

ДИАГНОСТИКА УСЛОВИЙ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ РЕКРУТИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ВОЛОНТЕРСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Стагнеева А.В.¹

¹ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», Белгород, Россия (308015, Белгород, ул. Победы, 85), e-mail: stagnееva@bsu.edu.ru

Реализация стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации актуализирует потребность в повышении уровня вовлеченности молодежи в деятельность волонтерских организаций. Удовлетворение данной потребности невозможно без внедрения в практику управления волонтерскими организациями технологий рекрутирования, учитывающих специфику сферы безвозмездного труда. В этой связи необходимым условием является развитие мобилизационных практик волонтерских организаций. Актуальность развития мобилизационных практик молодежных волонтерских организаций исходит, во-первых, из необходимости организации добровольческого труда молодежи, проявления действенной инициативы молодежи в решении проблем людей, нуждающихся в помощи и поддержке; во-вторых, увеличения количественного и улучшения качественного состава волонтеров, нацеленных на долгосрочную добровольческую деятельность; в-третьих, выявления и обоснования перспективных технологий рекрутирования молодых людей, позволяющих преодолевать неготовность/нежелание молодежи включаться в сферу добровольческого труда.

Ключевые слова: волонтерские организации, молодежь, мобилизационные практики, технологии рекрутирования.

DIAGNOSTICS OF CONDITIONS OF APPLICATION TECHNOLOGIES FOR RECRUITMENT IN THE MANAGEMENT OF VOLUNTEERS ORGANISATIONS

Stagnееva A.V.¹

¹FSAEI of HPE «Belgorod State National Research University», Belgorod, Russia (85, Pobedy St., Belgorod, 308015, Russia) e-mail: stagnееva@bsu.edu.ru

Realisation of the strategy of state young politics in Russian Federation actualises at home increase of the level of the involvness of the youth to activity of volunteers organisations. Satisfaction of given need is impossible without implementation to practice of control of volunteers organisations of the recruitment technologies, accounting specific features of the domain of charge-free labour. In this connection necessary condition is development of mobilisation practices of volunteers organisations. Relevance of development of mobilisation practices of young volunteers organisations proceeds, first, from necessity of the organisation of voluntary labour of the youth, indication of effective initiative of the youth in the decision of the problems of the people required of aid and support; secondly, increases of quantitative and improvement of qualitative composition of the volunteer workers aimed to long-term voluntary activity; thirdly, revealing and justification of promising recruitment technologies young people enabling to overcome nonreadiness / youth unwillingness to enter to the domain of voluntary labour.

Keywords: volunteers organisations, youth, mobilisation practices, recruitment technologies.

Введение

Реализация стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации предполагает системное решение круга задач, связанных с формулировкой приоритетных направлений, одним из которых является вовлечение молодых людей в социальную практику и их информирование о потенциальных возможностях развития в стране и мировом сообществе. Необходимым условием в этой связи является привлечение молодежи к добровольческому труду в регионах России и за рубежом [4].

Сегодня волонтерство, демонстрирующее колоссальный ресурсный потенциал, становится все более привычной формой решения различных социальных проблем, в том

числе и наиболее острых, проникая во все сферы человеческой жизнедеятельности: образование, культуру, здравоохранение, спорт, досуг, благоустройство, туризм и т.д. Однако показатель вовлечения молодежи в волонтерскую деятельность, по-прежнему, остается невысоким и в региональном разрезе составляет не более 6,40% [5]. В то время как социологические данные (ВЦИОМ, июнь 2011 г.) фиксируют, что потенциал участия именно молодежи в добровольческой деятельности выше, чем у людей более старшего возраста – 75,00% молодых россиян демонстрируют определенную готовность участвовать в общественно полезной деятельности бесплатно или за символическую плату [3].

Очевидно, действующие меры поддержки волонтерства остаются недостаточными для интенсивного развития добровольческой деятельности молодежи, а также ее активного включения в экономическую, социально-политическую и культурную жизнь общества. Следовательно, необходимы адекватные преобразования уже существующей системы организации волонтерской деятельности молодежи на региональном уровне, тем более что она, как правило, не является оптимальной и демонстрирует низкую отдачу.

Процесс совершенствования организационных оснований добровольческой деятельности молодежи предполагает решение двух основных задач. Во-первых, развитие мобилизационных практик волонтерских организаций, которые выражаются, прежде всего, в формировании готовности акторов включаться в функционирование различных социальных отношений для достижения определённой цели. Во-вторых, комплексное ресурсное обеспечение добровольческой деятельности молодежи, в первую очередь, информационное.

Перспективы расширения мобилизационных практик, на наш взгляд, связаны с технологизацией процесса рекрутирования, что применительно к волонтерским организациям представляется весьма сложной задачей в силу ряда причин: во-первых, в большинстве случаев участие молодежи в добровольческой деятельности инициируется «сверху» руководством учебных заведений, государственными и другими структурами, в которых обучаются и работают молодые люди, то есть носит принудительный характер; во-вторых, такого рода социальная мобилизация чаще всего ситуационна, связана с некоторыми конкретными острыми проблемами и обычно завершается, когда проблема исчерпана [2]; в-третьих, в регионах пока не накоплен значительный опыт применения новых технологий организации волонтерской деятельности молодежи, достаточно низким остается уровень технологической культуры специалистов, осуществляющих деятельность по определению и покрытию потребности добровольческих организаций в волонтерах, что, в свою очередь, свидетельствует о наличии существенных барьеров профессионального характера.

Между тем, именно инновационные технологии, учитывающие специфику сферы безвозмездного добровольческого труда, способны вывести на качественно новый уровень самоорганизацию молодежи, придать процессу рекрутирования более автономный характер.

Цель и методы исследования. С целью диагностики и анализа факторов, потенциально способствующих либо препятствующих внедрению технологий рекрутирования в управление волонтерскими организациями Белгородской области, автором был проведен экспертный опрос (2012 год, N=30). В качестве экспертов выступили преподаватели, государственные, муниципальные служащие, работники молодежных организаций, специалисты по работе с молодежью. Анализ полученных в ходе социологического исследования результатов позволяет сделать следующие выводы.

Результаты исследования. Необходимость совершенствования современной практики рекрутирования молодежи в волонтерские организации региона подтверждается скептической оценкой экспертов: как вполне эффективную или, скорее, эффективную практику рекрутирования охарактеризовали лишь 24,00% участников исследования. Большинство респондентов (60,00%) считают ее скорее неэффективной; 8,00% указали на то, что она совершенно неэффективна.

Технологии рекрутирования рассматриваются в исследовании в качестве средства развития молодежного волонтерства. Однако опыт применения данных технологий имеется преимущественно в сфере управления персоналом, поэтому вполне закономерно возникает вопрос о возможностях и границах их применения в совершенно иной сфере – сфере волонтерской деятельности. С целью определения возможности использования технологий рекрутирования в управлении волонтерскими организациями региона экспертам был задан соответствующий вопрос. 64,00% экспертов сочли возможным применение указанных технологий в управлении волонтерскими организациями, а 20,00% высказались против.

Экспертам было предложено выбрать преимущества и недостатки использования технологий рекрутирования в управлении волонтерскими организациями региона. Большинство из них (60,00%) сошлись во мнении, что основным минусом использования технологий рекрутирования является усиление консерватизма мышления специалистов, осуществляющих деятельность по определению и покрытию потребности волонтерских организаций в добровольцах; 36,00% респондентов указали на невозможность оценки эффективности реализации данных технологий в связи с отсутствием четкой системы показателей; 32,00% опрошенных отметили возможность утраты волонтерскими организациями инновационного потенциала, возникновение препятствий для творчества и выработки оригинальных управленческих решений.

Важнейшим преимуществом использования технологий рекрутирования в управлении волонтерскими организациями региона, по мнению экспертов, является ориентация деятельности на интересы молодежи за счет согласованной общей стратегии рекрутирования (81,25%); вторым по важности преимуществом выступает реализация системного подхода, выражающегося в целенаправленной и последовательной подготовке молодежи к работе в качестве волонтеров (75,00%). Далее следует возможность использования различных механизмов привлечения в волонтерские организации молодых людей (62,50%) (например, технологии «заражения», «элитарности» и др.) Менее значимыми преимуществами, с точки зрения экспертов, оказались: эффективная концентрация усилий и ресурсов волонтерских организаций (18,75%), владение ситуацией, складывающейся в молодежной среде, в которой представлены потенциальные волонтеры (12,50%).

Среди обстоятельств, в первую очередь препятствующих использованию технологий рекрутирования в управлении волонтерскими организациями региона, эксперты отметили недостаточно высокий уровень социально-технологической культуры специалистов, осуществляющих деятельность по определению и покрытию потребности волонтерских организаций в добровольцах (52,00%). Степень осознания необходимости применения технологий рекрутирования и возможности их адаптации в решающей степени зависят от установок, характерных для кадрового состава волонтерских организаций. Как уже было отмечено, использование технологий рекрутирования, равно как и прочих технологий управления, зависит от сформированности технологической культуры. В сущности, обладание технологической культурой означает, что специалист способен успешно (для себя и волонтерской организации) трансформировать собственные ценности, знания и навыки, относящиеся к взаимодействию с окружающими, в рационально выстроенные профессиональные практики и жизненные стратегии [1].

Таким образом, возможность применения технологий рекрутирования в управлении волонтерскими организациями в значительной степени зависит от мотивации и удовлетворенности работников этих организаций своим трудом. Эти параметры во многом определяют желание и готовность сотрудников овладевать новыми знаниями и на практике применять новые подходы и технологии управленческой деятельности.

Среди других обстоятельств, препятствующих использованию технологий рекрутирования в управлении волонтерскими организациями региона, эксперты отметили: отсутствие стратегии консолидации субъектов, включенных в процесс развития волонтерской деятельности молодежи (32,00%); недостаточный уровень стратегического мышления руководителей волонтерских организаций (32,00%), отсутствие нормативно-правовой базы для использования технологий рекрутирования в управлении волонтерскими

организациями (28,00%), отсутствие научно-методологической базы для использования указанных технологий (20,00%).

Несмотря на то что проведенное исследование выявило положительное отношение экспертов к возможности и необходимости применения технологий рекрутирования в управлении волонтерскими организациями региона, в действующей системе управления существуют некоторые барьеры, препятствующие их внедрению. С целью выявления данных барьеров были проанализированы проблемы, препятствующие развитию молодежного волонтерства, а также динамика организационных изменений в этой сфере.

С точки зрения большинства экспертов, в развитии волонтерского движения в Белгородской области наблюдается позитивная динамика. По мнению 72,00% участников исследования, за последние три года ситуация в сфере молодежного волонтерства в регионе изменилась в лучшую сторону. Однако, несмотря на отмеченные позитивные тенденции, абсолютное большинство участников исследования (64,00%) отметили, что численность молодых волонтеров в регионе сегодня все еще является недостаточной, и только, по мнению 20,00% респондентов, – оптимальной. В то же время большинство экспертов (56,00%) согласились с утверждением, что на сегодняшний день участие молодежи в волонтерской деятельности преимущественно иницируется «сверху» руководством учебных заведений, государственными, общественными и другими структурами.

Экспертам в исследовании было предложено оценить эффективность реализации проекта «Молодой доброволец региона». По мнению 52,00% опрошенных, указанный проект способствует расширению масштабов молодежного волонтерства в Белгородской области. Однако почти четверть (24,00%) респондентов считают, что его реализация существенно не сказывается на развитии молодежного волонтерства, поскольку проводимые мероприятия носят эпизодический характер. Аналогичное число опрошенных затрудняется оценить эффективность реализации указанного проекта.

Анализ проблем развития волонтерства в молодежной среде показал, что основным препятствием является недостаточное информационное обеспечение волонтерской деятельности. На этот факт указали 36,00% опрошенных. Немногим лучше ситуация, с точки зрения экспертов, обстоит с кадровым обеспечением – 32,00% участников опроса указали на кадровые проблемы волонтерских организаций. Другие проблемы связаны с несовершенством нормативно-правовой базы волонтерской деятельности (32,00%), несформированностью положительного имиджа волонтерской деятельности (24,00%), отсутствием единого механизма стимулирования и мотивации волонтеров (24,00%). Кроме того, волонтерские организации сталкиваются с недостатком финансирования. Такой вариант ответа выбрали 24,00% экспертов. 20,00% опрошенных отметили неразвитость

инфраструктуры поддержки волонтерства. Сравнительно меньше, по оценке экспертов, проявляются трудности, связанные с качественными характеристиками предлагаемой волонтерской деятельности (16,00%), несовершенством механизмов тиражирования успешных волонтерских проектов и программ (12,00%), отсутствием у молодежи доверия к организаторам волонтерской деятельности (4%). Так, среди проблем эксперты называют и пассивность самой молодежи (28,00%).

Подтверждением необходимости решения указанных проблем являются ответы экспертов на вопрос «Какие решения и действия Вы считаете необходимым предпринять сегодня в первую очередь для развития молодежного волонтерства в регионе?». Среди важнейших мер 44,00% экспертов указали на более рациональное финансирование, 40,00% – на поддержку органов власти, 36,00% – на совершенствование информационного обеспечения волонтерской деятельности, 28,00% на повышение профессионализма кадров. Далее следуют: привлечение бизнеса для решения проблем волонтерских организаций (16,00%), расширение диапазона волонтерской деятельности (12,00%), усиление мотивационной и стимулирующей составляющей добровольческого труда (16,00%), развитие нормативно-правовой базы волонтерства (4,00%).

В целом проведенное исследование дает основание для ряда выводов.

Во-первых, проведенный экспертный опрос позволил выявить наличие потребности в модификации и обновлении действующей системы управления волонтерскими организациями. Она определяется довольно низкой оценкой экспертами практики рекрутирования молодежи в волонтерские организации.

Во-вторых, экспертный опрос позволил выявить, что технологии рекрутирования, традиционно используемые в управлении персоналом, потенциально могут быть использованы и в управлении волонтерскими организациями. Более того, большинство опрошенных экспертов посчитали их внедрение необходимым, поскольку данные технологии обладают рядом несомненных преимуществ. К их числу эксперты отнесли ориентацию деятельности на интересы молодежи за счет согласованной общей стратегии рекрутирования; реализацию системного подхода, выражающегося в целенаправленной и последовательной подготовке молодежи к работе в качестве волонтеров; возможность использования различных механизмов привлечения молодых людей и др.

Однако, наряду с преимуществами, эксперты указали и на возможные недостатки технологий – усиление консерватизма мышления специалистов, осуществляющих деятельность по определению и покрытию потребности волонтерских организаций в добровольцах, сложность оценки эффективности реализации технологий рекрутирования в

связи с отсутствием четкой системы показателей, а также возможность утраты волонтерскими организациями инновационного потенциала и т.д.

В-третьих, социологическая диагностика позволила проанализировать основные барьеры применения технологий рекрутирования в управлении волонтерскими организациями, к числу которых относятся: недостаточно высокий уровень технологической культуры кадров, осуществляющих рекрутинговую деятельность; отсутствие необходимой нормативно-правовой и научно-методологической базы применения технологий; отсутствие стратегии консолидации субъектов, включенных в процесс развития волонтерской деятельности молодежи; недостаточный уровень стратегического мышления руководителей волонтерских организаций.

Таким образом, можно предложить следующие практические рекомендации по решению проблемы рекрутирования молодежи в волонтерские организации.

1. Разработать стратегию консолидации субъектов, включенных в процесс развития волонтерской деятельности молодежи, поскольку успех внедрения технологий рекрутирования в практику управления волонтерскими организациями региона в значительной степени зависит от готовности органов государственной власти и местного самоуправления, предпринимателей, НКО, СМИ, общественности к объединению и кооперации, их заинтересованности, желания сотрудничать; от уровня доверия между ними, степени общности интересов, интенсивности и формы взаимодействия.
2. Разработать нормативно-правовые акты, регламентирующие порядок применения технологий рекрутирования в управлении волонтерскими организациями, предусматривающие формы государственной поддержки тех организаций, которые используют указанные технологии в своей деятельности.
3. Разработать показатели для оценки эффективности реализации технологий рекрутирования в управлении волонтерскими организациями.
4. Разработать программу действий по внедрению технологий рекрутирования в деятельность волонтерских организаций, включающую меры нормативно-правового, финансового, организационного, научно-методического, информационно-аналитического и кадрового характера.
5. Дополнить соответствующие образовательные программы вузов дисциплинами, направленными на формирование знаний, умений и навыков применения технологий рекрутирования в управлении некоммерческими организациями.
6. Создать центр дополнительной подготовки и повышения квалификации сотрудников волонтерских и других некоммерческих организаций в области современных технологий управления.

7. Усилить мотивационную и стимулирующую составляющие волонтерской деятельности. Например, учитывать стаж волонтерской деятельности в качестве трудового стажа при приеме на работу.
8. Совершенствовать систему информационного обеспечения волонтерской деятельности, в частности: разработать информационные каталоги, содержащие сведения о волонтерских организациях региона, о ресурсных центрах для них и т.д.; принять соответствующие меры поддержки по созданию негосударственной системы волонтерских агентств, подобно службам занятости в государственных структурах; организовать ярмарки волонтеров, позволяющие потенциальным добровольцам увидеть весь спектр добровольческих работ и почувствовать свою необходимость неформальным образом; использовать в качестве каналов информирования молодежи о волонтерской деятельности, наряду с традиционными каналами, популярные в молодежной среде социальные сети; сформировать единую информационную базу данных о потенциально перспективных молодых людях, которые могут быть рекрутированы в сферу волонтерской деятельности.
9. Развивать институт практики студентов и учащихся в волонтерских организациях.

Список литературы

1. Бабинцев В. П., Сычева М. И. Формирование и развитие профессиональной компетентности менеджеров: социально-технологический аспект // Современные проблемы науки и образования. – 2012. - № 3. URL: www.science-education.ru/103-6018 (дата обращения: 25.09.2013).
2. Бахмин В. И. О практиках проактивной социальной мобилизации. URL: <http://www.nkozakon.ru/bestpractice/materials/275/> (дата обращения: 19.09.2013).
3. «Добровольчество в России: потенциал участия молодежи». URL: <http://wciom.ru/> (дата обращения: 10.09.2013).
4. О Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации: Распоряжение Правительства РФ от 18 декабря 2006 г. № 1760-р (ред. от 16.07.2009 г.) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
5. Территория добра / Статистика субъектов РФ. URL: <http://www.jaba.ru/> (дата обращения: 15.09.2013).

Рецензенты:

Шаповалова И.С., д.соц.н., профессор кафедры социологии и организации работы с молодежью, ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный

исследовательский университет», г. Белгород.

Волкова О.А., д.соц.н., профессор кафедры социальной работы, ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», г. Белгород.