



# Конференция решений «Новая коллекция»

20 марта 2025 года  
г. Ульяновск

**СОНКО**  
ПРИВОЛЖЬЯ

Ассоциация  
**Служение**

**РЕСУРС**

КОРПОРАТИВНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИ ПОДДЕРЖКЕ  
ФОНДА  
ПРЕЗИДЕНТСКИХ  
ГРАНТОВ

# В центре внимания: профессионализация НКО

Профессионализм - высокий уровень знаний, умений и навыков в определённой области деятельности, а также ответственное и этичное отношение к своей работе, коллегам и потребителям;

Профессионал - человек, который (в отличие от любителя) занимается каким-либо делом как специалист, владеющий профессией.

# Элементы профессионализма

Образование,  
знание

Практический  
опыт

Наличие  
профессиональных  
связей

Компетенции и  
навыки

Специализация

Профессиональная  
этика

Лояльность  
профессии

Уверенность в  
себе

....

# Признаки профессионала (из обсуждений...)

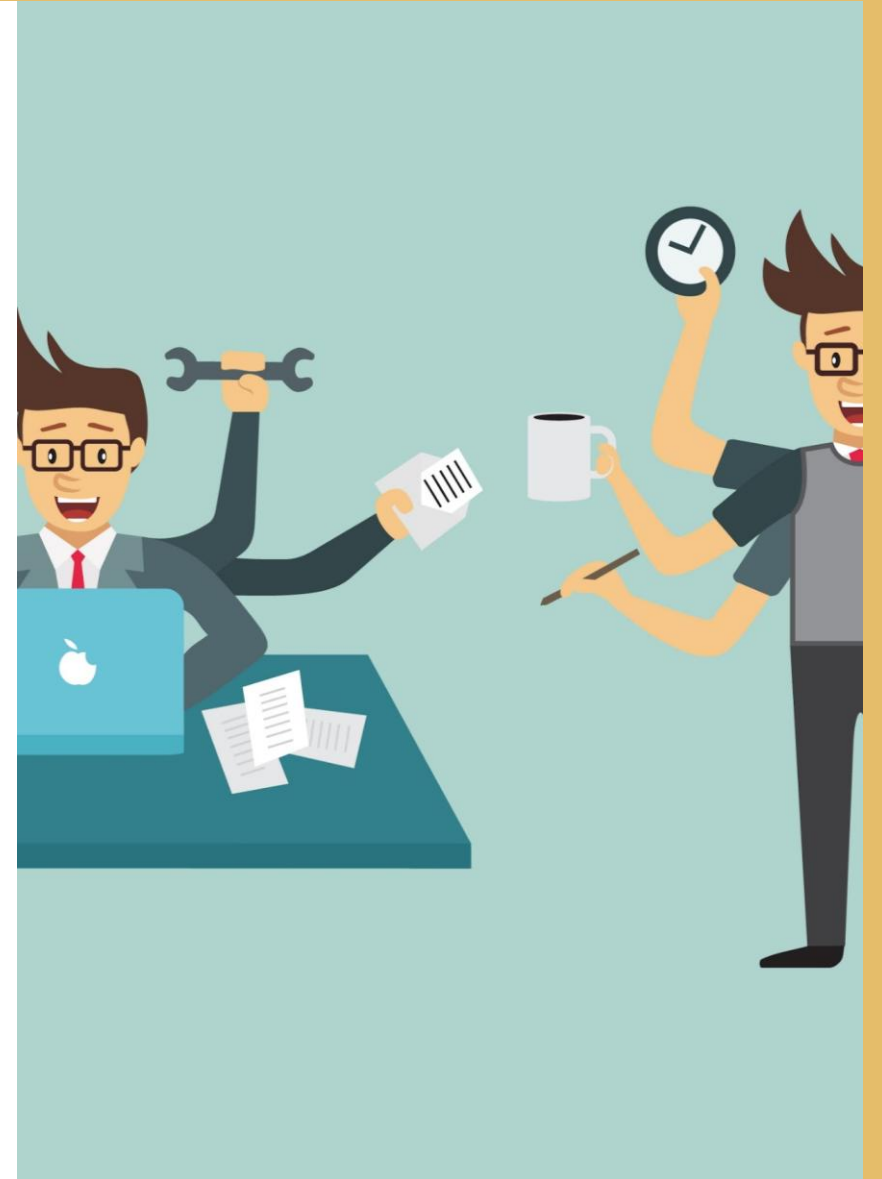
- Это тот человек, на чье мнение можно положиться, ведь он точно знает, о чем говорит или делает
- Это авторитет, который вызывает доверие
- Это профессионал, который добавляет к вашему пониманию что-то ценное
- Он имеет доказательства своего профессионализма: образование, результаты работы, рекомендации
- Он выдающийся практик, внедряет что-то новое
- Он умеет с помощью профессиональных знаний и навыков делать что-то особенное, что другим придется делать дольше или не сделать вовсе
- Когда вас считают профессионалом, вы получаете больше интересных предложений, общественного признания и зарабатываете больше остальных при прочих равных условиях
- Время профессионала всегда стоит дороже
- Он говорит что-то, что не приходит в голову так сразу или просто так

# Сетка ролей профессионала

<b>Советник</b>	<b>Наставник</b>	<b>Исполнитель</b>
<b>Фасилитатор</b>	<b>Преподаватель (Тренер)</b>	<b>“Образец для подражания”</b>
<b>Рефлексирующий наблюдатель</b>	<b>Консультант по техническим вопросам</b>	<b>Консультант по практическим вопросам “подручный”</b>
<b>Аналитик</b>	<b>Оценщик</b>	<b>Спикер</b>

# Особенности профессионализма в НКО

- **Устаревший стереотип**  
Сотрудники НКО / учреждений / социального бизнеса – многозадачники, многостаночники, альтруисты и сплошь волонтеры, полноценная профессиональная карьера невозможна в секторе
- **Реалии сегодняшнего дня**  
Люди не готовы перерабатывать, они знают себе цену, легко уходят в другое место  
Скорость изменений с 2020 выросла в разы  
Новые потребности организаций (цифровая безопасность, управление изменениями, новые потребности целевых групп).
- Адаптация занимает дольше времени, по оценкам HR-специалистов срок адаптации – 9 месяцев





safronov.org

**Членские организации (волонтерские).** Сюда люди не приходят работать, они приходят помогать

- Нет менеджмента и он не нужен
- Общая идея, проблема, которая не решится в ближайшее время (всегда есть аврал)
- Ситуационная деятельность

**НКО переходного этапа (проекты-услуги)**

- Есть проекты и услуги
- Есть штатные сотрудник и волонтеры
- Есть описанные процедуры, связанные с проектной деятельностью

**Профессиональные НКО**

- Требуются специалисты-профессионалы
- Жесткий менеджмент
- Прописанные процедуры
- Описанные услуги, регламенты, стандарты

# Методы профессиональной адаптации в организации

## **Групповые методы:**

- тренинги управленческих и профессиональных навыков
- мастер-классы и профессиональные семинары
- курсы повышения квалификации и переподготовки специалистов
- бизнес-симуляции
- лекции
- кейс-метод
- деловые игры

## **Преимущества:**

- позволяют моделировать рабочие ситуации, отработать поведение;
- дают возможность поддержать коллег в процессе обучения, получить обратную связь;
- экономически выгодны, так как стоимость значительно ниже, чем при индивидуальных занятиях.

## **Недостатки:**

- ограниченное время, затрачиваемое экспертом на обучение специалистов;
- невозможность учитывать индивидуальные особенности конкретного участника.

# Методы профессиональной адаптации в организации

## Индивидуальные методы:

- самостоятельное обучение
- проекты и задания
- стажировки
- наставничество
- коучинг
- buddying (buddy равноправен с обучаемым, подходит для адаптации новых топ-менеджеров)
- shadowing («новичок» становится «тенью» более опытного специалиста, подходит для при подготовке на руководящую должность или для стажировок молодых специалистов)
- ротация (обмен между отделами или региональными подразделениями)
- secondment (обмен между компаниями)

## Преимущества:

- методы используются под контролем эксперта, работающего с конкретным специалистом. Именно поэтому возможен индивидуальный подход, учет особенностей и потребностей. Обучение может проводиться без отрыва от работы.

## Недостатки:

- высокая стоимость развития персонала, некоторые сложности в разработке системы и ее реализации.

# Что манит людей из коммерческой среды в НКО?

- Интерес к социально острым темам
- Отсутствие монотонности работы
- Социальный вклад
- Многообразии задач. Возможность попробовать себя в разных ролях. «Концентрированный опыт».
- Проф. ориентация на будущее
- Развитие эмпатии. Помощь конкретному благополучателю
- Сильная корпоративная культура. Ориентир на миссию.

# Что манит людей из НКО в коммерческую среду?

- Отсутствие давления, ограничений и обязательств от грантодателя
- Большие бюджеты
- Ощутимость и видимость результата. Здесь и сейчас
- Карьерные горизонты. Вертикальность карьеры
- Понятность процессов и действий. Закрепленные алгоритмы
- Стабильность финансирования. Отсутствие стресса по поиску ресурсов

# Новые профессионалы, которые готовы и хотят работать на стыке секторов

- **Что должна учесть организация:**
  - Понять, принять, быть готовой к изменению
  - Выявить риски
  - Определить возможности и «бонусы»
  - Определить границы: работы, видов деятельности, использования материалов, времени работы «на стороне» и т.д. Устно/Письменно/каждый сам для себя?
  - Репутация. Всеми любимое «в персональном качестве»
- **Что должен учесть сотрудник:**
  - Длительность и глубина погружения в сторонние проекты
  - Взаимный репутационный шлейф. Всеми любимое «в персональном качестве»
  - Интеграция НКО в новую деятельность и наоборот. Возможности кросс-партнерства.
  - Развеять мифы об НКО секторе

# Необходимая экосистема для поддержания профессионального партнёрства

**Экосистема** – необходимый элемент, включающий среду профессионального роста и общения, тестирование профессиональных навыков, инструментов опережающей профессиональной подготовки и дополнительного развития, возможности реализации инициатив, взаимодействие с расширяющимся кругом организаций и профессионалов, создание поводов для публичного признания профессионализма участников сообщества.

Экосистема включает:

- Обучение друг у друга и лидеров профессиональной сети
- Каналы коммуникации, обмена идеями и технологиями деятельности
- Менторская поддержка
- Консультации в формате «равный – равному»
- Формирование профессиональных диалогов для обсуждения нерабочих вопросов
- Площадки для совместной деятельности

# ЭКОСИСТЕМА ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ И ЭКСПЕРТОВ

- Среда профессионального общения;
- Возможности тестирования профессиональных навыков;
- Инструменты опережающей профессиональной подготовки и дополнительного развития;
- Возможности реализации профессиональных инициатив;
- Взаимодействие с широким кругом организаций и профессионалов;
- Поводы для публичного признания профессионализма;



# РЕШАЕМ КЕЙС

Время работы в группах – 40 минут

