

# СИСТЕМА БЕРЕЖЛИВОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА АДМИНИСТРАЦИИ ВЕЛИКОГО НОВГОРОДА



Великий Новгород  
2026

*«Бережливое отношение к кадрам –  
это основа эффективного управления»*



# О ПРОЕКТЕ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

## СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ:

2024-2026 гг

## КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ:

1634, из них:

44 опытных наставника

102 молодых специалиста

1415 студентов

73 представителя организаций-партнеров

## УНИКАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА:

каскадная модель наставничества

внедрение культуры непрерывных улучшений в муниципальном управлении

формирование бережливого сознания



## ЦЕЛЬ ПРОЕКТА:

создание системы бережливого наставничества для развития талантов: от привлечения/адаптации до профессионального роста

## ЗАДАЧИ ПРОЕКТА:

привлечение не менее 20 молодых специалистов ежегодно

снижение текучести кадров в 2 раза

адаптация ветеранов СВО

карьерный рост не менее 10% молодых специалистов

формирование молодежного кадрового резерва из студентов

создание сильного HR-бренда

## КАСКАДНАЯ МОДЕЛЬ ПРОЕКТА

### ЭТАПЫ:

Наставники:  
Наставляемые:

### 100% НАСТАВНИЧЕСТВО

опытные специалисты  
молодые сотрудники

### «НАСТАВНИЧЕСТВО-ОСНОВА БЕРЕЖЛИВОЙ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ»

команда кураторов  
команда молодых специалистов

### АДАПТАЦИЯ ВЕТЕРАНОВ СВО

Мэр города  
участники СВО

### «РАЗВИВАЕМ ГОРОД ВМЕСТЕ!»

молодые специалисты  
студенты НовГУ

## АКТУАЛЬНОСТЬ И ПРОБЛЕМА

01

Отток  
квалифицированных  
кадров из-за  
тяжелой адаптации  
на муниципальной  
службе



02

Слабый HR-бренд  
администрации  
среди молодежи



03

Низкие шансы  
у молодого  
специалиста заявить  
о себе из-за  
невовлечения  
в проектную  
деятельность



04

Необходимость  
социальной  
и трудовой  
адаптации  
ветеранов СВО



05

Отсутствие  
молодежного  
кадрового резерва  
из числа студентов,  
обладающих  
необходимыми  
компетенциями



21%

текучесть кадров  
в администрации

1,5%

уровень ежегодного притока  
на муниципальную службу  
молодых специалистов

5%

уровень вовлечения  
молодых специалистов  
в проектную деятельность

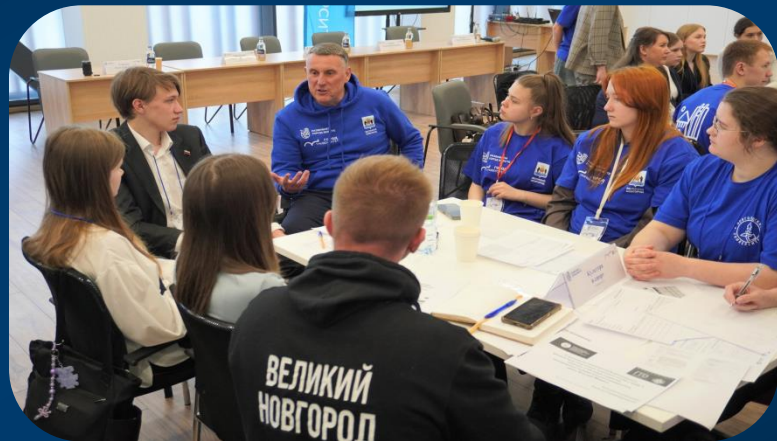
2%

молодых специалистов  
получали повышение  
по службе в течение 3 лет  
с момента трудоустройства

# ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ И СУТЬ РЕШЕНИЯ

## СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ БЕРЕЖЛИВОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА

- 1 Адаптация молодых специалистов и участников СВО
- 2 Обеспечение профессионального роста молодых специалистов и участников СВО через проектную деятельность
- 3 Привлечение на муниципальную службу молодежи, обладающей мотивацией и компетенциями



## КАСКАДНАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

- I Молодой специалист → опытный наставник
  - II Молодые специалисты
  - III Ветераны СВО
  - IV Студенты → молодые специалисты
- Мэр города  
и команда кураторов

# КОМАНДА И РЕСУРСЫ



## РЕСУРСЫ

### ФИНАНСОВЫЕ

финансовые затраты на выплаты для наставников производились в пределах существующего фонда оплаты труда (за счет экономии фонда)

### ВРЕМЕННЫЕ

реализация проекта командой в рамках рабочего времени по основному месту работы



### ВНЕШНИЕ

в рамках реализации проекта происходило взаимодействие с ВАРМСУ, Губернатором Новгородской области и ГК РОСАТОМ

### ПРОГРАММНЫЕ

используются бесплатные программы и общедоступные мессенджеры для удаленной работы и коммуникаций



# ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОЕКТА: I – III ЭТАПЫ

## I ЭТАП: 100% НАСТАВНИЧЕСТВО

Определение наставников исходя из установленных критериев

01

Обучение наставников основам и методам наставничества

02

Издание локальных актов о назначении наставников

03

Обеспечение взаимодействия наставника с наставляемым в ежедневном режиме

04

Проведение оценки деятельности наставника и наставляемого

05

Получение обратной связи от наставников и наставляемых

06

Премирование наставников и награждение дипломами «Лучший наставник»

07

## II ЭТАП: РАБОТА КОМАНДЫ КУРАТОРОВ

01

Определение наставников для включения в команду кураторов

02

Формирование перечня молодых специалистов по критериям

03

Издание правового акта, регулирующего работу команды кураторов

04

Обучение молодых специалистов командой кураторов

05

Разработка предложений по совершенствованию системы управления

06

Реализация проектов молодыми специалистами и командой кураторов

07

Обеспечение карьерного роста участников проекта

## III ЭТАП: АДАПТАЦИЯ ВЕТЕРАНОВ СВО: СТАЖИРОВКА

## IV ЭТАП: ПРОЕКТ «РАЗВИВАЕМ ГОРОД ВМЕСТЕ!»



**ФОРМИРОВАНИЕ У СТУДЕНТОВ НАВЫКОВ БЕРЕЖЛИВОГО УПРАВЛЕНИЯ**  
обучение 1415 студентов

**ВОВЛЕЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ В ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ГОРОДА**  
реализация 32 студентами совместно с молодыми специалистами администрации проектов по 5 ключевым направлениям: благоустройство территории, градостроительство, диалог с населением, спорт и образовательная среда

**ФОРМИРОВАНИЕ МОЛОДЕЖНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**  
привлечение лучших студентов НовГУ на работу в администрацию

### 1 ЭТАП: ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ И ПОГРУЖЕНИЕ ИХ В РАБОТУ АДМИНИСТРАЦИИ

- Обучение студентов основам бережливого управления экспертами ГК «Росатом»
- Формирование проектных команд из числа активных студентов, прошедших отбор
- Погружение студентов в реальные задачи администрации
- Выбор проектными командами процессов, подлежащих оптимизации, для открытия ПСР-проектов

### 2 ЭТАП: РЕАЛИЗАЦИЯ ПСР-ПРОЕКТОВ, ВЫБОР ЛУЧШЕГО ПРОЕКТА И ФОРМИРОВАНИЕ МОЛОДЕЖНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

- Реализация ПСР-проектов командами по направлениям
- Вовлечение студентов в волонтерские мероприятия по бережливому управлению
- Старт конкурса и прием заявок от проектных команд
- Заседание конкурсной комиссии
- Награждение лучших проектов
- Включение победителей и лауреатов в кадровый резерв администрации



# ЯРКИЕ МОМЕНТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА



Участие молодого специалиста  
с командой кураторов  
в проекте «Команда России 2025»  
мастерской управления «Сенеж»  
АНО «Россия — страна возможностей» —  
**новый этап в развитии проекта**



Награждение молодых  
специалистов-  
победителей конкурса  
лучших  
практик применения  
бережливых технологий  
«Бережливый город»



Защита проекта команды  
Администрации Великого Новгорода в рамках  
образовательной программы по внедрению  
бережливых технологий в госуправлении —  
«Лидеры и проводники изменений»  
по социальной поддержке ветеранов СВО



## КЛЮЧЕВЫЕ МЕТРИКИ И ИЗМЕРИМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

в **2,5** раза

снижен уровень  
текучести кадров

**12%**

молодых специалистов -  
победителей  
муниципального конкурса  
«Бережливый город»  
назначены на вышестоящие  
должности

**100%**

молодых  
специалистов  
прошли обучение  
различным  
компетенциям

**100%**

участников проекта  
успешно прошли  
программу

**35**

проектов  
и инициатив  
реализовано  
в рамках практики

**30%**

работников  
администрации,  
назначенных  
на вышестоящие  
должности -  
участники проекта

**>20**

молодых  
специалистов  
ежегодно  
привлекаются  
на муниципальную  
службу

**100%**

из числа проходивших  
стажировку участников  
СВО прошли успешную  
адаптацию и были  
трудоустроены

# ВКЛАД В ПЕРСПЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ И МАСШТАБИРОВАНИЕ



## ВСЕРОССИЙСКАЯ МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ «СЛУЖЕНИЕ»



**II место** в номинации  
"Институт наставничества –  
для будущего страны"

**ПОВЫШЕНИЕ УЗНАВАЕМОСТИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**



## ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ И ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ПО СОЦИАЛИЗАЦИИ ПОДРОСТКОВ



**Проект ветерана СВО**  
«Когда Удобно ХулиганяНям», направленный  
на адаптацию кризисных подростков

**I место** в номинации  
«Региональный наставник»



## МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС ПО БЕРЕЖЛИВОМУ УПРАВЛЕНИЮ В РАМКАХ «ИТ-ДИАЛОГ 2025»



**Проект**  
«Обеспечение комплексной безопасности  
на водных объектах Великого Новгорода»

**I место** в номинации  
«Бережливые цифровые технологии»

\* проект реализован командой молодых специалистов

**\*\* Проекты готовы для тиражирования в любой системе государственного или муниципального управления**