

Район как мотиватор: кадровая технология через экскурсионное погружение

Доклад о применении экскурсионных программ
музея «Невская застава»
для мотивации и вовлечения участников Молодёжного кадрового резерва
Санкт-Петербурга

Администрация Невского района Санкт-Петербурга | 2026

Актуальность и проблема

Актуальность

- Молодые специалисты хотят не просто работать, а понимать миссию и культурный код территории
- Разрыв между формальной профориентацией и реальным эмоциональным принятием города как «своего»
- Санкт-Петербург — лидер по числу молодых государственных гражданских служащих : >1500 трудоустроено через Молодежный кадровый резерв за 13 лет
- Музей «Невская застава» — уникальная площадка, погружающая в историю промышленной окраины, на которой вырос современный Невский район Санкт-Петербурга

Актуальность и проблема

Проблема

- Кадровые технологии мотивации часто сводятся к материальным стимулам и не формируют ценностную привязку к территории
- Участники Молодежного кадрового резерва недостаточно знакомы с историей и современным развитием районов, в которых начинают служить
 - Экскурсионные программы музеев не интегрированы в систему погружения госслужащих
- Отсутствует методика «мотивация через погружение в среду» как системная кадровая технология

Цель и задачи проекта

Цель

Разработать и внедрить кадровую технологию мотивации участников Молодёжного кадрового резерва через экскурсионное погружение в историю и современную жизнь Невского района Санкт-Петербурга на базе музея «Невская застава»

Задачи

- * Разработать экскурсионный модуль «От Невской заставы — к Невскому району: история промышленного лидерства» совместно с музеем
- * Интегрировать экскурсионные программы в Адаптационный-план участников Молодежного кадрового резерва, закреплённых за Невским районом Санкт-Петербурга
- * Создать интерактивный формат «День на Невской заставе» с элементами профессиональных проб (исторические профессии района)
- * Провести пилотную серию экскурсий для 3 групп резервистов (до 30 чел.) в 2026–2027 гг.
- * Разработать систему обратной связи и оценки влияния экскурсионного погружения на уровень мотивации и лояльности
- * Подготовить методические рекомендации для тиражирования технологии в других районах Санкт-Петербурга

Целевая аудитория и участники



Участники Молодёжного кадрового резерва

Студенты и начинающие
специалисты
20–35 лет, отобранные в МКР;
специализации: ГМУ,
юриспруденция,
экономика, менеджмент.



Музей «Невская застава»

Площадка с уникальной
экспозицией
по истории промышленной
окраины;
программы «Рабочая среда»,
«Промышленность Невской
заставы»,
обзорные и тематические
экскурсии.



Администрация Невского района

Заказчик и бенефициар
технологии;
заинтересован в привлечении
мотивированных молодых
специалистов
на муниципальную и районную
службу.

Механика реализации (дорожная карта)

Этап 1 Организационный



📅 1–2 мес.

Соглашение с музеем «Невская застава»
Адаптация экскурсионных программ под задачи МКР
Формирование графика пилотных групп
Информирование резервистов

Этап 2 Пилотный запуск



📅 3–4 мес.

Проведение 3 пилотных экскурсий (до 30 чел.)
Формат: обзорная экскурсия + тематический блок
«Промышленность Невской заставы»
Интерактивная программа «Рабочая среда» с профессиональными пробами
Пост-экскурсионное обсуждение и анкетирование

Этап 3 Анализ и доработка

📅 5–6 мес.

Сбор обратной связи
Корректировка программы под результаты пилота
Разработка методического пакета
Подготовка отчёта для Администрации района

🔄 Цикл повторяется: по итогам анализа — корректировка и масштабирование на постоянную основу

Ключевые метрики и измеримые результаты



Охват

Не менее 30
участников
МКР за пилотный
период
(3 экскурсионные
группы)



NPS

(Индекс лояльности)

Целевой показатель
NPS
 ≥ 75 («Зона
превосходства»)
по итогам
анкетирования



Уровень мотивации

Рост самооценки
мотивации
на $\geq 30\%$ по
сравнению
с исходным замером



Знание района

$\geq 85\%$ участников
отмечают
существенное
расширение знаний
об истории и
развитии района



Retention

Снижение оттока
резервистов,
закреплённых за
Невским районом,
на 20% (пилотный
период)

Вклад в перспективное развитие и вызовы

✓ Вклад в развитие

- Формирование у молодых госслужащих личной привязанности к району и городу
- Повышение престижа службы в районных администрациях через культурное погружение
- Укрепление партнёрства между музеем «Невская застава» и исполнительными органами власти
- Создание воспроизводимой кадровой технологии (модель «погружение → мотивация → лояльность»)
- Развитие туристического и культурного потенциала Невского района
- Методологическая база для внедрения в другие районы и ведомства

⚠ Вызовы и барьеры

- Ограниченная пропускная способность музея (группы до 30 чел., деление на подгруппы)
- Необходимость синхронизации графика экскурсий с учебным/рабочим расписанием резервистов
- Риск формального подхода — экскурсия «для галочки» вместо реального погружения
- Отсутствие утверждённого бюджета на интеграцию музейных программ в адаптации МКР
- Трудность количественной оценки влияния на долгосрочную лояльность и карьерные траектории

Перспективы развития и масштабирование. Заключение

Перспективы масштабирования

Тиражирование на все 18 районов Санкт-Петербурга с привлечением районных музеев

Включение экскурсионного модуля как обязательного элемента вводного курса МКР

Разработка серии тематических маршрутов: промышленные, исторические, современные

Цифровизация: создание VR-экскурсии по Невской заставе для удалённых участников

Взаимодействие с вузами (СПбГУ, РАНХиГС, ИТМО) — включение в профориентационные треки

Заключение

Экскурсионное погружение — недооценённый, но высокоэффективный инструмент мотивации молодых специалистов

Музей «Невская застава» обладает уникальным контентом для интеграции в кадровые технологии

Проект соединяет культурное наследие и актуальные задачи управления персоналом

Пилотный запуск закладывает основу для системной городской программы «Мотивация через наследие»

«Узнай район — почувствуй город — служи с пониманием и гордостью»