

ГУБЕРНАТОР ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 19 апреля 2024 г. N 30-пг

О КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ АДМИНИСТРАЦИИ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

В соответствии с Федеральным [законом](#) от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и в целях определения основных направлений развития государственной гражданской службы Ленинградской области постановляю:

утвердить прилагаемую кадровую [стратегию](#) Администрации Ленинградской области.

Губернатор
Ленинградской области
А.Дрозденко

УТВЕРЖДЕНА
постановлением Губернатора
Ленинградской области
от 19.04.2024 N 30-пг
(приложение)

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Кадровая стратегия Администрации Ленинградской области направлена на повышение эффективности исполнения государственными органами возложенных на них полномочий.

1.2. Задачами кадровой стратегии Администрации Ленинградской области являются:

совершенствование механизмов формирования органов исполнительной власти Ленинградской области (положений, структур и штатных расписаний);

совершенствование механизмов формирования кадрового состава;

формирование единого информационно-коммуникационного пространства в системе государственной гражданской службы Ленинградской области (далее - гражданская служба);

совершенствование профессионального развития государственных гражданских служащих Ленинградской области (далее - гражданские служащие);

повышение престижа гражданской службы путем оптимизации системы мотивации гражданских служащих, материального и нематериального поощрения и развития корпоративной культуры.

1.3. Управление кадровым составом в Администрации Ленинградской области осуществляется на основе функционирования единой кадровой службы органов исполнительной

власти Ленинградской области.

2. Принципы клиентоцентричности кадровой службы

2.1. Принципы клиентоцентричности кадровой службы применяются при взаимодействии работников единой кадровой службы с:

лицами, замещающими государственные должности Ленинградской области;

лицами, замещающими должности государственной гражданской службы в Администрации Ленинградской области и аппаратах мировых судей Ленинградской области;

лицами, замещающими должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы в государственных органах Ленинградской области;

гражданами;

представителями иных государственных органов, органов исполнительной власти других субъектов Российской Федерации.

2.2. Принципы полностью согласуются с инициативой социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года "Государство для людей", реализуемой в соответствии с [распоряжением](#) Правительства Российской Федерации от 6 октября 2021 года N 2816-р.

2.3. Основная цель - повышение качества жизни каждого обратившегося при взаимодействии с единой кадровой службой и повышение уровня доверия граждан к государству через изменение подходов к работе с людьми для простого и быстрого решения их проблем в конкретных жизненных ситуациях.

2.4. Центральным элементом клиентоцентричного подхода является опыт служащего/работника, то есть результат взаимоотношений, которые выстраиваются на протяжении всего его карьерного развития, включая увольнение.

Применение современных технологий построения процессов внутриорганизационного и межорганизационного взаимодействия и реализация кадровой политики, основанной на принципах клиентоцентричности, установления системы мониторинга достижения обязательных показателей клиентоцентричности и сбора обратной связи, приведет к стандартизации работы и достижению поставленных целей.

2.5. Положительный опыт служащего/работника формируется за счет реализации следующих ценностных приоритетов:

понятные и доступные процессы;

удержание через разрешение противоречий;

обеспечение преемственности и сохранения знаний;

поддержание отношений с уволенными;

широкие возможности реализации разных карьерных траекторий;

приоритет средств положительной мотивации;

учет разнообразия типов индивидуальных потребностей и мотивов;

прозрачность и эффективность всех процессов и процедур подбора кадров;

ориентация на долгосрочные отношения со служащим/с работником;

инвестирование в обучение служащих/работников;

комплексное развитие Hard Skills Soft Skills;

осуществление награждения за трудовые успехи и организация вручения наград в торжественной обстановке;

оценка как условие определения вектора дальнейшего профессионального развития;

высокий внутренний сервис для служащего/работника.

3. Формирование органов исполнительной власти Ленинградской области

3.1. Структура органов исполнительной власти Ленинградской области (далее - органы исполнительной власти) формируется в соответствии с полномочиями субъекта Российской Федерации - Ленинградской области, в том числе с учетом эффективной эксплуатации информационной системы управления реестром полномочий органов исполнительной власти Ленинградской области.

3.2. Увеличение штатной численности органов исполнительной власти осуществляется только в случае возникновения у органа исполнительной власти новых полномочий (функций), обоснованных трудозатрат.

3.3. Штатные расписания органов исполнительной власти формируются на основании утвержденных нормативов формирования штатных расписаний органов исполнительной власти.

3.4. При формировании штатных расписаний органов исполнительной власти в том числе учитывается необходимость создания условий для привлечения молодых специалистов и карьерного роста гражданских служащих.

4. Формирование кадрового состава

4.1. Замещение вакантных должностей гражданской службы из кадрового резерва является приоритетным, при этом:

формирование кадрового резерва и назначение на должности гражданской службы категории "Руководители" высшей и главной групп должностей осуществляется с учетом оценки профессионально значимых качеств руководителя (лидерских, деловых, коммуникативных, организаторских);

создаются условия для формирования кадрового резерва и назначения на должности гражданской службы специалистов старшей и младшей групп должностей путем привлечения молодых специалистов, не имеющих стажа гражданской службы.

4.2. Поддерживается и развивается система привлечения на гражданскую службу молодых специалистов.

4.3. Внедряются методики тестирования кандидатов для оценки их личностных качеств и ценностных установок.

4.4. Предложения по совершенствованию кадровой работы разрабатываются на основе проводимого Администрацией Губернатора и Правительства Ленинградской области анализа кадровой ситуации в органах исполнительной власти.

4.5. Кадровый резерв формируется с учетом потребностей органов исполнительной власти на основании прогноза динамики кадровых процессов.

5. Внедрение современных информационных технологий

5.1. Активно используются информационно-коммуникационные технологии в системе государственной службы.

5.2. Развивается информационное взаимодействие с федеральными государственными информационными системами и иными системами.

5.3. Реализуется использование единого информационного пространства в системе гражданской службы в целях оптимизации управленческих процессов в органах исполнительной власти.

5.4. Применяются процедура предоставления документов для участия в конкурсе, а также иные процедуры, предусмотренные законодательством о гражданской службе, в электронном виде.

6. Профессиональное развитие гражданских служащих

6.1. Профессиональное развитие гражданских служащих направлено на реализацию стратегии социально-экономического развития региона (программы профессионального развития формируются соответственно) и включает в приоритетном порядке:

обучение по программам повышения квалификации в целях получения предметных знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

семинары, тренинги и иные мероприятия, направленные преимущественно на ускоренное приобретение гражданскими служащими новых знаний и умений, в том числе развитие профессиональных и личностных качеств;

дистанционные образовательные курсы для самостоятельного изучения гражданскими служащими образовательных материалов, тематика которых соответствует направлению их профессиональной служебной деятельности.

6.2. Направление гражданских служащих на профессиональную переподготовку осуществляется в исключительных случаях, обусловленных служебной необходимостью, с обязательным обоснованием такой необходимости.

6.3. Направление на дорогостоящие виды обучения осуществляется с учетом оценки эффективности применения новых знаний и навыков в деятельности органов исполнительной власти, с обязательным заключением с гражданским служащим контракта, устанавливающего обязанность прохождения гражданской службы в течение определенного срока.

6.4. Приветствуется инициатива направления органами исполнительной власти гражданских служащих на служебные стажировки, для участия и выступления на конференциях, круглых столах, иных мероприятиях, направленных на изучение передового опыта, технологий государственного управления, обмена опытом.

6.5. Поощряется (с созданием соответствующих условий) самостоятельное профессиональное развитие гражданских служащих по направлениям сферы деятельности органов исполнительной власти.

6.6. Развивается и применяется институт наставничества, в том числе институт электронного наставничества.

7. Мотивация гражданских служащих, система материального и нематериального поощрения

7.1. Непрерывно проводится работа по формированию благоприятной психологической среды, позволяющей гражданскому служащему раскрывать свой творческий потенциал, ощущать значимость и сопричастность к решению приоритетных задач органов исполнительной власти.

7.2. Поощряется инициатива активного участия гражданских служащих в деятельности органов исполнительной власти.

7.3. Используется публичное выражение руководителем органа исполнительной власти признательности за эффективность и результативность профессиональной деятельности гражданского служащего.

7.4. Применяется практика материального и нематериального поощрения.

7.5. Применяется система гласного распределения премий.

7.6. Используется практика включения гражданских служащих в кадровый резерв, назначения гражданских служащих на должности гражданской службы в порядке должностного роста, включения гражданских служащих в перечень лиц, осуществляющих наставничество.

7.7. Гражданские служащие представляются к государственным наградам Российской Федерации, Почетной грамоте и благодарности Президента Российской Федерации, ведомственным наградам Российской Федерации, поощряются наградами, ценными подарками Ленинградской области, благодарственными письмами Губернатора Ленинградской области.

7.8. Награждение гражданских служащих наградами Ленинградской области производится за достигнутые трудовые успехи, конкретные заслуги и вклад в развитие Ленинградской области.

7.9. Вид награды определяется исходя из характера и степени заслуг представляемого к награждению гражданского служащего с учетом требований положений о наградах.

7.10. Поощряется участие гражданских служащих в конкурсах профессионального мастерства.

7.11. Поощряется работа наставников, а также самостоятельное обучение.

8. Корпоративная культура гражданских служащих

8.1. Корпоративная культура гражданских служащих развивается согласно принципам, закрепленным в Кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ленинградской области в органах исполнительной власти и аппаратах мировых судей Ленинградской области и Служебном распорядке в органах исполнительной власти и аппаратах мировых судей Ленинградской области.

8.2. Цели, задачи и ценности гражданской службы как служения обществу пропагандируются, их публичное обсуждение приветствуется.

8.3. В целях повышения уровня деловой культуры в Администрации Ленинградской области применяются правила дресс-кода.

8.4. Здоровый образ жизни и приверженность к физической культуре поощряются в том числе проведением корпоративных мероприятий, направленных на пропаганду в коллективе здорового образа жизни, физической культуры и спорта.

8.5. Курение не одобряется.

8.6. Поощряется проведение краеведческих, экскурсионных мероприятий, направленных на совершенствование знаний гражданских служащих о культуре, истории и географии Ленинградской области.
