

*Сырбу А.Н.,
кандидат экономических наук, доцент
Заведующая кафедрой «Государственного управления и менеджмента»
Волгоградский институт управления
Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации
Россия, г. Волгоград
Вилкова Наталья Александровна,
студентка магистерской подготовки
Волгоградский институт управления
Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации,
Россия, г. Волгоград*

КАДРОВЫЕ ПАРАДИГМЫ СИСТЕМЫ СО НКО В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

***Аннотация:** в статье исследуются особенности управления социально-ориентированных некоммерческих организаций, ее систему, оценку качества, а также проблемы взаимодействия в Волгоградской области в существующих условиях.*

***Ключевые слова:** управление персоналом кадровая парадигма, оценка эффективности, проблемы взаимодействия, социально-ориентированные некоммерческие организации, Волгоградская область.*

***Annotation:** The article examines the features of the management of socially-oriented non-profit organizations, its system, quality assessment, as well as the problems of interaction in the Volgograd region under existing conditions*

Key words: personnel management personnel paradigm, efficiency assessment, interaction problems. socially-oriented non-profit organizations. socially-oriented non-profit organizations, problems, support, social design, solution, Volgograd region.

В современном мире некоммерческий сектор рассматривается как организационная основа гражданского общества. Некоммерческие организации (НКО) занимаются оказанием социальных услуг населению, общественно-значимой деятельностью, защитой прав человека, через механизмы общественной экспертизы и контроля способствуют прозрачности и эффективности работы государственных служб и судебной системы. НКО — катализатор реализации механизмов обратной связи между гражданами и правительством.

Это, в свою очередь, способствует возникновению у граждан чувства патриотизма и ответственности, гражданской солидарности, формированию активной жизненной позиции, развитию самоорганизации и самоуправления.

Кадровые парадигмы или парадигмы управления персоналом— правила, нормы мышления и деятельности, образцы поведения, определяющие стиль взаимоотношений, которые складываются в организации между работодателями, менеджерами и рядовыми работниками.

Современная управленческая парадигма использует не только традиционные элементы (власть, авторитет, персональная зависимость, экономическое принуждение, мотивация), но и такие относительно новые элементы, как творческое участие персонала, образование команд, приверженность, инновационность, управление знаниями. [1]

Управление персоналом НКО — сложная система. Она включает в себя:

- разработку стратегии управления персоналом и кадровой политики,
- поиск, найм, набор и отбор,

- расстановку и адаптацию,
 - организацию труда,
 - мотивацию и стимулирование,
 - оценку и аттестацию,
 - обучение и развитие,
 - управление психологическим климатом и корпоративной культурой.
- высвобождение и увольнение.

НКО существуют в условиях постоянно и быстро изменяющейся внешней среды. Чтобы организация успешно и устойчиво функционировала, сотрудникам некоммерческих организаций необходимо не только обладать проактивной позицией и стратегическим видением, но и современными, постоянно обновляющимися знаниями и компетенциями в самых различных областях — от финансов до управления социальными медиа. Непрерывное обучение и развитие персонала и самого руководителя НКО — объективный вызов современного мира. [2]

Несмотря на временные и финансовые затраты, отсутствия специализированных HR-служб в некоммерческом секторе, а также риска ухода уже обученного сотрудника из организации, имеется ряд возможностей для развития персонала НКО. В обучении и развитии, с одной стороны, важным является стратегическое планирование, с другой, — быстрая реакция на требования среды. В современной теории управления человеческими ресурсами затраты на персонал рассматриваются не как безвозвратные расходы, а как капиталовложения в человеческий капитал. Кроме того, обучение в НКО — это один из значимых факторов мотивации как сотрудников, так и волонтеров.

Вопросы оценки персонала и измерения эффективности являются достаточно разработанными для коммерческих организаций, однако для НКО оценка эффективности работы сотрудников - до сих пор остается сложным

вопросом. С одной стороны, считается, что в НКО приходят высокомотивированные энтузиасты, работающие постоянно с максимальной отдачей, с другой, - менеджералистский подход к управлению НКО требует постоянного повышения эффективности деятельности самих некоммерческих организаций. Как правило, НКО с небольшим количеством сотрудников, не задумываются о важности оценки персонала, однако, в конечном счете, это сказывается на эффективности работы всей организации.

Оценка персонала преследует следующие цели:

- повышение эффективности работы персонала, в том числе, за счет более оптимальной расстановки кадров;
- назначение адекватного вознаграждения за работу персонала;
- принятие решения, связанного с трудовой карьерой сотрудника.

Сложные инструменты оценки персонала, такие как Assessment Center или формальная аттестация, не подходят для НКО с его гибкой проективной структурой и по большей части неформальными организационными отношениями. Среди наиболее подходящих инструментов оценки эффективности персонала НКО можно назвать КРІ (ключевые показатели эффективности). КРІ могут быть установлены как для отдельных сотрудников, волонтеров, самого руководителя, так и для подразделений и организации в целом. При этом основным вопросом является выбор показателей для оценивания. Среди них могут быть такие, как, например, количество написанных и выигранных заявок на грантовую поддержку, объем привлеченных ресурсов для реализации проектов за определенный период, количество привлеченных доноров, партнеров, спонсоров, волонтеров, [6] реализация задач в установленные сроки, а также такие субъективные показатели, как отзывы (удовлетворенность) клиентов (получателей) услуг НКО. Если для сотрудников некоммерческой организации, устанавливаются четкие цели и рабочие нормативы, эффективность их работы измеряется степенью соответствия между достигнутой и нормативной

производительностью труда. Если результативность ниже нормативной, это указывает на отсутствие должного контроля и вызывает необходимость поиска резервов повышения производительности. [3]

Кадровые парадигмы СО НКО можно рассматривать как партнерское взаимодействие с органами власти для решения поставленных социальных задач.

Основными проблемами препятствующих СО НКО взаимодействию с органами власти в Волгоградской области приведены на рисунке 1:

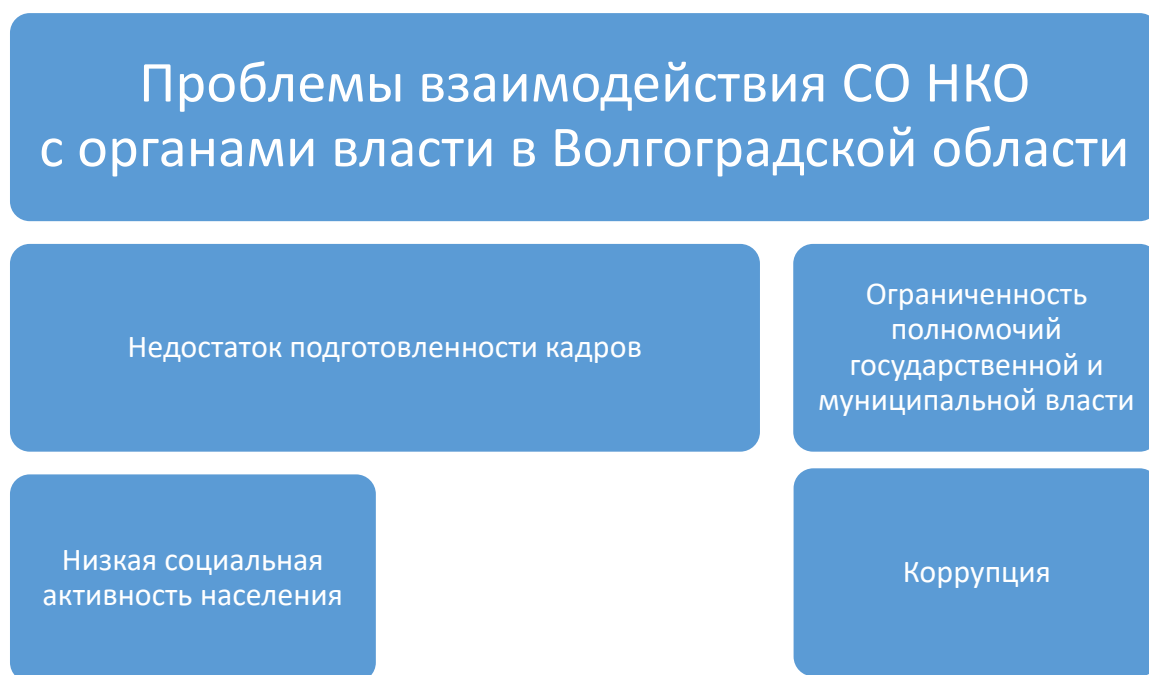


Рисунок 1 Проблемы взаимодействия СО НКО с органами власти в Волгоградской области

Позитивным моментом в ситуации недостатки подготовленности кадров в СО НКО является создание курсов повышения квалификации и переподготовки кадров и реализация социальных задач поставленных перед институтами гражданского общества с помощью полномочий администраций Волгоградской области.

На сегодняшний день в Волгоградской области существует 77 социально-ориентированных некоммерческих организаций находящихся

в разных районах области. Для осуществления государственной и муниципальной поддержки СО НКО создаются целевые, ведомственные, подпрограммы, муниципальные программы в рамках которых предоставляется консультационное сопровождение до получения федеральных или муниципальных грантов или субсидий. Например, в городе Волжском Волгоградской области на базе администрации была создана муниципальная программа «Поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность на территории городского округа-город Волжский» на 2019-2021 годы» в рамках которой проводились консультационные встречи, конкурсы, семинары, конференции, круглые столы, общественные и публичные слушания по различным социальным направлениям. С помощью проводимых мероприятий увеличилось число лиц молодого возраста принимающих участие в общественных организациях и объединениях, а также повышение навыков работы с молодежью и повышение социальной активности у лиц среднего и пожилого возраста. [4]

На базе Комитета по делам территориальных образований, внутренней и информационной политики Волгоградской области и РИАЦ 34 проведено 3 обучающих семинара по субсидиям НКО, а также конкурсы по различным направлениям.

Частичную реализацию обучения руководителей и сотрудников СО НКО берут на себя сотрудники профильных комитетов администраций или различные фонды устраивающие такие мероприятия как форум.

Например, В Калаче-на-Дону Волгоградской области, проходил Межмуниципальный форум-фестиваль социальных достижений социально ориентированных некоммерческих организаций (НКО) Волгоградской области, а на базе проекта «Точка кипения» состоялся Региональный форум-фестиваль лучших НКО Волгоградской области прошел сегодня на площадке Мероприятие собрало вместе представителей

законодательной и исполнительной власти, некоммерческих организаций, общественников, ветеранского сообщества и различных экспертов. [5]

Исходя из этого можно сказать, что обучение происходит от случая к случаю и не носит системный характер. Для улучшения ситуации с подготовкой кадров СО НКО нужно создать на постоянной основе на базе вузов курсы повышения квалификации или ввести образовательную программу «Взаимодействие с некоммерческими организациями». Приобретенные знания позволят углубленно знать и понимать тонкости взаимодействия СО НКО и большему его развитию среди равнодушных граждан.

Список литературы:

1. Сайт «Бухгалтерия» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.buhgalteria.ru/article/kakie-mery-podderzhki-nko-predprinnyaty-gosudarstvom/>(дата обращения: 07.01.2023).
2. Сайт «Агентство социальных информаций» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<https://www.asi.org.ru/2020/05/29/vse-mery-podderzhki-nko/> (дата обращения: 07.01.2023).
3. Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций" от 05.04.2010 N 40-ФЗ (последняя редакция). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_99113/
4. Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 02.07.2021) "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"(последняя редакция). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144624/3cd4512b8c634f543d68d0da993c1bcb17a24bb8/

5. Сайт <https://yr-expert.com/soczialno-orientirovannye-nekommercheskie-organizaczii-eto/>» [Электронный ресурс]. URL: <https://yr-expert.com/soczialno-orientirovannye-nekommercheskie-organizaczii-eto/>» (дата обращения: 07.01.2023).

6. В.Н. Маринина, Т.В. Ситарская. Система работы организаций социального обслуживания Волгоградской области с семьями и несовершеннолетними, находящимися в трудной жизненной ситуации // Парадигмы управления, экономики и права. 2021. № 2. С. 197-205. [Электронный ресурс]. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2021_N1.pdf(дата обращения 07.01.2023).