

УДК 33.331

Зуева Е.С.

студент магистратуры

1 курс, Институт химии и энергетики

ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»

Кибаров О.А.

Студент 2 курса

ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МАЛЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ: МОДЕЛЬ УДЕРЖАНИЯ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: Малые некоммерческие организации составляют большую часть растущего некоммерческого сектора. Эти организации работают также, как и коммерческие предприятия, с миссией, ценностями и надежными сотрудниками. Одним из факторов, который отличает некоммерческие от коммерческих организаций, является способность коммерческих организаций обеспечивать более высокую, более конкурентноспособную заработную плату и лучшие пакеты льгот для сотрудников. Некоммерческим организациям часто не хватает этой возможности, что может привести к кадровым проблемам и высокой текучести кадров. В этом исследовании рассматриваются различные способы, которыми эти некоммерческие организации привлекают сотрудников, типы предлагаемых стимулов и льгот, а также то, что может помочь удержать сотрудников после их найма.

Ключевые слова: некоммерческая организация, удержание сотрудников, приверженность сотрудников, оборот.

Zueva E.S.

graduate student

1st year student, Institute of Chemistry and Energy

FGBOU VO "Togliatti State University"

Kibarov O.A.

2nd year student

FGBOU VO "Togliatti State University"

STAFFING OF SMALL NONPROFIT ORGANIZATIONS: A MODEL FOR RETAINING EMPLOYEES

Abstract: Small nonprofit organizations are a large part of the growing nonprofit sector. These entities operate similarly to for-profit businesses. With a mission, values, and dependable employees. One factor that sets small nonprofit organizations apart from for-profit organizations is the ability that for-profit entities have to provide higher, more competitive wages and better benefit packages for employees. Nonprofit organizations often lack this ability, which can result in staffing challenges and high turnover rates. This study explores the different ways these nonprofit organizations attract employees, the types of incentives or benefits offered, and what can help retain employees once they are hired.

Key words: nonprofit organizations, employee retention, employee commitment, turnover.

Как и в любой организации, сотрудники живут и действуют на работе, руководствуясь своими личными ценностями. Если ценности некоммерческой организации аналогичны ценностям потенциального сотрудника и совпадают с ними, это может помочь привлечь в организацию таланты. Если ценности организации аналогичны ценностям потенциального сотрудника, больше шансов, что они захотят работать в организации и останутся в ней на длительный период времени. Это может дать человеку ощущение помощи организации в достижении их целей, а также в достижении их личных целей. Поэтому мы предлагаем:

Предложение 1. Целеустремленные люди с большей вероятностью останутся в некоммерческой организации.

Важным фактором для рассмотрения вопроса в работе в некоммерческой организации является то, что заработная плата обычно ниже, чем если бы человек работал в коммерческом предприятии. Некоторые работники соглашаются с такой разницей в оплате труда, потому что для них они приносят пользу организации. Некоторым работникам более приемлема более низкая заработная плата, поскольку они считают эту работу точкой входа на рынок труда (например, студенты).

Опыт работы в некоммерческой организации может положительно повлиять на резюме человека, поскольку некоторые рассматривают опыт работы в этом секторе как средство улучшения резюме. Еще одним важным фактором является то, что работникам, возможно, придется начинать с более низкой заработной платы во время обучения, прежде чем в конечном итоге перейти на более высокие должности. Однако, если сотрудники просто используют некоммерческую работу в качестве отправной точки для своей карьеры или для создания своего резюме, это может означать увеличение текучести кадров для организации.

Работники могли бы более терпимо относиться к более низкой заработной плате, если бы они верили, что усердно работая и принося пользу организации, они могут впоследствии быть повышены в должности и получать прибавку к вознаграждению. Однако продвижение по службе может быть менее вероятным в некоммерческом секторе, о чем свидетельствует тот факт, что многие малые некоммерческие организации имеют плоскую организационную структуру. Продвижение по службе возможно только при наличии более высокой должности в организации. В то время как продвижение по службе возможно в однородных организациях, в некоммерческом секторе оно, по-видимому, случается реже. Наряду со структурой организации, если рост занятости низкий, могут быть как низкие, так и высокие показатели текучести кадров, связанные со снижением потенциала для продвижения по службе.

Предложение 2. Финансово мотивированные лица с меньшей вероятностью будут удержаны в малой некоммерческой организации.

Сотрудников малых некоммерческих организаций часто привлекает идея о том, что они могут работать над достижением значимой социальной миссии. Другими словами, миссия организации состоит в том, чтобы оказывать услугу людям, например, работать в больницах, с пожилыми людьми и детьми. Эти услуги иногда являются причиной того, что сотрудники могут более терпимо относиться к более низкой заработной плате, потому что взамен они чувствуют, что могут внести свой вклад в миссию организации. Эти ориентированные на миссию ценности, считающиеся позитивной социальной миссией, могут служить формой внутренней мотивации работника, если они считают, что это соответствует их собственной системе ценностей. Идея позитивной социальной миссии, как правило, более ценится в некоммерческом секторе, чем в коммерческих предприятиях, поскольку концепция создания

общественного блага обычно является целью деятельности некоммерческих организаций.

Сотрудники, которых привлекает внутренняя мотивация, а не альтернативные стимулы, такие как продвижение по службе или прибавка к зарплате, иногда могут быть более преданными работниками, потому что они работают над улучшением организации. Этот тип мотивации не предлагает награды, а скорее предлагает чувство ценности. Внутренняя мотивация может быть определена как усилия, прилагаемые сотрудниками при отсутствии внешнего вознаграждения. Эта мотивация придает большую значимость и повышает степень осмысленности работы работника. В свою очередь, повышенная значимость дает работнику более высокую производительность труда.

Предложение 3. Люди, которые чувствуют себя ценными, с большей вероятностью останутся в малой некоммерческой организации.

Известно, что низкая заработная плата связана с работой в гражданских некоммерческих организациях. Еще одним аспектом занятости, который сотрудники этих организаций, как правило, упускают, являются льготы, такие как медицинское страхование и взносы в пенсионный фонд. Однако часто известно, что малые некоммерческие организации имеют политику, включающую больше семей. Это может помочь привлечь сотрудников, которые предпочли бы гибкий график или график работы неполный рабочий день. Определяющим фактором способности привлекать и удерживать лояльных и продуктивных сотрудников являются дополнительные льготы, учитывающие интересы семьи, и кадровая политика. Несмотря на то, что существуют несколько типов организации работы, таких как сокращенная рабочая неделя, поэтапный выход на пенсию и удаленная работа, наиболее

распространенными и предпочтительными являются неполный рабочий день, сокращенная рабочая неделя и гибкий график.

Предложение 4. Стимулы и ценности, связанные с семьей, повысят удержание сотрудников в малых некоммерческих организациях.

Как и в любом бизнесе, малые некоммерческие организации нуждаются в ценных сотрудниках для выполнения своей миссии и облегчения повседневных операций.

Некоммерческим организациям часто трудно привлекать и удерживать сотрудников, если они предлагают более низкую заработную плату, чем коммерческий бизнес. Сотрудников, которые считают, что ценности организации связаны с их собственными, больше привлекает работа в некоммерческой организации. Работа, основанная на миссии, может дать сотрудникам чувство цели и ценности, поскольку они помогут организации достичь своих целей.

Многие факторы могут повлиять на приверженность сотрудников организации, включая личные факторы (например, возраст, пол, уровень образования и семейное положение) и организационные факторы (например, удовлетворенность работой, стиль руководства и организационный климат). Эти факторы могут заставить сотрудников чувствовать, что они вносят свой вклад в миссию организации, «пожертвовав заработной платой», когда они соглашаются на более низкую заработную плату, чем они могли бы найти в другом месте.

В целом, мы рассмотрели и обсудили некоторые ключевые факторы, влияющие на то, что мотивирует потенциального сотрудника работать в малых некоммерческих организациях. Некоторых привлекает работа в организации, разделяющей те же ценности, в которые они верят и которым следуют. Не только организационные ценности привлекают сотрудников,

но и вера в то, что они действительно приносят пользу организации, может дать им чувство цели и побудить их работать лучше. Других привлекает идея гибкого графика, позволяющего им проводить больше времени со своими семьями. Возможно, более высокая заработная плата и льготы – это не все, что необходимо для привлечения талантливых и преданных своему делу сотрудников. Тем не менее, в то время как ценности и гибкий график могут привлечь некоторых, отсутствие/ограничение льгот, продвижения по службе и надбавок может привести к более высокой текучести кадров для финансово мотивированных сотрудников.

Использованные источники:

1. Александрова, Н. А., Машьянова Е. Ю. Организационная культура: поиски алгоритма управления изменениями//Дискуссия. 2019. № 10 — С. 35-36.
2. Базаров, Т. Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты (практическое руководство). -М.: Издательство «КноРус», 2018. – 507с.
3. Бармакова, Н. Современные методы подбора персонала//Кадровик.ру. 2018. N 8. — С. 60 -64.
4. Бунатян, А. Н. Оптимальная схема отбора персонала при приеме на работу в организацию//Вестник Университета Российской академии образования, 2019. -№ 5. — С. 152-154.