

УДК 331.101

С. А. Баженова

Новороссийский филиал Финансового университета при Правительстве РФ,
Новороссийск, e-mail: sabazhenova@fa.ru

И. Н. Ишик

Новороссийский филиал Финансового университета при Правительстве РФ,
Новороссийск, e-mail: inkuzmina@fa.ru

К. В. Митякина

Новороссийский филиал Финансового университета при Правительстве РФ,
Новороссийск, e-mail: kvmityakina@fa.ru

СОВРЕМЕННЫЕ АЛГОРИТМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ КАДРОВ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПРИМЕРЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Ключевые слова: менеджмент благотворительных фондов, благотворительность, кадры благотворительных фондов, волонтерство, компетенции специалистов благотворительных организаций, региональная благотворительность.

В статье представлено исследование благотворительности, как феномена современного общества. Приведены данные Российской Федерации по динамике развития благотворительных организаций и формирования основных компетенций специалистов, работающих в благотворительных фондах, организациях. Результаты исследований ряда компаний за 2019–2022 годы подтвердили, что темы благотворительности, организационных мероприятий по сбору пожертвований, организация кампаний российского краудфандинга, проведение акций и др. более 510 раз были в радиусе внимания прессы, общественных институтов и населения. Представлены результаты рейтинга регионов России, наиболее часто лидирующих в сфере благотворительности. Материалами для исследования послужили данные статистических сайтов, отчетность благотворительных фондов и организаций, интернет-источники по теме исследования и наиболее популярные ресурсы по поиску работы, в том числе в сфере благотворительности. В исследовании использован ряд методов, таких, как, системно-аналитический, статистический, организационно-структурный и др. Менеджерам благотворительной сферы крайне важно работать с лицами разных возрастов, учитывая их особенности, реализовывая социальные заказы на проекты в отношении детской аудитории, лиц третьего возраста, лиц с ограниченными возможностями, многодетных семей и др. Сделан вывод о том, что специалисты благотворительной сферы. Безусловно, должны обладать психологическими знаниями, умениями общаться с различными группами населения, в первую очередь, незащищенными слоями населения, попавшими в трудную жизненную ситуацию, лицами, попавшими в катастрофу и аварии, и т.д., также уметь организовать социальную технологию «телефон доверия» и др.; кроме этого, важными компетенциями для успешной работы в благотворительности являются: умение работать с различными фондами; разработка концепций проведения благотворительных мероприятий, управление подрядчиками, ведение базы благотворителей и жертвователей и др. Был сделан вывод о том, что важным направлением на региональном и федеральном уровне является формирование резерва кадров благотворительных фондов, с учетом необходимых и актуальных компетенций. В статье рассмотрены востребованные компетенции для кадров благотворительных организаций Краснодарского края за 2020–2023 гг.

S. A. Bazhenova

Novorossiysk Branch of the Financial University under the Government
of the Russian Federation, Novorossiysk, e-mail: sabazhenova@fa.ru

I. N. Ishik

Novorossiysk Branch of the Financial University under the Government
of the Russian Federation, Novorossiysk, e-mail: inkuzmina@fa.ru

K. V. Mityakina

Novorossiysk Branch of the Financial University under the Government
of the Russian Federation, Novorossiysk, e-mail: kvmityakina@fa.ru

MODERN ALGORITHMS FOR THE FORMATION OF COMPETENCIES OF PERSONNEL OF CHARITABLE ORGANIZATIONS ON THE EXAMPLE OF THE KRASNODAR TERRITORY

Keywords: management of charitable foundations, charity, personnel of charitable foundations, volunteering, competence of specialists of charitable organizations, regional charity.

The article presents a study of charity as a phenomenon of modern society. The data of the Russian Federation on the dynamics of the development of charitable organizations and the formation of the basic competencies of specialists working in charitable foundations and organizations are presented. The research results of a number of companies for 2019-2022 confirmed that the topics of charity, organizational events for collecting donations, organizing Russian crowdfunding campaigns, holding promotions, etc. They have been in the spotlight of the press, public institutions and the public more than 510 times. The results of the rating of the regions of Russia that are most often leading in the field of charity are presented. The materials for the study were data from statistical websites, reports from charitable foundations and organizations, on-line sources on the research topic and the most popular job search resources, including in the field of charity. A number of methods were used in the study, such as system-analytical, statistical, organizational-structural, etc. It is extremely important for charity managers to work with people of different ages, taking into account their characteristics, implementing social orders for projects for children, third-age people, people with disabilities, large families, etc. It is concluded that the specialists of the charitable sphere. Of course, they must have psychological knowledge, the ability to communicate with various groups of the population, primarily unprotected segments of the population who have fallen into a difficult life situation, people who have been in a disaster and accidents, etc., also be able to organize a social technology "helpline", etc.; in addition, important competencies for successful work in Charities are: the ability to work with various foundations; developing concepts for charity events, managing contractors, maintaining a database of benefactors and donors, etc. It was concluded that an important direction at the regional and federal levels is the formation of a reserve of personnel of charitable foundations, taking into account the necessary and relevant competencies. The article considers the required competencies for the personnel of charitable organizations of the Krasnodar Territory for 2020-2023.

Введение

Сегодня в России насчитывается более 10 000 благотворительных организаций. В последние годы благотворительность стремительно развивается в регионах РФ. В последние годы набирают популярность фонды в поддержку городской безбарьерной среды, поддержки лиц с ограниченными возможностями, детских домов, детей-сирот, многодетных семей, людей с рядом заболеваний, окружающей среды, экологии и др. Этому, прежде всего, способствует развитие правовой базы для этой деятельности [1].

Большое внимание развитию благотворительности уделяется в регионах России. Вот что о трендах в благотворительности в современной России говорит исполнительный секретарь Форума доноров Наталья Каминская: «Развитие благотворительности в регионах – это и есть тренд номер один. Второй – ее профессионализация, структуризация, появление инфраструктурных организаций – сильных, не зависящих от международной помощи, существующих при поддержке государства и российского бизнеса. Третий – благотворительность в регионах развивается безденежная, то есть основанная на личном участии, волонтерстве» [6].

Российская Федерация занимает 117-е место в мире по благотворительности, но это не говорит о том, что проблемы развития благотворительности, подготовка кадров для этой сфера, формирование новых алгоритмов решения проблем в этой важной сфере российского общества, не является

темой для дискуссий, выступлений, привлечения внимания общественности.

Отметим, в 2019–2022 годах темы благотворительности, организации пожертвований, особенности российского краудфандинга, проведение акций в конкретных благотворительных организациях и т.п. стали более 510 раз основными для привлечения внимания прессы, общественности и населения, по исследованиям Левада-центра [13]. Компания «Бизнес Аналитика» по заказу Русфонда [11] опросила городское население 54 крупнейших регионов страны по репрезентативной выборке. В результате получилось, что самой популярной и одинаково распространенной во всех регионах стала помощь незнакомым людям – ее оказывали за последний год от 62% до 85% россиян (средний показатель по регионам 73%) [10].

По результатам анализа Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» [12] из списка востребованных личностных качеств работников коммуникаций, в том числе и благотворительных организаций, в 2020 года полностью исчезли активное слушание и контроль качества, уступив место к 2023 году эмоциональному интеллекту и когнитивной гибкости, навыкам межотраслевой коммуникации; клиентоориентированности, в данном случае умение работать с запросами определенных групп населения; умение управлять проектами и процессами в благотворительных фондах; работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач (уме-

ние быстро реагировать на изменение условий работы и быстро принимать решения, например в пандемию); умение распределять ресурсы и управлять своим временем; способность к креативности и творчеству; умение работать с коллективами, группами и отдельными людьми; экологическое мышление. Для примера восполнения дефицита кадров в сфере благотворительности РФ, приведем пример одного из регионов РФ, занявшего в вышеупомянутом рейтинге регионов с высоким уровнем благотворительности, 4 место – Краснодарский край – 58,1%. В итоговом рейтинге в десятку лидеров вошли (таблица).

Рейтинг регионов РФ по самому высокому уровню благотворительности за 2022 [15,16]

1	Дагестан	62,3%
2	Саратовская область	60,8%
3	Башкортостан	59,4%
4	Краснодарский край	58,1%
5	Оренбургская область	57,3%
6	Нижегородская область	57,3%
7	Мурманская область	56,7%
8	Татарстан	62,3%
9	Пензенская область	56,2%
10	Астраханская область	55,7%

Абсолютными лидерами, то есть оказавшимися в первой десятке, и по процентному, и по душевому показателям, являются Краснодарский край, Нижегородская область, Татарстан и Башкортостан.

Целью исследования является обзор и анализ компетенций специалистов и работников благотворительных организаций в регионах России, востребованности определенных компетенций и навыков при наборе персонала для работы в благотворительных организациях, фондах и проводимых социальных мероприятиях по благотворительному сбору средств.

Материалы и методы исследования

Материалами для исследования стали статистические данные, отчеты благотворительных фондов, рейтинги исследовательских организаций, интернет-источники, посвященные вопросам востребованности профессий и компетенций именно в сфере работы благотворительных организаций. В том числе были проанализированы такие ресурсы, как ресурсы по по-

иску работы, как HeadHunter [7], SuperJob [9], Rabota.ru [8] и др.

В исследовании использованы следующие научные методы: статистический, организационно-структурный, системно-аналитический и др.

Результаты исследования и их обсуждение

Мы провели исследование таких ресурсов по поиску работы, как HeadHunter [7], SuperJob [9], Rabota.ru [8] и др. на предмет отслеживания количества вакансий для работы в благотворительных организациях и требований к этим должностям.

В рассматриваемой нами сфере за 2024 г., в специалистах разного рода деятельности в благотворительных организациях наблюдается высокая востребованность. Так в регионе Краснодарского края только за первую половину 2024 года, отслеживаются размещение вакансий в этой сфере 101 раз [3-5]. Из них – вакансии в специалистах краудфандинга и фандрайзинга – более всего 50 объявлений или 49,18% от общего числа, что говорит о большой востребованности именно таких компетенций, как владение информационными технологиями, IT-сопровождение, знание финансовой отчетности и умение анализировать ее, высокий уровень коммуникаций, PR-технологий, проектный менеджмент, управление проектами, управление изменениями, маркетинг, менеджмент, администрирование организационных систем и и.п.; на втором месте – 41 запрос (35% от общего количества запросов) – фандрайзинг, в котором также упомянуты требования к претендентам, такие, как организационные качества, коммуникабельность, психологические навыки, умение слушать и слышать, сдержанность, знание иностранных языков, юриспруденции, экономики, креативное мышление, информационные навыки и др.; административно-организационная работа, в том числе поиск сотрудников и их прием для социальной работы, работы с группами населения, такими, как многодетные семьи, лица с ОВЗ, пенсионеры, организация уход за ними – 10 вакансий или 16% от общего количества запросов) [5,14].

По результатам кабинетных и полевых исследований, отметим, что увеличивается количество требований к определенным компетенциям и навыкам, спрос на которые высок, но они не сформированы в до-

статочной степени. К таким навыкам можно отнести:

- адаптационные навыки сотрудников к ведению деятельности в благотворительной сфере;

- навыки выстраивания отношений со спонсорами и социально важными группами населения в целях улучшения жизни, которых, ведется благотворительная деятельность;

- повышение компетенций в освоении новых информационных блоков;

- проявление необходимого уровня коммуникативных и исполнительских навыков;

- учет нестабильного характера ведения благотворительной деятельности в аспекте проявления ее потенциала и часто ее несоответствие требованиям современного общества;

- состояние низкой корпоративной социальной ответственности и восприимчивости системы российского корпоративного управления к изменяющимся условиям, в том числе и ведении благотворительной деятельности [3,14].

В связи со спецификой деятельности организаций сферы благотворительности Краснодарского края, выделим наиболее востребованные на сегодняшний день компетенции для специалистов благотворительных организаций: навыки самоуправления: самоконтроль как способ контроля разрушительных эмоций и импульсивных поступков; эмпатия и сострадание, постоянное трудолюбие, честность и целеустремленность; ответственность за свои поступки и обязательства; высокая адаптация в приспособлении к изменению обстоятельств и преодолению препятствия; необходимость ориентироваться на достижение определенных результатов; устремленность к соответствию высоким внутренним стандартам; проявление инициативности и готовности всегда пользоваться открывающимися возможностями, чувство долга, сосредоточенность на краткосрочных и долгосрочных целях и перспективах и др. [12,14,17].

При этом, такие важные элементы, составляющие ряд компетенций, как личный имидж, манера общения с различными субъектами внутренних коммуникаций (руководством, коллегами по организации, попечительским советом, лицами, обращающимися в благотворительные организации, спонсорами), осваиваются наравне с компетенциями, связанными с общением и выстраива-

ем структуры коммуникаций, такими, как умение публичных выступлений, встраивании диалогов со спонсорами и попечителями, усваивании и постоянном применении основных алгоритмов поведения, тактики действий в конфликтных ситуациях и тому подобное [2].

Д. Гоулман выделяет также в числе важных компетенций, умение создавать личные связи – способность налаживать и поддерживать личные связи и отношения; умение работать в команде – способность развивать сотрудничество и создавать команды [18, с. 114].

Также по оценке Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии», среди необходимых компетенций специалистов благотворительной сферы исследуемого нами региона, как объекта управления, на первых позициях составленного рейтинга стали:

- уметь работать с фондами;

- разрабатывать концепции благотворительных спецпроектов;

- управлять подрядчиками, которые реализуют и поддерживают благотворительные проекты;

- мотивировать клиентов компании участвовать в добрых делах;

- вести базу благодетелей и жертвователей;

- организовать волонтерское движение среди сотрудников компании;

- отчитываться после закрытия каждого проекта (перед руководством цифрами, перед участниками благодарностью);

- вывести направление на косвенную самоокупаемость (за счет новых клиентов, партнеров, увеличения среднего чека и количества платежей / заказов);

- выстраивать отношения со СМИ (особенно отраслевыми) [12].

Заключение

Таким образом, в управленческой структуре компаний благотворительной сферы Краснодарского края, (авторы предполагают, что и в других регионах тоже), важными, прежде всего, являются такие, как умение организовать досуг и сбор средств для разных незащищенных групп населения, мероприятия по экологической культуре, получению образования выпускниками с ограниченными возможностями здоровья, развитие финансовой и компьютерной грамотности, профилактика наркомании, конфликтов, юного материнства и др.

Менеджерам благотворительной сферы крайне важно работать с лицами разных возрастов, учитывая их особенности, реализовывая социальные заказы на проекты в отношении детской аудитории, лиц третьего возраста, лиц с ограниченными возможностями, многодетных семей и др.

Также важно отметить, что специалисты благотворительной сферы должны обладать психологическими знаниями, умениями общаться с различными группами населения, в первую очередь, незащищенными слоями населения, попавшими в трудную жизненную ситуацию, лицами, попавшими в катастрофу и аварии, и т.д., также уметь организовать социальную технологию «телефон доверия», помогающую людям, оказавшимся в кризисной ситуации, и уметь найти таких специалистов среди профессионалов других сфер деятельности, а также сбор средств для важных мероприятий и помощи конкретным людям.

В исследовании мы рассмотрели требования к вакансиям только одного региона нашей страны – Краснодарского края, и стоит предположить, что крайне малое количество вакансий в регионе, находящемся в верхних строчках рейтинга благотворительности в стране, то в тех регионах, которые не вошли в рейтинговые позиции, их еще меньше.

Среди современных алгоритмов – требований к кадровому обеспечению сферы благотворительности, в последнее время, такие аспекты, как финансовый кризис, пандемия, напряженность в обществе и другие сложные процессы общества, требуют от благотворительной сферы небывалого энтузиаз-

ма, ресурсности, собранности, гибкости, оперативности, энергичного вливания в новые направления данной сферы, сформированные временем и требованиями социума. Кроме этого, для сотрудников современных организаций благотворительной сферы, независимо от региона России, важно самостоятельно освоить базовые элементы эмоционального интеллекта.

На наш взгляд, важно сформировать некий резерв кадров благотворительных фондов, не только с учетом регионального менталитета, специфики и востребованности, (а также имеющихся вакансий), но и принять отдельный регламент по аттестации кадров, претендующих на работу в организациях благотворительной сферы, на государственном уровне, что позволит регулировать деятельность благотворительных организаций своевременно, разнопланово и оперативно, выстраивая основные организационные процессы работы с персоналом благотворительных организаций, который безусловно обладал бы определенными актуальными и востребованными временем и обществом, компетенциями.

Уровень благотворительности зависит от состояния общества, развития в нем эмпатии, сострадания, милосердия, великодушия и желания помочь тому, кому очень плохо. Однако воспитание в обществе определенного отношения к благотворительности, внимания к работе благотворительных фондов, и в том числе, обучение и формирование определенных компетенций у кадров этих организаций – важная на сегодняшний день государственная задача.

Библиографический список

1. Федеральный закон № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495/?ysclid=luk9tj0vze784027741 (дата обращения: 02.03.2024).
2. Авилова М.Г. Корпоративная социальная ответственность в России: тенденции, проблемы, решения // Концепт. 2016. Т. 34. URL: <http://e-koncept.ru/2016/56712.htm> (дата обращения: 20.03.2024).
3. Востребованные профессии. URL: <https://aif.ru/boostbook/vostrebovannye-professii.html> (дата обращения 01.03.2024).
4. Конуник К.Е. Благотворительный фонд как способ эффективной организации благотворительности // Наука и образование сегодня. 2018. № 4. С. 103-105.
5. Лыкошин П. Благотворительная Россия. М.: Книга по Требованию, 2020. 342 с.
6. Официальный сайт Форума доноров России. URL: <https://www.donorsforum.ru/> (дата обращения: 01.02.2024).
7. Официальный сайт HeadHunter. URL: <http://hh.ru/> (дата обращения: 20.03.2024).

8. Официальный сайт rabota.ru. URL: <https://www.rabota.ru/> (дата обращения: 23.03.2024).
9. Официальный сайт SuperJob. URL: <https://www.superjob.ru/> (дата обращения: 24.03.2024).
10. Официальный сайт компании «Бизнес Аналитика». URL: <http://www.businessanalytica.ru/> (дата обращения: 29.03.2024).
11. Официальный сайт Русфонда. URL: <https://rusfond.ru/> (дата обращения: 27.03.2024).
12. Официальный сайт Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии». URL: <https://proforientator.ru/publications/articles/10-samykh-vostrebovannykhkompetentsiy-budushchego.html> (дата обращения: 25.03.2024).
13. Официальный сайт Левада-центра. URL: <http://www.levada.ru/> (дата обращения: 28.03.2024).
14. Работа в благотворительных фондах. URL: <https://propostuplenie.ru/article/rabota-v-blagotvoritelnom-fonde-na-kakie-dengi-zhivut-organizatory/> (дата обращения: 29.03.2024).
15. Рейтинги Русфонда. URL: <http://yandex.ru/clck/jsreidir?from=yandex.ru> (дата обращения: 28.03.2024).
16. Россия в мировых рейтингах. URL: <https://monpartya-mos.ru/> (дата обращения: 27.03.2024).
17. Современные компетенции менеджеров благотворительной сферы. URL: <https://is42-2018.susu.ru/kopytovda/2018/11/14/naiboleevostrebovannyie-kompetentsii-sovremennogo-i-budushhego-ryinka-truda/> (дата обращения: 25.03.2024).
18. Goleman D. Emotional intelligence in business. М.: Mann, Ivanov and Ferber, 2013. 200 с.