О проведении конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2021 го-да»

Кабинет Министров Республики Татарстан ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Провести конкурс «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2021 года».

2. Утвердить прилагаемое Положение о проведении конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2021 года».

3. Признать утратившим силу постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.04.2021 № 201 «О проведении конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2020 года».

Премьер-министр

Республики Татарстан А.В.Песошин

Утверждено

постановлением

Кабинета Министров

Республики Татарстан

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 №\_\_\_\_\_

Положение

о проведении конкурса «Лучшие практики наставничества

в Республике Татарстан по итогам 2021 года»

I. Цели и задачи проведения Конкурса

1.1. Цель конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2021 года» (далее – Конкурс) – выявление и распространение передового практического опыта наставничества в целях повышения производительности труда, поощрения и признания наставников, внесших значительный вклад в развитие наставничества и тиражирование эффективных практик наставничества в Республике Татарстан.

1.2. Задача Конкурса – поиск и отбор успешных практик наставничества, для их дальнейшей популяризации, тиражирования и внедрения в Республике Татарстан.

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

II. Организаторы Конкурса

2.1. Организатором Конкурса является Министерство промышленности и торговли Республики Татарстан (далее – Организатор) при содействии государственного автономного учреждения «Центр энергоресурсоэффективных технологий Республики Татарстан» (региональный центр компетенций в сфере производительности труда).

2.2. Организатор Конкурса выполняет следующие функции:

подготовка Конкурса, в том числе, формирование экспертных групп по номинациям, утверждение состава экспертных групп по номинациям, информационное обеспечение Конкурса;

проведение Конкурса, в том числе, прием и обработка заявок на участие в Конкурсе (далее – Заявки), представление Заявок на рассмотрение экспертным группам по номинациям, организация заседаний экспертных групп по номинациям, оформление решений экспертных групп по номинациям о победителях и финалистах;

награждение победителей и финалистов Конкурса, в том числе подготовка наград для победителей и финалистов Конкурса, организация церемонии закрытия Конкурса;

распространение и тиражирование передового практического опыта наставничества, в том числе, отбор не менее трех лучших практик наставничества и организация их популяризации.

2.3. Организатор Конкурса обеспечивает равные условия для всех участников Конкурса, широкую гласность проведения Конкурса, недопущение разглашения сведений о результатах Конкурса ранее даты их официального объявления.

III. Участники Конкурса

3.1. Участники Конкурса – юридические лица, зарегистрированные на территории Республики Татарстан, являющиеся участниками национального проекта «Производительность труда» и реализующие практики наставничества.

3.2. Участие в конкурсе является бесплатным.

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

IV. Номинации Конкурса

4.1. Конкурс проводится в следующих номинациях:

«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;

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

«Наставничество в профессиональном развитии молодежи» – профессиональные установки и практики наставничества, связанные с формированием у молодёжи 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);

«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 опыт развития науки и техники (включая цифровые и аддитивные технологии, робототехнику, системы безопасности, социально-ориентированные технологии и др.).

V. Сроки и порядок проведения Конкурса

5.1. Этапы проведения Конкурса:

подготовка Конкурса – апрель-май 2022 года;

проведение Конкурса – июнь-июль 2022 года;

награждение победителей и финалистов Конкурса – июль 2022 года;

распространение и тиражирование передового практического опыта наставничества – август 2022 года.

5.2. Организатор Конкурса устанавливает срок подачи Заявок и информирует о проведении Конкурса путем размещения на официальном сайте Организатора в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (либо доведя до целевой аудитории иным способом, установленным Организатором Конкурса).

5.3. Для участия в Конкурсе организации направляют Организатору Конкурса Заявку по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

5.4. Направление Заявки на Конкурс производится в электронном виде на адрес электронной почты: [mpt@tatar.ru](mailto:mpt@tatar.ru) или почтовым отправлением по адресу: 420111, Республика Татарстан, г.Казань, ул. Островского, д.4.

5.5. Заявка должна быть представлена в установленный срок подачи Заявок.

5.6. Присланные на Конкурс Заявки возврату не подлежат.

5.7. В течении 10 рабочих дней после окончания срока подачи Заявок осуществляется рассмотрение Заявок экспертными группами по номинациям, формирование рейтинга (по сумме баллов) Заявок Конкурса в каждой номинации и определение победителей и финалистов Конкурса в каждой номинации Конкурса.

5.8. Награды вручаются победителям и финалистам Конкурса в каждой номинации на торжественной церемонии награждения (событие может быть приурочено к проведению публичного мероприятия Республики Татарстан) с приглашением Президента Республики Татарстан.

VII. Экспертные группы по номинациям и порядок определения

победителей и финалистов Конкурса

6.1. Экспертные группы по номинациям формируются из специалистов в области управленческих и HR-технологий.

6.2. В компетенцию экспертных групп по номинациям входит определение победителей и финалистов Конкурса.

6.3. Заседание экспертных групп по номинациям правомочно, если в нем участвует не менее половины членов экспертных групп по номинациям.

6.4. Бланк оценки Заявок Конкурса заполняется членами экспертной группы по номинациям в соответствии с формой согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

6.5. Права и обязанности членов экспертных групп по номинациям:

предварительная экспертиза Заявок осуществляется каждым членом экспертных групп по номинациям;

экспертные группы по номинациям рассматривают предварительные оценки Заявок членов экспертных групп по номинациям по своей номинации и формируют рейтинг по сумме баллов;

каждый член экспертной группы по номинациям имеет один голос;

оценка Заявок представляет собой среднее арифметическое из оценок членов экспертных групп по номинациям по Заявке (по шкале от 0 до 10 баллов в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению) по перечисленным ниже критериям:

результативность практики – наличие критериев эффективности и результатов измерения эффективности;

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

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

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

6.6. Оценка Заявки сопровождается письменным комментарием членов экспертных групп по номинациям;

6.7. Решение экспертных групп по номинациям по победителям (первое место) и финалистам Конкурса (второе и третье места) в каждой номинации формируется исходя из общего количества набранных баллов (с учетом письменных комментариев членов экспертных групп по номинациям к оценкам) по итогам голосования членов экспертных групп по номинациям.

6.8. Решение экспертных групп по номинациям принимается простым большинством голосов путем открытого голосования присутствующих на заседании (принявших участие в голосовании) членов экспертных групп по номинациям.

6.9. Членам экспертных групп по номинациям запрещается рассматривать Заявку предприятия, учредителем которого он является и / или в котором он работает.

6.10. Члены экспертных групп по номинациям не должны оказывать влияние на мнение других членов экспертных групп по номинациям.

VII. Награды победителям и финалистам Конкурса

7.1. По результатам проведения Конкурса принимается решение о вручении дипломов по номинациям: победителям (за первое место) и финалистам Конкурса (за второе и третье места).

7.2. Победители и финалисты Конкурса награждаются знаками отличия или памятными призами.

7.3. Участники Конкурса, не признанные победителями и финалистами Конкурса, поощряются Благодарственными письмами или Сертификатами участника Конкурса, выдаваемыми Организатором Конкурса в зависимости от сметы расходов на проведение Конкурса.

7.4. Информация об итогах, победителях и финалистах Конкурса размещается на официальном сайте Организатора в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и может размещаться на официальных сайтах компаний, образовательных организаций, партнеров конкурса и в средствах массовой информации в течении пяти дней после принятия решения о вручении дипломов победителям и финалистам Конкурса.

VIII. Распространение и тиражирование передового практического опыта

наставничества

8.1. Распространение и тиражирование передового практического опыта наставничества осуществляется посредством представления содержания передовой практики заинтересованному сообществу (с целью его последующего применения в новых условиях).

8.2. Механизмы распространения передового практического опыта наставничества:

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

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

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

8.3. Члены экспертных групп по номинациям отбирают и рекомендуют не менее трех эффективных практик наставничества (в каждой из номинаций Конкурса) для их дальнейшего документирования, популяризации и тиражирования посредством механизмов, указанных в п.8.2, для повышения производительности труда.

8.4. Юридические лица и наставники (победители и финалисты Конкурса, авторы и носители эффективных практик наставничества) обязуются способствовать обобщению и распространению передового практического опыта наставничества, посредством механизмов, указанных в п.8.2.

Приложение № 1

к Положению о проведении конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2021 года»

Форма

ЗАЯВКА  
на участие в конкурсе «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2021 года»

1. Прошу включить в число участников конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2021 года»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Наименование организации-участника (полное наименование юридического лица (организации-участника), подавшего Заявку, с указанием организационно-правовой формы, ведомственной принадлежности, сферы хозяйственной деятельности) |  |
| 2. | Ф.И.О. (последнее – при наличии), наименование должности наставника |  |
| 3. | Среднесписочная численность организации-участника  (выберите один из предложенных ниже вариантов) |  |
| 3.1. | Менее 100 чел. |  |
| 3.2. | 101 – 500 чел. |  |
| 3.3. | 501 – 1000 чел. |  |
| 3.4. | 1001 – 3000 чел. |  |
| 3.5. | 3001 – 10000 чел. |  |
| 3.6. | Более 10000 чел. |  |
| 4. | Отрасль организации-участника  (выберите один из предложенных ниже вариантов) |  |
| 4.1. | обрабатывающие производства |  |
| 4.2. | сельское хозяйство |  |
| 4.3. | транспорт |  |
| 4.4. | строительство |  |
| 4.5. | жилищно-коммунальное хозяйство |  |
| 4.6. | торговля |  |
| 5. | Наименование проекта  (укажите наименование проекта, реализованного в организации-участнике) |  |
| 6. | Номинация в Конкурсе (выберите один из предложенных ниже вариантов) |  |
| 6.1 | «Наставничество в области повышения производительности труда» |  |
| 6.2 | «Наставничество в профессиональном самоопределении» |  |
| 6.3 | «Наставничество в профессиональном развитии молодежи» |  |
| 6.4 | «Наставничество в области прорывных технологий» |  |
| 7. | Контактная информация (организации-участника, контактного лица) (организация-участник: номер телефона, адрес электронной почты, почтовый адрес; контактное лицо организации-участника: телефон и адрес электронной почты) |  |
| 8. | Предпосылки для запуска проекта (описание исходной ситуации, почему был необходим запуск проекта) |  |
| 9. | Цели и задачи проекта  (цели проекта – ожидаемое и достижимое улучшение ситуации в свете поставленной проблемы; задачи проекта – конкретные, поддающиеся измерению результаты проекта) |  |
| 10. | Целевая аудитория (группа работников, на которую направлен проект) |  |
| 11. | Суть проекта, ключевая идея (опишите суть проекта, ключевую идею, лежащую в его основе; предмет наставничества (что именно передает наставник приемнику, 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  (указывается бюджет, выделенный на реализацию проекта (при наличии), численность и степень занятости участников проекта, внешние подрядчики (если привлекались), автоматизированные системы (если использовались) и т.д.) |  |
| 14. | Этапы реализации проекта (пошаговое описание реализации проекта (что было сделано, в какие сроки, с использованием каких инструментов, какие исследования проводились, 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 (выбрать)  (выберите один из предложенных ниже вариантов) |  |
| 16.1 | Базовый уровень  (практика прошла апробацию, реализуется план по переводу практики в регулярную деятельность) |  |
| 16.2 | Развитие  (практика переведена в регулярную деятельность, оформлена в соответствующих нормативных и методических документах, проведено информирование/ инструктаж / обучение) |  |
| 16.3 | Стабилизация  (практика используется в регулярной деятельности более шести месяцев) |  |
| 16.4 | Подтвержденная эффективность  (накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность практики, практика готова к тиражированию внутри и вне организации-участника) |  |
| 17. | Возможность тиражирования и масштабирования (оценка пригодности практики для адаптации, распространения и внедрения в деятельности других организаций; возможность масштабирования практики (возможность увеличения количества участников без ухудшения качества получаемого результата)) |  |
| 18. | Презентация проекта  (презентация проекта (в формате MS PowerPoint, в формате PDF, в виде ссылки на видео ролик) – не более 150 мегабайт) |  |
| 19. | Дополнительные материалы  (любые дополнительные материалы, имеющие отношение к проекту (в электронном виде, не более 5 файлов, общий объем не более 10 мегабайт), предоставляются по желанию) |  |
| 20. | Рабочая группа / авторы проекта / наставник  (фото членов рабочей группы, авторов, наставника, для возможной публикации прикладываются отдельными файлами) |  |

1. С условиями проведения Конкурса ознакомлены и согласны.
2. Подтверждаю полноту и достоверность сведений, представленных в настоящей Заявке и прилагаемых к ней документах. Также подтверждаю, что данный проект действительно был реализован в организации-участнике (в России) в период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_.
3. Разрешаю Организатору Конкурса использовать представленные данные в образовательных и исследовательских целях.

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |  |
| (ФИО (последнее – при наличии)/руководитель) | «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

Приложение 2

к положению о проведении кокурса  
«Лучшие практики наставничества  
в Республике Татарстан по итогам 2021 года»

Форма

БЛАНК ОЦЕНКИ  
заявок конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2021 года»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Номинация | Наименование практики | Наименова-ние организации | Ф.И.О. (последнее – при наличии) эксперта | | | | | | |
| Оценка по критериям от 1 до 10 (1 – полное несоответствие, 10 превосходная степень) | | | | Сумма баллов  (5, 6, 7, 8) | Рейтинг практики | Комментарий эксперта (особенности, основные плюсы и минусы, др.) |
| результа-тивность практики | уникаль-ность практики | возмож-ность тиражирования | возмож-ность масштабирования |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |
| (ФИО (последнее – при наличии) эксперта) |  |

Приложение № 3

к положению о проведении конкурса  
«Лучшие практики наставничества  
в Республике Татарстан по итогам 2021 года»

Критерии оценки по номинациям

1. Оценка по критерию «Результативность практики»

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Номинация в Конкурсе | Наставничество в области повышения производительности труда |
| Название практики | Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам (далее – практика 1);  Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления (далее – практика 2);  Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления (далее – практика 3) |
| Целевая аудитория | Для практики 1 – все работники организации;  Для практики 2 – начальное звено управления организации;  Для практики 3 – средний менеджмент организации |
| Диапазон баллов | Примерное содержание оценки |
| 9 – 10 | Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы. Каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами. Результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей.  Например,  для практики 1 – время освоения учебного плана, количество брака, процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, и т.д.;  для практики 2 – время освоения учебного плана, уровень соответствия корпоративному стандарту (матрице компетенций), процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, и т.д.;  для практики 3 – время освоения учебного плана, уровень соответствия корпоративному стандарту (матрице компетенций), процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, количество реализованных проектов, и т.д. |
| 6 – 8 | Для практики 1 – программа повышает уровень мотивации к профессиональному развитию, обеспечивает преемственность поколений работников на ключевых должностях. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы;  для практики 2 – программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения / руководителя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы;  для практики 3 – программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения / руководителя. Имеются учебные материалы, чек-листы, видеокурсы |
| 3 – 5 | Для практики 1 – программа позволяет сохранить и передать ключевые знания и навыки в организации. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов;  для практики 2 – 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;  для практики 3 – 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 |

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Номинация в Конкурсе | Наставничество в профессиональном самоопределении |
| Название практики | Профессиональная ориентация школьников |
| Целевая аудитория | Обучающиеся |
| Диапазон баллов | Примерное содержание оценки |
| 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 др.). 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 |

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Номинация в Конкурсе | Наставничество в профессиональном развитии молодежи |
| Название практики | Наставничество для проходящих учебную / производственную практику (далее – практика 4);  Наставничество для молодых специалистов / для новых работников (далее – практика 5) |
| Целевая аудитория | Для практики 4 – учащиеся высших и средне-специальных учебных заведений;  для практики 5 – выпускники высших и средне-специальных учебных заведений, новые работники |
| Диапазон баллов | Примерное содержание оценки |
| 9 – 10 | Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы.  Например,  для практики 4 – 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.;  для практики 5 – 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 | Для практики 4 – программа эффективно адаптирует практикантов к условиям работы в организации. Повышает лояльность бренду. Создает привлекательный образ работодателя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы;  для практики 5 – 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 | для практики 4 – 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;  для практики 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 |

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Номинация в Конкурсе | Наставничество в области прорывных технологий |
| Название практики | Наставничество во взаимодействии с организацией высшего профессионального образования, центрами трансфера технологий |
| Целевая аудитория | Работники организации, центры трансфера технологий, преподаватели высшего профессионального образования, ученые, студенты и т.д. |
| Диапазон баллов | Примерное содержание оценки |
| 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 |

2. Оценка по критерию «уникальность практики»

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

3. Оценка по критерию «возможность тиражирования практики»

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

4. Оценка по критерию «Возможность масштабирования практики»

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

1. Количество участников программы наставничества, без потери качества конечного результата. [↑](#footnote-ref-1)