

DOI: 10.37791/2687-0657-2024-18-2-27-38

Оптимизация кадровой работы некоммерческих организаций как условие обеспечения их конкурентоспособности

И. А. Морозова¹, А. С. Дмитриев^{1*}

¹ Волгоградский государственный технический университет, Волгоград, Россия

* alexey-dmitriev-vstu@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматривается ситуация с кадровым обеспечением функционирования социально ориентированных некоммерческих организаций, сложившаяся в России в последние годы. Актуальность затрагиваемой проблематики обуславливается высокой значимостью деятельности субъектов некоммерческого сектора экономики для обеспечения экономико-социального развития России. Методология проводимого в статье исследования основывается на статистическом анализе количественных данных, отражающих текущую обстановку в сфере кадрового обеспечения социально ориентированных некоммерческих организаций. По результатам анализа делается вывод о нисходящей динамике численности работников СОНКО (и, соответственно, недостаточности текущего их количества для обеспечения развития третичного сектора экономики). Отдельно отмечается снижение уровня вовлеченности населения в процессы функционирования субъектов некоммерческого сектора экономики, которое фиксируется на основе данных о характере изменения численности занятых. Практическая значимость проведенного исследования заключается в обосновании авторами необходимости развития кадровой политики социально ориентированных некоммерческих организаций на основе результатов подробного анализа соответствующих индикативных показателей, а также в разработке соответствующих рекомендательных мер. Так, в качестве основного направления трансформации данной области позиционируется организация кадровой работы с волонтерами, которые, по мнению авторов, с большей вероятностью смогут войти в штат СОНКО, чем представители иных категорий потенциальных сотрудников. Помимо этого, подчеркивается позитивный эффект деятельности по организации социально ориентированными некоммерческими организациями стажировок для студентов и выпускников заведений среднего и высшего профессионального образования, которые позволят потенциальным сотрудникам ознакомиться с целями СОНКО и их ключевыми ценностями.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, рынок труда, занятость, некоммерческий сектор экономики, социально ориентированные некоммерческие организации, конкурентоспособность

Для цитирования: Морозова И. А., Дмитриев А. С. Оптимизация кадровой работы некоммерческих организаций как условие обеспечения их конкурентоспособности // Современная конкуренция. 2024. Т. 18. № 2. С. 27–38. DOI: 10.37791/2687-0657-2024-18-2-27-38

Optimization Personnel Management of Non-profit Organizations as a Condition for Ensuring Their Competitiveness

I. Morozova¹, A. Dmitriev^{1*}

¹ *Volgograd State Technical University, Volgograd, Russia*

* *alexey-dmitriev-vstu@yandex.ru*

Abstract. The article examines the situation with the staffing of socially oriented non-profit organizations that has developed in Russia in recent years. The relevance of the affected issues is due to the high importance of the activities of subjects of the non-profit sector of the economy to ensure the economic and social development of Russia. The methodology of the research conducted in the article is based on a statistical analysis of quantitative data reflecting the current situation in the field of staffing of socially oriented non-profit organizations. Based on the results of the analysis, a conclusion is drawn about the downward dynamics of the number of socially oriented non-profit organizations employees (and, accordingly, the insufficiency of their current number to ensure the development of the tertiary sector of the economy). Separately, there is a decrease in the level of public involvement in the functioning of the subjects of the non-profit sector of the economy, which is recorded on the basis of data on the nature of changes in the number of employees. The practical significance of the conducted research lies in the substantiation by the authors of the need to develop the personnel policy of socially oriented non-profit organizations based on the results of a detailed analysis of the relevant indicative indicators, as well as in the development of appropriate recommendatory measures. Thus, the organization of personnel work with volunteers, who, according to the authors, are more likely to be able to join staff of socially oriented non-profit organizations than representatives of other categories of potential employees, is positioned as the main direction of transformation of this area. In addition, the positive effect of the organization of internships by socially oriented non-profit organizations for students and graduates of secondary and higher professional education institutions is emphasized, which will allow potential employees to familiarize themselves with the goals of socially oriented non-profit organizations and their key values.

Keywords: labor resources, labor market, employment, non-profit sector of the economy, socially oriented non-profit organizations, competitiveness

For citation: Morozova I., Dmitriev A. Optimization Personnel Management of Non-profit Organizations as a Condition for Ensuring Their Competitiveness. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2024, vol.18, no.2, pp.27-38 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2024-18-2-27-38

Введение

Некоммерческий (или третичный – после государственного и коммерческого) сектор – важный компонент социально-экономической системы практически каждого современного государства. Степень экономического развития некоммерческих организаций, количество име-

ющихся у них возможностей воздействия на регуляцию социальных процессов, вовлеченность населения в их работу – эти характеристики позволяют делать выводы об уровне развития гражданского общества страны и его готовности к самостоятельному преодолению имеющихся проблем (то есть с минимальным участием государства или вообще без него).

Некоммерческий сектор экономики России находится на стадии развития и расширения своих возможностей. При этом наиболее важной для нашего общества категорией некоммерческих организаций являются социально ориентированные (СОНКО), чьи особенности и правовой статус определяются действующей редакцией Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» [1]. Опираясь на официальную характеристику, мы можем определить СОНКО как некоммерческие организации, осуществляющие деятельность в областях, связанных с решением социальных проблем и развитием институтов гражданского общества.

Несмотря на реализуемые меры по развитию социально ориентированных некоммерческих организаций и по популяризации результатов их деятельности среди населения, степень вовлеченности граждан в работу третичного сектора сохраняется на низком уровне. У данного явления есть множество причин. Одной из основных, в частности, является нехватка у СОНКО финансовых ресурсов, достаточных для обеспечения расширения масштабов своей деятельности [5]. Вследствие этого не раскрывается, например, потенциал сектора социально ориентированных организаций как работодателей, хотя эта сторона их деятельности является одной из самых важных. Настоящее исследование призвано оценить текущий уровень занятости населения в социально ориентированных некоммерческих организациях, сделать выводы относительно адекватности фактических показателей потребностям СОНКО в развитии и выявить направления оптимизации сложившейся ситуации.

Методология исследования

Методология проводимого исследования основана на статистическом анализе данных. Для построения временных рядов по

показателям среднесписочной численности работников и внешних совместителей социально ориентированных некоммерческих организаций (табл. 1 и 2) используются данные Федеральной службы государственной статистики. Также данные Росстата по численности населения в среднем за год и количеству действующих социально ориентированных некоммерческих организаций используются для расчета показателей в таблицах 3 и 4.

Относительный показатель численности работников и внешних совместителей СОНКО на 1000 человек населения рассчитывается авторами по формуле

$$K_1 = ((\text{Ч}_{\text{раб}} + \text{Ч}_{\text{совм}}) / \text{Ч}_{\text{нас}}) \times 1000,$$

где $\text{Ч}_{\text{раб}}$ – численность работников без внешних совместителей;

$\text{Ч}_{\text{совм}}$ – численность внешних совместителей;

$\text{Ч}_{\text{нас}}$ – численность населения в среднем за год.

Относительный показатель средней численности работников и внешних совместителей на одну социально ориентированную некоммерческую организацию рассчитывается по формуле

$$K_2 = ((\text{Ч}_{\text{раб}} + \text{Ч}_{\text{совм}}) / K_{\text{СОНКО}}) \times 1000,$$

где $K_{\text{СОНКО}}$ – количество действующих социально ориентированных некоммерческих организаций.

Результаты исследования

Рассмотрим основные показатели, характеризующие кадровую ситуацию в секторе социально ориентированных некоммерческих организаций. В таблице 1 отражены динамические ряды абсолютных значений среднесписочной численности персонала СОНКО в период 2018–2022 гг. в разрезе федеральных округов.

Согласно представленным данным, абсолютные значения численности персонала социально ориентированных

Таблица 1. Среднесписочная численность работников социально ориентированных некоммерческих организаций (без внешних совместителей) в разрезе федеральных округов в 2018–2022 гг., тыс. человек

Table 1. The average number of employees of socially oriented non-profit organizations (without external part-timers) by federal districts in 2018–2022, thousand people

Федеральный округ <i>Federal districts</i>	2018	2019	2020	2021	2022	2022 в % к 2018 <i>2022 as a % by 2018</i>
Российская Федерация	421,2	415,9	374,4	377,5	373,3	88,6
Центральный	128,9	128,5	119,1	124,6	126,7	98,3
Северо-Западный	39,5	38,9	33,0	33,3	32,4	82,0
Южный	40,7	41,4	37,1	37,2	37,3	91,6
Северо-Кавказский	26,8	26,7	25,0	24,3	23,7	88,4
Приволжский	79,8	78,8	68,2	65,4	64,3	80,6
Уральский	33,5	33,6	30,3	33,7	30,7	91,6
Сибирский	46,6	44,3	40,8	38,8	38,2	82,0
Дальневосточный	25,4	23,6	20,8	20,2	20,1	79,1

Источник: составлено авторами по: Некоммерческие организации // Витрина статистических данных Росстата. URL: <https://showdata.gks.ru/finder/descriptors/277048> (дата обращения: 16.01.2024).

некоммерческих организаций характеризуются нисходящей динамикой. Это касается как ситуации по России в целом, так и по всем федеральным округам в отдельности. Общее снижение числа занятых в секторе СОНКО за период 2018–2022 гг. составило 47,9 тысяч человек или 11,4%. Общее снижение было обусловлено главным образом уменьшением числа занятых в некоммерческом секторе экономики Приволжского (на 15,5 тысяч человек или 19,4%), Сибирского (на 7,8 тысяч человек или 18,0%) и Северо-Западного (на 7,1 тысяч человек или 18,0%) регионов. По состоянию на конец 2018 года сотрудники сектора социально ориентированных некоммерческих организаций составляли 0,6% общего числа занятых в России. К концу 2022 года этот показатель снизился до 0,5%.

Важными участниками деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций являются внешние совместители. В таблице 2 представлены данные,

отражающие динамику их численности в период, аналогичный рассмотренному в таблице 1.

Как и в случае со штатными сотрудниками, численность внешних совместителей социально ориентированных некоммерческих организаций в период 2018–2022 гг. снизилась на 12,6 тысяч человек или 18,7%. Отрицательная динамика наблюдалась во всех федеральных округах за исключением Южного, где количество внешних совместителей возросло на 0,5 тысяч человек или 11,6%. Снижение величины совокупного показателя произошло в основном за счет Центрального федерального округа (число внешних совместителей снизилось на 10 тысяч человек или 31,5%) [8].

Несмотря на то что в период 2018–2022 гг. снижался также показатель числа занятых в экономике России, темп уменьшения индикаторов кадрового обеспечения третичного сектора опережал общее изменение. Авторами были рассмотрены

Таблица 2. Среднесписочная численность внешних совместителей СОНКО в разрезе федеральных округов в 2018–2022 гг., тыс. человек

Table 2. The average number of external part-timers of socially oriented non-profit organizations in the context of federal districts in 2018-2022, thousand people

Федеральный округ <i>Federal districts</i>	2018	2019	2020	2021	2022	2022 в % к 2018 <i>2022 as a % by 2018</i>
Российская Федерация	67,4	65,0	57,4	58,1	54,8	81,3
Центральный	32,2	30,1	25,1	25,4	22,2	68,5
Северо-Западный	6,1	5,9	5,4	5,7	5,5	90,2
Южный	4,3	4,7	4,6	4,8	4,8	111,6
Северо-Кавказский	2,3	2,4	2,2	2,1	2,0	87,0
Приволжский	10,1	10,0	9,0	8,9	9,1	90,1
Уральский	4,9	4,6	4,6	4,7	4,7	95,9
Сибирский	4,8	4,6	4,5	4,3	4,5	93,8
Дальневосточный	2,7	2,7	2,2	2,1	2,0	74,1

Источник: составлено авторами по: Некоммерческие организации // Витрина статистических данных Росстата. URL: <https://showdata.gks.ru/finder/descriptors/277048> (дата обращения: 16.01.2024).

абсолютные значения показателей, которые не могли дать объективной характеристики кадровой ситуации в социально ориентированных НКО различных федеральных округов. В этой связи следует рассмотреть относительный показатель численности сотрудников и внешних совместителей данных организаций на 1000 человек населения (табл. 3).

Согласно данным, представленным в таблице 3, снижение количества занятых в работе социально ориентированных некоммерческих организаций на 1000 человек населения в период 2018–2022 гг. затронуло все федеральные округа. Общероссийский показатель в сложившихся обстоятельствах снизился с 3,3 до 2,9. Наименее значительно снизились показатели Южного (с 2,7 до 2,5), Уральского (с 3,1 до 2,9) и Центрального (с 4,1 до 3,8) федеральных округов. Последний – как в 2018, так и в 2022 году – характеризовался наибольшим показателем из всех. Наиболее ощутимым снижением было в Северо-Западном (с 3,3 до 2,7)

и Дальневосточном (с 3,4 до 2,8) федеральных округах.

Еще одним важным показателем является отношение количества занятых в секторе сотрудников к числу действующих организаций (т. е. усредненное число сотрудников одной СОНКО). Данные по показателю приведены в таблице 4.

Общее уменьшение численности занятых в некоммерческом секторе (даже на фоне параллельного снижения количества действующих организаций) привело к тому, что общероссийский показатель снизился с 3,5 человек на одну организацию до 3,3. При этом нисходящая тенденция затронула не все федеральные округа, например в Северо-Кавказском и Южном величина показателей 2022 года превысила таковую 2018 года, а в Приволжском федеральном округе величина индикатора осталась неизменной. Однако на других территориях наблюдалось ухудшение кадрового обеспечения сектора СОНКО [12].

Таблица 3. Количество работников СОНКО в среднем на 1000 человек населения в 2018–2022 гг.
Table 3. The number of employees per 1000 population on average in 2018–2022

Федеральный округ <i>Federal districts</i>	2018	2019	2020	2021	2022
Российская Федерация	3,3	3,3	2,9	3,0	2,9
Центральный	4,1	4,0	3,7	3,8	3,7
Северо-Западный	3,3	3,2	2,8	2,8	2,7
Южный	2,7	2,8	2,5	2,6	2,5
Северо-Кавказский	3,0	2,9	2,7	2,6	2,5
Приволжский	3,1	3,0	2,6	2,6	2,6
Уральский	3,1	3,1	2,8	3,1	2,9
Сибирский	3,0	2,9	2,7	2,5	2,6
Дальневосточный	3,4	3,2	2,8	2,8	2,8

Источник: составлено авторами по: Некоммерческие организации // Витрина статистических данных Росстата.
 URL: <https://showdata.gks.ru/finder/descriptors/277048> (дата обращения: 16.01.2024).

Таблица 4. Отношение количества работников и внешних совместителей СОНКО к числу действующих организаций в 2018–2022 гг.

Table 4. The ratio of the number of employees and external part-timers of socially oriented non-profit organizations to the number of operating organizations in 2018–2022

Федеральный округ <i>Federal districts</i>	2018	2019	2020	2021	2022
Российская Федерация	3,5	3,3	3,4	3,4	3,3
Центральный	5,1	4,7	4,6	4,8	4,6
Северо-Западный	3,4	3,1	3,0	3,0	2,9
Южный	2,8	2,7	2,9	2,9	2,9
Северо-Кавказский	3,8	3,8	4,6	4,5	4,4
Приволжский	2,9	2,8	2,9	3,0	2,9
Уральский	3,4	3,2	3,2	3,4	3,1
Сибирский	2,8	2,6	2,7	2,6	2,5
Дальневосточный	2,5	2,3	2,2	2,2	2,1

Источник: составлено авторами по: Некоммерческие организации // Витрина статистических данных Росстата.
 URL: <https://showdata.gks.ru/finder/descriptors/277048> (дата обращения: 16.01.2024).

Обсуждение результатов исследования

Следует учитывать, что в большинстве случаев финансовое положение социально ориентированных некоммерческих организаций характеризуется нехваткой средств. Это затрудняет или даже делает невозмож-

ным развитие организации путем расширения масштабов деятельности. Это системная проблема, которая раз за разом воспроизводит себя в замкнутом круге: «недостаточно средств – нет возможности развивать свою деятельность и вовлекать в нее новых участников – нет поддержки со стороны населения – нет спроса на реализуемые услуги –

недостаточно средств». Залогом конкурентоспособности организаций как работодателей сегодня выступают высокий уровень заработной платы, широкие возможности профессионального и личностного роста, сопричастность развитой корпоративной культуре и т. д. Подобным набором возможностей обладают далеко не все субъекты бизнес-среды, не говоря о некоммерческих организациях (даже сравнительно крупных).

Некоммерческий сектор экономики России находится в постоянном движении. Регулярно вносятся изменения в нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность его субъектов. Можно выделить несколько нормативно-правовых актов за последние 10 лет, внесших изменения в процессы организации деятельности субъектов некоммерческого сектора экономики:

1. Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 99-ФЗ внес изменения в Гражданский кодекс Российской Федерации касательно правового статуса некоммерческих организаций. В рамках закона были уточнены определения различных форм НКО, а также установлены новые требования к их деятельности [2].

2. Федеральный закон от 21 июля 2014 г. № 265-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О концессионных соглашениях”» включил услуги социального характера в число объектов концессионного соглашения. Вместе с распоряжением Правительства РФ от 8 июня 2016 года № 1144-р вышеуказанный закон предоставил СОНКО доступ к оказанию услуг в социальной сфере посредством государственно-частного партнерства.

3. Федеральными законами от 5 февраля 2018 г. № 15-ФЗ и от 23 апреля 2018 г. № 98-ФЗ расширены права добровольцев, изменен порядок заключения договоров гражданско-правового характера между ними и организаторами волонтерских мероприятий, определены полномочия органов власти в области взаимодействия с добровольческими организациями.

4. Постановление Правительства РФ от 28 декабря 2018 г. № 1525 установило порядок и условия предоставления господдержки отдельным общественным и иным некоммерческим организациям [4].

Вышеуказанные нормативные акты, с одной стороны, открыли для социально ориентированных некоммерческих организаций новые возможности развития, неизменно связанные с получением государственной поддержки в социально значимых сферах осуществления деятельности. При этом они способствовали и усилению контроля за деятельностью субъектов третичного сектора, а также формировали новые требования к порядку ее осуществления. Говоря об изменениях законодательства в части регулирования деятельности субъектов некоммерческого сектора, нельзя не отметить Федеральный закон от 20 июля 2012 г. № 121-ФЗ, который ввел в правовое поле понятие «организации, выполняющие функции иностранного агента» [3]. Этим нормативным актом были предусмотрены механизмы наделения вышеуказанным статусом некоммерческих организаций, получающих финансирование из-за рубежа и осуществляющих при этом политическую деятельность в России. Описанные новшества, направленные на противодействие продвижению в нашей стране иностранных интересов, оказали значительное влияние на восприятие обществом деятельности НКО [15]. Экстраполяция ряда негативных примеров на весь третичный сектор привела к тому, что многие некоммерческие организации стали восприниматься значительной частью населения как политические силы, действующие в интересах иностранных государств.

Таким образом, анализируя современную ситуацию в некоммерческом секторе, можно выделить несколько причин, по которым привлекательность работы в СОНКО остается низкой:

- невысокая заработная плата и ограниченность возможностей материального сти-

мулирования персонала. Одной из главных причин низкой привлекательности работы в третичном секторе является низкий уровень оплаты труда. Данный факт делает эту работу непривлекательной для многих квалифицированных специалистов;

- фактическое отсутствие карьерного роста. В СОНКО зачастую не предусмотрены механизмы карьерного роста, что ограничивает возможности профессионального развития сотрудников. Это становится причиной ухода талантливых специалистов в другие отрасли;

- сложности в управлении. Управление социально ориентированными некоммерческими организациями требует особых навыков и знаний. Руководители СОНКО должны обладать высокой степенью самоорганизации, умением работать в команде и находить компромиссы. Высокий уровень ответственности при несоразмерном выполняемой работе материальном обеспечении существенно снижает привлекательность занятости в данной сфере даже для управленческих кадров;

- нехватка ресурсов. Очень часто субъекты некоммерческого сектора сталкиваются с недостатком финансовых и материальных ресурсов, что затрудняет выполнение текущих задач и достижение ключевых целей, которые организации ставят перед собой. Работа в условиях постоянных финансовых ограничений влечет за собой снижение мотивации сотрудников, ухудшение обстановки в трудовом коллективе и, как следствие, сокращение уровня эффективности деятельности организации;

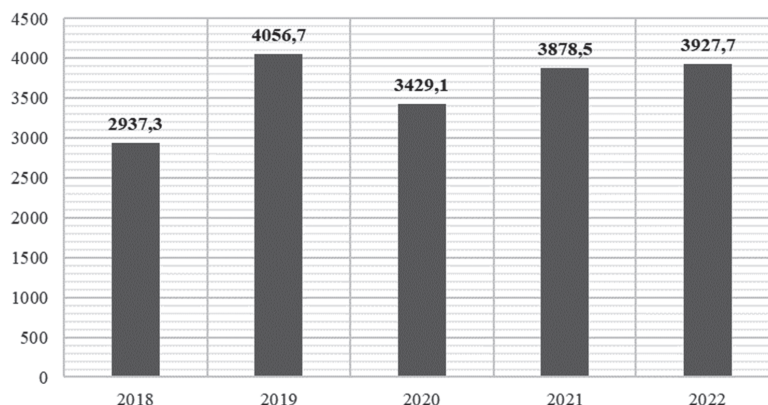
- общественное восприятие. Несмотря на то что работа в секторе социально ориентированных некоммерческих организаций имеет высокую социальную значимость, общество относится к субъектам третичного сектора с опаской [6].

Следовательно, повышение конкурентоспособности СОНКО на рынке труда превращается в комплексную задачу, обязательным условием решения которой являет-

ся улучшение финансового и имущественного положения субъектов данного сектора. Однако это немыслимо без приращения человеческого капитала. И одним из наиболее перспективных способов достижения данной цели, по мнению авторов, является организация кадровой работы с волонтерами – представителями еще одной важнейшей категории участников деятельности организаций третичного сектора. Благодаря реализации ряда новшеств в части социального обеспечения волонтеров, документированию фактов осуществления ими деятельности на благо общества и созданию возможности использования таковых для получения различных льгот добровольческая деятельность в последние годы стала более популярной, чем прежде. Рассмотрим динамику численности волонтеров социально ориентированных некоммерческих организаций в последние годы (рис. 1).

На основе представленных данных можно сделать вывод о том, что пиковый уровень добровольческой активности в России был достигнут в 2019 году, но уже в следующем периоде резко снизился. Причиной этого стали негативные последствия пандемии коронавирусной инфекции. По результатам 2022 года численность волонтеров на 1000 человек населения составила 27 против 20 в 2018 году. Несмотря на то что актуальный показатель по-прежнему свидетельствует о слабой вовлеченности граждан в деятельность субъектов третичного сектора, величина позитивного изменения говорит о проведении масштабной работы по преодолению данной проблемы [7].

Волонтеры, как правило, лояльно настроены по отношению к социально ориентированным некоммерческим организациям. Целесообразность организации кадровой работы СОНКО с добровольцами объясняется тем, что они уже имеют опыт работы в социально значимых областях и знают специфику деятельности конкретной организации. Соответственно, уровень материальных



Источник: составлен авторами по: Некоммерческие организации // Витрина статистических данных Росстата. URL: <https://showdata.gks.ru/finder/descriptors/277048> (дата обращения: 16.01.2024).

Рис. 1. Динамический ряд численности волонтеров социально ориентированных некоммерческих организаций в России в период 2018–2022 гг., тысяч человек

Fig. 1. The dynamic range of the number of volunteers of socially oriented non-profit organizations in Russia in the period 2018–2022, thousands of people

и временных затрат на реализацию первичной адаптации таких сотрудников на новом рабочем месте будет существенно ниже, чем для сторонних соискателей. Кроме того, само их участие на добровольной основе в социально значимых инициативах свидетельствует о заинтересованности и готовности помогать людям. Данные качества очень важны для сотрудников организаций некоммерческого сектора [9].

Следовательно, осуществление работы, направленной на привлечение волонтеров непосредственно в штат организаций третичного сектора, потребует приложения меньших усилий, чем поиск сотрудников из числа соискателей иных категорий [14]. Кроме лояльности по отношению к некоммерческой организации, наличия опыта социальной работы и непродолжительной адаптации волонтеры обладают рядом иных преимуществ по сравнению с другими категориями потенциальных сотрудников, среди которых:

1. Обширный выбор кандидатов. В волонтерских активностях может участвовать широкий круг людей с разными навыками и опытом. Это дает возможность организации выбрать наиболее подходящих канди-

датов на вакантные должности для проведения работы по их привлечению к себе.

2. Высокая мотивация. Волонтеры, как правило, проявляют заинтересованность в работе, имеют высокую мотивацию и готовы трудиться на благо организации и общества. Для них нематериальные факторы подчас оказываются важнее материальных при выборе места работы.

3. Улучшение имиджа организации. Наем волонтеров на вакантные места может улучшить общественное отношение к некоммерческим организациям и привлечь больше внимания к их деятельности со стороны общества.

Отметим, что в рамках данной рекомендации речь об организации «сплошной» кадровой работы с волонтерами и массовым их привлечением в штат некоммерческих организаций в качестве сотрудников не идет [11]. Однако данная группа субъектов деятельности СОНКО отличается набором качеств, существенно упрощающих подобную работу для кадровых подразделений (или конкретных специалистов – в зависимости от масштаба деятельности) организаций.

Кроме того, СОНКО могут проводить стажировки для студентов и выпускников заведений среднего и высшего профессионального образования, чтобы, с одной стороны, помочь им получить опыт работы в своей области и развить профессиональные навыки, а с другой – частично решить таким способом проблему дефицита кадров [13]. Некоммерческие организации могут непосредственно взаимодействовать с учебными заведениями и заключать договоры для организации прохождения производственных практик. Этот способ привлечения новых кадров также представляется эффективным, поскольку студенты, являясь одной из наиболее мобильных групп населения, характеризуются тягой к постоянному движению и переменам. Эти стремления вкупе с энергичностью и креативностью могут сделать их отличными сотрудниками СОНКО, чья деятельность и направлена на стимулирование позитивной трансформации социальной среды [10].

Заключение

Таким образом, в ходе исследования мы определили повышение привлекательности социально ориентированных некоммерческих

организаций как работодателей в качестве одной из важнейших задач развития данного сектора экономики. Привлечение новых работников может быть полезно для СОНКО по нескольким причинам, которые включают расширение возможностей организации, акселерацию процессов достижения целей, снижение нагрузки на одного работника и, как следствие, нормализацию отношений в коллективе ввиду минимизации стрессовых факторов. Кроме того, важен социальный эффект оптимизации кадрового обеспечения некоммерческих организаций, который выражен в повышении уровня доверия к деятельности таковых со стороны граждан.

К числу перспективных направлений привлечения новых сотрудников авторы отнесли работу с волонтерами, а также организацию производственных практик и стажировок для студентов и выпускников учебных заведений. При этом приоритетом кадровой политики может стать работа с волонтерами. Это связано с тем, что добровольцы, особенно те, кто уже на протяжении длительного времени участвуют в проектах организации и, как правило, разделяют ее ценности, изначально лояльно к ней настроены. Это повышает шансы на то, что волонтер пополнит число сотрудников СОНКО.

Список литературы

1. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/10105879/> (дата обращения: 16.01.2024).
2. Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 99-ФЗ «О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/70648990/> (дата обращения: 03.04.2024).
3. Федеральный закон от 20 июля 2012 г. № 121-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части регулирования деятельности некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента» // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/70204242/> (дата обращения: 03.04.2024).
4. Постановление Правительства РФ от 28 декабря 2018 г. № 1525 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 15 февраля 2011 г. № 85» // Гарант. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71480826/> (дата обращения: 03.04.2024).
5. Базуева Е. В., Артамонова А. С., Малкова Е. В. Идентификация барьеров функционирования социально ориентированных некоммерческих организаций как активного субъекта региональной экономики (на примере Пермского края) // Экономические и социальные

- перемены: факты, тенденции, прогноз. 2023. Т. 16. № 6. С. 108–121. DOI: 10.15838/esc.2023.6.90.6.
6. Косыгина К. Е. Занятость населения в организациях некоммерческого сектора: российский и зарубежный опыт // Вестник НГИЭИ. 2021. № 1. С. 64–76. DOI: 10.24412/2227-9407-2021-1116-64-76.
 7. Милованова М. Ю. Социально ориентированные некоммерческие организации как агент социальных изменений и нового социального дизайна современной России // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2020. № 1 (20). С. 74–84. DOI: 10.28995/2073-6401-2020-1-74-84.
 8. Морозова И., Дмитриев А. Оптимизация управления обеспечением социально ориентированных некоммерческих организаций в России // Общество и экономика. 2023. № 7. С. 47–55. DOI: 10.31857/S020736760026573-9.
 9. Овсий В. В. Молодежное волонтерство в современной России: особенности становления и перспективные направления развития // Гуманитарий Юга России. 2021. Т. 10. № 2. С. 94–102. DOI: 10.18522/2227-8656.2021.2.8.
 10. Положенцева Ю. С. Оценка перспектив развития некоммерческих организаций: зарубежная и отечественная практика // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2022. Т. 12. № 2. С. 35–50. DOI: 10.21869/2223-1552-2022-12-2-35-50.
 11. Поляков М. Б. Совершенствование государственной политики в сфере поддержки и развития социально ориентированных некоммерческих организаций // Инновации и инвестиции. 2021. № 5. С. 247–250.
 12. Поляков М. Б., Алексеева И. И., Бикманова А. К., Бугаков И. А., Куцевалова П. А., Москвитин М. О., Польшинникова В. В., Чаженгин Д. А., Чаженгин П. А. Государственная политика в области поддержки и развития социально ориентированных некоммерческих организаций: монография. – М.: Издательство «Знание-М», 2023. – 178 с.
 13. Талибова Ф. Т., Хайруллина Ю. Р. Роль волонтерства в процессе социализации молодежи в современных российских условиях // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2022. № 4 (55). С. 74–78. DOI: 10.26907/2079-5912.2022.4.74-78.
 14. Филиппова А. В. Финансовая поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций в регионах России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2021. № 2. С. 61–86.
 15. Филиппова А. В. Цифровизация и эффект масштаба в деятельности НКО в России // Экономическая политика. 2022. Т. 17. № 1. С. 34–63. DOI: 10.18288/1994-5124-2022-1-34-63.

Сведения об авторах

Морозова Ирина Анатольевна, ORCID 0000-0001-7840-9816, докт. экон. наук, профессор, заведующая кафедрой экономики и предпринимательства, Волгоградский государственный технический университет, Волгоград, Россия, morozovaira@list.org

Дмитриев Алексей Сергеевич, ORCID 0000-0001-6988-8990, аспирант, кафедра экономики и предпринимательства, Волгоградский государственный технический университет, Волгоград, Россия, alexey-dmitriev-vstu@yandex.ru

Статья поступила 01.02.2024, рассмотрена 15.03.2024, принята 31.03.2024

References

1. RF Federal Law “On non-profit organizations” of January 12, 1996, no.7-FZ. *Garant*. Available at: <https://base.garant.ru/10105879/> (accessed 03.04.2024) (in Russian).
2. RF Federal Law “On Amendments to Chapter 4 of Part One of the Civil Code of the Russian Federation and on Invalidation of Certain Provisions of Legislative Acts of the Russian Federation” of May 5, 2014, no.99-FZ. *Garant*. Available at: <https://base.garant.ru/70648990/> (accessed 03.04.2024) (in Russian).

3. RF Federal Law "On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation regarding the Regulation of the Activities of non-profit organizations Performing the functions of a foreign agent" of July 20, 2012, no.121-FZ. *Garant*. Available at: <https://base.garant.ru/70204242/> (accessed 03.04.2024) (in Russian).
4. Decree of the Government of the Russian Federation "On Amendments to the Decree of the Government of the Russian Federation of February 15, 2011, no.85" of December 28, 2018, no.1525. *Garant*. Available at: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71480826/> (accessed 03.04.2024) (in Russian).
5. Bazueva E. V., Artamonova A. S., Malkova E. V. Identifying barriers to the functioning of socially oriented nonprofit organizations as an active subject of the regional economy (on the example of perm territory). *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast, 2023, vol.16, no.6, pp.108-121 (in Russian). DOI: 10.15838/esc.2023.6.90.6.
6. Kosygina K. E. Employment trends in nonprofit sector organizations: Russian and foreign experience. *Vestnik NGIEI*, 2021, no.1, pp.64-76 (in Russian). DOI: 10.24412/2227-9407-2021-1116-64-76.
7. Milovanova M. Yu. Socially oriented non-profit organizations as an agent of social change and new social design in modern Russia. *Vestnik RGGU. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Iskusstvovedenie*, 2020, no.1(20), pp.74-84 (in Russian). DOI: 10.28995/2073-6401-2020-1-74-84.
8. Morozova I., Dmitriev A. Optimizing provision management for socially oriented non-profit organizations in Russia. *Obshchestvo i ekonomika*=Society and Economics, 2023, no.7, pp.47-55 (in Russian). DOI: 10.31857/S020736760026573-9.
9. Ovsy V. V. Youth volunteerism in modern Russia: Features of its formation and promising areas of development. *Gumanitarii Yuga Rossii*=Humanities of the South of Russia, 2021, vol.10, no.2, pp.94-102 (in Russian). DOI: 10.18522/2227-8656.2021.2.8.
10. Polozhentseva Yu. S. Assessment of development prospects of non-profit organizations: foreign and domestic practices. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment*=Proceedings of the Southwestern State University. Series: Economics. Sociology. Management, 2022, vol.12, no.2, pp.35-50 (in Russian). DOI: 10.21869/2223-1552-2022-12-2-35-50.
11. Polyakov M. B. Improvement of state policy in the sphere of support and development of socially oriented non-profit organizations. *Innovatsii i investitsii*, 2021, no.5, pp.247-250 (in Russian).
12. Polyakov M. B., Alekseeva I. I., Bikmanova A. K., Bugakov I. A., Kutsevalova P. A., Moskvitin M. O., Polynnikova V. V., Chazhengin D. A., Chazhengin P. A. *Gosudarstvennaja politika v oblasti podderzhki i razvitiya social'no orientirovannykh nekommercheskikh organizacij: monografiya* [State policy in the field of support and development of socially oriented non-profit organizations: monograph]. Moscow, *Znanie-M Publ.*, 2023, 178 p.
13. Talibova F. T., Khairullina Y. R. The role of volunteerism in the process of socialization of youth in modern Russian conditions. *Kazanskii sotsial'no-gumanitarnyi vestnik*, 2022, no.4(55), pp.74-78 (in Russian). DOI: 10.26907/2079-5912.2022.4.74-78.
14. Filippova A. V. Financial support for socially oriented nonprofit organizations in Russian regions. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya*=Public Administration Issues, 2021, no.2, pp.61-86 (in Russian).
15. Filippova A. V. Digitalization and the economies of scale in Russian NPOS. *Ekonomicheskaya politika*=Economic Policy, 2022, vol.17, no.1, pp.34-63 (in Russian). DOI: 10.18288/1994-5124-2022-1-34-63.

About the authors

Irina A. Morozova, ORCID 0000-0001-7840-9816, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of Economics and Entrepreneurship Department, Volgograd State Technical University, Volgograd, Russia, morozovaira@list.org
Alexey S. Dmitriev, ORCID 0000-0001-6988-8990, Postgraduate, Economics and Entrepreneurship Department, Volgograd State Technical University, Volgograd, Russia, alexey-dmitriev-vstu@yandex.ru

Received 01.02.2024, reviewed 15.03.2024, accepted 31.03.2024