

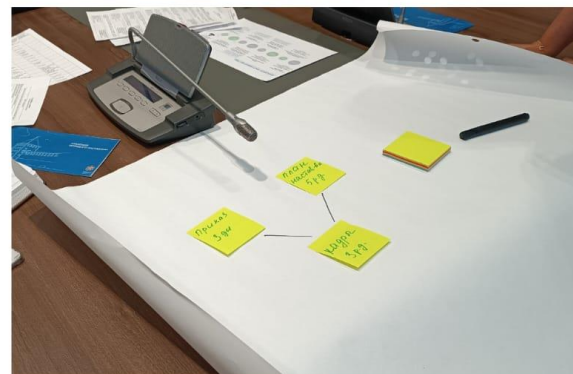
# Академия молодого наставника

*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%)**

---

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

---

**03** Низкая мотивация действующих наставников

---

**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-просветительная 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

01

## Бюджет на запуск пилота и внедрение

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

## 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



Работа в Госсекторе Кандидатам О госслужбе Регионоведение



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

## АКАДЕМИЯ НАСТАВНИКОВ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ



### Данькова Анастасия Сергеевна

заместитель министра - директор департамента торговли и лицензирования министерства промышленности и торговли Новгородской области

[Советы от наставника](#)



### Пехтерева Наталья Борисовна

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

[Советы от наставника](#)



### Константинова Ольга Николаевна

заместитель начальника отдела бухгалтерского учета и отчетности финансового управления Администрации Губернатора Новгородской области

[Советы от наставника](#)



### Малинова Наталья Сергеевна

начальник сектора наградной деятельности управления Администрации Губернатора Новгородской области по вопросам государственной службы и кадров

[Советы от наставника](#)



### Карпунин Владимир Михайлович

заместитель министра цифрового развития и информационно-коммуникационных технологий Новгородской области

[Советы от наставника](#)

[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