



**МИНИСТЕРСТВО ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(Минпромторг России)**

**ПРИКАЗ**

*27 августа 2015 г.*

*№ 2524*

Москва

**Об организации наставничества в  
Министерстве промышленности и торговли Российской Федерации**

В целях организации наставничества в Министерстве промышленности и торговли Российской Федерации, оказания помощи вновь принимаемым работникам в ускорении процесса их профессиональной и социальной адаптации в коллективе, развития способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности в соответствии с замещаемой должностью федеральной государственной гражданской службы, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о наставничестве в Министерстве промышленности и торговли Российской Федерации (далее – Положение).
2. Руководителям структурных подразделений Министерства промышленности и торговли Российской Федерации на регулярной основе обеспечивать назначение наставников для впервые принятых на государственную гражданскую службу в Министерство промышленности и торговли Российской Федерации.
3. Административному департаменту (Бродскому В.И.) обеспечить организацию и координацию работы по реализации Положения.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра Г.М. Кадырову.

Министр



Д.В. Мантуров

УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства  
от 24 августа 2015 г. № 2524

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве в**  
**Министерстве промышленности и торговли Российской Федерации**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации работы по наставничеству в Министерстве промышленности и торговли Российской Федерации (далее – Министерство).

1.2. Целью наставничества является оказание помощи государственным гражданским служащим Министерства в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей, адаптации в коллективе, соблюдении служебной дисциплины, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

1.3. Задачами наставничества являются:

ускорение процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений;

оказание помощи в адаптации к условиям осуществления служебной деятельности;

обучение эффективным формам и методам работы, развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них служебные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

развитие интереса к служебной деятельности;

формирование квалифицированного кадрового состава и его стабилизация.

## **2. Виды наставничества**

2.1. Система наставничества Министерства включает адаптационное наставничество и профессиональное наставничество.

2.2. Адаптационное наставничество направлено на обеспечение понимания порядка и принципов организации работы в Министерстве, в том числе ознакомление с нормативными правовыми актами и иными актами, регламентирующими порядок работы в Министерстве.

2.3. Профессиональное наставничество предполагает получение знаний и освоение навыков работы, необходимых для качественного выполнения поставленных задач в рамках должностных обязанностей, а также с учетом профессионального развития и расширения круга задач и функций.

## **3. Организация наставничества**

3.1. Наставничество осуществляется по следующим направлениям:

а) наставничество в рамках Стажерской программы в ходе отбора Молодежного кадрового резерва Министерства в соответствии с приказом Министерства от 16.03.2015 № 457 «Об утверждении положений о стажерской программе и молодежном кадровом резерве Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, состава комиссии по зачислению в молодежный кадровый резерв Министерства промышленности и торговли Российской Федерации»;

б) наставничество для впервые принятых на государственную гражданскую службу в Министерство;

в) наставничество в рамках реализации индивидуальных планов профессионального развития кадрового резерва.

3.2. Наставничество в рамках Стажерской программы в ходе отбора Молодежного кадрового резерва Министерства направлено на адаптацию стажеров к системе организации работы в Министерстве, а также развитие профессиональных навыков, необходимых для включения в Молодежный кадровый резерв.

Наставничество в рамках Стажерской программы осуществляется в следующем порядке:

а) каждый участник программы получает и самостоятельно изучает материалы с описанием структуры, задач и механизмов работы Министерства, правил, а также нормативных правовых актов и иных актов, регламентирующих порядок работы в Министерстве;

б) адаптационное и профессиональное наставничество осуществляется в рамках мероприятий профессионального развития, организованных Административным департаментом в рамках Стажерской программы;

в) адаптационное и профессиональное наставничество осуществляет куратор, закрепляемый за каждым стажером (распределение стажеров по кураторам утверждается приказом Министра промышленности и торговли Российской Федерации) на период Стажерской программы. Куратор обеспечивает постановку задач (с учетом усложнения типа поручаемых задач в соответствии с этапами программы), методическое сопровождение стажера, а также контроль выполнения поставленных задач. Порядок работы куратора определяется Положением о стажерской программе Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства от 16.03.2015 № 457, а также методическими рекомендациями, выдаваемыми каждому куратору в рамках Стажерской программы.

3.3. Наставничество для впервые поступивших на государственную гражданскую службу в Министерство осуществляется в следующем порядке:

а) каждый принятый на государственную гражданскую службу в Министерство получает специальную адаптационную презентацию о Министерстве, включающую описание целей и задач Министерства, его структуры, порядка, регламентов и норм работы, принятых в Министерстве, а также описание кадровой политики, возможностей профессионального развития, доступных социальных и корпоративных программ;

б) каждый впервые принятый на государственную гражданскую службу в Министерство обязан пройти серию семинаров в рамках системы внутреннего

обучения, направленных на понимание устройства и порядка работы ключевых процессов и ознакомление с наиболее актуальными вопросами.

Система внутреннего обучения - это комплекс мероприятий адаптационного сопровождения и профессионального развития, планирование, организация и проведение которых обеспечиваются служащими Минпромторга России без привлечения организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

в) за каждым принятым на государственную гражданскую службу в Министерство, закрепляется наставник из числа сотрудников структурного подразделения Министерства, в котором государственный гражданский служащий проходит государственную гражданскую службу. Наставник определяется руководителем структурного подразделения Министерства, в котором работает государственный гражданский служащий, и указывается в представлении к назначению на должность государственной гражданской службы кандидата, подписанном руководителем соответствующего структурного подразделения Министерства. Наставник в течение испытательного срока государственного гражданского служащего осуществляет как адаптационное, так и профессиональное наставничество: обеспечивает понимание государственным гражданским служащим рамок и ограничений деятельности и освоение им функционального места. Наставник ознакомляется с представлением к назначению кандидата на должность государственной гражданской службы под роспись;

г) в рамках наставничества впервые поступивших на государственную гражданскую службу в Министерство могут также использоваться формы группового наставничества;

д) для молодых специалистов в возрасте до 30 лет, принятых на государственную гражданскую службу в Министерство, и имеющих опыт государственной службы или работы по специальности менее двух лет, наставничество может включать следующие формы:

назначение дополнительного наставника (из числа наиболее опытных наставников) для освоения культуры работы;

формы группового наставничества;

стажировка на предприятии промышленности или торговли;  
публичная защита перед комиссией результатов испытательного срока и  
персонального плана профессионального развития;  
участие в проектах.

3.4. Наставничество в рамках реализации индивидуальных планов профессионального развития кадрового резерва – вид профессионального наставничества, применяемый в целях получения знаний и освоения навыков работы служащим по смежным направлениям деятельности в целях более качественного выполнения поставленных задач и в ситуациях расширения круга выполняемых задач.

#### **4. Наставники**

4.1. Наставники определяются из числа наиболее результативных, опытных служащих, обладающих навыками оформления и передачи опыта.

4.2. Кураторы в рамках Стажерской программы, а также наставники от структурного подразделения, в которое поступает служащий, определяются руководителем соответствующего структурного подразделения Министерства.

4.3. Наставниками в рамках группового наставничества и мероприятий системы внутреннего обучения являются представители Административного департамента Министерства, ответственные за реализацию программы наставничества.

#### **5. Оценка эффективности**

5.1. Оценка эффективности наставничества осуществляется как лицом, в отношении которого проводилось наставничество, так и его наставником.

5.2. По итогам оценки реализации программы наставничества, а также результатов работы отбираются лучшие наставники, которые участвуют в реализации форм группового наставничества и назначаются дополнительными наставниками молодых специалистов.

5.3. Лучшие наставники по итогам года поощряются.