

10 июля 2018 г.

## Как преодолеть дефицит кадров?

В рамках мирового кафе состоялось обсуждение дефицита идей в НКО и способах их преодоления. Участникам дискуссионного стола было предложено ответить на следующие вопросы: Как привлечь и удержать нужных специалистов, в т.ч. молодых? Какими способами можно закрыть кадровый дефицит? Какие компетенции актуальны (будут актуальны в 2020) в НКО и как их формировать у сотрудников / добровольцев?

Участниками были предложены следующие варианты решений:

### 1. Как привлечь и удержать нужных специалистов, в т.ч. молодых?

- Четко формулировать миссию и цели организации, понятные для потенциальных сотрудников и волонтеров.
- Привлекать к работе группы людей и специалистов, которым потенциально интересно и удобно работать в НКО (студенты, пенсионеры, женщины в декретном отпуске).
- Искать людей, максимально мотивированных на решении проблем, которыми занимается НКО («идейные» люди).
- Привлекать к работе и удерживать сотрудников не только за счёт финансовых стимулов, но и за счёт нефинансовых стимулов (развитие репутации, гибкий график работы, возможность обучения и повышения квалификации за счёт НКО, возможность зарубежных командировок, корпоративный отдых, компенсация оплаты детских садов для детей и внуков сотрудников).
- Давать возможность студентам и учёным писать научные работы на базе материалов НКО.
- Давать возможность волонтерам и молодым специалистам самостоятельно реализовывать проект, повышать уровень их ответственности за реализацию работы и показывать важность их работы для организации.
- Давать возможность сотрудникам и волонтерам работать «не по стандарту».
- Давать возможность сотрудникам и волонтерам пользоваться материально-техническими возможностями НКО для их собственных проектов вне организации (помещение, рабочие места, платные программные приложения и правовые базы).
- Предотвращать и работать с выгоранием сотрудников и волонтеров.
- Формировать систему наставничества для специалистов внутри организации.
- Team building.
- Соблюдать нормы трудового законодательства.
- Начинать формировать будущих волонтеров и сотрудников НКО не со студенческой скамьи, а со школьных лет.
- Формировать индивидуальную траекторию карьеры для каждого сотрудника (что ему интересно, как профессионально он будет развиваться, развитие каких профессиональных навыков ему необходимо и получение какого опыта требуется).

10 июля 2018 г.

2. Какими способами можно закрыть кадровый дефицит?

- Проводить анализ рынка труда и привлекать к сотрудничеству высвобожденных работников.
- Формировать панель сотрудников, работающих удаленно (дистанционные рабочие места).
- Приглашать на производственную практику студентов, которые временно могут закрыть дефицит сотрудников.
- Стимулировать частные компании на профессиональное корпоративное волонтерство и привлекать pro bono специалистов к работе в НКО.
- Обращаться за консультациями к государственными (муниципальным) ведомствами и учреждениям, которые работают с теми же задачами и целевыми группами, что и НКО.
- Обращаться за консультациями к профессионалам на пенсии (например, судьи на пенсии).
- Формировать партнёрства с другими НКО, в том числе в части кадрового сотрудничества.

3. Какие компетенции актуальны (будут актуальны в 2020) в НКО и как их формировать у сотрудников / добровольцев?

Традиционные навыки, которые до сих пор требуют профессионализации:

- Фандрайзинг.
- Профессиональная коммуникация.
- Тайм-менеджмент.
- Переводчики и интерпретаторы на «языки» разных целевых групп.
- SMM- менеджмент.

Новые навыки:

- Программирование.
- Работа с текстом.
- Работа с большими данными (навыки поиска и анализа).
- Системное мышление и многофункциональность.
- Навыки межнационального общения.

Участники мирового кафе отдельно отмечали необходимость непрерывного образования сотрудников НКО, а также необходимость работать «как в бизнесе».