



Отчет

о проведении фокус - группы на тему:

«Становление профессиональных компетенций руководителей и лидеров СОНКО Курганской области»

24 марта 2020 г. 10-00-12-00 г. Курган, ул. Красина, д.27

В марте 2020 года в рамках проекта “Региональный ресурсный центр для развития и поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций и гражданских инициатив Курганской области” по заказу Детской общественной организации Курганской области “Открытый мир” была проведена фокус-группа «Становление профессиональных компетенций руководителей и лидеров СОНКО Курганской области». В ходе исследования нами были выделены несколько групп вопросов, которые должны были, как можно более полно, охватить проблему становления профессиональных компетенций в некоммерческих организациях. В проведении фокус-группы участвовали руководители, лидеры и специалисты СОНКО Курганской области.

Первый блок вопросов был посвящен проблеме обучения и развития сотрудников некоммерческих организаций. Большая часть руководителей НКО осознаёт важность регулярного обучения, как и собственного, так и сотрудников. Они достаточно четко формулируют нехватку каких-либо

знаний. Участники отмечают, что наиболее удачными формами обучения являются очные формы или смешанные форматы с максимальной практикоприменимостью и с последующим менторством.

«Больше практических моментов», «удобнее всего – это дистанционное обучение, да, на сегодняшний день. Ну, конечно, больше практики, ввиду моей деятельности, мне, конечно, более полезна практическая работа», «теория вот ... вполне подошла бы и заочно, потому что читать все умеют, а вот возникшие вопросы потом обсуждать...», «я вебы тоже не люблю. Но я вот, например, иногда участвую в этих веб-конференциях...», «лучше вот очные формы, громкие, четкие, ясные, и обязательно потом обсуждение», «ну вебинары я тоже не очень люблю, и даже если какие-то электронные методички нахожу, я стараюсь там всё распечатать».

Участники сошлись во мнении, что формат дистанционного обучения не плох сам по себе, но навыка работы с ним нет, также как и нет навыка общения через какие-то современные каналы дистанционного взаимодействия.

«Я очень много дистанционного обучения прохожу на сегодняшний день, в том числе по игротерапии, и я получаю то, что мне нужно», «Как у РНО я проходила несколько обучений, у них очень грамотно сделано, они вот эту психологию нашу учитывают, у них очень короткие семинары, 10-15 минут, вполне выдерживает человек, плюс они подкреплены материалом, есть видеопрезентация, тестирование ты потом проходишь, то есть тебе самой интересно высечь то, что ты поняла».

Было отмечено, что встречаются такие ситуации, когда дистанционное обучение или обмен мнениями становятся единственной возможной формой общения. Например, организация удалена от областного центра, и не имеет возможности часто присутствовать на обучении очно. Также иногда бывают обстоятельства непреодолимой силы, когда дистанционное общение становится основным для организаций. Среди предпочитаемых форм можно выделить предпочтение групповой формы работы для организаций уже имеющих опыт деятельности, и имеющих потребность через групповое взаимодействие прийти к новым идеям, целям. В индивидуальной форме работы в большей степени нуждаются начинающие организации и организации с небольшим опытом работы, т.к. у них возникает много вопросов, которые связаны со спецификой их направления,

с возможностями применения своих сил и определением пути своего развития.

«Вот вообще ведь такого нет среди общественных организаций, я ни разу не видела, чтоб вот мы с общественниками, вот я села с Новосибирском так вот, или там с кем-то так пообщалась, он-лайн...»

«Мне кажется, что вот наравне с тем, что у нас сегодня есть, все эти формы, и очные, и заочные, и индивидуальные консультации, и групповые формы различные, да, проведения, нам все-таки надо уделить внимание вот этим новым технологиям работы онлайн, дистанционно и так далее, потому что там тоже есть свои законы жанра... То есть нам надо расширять эту палитру технологий».

Некоторые новинки участники группы вынесли для себя с форума «Сообщество», который проходил в Кургане 3-4 марта 2020 года.

«Существует, поделюсь с вами, такое приложение в Вконтакте, как подкасты. Слушали такое? Вот я никогда этого не слушала и вообще считаю, что в принципе можно организации взять вот это вот, как сказать, на заметку. И это сейчас тренд ну наших мегаполисов, это Питер и Москва, это их тренд, а мы должны его подхватить, чтобы быть на плаву опять-таки и с молодёжью, молодёжь слушает подкасты...»

В исследование проведенным в 2019 году D-Group.Social совместно с центром «Благосфера» есть очень емкое выражение, которое определяет один из путей современного развития НКО.

«Фонды и некоммерческие организации планомерно уходят в digital и пытаются как-то обыгрывать свои истории с помощью новых технологий и подходов, быть модными, «на острие». Потому что сейчас все в digital, в Интернете – это тренд. И если ты не там, то ты на шаг позади». «У НКО все больше появляется требований к команде, возрастает потребность в специалистах, умеющих работать с новыми технологиями, презентовать и продвигать себя и продукты НКО с помощью digital инструментов».

Отвечая на вопрос о том, что предлагает НКО РРЦ, и что хотели бы руководители увидеть в дальнейшем в Региональном ресурсном центре, участники сошлись во мнении, что то, что предлагает на данный момент РРЦ является необходимым инструментом для них. Любая консультация, любой мастер-класс, любая форма, которую предоставляет Ресурсный центр, на

данный момент очень емкая и нужная. В дальнейшем развитие других форм не должно идти в ущерб тем, которые уже практикуются. И как минимум надо, чтобы в будущем сохранились именно те же форматы. Мнения участников разделилось на несколько групп. Во – первых, можно выделить блок необходимых знаний, которых не хватает участникам в связи с текущими проблемами, которые затрагивают успешное функционирование организации (бухгалтерия, кадры и пр). Отдельно здесь можно выделить бухгалтерию.

«Вот у меня бухгалтер работает недавно, и она буквально не вылезит с ваших семинаров», «у меня большой самый вопрос на протяжении всего периода – это бухгалтерия. Эта сфера такая, деятельности НКО, она специфична, то есть там специфика своя, там свои законы, почему при Ресурсном центре или вообще вот я не знаю при чем, не сделать нам свою бухгалтерию, может быть центр мог бы как-то заложить в свою, чтобы привлекать специалистов на, ну с нашей доплатой, на какой-то более менее, как сказать, чтобы они вели дела поддержку вот в этой сфере на самом деле мы не можем найти, для нас это важно».

В каких общих знаниях из сферы управления НКО вы нуждаетесь на данный момент?

№:	значения	число ответивших	% от числа ответивших
1	бухгалтерия	7	70,00
2	правовые основы	3	30,00
3	кадровая политика	1	10,00
4	продвижение организации/реклама	4	40,00
5	взаимодействие с органами власти	1	10,00
6	взаимодействие с другими НКО	0	0,00
7	взаимодействие с бизнесом	5	50,00
8	управление финансами	2	20,00
9	управление проектами	3	30,00
	Итого:	10	100,00

Среди специальных знаний участники группы выделили необходимость в получении знаний о реализации приоритетных национальных проектов, а также о рынке социальных услуг и способах фандрайзинга.

В каких специальных знаниях о деятельности НКО вы нуждаетесь на данный момент?

№:	значения	число ответивших	% от числа ответивших
1	о работе с отдельными категориями благополучателей	2	20,00
2	о рынке социальных услуг	4	40,00
3	о социальном предпринимательстве	3	30,00
4	о способах фандрайзинга	4	40,00
5	о реализации приоритетных национальных проектов	5	50,00
6	другое	0	0,00
	Итого:	10	100,00

Отдельно можно выделить поступившие точечные предложения под конкретные потребности руководителей НКО.

Здесь было озвучено следующее:

1. Целесообразность проведения мастер класса по конкретному проекту, поиск ошибок, недостатков.

«можно разбирать проекты публично для всех, то есть берем проект и начинаем его разбирать, и все присутствующие могут научиться на чужих проектах».

Здесь же можно отметить пожелание создать так называемый «чек лист». *«Ну чек-лист, кстати вот, может быть. Ресурсному центру вот такой же чек-лист сделать, в принципе он же стандартный по нашим... Ну по этому же чек-листу можно разбирать и здесь все проекты сидеть и разбирать, каждый свое мнение может высказывать по какой-то позиции»*

2. Пожелание видеть Региональный ресурсный центр в числе экспертов на обсуждении грантов главы города Кургана, или областных грантов, т.к. по сути именно они являются во многом экспертами в этой сфере.

«я бы хотела, чтобы Ресурсный центр каким-то образом, я не знаю каким, присутствовал на обсуждении грантов главы города, области»

3. Специальные знания в области различных компьютерных программ, которые нужны в работе НКО (умение создавать презентации, фильмы, работа в графических редакторах, различных мессенджерах и социальных сетях).

«Вообще бы хотела поучиться на компьютере», «Фишечек, да, точно, фишечек мало», «монтаж фильмов...».

Участники отметили важное значение стажировок, особенно на начальном этапе становления организации. Но многие участники говорили о том, что такие стажировки необходимо посещать более регулярно, и носить они должны не формальный характер, а быть узко направленными, затрагивающими конкретные проблемы организации.

«Мне вот очень понравилась стажировка в Перми, там мы не только посидели поговорили, мы съездили во все, они показали, как они работают, и они, правда, работают. Конечно, это очень подталкивает, ходишь всем мозги выносишь, просишь кого-то, поэтому не особо куда берут, зовут, потому что знают, что мозги вынесу», «я сама, когда начинали вот мы с аутистами в 12м году, я договорилась с Центром педагогики в Москве, известный, самый известный у нас специалист, это Шницберг, и мы были у него в центре, и там реально, вот знаете, люди очень просто показывали мне каждое занятие, хотя я приехала вообще, ну как сказать, из провинции».

Многие отмечали, что помимо стимула к работе и развитию подобные стажировки еще и повод для грусти. Некоторые участники, особенно те, кто достаточно долго являются руководителями, отмечают невозможность воплотить в жизнь многие проекты в рамках нашей области, в частности **из-за инертности и разобщенность местного сообщества.**

«Ну то, что они делают, у нас сделать очень сложно», «Но у нас с этим не получается, у нас нет человека, органа, не знаю, но вот кто бы мог собрать нас, ну однотипные организации, которые занимаются вот диабетическое общество, с семьями, ну у нас вот здесь вот всякие, всех вместе и сказать «ребята, у вас всех одна, давайте проведем вот это вот», «ну давайте форум проведем», сейчас модно форумы, форум проведем, соберем, у нас

люди какие-то раздробленные, не хотят объединиться в кучку и провести что-то значимое».

Из этой проблемы вытекает следующая, более глобальная и требующая системного подхода. Это проблема **отсутствия системности в деятельности НКО в регионе.**

«у нас вот в некоммерческом секторе тоже должна быть выстроена некая политика. Что такое политика? Это согласование интересов всех... вот я уже говорила, что город имеет сетку мероприятий, ну на лето обычно, потому что... более удобный, комфортный сезон. Вот может быть нам сделать тоже такую сетку мероприятий из тех программных или там мероприятий, которые проводят НКО... Мы бы тогда могли выстроить, вот условно говоря, свою политику и донести ее до горожан, до благополучателей, до областников, что, да, действительно, вот у нас столько, не просто говорить, что мы там занимаемся собачками, мы там занимаемся там инвалидами, мы там это, а мы показываем через вот эти мероприятия конкретные дела, то есть уже не мы, а будут благополучатели благодаря нам что-то там получать, и горожане то они вникать будут, что да, есть такие вот, ...они говорят «а кто такие НКО то». Получают наши услуги, а что такое НКО, у них в голове то еще не сложилось, как и что. Вот если бы у нас была какая-то политика, а вот политику то, ну совет старейших или мудрейших, я не знаю, или оргкомитет какой-то должен быть среди нас самих. Как мы эту политику будем выстраивать и доносить. И тогда может быть вот эти вот, условно говоря, и тематику президентских грантов как-то мы для себя уже, исходя из наших возможностей и общих интересов, мы бы может по-другому, или совместный какой-то грант делали, понимаете».

Хотя некоторые участники акцентировали внимание всех, что можно что-то проводить и самоорганизовываясь.

«Вообще проблема то она же у вас у всех в голове (смеется). Вот просто давайте ее возьмем и выключим. Вот мы вчера с Ириной то поговорили по телефону и определились, что с 1 сентября мы запускаем новый проект, объединив наши организации. Вот я на «Сообществе» слышала эту проблему, что «вот нужно, чтобы нас кто-то объединил», да вы возьмите и сами объединитесь!»

Помимо этой причины, была отмечена **неудовлетворительная поддержка местных властей**

«Поддержка от Правительства. В Челябинской области есть некоторая поддержка Правительства. Там даже многие руководители НКО

просто сами состоят в каких-то правительственных структурах, но не в штате, а как это называется, молодежный совет».

Еще одна проблема это **потребительское отношение** к НКО со стороны государственных организаций, или власти.

«Потребительское отношение по отношению ну вот к нам. Нам сейчас зачастую звонят и просят «Оксана, приедь и проведи праздник», окей, я готова, но давайте вы нам хотя бы транспорт предоставите, потому что ну я и так везу к вам людей, готовим шоу и всё прочее, ну давайте что-то вы нам, пойдете на встречу, сделаете...нет»

Стажировки участники периодически проходят, но проходят часто за свой счет, их стоимость варьируется в зависимости от курса, от 4500 до 70000 рублей за обучение. Многие готовы вкладывать свои средства, если от этой стажировки или обучения будет практический толк. Также необходимо отметить, что многие участники обозначали проблему отсутствия специального профильного образования для работы в НКО. В мае 2020 года должны внести изменения в законодательство, которые могут подтолкнуть руководителей к получению дополнительного образования, для того, чтобы продолжать свою деятельность в рамках НКО.

«Иногда государство нас ставит законами в такие рамки, что мы вынуждены получать еще какое-то дополнительное образование, чтобы быть на плаву. А если надо будет по этому закону, допустим, получить сертификат, я пойду, конечно, на денежные расходы, чтобы получить, иначе у меня не будет доступа...»

Таким образом, наиболее эффективное обучение, это обучение, когда полученные знания и навыки можно немедленно применить на практике; обучение, когда можно перенять опыт коллег и/или партнёров, посмотреть на практики в аналогичном направлении деятельности. Обучение с получением регулярной и качественной обратной связи (менторство). Отдельно выделают важность итоговой обратной связи от экспертов/организаторов обучения. Наименее эффективное обучение- это онлайн-курсы, а также программы, которые не соответствуют заявленным темам и уровню, курсы, содержащие только теорию или устаревшую информацию. Также руководители отметили, что даже если обучение сотрудника или собственное помогает руководителю решить рабочую задачу, он не всегда готов

изыскивать на это временные и материальные ресурсы. Это зависит от важности поставленных задач, и от цены курса.

В ходе исследования его участники сформировали собирательный образ сегодняшнего сотрудника, исключив специфику направления деятельности организации. Участниками было отмечено, что в таких небольших городах, как Курган, в НКО, как правило, работает очень небольшое количество человек (2-3), поэтому самой главной чертой работника-руководителя является то, что он, как правило, сочетает в себе массу умений и качеств («он многозадачный многостаночник»).

«У нас, говорит, в НКО работают всегда 2, ну максимум 3 человека, ты вообще забудь про эту массовку то». Сам образ у участников получился достаточно размытым, хотя некоторые черты можно выделить достаточно явно. Люди, которые идут работать в НКО должны в большей степени работать за «идею», хотя большинство сходятся во мнении, что без зарплаты сейчас практически невозможно привлечь специалистов.

«У меня пока еще, пока еще есть люди, заинтересованные, которые бесплатно готовы работать на НКО, это как бы, как сказать, ну вот это социальное общество, про которое мы с вами говорим, ну есть люди такие».

В исследование проведенным в 2019 году D-Group.Social совместно с центром «Благосфера» были отмечены ряд ограничений в реализации программы обучения и развития.

«Среди ограничений особенно болезненны:

- нехватка времени (всегда велик соблазн поставить в приоритет важную и срочную задачу – например, срочный текущий сбор или подготовку заявки на грант/отчёта по гранту);
- нехватка финансовых ресурсов (лишь единичные НКО бюджетировать расходы на обучение сотрудников, остальные пока считают это роскошью и ищут возможность участия в программах на безвозмездной основе);
- не повсеместно, но отмечается отсутствие мотивации к развитию и изменениям у сотрудников».

Участники нашей группы особенно акцентировали внимание на последнем пункте. Мотивация, по мнению руководителей НКО у всех разная, кто-то ориентирован в большей степени на **материальную составляющую**.

«Ситуация другая, поэтому вот сколько, ну, например, у меня больше 30 лет, например, существовала организация общественная, грант появляется, деньги появляются – все мои друзья рядом со мной, всё. Я им плачу – они работают четко, гранта нет, каждый работает на своей работе, выживает как может», «если НКО работает по типу учреждения, то есть руководитель на оплате и сотрудники на оплате. Если нечем платить, всё, это, ты- многостаночник и всё»,

кто-то на **публичность** («Кому то вот, знаете, кому то нравится, когда его показывают по телевизору... вот особенно молодым людям»),

кто-то на **взаимовыгодное сотрудничество**

(«Вот студенты, студенты, чем их можно заинтересовать... это практика. Вот ко мне ходят, у меня уже ну много достаточно было, наверное, дипломов 10 ребята защитили, ну по теме соответственно, сейчас у меня на преддипломной практике девочка была, и они получают навыки какие-то, литературу, а я помощь».

Однако, часто данное взаимовыгодное сотрудничество пресекается местными руководителями организаций, или местным сообществом.

«практика существует в ветеринарном техникуме, каждый год я ездила разговаривала с руководителем, что дайте нам в приют ну на практику, на прохождение практики студентов. Ну и что, за весь период у меня был, за 10 лет, 4 студента, они не хотят. Они учатся на ветеринаров, они не хотят...», «В колледж культуры мы тоже подали предложение, что на базе нашего центра значит русской культуры можно проходить студентам направления народного творчества и ремесленникам там, и певцам, и хореографам практику, на наш бы коллектив бы ходили, на проведение мероприятий. Директор колледжа наотрез сказала «увиджу кого в Цветне - я загрызу, загноблю»

В исследование проведенным в 2019 году D-Group.Social совместно с центром «Благосфера» отмечают, что сложности с мотивацией и обучением объективны и вызваны:

- ухудшением общей экономической ситуации в стране (отсутствие возможности платить сотрудникам конкурентоспособную зарплату);

- незнанием технологий работы HR (найм, сопровождение, обучение) и неумением управлять сотрудниками поколения Y и Z (не понятно, как их мотивировать);
- отсутствием модели компетенций сотрудника НКО;
- отсутствием «дорожной карты» - четко спланированных шагов, которые должен пройти каждый сотрудник НКО для своего профессионального роста и развития, который был бы признан стандартом для сектора.

Участникам группы был задан вопрос о влиянии на деятельность НКО двух больших групп факторов – внешних (определенная экономическая ситуация в стране, изменение ценностного профиля общества, развитие онлайн-обучения и внедрение онлайн-технологий, автоматизация и прочее) и внутренних (это то, что касается развития сотрудников, руководителей НКО, создание эффективных объединений, обмен опытом и т.д.) Участники отметили, что в большей степени они подвержены влиянию внешних факторов, потому что есть много обстоятельств, которые могут парализовать работу НКО. Если создаются какие-то условия для того, чтобы заработать, то НКО берут это на вооружение, и пытаются активно использовать. Если таких условий нет, то заработать НКО практически невозможно, а это отбрасывает их уже к внутренним проблемам поиска кадров и мотивации.

«Конечно, играют внешние. Смотрите, развитие грантов, вот президентских грантов, сколько он сподвиг сейчас новых НКО образовываться, Для НКО самое сложное, я считаю, это заработать деньги, не привлечь откуда-то ресурс, а какой-то продукт производить, чтобы на этом потом содержать организацию». «Ну вот социальные услуги платные оказываешь, что сейчас вот развивают, да у нас еще государство не достигло, чтобы, ну как сказать обеспечить нужными социальными услугами наших граждан. Этим же аутистов или даунов, у нас еще в государстве этого нет. Как может НКО это сделать, это колоссальные деньги»

Хотя обязательное наличие внутренней «идейности» многие участники тоже упомянули. *«Если работать на окладе, тогда мы плавно, ну это мое личное мнение, плавно перетечёт в такую же рутинную работу, которую исполняет государство».* В исследование проведенным в 2019 году Д-

Group.Social совместно с центром «Благосфера» отмечают, что *«Данный тренд может в ближайшей перспективе привести к снижению интереса у представителей НКО к обучению и развитию, потому что если бюджетные деньги дают, то зачем тогда развиваться. Как следствие, организации в некоммерческом секторе будут становиться менее устойчивыми. Этот тренд, по мнению участников исследования, является самым заметным по своему влиянию. Они предполагают, что при усилении роли государства в некоммерческом секторе в 2020-2022 годах НКО будут становиться менее устойчивыми, и каждой будут необходимы сотрудники по работе с органами власти. При этом усилится желание организаций делать не то, что нужно, а то, что «диктует» государство, что может привести к потере самостоятельности части НКО»*. Хотя на данный момент в ходе проведения нашей группы руководители НКО высказывались резко против идти по пути «воли» государства, подчеркивая свою обособленность, и создание своих НКО как противовес и несогласие с методами работы в государственных организациях.

Некоторые участники говорили о том, что необходимо по мере сил и возможностей бороться с внешними обстоятельствами и постоянно пытаться обернуть ситуацию в свою пользу.

«А вот надо сделать так, чтобы внешние факторы наименее сильно влияли на организацию, то есть надо перевернуть ситуацию так, чтобы всё от вас зависело. Допустим, сейчас закрыли вот эти, у нас проект есть...мы приходим в школу и рассказываем там про профилактику и так далее. Конечно, можно сказать «вот коронавирус, всё, мы ниче не можем сделать», но можем договориться, там какое-то дистанционное, какой-то вебинар провести, то есть это изнутри и зависит, насколько мы готовы перевернуть ситуацию».

Развитие он-лайн платформ, как одно из проявлений внешних факторов также предоставляет больше возможностей для развития НКО в районах или для обучения сотрудников НКО на расстоянии. Но здесь не всегда возможно соблюдение технических требований, а также много вопросов к содержанию курсов и качеству обучения. Также было отмечено, что он-лайн курсы или общение хороши тем, что помогают решать тактические задачи, а для

выстраивания стратегических задач обязательно нужно очное общение с ментором, или экспертами из других регионов.

Одной из внутренних проблем НКО в Курганской области оказалась проблема сменяемости лидеров. С одной стороны, участники отмечали, что иногда отсутствие взаимодействия у организаций, или нехватка профессионалов в НКО объясняется страхом текущего лидера потерять свои позиции. *«Меня никто не брал, понимаете, у каждого есть свой кусочек денежек и власти, и все за этот кусочек сильно боятся»*. С другой стороны, есть НКО, которые существуют достаточно давно, и лидерами которых являются люди старшего возраста. Они отмечают отсутствие смены поколений.

В исследование проведенным в 2019 году D-Group.Social совместно с центром «Благосфера» также было отмечено, что постепенно будет возрастать роль крупных НКО, они будут задавать тренд развития. *«Сильные организации будут активно поддерживаться, они будут помогать оставаться сектору сектором, не просто некоммерческим, а решающим определенные социальные задачи. Процессы саморегуляции сектора будут усиливаться»*. *«Остальные будут «умирать» или подтягиваться за сильными. Чтобы остаться на плаву и преодолеть этот разрыв им нужно найти более гибкие и понятные модели и механизмы управления организациями, стать более организованными, вкладываться в обучение, в рост, в автоматизацию процессов и планомерно идти по этому пути»*.

«Все больше будет появляться региональных ресурсов на организацию работ на малых территориях. Региональные НКО начнут выигрывать все больше грантов и реализовывать качественные проекты, тем самым положительно влияя на развитие своего региона и города. Будет также возрастать роль местных сообществ, особенно в регионах».

Подводя итоги проведенного исследования, можно сделать следующие **выводы**:

- Наиболее эффективное обучение, по мнению участников фокус-группы, это обучение, когда полученные знания и навыки можно немедленно применить на практике; обучение, когда можно перенять опыт коллег и/или партнёров, посмотреть на практики в аналогичном направлении деятельности. Обучение с получением регулярной и качественной обратной связи (менторство). Отдельно выделяют важность итоговой обратной связи от экспертов/организаторов обучения. Наименее эффективное обучение - это онлайн-курсы, а также программы, которые не соответствуют заявленным темам и уровню, курсы, содержащие только теорию или устаревшую информацию.
- Формат дистанционного обучения, по мнению участников фокус-группы, не плох сам по себе, но навыка работы с ним нет, также как и нет навыка общения через какие-то современные каналы дистанционного взаимодействия.
- Участники сошлись во мнении, что то, что предлагает на данный момент РРЦ, является необходимым инструментом для них, любая консультация, любой мастер-класс, любая форма, которую предоставляет Ресурсный центр, на данный момент очень емкая и нужная. В дальнейшем развитие других форм не должно идти в ущерб тем, которые уже практикуются.
- Можно выделить блок необходимых знаний, которых не хватает участникам в связи с текущими проблемами, которые затрагивают успешное функционирование организации (бухгалтерия). Среди специальных знаний участники группы выделили необходимость в получении знаний о рынке социальных услуг и способах фандрайзинга. Также поступило ряд предложений, носящих практикоориентированный характер.
- Участники отметили важное значение стажировок, особенно на начальном этапе становления организации. Но многие участники говорили о том, что такие стажировки необходимо посещать более

регулярно, и носить они должны не формальный характер, а быть узко направленными, затрагивающими конкретные проблемы организации.

- Руководители отметили, что даже если обучение сотрудника или собственное помогает руководителю решить рабочую задачу, он не всегда готов изыскивать на это временные и материальные ресурсы. Это зависит от важности поставленных задач, и от цены курса.
- Были выделены причины, вызывающие затруднения в деятельности НКО (неудовлетворительная поддержка местных властей, потребительское отношение со стороны государственных организаций, отсутствие системности в деятельности НКО в регионе, инертность и разобщенность местного сообщества).
- Многие участники обозначали проблему отсутствия специального профильного образования для работы в НКО.
- Образ сотрудника у участников получился достаточно размытым, хотя некоторые черты можно выделить достаточно явно. Как правило, это человек обладающий комплексом навыков («многозадачный многостаночник»). Люди, которые идут работать в НКО должны в большей степени работать за «идею», хотя большинство сходятся во мнении, что без зарплаты сейчас практически невозможно привлечь специалистов.
- Участники отметили, что в большей степени они подвержены влиянию внешних факторов, потому что есть много обстоятельств, которые могут парализовать работу НКО.
- Одной из внутренних проблем НКО в Курганской области оказалась проблема сменяемости лидеров, отсутствие достойной смены.

Отчет подготовлен:

Масловой Л.М. - кандидатом социологических наук, научным руководителем проекта РРЦ СОНКО Курганской области, директором Благотворительного фонда развития и поддержки местного сообщества Курганской области «Вместе с нами»,

Захаровой Т.А. – старшим преподавателем кафедры социологии, социальной работы и организации работы с молодежью Гуманитарного института Курганского государственного университета.