

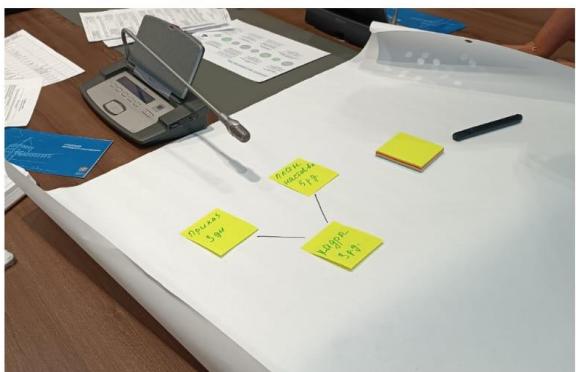
# Академия молодого наставника

*Практика направлена на подготовку квалифицированных молодых наставников и создание сообщества наставников (молодых и опытных наставников), регулярные практические встречи, системное обучение, разбор кейсов*

**Регион:**

Новгородская область

Администрация Губернатора Новгородской области



# Проблемы и вызовы, которые решает практика

---

01

Высокая текучесть кадров среди новичков в первый год работы **(18%)**

---

03

Низкая мотивация действующих наставников

02

Длительный и неэффективный период адаптации **(от 6 мес. до 1 года)**

---

04

Отсутствие комплексной системы развития института наставничества в органах исполнительной власти.



# Описание практики

## Суть практики

В рамках Академии:

- 1) создание условий для передачи знаний от опытных наставников к молодым (обмен практическим опытом, приглашение спикеров из научной сферы, связанной с управлением персонала);
- 2) ежеквартально проходят лекции, семинары, практические занятия и вебинары;
- 3) ежедневно осуществляется консультационная поддержка;
- 4) ежеквартально информационно-просветительская деятельность: распространение методических рекомендаций

## Направление практики

Лучшая кадровая технология работы с персоналом

## Какие материалы входят в практику

План - график проведения «Академии молодого наставника»,  
Пособия: «Азбука наставничества, Наставничество от А до Я»,  
Шпаргалка для наставника и др.

Методические рекомендации, кейсы, опросники, чек-листы

## Механика реализации

Программа тренингов и семинаров в академии молодого наставника планируется на 1 год (актуализируется в зависимости от состава участников и их запросов)

### 1. Отбор слушателей:

- Формирование группы слушателей (письма-приглашения в ОИВ)

### 2. Формирование плана Академии

- Проведение **опроса**, сбор тем интересных для слушателей
- Формирование **плана-графика**
- Формирование пула **спикеров** в сфере организации наставничества

### 3. Обучение и развитие компетенций:

- Теоретическая часть
- Практические занятия
- Обмен опытом между участниками
- Самостоятельная работа

### 4. Создание сообщества:

- Формирование пула наставников
- Повышение **мотивации и статуса** наставника



# Эффекты от внедрения практики

---

## Экономические эффекты

- Снижение текучести кадров в первый год работы **с 4% до 2%**
- Оптимизация затрат на HR-задачи — сокращение времени адаптации новичков **с 6 мес. до 3 мес.**



## Социальные эффекты

- Повышение мотивации наставников и новичков
- Улучшение климата в коллективе - повышение уровня лояльности новичков **с 65% до 85%**
- Развитие компетенций наставников (диагностика и обратная связь)
- Рост числа желающих стать наставниками **на 20%**

# Необходимые ресурсы для реализации

## Бюджет на запуск пилота и внедрение

01

Оплата спикеров

≈ 5 тыс.руб (1200 рублей x 4 человека)

02

## Команда и компетенции

Специалисты в области психологии, HR-технологий, кадровые сотрудники

03

## Время на запуск пилота и внедрение

≈ 3 месяца



04

## Инфраструктура и технологии

Система опроса и обратной связи (яндекс формы)

Сайт Госкадры 53

Оборудованный учебный зал

# Первые 3 шага для внедрения

Какие конкретные действия должна совершить сторона, чтобы запустить процесс тиражирования практики

---

01

Первый шаг и что будет результатом этапа

## Привлечение

- Анонс примерной программы работы академии
- Формирование группы
- Сбор информации через опросы об образовательных темах
- Дополнение тем программы на основании обратной связи от участников

---

02

Второй шаг и что будет результатом этапа

## Организация

- Подбор спикеров в сфере наставничества
- Актуализация программы обучения, распределение тем на тренинги, лекции, практические занятия



АКАДЕМИЯ  
МОЛОДОГО НАСТАВНИКА

---

03

Третий шаг и что будет результатом этапа

## Обучение, оценка

- Организация обучения
- Оценка эффективности программы путем обратной связи от слушателей
- Формирование пула наставников для передачи опыта «молодым» наставникам

# Единая региональная кадровая платформа

The screenshot shows the homepage of the GосКадры53 website. At the top right is the logo 'iGos Кадры' with a '53' badge. The navigation menu includes 'Работа в Госсекторе', 'Кандидатам', 'О госслужбе', 'Регионоведение', and a search bar. The main content area features a large image of a red hot air balloon over a landscape. Below it is a section titled 'АКАДЕМИЯ НАСТАВНИКОВ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ'. This section lists five mentors with their profiles and 'Советы от наставника' (advice from mentor) links. The background of the page is decorated with several overlapping images of Novgorod's architecture, including the Kremlin tower and a bridge.

Заяви о себе  
Практика/стажировка/малая академия  
Конкурсы на госслужбу  
Конкурсы на муниципальную службу  
Ищем специалиста  
Команда лидеров Новгородчины  
**Новичкам**  
Академия наставников  
Меры поддержки работников  
Резерв профессионалов госсектора Новгородчины

**Данькова Анастасия Сергеевна**  
заместитель министра - директор департамента торговли и лицензирования  
министерства промышленности и торговли Новгородской области

**Пехтерева Наталья Борисовна**  
первый заместитель начальника управления-начальник отдела мониторинга  
законодательства, судебной и договорной работы правового управления  
Администрации Губернатора Новгородской области

**Константинова Ольга Николаевна**  
заместитель начальника отдела бухгалтерского учета и отчетности финансового  
управления Администрации Губернатора Новгородской области

**Малинова Наталья Сергеевна**  
начальник сектора наградной деятельности управления Администрации Губернатора  
Новгородской области по вопросам государственной службы и кадров

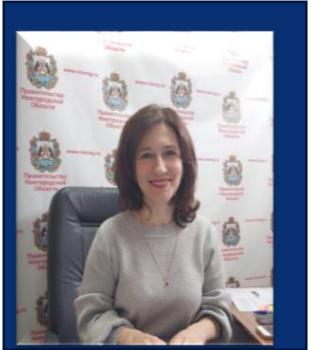
**Карпунин Владимир Михайлович**  
заместитель министра цифрового развития и информационно-коммуникационных  
технологий Новгородской области

[Дополнительные приемы](#)  
[Эмоциональное напряжение](#)  
[Мышечное напряжение](#)  
[Рекомендации наставнику](#)  
[Модели наставничества](#)  
[Адаптация](#)  
[Как направлять подопечного](#)  
[Типы наставляемых](#)  
[Азбука наставника](#)  
[Основные термины и понятия](#)  
[Модели организации наставничества](#)  
[Модель SMART](#)

[Документы по итогам наставничества](#)  
[Индивидуальный план мероприятий по наставничеству \(заполняется наставником\)](#)  
[Отзыв о результатах наставничества \(оценка деятельности наставляемого\) \(заполняется наставником\)](#)  
[Отзыв о деятельности наставника \(заполняется наставляемым\)](#)

ГосКадры53

# Проектная команда



**Рычко  
Елена Ивановна**

начальник  
управления



**Васильева  
Любовь Николаевна**

консультант



**Гундарцева  
Галина Валерьевна**

заместитель начальника  
управления – начальник  
отдела подбора и оценки  
персонала



**Васильева  
Елена Александровна**

служащий высшей  
категории, психолог