

УДК 316.34

АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР МОЛОДЕЖНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Сарайкина Е. Д.,

Студент

Санкт-Петербургский государственный университет

г. Санкт-Петербург.

В России быстро развивается гражданское общество и молодежные инициативы. После распада Советского Союза многие молодежные организации прекратили деятельность, новые сегодня работают малоэффективно из-за несформированных организационных структур и отсутствия продолжительного опыта. Развитие именно молодежных инициатив является лучшим способом развития личностного и лидерского потенциалов. Автор, основываясь на структуре организации AIESEC, предлагает делать упор на следующих организационных факторах: корпоративная культура, отбор новых членов, передача опыта, строгая организационная система, субординация и разделение компетенций, выборность и сменяемость руководства, система оценки на всех уровнях работы, система поощрения и признания, прозрачность каналов коммуникации между проектами и отделами, контакты с внешней средой.

Ключевые слова: молодежные организации, личностный и профессиональный рост, преемственность, организационная структура.

ACTUAL SOLUTIONS TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF ORGANIZATIONAL STRUCTURES YOUTH ASSOCIATIONS

Saraykina E.D.

Student

St. Petersburg State University

St. Petersburg

In Russia the civil society and youth initiatives are developing rapidly. After the collapse of the Soviet Union many youth organizations ceased operations, and today the new ones work inefficiently because of immature organizational structures and the lack of broad experience. Development of youth initiatives is the best way to develop personal and leadership potential of the population. The author, based on the structure of the AIESEC organisation, offers to focus on the following organizational factors: corporate culture, regular recruitment and selection of new members, the transfer of skills, strong organizational system, subordination and division of competences, elections and management turnover, MoS (measures of success) system, R&R (reward and recognitions) system, transparency in communication channels between projects and departments, external relations.

Key words: youth organizations, personal and professional growth, continuity, organizational structure.

В течение последних лет в России идет активное развитие гражданского общества. Так, 2011 и 2012 годы отмечены резким ростом гражданской активности, [1] [2] проявившейся в виде многочисленных митингов, избрании новых депутатов в муниципальные образования, стихийном формировании волонтерского движения в Крымске, появлении новых общественных и волонтерских организаций.

В рамках этого общего тренда растет вовлечение молодежи в общественную деятельность. Необходимо упомянуть, что в период существования Советского Союза молодежная работа имела очень четкую и качественную организационную структуру, была развита преемственность и сохранение традиций. В 90-е произошел распад этой структуры, и большинство существующих сегодня молодежных организаций в силу отсутствия опыта или несформированной системы его передачи работают малоэффективно.

Социальная работа молодежи в большой степени содействует раскрытию личностного потенциала и способствует развитию профессиональных и управленческих навыков. Проблема неэффективного лидерства в России поднимается часто, эта тема была основной на 2-х последних Петербургских Международных Экономических Форумах. По моему мнению, молодые люди, прошедшие школу общественной деятельности, являются лучшими руково-

дителями и профессионалами, готовы к ведению предпринимательской деятельности и представляют собой тот ресурс, который способен дать толчок развитию России в ближайшие 10-15 лет.

Помимо повышения эффективности работы молодежи крайне важной является тема преемственности. Основываясь на своем опыте работы в нескольких молодежных объединениях, я хочу поделиться некоторыми организационными и структурными особенностями наиболее эффективной из них – международной молодежной организации AIESEC. Я считаю, что их применение в работе многих организаций может дать резкое повышение результативности проектов, коэффициента удержания и качества получаемого опыта.

1. Корпоративная культура организации. При волонтерской работе этот фактор определяет причастность члена организации, его желание соучаствовать. Элементы одежды, песни и традиционные ритуалы, составление общего видения очень важны, они формируют группу. Очень важно определить ценности организации и передавать их. Создание общего духа от уровня команды проекта до уровня всей организации – залог хорошей мотивации, прозрачной коммуникации и эффективной работы.

2. Отбор новых членов. Организации очень разнообразны, и важно, чтобы кандидат нашел именно свое место; необходимо проводить отбор в соответствии с необходимыми критериями и правильно формировать ожидания. Например, в AIESEC`е проводятся обязательные центры оценки (assessment centers) и интервью для выявления основных компетенций, а членом организации можно стать, только выполнив определенные критерии и пройдя обучение. Такой способ отбора позволяет создать наилучшую среду и обстановку и очень важен для предотвращения конфликтов и повышения мотивации молодежи.

3. Передача опыта. Она должна быть обязательным процессом, ведь только так возможно предотвратить повторение старых ошибок. Для полноценного развития необходимо постоянное обучение и внешние тренинги, развитие внутренней системы тренеров.

4. Строгая организационная система, понятная всем членам организации. Она обеспечивает понимание членами возможностей дальнейшего роста и высокий уровень ответственности каждого за свою сферу. На мой взгляд, лучшая архитектура – это система проектов с выборными лидерами и разделением обязанностей в команде.

5. Субординация и разделение компетенций. Каждый проект или отдел должен заниматься исключительно своей деятельностью (отдельно рекламой, организацией мероприятия или работой с партнерами, и т.д.). Необходима координация всех реализуемых проектов, и в зависимости от их количества может быть несколько ступеней руководства.

6. Выборность и сменяемость руководства. Это обеспечивает наибольший результат, понимание зон ответственности. В AIESEC`е голосует совет полноправных членов, выполнивших определенные критерии в ходе своей работы. Установленные сроки деятельности позволяют наладить стабильный рост и развитие участников.

7. Система оценки на всех уровнях работы. Введение системы MOS (measures of success, критерии оценки эффективности) позволяет объективно оценивать деятельность отдельных членов и организации в целом, выявлять зоны роста и исправлять их.

8. Система поощрения и признания (R&R, rewards and recognitions). По результатам оценки необходимо выделять и награждать лучших; признание – один из основных стимулов двигаться дальше и развиваться.

9. Прозрачность каналов коммуникации и налаживание синергий между различными проектами и отделами. Это позволяет улучшить результат работы и повысить мотивацию членов команды, эффективнее решать общие проблемы. Необходимо регулярно проводить встречи команд.

10. Контакты с внешней средой. Они необходимы как на уровне контактов с целевой аудиторией проектов, так и на уровне партнерств с бизнесом, образовательными учреждениями, государством. Активная молодежь открыта для общения, и эту особенность следует переносить на организацию: диалогу и новые контакты помогают расти. Взаимодей-

ствие с другими молодежными организациями важно как система совместного решения проблем, передачи опыта и оценки собственной эффективности.

Перечисленные действия являются довольно очевидными, но, тем не менее, они редко применяются. Такая структура менеджмента является самой эффективной из известных мне и ее использование большим количеством молодежных организаций, несомненно, может внести серьезный вклад в развитие российской молодежи и нашего человеческого капитала.

Список литературы

1. Сколько власти у Путина? Редакционная статья //«Русский Репортер», 7 декабря 2011, №48 (226).

2. Pamfilova E. Civil Society and Election Campaigns: Negative and Positive Influences on the Vector of Russian Political Development. Speech in Woodrow Wilson Center, January 10, 2012. [Электронный ресурс] URL: http://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/Pamfilova_final_0.pdf (дата обращения 29.07.2012).