

Культура государственных отношений как фундамент нематериальной мотивации: от ценностей к реальному служению

Уникальность:

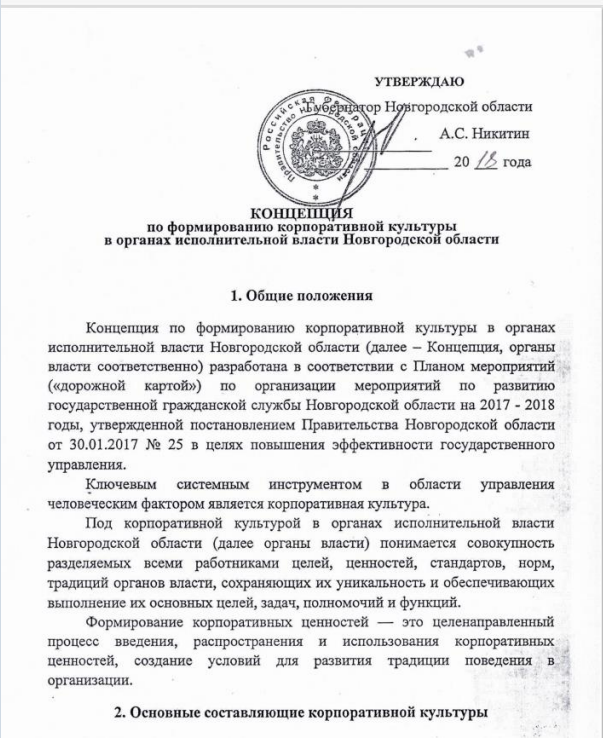
Практика доказывает, что грамотно выстроенная культура служебных отношений (корпоративная культура) — это главный инструмент **удержания кадров** в бюджетном секторе, где возможности материального стимулирования ограничены законом



Наш результат

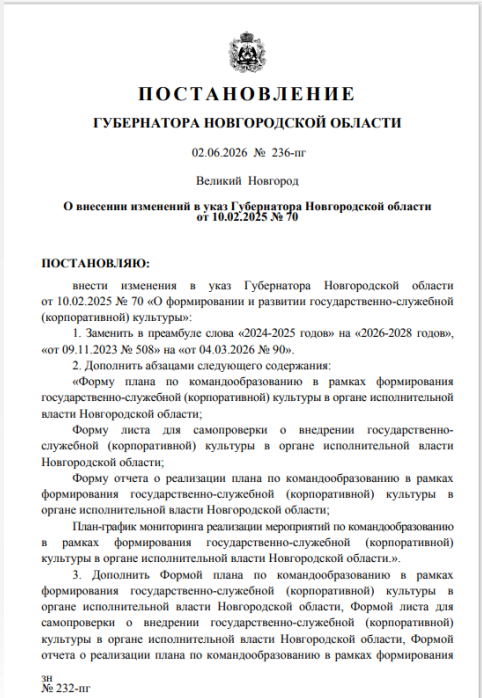


Концепция по формированию корпоративной культуры в органах исполнительной власти Новгородской области 2018-2026



Указ Губернатора Новгородской области от 10.02.2025 № 70 «О формировании и развитии государственно-служебной (корпоративной культуры)»

Постановление Губернатора Новгородской области от 02.06.2026 «О внесении изменений в указ Губернатора Новгородской области от 10.02.2025 № 70»



Путь сотрудника в организации через призму корпоративной культуры*

Стажировки, практики

День открытых дверей, Дни карьеры (НовГУ)

Час с руководителем

Совместные игры «Игра во власть», «Что мы знаем о коррупции», «120 секунд» (о госслужбе)

Малая Академия

Рубрика «Не работа, а миссия»

«Дорожная карта» по награждению

Практика «Формула признания»

Галерея Почета

Галерея лучших наставников

Чествование лучших наставников (02.03)

Рубрики «Территория успеха»

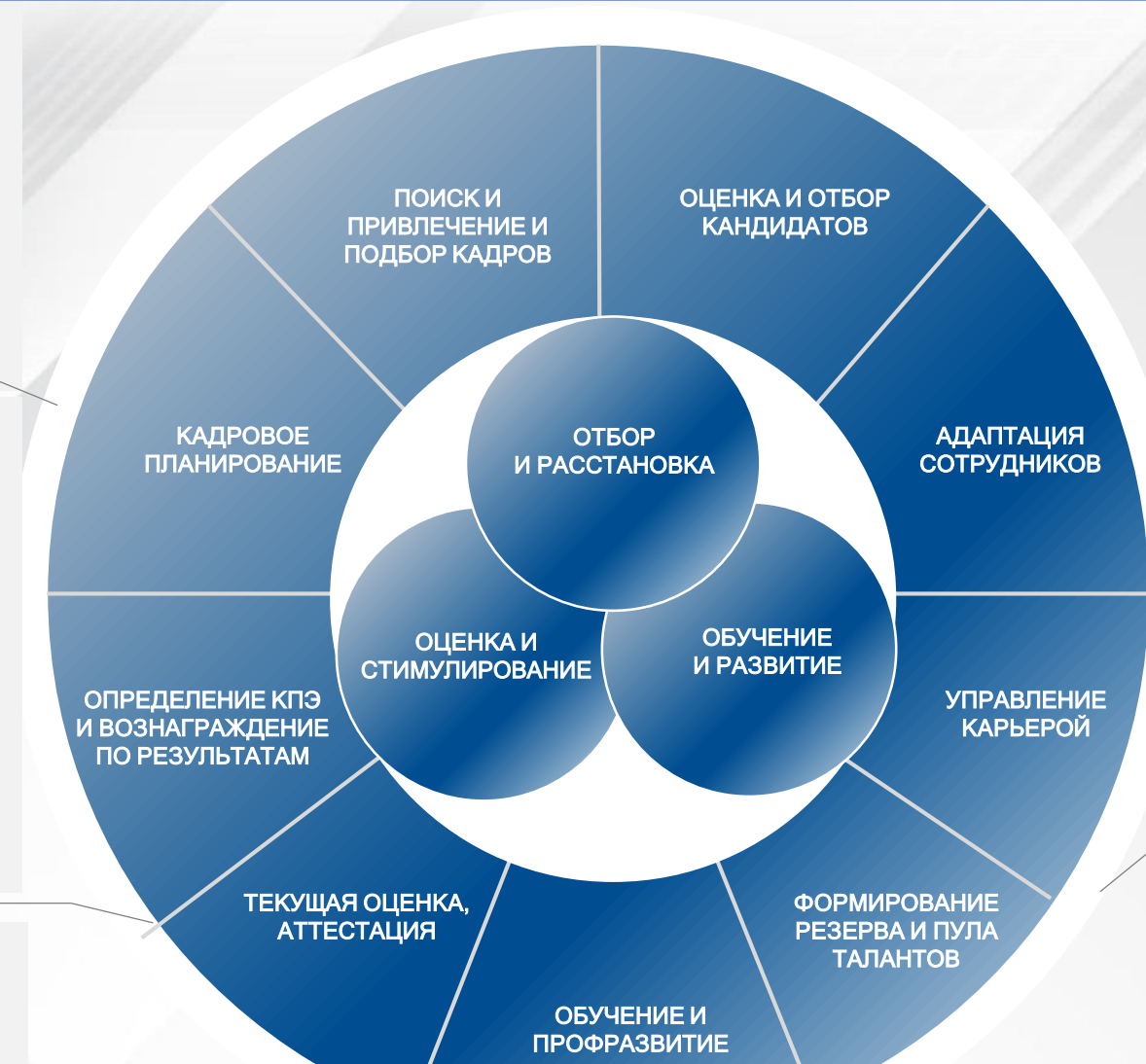
Чествование присвоения первого классного чина

HR-диагностика

Комплексная оценка

Методика «360 градусов»

Диагностика «Якоря карьеры»



Тренинги для новичков «Миссия, ценности»

Викторина для госслужащих «Миссия и ценности»

День новичка, встречи «наставник-новичок- кадровая служба»

Индивидуальные планы (Траектория роста)

Практика «Наставничество наоборот»

Обучение на региональной платформе «ГосКадры53»

Рубрика «Портрет наставника: чему меня научили не инструкции, а люди»

Региональный проект «Резерв профессионалов»

Внутренние резервы

Областной конкурс «Молодой профессионал в государственном управлении»

Выявление лидеров

Тренинги, вебинары, мастер-классы (лично-профессиональные компетенции)
Академия молодого наставника, цикл мини-уроков «Практикум для наставничества»
Практика «ПРОфессиональный вектор» (участие в качестве спикеров на обучающих мероприятиях)

* см. Система управления кадрами «ТриО» (ФОИР ВШГУ РАНХиГС)

Кадровые практики

2020-2026 годы

Мы открываем вместе то, что знаем мы

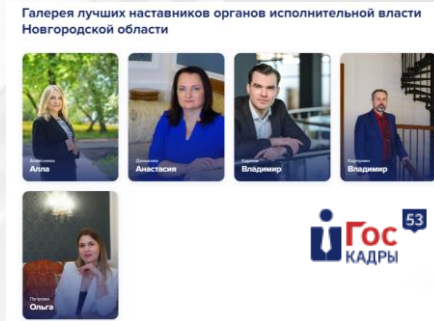
«Академия молодого наставника»



«Наставничество наоборот»



«Чествование лучших наставников»



«Циклы мини уроков
«Практикум для наставников»»



«День новичка - Добро пожаловать в команду!»



Кадровая практика «Первый классный чин»

ГосКадры53

ЦИКЛ ОБУЧАЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ
ПРАКТИКУМ НАСТАВНИЧЕСТВА
ГОСЛУЖАЩИЕ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ



Встречи «Наставник - «новичок»-кадровая служба»



Кадровая практика «Формула признания»



Социальные проекты - практика «Проявка»

«Выездные поздравления детей сотрудников с Новым годом и Рождеством»

2023-2025 годы



День Знаний (чествование первоклашек)
День защиты детей

2025-2026 годы



День добрых дел

2020-2026 годы



Наши ветераны

2010-2026 годы



Если говорим - то делаем

2018-2026 годы



Семейноцентричность

Детская комната

Комната способна принимать детей в возрасте от 3 до 14 лет на время не более 4 часов.



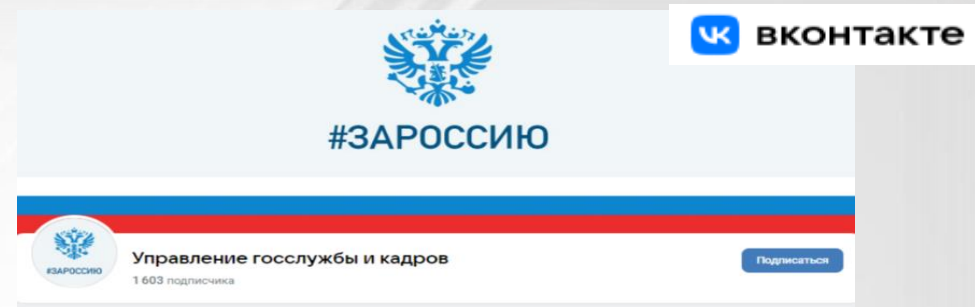
Лицам, замещающим должности государственной гражданской службы Новгородской области и являющимся получателями Сертификата молодожёнам «Репродуктивное здоровье»

Гражданским служащим, воспитывающим детей, обучающихся в 1-4 классах общеобразовательных организаций

предоставляется право на **нерабочий день** с сохранением денежного содержания

в день прохождения медицинского обследования с сертификатом

в день проведения в общеобразовательных организациях торжественных мероприятий, посвящённых началу учебного года и Дню знаний



В День семьи, любви и верности в Администрации Губернатора Новгородской области чествовали семейные пары, прожившие в браке 25 и более лет.

Творческие семейные конкурсы «Это лето было классным», «Папа, мама и я спортивная семья» и др.



Мой папа — мой герой!

Первые 3 шага для внедрения

01

Аудит

- Определить на каком уровне находится корпоративная культура (лист самопроверки о внедрении корпоративной культуры*)
- Проведение диагностики (лояльность, психологический климат, вовлеченность)
- Сбор информации через опросы об интересующих темах, направлениях

02

Организация

- Формирование актива из лидеров, сотрудников с «горящими» глазами (1-3 человека)
- Формирование плана по командообразованию
- Проведение встреч с руководителями структурных подразделений с анонсом практик
- Внедрение практик последовательно (например, в привязке к государственным праздникам, к традициям коллектива)

03

Анализ, оценка эффективности

- Оценка эффективности практики через опросы, обратной связи
- Формирование пула талантливых специалистов для работы с коллективом
- Поощрение активных, вовлеченных в организацию практик сотрудников

* можем предоставить

Проектная команда



**Елена Ивановна
Рычко**

начальник управления



**Галина Валерьевна
Гундарцева**

заместитель начальника управления - начальник отдела
подбора и оценки персонала



**Любовь Николаевна
Васильева**

консультант



**Елена Александровна
Васильева**

служащий высшей категории, психолог