

КРИКУНОВ Андрей Николаевич – аспирант общеуниверситетской кафедры философии и социальных наук Московского городского педагогического университета (129226, Россия, г. Москва, 2-й Сельскохозяйственный пр-д, 4, корп. 1; krikunovan022@mgu.ru)

МОЛОДЕЖНЫЕ НЕКОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ: РОЛЬ В РАЗВИТИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Аннотация. В статье описана практика формирования кадрового резерва руководства при участии молодежной некоммерческой организации. Автор приводит пример молодежного Всероссийского общественного движения добровольцев в сфере здравоохранения «Волонтеры-медики», которое разработало собственную программу кадрового резерва, что целесообразно для развития навыков управления на основе компетентностного подхода.

Ключевые слова: молодежь, некоммерческие организации, государство, кадровый резерв, лидерство.

Современные некоммерческие организации, как правило, создаются на основе нефинансового принципа и не рассматривают экономические показатели как индикаторы своей деятельности. Цели некоммерческих организаций основываются на социальных, научных, образовательных и других социально-гражданских маркерах эффективности. В частности, направления деятельности молодежной некоммерческой организации состоят из четырех принципов – социального, организационного, функционального и индивидуалистического [Бегичева и др. 2017: 76].

Молодежная некоммерческая организация состоит из участников в возрасте от 18 до 35 лет. Сегодня общественность в Российской Федерации нуждается в молодых, энергичных и заинтересованных лицах, чьи действия будут благоприятным образом сказываться на социальном климате в регионах страны. Именно молодежные некоммерческие организации могут служить ярким примером того, как определенная социальная институция формирует кадровый потенциал такой гибкой и специфической демографической группы, как молодежь [Отроков 2021].

В настоящей статье рассматривается практика формирования кадрового резерва на примере Всероссийского общественного движения добровольцев в сфере здравоохранения «Волонтеры-медики», которая относится к системе молодежных НКО. Миссия движения – возрождение традиций милосердия и оказание помощи практическому здравоохранению. Участники движения вне зависимости от образования оказывают помощь учреждениям здравоохранения и занимаются популяризацией таких направлений, как донорство, здоровый образ жизни, санитарно-профилактическое просвещение¹.

Имея широкую практику добровольческой деятельности и опыт непосредственной деятельности в учреждениях здравоохранения, «Волонтеры-медики» сформировали собственную программу кадрового резерва, основанную на компетентностном подходе, необходимом для выполнения широкого круга задач. В этом смысле фундаментальный способ управления кадровым резервом включает в себя выбор методов управления человеческими ресурсами, которые улучшают и укрепляют процесс устойчивого развития предприятия.

¹ *Волонтеры медики РФ. Официальный сайт.* Доступ: <https://xn----ctbhcbtapdmikb4a2a0m.xn--p1ai/> (проверено 08.03.2023).

Так, в 2020 г. Всероссийское общественное движение добровольцев в сфере здравоохранения «Волонтеры-медики» совместно с Академией Красного Креста запустили всероссийский конкурс с образовательным циклом «Школа лидерства в здравоохранении». Цель данного конкурса – выявление наиболее активных лидеров социальных проектов, волонтерских организаций и повышение компетенций молодых специалистов для формирования базы кадрового резерва общественных и государственных структур в сфере общественного здоровья и организации здравоохранения¹. Конкурс «Школа лидерства в здравоохранении» состоит из трех этапов: отбор заявок, онлайн-обучение и очные встречи. Для отбора конкурсанты подготавливают анкету, проходят тестирование и записывают мотивационные видео. По данным, представленным на официальных ресурсах движения «Волонтеры-медики», среднее число заявок к участию в конкурсе составляет около 200. На втором этапе проводятся вводные лекции, мастер-классы и профориентационное тестирование с целью предварительной подготовки и выявления лиц, заинтересованных в дальнейшем участии. По итогам второго этапа к последующему обучению и переходу на третий этап приступают около 40 человек. Финалистам, с успехом прошедшим предыдущие этапы, предоставляется возможность пройти обучающую программу посещения партнерских организаций и осуществить очные встречи с представителями профильных структур. По итогам всех мероприятий участник конкурса получает рекомендательные письма и возможность прохождения стажировок в партнерских государственных структурах и НКО, занимающихся здравоохранением и молодежной политикой в сфере здорового образа жизни¹.

С целью выявления эффективности подобных программ был выполнен опрос участников конкурса «Школа лидерства в здравоохранении», прошедших все этапы конкурса и получивших возможность пройти стажировку в тех или иных учреждениях. Всего в опросе приняли участие 53 чел. в возрасте от 18 до 24 лет. Опрос состоял из 5 вопросов.

1. Как вы считаете, подобные программы и конкурсы, как «Школа лидерства в здравоохранении», эффективны с точки зрения дальнейшего профессионального развития?

2. Считаете ли Вы, что конкурс «Школа лидерства в здравоохранении» позволяет понять будущую профессию?

3. Согласны ли Вы с утверждением, что подобные программы и конкурсы являются социальным лифтом?

4. Согласны ли Вы с утверждением, что молодежные НКО являются хорошей площадкой для развития профессиональных навыков и компетенций?

5. Как Вы считаете, молодежные НКО способны сформировать кадровый резерв в сфере профессиональной деятельности?

Ниже представлены графические иллюстрации обработанных данных, полученных в результате опроса.

По вопросу: «Как Вы считаете, подобные программы и конкурсы, как «Школа лидерства в здравоохранении», эффективны с точки зрения дальнейшего профессионального развития?» – почти половина опрошенных (48%) считают, что они эффективны (см. рис. 1).

По вопросу: «Считаете ли Вы, что конкурс «Школа лидерства в здравоохранении» позволяет всесторонне охватить будущую профессию?» – 57% опрошенных уверенно подтвердили, что программа конкурса позволяет полностью погрузиться в будущую профессию (см. рис. 2).

По вопросу: «Согласны ли Вы с утверждением, что подобные программы и

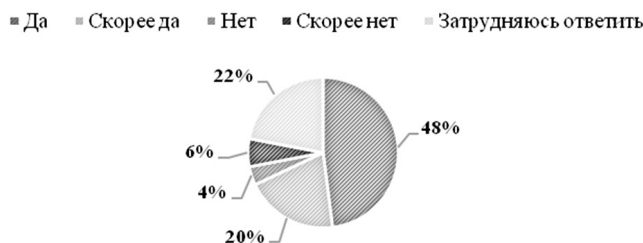


Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, подобные программы и конкурсы, как “Школа лидерства в здравоохранении”, эффективны с точки зрения дальнейшего профессионального развития?»

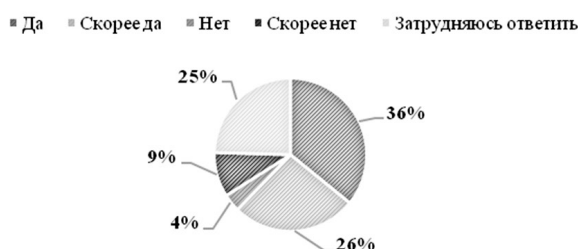


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос: «Считаете ли Вы, что конкурс “Школа лидерства в здравоохранении” позволяет всесторонне охватить будущую профессию?»

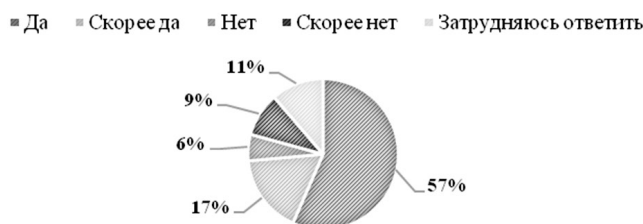


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос: «Согласны ли Вы с утверждением, что подобные программы и конкурсы являются социальным лифтом?»

конкурсы являются социальным лифтом?» – большинство опрошенных согласились с данным утверждением (см. рис. 3).

По вопросу: «Согласны ли вы с утверждением, что молодежные НКО являются хорошей площадкой для развития профессиональных навыков и компетенций?» – преобладающее большинство опрошенных полностью согласны с данным утверждением, но также есть опрошенные, которые в общей сумме не согласны или затрудняются в ответе (см. рис. 4).

По финальному вопросу: «Как вы считаете, молодежные НКО способны сформировать кадровый резерв в сфере своей деятельности?» – абсолютное большинство опрошенных считают, что способны (см. рис. 5). Так считают 56% ответивших «Да», и 21% ответивших «Скорее да».

Проведенный опрос дает четкое представление об эффективности создания и развития программ НКО, нацеленных на формирование кадрового резерва.

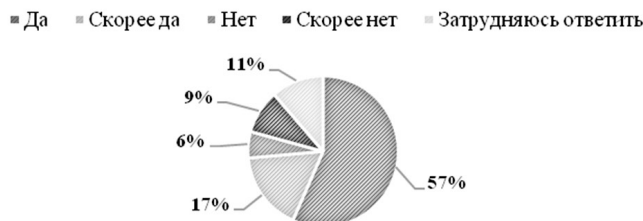


Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос: «Согласны ли Вы с утверждением, что молодежные НКО являются хорошей площадкой для развития профессиональных навыков и компетенций?»

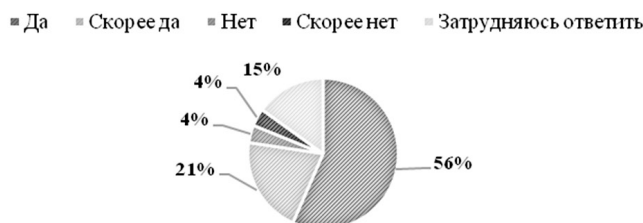


Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, молодежные НКО способны сформировать кадровый резерв в сфере своей деятельности?»

В ходе опроса важно было понять отношение непосредственных участников подобных конкурсов к такого рода мероприятиям. Из материалов опроса мы видим, что молодежные некоммерческие организации – это эффективный ресурс, способный сформировать качественные кадры, нацеленные на саморазвитие и самореализацию в профессии. Участники молодежных НКО эффективно исполняют важные обязательства даже в рамках программы конкурсных мероприятий повышенной сложности, а следовательно претендуют на роль в составе управленческого звена в недалеком будущем.

Список литературы

Бегичева О.Л., Гришаева С.А., Поляков М.Б., Тимохович А.Н., Чуев С.В. 2017. *Ценностные ориентации российской молодежи и реализация государственной молодежной политики: результаты исследования*: коллективная монография. М.: ИД ГУУ. 131 с.

Отроков О.Ю. 2021. Специфика деятельности некоммерческих организаций России в направлении политической социализации молодежи. – *Власть*. Т. 29. № 2. С. 212-217.

KRIKUNOV Andrey Nikolaeovich, postgraduate student of the university-wide Chair of Philosophy and Social Sciences, Moscow City Pedagogical University (bld. 1, 4 Second Selskokhozyaistvenny Pas, Moscow, Russia, 129226; krikunovan022@mgpu.ru)

YOUTH NON-PROFIT ORGANIZATIONS: THE ROLE IN THE DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL RESERVE

Abstract. The article describes the practice of forming a management personnel reserve with the participation of a youth non-profit organization. The author gives an example of the youth All-Russian public movement of volunteers in the field of healthcare «Medical Volunteers», which have developed their own personnel reserve program, which is advisable for the development of managerial skills predicated on a competency-based approach.

Keywords: youth, non-profit organizations, state, personnel reserve, leadership

БОЧКАЕВ Алу Ризванович — аспирант Финансового университета при Правительстве РФ (125993, Россия, г. Москва, ГСП-3, Ленинградский пр-кт, 49; Alubochkaev1997@gmail.com)

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЛОДЕЖНЫХ ПОЛИТИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация. В статье рассматривается деятельность молодежных политических организаций (МПО), цель которых заключается в политической социализации молодежи. Так как политическим партиям выгодна работа с молодежью в целях электоральных кампаний, политические партии создают свои молодежные организации, в частности такие, как Молодая гвардия Единой России и Ленинский коммунистический союз молодежи при КПРФ. Для политических партий конечная цель молодежной политики — получение лояльных сторонников, которым близки партийные ценностные ориентиры. Автор рассматривает изменения в деятельности МПО в 1990-е, нулевые и 2010-е гг.

Ключевые слова: молодежная политика, молодежные политические организации, политическая социализация, политические партии, Молодая гвардия Единой России

Под общественно-политическими молодежными организациями (далее — МПО) понимается общность людей, возраст которых составляет 14—35 лет, представители которых объединены на основании общности увлечений по общим политическим вопросам¹. Деятельность МПО направлена на удовлетворение потребностей их представителей, а также социализацию молодежи и защиту ее прав.

С институциональной точки зрения МПО — объединения единомышленников в среде молодежи, имеющие последовательные цели и осуществляющие действия для продвижения своих интересов, а также изменения статус-кво в расстановке общественно-политических сил. МПО подразделяются на пять видов:

¹ Тенденции и проблемы развития молодежных общественных объединений. Доступ: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015013854> (проверено 20.01.2023).