

УТВЕРЖДАЮ
И.О. проректора по образовательной
деятельности

Е.С. Кононова
«08»/10/2025 г.

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Наставничество в системе развития персонала федерального государственного бюджетного учреждения (наименование проекта)

I. Общая информация о проекте:

1. Инициатор проекта	Савельева Лилия Александровна, начальник отдела кадров, ФГБУ «Среднесибирское управление по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды»
2. Описание проблемы, на решение которой направлен проект	Развитие персонала – одно из направлений деятельности кадровой службы, условие успешного функционирования федерального государственного бюджетного учреждения. С учетом специфики учреждения наставничество в системе развития персонала направлено на обучение, повышение качества подготовки и квалификации сотрудников, передачу опыта и ценностей учреждения от более опытных сотрудников новым членам команды.
3. Цель проекта	Предложить программу совершенствования наставничества в системе развития персонала для федерального государственного бюджетного учреждения.
4. Задачи проекта	1. Проанализировать опыт развития персонала и определить роль наставничества в федеральных государственных бюджетных учреждениях. 2. Проанализировать нормативно-правовые акты и локальные документы учреждения, регламентирующие систему развития персонала. 3. Определить соответствие целей и видов наставничества в системе развития персонала учреждения. 4. Проанализировать методы наставничества, характерные для системы развития персонала федерального государственного бюджетного учреждения. 5. Разработать программу мероприятий по совершенствованию наставничества в системе развития персонала учреждения. 6. Предложить показатели эффективности наставничества в учреждении.
5. Результаты реализации проекта: • Образовательный результат	– использует основные методы и приемы траектории саморазвития на основе принципов образования (УК-6.2) – разрабатывает планы профессиональной карьеры работников, формирует кадровый резерв, организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (ПК-3.1) – разрабатывает планы, методические материалы, учебные планы и программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала, организует мероприятия по обучению персонала (ПК-3.2) – разрабатывает планы адаптации, стажировки персонала, организует мероприятия по адаптации, стажировке персонала, разрабатывает предложения по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала (ПК-3.3)
• Проектный результат	Разработанная программа совершенствования наставничества в системе развития персонала для федерального государственного бюджетного учреждения.
• Личностный результат	– навыки работы в команде; – навыки коммуникаций, публичных выступлений; – навыки анализа информации и выработки решений; – навыки самоменеджмента, ориентация на результат.

6. Краткое содержание проекта	1. Анализ опыта развития персонала и определение роли наставничества в федеральных государственных бюджетных учреждениях. 2. Анализ нормативно-правовых актов и локальных документов учреждения, регламентирующих систему развития персонала. 3. Определение соответствия целей и видов наставничества в системе развития персонала учреждения. 4. Анализ методов наставничества, характерных для системы развития персонала федерального государственного бюджетного учреждения. 5. Разработка программы мероприятий по совершенствованию наставничества в системе развития персонала учреждения. 6. Предложение показателей эффективности наставничества в учреждении.
7. Сроки реализации проекта	20.10.2025 – 15.12.2025
8. Календарный план / этапы реализации проекта	20.10.2025 – 01.11.2025 – 25 баллов Анализ опыта развития персонала в федеральных государственных бюджетных учреждениях. Определение роли наставничества в системе развития персонала учреждений. 03.11.2025 – 15.11.2025 – 25 баллов Анализ нормативно-правовых актов и локальных документов учреждения, регламентирующих систему развития персонала. Определение соответствия целей и видов наставничества в системе развития персонала учреждения. Анализ методов наставничества, характерных для системы развития персонала федерального государственного бюджетного учреждения. 17.11.2025 – 15.12.2025 – 25 баллов Разработка программы мероприятий по совершенствованию наставничества в системе развития персонала учреждения. Предложение показателей эффективности наставничества в учреждении. Формирование и согласование отчетности. Защита проекта – 25 баллов.
9. Ресурсное обеспечение	Организационно-кадровая и организационно-распорядительная документация учреждения, аналитические обзоры исследовательских центров и консалтинговых компаний, статистические и информационно-аналитические материалы, размещённые на сайте Федеральной службы государственной статистики, в ЕМИСС, материалы, опубликованные в научных изданиях.
10. Затраты на выполнение проекта, источник финансирования	Не требует финансирования
11. Критерии оценки результатов проекта	Образовательный: – использует основные методы и приемы траектории саморазвития на основе принципов образования (УК-6.2) – разрабатывает планы профессиональной карьеры работников, формирует кадровый резерв, организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (ПК-3.1) – разрабатывает планы, методические материалы, учебные планы и программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала, организует мероприятия по обучению персонала (ПК-3.2) – разрабатывает планы адаптации, стажировки персонала, организует мероприятия по адаптации, стажировке персонала, разрабатывает предложения по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала (ПК-3.3) Проектный: – достаточное теоретическое обоснование разработок; – корректность интерпретации и достаточность полученных данных как базы для формирования рекомендаций; – достижение поставленных целей, соответствие полученных

	результатов проектным целям и задачам; – инновационность подхода к решению проблемы; – качество и обоснованность полученных результатов. Личностный: – критически оценивает и отбирает информационные источники и данные для анализа; – выбирает и применяет методы анализа и обоснования решений; – выстраивает эффективные коммуникации в команде и с представителями инициатора; – координирует работу команды; – эффективно планирует личный график, готов адаптироваться к изменяющимся условиям работы, готов обучаться новым способам работы для решения поставленных задач.
12. Форма представления проектного результата (вид отчётных материалов проекта)	Описание программы совершенствования наставничества в системе развития персонала для федерального государственного бюджетного учреждения, согласованная с инициатором проекта, представленная в виде отчета.
13. Наименование дисциплин, в рамках которых учитывается образовательный результат проекта	Развитие персонала

II. Участники проекта:

Роль в проекте	Количество вакантных мест	Функции участника проекта	ОПОП, на которых обучаются	Трудоемкость проекта для участника (з.е.)
Руководитель группы	1	Применяет основные методы и приемы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде. Вносит предложения и координирует работу команды по анализу нормативно-правовых актов и локальных документов учреждения, регламентирующих систему развития персонала; по определению соответствия целей и видов наставничества в системе развития персонала учреждения; по анализу методов наставничества, характерных для системы развития персонала учреждения; по разработке программы совершенствования наставничества для использования в практике учреждения.	38.03.03 Управление персоналом, направленность «Кадровая безопасность», БУК23-01	2

Исследователь	4	Анализирует опыт развития персонала и определяет роль наставничества в федеральных государственных бюджетных учреждениях.	38.03.03 Управление персоналом, направленность «Кадровая безопасность», БУК23-01	2
Аналитик	6	Обрабатывает и анализирует информацию для решения проектных задач, анализирует нормативно-правовые акты и локальные документы учреждения, регламентирующие систему развития персонала; определяет соответствие целей и видов наставничества в системе развития персонала учреждения; анализирует методы наставничества, характерные для системы развития персонала учреждения.	38.03.03 Управление персоналом, направленность «Кадровая безопасность», БУК23-01	2
Кадровый технолог	4	Предлагает показатели эффективности наставничества в учреждении.	38.03.03 Управление персоналом, направленность «Кадровая безопасность», БУК23-01	2
Кадровый инноватор	6	Подбирает методы и методики анализа нормативно-правовых актов и локальных документов учреждения, регламентирующих систему развития персонала; определения соответствия целей и видов наставничества в системе развития персонала учреждения; анализа наставничества в учреждении; разрабатывает программу совершенствования наставничества для использования в практике учреждения.	38.03.03 Управление персоналом, направленность «Кадровая безопасность», БУК23-01	2
Делопроизводитель	2	Подготавливает отчетную документацию по проекту.	38.03.03 Управление персоналом, направленность «Кадровая безопасность», БУК23-01	2

Инициатор проекта
начальник отдела кадров
ФГБУ «Среднесибирское управление
по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды»



Л.А. Савельева

Руководитель проекта
доцент кафедры ЭТУП, к.пед.н., доцент

Т.В. Шендель

СОГЛАСОВАНО:

Ответственный за проектную
деятельность института менеджмента
и международного бизнеса

С.С. Микина

Директор института
менеджмента и международного бизнеса

М.С. Злотников

М.В. Сафонов

Директор ИППТ

«07» 10 2025 г.