

DOI: 10.33184/dokbsu-2021.3.4

Обучение как один из элементов развития персонала в некоммерческих организациях

Е. В. Терелецкова*, И. А. Муллаянова, Г. Б. Равшанова

Башкирский государственный университет

Россия, Республика Башкортостан, 450076 г. Уфа, улица Заки Валиди, 32.

**Email: tereletskova@mail.ru*

В современных реалиях система непрерывного обучения и развития сотрудников стала одной из самых востребованных форм дополнительного образования. Важно уделить внимание обучению персонала в некоммерческих организациях, которое находится на ранней стадии формирования.

Ключевые слова: обучение, персонал, некоммерческая организация, квалификация, эффективность, дополнительное образование.

Современные тенденции развития общества: увеличение продолжительности жизни, пенсионного возраста, быстрое изменение содержания и технологий профессиональной деятельности, приводящее к практически полному обновлению каждые 3–5 лет большинства современных профессий, скрытая «депрофессионализация» высшего образования, связанная с тем, что уже менее половины выпускников высших учебных заведений остаются работать в зоне полученной профессии, – привели к переходу «от обучения на всю жизнь» к «обучению через всю жизнь». «Работники должны быть заинтересованы в эффективности обучения в течение всей жизни» [1, с. 86]. Появились и уже зафиксированы в международных и российских документах взаимосвязанные виды образования – формальное, неформальное и информальное (самообразование). Закрепились в российской практике корпоративное и включенное в живую практику профессиональной деятельности (стажировка) дополнительное образование.

Внутрифирменное (корпоративное) обучение стало одной из самых востребованных форм дополнительного образования. Это система непрерывного обучения и развития сотрудников, решающая задачи повышения профессиональной компетентности и строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретных отраслей деятельности. Она может обеспечиваться как собственными преподавателями организации, так за счет привлечения внешних специалистов, а также организовываться в партнерской сети. Корпоративное обучение актуально в связи с двумя группами проблем – необходимостью «доучивать» молодых специалистов и отвечать на индивидуальные запросы работников, а также осуществлять комплексное обучение в связи с новыми общими

задачами, направленными на развитие организации. «В условиях жесткой конкуренции и предъявляемых требований к выпускнику на рынке труда возникает противоречие между профессиональной подготовкой будущего специалиста и требованиями работодателя» [5]. Некоторые работодатели считают, что «полноценного работника можно получить только через 3–5 лет после обучения в вузе, адаптировав его за это время к конкретной отраслевой специфике» [2, с. 10].

Безусловно, вызовом и открытием новых перспектив для образования стала революция цифровых технологий, изменившая экономическую, политическую, социальную и культурную жизнь. На сегодняшний день можно констатировать, что в сфере образования взрослых оказался крайне удобным, востребованным сетевой характер взаимодействия партнеров, в том числе и обучающихся. Обучающие сети становятся доминирующей образовательной практикой в Европе и других частях земного шара. «Профессиональные сети постепенно приобретают статус и компетенции для решения ряда проблем повышения качества системы образования взрослых сотрудников» [3, с. 809].

При рассмотрении обучения персонала в организации особое внимание необходимо уделить организации обучения в некоммерческих организациях (далее – НКО). На данный момент обучение волонтеров, работников и руководства НКО находится на ранней стадии формирования, еще не разработаны все направления необходимые для полноценного и комплексного обучения персонала НКО.

Однако в учреждениях дополнительного образования и ресурсных центрах НКО уже проводятся обучающие семинары, лекции, тренинги, круглые столы. Одним из таких ресурсных центров по Республике Башкортостан выступает Фонд социального, культурного и экономического развития Уфы «Общественный фонд развития города» (далее – Фонд ОФРГ).

Фонд ОФРГ организует обучение экспертов и консультантов в сфере организации работы НКО. В 2020 году обучения были проведены по таким направлениям как:

- основные положения об НКО;
- формирование имиджа организации;
- управление НКО;
- продвижение НКО;
- привлечение средств для осуществления деятельности НКО;
- формирование бухгалтерского отчета и отчета по проектам различного уровня;
- особенности трудовых отношений в некоммерческой сфере;
- контроль и взаимодействие с НКО-партнерами.

В 2020 году было организовано два таких обучения:

- обучение местных консультантов, в котором Фонд обучил 56 работников социальной сферы.
- обучение региональных экспертов НКО, которое проведено с привлечением ФГБОУ ВО РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. Обучение прошли 20 экспертов в области деятельности НКО.

Обучение персонала также проводится непосредственно в самом Фонде, приглашаются спикеры и коуч-тренеры, на данные тренинги также приглашаются волонтеры и помощники Фонда.

Отдельно нужно отметить развитие персонала путем *secondment* – обучение сотрудника в другой организации. Например, специалистов могут направить в благотворительный фонд, чтобы они переняли отдельные методы проектной работы. Фонд ОФРГ тесно сотрудничает с большим количеством организаций некоммерческих, коммерческих, а также государственных учреждений, поэтому данный метод эффективный и недорогостоящий, к тому же, для России данный метод новый и мало применяемый.

Опрос, проведенный Фондом ОФРГ совместно с кафедрой социологии труда и экономики предпринимательства Института экономики, финансов и бизнеса БашГУ показал, что руководителям, сотрудникам и волонтерам НКО интересны следующие темы в обучении:

- разработка концепции, стратегии и программ;
- деятельности и развития организации;
- нормативно-правовые вопросы и регистрация НКО, по юридическому сопровождению и решению спорных вопросов;
- инструменты ресурсного обеспечения деятельности НКО и фандрайзинг, пожертвования, собственная хозяйственная деятельность, гранты, использование форм поддержки СОНКО;
- вовлечение населения в деятельность НКО в качестве потребителей услуг, как общественного актива и как волонтеров;
- проведение информационно-аналитических, социологических и других исследований по проблемам деятельности и развитию НКО, гражданского общества;
- вопросы эффективных коммуникаций НКО, управление внешними связями, по организации эффективного взаимодействия с государственными органами власти и ОМСУ;
- вопросы проведения ключевых событий и мероприятий.

Помимо обучения представителей НКО Фонд ОФРГ осуществляет обучение для представителей администраций муниципальных образований Республики Башкортостан по взаимодействию муниципалитета и некоммерческих организаций по следующим вопросам:

1. Сущность, функции и социальная роль СОНКО.
2. Основные нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность НКО.
3. Инфраструктура поддержки НКО в муниципальном образовании.
4. Ресурсные центры в муниципальных образованиях.
5. Возможности НКО в развитии территории.
6. Участие НКО в грантовых конкурсах, проектах других организаций для привлечения ресурсов [4].

Таким образом, Фонд ОФРГ проводит обучение как представителей некоммерческого сектора, так и всех, с кем он взаимодействует.

При рассмотрении организации обучения в некоммерческих организациях мы обратили внимание, что зачастую обучение проводит специалист без педагогического образования. В этом случае, передача знаний и навыков может быть неэффективна, так как от подачи и систематизации знаний зависит ее усвоение обучающимися.

Для совершенствования процесса обучения представителей НКО рекомендуется привлечь преподавателей высших учебных заведений. На основании того, что преподаватели ВУЗов обладают необходимыми знаниями и компетенциями в различных областях обучения, владеют навыками доходчиво и систематизировано доносить информацию и работать с особенностями восприятия каждого обучающегося. Конкретно в Республике Башкортостан можно установить сотрудничество между Фондом ОФРГ и Башкирским государственным университетом с привлечением грантов и субсидий проектов Фонда. Так как преподаватели БашГУ активно участвуют в общественной жизни республики и взаимодействуют с НКО города Уфы.

Обучение является одним из важнейших элементов развития персонала организации, именно этому направлению должно уделяться особое внимание, как со стороны руководителя организации, так и со стороны специалистов управления персоналом. Обучение в некоммерческих организациях можно проводить по различным методикам и, одним из новых путей повышения результативности данного процесса, является привлечение преподавателей высших учебных заведений, а также тесное сотрудничество с другими образовательными учреждениями. Организации выбирают такие виды обучения и развития персонала, которые смогут принести максимально возможную эффективность и помогут повысить как производительность, так и сплоченность персонала.

Литература

1. Еникеева Д. И., Терелецкова Е. В. Организация обучения персонала в компании // Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции «People-management в условиях

- цифровой трансформации экономики» (20 марта 2020 года, Башкирский государственный университет). – Уфа. – РИЦ БашГУ, Под ред. Галимовой А. Ш. – 2020. – С. 83–87.
2. Соколова, И. И. Новые дискурсы образования взрослых: от дополнительного профессионального образования к обучению через всю жизнь / И. И. Соколова, Л. Н. Ильина // Непрерывное образование. – 2018. – №4(26). – С. 10–12.
 3. Сорокина, О. Г. Профессиональное развитие персонала как фактор конкурентоспособности предприятия / О. Г. Сорокина // Устойчивое развитие: общество, экология, экономика: Материалы XV международной научной конференции. В 4-х частях, Москва, 28 марта 2019 года / Под редакцией А. В. Семенова, Н. Г. Малышева. – Москва: Московский университет им. С. Ю. Витте, 2019. – С. 608–613.
 4. Результаты опроса Фонда ОФРГ экспертов или местных консультантов НКО в рамках проекта «Живая сеть НКО» в январе 2020 года.
 5. Тураев Р. Р., Файзуллина Л. Р. Деловая игра как инновационный подход для профессиональной подготовки будущего специалиста / Доклады Башкирского университета: научный журнал – Уфа: РИЦ БашГУ, 2017. Вып. 2, №1. – С. 133–136.

Статья рекомендована к печати кафедрой социологии труда и экономики предпринимательства Башкирского Государственного университета (д-р. экон. наук, доцент К. Е. Гришин)

Training as one of the elements of personnel development in non-profit organizations

E. V. Tereletskova*, I. A. Mullayanova, G. B. Ravshanova

Bashkir State University

32 Zaki Validi Street, 450076 Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia.

**Email: tereletskova@mail.ru*

In modern realities, the system of continuous training and development of employees has become one of the most demanded forms of additional education. It is important to pay attention to personnel mentoring in non-profit organizations, which is at an early stage of formation.

Keywords: mentoring, personnel, non-profit organization, qualifications, efficiency, additional education.