

# СПЕЦИФИКА ПОДБОРА И НАБОРА ПЕРСОНАЛА В НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**М.Ю. Бруевич, кандидат юридических наук, доцент;**

**Т.В. Данилова, кандидат педагогических наук;**

**И.А. Зелинская.**

**Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России**

Представлены основные аспекты работы с персоналом в организации. Отражены особенности кадровой политики в некоммерческих организациях. Проанализированы процедуры по взаимодействию с волонтерами.

*Ключевые слова:* персонал, подбор, набор, кадровая политика, некоммерческая организация, волонтер

## SPECIFICS OF SELECTION AND STAFFING OF PERSONNEL IN A NON-PROFIT ORGANIZATION

M. Yu. Bruevich; T. V. Danilova; I. A. Zelinskaya.

Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The article presents the main aspects of work with personnel in the organization. The features of the personnel policy in non-profit organizations are reflected. Procedures for interaction with volunteers have been analyzed.

*Keywords:* personnel, selection, recruitment, personnel policy, non-profit organization, volunteer

Одним из основных аспектов успешной работы организации является правильно подобранный кадровый состав. В современных условиях качество персонала стало одним из важнейших факторов, определяющих стабильность организации, рост ее экономической эффективности. Отбор кадров является одной из основных функций управления персоналом, поскольку именно кадры обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации. Отбор, а впоследствии прием в штат неподходящего работника приводит к падению эффективности работы всего коллектива, нарушениям дисциплины, росту конфликтности, текучести кадров и т.п.

Подбор и отбор персонала является процессом изучения психологических и профессиональных качеств кандидата с целью установления его пригодности для выполнения определенных обязанностей, а также это выбор из претендентов наиболее подходящего соискателя с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей. С появлением управления персоналом как специализированной штабной деятельности в системе современного менеджмента происходит становление кадрового менеджмента, который постепенно интегрирует и трансформирует сложившиеся формы кадровой работы. Так, у многих некоммерческих организации (НКО) кадровая политика более эффективна в отличие от пассивной и реактивной политики, характерной для традиционных форм управления персоналом.

НКО создаются в различных сферах оказания услуг для достижения социальных, образовательных, благотворительных, культурных, научных, спортивных целей [1].

Некоммерческой является организация, не имеющая в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли и не распределяющая полученную прибыль между участниками.

НКО могут создаваться для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, а также в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан

и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, и в иных целях, направленных на достижение общественных благ. НКО подчиняются двум главным законам:

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ.

Главным контролирующим органом является Министерство юстиций.

НКО, действуя в некоммерческом поле, во многих случаях имеют преимущество перед коммерческими организациями:

- 1) часто денежные поступления полностью освобождаются от налогообложения;
- 2) имеют преимущество и при взаимодействии с государственными органами:

– возможность участия в грантах и получения государственной поддержки выделенных средств специально для НКО;

– получение для реализации своих целей, например, офисной или спортивной площади от государства;

– наличие социального вычета НДФЛ, который могут получить физические лица, спонсирующие НКО.

По сути цели государства и НКО часто совпадают, например, развитие науки или спорта. И если некоммерческая организация добивается в своей деятельности успехов, то в интересах государства помочь ей через гранты, премии или субсидии, что, в свою очередь, способствует НКО реализовывать свои программы.

Кадровое делопроизводство в социально-ориентированной некоммерческой организации (СО НКО) имеет несколько отличий от других форм юридических лиц. Вызваны эти отличия не законодательными требованиями, а особенностями деятельности и финансирования СО НКО, в первую очередь – необходимостью вести отдельный учет средств по источникам их поступления (проектам, программам). В остальном СО НКО подчиняется общим требованиям по ведению кадровой документации.

Специфику персонала в НКО можно связать с мотивацией участия. В данном случае, очень часто, выступает личная заинтересованность в решении социальных проблем, перерабатываются и трансформируются личные проблемы в общественно-значимые. Нагрузка на людей в этих организациях очень велика, что приводит к негативным последствиям: росту стрессовых состояний, заболеваемости сотрудников, проблемах самореализации и сомнениях в значимости выполняемой работы.

Требования к профессионализму и компетентности сотрудников растут. На обучение недостаточно квалифицированных сотрудников необходимы финансовые вложения и время. Эти затраты зачастую превышают возможную отдачу, поэтому и возникла проблема отбора персонала. Большинство работников в НКО приобретают новые знания, в процессе трудовой деятельности осваивают другие профессии. Без глубоких профессиональных знаний практически невозможно развивать дальнейшую индивидуальную карьеру в НКО, продолжать устойчивое развитие организации, привлекать материальные и человеческие ресурсы. Вопрос о профессионализации в деятельности требует принципиальной оценки и осмысления профессиональных функций и качеств. От профессионализма будут зависеть темпы становления НКО, типы привлекаемых ресурсов, более эффективное выполнение возложенной на такую организацию социальной роли.

Проекты любого масштаба иногда нуждаются в волонтерах, которые готовы безвозмездно помочь НКО. Помощники присоединяются к работе НКО по своей инициативе, если это подходит им по духу. Они убирают помещения, администрируют мероприятия и выполняют много других задач.

Набор волонтеров, которые могли бы оказывать помощь как организации, так и её подопечным – это достаточно сложный процесс, поскольку чаще всего ищут не вообще людей, а конкретного человека, который захочет выполнить нужную организации работу и который будет иметь свои собственные мотивы для выполнения этой работы [2].

Для привлечения профессиональных кадров НКО в первую очередь использует новые варианты сотрудничества с уже сложившимися партнёрами, для этого осуществляется непосредственный набор. Студенты юридических факультетов с удовольствием принимают участие в работе общественных приемных. Студенты факультетов бизнеса могут провести маркетинговое исследование рынка сбыта продукции, выпускаемой инвалидами: такой опыт работы помогает студентам получить собственную модель будущей профессиональной ориентации. Кроме того, можно использовать возможности организации, которые вошли в список потенциальных партнёров, для этого используется целевой набор.

Нагрузка на сотрудников в этих организациях очень велика, что приводит к негативным последствиям: росту стрессовых состояний, заболеваемости.

Появляется состояние монотонности, однообразия в работе, также может проявляться состояние утомления. Состояние утомления отличается от состояния монотонности тем, что оно проявляется тяжестью работы физической или умственной, а монотонность – при легкой и неустойчивой работе. Решая проблему подобных последствий, руководители должны прибегать к такому понятию как «разгрузка» работников, то есть:

- менять условия работы (переместить сотрудников на другое место работы, организовывать рабочие будни на свежем воздухе и т.д.);
- повышать роль стимулов в работе;
- при очень простых работах нужно стремиться к повышению «автоматизма» рабочих действий, для того чтобы возникала возможность думать о чем-нибудь ином, интересном;
- при возможности сокращать рабочий день;
- предоставлять отпуск.

Существенная доля работников НКО являются добровольцами (волонтерами), осуществляющими свою деятельность на безвозмездной основе. Что касается штатного персонала, то его работа оплачивается, чаще всего, невысоко в сравнении с коммерческим сектором. Вследствие этого НКО сталкиваются с проблемами как на стадии привлечения персонала (как штатного, так и добровольческого), так и с проблемами в области управления мотивацией персонала [3].

Квалификация, профессионализм, образование с учётом специфики НКО, их работы, направления деятельности и особенностей функционирования – всё это необходимые и крайне важные элементы реализации кадрового потенциала всех без исключения некоммерческих организаций, будь то фонды благотворительности, религиозные учреждения, клубы по интересам либо иные общественные объединения и начинания.

### **Литература**

1. Золотарева М.Г. Специфика подбора и отбора персонала в бюджетном учреждении // Инновационная экономика: материалы IV Междунар. науч. конф. Казань: Бук, 2017. С. 69–72.
2. Руководитель волонтерской программы. URL: <http://pochit.ru/geografiya/22063/index.html> (дата обращения: 12.09.2018).
3. Психология менеджмента: учеб. для вузов / под ред. Г.С. Никифорова. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2004. 639 с.

## **МЕТОДИКА ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ СЕМИНАРСКОГО ЗАНЯТИЯ**

**Ю.В. Рева, кандидат военных наук.**

**Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России**

Рассмотрен алгоритм подготовки и проведения семинара как профессорско-преподавательского состава, так и обучающихся. Показан механизм и инструменты управления