

КОРРЕЛЯЦИЯ ФИНАНСИРОВАНИЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ФОНДОВ И РЕКРУТИНГОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Березина А. В., бакалавр, кафедра экономики в энергетике и промышленности, Национальный исследовательский университет «МЭИ», г. Москва, Россия, e-mail: savelyevaav@mpei.ru

***Аннотация:** В статье поднимается вопрос о взаимосвязи между финансированием и рекрутинговым потенциалом благотворительных организаций, фондов и добровольческих объединений. Основное внимание уделяется проблеме нехватки финансов, что в свою очередь создает препятствия для эффективного поиска и отбора волонтеров. Этот вопрос становится особенно актуальным, поскольку благотворительные и добровольческие инициативы сталкиваются с проблемой текучести кадров, вызванной недостатком средств. Статья ориентирована на практические аспекты, предлагая метод интервью с сотрудниками и руководителями благотворительного фонда "Анна помогает" в Санкт-Петербурге для более глубокого понимания проблемы. Автор, основываясь на полученных данных и их анализе, выдвигает рекомендации, направленные на разрешение выявленных проблем. Заключительная часть статьи предоставляет прогнозы относительно будущего взаимодействия добровольчества и рекрутинговой службы. Эти прогнозы призваны прояснить перспективы развития и улучшения сотрудничества в данной области. Таким образом, статья не только выявляет проблему, но и предлагает конструктивные подходы к ее решению, а также стремится пролить свет на будущие тенденции в сфере сотрудничества благотворительности и рекрутинга.*

***Ключевые слова:** благотворительность, благотворительные фонды, рекрутинг, рекрутинговая деятельность, рекрутинговый потенциал*

CORRELATION OF CHARITABLE FOUNDATIONS' FINANCING AND RECRUITING POTENTIAL

Berezina A. V., bachelor's Degree, Department of Economics in Energy and Industry, National Research University "MEI", Moscow, Russia, e-mail: savelyevaav@mpei.ru

Abstract: *The article raises the question of the relationship between the financing and recruiting potential of charitable organizations, foundations and voluntary associations. The main attention is paid to the problem of lack of finances, which in turn creates obstacles to the effective search and selection of volunteers. This issue is becoming especially relevant, since charitable and volunteer initiatives face the problem of staff turnover caused by a lack of funds. The article focuses on practical aspects, offering a method of interviews with employees and managers of the Anna Helps Charity Foundation in St. Petersburg for a deeper understanding of the problem. The author, based on the data obtained and their analysis, puts forward recommendations aimed at resolving the identified problems. The final part of the article provides forecasts regarding the future interaction of volunteerism and the recruiting service. These forecasts are intended to clarify the prospects for the development and improvement of cooperation in this area. Thus, the article not only identifies the problem, but also offers constructive approaches to its solution, and also seeks to shed light on future trends in the field of cooperation between charity and recruiting.*

Keywords: *charity, charitable foundations, recruiting, recruiting activity, recruiting potential*

В современной России более 9 тысяч благотворительных организаций, фондов и объединений, как отмечено на платформе по поиску волонтеров. Этот внушительный показатель свидетельствует о росте числа таких организаций и подчеркивает текущий тренд в области благотворительности. Эти организации, несмотря на свою индивидуальность и уникальные цели, общаются единой идеей - реализацией благотворительных начинаний.

Очевидно, что финансирование благотворительных фондов в значительной мере зависит от пожертвований, донатов, фандрайзинговой деятельности, а также поиска спонсоров и меценатов. Однако эти источники не всегда достаточны для обеспечения полноценной деятельности и содержания организации. Работающий на волонтерской основе персонал фонда, включая в себя волонтеров, наставников и ассистентов по хозяйственно-административной сфере, требует внимательного управления и качественного отбора - в этом контексте особенно важна эффективная деятельность рекрутинговой службы внутри организации.

В современном контексте термин "рекрутинг" обычно ассоциируется с сферой трудоустройства и поиска рабочих мест. Тем не менее, он также представляет собой важный элемент для благотворительных и волонтерских организаций, особенно в условиях активного увеличения их участников. Для тех, кто стремится создать крепкую, устойчивую и слаженную команду, обладающую мобильностью и гибкостью, рекрутинг становится неотъемлемой частью их деятельности [5].

В контексте российского опыта рекрутинга в благотворительных фондах и волонтерских организациях следует обратить внимание на уникальные особенности этого процесса в нашей стране. В связи с особенностями экономики, структуры бизнеса и рынка труда, а также национального менталитета, в России возникают специфические проблемы и трудности, которые становятся преградой на пути успешного развития и функционирования рекрутинговой деятельности, в отличие от того, как она применяется в европейских странах.

Статья Нестеренко Н. А. и Занозиной А. А. подчеркивает, что основная проблема заключается в противоречии между потребностью российских организаций в высококачественных рекрутинговых услугах и факторами, которые затрудняют развитие и улучшение рекрутинговой деятельности в стране [2].

Несмотря на выявленные трудности, исследователи также отмечают значительные преимущества, связанные с развитием рекрутинговой деятельности на территории России. В цитируемом исследовании подчеркивается, что одним из ключевых плюсов является возможность активной миграции высококвалифицированных специалистов по всей стране. Это открывает перспективы для организаций в сфере благотворительности и волонтерства, позволяя им расширить область поиска квалифицированных кадров и более эффективно использовать внешние источники [1].

Термин "рекрутинг" традиционно рассматривается в двух ключевых аспектах - "широком" и "узком". В широком смысле он представляет собой комплекс мер и действий, направленных на выполнение требований заказчика - будь то организация, которая привлекает внешних рекрутеров, или внутренняя служба подбора персонала. Эти задачи могут варьироваться от составления обширного списка кандидатов до точечного подбора, включая выбор конкретного кандидата для занятой должности, в соответствии с потребностями заказчика. У узкого смысла рекрутинга подразумевается использование более простых и стандартных методов поиска и оценки потенциальных кандидатов [3].

Разработка рекрутинга стала важным направлением для современных благотворительных и волонтерских организаций, но не все из них могут себе позволить использование этих услуг в силу ограниченных финансовых ресурсов. Эта проблема становится предметом особенного внимания и исследования, осуществленного через интервьюирование волонтеров и сотрудников благотворительных фондов. В этом контексте существенную поддержку предоставил благотворительный фонд "Анна помогает".

"Анна помогает" был основан в 2019 году и изначально ориентирован на оказание адресной помощи. Однако с 2020 года организация расширила свою деятельность, предоставляя помощь выпускникам детских домов. Волонтеры фонда не только помогают подопечным адаптироваться, но также обучают их различным навыкам на курсах, таким как

бариста, фотография, керамика, вязание и туризм. После завершения стажировки, продолжающейся от трех месяцев до года, выпускники устраиваются на работу с поддержкой волонтеров. Важно отметить, что "Анна помогает" оказывает разнообразные виды помощи, включая обучение правильному распределению бюджета и покупке продуктов, посещения домов и квартир для помощи с ремонтом.

Несмотря на активное развитие и рост популярности, фонд не имеет в своей штатной команде рекрутеров или профессионала в данной области, что представляет собой значительное препятствие для эффективного поиска и пополнения кадров. В связи с этим были проведены интервью с волонтерами и представителями фонда, с целью детального анализа и обоснования проблемы взаимосвязи финансирования и рекрутингового потенциала.

Разбираясь в острой потребности в рекрутерах, становится ясным, что проблема не ограничивается простым запросом внутри фонда. Рекрутер мог бы не только облегчить процесс подбора и формирования команды волонтеров, но и активно участвовать в поиске кураторов, администраторов и управленцев при необходимости. Примером успешной работы в этом направлении служит фонд "Антон тут рядом", который, согласно высказываниям Елизаветы в интервью, давно зарекомендовал себя как образцовый фонд в Санкт-Петербурге с обширным опытом и слаженной командой. Волонтер Анна, участвовавшая в написании данной статьи и поработавшая некоторое время в этом фонде, также высказывала положительные отзывы, выделяя множество возможностей и рекрутинговый потенциал организации.

Таким образом, становится очевидным, что выявленная проблема не случайна и требует немедленного внимания. Волонтеры, несмотря на свои благородные цели, такие как предоставление бесплатной помощи без ожидания материальной выгоды, могли бы раскрывать свой потенциал более полно, принося при этом удвоенную пользу, если бы процесс отбора был более централизованным и структурированным, учитывая индивидуальные особенности организации и пожелания участников. Рекрутинг, выполняя роль укрепления, пополнения и обновления штата, также способен оптимизировать время и ресурсы обеих сторон, вовлеченных в этот процесс [4].

Рекрутингу предстоит пройти значительный путь развития и интеграции в различные сферы и отрасли в России, включая благотворительную деятельность. Однако наем персонала и формирование команд оказываются затратными, и не каждая организация в стадии развития может себе позволить использовать данную услугу. Возможно, если услуги рекрутеров станут более доступными или гибкими в использовании, спрос на них увеличится. Это, в свою очередь, может привести к росту количества новых и активно

действующих волонтерских, добровольческих и благотворительных организаций в Российской Федерации.

Без сомнения, грамотный и осознанный подбор волонтеров, соответствующих специфике и задачам организации, играет ключевую роль в успешной деятельности и долгосрочном существовании. Этот вывод подтверждается не только практикой, но и современными исследованиями, что подчеркивает важность разработки эффективных методов рекрутинга для поддержки развивающихся благотворительных и волонтерских инициатив в России.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мясоедов, А. И. Риски роста протекционизма в глобальной экономике / А. И. Мясоедов // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – 2020. – Т. 6, № 2. – С. 65-77. – DOI 10.18413/2408-9346-2020-6-2-0-6. – EDN YBEXVC.

2. Нестеренко Н.А. Рекрутинг как инновационный метод: сложности использования и пути совершенствования // Гуманитарный научный журнал. – 2017. №1.

3. Пряжникова Е.Ю. Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров. - М.: Издательство Юрайт, 2019. - 452 с.

4. Радостева, М. В. К вопросу о производительности труда / М. В. Радостева // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. – 2018. – Т. 45, № 2. – С. 268-272. – DOI 10.18413/2411-3808-2018-45-2-268-272. – EDN USCRQQ.

5. Радостева, М. В. Многоуровневая система оценки финансового состояния организаций / А. И. Мясоедов, М. В. Радостева // Крымский научный вестник. – 2019. – № 4(25). – С. 64-76. – EDN RWVFUI.