



СПб ГБУ «Подростково-молодежный
центр «Кировский»

КОНКУРС
«ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА»

ЛУЧШАЯ КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В СФЕРЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Система профессиональной поддержки и профилактики эмоционального выгорания сотрудников подростково- молодежных клубов

СПб ГБУ «Подростково-молодежный центр
«Кировский»



Проект «Точка опоры»

2026

*Сильные
люди —
сильные
возможности!*





**СПб ГБУ «Подростково-молодежный
центр «Кировский»**

КОНКУРС
«ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА»

ОПИСАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

СПб ГБУ «Подростково-молодежный центр «Кировский»

*Мы создаем
возможности
для тебя!*



Основная миссия учреждения:

Создание условий для развития, социализации и самореализации молодежи Кировского района Санкт-Петербурга.

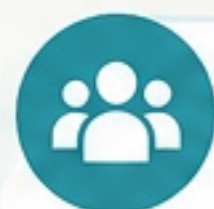


Направления деятельности

- ✓ работа с подростками и молодежью;
- ✓ организация досуга;
- ✓ психологическая поддержка;
- ✓ профилактическая работа;
- ✓ гражданско-патриотическое воспитание;
- ✓ развитие молодежных инициатив.



**Ключевой ресурс организации
Мотивированный и профессиональный
персонал.**



Наша команда — это люди, которые:

- ✓ вдохновляют
молодежь;
- ✓ поддерживают
в трудные моменты;
- ✓ реализуют важные
социальные проекты.





СПБ ГБУ «Подростково-молодежный
центр «Кировский»

КОНКУРС
«ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА»

ПРОБЛЕМАТИКА ВЫЗОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Работа специалистов подростково-молодежной сферы
связана с высокой эмоциональной нагрузкой.



Основные риски

- эмоциональное выгорание;
- профессиональное истощение;
- снижение мотивации;
- дефицит профессионального общения;
- высокая ответственность за результаты работы.



Последствия

- снижение вовлеченности;
- потеря инициативности;
- ухудшение качества работы;
- риск текучести кадров.



Ключевой ресурс

**Мотивированный
и профессиональный
персонал.**

*Забота
о сотрудниках –
это инвестиция
в будущее!*



РЕШЕНИЕ КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

«Система профессиональной поддержки сотрудников»

Технология основана на регулярной работе групп поддержки для сотрудников учреждения.



Цель

Создание устойчивой системы мотивации персонала через:

- ✓ поддержку сотрудников;
- ✓ обмен профессиональным опытом;
- ✓ развитие профессионального сообщества;
- ✓ профилактику эмоционального выгорания.



Формат работы

Регулярные встречи групп поддержки для заведующих клубами и специалистов.



Ожидаемый эффект

- ✓ снижение уровня стресса;
- ✓ рост вовлеченности;
- ✓ укрепление командного взаимодействия;
- ✓ сохранение кадрового потенциала.

*Поддержка
сегодня —
сила команды
завтра!*

Вместе
мы можем
больше



ПРАКТИКА №1

ГРУППА ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ ЗАВЕДУЮЩИХ КЛУБАМИ

*Поддержка
вдохновляет
на новые
высоты!*



Формат

Каждая 2-я среда месяца



Содержание работы

- ✓ обсуждение управленческих задач;
- ✓ разбор сложных рабочих ситуаций;
- ✓ обмен успешными практиками;
- ✓ профессиональная взаимопомощь.



Эффект

- ✓ снижение стресса;
- ✓ укрепление управленческих компетенций;
- ✓ повышение уверенности руководителей.



**Вместе
мы сильнее!**





СПб ГБУ «Подростково-молодежный
центр «Кировский»

КОНКУРС
«ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА»

ПРАКТИКА №2 ГРУППА ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ



Формат

Каждая 4-я среда месяца



Содержание работы

- ✓ обсуждение профессиональных кейсов;
- ✓ обмен опытом;
- ✓ поиск эффективных решений;
- ✓ получение коллегиальной поддержки.



Эффект

- ✓ рост профессиональной устойчивости;
- ✓ повышение удовлетворенности работой;
- ✓ развитие командного взаимодействия.

*Вместе
мы сильнее!*



Поддержка
профессионалов —
залог успешной
работы!





СПб ГБУ «Подростково-молодежный
центр «Кировский»

КОНКУРС
«ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА»

МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Инструменты кадровой технологии



Эмоциональная поддержка

Создание безопасного
пространства для обсуждения
профессиональных трудностей.



Профессиональное признание

Предоставление сотрудникам
возможности делиться
успешным опытом.



Горизонтальное обучение

Обмен знаниями
между коллегами.



Развитие профессионального сообщества

Укрепление внутрикорпоративных
связей и сотрудничества.

*Вдохновляем
и поддерживаем
друг друга!* 



МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ

Как работает технология

- **Этап 1**
Выявление актуальных запросов сотрудников.
- **Этап 2**
Организация регулярных встреч групп поддержки.
- **Этап 3**
Модерация встреч психологами учреждения.
- **Этап 4**
Формирование рекомендаций и обмен успешными практиками.
- **Этап 5**
Внедрение новых решений в деятельность клуба.

*Поддержка
рождает силу!*



**Вместе
мы сильнее!**





СПБ ГБУ «Подростково-молодежный
центр «Кировский»

КОНКУРС
«ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА»

РЕЗУЛЬТАТЫ

Достижения и изменения, которые мы создаем вместе



Для сотрудников

- ✓ повышение мотивации;
- ✓ снижение эмоционального напряжения;
- ✓ укрепление профессиональной уверенности;
- ✓ повышение вовлеченности в деятельность учреждения.



Для организации

- ✓ укрепление корпоративной культуры;
- ✓ сохранение кадрового потенциала;
- ✓ повышение качества работы.



Для молодежи

- ✓ более качественная поддержка;
- ✓ повышение эффективности реализуемых программ.

*Вместе
мы создаем
лучшие
результаты!*



*Спасибо
за доверие
и вдохновение!*





СПб ГБУ «Подростково-молодежный
центр «Кировский»

КОНКУРС
«ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА»

В ЗАВЕРШЕНИИ

Система профессиональной поддержки сотрудников



Результат внедрения

Сформирована эффективная кадровая технология,
направленная на:

- ✓ мотивацию персонала;
- ✓ профилактику профессионального выгорания;
- ✓ развитие кадрового потенциала;
- ✓ повышение качества работы учреждения.



СПб ГБУ «Подростково-молодежный центр «Кировский»



*Инвестируя в поддержку сотрудников,
мы повышаем качество работы с молодежью.*

*Инвестируя
в поддержку сотрудников,
мы повышаем качество
работы с молодежью!*



*Спасибо
за внимание!*

