

Расширенный чек-лист для работодателя социальной сферы: «5 ключей к успешному найму от ЦЗН»

Используйте этот чек-лист, чтобы не просто отобрать кандидата, а найти **настоящего специалиста**, который останется с вами надолго. Оценивайте не только навыки, но и **готовность к реалиям работы в социальной сфере**.

1. Опыт работы в социальной сфере

Проверяем не просто стаж, а осознанность выбора профессии.

Есть ли опыт работы с социально незащищёнными категориями (пожилые, инвалиды, семьи в трудной ситуации)?

Что спросить на собеседовании:

«Расскажите о самом сложном случае в вашей практике. Как вы с ним справились?»

На что обратить внимание:

В ответах - конкретика, эмпатия, понимание специфики, а не общие фразы.

2. Компетенция и квалификация

Оцениваем готовность к работе «здесь и сейчас».

Проходил ли курсы «Социальный работник» и «Оказание первой помощи»?

Что проверить дополнительно:

Знание основ документооборота и отчётности.

Готовность пройти обучение/переобучение за счёт ЦЗН.

Практический совет:

Попросите кратко объяснить, как оказать первую помощь при гипертоническом кризе или падении подопечного.

3. Психологическая устойчивость и эмпатия

Ищем баланс между стрессоустойчивостью и человечностью.

Легко ли контактирует с людьми? Демонстрирует ли понимание к подопечным?

Что спросить на собеседовании:

«Как вы будете действовать, если подопечный отказывается от помощи или ведёт себя агрессивно?»

На что обратить внимание:

Спокойствие в голосе, отсутствие осуждения в ответах, примеры из опыта.

4. Организационные навыки и ответственность

Проверяем не только пунктуальность, но и системность.

Организован ли кандидат? Не опоздал ли на собеседование?

Что оценить дополнительно:

Как планирует рабочий день (можно дать тестовый кейс).

Есть ли опыт ведения нескольких задач одновременно.

Практический совет:

Обратите внимание, как кандидат подготовился к собеседованию: принёс ли документы, задал ли вопросы о вакансии.

5. Физическое состояние и выносливость

Убеждаемся, что кандидат готов к реальным нагрузкам.

Готов ли к физической нагрузке? Нет ли медицинских противопоказаний?

Что уточнить:

Отношение к возможным переработкам или нестандартному графику.

Готовность к перемещениям (передвижение по городу, помощь в быту).

Важно:

Честно расскажите о реальных условиях работы - это сэкономит время вам и кандидату.

Как использовать этот чек-лист на практике?

До собеседования:

Разошлите кандидатам от ЦЗН этот список критериев - пусть подготовятся.

На собеседовании:

Используйте вопросы из чек-листа как основу для диалога. Давайте небольшие ситуационные задачи.

При принятии решения:

Оценивайте каждого кандидата по 5-балльной шкале по каждому пункту. Кто набрал больше 20 баллов - ваш потенциальный сотрудник.

Помните: идеального кандидата не бывает.

Но если он готов учиться, понимает специфику работы и морально устойчив, то это уже отличная основа для долгосрочного сотрудничества.

Данный чек-лист позволяет работодателям детально оценить профпригодность и личные качества кандидатов, помогая выбрать лучших специалистов для работы в социальной сфере.