



«Интегративная модель профилактики профессионального выгорания и развития корпоративной культуры»

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения "Комплексный центр социального обслуживания населения Пушкинского района"

Контекст: почему нужен новый ПОДХОД

Высокая нагрузка, многозадачность и дефицит внутренней поддержки ускоряют выгорание. Разовые тренинги и внешние консультации не меняют среду — нужна встроенная модель, где HR управляет профилактикой, конфликтами и процессами как единой системой.



Система нацелена на внутреннюю саморегуляцию коллектива и дает измеримый эффект для бизнеса и вовлеченности.

15–20%

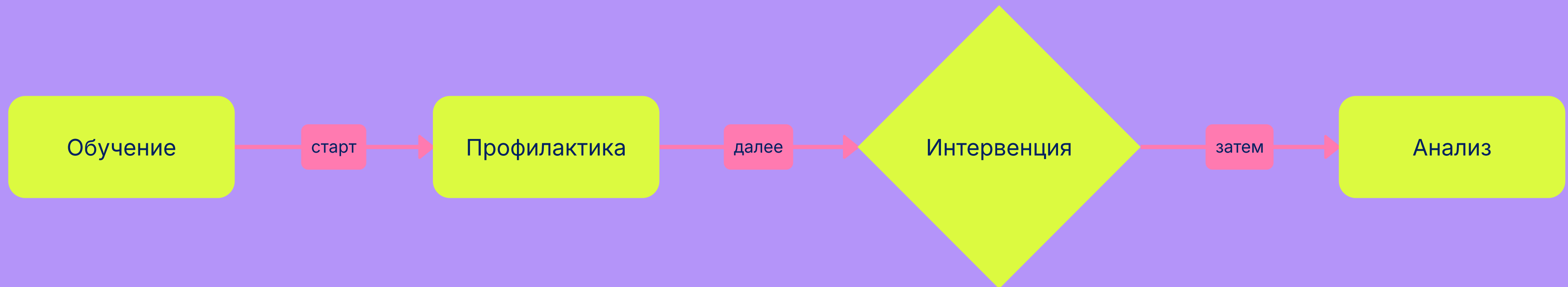
снижение текучести кадров

Триединство подхода: тело, психика, процессы

Принципиальная новизна технологии заключается в синергетическом объединении трех ранее разрозненных направлений: социально-психологического (медиация), телесно-двигательного (инструкторы АФК) и аналитико-процессного (разбор портфелей задач).



Алгоритм внедрения внутри компании



Экономика и новизна решения

Сравнение показывает переход от внешних разовых услуг к внутренней системе компетенций и более быстрым решениям.

Экономический эффект дают отказ от внешних гонораров и сокращение потерь времени.

Было	Стало
Разовые тренинги	Внутренняя система компетенций
Внешние специалисты	Конфиденциальность
Реакция постфактум	Быстрые решения без эскалации
HR как администратор	HR как архитектор среды

Роль HR в модели

Диагностика

Собирает сигналы о перегрузке, конфликтах и рисках выгорания.

Профилактика

Запускает обучение, адаптацию и регулярные практики поддержки.

Сопровождение

Связывает сотрудников, руководителей и процессы в единый контур.

Индикаторы успеха

Эффект модели отслеживается по рабочим и человеческим метрикам.

Метрика	Что меняется
Текучесть	Снижается за счёт профилактики и ранней поддержки
Конфликты	Решаются быстрее без эскалации
Вовлечённость	Растёт благодаря безопасности и ясности
Срок реакции	Уменьшается за счёт внутренних процедур

Пилотный запуск на 3 месяца

Диагностика

Аудит нагрузки, интервью и карта рисков выгорания.

Запуск

Обучение HR и руководителей, настройка регламентов и каналов поддержки.

Оценка

Сверка показателей, корректировка процессов и план масштабирования.

Система вместо разовой меры

Модель переводит работу в данном направлении в управляемую систему: меньше текучесть, быстрее урегулирование конфликтов, выше производительность, а для людей — безопасность, вовлечённость и профессиональное долголетие.