участник направляет Организатору:

- 1) заявку и материалы, содержащие описание практик;
- 2) согласие на обработку персональных данных лиц, чьи персональные данные указаны в заявке и материалах, представляемых для участия в Конкурсе, по форме, размещенной Организатором в общем доступе.

Дополнительно могут прилагаться презентационные материалы, фотографии, иные документы, материалы.

7.3. Направление материалов, указанных в пункте 7.2 настоящего раздела, на Конкурс производится в печатном виде по адресу: 680002, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д. 19, каб. 417.

Материалы должны быть представлены Организатору в сроки, указанные в пункте 5.1 раздела 5 настоящего Положения.

7.4. Заявка и материалы для участия в Конкурсе, не соответствующие указанным в разделе 6 настоящего Положения, пунктах 7.2, 7.3 настоящего раздела требованиям либо поступившие после окончания срока их представления, не допускаются для участия в Конкурсе, о чем участники Конкурса уведомляются Организатором в письменном виде в срок не позднее 10 рабочих дней после окончания срока приема заявок.

Присланные на Конкурс материалы возврату не подлежат.

7.5. Организатор:

1) регистрирует представленные конкурсные материалы в день их поступления;

2) осуществляет проверку заявок и приложенных к ним материалов на соответствие требованиям, определенным разделом 6 настоящего Положения, пунктами 7.2, 7.3 настоящего раздела, в течение трех рабочих дней со дня окончания срока приема заявок;

3) формирует представленные заявки и приложенные к ним материалы по номинациям и в течение трех рабочих дней со дня окончания проверки заявок и приложенных к ним материалов передает их на рассмотрение членам экспертных групп по номинациям Конкурса.

7.6. Перечень организаций, допущенных к участию в Конкурсе по результатам проверки заявок и приложенных к ним материалов, размещается Организатором на его официальном сайте (<https://mines.khabkrai.ru>), а также официальном портале "Национальные проекты в Хабаровском крае" (<https://np.khabkrai.ru>) в сети "Интернет" в течение трех рабочих дней со дня окончания срока проверки заявок.

8. Порядок определения победителей и финалистов Конкурса

8.1. Для рассмотрения и оценки заявок и определения победителей и финалистов Конкурса образуются экспертный совет и экспертные группы по каждой номинации Конкурса.

8.2. Экспертный совет формируется из представителей общественных объединений предпринимателей, представителей научных и экспертных организаций в сфере управления персоналом.

Общая численность экспертного совета формируется в количестве не менее пяти и не более семи человек, из которых путем открытого голосования большинства членов экспертного совета выбирается председатель и заместитель председателя экспертного совета.

Персональный состав экспертного совета утверждается Губернатором края.

8.3. Экспертные группы по номинациям Конкурса (далее – экспертные группы) образуются на основании предложений органов исполнительных власти края, общественных объединений предпринимателей, представителей научных и экспертных организаций в сфере управления персоналом.

Общая численность экспертной группы по каждой из номинаций Конкурса формируется в количестве не менее трех и не более пяти человек.

Состав экспертных групп утверждается Губернатором края.

8.4. Экспертные группы рассматривают представленные Организатором заявки и материалы, содержащие описание практик, в течение пяти рабочих дней с момента их получения.

Член экспертной группы не вправе:

- рассматривать заявку и материалы, содержащие описание практик, от организации-участника, где он осуществляет непосредственную трудовую (служебную) деятельность либо является учредителем;

- оказывать давление на мнение других членов экспертных групп.

8.5. Член экспертной группы оценивает заявку в баллах в соответствии со значениями, указанными в приложении № 2 к настоящему Положению, по следующим критериям:

1) результативность практики – наличие критериев эффективности и результатов измерения эффективности;

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

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

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

Оценка заявки сопровождается письменным комментарием члена экспертной группы.

Форма бланка оценки заявки членом экспертной группы устанавливается Организатором.

8.6. Экспертные группы рассматривают оценки заявок членов экспертной группы по соответствующей номинации Конкурса и формируют рейтинг организаций-участников по сумме баллов.

8.7. Результаты оценки заявок экспертными группами направляются на рассмотрение членам экспертного совета в течение трех рабочих дней со дня завершения оценки заявок.

8.8. Экспертный совет в течение пяти рабочих дней со дня получения результатов оценки заявок:

1) осуществляет расчет среднего балла каждой организации-участника. Для этого сумма баллов, выставленных экспертной группой по каждой указанной в заявке практике, делится на количество членов экспертной группы, рассматривающих эту заявку (далее – рейтинговая оценка);

2) проводит ранжирование полученных рейтинговых оценок и утверждает рейтинг организаций-участников по каждой номинации Конкурса.

В случае равенства полученных рейтинговых оценок приоритет имеет организация-участник, набравшая наибольшее количество баллов по критериям оценки заявок, указанным в подпунктах 2, 3 пункта 8.5 настоящего раздела.

8.9. Победители и финалисты Конкурса определяются экспертным советом по каждой номинации Конкурса по итогам рейтинговой оценки.

8.10. Победителями признаются организации-участники, занявшие 1 место в рейтинге в каждой из номинаций Конкурса.

Финалистами признаются организации-участники, занявшие 2 и 3 места в рейтинге в каждой из номинаций Конкурса.

8.11. Заседание экспертного совета считается правомочным, если в нем приняло участие не менее половины членов экспертного совета.

8.12. Решение экспертного совета принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов экспертного совета, присутствующих на заседании. При голосовании каждый член экспертного совета имеет один голос.

В случае равенства голосов членов экспертного совета голос председателя экспертного совета является решающим.

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

Решение экспертного совета оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем экспертного совета, не позднее срока, указанного в пункте 5.2 раздела 5 настоящего Положения.

Оригинал протокола хранится у Организатора.

8.13. Экспертный совет на основании результатов оценки заявок экспертными группами с учетом письменных комментариев членов экспертных групп по заявкам отбирает не менее трех эффективных практик наставничества, рекомендуемых к дальнейшей популяризации и тиражированию на территории края.

Решение об эффективных практиках наставничества, рекомендуемых к дальнейшей популяризации и тиражированию на территории края, отражается в протоколе заседания экспертного совета.

9. Награждение победителей и финалистов Конкурса

9.1. Победители и финалисты Конкурса награждаются дипломами, которые вручаются на торжественной церемонии награждения.

Дата и место проведения торжественной церемонии награждения победителей и финалистов Конкурса определяются Организатором.

9.2. Победители и финалисты Конкурса направляются для участия во всероссийском конкурсе лучших практик наставничества.

Победители и финалисты Конкурса несут расходы, связанные с подготовкой и представлением своей заявки на всероссийский конкурс лучших практик наставничества, проездом и проживанием в месте проведения указанного конкурса.

9.3. Организации-участники, не признанные победителями и финалистами Конкурса, поощряются благодарственными письмами или сертификатами участника Конкурса, выдаваемыми Организатором.

9.4. Информация об итогах Конкурса, а также о дате и месте награждения победителей и финалистов Конкурса размещается Организатором в срок не позднее трех рабочих дней до даты награждения победителей и финалистов Конкурса на официальном сайте Организатора (<https://mines.khabkrai.ru>), официальном портале "Национальные проекты в Хабаровском крае" (<https://np.khabkrai.ru>) в сети "Интернет".

10. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества

10.1. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества осуществляются посредством представления содержания передовой практики заинтересованному сообществу (в целях его последующего воспроизведения в новых условиях).

10.2. Эффективные практики наставничества, отобранные экспертным советом для их дальнейшей популяризации и тиражирования на территории края (описание передового опыта в виде документов, определяющих содержание и порядок действий, направленных на решение конкретной задачи), размещаются на официальном сайте Организатора (<https://mines.khabkrai.ru>), официальном портале "Национальные проекты в Хабаровском крае" (<https://np.khabkrai.ru>) в сети "Интернет" в сроки, указанные в пункте 5.4 раздела 5 настоящего Положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о проведении
конкурса "Лучшие практики
наставничества (Хабаровский
край) – 2021"

Форма

ЗАЯВКА

на участие в конкурсе
"Лучшие практики наставничества (Хабаровский край) – 2021"

1. Прошу включить в число участников конкурса "Лучшие практики наставничества (Хабаровский край) – 2021":

№ п/п	Раздел	Комментарий
1	2	3
1.	Наименование организации-участника	полное наименование юридического лица (организации-участника), подавшего заявку, с указанием организационно-правовой формы, ведомственной принадлежности, сферы хозяйственной деятельности
2.	Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии), должность наставника	указываются фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) наставника (работника организации-участника)
3.	Среднесписочная численность работников организации-участника:	выбирается один из предложенных вариантов
	- менее 100 человек	
	- 101 – 500 человек	
	- 501 – 1 000 человек	
	- 1 001 – 3 000 человек	
	- 3 001 – 10 000 человек	
	- более 10 000 человек	
4.	Основной вид экономической деятельности организации-участника:	выбирается один из предложенных вариантов с указанием основного кода вида экономической деятельности (в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД2))
	- обрабатывающая промышленность	
	- сельское хозяйство	
	- транспорт	

1	2	3
	- строительство	
	- торговля	
5.	Наименование проекта	указывается наименование проекта, реализованного в организации-участнике
6.	Номинация в конкурсе:	выбирается один из предложенных вариантов
	- наставничество в области повышения производительности труда	характеристика номинации представлена в разделе 4 Положения о проведении конкурса "Лучшие практики наставничества (Хабаровский край) – 2021"
	- наставничество в профессиональном самоопределении	- " -
	- наставничество в профессиональном развитии молодежи	- " -
	- наставничество в области прорывных технологий	- " -
7.	Контактная информация (организации-участника, контактного лица)	организация-участник: номер телефона, адрес электронной почты, почтовый адрес; контактное лицо организации-участника: номер телефона и адрес электронной почты, фамилия, имя, отчество (последнее при наличии)
8.	Предпосылки для запуска проекта	приводится описание исходной ситуации – причины необходимости запуска проекта
9.	Цели и задачи проекта	цели проекта – ожидаемое и достижимое улучшение ситуации в свете поставленной проблемы; задачи проекта – конкретные, поддающиеся измерению результаты проекта
10.	Целевая аудитория	указывается группа работников, на которую направлен проект, с приведением обоснования выбора целевой аудитории
11.	Суть проекта, ключевая идея	приводится краткое описание: - сути проекта, ключевой идеи, лежащей в основе проекта; - предмета наставничества, то есть что именно передает наставник наставляемому, суть взаимодействия (например, передача знаний и навыков, развитие карьеры, профессиональное развитие)
12.	Использованные методики и инструменты	приводится перечень методик и инструментов, положенных в основу практик, использованных в проекте (обучение на рабочем месте, изучение опыта, анализ ошибок, тренин-

1	2	3
		ги, стажировки)
13.	Ресурсы, использованные для проекта	по возможности указывается бюджет, выделенный на реализацию проекта, численность и степень занятости в проекте членов рабочей группы, информация о привлечении внешних подрядчиков (если привлекались), использование автоматизированных систем
14.	Этапы реализации проекта	приводится пошаговое описание реализации проекта (что сделано, в какие сроки, с использованием каких инструментов, какие исследования проводились, с использованием каких инструментов, какие каналы и форматы коммуникаций использовались, какие мероприятия проводились)
15.	Результаты и оценка эффективности	указываются 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, со ссылкой на источники данных), например, прирост по показателям до и после реализации проекта
16.	Зрелость практики	выбирается один из предложенных вариантов
	- 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 шести месяцев
	- подтвержденная эффективность	накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность практики, практика готова к тиражированию внутри и вне организации-участника
17.	Возможность тиражирования и масштабирования	приводится 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) – не более 150 мегабайт
19.	Дополнительные материалы	любые дополнительные материалы, имеющие отношение к проекту (в электронном виде, не более пяти файлов с общим объемом не более

Продолжение приложения № 1
к Положению о проведении
конкурса "Лучшие практики
наставничества (Хабаровский
край) – 2021"

1	2	3
		10 мегабайт); представляются по желанию
20.	Рабочая группа/авторы проекта/наставник	фотографии членов рабочей группы, авторов, наставника, для возможной публикации (портретные фотографии размером не менее 1 000 точек/пикселей по короткой стороне); фотографии прикладываются отдельными файлами

2. С условиями проведения Конкурса ознакомлены и согласны.

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

4. Разрешаю Организатору использовать представленные данные в образовательных и исследовательских целях.

Должность руководителя

(подпись)

(расшифровка подписи)

" ____ " _____ 2021 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о проведении конкурса
"Лучшие практики наставничества
(Хабаровский край) – 2021"

ОЦЕНКА
заявок на участие в конкурсе "Лучшие практики наставничества (Хабаровский край) – 2021"

№ п/п	Критерий	Значение критерия (баллов)
1	2	3
1.	Номинация "Наставничество в области повышения производительности труда"	
1.1.	Наставничество в области повышения производительности труда (для передачи ключевых знаний и навыков работникам) Программа: наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам Целевая аудитория: все работники организации	
1.1.1.	Результативность и эффективность программы наставничества:	
	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), каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами, результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей	от 9 до 10
	программа повышает уровень мотивации к профессиональному развитию, обеспечивает преемственность поколений работников на ключевых должностях, имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы	от 6 до 8
	программа позволяет сохранить и передать ключевые знания и навыки в организации, представляет основную справочную информацию, имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2

1	2	3
1.1.2.	Инновационность и уникальность программы наставничества:	
	программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 9 до 10
	программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 6 до 8
	программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
1.1.3.	Возможность тиражирования программы наставничества:	
	программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	от 9 до 10
	программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	от 6 до 8
	программа имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
1.1.4.	Возможность масштабирования программы наставничества:	
	программа имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 150 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	от 9 до 10
	программа имеет потенциал для увеличения производительности на 100 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	от 6 до 8
	программа имеет потенциал для увеличения производительности на 50 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)	от 3 до 5
	программа не имеет потенциал для увеличения производительности без потери качества конечного ре-	от 1 до 2

1	2	3
	зультата, информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	
1.2.	Наставничество в области повышения производительности труда (для назначаемых на должности начального звена управления) Программа: наставничество для назначаемых на должности начального звена управления Целевая аудитория: Начальное звено управления организации	
1.2.1.	Результативность и эффективность программы наставничества: 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), каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами, результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей	от 9 до 10
	программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения/руководителя, имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы	от 6 до 8
	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	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
1.2.2.	Инновационность и уникальность программы наставничества: программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 9 до 10
	программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 6 до 8
	программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 3 до 5

1	2	3
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
1.2.3.	Возможность тиражирования программы наставничества:	
	программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	от 9 до 10
	программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	от 6 до 8
	программа имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
1.2.4.	Возможность масштабирования программы наставничества:	
	программа имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 150 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	от 9 до 10
	программа имеет потенциал для увеличения производительности на 100 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	от 6 до 8
	программа имеет потенциал для увеличения производительности на 50 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)	от 3 до 5
	программа не имеет потенциал для увеличения производительности без потери качества конечного результата, информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
1.3.	Наставничество в области повышения производительности труда (для назначаемых на должности среднего звена управления) Программа: наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления Целевая аудитория: средний менеджмент организации	
1.3.1.	Результативность и эффективность программы наставничества:	
	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 удовлетво-	от 9 до 10

1	2	3
	ренности работника, количество реализованных проектов), каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами, результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей	
	программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения/руководителя, имеются учебные материалы, чек-листы, видеокурсы	от 6 до 8
	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	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
1.3.2.	Инновационность и уникальность программы наставничества:	
	программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 9 до 10
	программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 6 до 8
	программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
1.3.3.	Возможность тиражирования программы наставничества:	
	программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	от 9 до 10
	программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	от 6 до 8
	программа имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2

1	2	3
1.3.4.	Возможность масштабирования программы наставничества:	
	программа имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 150 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	от 9 до 10
	программа имеет потенциал для увеличения производительности на 100 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	от 6 до 8
	программа имеет потенциал для увеличения производительности на 50 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)	от 3 до 5
	программа не имеет потенциал для увеличения производительности без потери качества конечного результата, информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
2.	Номинация "Наставничество в профессиональном самоопределении" Программа: профессиональная ориентация школьников Целевая аудитория: обучающиеся общеобразовательных организаций	
2.1.	Результативность и эффективность программы наставничества:	
	бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например, количество проведенных занятий, процент выбора целевого предмета, факультета в образовательной организации высшего образования, профессии), прошедшие программу имеют ясный план дальнейших действий	от 9 до 10
	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	от 6 до 8
	программа оказывает поддержку в процессе выбора профиля дальнейшего обучения/профессии, представляет основную справочную информацию, имеется визуализированное описание основных рабочих процессов	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
2.2.	Инновационность и уникальность программы наставничества:	

Продолжение приложения № 2
к Положению о проведении конкурса
"Лучшие практики наставничества
(Хабаровский край) – 2021"

1	2	3
	программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 9 до 10
	программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 6 до 8
	программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
2.3.	Возможность тиражирования программы наставничества:	
	программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	от 9 до 10
	программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	от 6 до 8
	программа имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
2.4.	Возможность масштабирования программы наставничества:	
	программа имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 150 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	от 9 до 10
	программа имеет потенциал для увеличения производительности на 100 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	от 6 до 8
	программа имеет потенциал для увеличения производительности на 50 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)	от 3 до 5
	программа не имеет потенциал для увеличения производительности без потери качества конечного результата, информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2

1	2	3
3.	Номинация "Наставничество в области прорывных технологий" Программа: наставничество во взаимодействии с образовательной организацией высшего образования, центрами трансфера технологий Целевая аудитория: работники организации, центры трансфера технологий, преподаватели образовательных организаций высшего образования, ученые, обучающиеся образовательных организаций высшего образования	
3.1.	Результативность и эффективность программы наставничества: 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) программа обеспечивает эффективную передачу ключевых знаний и навыков по прорывной технологии, имеются учебно-методические материалы, позволяющие хранить и распространять ключевые знания и навыки программа повышает профессиональный уровень участников, представляет основную справочную информацию, имеется общее визуализированное описание технологии информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 9 до 10 от 6 до 8 от 3 до 5 от 1 до 2
3.2.	Инновационность и уникальность программы наставничества: программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 9 до 10 от 6 до 8 от 3 до 5 от 1 до 2
3.3.	Возможность тиражирования программы наставничества:	

Продолжение приложения № 2
к Положению о проведении конкурса
"Лучшие практики наставничества
(Хабаровский край) – 2021"

1	2	3
	программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	от 9 до 10
	программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	от 6 до 8
	программа имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
3.4.	Возможность масштабирования программы наставничества:	
	программа имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 150 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	от 9 до 10
	программа имеет потенциал для увеличения производительности на 100 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	от 6 до 8
	программа имеет потенциал для увеличения производительности на 50 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)	от 3 до 5
	программа не имеет потенциал для увеличения производительности без потери качества конечного результата, информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
4.	Номинация "Наставничество в профессиональном развитии молодежи" Программа: наставничество для проходящих учебную/производственную практику Целевая аудитория: обучающиеся образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций	
4.1.	Результативность и эффективность программы наставничества:	
	бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например, практика внесена в учебный план образовательной организации, количество созданных семинаров/видеокурсов по теме, время освоения учебного плана, наличие чек-листов/тестов по теме, процент лучших студентов, прошедших практику в организации, количество успешно пройденных тестов)	от 9 до 10
	программа эффективно адаптирует практикантов к условиям работы в организации, повышает лояль-	от 6 до 8

1	2	3
	ность бренду, создает привлекательный образ работодателя, имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы	
	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	от 3 до 5
4.2.	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки Инновационность и уникальность программы наставничества:	от 1 до 2
	программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 9 до 10
	программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 6 до 8
	программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации, состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
4.3.	Возможность тиражирования программы наставничества:	
	программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей	от 9 до 10
	программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли	от 6 до 8
	программа имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли	от 3 до 5
	информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2
4.4.	Возможность масштабирования программы наставничества:	
	программа имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 150 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	от 9 до 10

Продолжение приложения № 2
к Положению о проведении конкурса
"Лучшие практики наставничества
(Хабаровский край) – 2021"

1	2	3
	программа имеет потенциал для увеличения производительности на 100 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)	от 6 до 8
	программа имеет потенциал для увеличения производительности на 50 % от количества участников программы наставничества (без потери качества конечного результата) в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)	от 3 до 5
	программа не имеет потенциал для увеличения производительности без потери качества конечного результата, информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки	от 1 до 2