

«Мост заботы»

Кадровая технология привлечения помощников по уходу

СПб ГБУСОН «КЦ Василеостровского района»

Номинация: «Лучшая кадровая технология привлечения персонала»

Автор: Онищенко Ольга Александровна

2026 год

Почему это важно именно сейчас

Профессия малопривлекательна

Стереотипы, неясность требований,
отсутствие понятных перспектив

Спрос растёт

Развитие системы долговременного ухода
требует больше помощников по уходу

Текучность — риск для качества

Высокая текучесть на испытательном сроке
вредит получателям услуг

Многие люди уже ухаживают за близкими, но не рассматривают это как профессию.
Проект «Мост заботы» превращает «невидимую» заботу в осознанный профессиональный путь —
от первого контакта до карьерного роста, без дорогого внешнего рекрутинга.

Цель и целевая аудитория

Цель проекта

Сформировать устойчивый канал привлечения и трудоустройства помощников по уходу за счёт профориентации, бесплатного обучения по профстандарту и карьерных маршрутов, обеспечив укомплектованность штата без привлечения дополнительного бюджета.

Целевая аудитория

«Родственник-в-профессию»

Те, кто уже ухаживает за близкими

Жители района

Ищущие работу в социальной сфере

Студенты и выпускники

Колледжей — будущие специалисты

Волонтёры

Участники «серебряных» и волонтёрских движений

Реферальный канал

Знакомые и родственники сотрудников центра

Что мы сделали впервые

1. «Родственник-в-профессию»

Системное привлечение тех, кто уже ухаживает за близкими — легализация практического опыта

2. «Демо-день»

Осознанный выбор профессии до затрат на обучение — кандидат видит реальную работу

3. Реферальная программа

Премия выплачивается только после успешного прохождения испытательного срока — фокус на качество

4. Локальное информирование

Вместо платных площадок — домовые чаты, поликлиники, советы ветеранов, QR-флаеры

5. Сквозной маршрут

«Выбор → обучение → трудоустройство → карьера» — единый цикл на внутренних ресурсах

Откуда приходят кандидаты

Реферальная программа

Действующие сотрудники рекомендуют знакомых

«Родственник-в-профессию»

Привлечение тех, кто уже ухаживает за близкими

Локальное информирование

QR-флаеры: домовые чаты, поликлиники, советы ветеранов

Партнёрство с колледжами

Ярмарки вакансий, профориентация, стажировки

Цифровая витрина

Лендинг и страница в соцсетях с описанием профессии

↓ Воронка найма (6 этапов)

Как устроен процесс: 6 этапов

1

Информирование

Сбор откликов через 5 каналов привлечения

2

«Демо-день»

Наблюдение за реальной работой и осознанное решение

3

Бесплатное обучение

По программе, соответствующей профстандарту

4

Трудоустройство

Адаптация: план 30/60/90 дней, наставник, встречи 1:1

5

Реферальная премия

Выплата после успешного прохождения испытательного срока

6

Карьерный маршрут

Помощник по уходу → соцработник → специалист

Что изменилось благодаря проекту

Укомплектованность

Существенно выросла

Сроки закрытия

Заметно сократились

Текучесть

Снизилась за счёт осознанного отбора и адаптации

Обучение

Выросла доля подтвердивших квалификацию по профстандарту

Экономия бюджета

Бесплатные каналы и внутренние ресурсы

Качество услуг

Преемственность, меньше жалоб, выше удовлетворённость

Стабильность помощи — доверие клиентов

Преемственность

Получатели знают своего помощника, меньше стресса при процедурах

Меньше замен

Вакансии закрываются быстрее — реже помощь от «чужого» сотрудника

Качество взаимодействия

Сотрудники прошли обучение и лучше понимают границы помощи, корректно ведут документацию

Как перенести технологию в другое учреждение

Пакет шаблонов

Маршрутные карты, анкеты, дашборды, положения, сценарии «демо-дня»

Срок внедрения

1–3 месяца в учреждении любого размера

Не требуется

Новые ставки, платное ПО, IT-инфраструктура

Технология опирается на внутренние ресурсы учреждения и локальные сообщества.
Все процессы зафиксированы в готовых методических материалах,
что делает её воспроизводимой и масштабируемой.

Вывод и предложение

«Мост заботы» — воспроизводимая, бюджетная и человекоцентричная кадровая технология

Результаты подтверждены эффектом для сотрудников и получателей услуг

Готова к масштабированию в социальных учреждениях любого типа

«Предлагаем рассмотреть технологию как лучшую кадровую практику и поддержать её тиражирование»