

РЕШЕНИЕ № 1
заседания Управляющего совета по развитию квалификаций
(очно-дистанционный формат)

26.02.2026

НЦ «Россия» г. Красноярск ул. Дубровинского
1Ж/1И

14:30

Присутствовали:

ФИО	Должность
Спикеры заседания Управляющего совета	
Бажукова Анна Альбертовна	руководитель группы профессионального обучения, Учебный центр, Дирекция по персоналу и социальной политике, АО «Апатит» (ГК ФосАгро)
Липатова Александра Васильевна	старший руководитель проекта Единого центра организации профессионального обучения и дополнительного образования Корпоративного университета Транспортного комплекса ГУП «Московский метрополитен»
Макарова Анна Геннадьевна	генеральный директор АНО «Центр систем подготовки и развития персонала «ПРОФТРЕКЕР»
Половкова Татьяна Викторовна	заместитель начальника Управления квалификаций и компетенций ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения» (базовая организация СПК в сфере образования)

Члены Управляющего совета

Прокопьев Сергей Викторович	директор ООО «Головной аттестационный центр Средне - Сибирского региона», председатель
Горностаева Светлана Михайловна	директор АНО «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов», заместитель председателя
Толстихина Екатерина Витаутасовна	директор АНО ДПО «Стратегия», секретарь
Гаврилов Евгений Владимирович	директор КГАУ ДПО «Краевой центр подготовки кадров строительства, жилищно-коммунального хозяйства и энергетики»
Глоба Светлана Борисовна	заместитель директора по учебной работе Института управления бизнес-процессами ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»
Исянов Олег Халильевич	председатель Красноярского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края»
Лыткин Александр Васильевич	директор по развитию Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края (Региональное объединение работодателей)
Муллагулова Елена Фаильевна	директор Центра карьеры ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»

Мутовина Валентина Алексеевна	начальник отдела развития персонала и организованной культуры ООО «КраМЗ»
Никитенко Мария Евгеньевна	директор АНО «Центр стратегических инициатив по развитию трудовых ресурсов и профессионального образования»
Селюнин Сергей Александрович	заместитель руководителя агентства труда и занятости населения Красноярского края
Русаков Сергей Валентинович	заместитель генерального директора – директор по персоналу и общим вопросам АО «Красмаш»
Шаров Андрей Сергеевич	заместитель председателя Красноярского регионального отделения «Союз машиностроителей России»
Юдина Оксана Васильевна	директор КГБПОУ «Красноярский технологический техникум пищевой промышленности», руководитель комитета СППКК «Профессиональное обучение и профессиональная ориентация»

Участники заседания Управляющего совета

Анисахарова Марина Николаевна	начальник отдела развития квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», РМЦ НСК
Артюхов Алексей Николаевич	методист отдела развития квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», РМЦ НСК
Доброходская Анна Викторовна	заместитель директора КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», РМЦ НСК
Залобовская Виктория Андреевна	старший методист отдела развития квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», РМЦ НСК
Левин Александр Александрович	главный специалист отдела профессионального обучения и профориентации агентства труда и занятости населения Красноярского края
Мальцева Мария	
Небоженко Роман Викторович	ведущий программист КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», РМЦ НСК
Подкова Кристина Юрьевна	старший методист отдела методического обеспечения КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», РМЦ НСК
Сенькович Татьяна Алексеевна	
Степина Алина Игоревна	

Фролова
Надежда Анатольевна

руководитель регионального центра наставничества.
Структурное подразделение КГБПОУ "Красноярский
педагогический колледж №1 им. М. Горького"

ПОВЕСТКА ЗАСЕДАНИЯ:

Тема управляющего совета **«Важность системы наставничества и корпоративной культуры на предприятии».**

1. Квалификационные характеристики: «организатор наставничества», «наставник».

2. «Эффективное наставничество на производстве», опыт предприятий в области наставничества.

3. Корпоративная культура успеха: способы нематериального стимулирования на предприятии.

4. Обсуждение и утверждение плана работы Управляющего совета на 2026 год по развитию Национальной системы квалификаций (НСК) в Красноярском крае.

5. Информация о региональном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии».

СЛУШАЛИ:

1. Квалификационные характеристики: «организатор наставничества», «наставник».

Докладчик: **Половкова Татьяна Викторовна**, заместитель начальника Управления квалификаций и компетенций ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения» (базовая организация СПК в сфере образования); **Макарова Анна Геннадьевна**, генеральный директор АНО «Центр систем подготовки и развития персонала «ПРОФТРЕКЕР».

ВЫСТУПИЛИ:

В обсуждении принял участие: Лыткин А.В.

Обсуждалось: Половкова Т.А. в своем выступлении подчеркнула, что институт наставничества является действенным инструментом для решения проблемы дефицита квалифицированных кадров и повышения лояльности сотрудников. Она отметила, что формализация этой системы, включающая разработку протоколов и оценочных средств, позволяет не только удерживать персонал, но и существенно снижать количество ошибок в рабочих процессах. Отдельное внимание было уделено квалификационным характеристикам, которые представляют собой более гибкий инструмент по сравнению с жесткими профессиональными стандартами, так как позволяют адаптировать требования под нужды конкретного предприятия. Докладчик сообщил, что во исполнение поручения Президента РФ планируется законодательно закрепить это понятие в сфере труда, что создаст основу для тиражирования успешных практик наставничества.

Макарова А.Г., в свою очередь, поделилась практическим опытом внедрения наставнических процессов на крупных промышленных предприятиях, где ключевой акцент делается на адаптацию студентов колледжей и вузов. Она подтвердила, что в условиях острого дефицита трудовых ресурсов работодатели рассматривают наставничество как ключевой инструмент для удержания подготовленного персонала и повышения эффективности труда. Однако, как показало исследование 2025 года, несмотря на высокую потребность в наставниках (около 10% сотрудников выполняют эти функции), степень зрелости самих систем наставничества остается низкой, что выражается в слабом выполнении управленческих стандартов. Так же докладчик отметил существующие барьеры, среди которых отсутствие утвержденного закона о наставничестве и профессионального стандарта наставника, что затрудняет формирование четких квалификационных характеристик. В качестве позитивных сдвигов было отмечено принятие федерального положения о практической подготовке, которое фиксирует трудовые функции наставников, а также разработка по заказу

АНО «Национальное агентство развития квалификаций» методических рекомендаций «Метрики наставничества», включающих три блока показателей для оценки качества системы и ее эффективности.

Лыткин А.В. предложил докладчикам обратить внимание на малый и средний бизнес, разработать для данной сферы рекомендации по внедрению системы наставничества, т.к. данная сфера отличается специфичностью принятия управленческих решений.

РЕШИЛИ:

1. Принять информацию к сведению.
2. Рекомендовать руководителям промышленных предприятий и организаций всех форм собственности активизировать работу по формализации систем наставничества (внедрение протоколов, оценочных средств, метрик эффективности).

Ответственные: участники управляющего совета.

Срок: в течение 2026 г.

СЛУШАЛИ:

2. **«Эффективное наставничество на производстве», опыт предприятий в области наставничества.**

Докладчик: **Бажукова Анна Альбертовна**, руководитель группы профессионального обучения, Учебный центр, Дирекция по персоналу и социальной политике, АО «Апатит» (ГК ФосАгро)

ВЫСТУПИЛИ:

Обсуждалось: Бажукова А.А. представила развернутый доклад об опыте внедрения и развития системы наставничества в группе компаний «ФосАгро». Работа в этом направлении ведется с 2019 года, начиная с пилотного проекта, который уже к 2020 году трансформировался в полноценную формализованную систему с утвержденным положением. Докладчик акцентировала внимание на методах оценки эффективности: в компании используются автоматические отчеты и специализированные метрики, позволяющие отслеживать количество активных наставников, а также затраты на их мотивацию и обучение, а именно дашборды, которые применяются для мониторинга удовлетворенности как самих наставляемых, так и их непосредственных руководителей.

Бажукова А.А. также рассказала о комплексном подходе к развитию наставников, который включает регулярные встречи, тренинги и конкурсы. Она отметила, что в 2024 году компания впервые приняла участие в крупном корпоративном мероприятии по наставничеству, что позволило специалистам перенять новые методики. Важной составляющей системы является ежегодное проведение многоэтапного конкурса наставников по различным категориям, а также просветительская работа с семьями сотрудников через экскурсии и детские конкурсы, что подчеркивает значимость этой роли.

В части мотивации спикер выделила сочетание материальных стимулов и нематериального поощрения, включая вручение государственных наград. Выстроенная система уже демонстрирует ощутимые результаты: она способствует успешной адаптации новичков, повышению уровня безопасности и общей культуры производства. Было отмечено, что развитие системы ведется планомерно на протяжении полутора лет, а наставники сегодня являются генераторами новых идей для улучшения процессов обучения. Качество подготовки подтверждается высоким процентом успешной сдачи профессиональных экзаменов с первого раза.

РЕШИЛИ:

1. Принять к сведению информацию

Срок: в течение 2026 года.

Ответственные: участники управляющего совета.

2. Распространить информацию о положительном опыте ГК «ФосАгро» среди работодателей и учебных заведений.

Срок: в течение 2026 года.

Ответственные: участники управляющего совета.

СЛУШАЛИ:

3. «Корпоративная культура успеха: способы нематериального стимулирования на предприятии».

Докладчик: **Липатова Александра Васильевна**, старший руководитель проекта Единого центра организации профессионального обучения и дополнительного образования Корпоративного университета Транспортного комплекса ГУП «Московский метрополитен».

ВЫСТУПИЛИ:

Обсуждалось: Липатова А.В. осветила ключевые направления работы Корпоративного университета, который ежегодно обеспечивает обучение порядка 80 000 сотрудников, реализуя задачу формирования непрерывной траектории профессионального развития.

В 2023 году был сформирован кодекс наставника, а в 2024 году разработана единая концепция наставничества для всех подразделений комплекса. В 2025 году произошел запуск программы «Школа наставника» и утверждение единого стандарта наставничества. Липатова А.В. подчеркнула, что новая образовательная программа принципиально отличается от предыдущих: акцент смещен с узкопрофессиональных навыков на освоение инструментов наставничества и понимание теории поколений. Обучение построено в интерактивном формате с использованием тренингов, геймификации, а также входного и выходного тестирования для объективной оценки эффективности.

Для формирования положительного имиджа наставника выпускается брендированная продукция, активно задействуются социальные сети и корпоративные каналы связи, а также информационные экраны Московского метрополитена. Сообщество наставников постоянно расширяется; для его поддержки организуются тематические мероприятия, такие как «Форма наставников транспорта», которые позволяют участникам обмениваться опытом и отвлекаться от рутины.

Говоря о системе мотивации, докладчик сообщила, что в Метрополитене для наставников предусмотрена материальная доплата в размере 15%. Однако ключевой акцент сделан на нематериальных стимулах, которые вносят вклад в укрепление корпоративной культуры и рост вовлеченности сотрудников. Важным элементом этой системы являются конкурсы профессионального мастерства. В частности, конкурс «Лучший наставник», проводимый уже третий год, включает отборочные этапы и финал, где жюри оценивает теоретическую подготовку, навыки публичных выступлений и умение решать практические кейсы.

РЕШИЛИ:

1. Признать опыт Корпоративного университета Транспортного комплекса ГУП «Московский метрополитен» успешным и рекомендовать его для изучения и тиражирования в организациях края.

Срок: в течение 2026 г.

Ответственный: участники управляющего совета.

СЛУШАЛИ:

4. «Обсуждение и утверждение плана работы Управляющего совета на 2026 год по развитию Национальной системы квалификаций (НСК) в Красноярском крае».

Докладчик: **Прокопьев Сергей Викторович**, руководитель ООО «ГАЦ-ССР», председатель Управляющего совета.

ВЫСТУПИЛИ:

Обсуждалось: Прокопьев С.В. утвердил план работы на 2026 год по развитию национальной системы квалификации в Красноярском крае. План был предложен в декабре 2025 года и сегодня его приняли без изменений.

Следующее заседание управляющего совета запланировано на второй квартал 2026 года, предварительная тема следующего заседания – развитие карьерного ориентирования.

Предварительные темы для обсуждения: центр карьеры, среднее и высшее профессиональное образование, практика карьерного сопровождения от поступления до выпуска и далее, подготовка старшеклассников к рабочим профессиям, перспективы реализации национального проекта кадров.

РЕШИЛИ:

1. Рекомендовать членам и участникам Управляющего совета направить свои предложения по тематике и спикерам на следующее заседание.

Срок: до 30 апреля 2026 г.

Ответственный: участники управляющего совета.

СЛУШАЛИ:

5. «Информация о региональном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии».

Докладчик: Анисахарова Марина Николаевна, начальник отдела развития квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», РМЦ НСК.

ВЫСТУПИЛИ: на заседании Анисахарова М.Н. представила презентацию всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии». В 2026 году в Красноярском крае конкурс будет проходить по пяти номинациям: агроном, сварщик, повар, специалист по эксплуатации БАС, а также по специальной номинации «Второй старт» среди ветеранов специальной военной операции.

РЕШИЛИ

1. Рекомендовать членам и участникам Управляющего совета оказать информационную поддержку в проведении конкурса.

Срок: 31 мая 2026 г.

Ответственный: участники управляющего совета.

Председатель

С.В. Прокопьев

Ответственный секретарь

Е.В. Толстихина