



Экосистема роста: от волонтера до наставника

СПб ГБУ «Дом Молодежи Приморского района»

Номинация: Лучшая кадровая технология работы с персоналом



Актуальность и проблема

Проблема

Высокая текучесть кадров среди молодежи (до 25 лет) в бюджетной сфере.

Стереотип о «непрестижности» работы в госучреждениях. Сложность адаптации после вуза.

Актуальность

Молодежная политика требует «горящих глазами» сотрудников.

Без современной системы удержания мы теряем перспективных специалистов в первый год работы.

Решение

Создание непрерывной экосистемы, где каждый сотрудник видит чёткий путь развития.



Цель и задачи проекта

Цель проекта

Снижение текучести кадров и формирование кадрового резерва из числа внутренних волонтеров и молодых специалистов.

Задачи

1. Разработать систему адаптации «Первый шаг» (наставничество)
2. Внедрить программу нематериальной мотивации «Твой путь»
3. Создать механизм перехода «Волонтер → Сотрудник → Наставник»

Целевая аудитория и участники



Целевая аудитория

- Молодые специалисты (18–35 лет)
- Волонтеры Дома Молодежи
- Студенты профильных вузов



Участники процесса

- Администрация Дома Молодежи
- Наставники (опытные сотрудники)
- Кадровая служба
- Актив волонтеров

Механика реализации (Дорожная карта)



Каждый этап экосистемы обеспечивает плавный переход от волонтера к полноценному наставнику нового поколения сотрудников.

Механизм перехода:

Волонтер → Сотрудник → Наставник



Волонтер

- Участие в мероприятиях и проектах
- Знакомство с культурой организации
- Выявление лидерских качеств
- Первичное обучение



Сотрудник

- Трудоустройство на должность
- Программа адаптации «Первый шаг»
- Закрепление наставника
- Индивидуальный план развития (ИПР)
- Участие в проектной деятельности



Наставник

- Передача опыта новичкам
- Участие в управлении проектами
- Развитие лидерских компетенций
- Возможность карьерного роста

Ключевые метрики и измеримые результаты

–35%

Снижение текучести

Среди сотрудников первого года работы

30%

Конверсия волонтеров

Вакансий закрыто внутренними кандидатами

75%

Вовлеченность

Сотрудников участвуют в проектной деятельности

2

Месяца адаптации

Сокращение с 3 месяцев до 2 месяцев до полной эффективности

Вклад в развитие и устранение барьеров

Вклад проекта

- Формирование устойчивого кадрового ядра
- Укрепление имиджа учреждения как современного работодателя

Барьеры

- Ограниченность бюджета на материальное стимулирование

Устранение барьеров

Акцент на **нематериальной мотивации**:

- Гранты и конкурсы
- Обучение и повышение квалификации
- Гибкий график
- Участие в федеральных форумах



Перспективы развития и масштабирование

Масштабирование

Возможность тиражирования технологии на другие подростково-молодежные клубы и центры Приморского района.

Развитие

Создание единой IT-экосистемы учреждения, объединяющей базу волонтеров, сотрудников и наставников. В перспективе это позволит нам подать проект в номинацию «Лучшая практика с использованием информационных технологий».

Заключение

Технология не имеет узкой специфики и может быть успешно масштабирована на базе любых учреждений сферы молодежной политики.