



№ 206002-2020-821
от 11.02.20

РАСПОРЯЖЕНИЕ

ГУБЕРНАТОРА ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

от 11 февраля 2020 года № 120-рг

О кадровой стратегии Администрации Ленинградской области на 2020 – 2021 годы

В целях реализации на государственной гражданской службе Ленинградской области приоритетных принципов кадровой работы, определенных Указом Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 года № 288 "Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы", обеспечения дальнейшего развития государственной гражданской службы Ленинградской области:

Утвердить прилагаемую кадровую стратегию Администрации Ленинградской области на 2020 – 2021 годы.

Исполняющий обязанности
Губернатора Ленинградской области
Вице-губернатор Ленинградской области –
руководитель аппарата Губернатора
и Правительства Ленинградской области



И.Петров

УТВЕРЖДЕНА
распоряжением Губернатора
Ленинградской области
от 11 февраля 2020 года № 120-рг
(приложение)

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ
Администрации Ленинградской области
на 2020 – 2021 годы

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 и их штатной численности (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. Формирование органов исполнительной власти
Ленинградской области**

2.1. 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 эффективного внедрения

информационной системы управления реестром полномочий органов исполнительной власти.

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

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

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

3. Формирование кадрового состава

3.1. 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.

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

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

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

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

4. Внедрение современных информационных технологий

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

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

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

4.4. Внедряются и применяются процедура предоставления документов для участия в конкурсе, а также иные процедуры, предусмотренные законодательством о гражданской службе, в электронном виде.

5. Профессиональное развитие гражданских служащих

5.1. 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.

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

5.3. 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.

5.4. 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.

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

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

6. Мотивация гражданских служащих, система материального и нематериального поощрения

6.1. 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.

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

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

6.4. Применяется практика материального и нематериального поощрения.

6.5. Применяется система гласного распределения премий.

6.6. 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.

6.7. Гражданские служащие представляются к государственным, ведомственным наградам Российской Федерации, поощряются наградами, ценными подарками Ленинградской области, благодарственными письмами Губернатора Ленинградской области.

6.8. Награждение гражданских служащих наградами Ленинградской области производится за достигнутые трудовые успехи, конкретные заслуги и вклад в социально-экономическое развитие Ленинградской области.

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

6.10. Поощряется участие гражданских служащих в конкурсах профессионального мастерства.

6.11. Поощряется работа наставников, а также самостоятельное обучение.

7. Корпоративная культура гражданских служащих

7.1. 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.

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

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

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

7.5. Курение не одобряется.

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