

УДК 347
ББК 67.404.013.2
Ф27

Фатов И.С., Аполосова А. О., Миюсов В.А.

Ф27 Работа некоммерческих организаций (НКО) в малых городах и поселениях /И.С. Фатов, А.О. Аполосова, В.А. Миюсов (под общей редакцией И.С. Фатова) — Калуга: Изд-во «Полисервис», 2021. — 80 с. — 50 экз.

ISBN 978-5-6047192-5-1

Методическое пособие подготовлено в целях обобщения опыта и оказания помощи инициативным группам, молодежным проектным командам в создании и организации работы некоммерческих организаций в малых городах и поселениях.

В пособии рассмотрены основные правовые вопросы деятельности некоммерческих организации, которые необходимо знать тем, кто хочет в малых городах и поселениях собрать свою команду в некоммерческую организацию, особенности подготовки и реализации социально значимых проектов таких некоммерческих организаций, рассмотрен опыт деятельности местных организаций как структуры общероссийской общественной организации.

Пособие издано в рамках проекта «Пространство развития»: вовлечение молодежи в социально полезную деятельность в малых городах и поселениях через формирование проектных команд» на средства гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов.

Нормативные правовые акты рассматриваются в редакции на 1 сентября 2021 г.

© Общероссийская общественная организация
«Российский Союз Молодежи», 2021

ISBN 978-5-6047192-5-1

© Фатов И.С, Аполосова А.О, Миюсов В.А., 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
§1. Правовые и организационные основы работы НКО	4
1.1. Основные формы НКО, цели и порядок их создания	4
1.2. Общественная организация как форма НКО для совместной реализации социально значимых инициатив	10
1.3. Планирование работы и ресурсное обеспечение в НКО	17
1.4. Организация работы команды добровольцев НКО	23
1.5. Критерии и факторы устойчивого развития НКО в малых городах и поселениях	25
§2. Особенности создания и реализации социального проекта НКО в малых городах и поселениях	47
§3. Местная организация Российского Союза Молодежи как НКО в малых городах и поселениях	66
3.1. Основы деятельности местной организации РСМ	66
3.2. Практика работы местных организаций РСМ	69
Для заметок	78

Введение

В настоящее время внимание к качеству жизни людей в малых городах и поселениях все больше обращают внимание как властные, так и общественные структуры всех уровней. Однако, без участия самих жителей, без участия инициативных групп населения решение целого ряда вопросов в малых городах и поселениях не будет иметь тот необходимый эффект, когда мы говорим о положительном результате для социального, экономического и культурного развития местной среды непосредственного проживания людей. Синергия взаимодействия органов публичной власти и структур гражданского общества в решении проблем и запросов населения достигается в условиях, когда есть неравнодушные жители, а их общественно полезные начинания находят поддержку у органов власти, местного бизнеса.

Инициативные группы граждан в реализации своих общественно полезных проектов, мероприятий могут не создавать некоммерческую организацию, если это действие носит временный и не долгосрочный характер. Нередко активные группы людей исходят из необходимости создания некоммерческой организации, поскольку совершенно правомерно видят в ней несколько преимуществ: возможность самостоятельно привлекать денежные средства и иное имущество для выполнения проектов, поскольку некоммерческая организация, будучи юридически лицом, может участвовать в большем количестве конкурсов по поддержке проектов, обращаться к спонсорам и партнерам, получать субсидии, социальные заказы на свои проекты, а также выстраивать более долговременные коммуникативные связи между активистами, построенные на постоянных правилах взаимодействия.

Предлагаемая вашему вниманию книга ставит своей целью познакомить с основными правилами, механизмами создания и деятельности некоммерческих организаций (далее мы их также будем именовать НКО), а также осветит вопросы реализации социальных проектов в малых городах и поселениях.

§1. Правовые и организационные основы работы НКО

1.1. Основные формы НКО, цели и порядок их создания.

Многочисленные семинары, мастер-классы, проведенные авторами в рамках проекта «Пространство развития: вовлечение молодежи в социально полезную деятельность в малых городах и поселениях через формирование проектных команд», показали не только большую востребованность у участников проектов по созданию некоммерческих организаций для реализации своих планов общественно полезной деятельности, но и одновременно недостаточную осведомленность о том правовом поле, в котором работает некоммерческая организация, о том, какие организационно-правовые формы некоммерческих организаций определены действующим законодательством, а самое главное зачем законодатель закрепил в законах такой широкий спектр организационно-правовых форм и видов некоммерческих организаций.

Поэтому, вначале давайте определимся с вышеназванными вопросами. Все организации согласно Гражданского кодекса РФ **делятся на коммерческие и некоммерческие**. Отличительные признаки у них кроются не в том, в каких сферах деятельности они работают. Самая главная отличительная особенность некоммерческих организаций заключается в том, что они не имеют основной целью извлечение прибыли в отличие от коммерческих организации и не распределяют полученную прибыль между участниками, членами или учредителями некоммерческой организации.

К специальным законам, регулирующим деятельность некоммерческих организаций, относятся следующие федеральные законы:

1) Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».



2) Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».



3) Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».



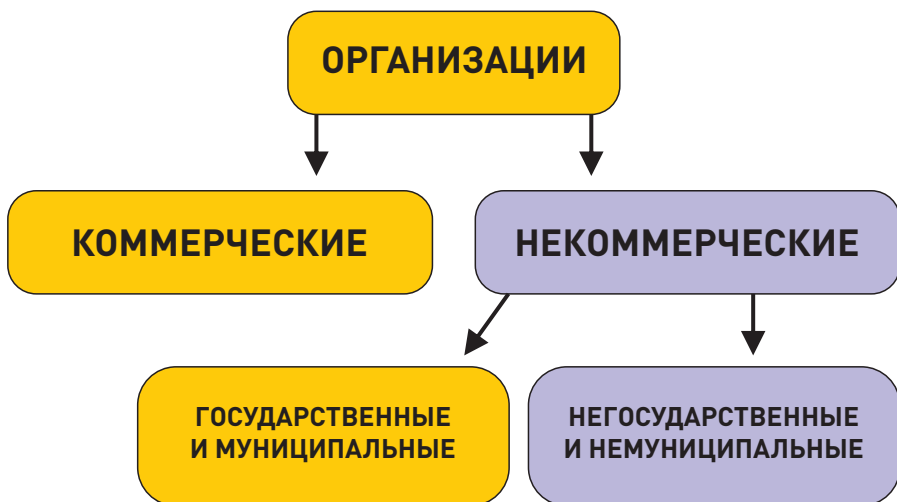
Часть 2 ст. 2 Федерального закона «О некоммерческих организациях» определяет, что «некоммерческие организации могут создаваться для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ».

Некоммерческая организация считается созданной как юридическое лицо с момента ее государственной регистрации, имеет в собственности или в оперативном управлении обособленное имущество, отвечает (за исключением случаев, установленных законом) по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Далее мы должны четко различать, что некоммерческие организации могут быть **государственными или муниципальными**, то есть учреждены и созданы государственными и муниципальными органами, например, больницы, школы, дома культуры, центры детского творчества, и **негосударственными, немunicipальными** некоммерческими организациями (специалисты их нередко еще называют неправительственными

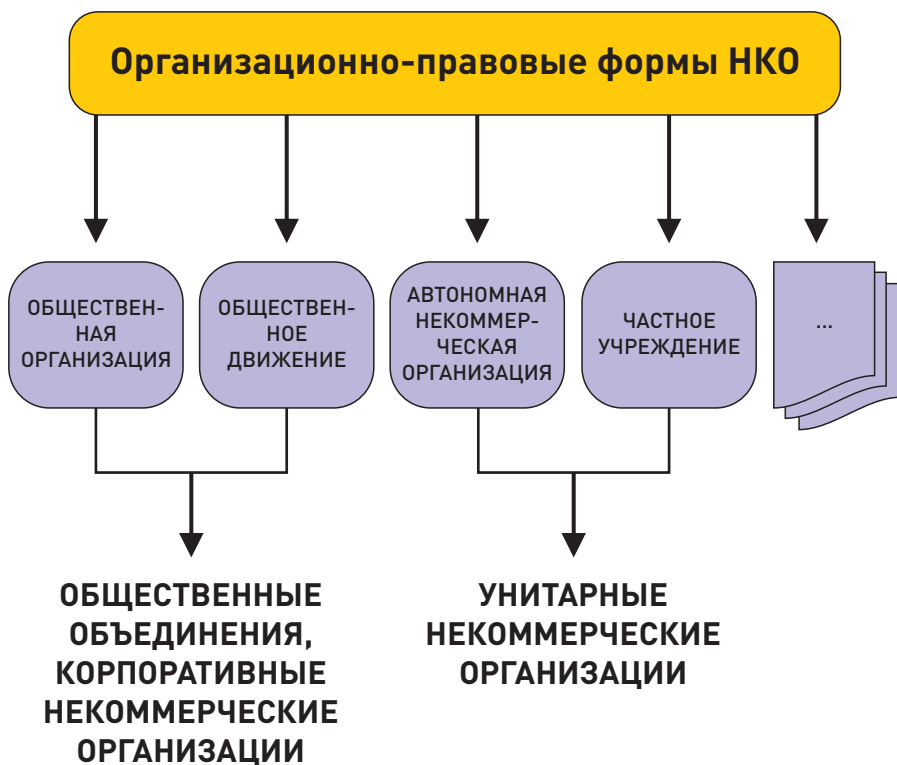
некоммерческими организациями), то есть те, которые учреждены (созданы) не государственными или муниципальными органами, а гражданами и частными юридическими лицами.

Наш с вами разговор будет идти именно о негосударственных и немунципальных некоммерческих организациях.



Некоммерческие организации в свою очередь различают по **организационно-правовым формам**. Каждая организационно-правовая форма НКО отличается от другой целеполаганиями создания НКО, особенностями в порядке создания, отличительными признаками в системе органов управления и контроля некоммерческой организации.

Вот почему, когда говорят, что есть идея создать общественную организацию в виде автономной некоммерческой организации как учреждение фонда культуры, мы должны для себя объективно отметить о путанице в понимании организационно-правовых форм НКО, так как общественная организация, автономная некоммерческая организация, учреждение и фонд – это все разные организационно-правовые формы некоммерческих организаций, это разные НКО и смешивать их в одной организации не получится, так как создание, построение органов управления и целеполагание у таких организаций имеют существенные различия. К тому же, некоммерческая организация, созданная не в соответствии с требованиями законодательства, не будет зарегистрирована как юридическое лицо.



Всего насчитывается свыше 20 организационно-правовых форм и их разновидностей. В этой связи инициативной группе граждан для создания некоммерческой организации важно понимать, какая из предложенных законом организационно-правовых форм наиболее подходит для реализации их идей и построения взаимоотношений в рамках НКО.

Из выше приведенной схемы видно, что некоммерческие организации еще разделяются на корпоративные и унитарные.

Корпоративные некоммерческие организации – это некоммерческие организации, в которых учредители (участники) приобретают право участия (членства) в них, образуют высший орган, например, общее собрание членов общественной организации. Таким образом в корпоративных организациях есть членство граждан, члены (участники) организации участвуют в полной мере в управлении организацией.

В **унитарных некоммерческих организациях** не образуется членство граждан. Только учредители, создавшие унитарную некоммерческую организацию, определяют управление в такой организации.

Специфика работы в малых городах и поселениях диктует свои коррективы в создании некоммерческих организаций для реализации общественно полезной деятельности. В этой связи мы разберем не все организационно-правовые формы некоммерческих организаций, а только те, которые наиболее часто встречаются и используются инициативными группами молодежи для реализации социальных проектов в малых городах и поселениях.

Общественная организация – это основанная на членстве некоммерческая организация, созданная на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей объединившихся граждан (ст. 8 Федерального закона «Об общественных объединениях»). Более подробно эту организационно-правовую форму НКО мы разберем в следующем пункте параграфа, но здесь обратим внимание, что в качестве уставных целей общественная организация может выбрать широкий спектр социальных, культурных, экономических и иных сфер деятельности.

Автономная некоммерческая организация – это не имеющая членства некоммерческая организация, созданная в целях предоставления услуг в сфере образования, здравоохранения, культуры, науки, права, физической культуры и спорта и иных сферах (часть 1 ст. 10 Федерального закона «О некоммерческих организациях»).

Автономная некоммерческая организация может быть создана в результате ее учреждения гражданами и (или) юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов.

Органом общественной самодеятельности является не имеющее членства некоммерческая организация, целью которой является совместное решение различных социальных проблем, возникающих у граждан по месту жительства, работы или учебы, направленное на удовлетворение потребностей неограниченного круга лиц, чьи интересы связаны с достижением уставных целей и реализацией программ органа общественной самодеятельности по месту его создания.

Частное учреждение – это также не имеющая членства некоммерческая организация, созданная собственником (гражданином или юридическим лицом) для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера (ч. 1 ст.9 Федерального закона «О некоммерческих организациях»). Учредить учреждение может только

одно лицо, которое в последствии будет нести субсидиарную ответственность по обязательствам учреждения.

Фонд – это не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная гражданами и (или) юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов и преследующая социальные, благотворительные, культурные, образовательные или иные общественно полезные цели. Как правило целью фонда является именно сбор средств в пользу реализации того или иного общественно значимого проекта, чаще всего в благотворительных целях.

Общественное движение – это массовое объединение граждан, преследующее социальные, политические и иные общественно полезные цели, поддерживаемые участниками общественного движения. Общественное движение имеет в своем составе участников, которые также могут участвовать в управлении движением.

Регистрирующим органом для всех создаваемых юридических лиц являются налоговые органы, вместе с тем, орган, принимающий решение о регистрации в отношении некоммерческой организации, действующей на территории малого города, поселения, является территориальный орган юстиции субъекта Российской Федерации.

Поэтому документы на регистрацию, некоммерческая организация подает в территориальный орган юстиции субъекта Российской Федерации. В комплект документов обязательно входит:

- 1) три экземпляра устава созданной некоммерческой организации;
- 2) два экземпляра протокола (выписки из протокола) собрания учредителей (решение учредителя), в котором должны быть отражены прежде всего решения о создании некоммерческой организации, об утверждении устава, избрание органов организации, о месте нахождения и кодов ОКВЭД организации, о порядке образования имущества и другие вопросы, которые определены законодательством для отдельных организационно-правовых форм НКО;
- 3) два заявления по форме Р11001 (одно из них нотариально заверенное)
- 4) данные на учредителей;
- 5) документ об уплате государственной пошлины за регистрацию НКО.

В определенных законом случаях потребуются и иные сведения.

Вопросы, связанные с регулированием регистрации некоммерческих организаций, отражены в следующих нормативных документах:

1) Федеральный закон от 08.08.2001 г. №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»;



2) Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

3) Приказ ФНС России от 31.08.2020 г. № ЕД-7-14/617@ «Об утверждении форм и требований к оформлению документов, представляемых в регистрирующий орган при государственной регистрации юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и крестьянских (фермерских) хозяйств».



При совместной деятельности молодежи в НКО создаются условия для удовлетворения профессиональных, социальных, образовательных, культурных, духовных и других потребностей молодых людей. Именно через деятельность НКО молодежь может проявить себя активными гражданами, неравнодушными к социальным проблемам общества, защитить свои права, реализовать свою социальную активность, почувствовать себя неотъемлемой и значимой частью современного общества. При этом молодой человек может быть, как благополучателем, так и, непосредственно, членом (участником) некоммерческой организации.

1.2. Общественная организация как форма НКО для совместной реализации социально значимых инициатив

Общественная организация как организационно-правовая форма некоммерческих организаций подходит для реализации социально значимых инициатив на местном уровне, позволяя наиболее тесно

сплотить команду единомышленников, обеспечить более заинтересованное и непосредственное взаимодействие участников команды по управлению некоммерческой организацией, имеющая четкие механизмы развития численности самой команды.

Как мы уже отмечали выше, целью любой общественной организации является защита общих интересов членов организации и совместное достижение уставных целей. В уставе общественной организации отражаются непосредственные цели, предметы деятельности общественной организации.

Члены общественной организации обладают целым набором прав в рамках организации, но которые соотносятся и с обязанностями. К правам мы можем отнести такие важные права, как участие в управлении организацией, право избирать и быть избранным в органы управления или контроля, право участвовать в определении основных направлений деятельности организации. К обязанностям членов общественных организаций относится прежде всего соблюдение устава общественной организации, участие в ее работе, своими действиями способствовать достижению общественной организацией уставных целей.

В общественной организации обязательно определяется порядок вступления в члены организации. Для вступления в общественную организацию необходимо заявление от вступающего и решение органа управления общественной организации о принятии заявителя в члены организации. Учредители общественной организации при ее создании автоматически становятся членами организации.

Член общественной организации вправе в любое время добровольно выйти из организации, причем специального разрешения или решения органа управления о выходе из состава членов общественной организации не требуется. При этом необходимо отличать случай, когда член общественной организации исключается из состава членов решением органа управления организации. Исключение происходит в случаях нарушения членом общественной организации устава организации, совершение действий, которые несовместимы с пребыванием в организации, затрудняющие или препятствующие деятельности организации.

Учредителем и членом общественной организации по общему правилу может быть гражданин с 18 лет. При этом закон допускает членство в молодежных общественных организациях с 14 лет, а в детских общественных организациях – с 8 лет. Общественная организация обязана вести учет

членов организации в установленном ею порядке.

Главным документом общественной организации является устав организации, принимаемый высшим органом организации.

Алгоритм создания общественной организации выглядит следующим образом:

формирование группы единомышленников, определение необходимости создания организации, ее будущих целей, задач, поиск будущего местонахождения организации

подготовка учредительного собрания (определение места, даты и времени, проект устава, состав учредителей, место проведения собрания, кандидаты в органы управления и кон-троля организации, планы по проектам)

проведение учредительного собрания, составление его протокола, регистрация организации, открытие расчетного счета в банке, определение лица, ведущего бухгалтерский и налоговый учет в организации

информационная компания по представлению организации в местном сообществе, заключение договора о предоставлении помещения по месту нахождения организации

При создании общественной организации важно учитывать несколько правовых аспектов:

1) общественная организация вправе осуществлять свою деятельность без государственной регистрации, но в этом случае она не приобретает права юридического лица со всеми вытекающими последствиями, то есть такая организация не может вести финансово-хозяйственную деятельность, открывать счета в банках, иметь свое обособленное имущество, получать субсидии, гранты, пожертвования, заключать гражданско-правовые договоры и т.д.;

2) срок подачи документов на регистрацию общественной организации закон ограничил тремя месяцами с момента проведения учредительного собрания;

3) учредителями общественной организаций для регистрации могут быть только совершеннолетние лица;

4) учредителей должно быть не менее трех граждан, но при этом необходимо учитывать, что если избирать совет организации как коллегиальный орган в составе не менее трех человек, то еще один

учредитель должен стать ревизором (избрание ревизором гражданина не из числа учредителей, а значит и не из числа членов организации выглядит не логичным, член руководящего органа не может быть одновременно и ревизором в силу принципа «нельзя проверять самого себя»), таким образом учредителей по факту должно быть не менее четырех человек;

5) если мы ведем речь об общественных организациях, создаваемых в малых городах и поселениях, то в данном случае организация по своей территориальной сфере деятельности будет относиться к категории «местных общественных организаций», то есть действующих в пределах в пределах территории органа местного самоуправления.

В **протоколе учредительного собрания** обязательно должны быть отражены следующие позиции:

- 1) дата, место и время проведения собрания;
- 2) фамилия, имя, отчество учредителей, присутствующих на собрании;
- 3) лица, избранные председателем и секретарём собрания;
- 4) лица, которым поручено осуществлять подсчет голосов;
- 5) вопросы повестки дня собрания;
- 6) решение о создании общественной организации и указание на наименование организации;
- 7) решение о принятии устава организации;
- 8) решение об избрании единоличного исполнительного органа организации (председателя организации);
- 9) решение об избрании постоянно действующего руководящего органа организации;
- 10) решение об избрании контрольно-ревизионной комиссии или ревизора организации;
- 11) решение о местонахождении организации;
- 12) решение о подаче документов на государственную регистрацию организации (в случае принятия решения о регистрации организации в качестве юридического лица) и назначении уполномоченного учредителя подписать и подать заявление на регистрацию от имени всех учредителей;
- 13) решение о порядке, размере, способах и сроках образования имущества организации (в случае принятия решения о регистрации организации в качестве юридического лица);
- 14) решение о размерах и порядке уплаты членских взносов (если они установлены в организации)
- 15) по каждому вопросу, по которому принимается решение собрания, указываются результаты голосования: «за», «против». «воздержался», при

этом следует учесть, что по вопросу создания организации среди учредителей не может быть лиц, голосовавших «против» или «воздержавшихся» (они по логике не могут тогда быть и учредителями организации);

16) подписи председателя собрания и секретаря собрания;

17) принятый устав организации как приложение к уставу, подписанное также председателем и секретарем собрания.

Рекомендуется протокол составлять в трех экземплярах (два для регистрации, один остается навсегда в организации как один из учредительных документов).

Основным учредительным документом, регулирующим деятельность общественной организации, является устав организации.

В **уставе общественной организации** обязательно должны быть отражены следующие положения:

1) организационно-правовая форма (общественная организация), полное и, при необходимости, сокращенное наименование, отражающие характер деятельности организации;

2) цели организации и предмет деятельности;

3) территория, в пределах которой организация осуществляет свою деятельность (для общественных организаций малых городов и поселений – это территория органа местного самоуправления);

4) структура организации (например, наличие филиалов или представительств), руководящие и контрольно-ревизионные органы;

5) условия и порядок приобретения и утраты членства в организации;

6) права и обязанности членов организации;

7) полномочия и порядок формирования каждого из руководящих органов (включая высший орган – общее собрание членов организации, единоличный исполнительный орган), сроки их полномочий (за исключением высшего органа, поскольку у собрания нет срока полномочий), место нахождения постоянно действующего руководящего органа;

8) понятие квалифицированного большинства для принятия высшим органом организации – общим собранием – решений по вопросам исключительной компетенции;

9) порядок внесения изменений и дополнений в устав организации;

10) источники формирования денежных средств и иного имущества организации;

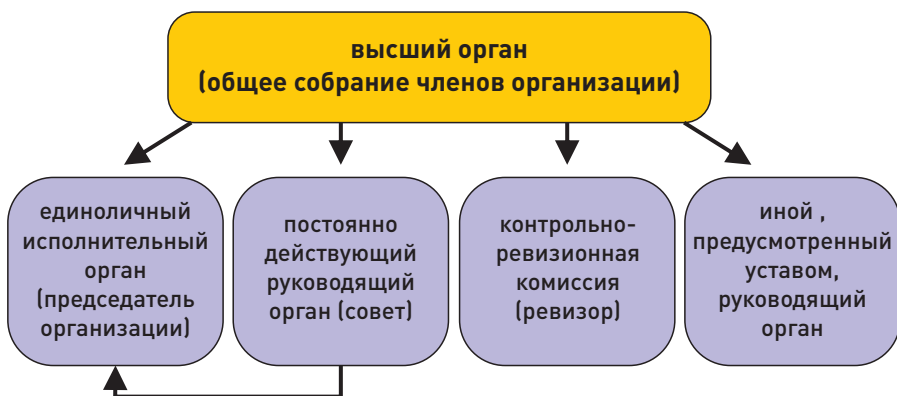
11) в случае наличия у организации своей символики (флаг, эмблема, знак), она подлежит обязательно описанию в уставе;

12) порядок реорганизации и (или) ликвидации организации.

В уставе по решению общественной организации могут предусматриваться и иные положения, относящиеся к деятельности организации, например, порядок проведения дистанционных заседаний органами управления организации, принятие решений руководящими органами и высшим органом организации путем заочного голосования и др.

Структура органов управления в общественной организации выглядит следующим образом:

Все руководящие и контрольно-ревизионный органы общественной организации избираются высшим органом – общим собранием членов организации. Если это предусмотрено уставом, то единоличный исполнительный орган может быть избран не общим собранием, а постоянно действующим руководящим органом общественной организации.



Закон определяет, что у высшего органа общественной организации есть исключительная компетенция, то есть те вопросы, которые решает только высший орган и которые не могут быть переданы на решение иных органов управления организации. В своем уставе общественная организация вправе помимо вопросов, указанных в законе, определить и иные вопросы, которые организация относит к исключительной компетенции высшего органа организации – общего собрания членов организации.

Законодательством к исключительной компетенции высшего органа общественной организации относит решение таких вопросов, как принятие устава, определение основных направлений деятельности, избрание руководящих органов, ликвидация организации, определение размера членских взносов и др. (см. федеральные законы «Об общественных объединениях», «О некоммерческих организациях»). Мы выше отмечали, что

по вопросам исключительной компетенции решения принимаются высшим органом организации не простым, а квалифицированным большинством голосов (на практике это нередко устанавливается в уставах как не менее двух третей от числа присутствующих на собрании).

Для всех органов управления и контрольно-ревизионной комиссии установлено, что указанные коллегиальные выборные органы имеют право принимать решение при условии, что в заседании принимает участие более половины состава указанных органов. В противном случае в соответствии с ГК РФ решение коллегиального органа будет ничтожным, то есть не имеющим юридической силы с момента его принятия.

Обратим внимание также на такие современные аспекты организационной работы общественных организаций как (а) **проведение дистанционных заседаний** с использованием телекоммуникационных сетей, (б) **принятие решений заочным голосованием**, то есть опросным путем членов коллегиального органа управления.

Дистанционное заседание по своей сути является также очным, как и заседание коллегиального органа, проводимое путем присутствия членов коллегиального органа в одном помещении, потому что дистанционное заседание проходит одномоментно, при единовременном аудио и видео контакте членов коллегиального органа и допускает обсуждение вопросов повестки дня.

Указанные формы (дистанционного заседания и заочная) принятия решений будут законными, если они указаны и их порядок определен в уставе организации, либо соответствующее решение принято всеми членами коллегиального органа (а не только присутствующими на заседании) единогласно в соответствии с порядком проведения заседаний, установленных действующим уставом организации на момент проведения заседания. Также следует иметь в виду, что по вопросам исключительной компетенции высшего органа общественной организации – общего собрания, определенных именно законом, принятие решений заочным голосованием не допустимо.

В заключении пункта нельзя не остановиться на небольшой ремарке к созданию местной общественно организации. В данном случае у инициаторов создания такой организации есть еще один интересный выбор: они могут принять решение о создании местной общественной организации как отделения (организации) общероссийской организации, то есть структурно входящей в общероссийскую общественную организацию. Несомненные преимущества создания местной общественной

организации как структурного подразделения общероссийской общественной организации мы рассмотрим в третьем параграфе на примере Общероссийской общественной организации «Российский Союз Молодежи».

1.3. Планирование работы и ресурсное обеспечение в НКО

Безусловно по планированию работы вы найдете не мало материалов в интернете, на эту тему написано немало книг. Давая возможность творческому осмыслению процесса планирования, мы бы только хотели остановиться на нескольких аспектах планирования в работе некоммерческих организаций, создаваемых инициативными группами в малых городах и поселениях.

По временному критерию выделим перспективные планы и планы текущей работы.

Перспективный план работы – это план работы на длительный период и в некоммерческой организации этот период можно приравнять к периоду срока полномочий избранных органов управления (3-5 лет). Такие планы соотносятся с основными направлениями деятельности некоммерческой организации, которые принимаются на заседании высшего органа НКО. Перспективный план может выглядеть в виде перечня программ, проектов и основных мероприятий в рамках таких проектов.

Программа на практике рассматривается как более объемный перечень работ и результатов по сравнению с проектом. Программа охватывает весь период, на которые определены высшим органом НКО основные направления деятельности. В рамках программы могут реализовываться несколько проектов, взаимосвязанных по своей общей цели, категориям участников, охватываться большой круг благополучателей от реализации программы. Например, Российский Союз Молодежи уже долгие годы реализует программу развития творчества студенческой молодежи, охватывающей проведение нескольких проектов за отчетные периоды и десятков мероприятий.

Проект имеет меньший период реализации, скромнее показатели результатов. Задачи, которые решает тот или иной проект более конкретизированы, имеют существенные ограничения по срокам выполнения.

План работы по текущей деятельности отражают решение краткосрочных вопросов и составляться может на период один месяц, квартал, полугодие, год.

И программа, и проект отличаются от отдельного мероприятия тем, что включает в себя целый ряд взаимосвязанных мероприятий, разнесенных по времени, по месту проведения и по участникам, и направлена на решение какой-то проблемы, поставленной задачи. В перспективный план может быть включено и какое-то крупное мероприятие, требующее длительной подготовки и с участием большого количества людей.

План работы по текущей деятельности утверждается постоянно действующим коллегиальным органом управления НКО, единоличными исполнительным органом НКО на основании перспективного плана.

В плане работы по текущей деятельности отражается более подробно вся работа организации и ее органов управления. Разделы, которые предусматриваются в таких планах работы можно выделить следующие:

1) организационная работа (проведение заседаний коллегиальных органов управления, примерные вопросы для рассмотрения на этих заседаниях, организация встреч с членами организации (для членских НКО), добровольцами (волонтерами), работа с вновь вступающими в организацию, торжественные приемы в организацию, проведение информационных каких-то мероприятий, работа с документацией, с выполнением обязанностей, которые есть у НКО как юридического лица, например, подготовка и сдача отчетности в орган юстиции и др.;

2) выполнение программно-проектной работы (проведение и подготовка отдельных мероприятий в рамках проектов и программ, проведение общественно значимых акций, фестивалей, конкурсов, спортивных соревнований и др.).

3) финансово-хозяйственная работа (выполнение обязанностей по статусу юридического лица, например, подготовка и сдача очередной налоговой отчетности, проведение инвентаризации, планирование закупок оборудования, подготовка отчетности по грантам, субсидиям и т.д.).

Планы работы могут быть составлены не только по временному критерию, но и по тематическому критерию, например, может быть отдельный комплексный план по реализации проекта, программы, когда необходима более четко контролировать и осуществлять коррекцию их выполнения. Тематический план может быть, например, отдельно по информационной работе, что создаст удобство для организаций своей работы уже ответственному лицу за этот участок в НКО.

Сразу оговоримся, что обязанности вести все виды планирования у НКО нет. Каждая некоммерческая организация выбирает свой удобный для нее формат планирования, исходя из масштабов работы, традиций,

численности участников, охватываемой территории и времени работы. Если, например, только что созданная местная общественная организация реализует только один проект, то для нее будет вполне приемлемым иметь на первых пока только один план реализации конкретного проекта, который в свою очередь разбит на временные интервалы выполнения конкретных задач в рамках проекта, что, впрочем, не исключает возможности, например, принятия перспективного плана работы организации на период три года.

Схема планирования в НКО в общих моментах может быть представлена следующим образом:



Для составления планов характерны следующие общие подходы:

- планы должны быть конкретными и содержать четкие формулировки, что надо сделать, какой результат достигнуть;
- планы должны быть реальными, не планируйте того, чего знаете заранее не сможете сделать;
- планы должны учитывать реальные интересы членов (участников) организации, благополучателей проектов;

- каждый пункт плана должен иметь сроки и ответственных за выполнение;
- сроки исполнения надо ставить реальные, крупные мероприятия необходимо готовить заранее;
- ознакомление с планом должно быть доступно всем членам (участникам) НКО, добровольцам (волонтерам), которые помогают НКО.

Обращаясь к вопросу ресурсного обеспечения деятельности НКО, нередко можно слышать разговор лишь о привлечении денег на деятельность НКО. При этом ресурсное обеспечение деятельности НКО включает в себя более широкий спектр возможностей. Так, если мы обратимся к нормативных правовым актам, регулирующим поддержку социально ориентированных некоммерческих организаций, то увидим здесь не только финансовую поддержку, но и иную имущественную поддержку (например, предоставление помещений на льготных условиях для работы НКО), а также иные виды поддержки, которые можно измерить и просчитать в том числе и в денежном эквиваленте.



* нормативные правовые акты

Разберем кратко схему, показанную выше. Финансовое обеспечение НКО в настоящее время представлено очень широко на всех уровнях: гранты и субсидии предоставляются некоммерческими организациями и на уровне субъектов Российской Федерации, и на федеральном уровне, например, Фонд президентских грантов предоставляет гранты социально ориентированным некоммерческим организациям по всей территории России. Пожертвования могут приниматься некоммерческими организациями на свою уставную деятельность, на конкретные проекты как от физических, так и от юридических лиц. НКО вправе участвовать в закупках, которые проводят государственные органы и муниципалитеты. Отдельным видам НКО, отдельным видам деятельности НКО предоставляются налоговые льготы.

Для деятельности НКО иногда проще и результативнее получить от партнеров, спонсоров, представителей бизнеса конкретное имущество: оборудование, оргтехнику, призы на конкурсы и т.п.

Немаловажным фактором ресурсного обеспечения НКО стало предоставление им государственными и муниципальными органами помещений на безвозмездной основе или по льготным ставкам.

К организационным ресурсам нередко относят кадры. Но, поскольку НКО далеко не всегда может брать на работу сотрудников, помощь добровольцев (волонтеров) в реализации проектов и программ становится существенным фактором для получения положительного результата.

Проведение некоммерческой организацией мероприятий при поддержке органов власти, государственных и муниципальных учреждений позволяет при незначительных ресурсах самой НКО получить должный результат в реализации планов. Нередко сейчас практикуется подписание соглашений о сотрудничестве между НКО и партнерами (органами власти, коммерческими организациями, учреждениями) при проведении мероприятий, реализации планов социально значимой деятельности. Необходимо помнить об административной поддержке, которую могут оказать органы власти при реализации социальных проектов.

Для НКО важно также не только провести хорошее мероприятие, реализовать социально значимый проект, но и сделать так, чтобы об этом узнало, как можно больше людей, местного населения. Это позволит в дальнейшем получать большую поддержку своим начинаниям, привлекать в свои ряды больше новых членов организации, участников, добровольцев (волонтеров). Для этого необходимо не только заводить собственные аккаунты в социальных сетях, создавать собственные сайты, но и использовать по взаимной договоренности уже имеющие информацион-

ные ресурсы: государственные и муниципальные сайты, интернет порталы, аккаунты в социальных сетях, принимать участие в информационных мероприятиях, проводимых с участием представителей власти, партнерских организаций, приглашать на свои мероприятия известных людей, что создаст повод для обращения внимания на такое мероприятие средств массовой информации.

Для расширения возможностей получать ресурсную поддержку некоммерческой организации важно иметь статус социально ориентированной некоммерческой организации (далее именуемая также – СО НКО). Такой статус приобретают НКО, у которых есть хотя бы один из видов деятельности, которые перечислены в ст. 31.1 Федерального закона «О некоммерческих организациях».



Законодательством также предусмотрен еще один статус для НКО – исполнители общественно полезных услуг. Такой статус дает возможности для дополнительной поддержки со стороны государства, но включение в реестр таких организаций осуществляется уполномоченными государственными органами по заявлению НКО (см. ст. 31.4 закона о некоммерческих организациях).



Таким образом субъектами для оказания ресурсной поддержки НКО могут выступать:

- 1) органы государственной и муниципальной власти;
- 2) коммерческие организации;
- 3) партнерские организации из некоммерческого сектора;
- 4) организации, осуществляющие грантовую поддержку НКО;
- 5) добровольцы (волонтеры).

1.4. Организация работы команды добровольцев НКО

Добровольцы (волонтеры) в последние годы стали важным фактором в развитии некоммерческого сектора, в реализации НКО социальных проектов. Работа добровольцев (волонтеров) нашла отражение в нормативных правовых актах, а значимость такой работы в обществе возросла.

Федеральный закон от 11.08.1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» определил не только понятие благотворительной деятельности, но и закрепил правовой статус добровольца (волонтера).



Привлечение к работе в НКО добровольцев (волонтеров) имеют целый ряд положительных сторон как экономического характера (поскольку труд добровольцев безвозмездный, то НКО тем самым сможет направить дополнительные сэкономленные средства на повышение качества реализуемых социальных проектов, увеличение объемов работы), так и социально-воспитательного характера (добровольцы становятся приверженцами идей, задач, в выполнении которых они участвуют), информационно-коммуникативного характера (добровольцы становятся распространителями идей, ради которых они работают).

Добровольцы (волонтеры) участвуют в реализации программ и проектов некоммерческих организаций разных видов, а не только тех, кто позиционирует себя, как только добровольческая некоммерческая организация.

Необходимо отличать добровольцев (волонтеров) от членов корпоративных некоммерческих организаций, например, членов общественных организаций. Члены некоммерческих организаций осуществляют свою деятельность в том числе в силу обязанностей и прав, которые определяет устав организации. Добровольцы (волонтеры) могут не иметь такого конкретного закрепления членства, у них может не быть постоянных обязанностей в рамках НКО, их участие может иметь эпизодический и даже разовый характер. Они не имеют прав участия в управлении НКО, если они не являются членами организации.

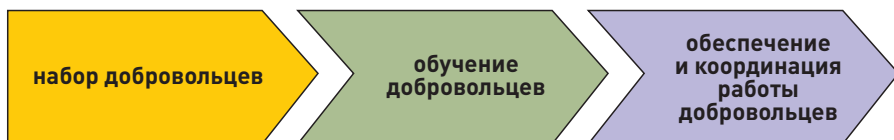
Для НКО важно понимать, что движет людьми для оказания поддержки в реализации планов НКО в качестве добровольца (волонтера). Среди причин, по которым люди становятся добровольцами (волонтерами) в НКО мы бы выделили такие, как:

- 1) общественная польза идеи, цели, задачи, которые ставит для выполнения НКО и которую разделяет доброволец;
- 2) внутренняя психологическая потребность быть нужным людям;
- 3) возможность проявить свои творческие и иные способности, которые не в полной мере реализуются в рамках трудовой деятельности;
- 4) потребность в общении и иных коммуникациях в сообществе, разделяющих идеи, взгляды добровольца.

Вышеназванные причины должны учитываться НКО в организации работы с добровольцами (волонтерами).

Работа добровольца – это безвозмездное выполнение работ и (или) оказание услуг, выполнение каких-то функций в рамках проведения мероприятий, выполнения социального проекта. В этой связи с добровольцем (волонтером) не обязательно заключать какой-то договор. Вместе с тем, если НКО хочет оплатить проезд добровольца (волонтера) к месту его добровольческой работы, оплатить питание, проживание или специальную одежду, то с таким добровольцем (волонтером) необходимо заключить гражданско-правовой договор безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг (добровольческой работы). Для исключения ситуаций, когда между НКО и добровольцем могут возникнуть споры относительно качества и объема выполненной работы, соблюдения определенных правил НКО, можно также заключить гражданско-правовой договор безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг добровольцем (волонтером), в котором прописать необходимые для НКО условия. Однако, необходимо помнить о следующем различии: здесь речь идет именно о гражданско-правовом, а не о трудовом договоре (трудовые договоры в соответствии Трудовым кодексом РФ не могут быть безвозмездными).

Этапы работы с добровольцами (волонтерами) можно условно разбить таким образом:



Набор добровольцев осуществляется через общедоступные средства коммуникации (сайт, социальные сети, публикации в СМИ, общедоступные интернет порталы). При этом важно, чтобы проект, работа, в которых предлагается принять участие добровольцам (волонтерам), имели достаточный общественно полезный планируемый результат.

Нередко для добровольцев (волонтеров) в НКО необходимо провести краткое обучение, знакомство, инструктаж по вопросам предстоящей добровольческой деятельности, ввести в курс механизмов реализации проекта, методов работы. Например, это может касаться работы с детьми, уход за престарелыми людьми, проведение культурно-массовых или спортивных мероприятий.

Для проведения определенных работ добровольцы (волонтеры) должны быть обеспечены необходимыми инструментами, оборудованием, техникой, либо при наборе добровольцев можно сразу оговаривать просьбу, что добровольцы (волонтеры) должны будут использовать собственные возможности (например, использовать собственные оргтехнику, либо собственный автомобиль, либо собственные инструменты и т.д.).

Добровольцы (волонтеры), работающие в общественных организациях нередко в последствии вступают в члены организации, что способствует росту и развитию организации.

1.5. Критерии и факторы устойчивого развития НКО в малых городах и поселениях

На сегодняшний день экономические и социальные проблемы касаются самых незащищенных категорий населения. Социальное государство, выступающее гарантом прав и свобод человека, должно обеспечивать достойный уровень жизни каждому. Однако оно не всегда в силах выполнить все запросы общества. Особенно в условиях глобализации, когда каждый молодой человек может в интернете найти любую информацию, наблюдать за жизнью других людей и непроизвольно начать сравнивать уровни жизни, свой и другого человека. Когда реальный уровень жизни расходится с ожидаемым, появляется проблема. Поэтому гражданское общество само проявляет инициативу для достижения и защиты своих интересов и интересов других членов общества. На фоне этого создаются некоммерческие организации как объединение гражданских инициатив, предназначение которых – реализация решений

для наиболее важных проблем граждан. Именно НКО создают среду для функционирования гражданского общества.

Для развития всей экономики страны необходимо, чтобы каждый из секторов, в том числе и некоммерческий, развивался.

Последовательность развития сектора определяется двумя признаками: устойчивостью и изменчивостью. Под устойчивостью подразумевается способность объединения оставаться жизнеспособным и реализовывать цели объединения вне зависимости от внешних и внутренних факторов давления на текущее состояние дел. А изменчивостью обуславливается способность организации к изменениям и приспособливанию к существованию в новых и постоянно меняющихся обстоятельствах.

На сегодняшний день в России официально зарегистрировано 210562 некоммерческих организаций¹. Доподлинно неизвестно, сколько из них реально действующие юридические лица. Однако известно, что благодаря своей специфике работы сектор НКО нельзя назвать устойчивым сектором. И если ранее этому фактору уделялось немного внимания, то благодаря пандемии COVID-19 об этом начали говорить активнее.

Период пандемии 2020-2021 гг. особо остро обозначил влияние на развитие третьего сектора его неустойчивости. Основная из причин этой неустойчивости – отличие в основных целях и формах организации работы от коммерческого сектора. Несмотря на то, что это секторы одного большего целого, их работа и подходы к анализу значительно различаются.

И для того, чтобы системно заниматься развитием или хотя бы оценкой состояния третьего сектора, необходимо вывести критерии устойчивости развития сектора НКО для дальнейшей работы и выведению факторов устойчивости.

В 2019 году на форуме Общественной палаты Российской Федерации «Сообщество» была предложена инициатива создания рейтингового исследования по уровню и качеству развития некоммерческого сектора. Инициатива была поддержана первым заместителем Руководителя Администрации Президента Российской Федерации С.В. Кириенко. Основным драйвером проекта выступила Комиссия по развитию некоммерческого сектора и поддержке социально ориентированных НКО. В 2020 году на основании данных из открытых источников был представлен

¹ Статистика зарегистрированных НКО в России по состоянию на 11.09.2021 г./ URL: <http://unro.minjust.ru/NKOs.aspx> (дата обращения: 11.09.2021 г.)

рейтинг третьего сектора «РЕГИОН-НКО»¹. Для определения насколько развит в конкретном регионе некоммерческий сектор, составители рейтинга собрали данные по 185 параметрам и объединили их в 9 групп:

- Экономическая значимость некоммерческого сектора для региона;
- Устойчивость некоммерческого сектора в регионе;
- Активность деятельности некоммерческого сектора в регионе;
- Медиаактивность региональных СО НКО;
- Уровень поддержки СО НКО со стороны региональной власти;
- Доступность информации о поддержке СО НКО в регионе;
- Социальная значимость некоммерческого сектора в регионе;
- Значимость региональных общественных палат как институциональных площадок развития третьего сектора;
- Результаты экспертного опроса, характеризующего развитость сектора, качество его взаимодействия с властью, бизнесом и медиа.

Российским Союзом Молодежи с 2018 года реализуется проект по вовлечению молодежи в развитие территорий малых городов и поселений РФ «Пространство развития», конечная цель которого создание устойчивых молодежных объединений и НКО. В основе проекта лежит подход: проектная команда-молодежное сообщество-НКО. То есть для того, чтобы создать устойчивое НКО в малом городе необходимо выявить молодежную команду и дать ей пережить один и более проектный цикл, который позволит команде выстроить эффективную организацию процессов в работе организации.

При разработке образовательной программы были выведены критерии устойчивости молодежного объединения и НКО, на основе разработки Общественной палаты Российской Федерации, представленные ранее.

Обобщенно выделим следующие группы факторов устойчивого сообщества, объединения, организации:

1) Работа с кадрами. Активная и качественная работа с кадрами позволяет выстраивать продуктивную работу внутри коллектива организации, что приводит к повышению эффективности основной деятельности организации и повышению вовлеченности в работу каждого человека (от прихода человека в сообщество до постоянной работы и обучению руководящим обязанностями).

I Рейтинг третьего сектора «РЕГИОН-НКО»/ URL:
https://raex-a.ru/rankings/NKO_region#main (дата обращения: 11.09.2021 г.)

2) Работа с ресурсами. От умения находить, привлекать и грамотно распределять ресурсы (человеческие, временные и финансовые) зависит возможность организации не только оставаться на плаву, но и вести непосредственную деятельность.

3) Работа по продвижению деятельности организации. Чем больше и масштабнее организации заявляют о своей деятельности, тем выше их узнаваемость, чем выше узнаваемость, тем больший объем поддержки они могут получить.

Все эти факторы связаны между собой. Не работая над одним конкретным фактором, начнут «западать» и другие, что рано или поздно приведет к упадку в деятельности сообщества. Важно комплексно подходить к работе с этими факторами шаг за шагом обучая ведению деятельности в этих направлениях.

Если рассмотреть подробнее каждый из факторов, то можно выделить следующие критерии устойчивости организации (сообщества, объединения):

- кадровая устойчивость: отсутствие текучести кадров (в том числе добровольцев), готовность людей, вкладывать время и ресурсы в деятельность организации;
- партнерская устойчивость: наличие постоянных партнеров и увеличение количества партнеров;
- информационная устойчивость: ведение собственных аккаунтов в социальных сетях, взаимодействие со СМИ;
- организационная устойчивость: продолжительность существования организации и наличие команды, распределенные роли, функционал, ответственность внутри организации и команды;
- ресурсная устойчивость: материально-техническая обеспеченность организаций, способность постоянно привлекать внешние ресурсы на деятельность организации;
- корпоративная устойчивость: наличие и сохранение традиций, символики, атрибутов;
- трансформационная устойчивость: способность организации быть гибкой, пересматривать свои планы и методы работы, под влиянием внешних факторов, например, пандемия.

За три года реализации проекта «Пространство развития» Российский Союз Молодежи пришел к выводу, что надо помогать молодежи не только в создании некоммерческой организации как юридического лица, но и оказывать ей всестороннюю помощь в развитии своей деятельности, в

становлении ее как более устойчивой единицы некоммерческого сектора.

На основании выведенных выше критериев было проведено социологическое исследование о том, насколько сами представители некоммерческого сектора (в лице Российского Союза Молодежи в частности) готовы вкладывать в развитие институтов гражданского общества, а именно о влиянии проекта «Пространство развития» на развитие сектора НКО и на устойчивость молодежных объединений и НКО, в частности.

Результаты социологического исследования «Влияние технологий проекта «Пространство развития» на устойчивость молодежных объединений и НКО».

Цель исследования – выявление мнений участников проекта «Пространство развития» о влиянии технологий проекта на устойчивость молодежных объединений и НКО.

Задачи:

1. Изучить мнение участников проекта о влиянии проекта на устойчивость объединения и НКО.
2. Провести самоанализ объединений и НКО, созданных участниками по критериям устойчивости.

Объект исследования – молодежные объединения и НКО, созданные или принимавшие участие в проекте «Пространство развития» в 2018-2021 годах.

Предмет исследования – мнение участников проекта «Пространство развития» об устойчивости молодежных объединений и НКО, и влиянии технологий проекта на устойчивость.

Рабочая гипотеза – технологии проекта «Пространство развития» способствуют созданию устойчивых молодежных объединений и НКО или способствует устойчивости уже существующим молодежным объединениям и НКО быть устойчивыми.

Необходимо учесть, что в основе образовательной программы проекта «Пространство развития» лежат следующие технологии:

- создание и реализация социальных проектов;
- поиск ресурсов и взаимодействие с партнерами;
- информационное освещение социального проекта и молодежного объединения;
- командная работа, вовлечение людей в проект и объединение, распределение функционала;
- выстраивание корпоративной культуры в команде;

- поиск финансирования на реализацию проектов;
- реализация социального проекта в онлайн-формате.

Теоретическое уточнение и эмпирическая интерпретация основных понятий:

Устойчивость молодежных объединений — это способность молодежного объединения (в разных формах существования) оставаться жизнеспособным, сохранять текущее состояние и реализовывать цели объединения продолжительное время под влиянием внешних факторов.

Для исследования определены ранее названные критерии устойчивости молодежного сообщества, объединения, организации (в разных формах существования):

- кадровая устойчивость: отсутствие текучести кадров, готовность людей, вкладывать время и ресурсы в деятельность организации;
- партнерская устойчивость: наличие постоянных партнеров и увеличение количества партнеров;
- информационная устойчивость: ведение социальных сетей объединения, взаимодействие со СМИ;
- организационная устойчивость: продолжительность существования объединения и наличие команды в объединении и распределенные роли, функционал, ответственность внутри;
- ресурсная устойчивость: материально-техническая обеспеченность объединения, способность постоянно привлекать внешние ресурсы на деятельность объединения;
- корпоративная устойчивость: наличие и сохранение традиций, символики, атрибутов;
- трансформационная устойчивость: способность объединения быть гибким, пересматривать свои планы и методы работы, под влиянием внешних факторов, например, пандемия.

Метод проведенного социологического исследования.

Анкетный интернет опрос был проведен 17 – 18 февраля 2021 года. Прямая ссылка на прохождение формализованного анкетного опроса в режиме «онлайн». Ссылка вместе с сопроводительным письмом была отправлена участникам проекта, которые создали молодежные объединения и НКО в рамках проекта или уже участвовали в качестве объединений и НКО в проекте.

Выборка

Общее количество респондентов – 38 человек, по одному представителю от 38 молодежных объединений и НКО, 23 из которых были созданы в

рамках проекта (всего в рамках проекта, на момент проведения опроса, было создано 27 объединений и 5 НКО), 15 принимали участие в проекте уже в качестве молодежного объединения и НКО.

Анкета

Анкета состоит из двух тематических блоков:

1. Влияние технологий проекта «Пространство развития» на устойчивость объединения или НКО;
 2. Самоанализ объединения и НКО по характеристикам устойчивости.
- Общее количество вопросов – 18.

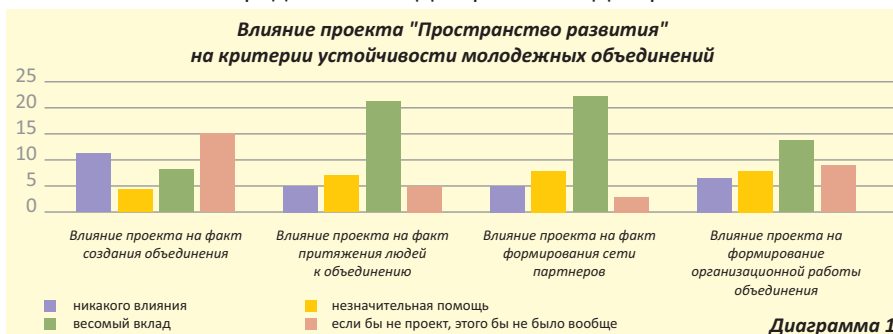
Показатели:

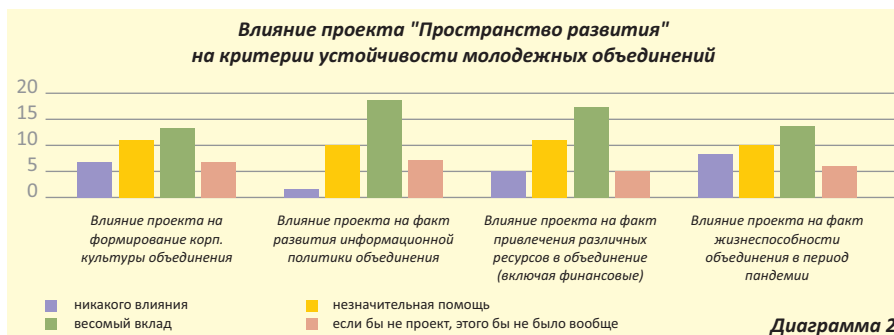
- кадровая устойчивость;
- партнерская устойчивость;
- информационная устойчивость;
- организационная устойчивость;
- ресурсная устойчивость;
- корпоративная устойчивость;
- трансформационная устойчивость;
- вклад проекта в формирование и функционирование объединения;
- влияние пандемии на объединение;

Анализ полученных данных.

В рамках исследования собирались мнения участников о влиянии технологий проекта «Пространство развития» на создание и устойчивость молодежных объединений в разных формах существования. Мнения участников собирались в двух форматах: отметить степень влияния проекта на фактор устойчивости и дать развернутый ответ, который описывает вклад проекта в молодежное объединение, созданное или существующее в разных формах.

Анализ ответов представлен на Диаграмме 1 и Диаграмме 2.

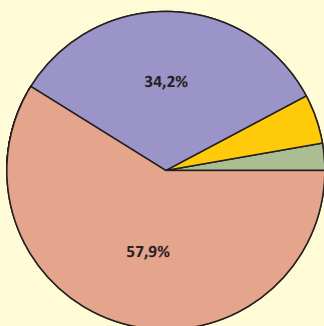




Исходя из приведенных данных, можно сделать вывод, что проект «Пространство развития» приносит весомый вклад в развитие факторов устойчивости объединения, а в некоторых случаях, напрямую влияет на формирование данного фактора. От общего числа респондентов 15 из них, как видно из диаграммы №1, ответили, что проект не повлиял или повлиял незначительно на факт создания сообщества (это ответили те респонденты, которые уже пришли в проект в качестве объединения), однако, дальнейшие ответы этих респондентов показывают, что проект повлиял на факторы устойчивости их объединения.

Кадровая устойчивость объединений

Выберите наиболее подходящий под ваше объединение тезис
38 ответов



в нашем объединении нет людей, готовых вкладывать личное время и ресурсы в деятельность объединения

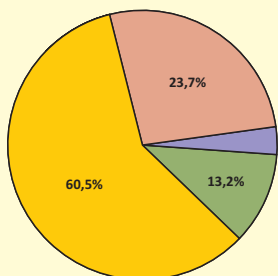
в объединении есть группа до 4 людей, готовых вкладывать личное время и ресурсы в деятельность, она для них дополнительная

в объединении есть группа до 10 людей, готовых вкладывать личное время и ресурсы в деятельность, она для них основная

в объединении есть группа до 20 людей, готовых вкладывать личное время и ресурсы в деятельность

Диаграмма 3

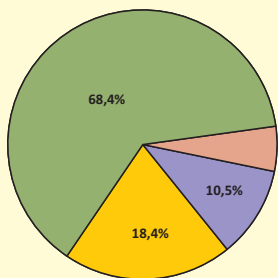
**Выберите наиболее подходящий под ваше объединение тезис
38 ответов**



- люди постоянно меняются, не фиксируются
- люди состоят в сообществе меньше года
- люди состоят в сообществе от 1 года до 3 лет
- люди состоят в сообществе более 3 лет

Диаграмма 4

**Выберите наиболее подходящий под ваше объединение тезис
38 ответов**



Объединение часто сталкивается с повальным оттоком людей

Один-два раза в году есть стабильные большие волны оттока людей из сообщества

Один-два раза в году есть стабильные небольшие волны оттока людей из сообщества

Есть понятные процедуры выхода из сообщества. Отток людей стабильно низкий

Диаграмма 5

Большинство респондентов (57,9%) ответили, что в их молодежном объединении есть группа людей, которые готовы вкладывать свое время и ресурсы, но для них это дополнительная деятельность, а не основная, таких людей в объединении – 4 человека, 34% респондентов ответили, что таких людей в объединении – 10 человек, оставшиеся 7,9% ответили, что таких людей не меньше 20 или вообще их нет (см. Диаграмму 3).

Диаграммы 4 и 5 говорят о том, что большинство людей состоят в объединениях продолжительное время, от года до трех лет, отток людей стабильно низкий или небольшой. Все это говорит о кадровой устойчивости объединения.

На развитие данного критерия устойчивости объединений повлияли образовательные технологии по выстраиванию командной работы, вовлечению людей в проект и объединение, распределению функционала внутри команды, выстраиванию корпоративной культуры в команде.

Партнерская устойчивость объединений

**Выберите наиболее подходящий под ваше объединение тезис
38 ответов**



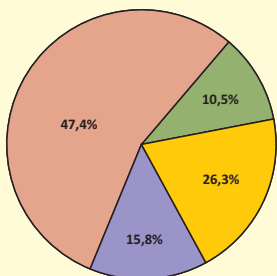
Диаграмма 6

По критерию партнерской устойчивости ответы разделились на две основные характеристики (Диаграмма 6), у 39,5% респондентов есть два-три постоянных партнера, а 36,8% респондентов привлекают их только на события. Стоит отметить, что у 18,4% респондентов есть развития сеть постоянных партнеров из разных сфер. Данные результаты подчеркивают партнерскую устойчивость объединений.

На развитие данного критерия устойчивости объединений повлияла образовательная технология, направленная на поиск ресурсов и взаимодействие с партнерами.

Информационная устойчивость объединений

**Выберите наиболее подходящий под ваше объединение тезис
38 ответов**



- Объединение не представлено в медиа-пространстве
- Объединение имеет страничку в социальной сети
- Объединение активно ведет свои социальные сети, сайт
- Информация о сообществе постоянно публикуется в сторонних СМИ. Сообщество постоянно успешно ведет свои социальные сети, сайт

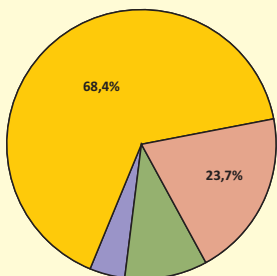
Диаграмма 7

Из диаграммы 7 видно: 64% респондентов отметили, что объединение имеет страницу и постоянно ведет ее в социальных сетях, а информация об объединении постоянно публикуется в сторонних СМИ. Это говорит о том, что большинство объединений информационно устойчивы.

На развитие данного критерия устойчивости объединений повлияла образовательная технология, направленная на информационное освещение социального проекта и молодежного объединения.

Организационная устойчивость объединения

**Выберите наиболее подходящий под ваше объединение тезис
38 ответов**



- Объединение существует первые полгода
- Объединение существует до 1 года
- Объединение существует от 1 до 3 лет
- Объединение существует более 3 лет

Диаграмма 8

**Выберите наиболее подходящий под ваше объединение тезис
38 ответов**

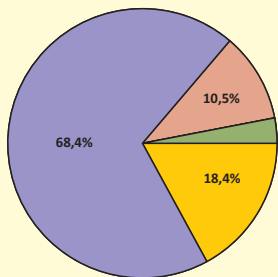


Диаграмма 9

Объединение однородно, разделение ролей зависит от события

Объединение в целом однородно, но есть закрепленные постоянные роли у людей внутри объединения

В объединении есть специалист, деятельность которого направлена только на обеспечение жизнедеятельности объединения

В объединении есть несколько специалистов, деятельность которых направлена только на обеспечение жизнедеятельности объединения

По критерию организационной устойчивости анализировались два фактора: продолжительность существования объединения (Диаграмма 8) и организационная структура объединения: наличие ролей в команде и распределенный функционал (Диаграмма 9). Большинство респондентов ответили, что их объединение существует от одного до трех или более лет, а внутри объединения есть закреплённые постоянные роли у людей.

На развитие данного критерия устойчивости объединений повлияли образовательные технологии по выстраиванию командной работы, вовлечению людей в проект и объединение, распределению функционала внутри команды, выстраиванию корпоративной культуры в команде.

Ресурсная устойчивость объединения

**Выберите наиболее подходящий под ваше объединение тезис
38 ответов**

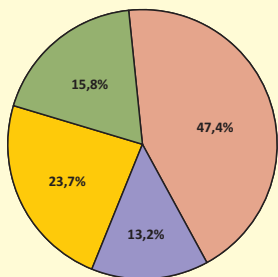


Диаграмма 10

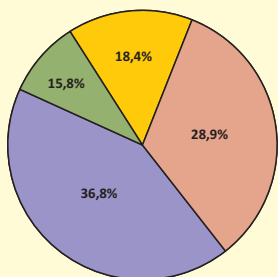
- Объединение не имеет ни физического помещения ни действующей онлайн-платформы
- Объединение имеет онлайн-платформу и редкую возможность получить помещение
- Объединение имеет постоянный ограниченный доступ к помещению
- Объединение имеет постоянное помещение

В критерии ресурсной устойчивости у респондентов спрашивалось о наличии помещения для работы или онлайн платформы. В итоге 47,4% ответили, что есть постоянное помещение, а 23,7% ответили, что помещение есть, но доступ к нему ограниченный. Стоит отметить, что в данном критерии не уточнялось о наличии иных ресурсов у объединения (см. Диаграмму 10).

На развитие данного критерия устойчивости объединений повлияли образовательные технологии, направленные на поиск ресурсов и финансирование, а также на взаимодействие с партнерами.

Корпоративная устойчивость объединения

Выберите наиболее подходящий под ваше объединение тезис
38 ответов



Объединение не имеет атрибутики, традиций, символики

Объединение имеет символику

У объединения есть одна-две традиции и символика

Принята и строго соблюдается корпоративная культура сообщества (традиции, ценности, символика)

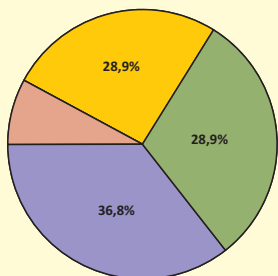
Диаграмма 11

По критерию корпоративной устойчивости объединения большинство респондентов ответили, что у объединения есть символика и традиции, но лишь 15,8% ответили, что корпоративная культура принята и строго соблюдается, 18% ответили, что у объединения нет атрибутики, традиций и символики (см. Диаграмму 11).

На развитие данного критерия устойчивости объединений повлияла образовательная технология по выстраиванию корпоративной культуры в команде.

Трансформационная устойчивость объединения

**Выберите наиболее подходящий под ваше объединение тезис
38 ответов**



- Объединение не готово пересматривать установленные планы. Оценивается как негибкое
- Объединение готово раз в год устанавливать генеральные планы
- Объединение готово пересматривать генеральные планы раз полгода
- В объединении развито стратегическое планирование и кризис-менеджмент

Диаграмма 12

Трансформационная устойчивость объединений оценивалась по двум группам критериев: готовность объединения менять планы и влияние пандемии на объединение. Согласно диаграмме 12, большинство опрошенных объединений готовы пересматривать свои генеральные (перспективные) планы раз в полгода.

По результатам анализа ответов на открытый вопрос «Как на ваше объединение повлияла пандемия?» было выделено несколько групп ответов:

Работа объединения была переведена в онлайн	12 ответов
Пандемия не отразилась на деятельности объединения или отразилась незначительно	9 ответов
Сроки проектов были перенесены на более позднее время	8 ответов
Произошел отток людей из объединения	3 ответов
Проекты с массовым участием людей отменились	3 ответов
Объединение заморозило свою деятельность на время	2 ответов
Произошел прирост людей за счет перехода в онлайн	1 ответ

Исходя из этих данных, можно сделать вывод, что объединения трансформационно устойчивы в период пандемии, готовы менять формат деятельности и перестраивать планы.

На развитие данного критерия устойчивости объединений повлияли образовательные технологии по созданию и реализации социальных проектов и реализация социальных проектов в онлайн-формате.

Рекомендация по участию в проекте

**Выберите наиболее подходящий под ваше объединение тезис
38 ответов**

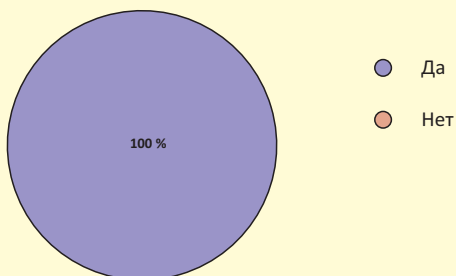


Диаграмма 13

Завершающий вопрос анкеты уточнял рекомендовали ли бы респонденты другим людям принять участие в проекте «Пространство развития», 100% опрошенных ответили, что рекомендовали бы.

Развернутые ответы респондентов о вкладе проекта в развитие молодежного объединения (пунктуация и орфография авторов сохранена без изменений).

Мы всегда будем благодарны проекту «Пространство развития» за вклад в наше объединение, а самое главное - за его создание. Благодаря проекту у нас появилась и функционирует уже третий год команда, мы создали местную

Приведу цитату из данного опроса: "Если бы не проект, этого не было бы вообще"- "это факт, а факт - самая упрямая в мире вещь!" (закончу цитатой из любимого романа). Являюсь участником проекта "Пространство разви-

<p>организацию, разработали и успешно реализовали 2 проекта для нашего поселения и 1 - для г. Хабаровска, помогли в реализации 2 проектов администрации Осиновореченского сельского поселения. Только благодаря проекту мы знаем, как определить проблему, сформулировать цель проекта, составить календарный план, работать с партнёрами, а также найти себя и сделать мир вокруг лучше. «Пространство развития» — это вдохновение, идеи, новые знания и навыки, помощь и поддержка, наставничество, реализованные проекты и решённые проблемы, благодарность и улыбки жителей села, и начало нового этапа в жизни каждого члена команды.</p>	<p>тия" с 2018 года (стояла, можно сказать, у самых истоков). "Кот Борис" — это наше детище, которое появилось после форума 100 лидеров России в г. Москва, окружной школы ПФО в г. Ульяновск, а далее - победа на форуме ПФО "Иволга" (грант в размере 200000руб.). Всё происходящее — это наша общая победа. Создание местной организации РСМ 16 октября 2019 года — это очередная ступенька в достижении дальнейших больших побед. Мы в это верим! В планах - НКО. Будем дерзать!</p>
<p>Попав в проект, нам показалось, что мы попали в сказку. И это действительно так. В нашем крае практически не проводятся такие форумы. У нас никогда не было молодежных сообществ, которые на равных с властью решают проблемы местного значения. Попав на ПР, мы осознали свою значимость и нужность, поняли, что мы не одни. Благодаря проекту приобрели новых друзей из разных регионов, а вместе с этим и бесценный опыт. Нас направили, поддержали, научили решать не-</p>	<p>Новые знакомства и идеи, база проектов со всей страны, уверенность в своих действиях, образование и опыт, структура, подсказки, как работать с коллективом. Отличный нетворкинг, заряд энергии и сил после форума. Суперправильный и полезный проект, особенно для малых поселений. Это то, что нужно делать из года в год, на протяжении десятилетий, тогда будет видимый результат</p>

<p>разрешимое. Благодарим за все. Мы - молодежь из "глубинки", нуждаемся в таких проектах. Нам жизненно необходимо внимание и поддержка. Именно с ПР началось наше объединение.</p>	
<p>Проект "Пространство развития" помог понять и определить главную основную цель нашего проекта и понять, как поэтапно его необходимо реализовать. А ещё научил работать в команде и как правильно распределять роли внутри объединения.</p>	<p>Огромнейший вклад! Благодаря проекту появилась наша «Команда мечты»! Мы получили те знания, которые используем постоянно! Команда «Пространства развития» стала для нас своеобразной «семьёй».</p>
<p>Благодаря ПР сформировалось объединение.</p>	<p>Объединение создано и приобрело популярность благодаря проекту "Пространство развития".</p>
<p>Большая методическая помощь. Обучение специалистов, которые, переняв опыт, работают на местах с проектами ребят.</p>	<p>Мы поняли в каком направлении нам нужно двигаться, чтобы работа организации была востребованна для молодежи.</p>
<p>Команда в полном смысле этого слова стала только благодаря проекту! Мы поверили в свои силы, хотим расти дальше.</p>	<p>Из маленькой идеи был создан хороший проект, который в нашем городе собрал вокруг себя много неравнодушных людей. Научил нас сотрудничать с партнерами, что раньше, для нас даже не рассматривалось.</p>
<p>Если бы не проект, мы бы даже не открывали наше объединение, это был толчок к новому.</p>	<p>Объединение было создано прямо на проекте!</p>

<p>Команда получила навыки привлечения партнеров, полезные мастер-классы, переняла опыт проектной деятельности команд из других регионов.</p>	<p>Новые идеи появились, планы. Члены объединения развили в себе новые навыки, прокачали себя по соц. проектированию и узнали много нового и полезного.</p>
<p>Без проекта не было бы и всей организации Новые знакомства позволили расширить наши возможности, привлечь новых членов в объединение.</p>	<p>Благодаря проекту создано новое объединение молодежи в районах Есть очень классное выражение: "Простите, я сломал ваш шаблон!")))). Это о проекте и его роли.</p>

Дополнительно был проведен опрос среди экспертов, проживающих на территории регионов или населенных пунктов, из которых представлены молодежные объединения и НКО, принявшие участие в социологическом исследовании.

Опрос проводился в форме онлайн-анкеты, ссылка на опрос отправлялась индивидуально эксперту, в опросе приняло участие 11 экспертов.

Занимаемые должности экспертов представлены в таблице. Пунктуация и орфография авторов сохранены без изменений.

	Начальник отдела координации социальной сферы администрации Вичугского муниципального района Ивановской области
	Специалист по молодёжной политике Администрации Инзенского района
	Заместитель главы муниципального района Приволжский
	Заместитель главы муниципального района "Кыринский район"
	Заместитель главы по вопросам социальной политики – начальник отдела образования и молодежной политики администрации города Канаш Чувашской Республики
	Начальник отдела культуры, физической культуры, спорта, молодежной политики администрации Карагайского муниципального округа

	Координатор по работе с НКО МКУ "Дом общественных организаций" городского округа Отрадный
	Ведущий специалист по молодежной политике, спорту и культуре организационного отдела администрации МО "Муринское городское поселение"
	АГо Вуктыл. заведующий сектором по спорту и молодежной политике
	Руководитель Забайкальского регионального отделения Всероссийской общественной организации «Молодая Гвардия Единой России»
	МАУ «ДМО»

Экспертам было задано пять вопросов, результаты которых представлены в диаграммах и таблицах ниже.

В вашем регионе есть молодёжные объединения, которые в той или иной степени связаны с проектом "Пространство развития". Можно ли сказать, что участие представителей объединений оказало влияние на развитие этих молодёжных объединений?
11 ответов

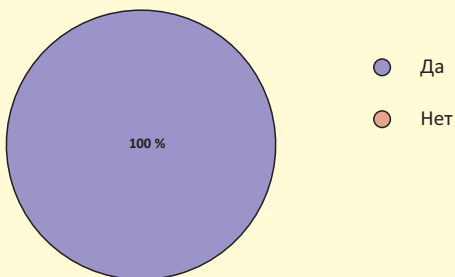


Диаграмма 14

Можно ли сказать, что это влияние положительно?

11 ответов

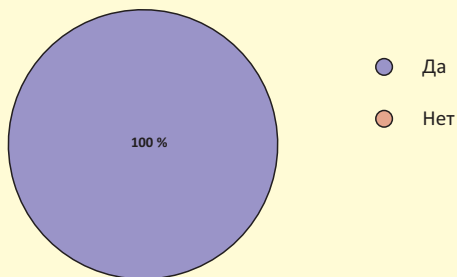


Диаграмма 15

Ответы на вопрос «Опишите проявление этого влияния» представлены в таблице. Орфография и пунктуация авторов сохранены без изменений.

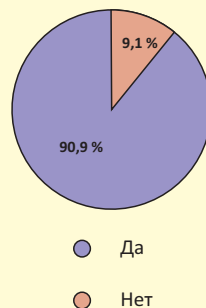
<p>Активисты были задействованы в проведении мероприятия, интересовались проектной деятельностью. Также были налажены связи с региональными молодежными объединениями.</p>	<p>Вовлечение молодежи в новые социальные практики, презентация новых форм работы, личностный рост, распространение позитивного опыта.</p>
<p>Влияние на молодежь Ульяновской области со стороны РСМ несомненно положительное и его трудно переоценить, под эгидой данной организации написано и реализовано огромное количество проектов, целью которых является развитие пространства, приспособленного для благополучного развития и процветания молодого поколения.</p>	<p>Обучающиеся окружных школ становятся более активными в различных направлениях деятельности, было выявлено множество ребят с активной гражданской позицией.</p>
<p>Члены команды Пространство развития стали инициаторами многих идей, связанных с благо-</p>	<p>Данный проект положительно оказывает влияние на молодежь из малых населенных пунктов.</p>

<p>благоустройством района, а также являются авторами патриотического проекта. Стали членами Совета работающей молодёжи при администрации муниципального района Приволжский.</p>	<p>Молодые люди активно вовлекаются в социально-экономическое развитие городских и сельских поселений через работу своих проектных команд, тем самым дают новую жизнь не только малым городам и сёлам, но и региону, и страны в целом.</p>
<p>Повышения уровня профессионализма команды, в том числе при участии в конкурсах проектов, прозрачности при работе со СМИ и в социальных сетях, устойчивости, укрепление собственного бренда в сознании благополучателей.</p>	<p>Влияние работы в команде — это уже положительно. А если, работа долгосрочная, то возникает понимание и начинается работа в одном направлении. После работы в одной команде, у отдельных участников не возникли свои новые объединения, в этом может и минус, но все равно работа ведётся.</p>
<p>Проекты, реализуемые молодежным объединением, становятся победителями муниципальных конкурсов социально значимых проектов.</p>	<p>Реализация социально значимых проектов на территории района.</p>
<p>Осуществился проект.</p>	

Если рассматривать "устойчивость молодёжного объединения" как "способность объединения оставаться жизнеспособным, реализовывать текущие цели продолжительное время при влиянии внешних воздействий", можно ли сказать, что молодёжные объединения, связанные с проектом, устойчивы?

11 ответов

Диаграмма 16



Ответы на вопрос «Необходимо ли формирование устойчивых объединений в регионах? Почему?» представлены в таблице. Орфография и пунктуация авторов сохранены без изменений.

<p>Необходимо! Формирование устойчивых объединений в регионах, муниципалитетах способствует развитию субъектной молодежной политики, снижению негативных проявлений в молодежной среде.</p>	<p>Формирование устойчивых молодежных объединений несомненно необходимо в регионах. Данные объединения, в первую очередь, повышают патриотическое и нравственное воспитание молодежи. Так же это возможность для эффективной самореализации и повышение уровня компетенций молодого поколения.</p>
<p>Формирование устойчивых объединений безусловно необходимо, так как устойчивые объединения представляют уже своего рода "Бренд", к которому стремится молодёжь и передаёт позитивные традиции из поколения в поколение.</p>	<p>Для начала для многих молодежных объединений, нужно разъяснить что такое "устойчивые молодежные объединения". За частую молодежь объединяется по интересам, и только после рождается что-то стоящее, что-то интересное и только после определенного количества времени можно будет сказать, будет это объединение устойчивым или нет.</p>
<p>Да, это большая поддержка для органов местного самоуправления, выстраивание конструктивного диалога власти и населения.</p>	<p>Да, потому что устойчивые молодежные объединения, накопившие опыт, работающие продолжительное время, могут системно и эффективно решать проблемы общества.</p>
<p>Устойчивость молодёжных объединениям придаёт поддержка их инициатив. Молодёжные инициативы самые креативные.</p>	<p>Обязательно, это возможность самореализации для молодежи.</p>

Устойчивые молодёжные объединения — это генератор идей.	
Популяризация.	

Таким образом, опрос среди экспертов, проживающих в малых городах и поселениях и взаимодействующих с объединениями, созданными в рамках проекта «Пространство развития», еще раз доказывает эффективность образовательных технологий проекта, которые влияют на устойчивость молодежных объединений и НКО на местах. Стоит отметить, что эксперты подчеркивают необходимость формирования устойчивых молодежных объединений в регионах, которые в свою очередь повлияют на развитие молодежной политики и гражданского общества.

§2. Особенности создания и реализации социального проекта НКО в малых городах и поселениях

Интерес к социальным проектам некоммерческих организаций во всем мире неуклонно растет, ведь активное участие самоорганизованных групп граждан в решении социальных, политических, экономических вопросов способствует росту уровня осознанности и гражданского доверия между субъектами общественных отношений. В связи с этим на первый план выходит необходимость изучения различных аспектов социального взаимодействия, способов, форм и методов трансляции знаний внутри этих социальных институтов.

Феномен социального взаимодействия, который так широко представлен в некоммерческих организациях, при реализации социальных проектов определяется как интерактивное действие, которое может быть непосредственным (поливариативно, субъектно, зависит от социального положения взаимодействующих лиц, выполняемых ими социальных ролей, наличия власти) и опосредованным (предполагает распределение ролей между участниками, наличие различных коммуникационных связей, оговоренных норм, системы ценностей, регулирующих это взаимодействие).

Классифицировать социальное взаимодействие можно и по другим критериям:

- а) по количеству участвующих субъектов:

- двустороннее,
- трехстороннее,
- многостороннее взаимодействие;

б) по уровню организованности:

- организованное,
- неорганизованное,
- спонтанное взаимодействие;

в) по типу контактов:

- солидарное, основанное на сотрудничестве,
- антагонистическое взаимодействие;

г) по характеру оценок:

- эмоциональное,
- волевое,
- интеллектуальное взаимодействие.

Социальное взаимодействие имеет различные формы:

- 1) кратковременное взаимодействие или устойчивое, пролонгированное во времени;
- 2) частное или публичное;
- 3) формальное или неформальное;
- 4) сознательное или неосознанное участие в процессе взаимодействия.

Такое многообразие разновидностей и форм социального взаимодействия определяется множественностью социальных связей между субъектами взаимодействия, существующим в современном обществе.

Социальное проектирование рассматривается нами как широко используемый механизм организации социального взаимодействия в НКО – осознанного, неформального, солидарного, организованного и многостороннего.

В контексте социального проектирования самоорганизация граждан, и, в первую очередь молодежи, проживающей в малом городе или поселении, может рассматриваться как корреляция теории организационных культур Г. Хофстеде (рис. 1) и «пирамиды потребностей» А. Маслоу (рис. 2)

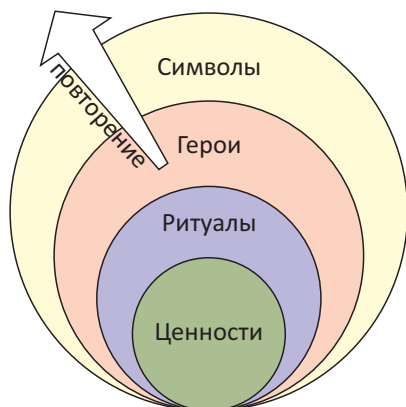


Рисунок 1. Диаграмма формирования организационной культуры

7. Потребность в самоактуализации: реализация своих целей, способностей, развитие собственной личности
6. Эстетические потребности: гармония, порядок, красота
5. Познавательные потребности: знать, иметь, понимать, исследовать
4. Потребность в уважении (почитании): компетентность, достижение успеха, одобрение, признание
3. Потребность в принадлежности и любви: принадлежность к общности, быть принятым
2. Потребность в безопасности: чувствовать себя защищенным
1. Физиологические (органические потребности): голод, жажда, половое влечение и др.

Рисунок 2. Иерархия потребностей человека по А.Маслоу

Здесь мы можем видеть, как ценностное ядро организационной диаграммы Г.Хофстеде частично совпадает с 3-7 ступенями «пирамиды потребностей» и наиболее точно находит свое отражение в «третьем секторе» - некоммерческих организациях: молодой человек, не доверяя крупным институциям, выбирает некоммерческую организацию, исходя из собственного ценностного поля; и удовлетворяет на первых порах потребность в принадлежности – он чувствует себя частью общности со схожими интересами и убеждениями.

Рефлексируя и анализируя собственную деятельность и перспективы развития социального проекта, молодой человек осознанно проектирует собственное будущее в контексте развития одного из институтов гражданского общества – некоммерческой организации.

Таким образом, самоуправление путем социального проектирования в НКО из личностной характеристики субъекта становится социальной характеристикой – осознавая себя, молодой человек стремится чувствовать принадлежность к сообществу, в котором он сможет саморазвиваться.

Социально ориентированные некоммерческие организации (СО НКО), реализуют множество молодежных социальных проектов, не только тех, которые способствуют решению различных социальных проблем данной категории граждан, но и те, в которых, непосредственно, сама молодежь может реализоваться в качестве волонтеров и добровольцев, инициаторов и организаторов социальных акций.

При выполнении различных социальных проектов и программ социально ориентированные некоммерческие организации, привлекают к данной работе не только квалифицированных и опытных специалистов в социальной сфере, но и социально активную молодежь, особенно когда именно молодежь является основной целевой аудиторией проекта, поскольку это не только улучшает качественно проводимые мероприятия с учетом потребностей молодежной группы населения, но и позволяет оперативно корректировать проект с учетом меняющихся потребностей молодежи.

Реализация социального проекта силами некоммерческой организации в малом городе или поселении имеет ряд отличительных особенностей.

В первую очередь, необходимо учитывать то, что (а) НКО в реализации социальных проектов не должна отклоняться от своих уставных целей и задач; (б) некоторых специалистов, особенно узкопрофильных, в малом городе или поселении попросту может не быть; (в) ресурсов на уровне малого города или поселения может быть не так много, как хотелось бы; (г) большие и затратные проекты реализовать трудно.

Социальный проект - комплекс мер и/или мероприятий, в соответствии с которым будет осуществляться деятельность организации по решению социально-значимой проблемы с полным ее обоснованием и оценкой результатов.

Социальный проект:

- Это универсальный инструмент для перспективного планирования деятельности НКО;
- Это воплощение любой вашей идеи в реальность;
- Это возможность рассчитывать свои шаги к цели с точностью до дней и часов;
- Это умение правильно использовать ресурсы своей организации и привлекать ресурсы из разных источников;
- Это решение социально-значимых проблем местного сообщества;
- Это имиджевая и финансовая устойчивость вашей организации;
- Умение разрабатывать социальный проект делает работу вашей организации более качественной.

Чтобы ваш проект стал реальной возможностью решить социальную проблему, он должен обладать следующими основными качественными характеристиками:

1) адекватность, объективность и обоснованность: необходимо доказать, что идея проекта, подход к решению проблемы появились не случайным образом, а являются следствием реального наблюдения, осмысления ситуации и оценки возможностей воздействия на неё;

2) целостность и системность: общий смысл проекта очевиден и ясен, каждая его часть соответствует общему замыслу и прогнозируемому результату, проект должен предлагать не «единоразовое», а системное решение проблемы;

3) последовательность и связность: все части проекта должны быть последовательны и взаимосвязаны — цели и задачи вытекают из поставленной проблемы, бюджет опирается на описание ресурсов и сочетается с планом;

4) конкретность: все проектные параметры — время реализации, цели, задачи, результаты, технологии, методы и т.д. — должны быть четко обозначены;

5) компетентность: необходимо показать высокий уровень осведомленности авторов о проблематике, средствах и возможностях решения вопроса;

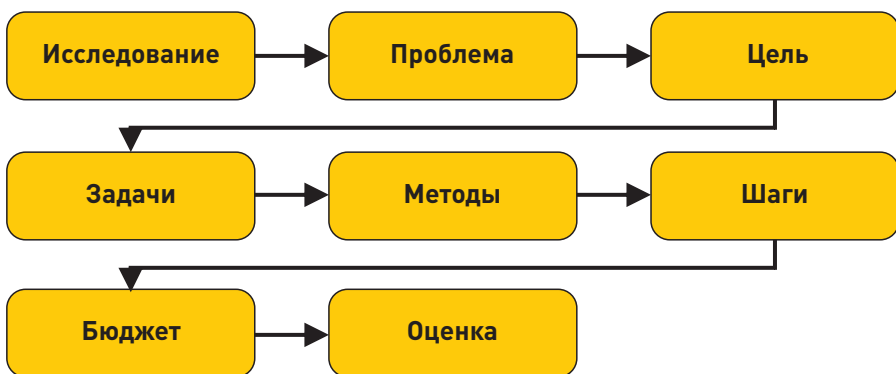
6) жизнеспособность и возможность пролонгации: нужно определить перспективы развития проекта в дальнейшем, возможности его реализации в других условиях, как и чем он может быть продолжен;

7) эффективность: значимым фактором для успешной реализации вашего проекта может стать его целевая привлекательность и возможность

хорошего результата для людей;

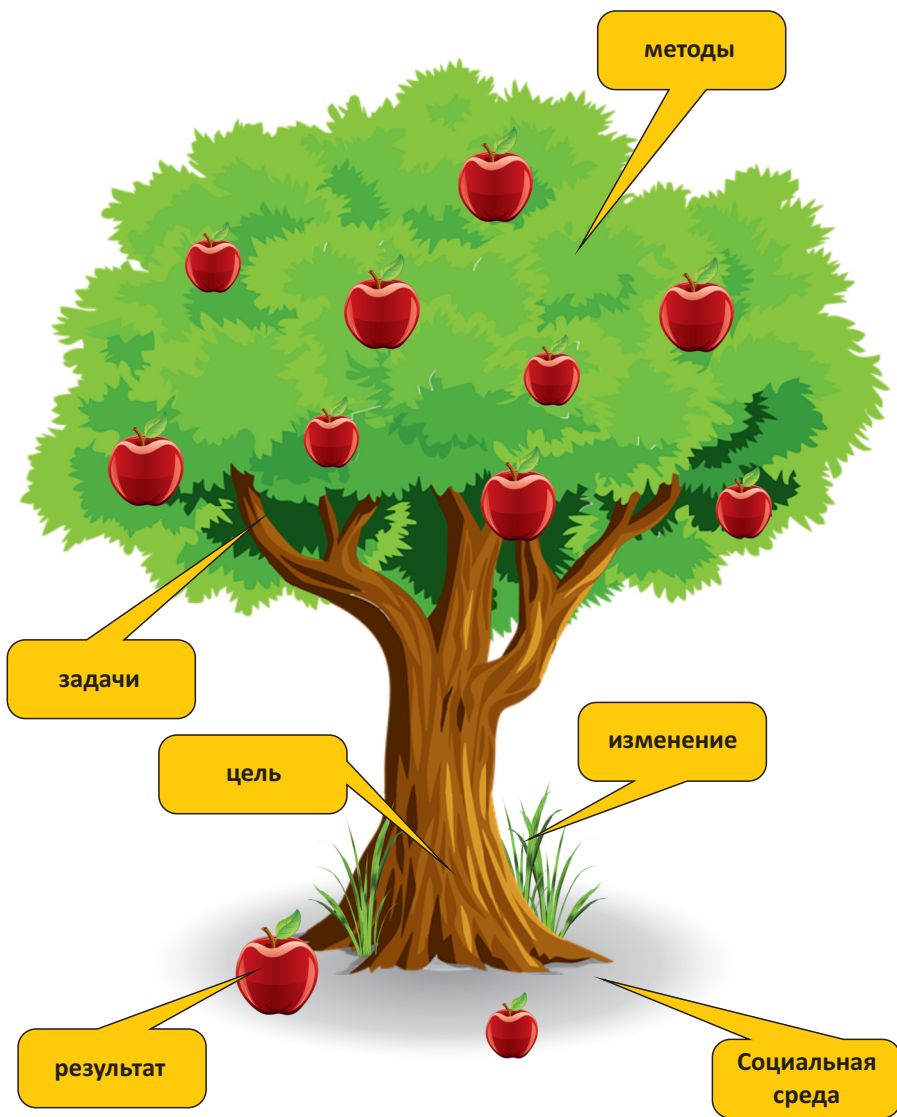
8) эффективность: проект имеет при определенных затратах ресурсов соответствующий хороший результат.

Социальный проект можно представить из целого ряда элементов, каждый из которых имеет свое предназначение при движении к итоговому результату исполнения проекта. Причем каждый элемент — это логический шаг в построении социального проекта. Игнорирование одного из шагов приводит к трудностям в выполнении проекта, достижении необходимого результата, снижению эффективности затрат и использования ресурсов.



Проблема должна быть обоснована объективными данными, выявленными путем исследования. Цель (конечный результат) должна плавно вытекать из проблемы. Задачи должны отображать пошаговые действия и иметь конкретные количественные и качественные результаты. Каждый метод – это инструмент с помощью которого решается задача. Для реализации каждого этапа требуются необходимые ресурсы. Для того, чтобы оценить результат нужна шкала оценки.

Попробуем модель социального проектирования рассмотреть через естественный рост и развитие растения (дерева). Допустим, почва – это социальная среда, которую вы хотите каким-то образом изменить; корни – это выявленная вами социальная проблема в данной среде. Далее мы ставим перед собой четкую цель: задаем направление роста дерева. Соответственно, определяемся с задачами (конкретными шагами) и отвечаем на вопрос: «С помощью каких методов (крона дерева) мы достигнем решения поставленных задач?». В итоге мы получаем плоды своего труда (результаты), которые должны привести определенные изменения в среде.



Пример логической таблицы для составления проекта

Компоненты проекта	Объективные свидетельства (данные, показатели, обоснования)	Внешние условия (факторы, предпосылки, допущения)
--------------------	--	--

ПРОБЛЕМА

<p>Постановка проблемы</p> <p>1. Почему возникла необходимость в выполнении проекта?</p> <p>2. Почему решение данной проблемы – приоритетная задача?</p>	<p>1. Какие источники информации (статистическая и аналитическая информация, публикации в прессе, материалы конференций, постановления администрации и т.п.) помимо самого заявителя свидетельствуют о том, что проблема существует и ее важно решить?</p>	<p>1. Насколько реально достижение поставленной цели в условиях данного города, поселения (позиция администрации, наличие законодательной базы, доступность дополнительных ресурсов, наличие специалистов и т.п.)?</p>
--	--	--

ЦЕЛЬ

<p>Какова цель, на достижение которой направлена деятельность в рамках проекта? Насколько ее достижение решит или снизит остроту поставленной проблемы?</p> <p>Кто выиграет в результате достижения цели проекта?</p>	<p>Каковы средства проверки достижения цели проекта? Каким образом проверяющие организации/лица смогут убедиться, что проект внес ожидаемый вклад в продвижении к цели? Предусматривается ли проектом сбор</p>	<p>Какие события, условия или решения, находящиеся вне контроля проекта, необходимы для того, чтобы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение поставленных задач способствовало продвижению к поставленной цели; - достижение
---	--	--

	информации/данных, позволяющих измерить степень продвижения к цели?	запланированных результатов проводило бы к выполнению задач.
--	---	--

ЗАДАЧИ

<p>Ожидаемые результаты каковы конкретные шаги (этапы) на пути к достижению цели проекта?</p> <p>Какие результаты (их характер и количественное измерение) необходимо получить для выполнения поставленных задач?</p> <p>Как выполнение поставленных задач приближает ситуацию к достижению заявленных целей?</p>	<p>Какие свидетельства, данные и показатели подтверждают, что поставленная задача решена?</p> <p>Каковы конкретные количественные методы измерения результатов, позволяющие проверяющему судить о степени выполнения работ по проекту?</p> <p>Предусматривается ли проектом сбор данных, позволяющих контролировать и корректировать ход выполнения работ?</p>	
---	--	--

МЕТОДЫ

<p>Какими методами будут решаться обозначенные выше задачи проекта?</p> <p>Насколько оптимально (адекватно) используемые методы ведут к получению указанных в проекте результатов?</p> <p>Насколько</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Почему выбраны именно эти методы? 2. Как можно обосновать необходимость (целесообразность) использования именно этих методов? 3. Из какого набора методов был сделан выбор? 	<p>2. Применение указанных в проекте методов (проведение мероприятий) гарантировало бы получение ожидаемых результатов.</p>
---	--	---

экономически эффективны используемые методы?	4. Какие количественно измеримые продукты будут получены в процессе реализации проекта?	
--	---	--

РЕСУРСЫ

<p>1. Какие ресурсы – кадры, оборудование, услуги и др. – должны быть использованы для проведения мероприятий, намеченных в проекте?</p> <p>2. Из каких источников поступят эти ресурсы (исполнитель, сотрудничающие и поддерживающие организации, фонды, грантодатели, органы власти и т.д.)?</p>	Какие показатели позволяют оценить эффективность использования средств?	<p>1. Выделение необходимых ресурсов приводило бы к проведению мероприятий (применению указанных методов)</p> <p>2. Каковы возможные препятствия на каждом из этапов реализации проекта?</p>
--	---	--

РЕЗУЛЬТАТ – ЭФФЕКТ

Какой конкретный эффект может быть достигнут во время выполнения проекта, т.е. если проект будет выполнен, то какого конкретно улучшения или изменения следует ожидать в связи с решаемой в рамках проекта проблемой?	Кто и на основании каких показателей оценит эффективность и результативность проекта?	Какие факторы могут повлиять положительно, а какие отрицательно на результат проекта?
---	---	---

Этапы работы не только над созданием, но и реализацией проекта можно представить в виде следующей схемы:

подготовительный

- определение руководителя и исполнителей проекта;
- поиск проблемного поля;
- выбор темы и её конкретизация;
- формирование проектной группы.

поисковый

- уточнение тематического поля и темы проекта, её конкретизация;
- определение и анализ проблемы;
- постановка цели проекта.

аналитический

- анализ имеющейся информации;
- поиск информационных "пустот";
- сбор и изучение информации;
- поиск оптимального способа достижения цели проекта (анализ альтернативных решений), построение алгоритма деятельности;
- составление проекта: пошаговое планирование работ;
- анализ ресурсов.

практический

- выполнение запланированных технологических операций;
- текущий контроль качества составления проекта;
- внесение (при необходимости) изменений в проект.

презентационный

- подготовка презентационных материалов;
- презентация проекта;
- изучение возможностей использования результатов проекта.

контрольный

- анализ результатов выполнения проекта;
- оценка качества выполнения проекта.

Постановка проблемы.

Самый важный раздел проекта. В нем должна быть представлена проблема, на решение которой направлен проект и ее анализ. При формулировании проблемы необходимо обратить внимание на то, что проблемы – **это отсутствие чего-то**, что-то негативное, приносящее вред, то, что требует изменения. Покажите причины этого негативного явления и его последствия.

Изложение проблемы должно быть не простым описанием, а сжатым анализом ее причин. Анализ факторов должен быть подтвержден количественными показателями, основанными на ранее проведенных исследованиях (необходимо использовать достоверные источники информации). В хорошо построенном проекте обязательно присутствуют исходные данные – индикаторы, т.е. количественные и качественные показатели, которые являются точкой отсчета для измерения эффективности проекта.

Опишите, предпринимались ли организацией попытки осуществить подобного рода деятельность и насколько успешными они оказались. Обязательно укажите, как проект соотносится с деятельностью организации, ее миссией и задачами.

Именно в этом разделе нужно описать категорию благополучателей – целевую группу, на которую направлена деятельность по проекту и чья жизнь каким-либо образом улучшится в результате реализации проекта. Организация должна показать знание их проблем и наличие специалистов, которые будут работать с этой целевой аудиторией.

Проблема, над которой вы собираетесь работать, должна быть определена настолько конкретно, насколько это возможно.

Цель и задачи проекта.

Цель – общее описание предполагаемых результатов и ожиданий, наивысшая точка достижений, к которой стремится организация в ходе реализации проекта. **Цель** должна быть реалистичной, соотноситься с проблемой, задачами, видами деятельности и ресурсами организации. Предполагаемые цели должны соответствовать самому высокому уровню результата, т.е. существенно улучшить ситуацию, изложенную в описании проблемы. В то же время, цель должна быть реальной. Не включайте цели, воздействия от которых на ситуацию не могут быть количественно или качественно измерены.

Фактически цель – это уникальное решение проблемы организацией, обладающей необходимыми знаниями, опытом, ресурсами, действия по

устранению негативного явления или его причин.

Основные требования к формулировке цели социального проекта универсальны для проектной деятельности в любой плоскости. При формулировке целей и задач рекомендуется использовать различные подходы. Очень практичным является всем известный международный критерий SMART (англ. specific, measurable, area-specific, realistic, time-bound — конкретность, исчисляемость/измеряемость, территориальность, реальность, определенность во времени). Хорошей практикой на этапе постановки цели проекта является составление шкалы целей: необходимо сформулировать минимальную цель проекта и максимально достижимую цель проекта. В работе над проектом важно дифференцировать понятия «цель» и «задачи».

Все составные части проекта рассматриваются с точки зрения соответствия цели.

Задачи, которые предполагается решить для достижения поставленных целей.

Задачи – конкретное описание того, что будет выполнено и достигнуто, частные результаты, этапы на пути к достижению цели. С точки зрения оформления текста проекта, задачи лучше формулировать и перечислять в виде списка, а не излагать и описывать в повествовательной форме. Задачи формулируются в виде утверждений о действиях, ориентированных на результат, основанных на эффективности работы и поддающихся измерению в терминах. Если в проекте перечислен ряд задач, то все они должны быть связаны между собой и являться необходимыми и достаточными для достижения цели проекта.

Задачи – это частная цель, или мини-цель. Это конкретизация общей цели, шаг на пути ее достижения. Слово «задача» означает также «поручение, задание». Задача в проекте — это конкретная часть цели (пункт), которую предстоит реализовать, или это действие, которое вы предпринимаете, чтобы достичь цели проекта. При формулировке задач лучше избегать глаголов несовершенного вида (содействовать, поддерживать, усиливать), а применять глаголы совершенного вида (подготовить, уменьшить, увеличить, организовать, изготовить).

На этапе постановки целей и задач важно помнить следующее:

- цель является общим итогом проекта, а задачи — промежуточными, частными результатами;
- важно не подменить цели и задачи с методами их решения;
- каждая задача должна приближать достижение цели проекта;

- язык формулировок цели и задач должен быть ясен, четок, однозначен в интерпретации, без вводных слов, ненужных пояснений и ссылок.

Признаки хороших задач:

1. Являются логическим следствием проблемы;
2. Напрямую связаны с деятельностью по проекту и направлены на решение заявленной проблемы для достижения поставленной цели (причинно-следственная связь);
3. Сформулированы четко и конкретно, выражены не общими словами, а в количественных и качественных индикаторах, которые могут стать показателями успешности выполнения проекта;
4. Представляют собой конкретные промежуточные измеряемые результаты в ходе реализации проекта.

Внимание! Не путайте задачи и методы!

Пример плохой задачи:	Пример хорошей задачи:
Проведение стажировки для руководителей детских и молодежных организаций	Повышение уровня профессионализма руководителей детских и молодежных организаций...
Это метод!	А дальше можно продумывать методы, с помощью которых возможно решить данную задачу.

Методы реализации проекта.

Метод – это инструмент, с помощью которого достигается цель проекта.

Раздел, где описываются методы реализации проекта, один из самых объемных и подробных. Это описание того, каким образом будет осуществляться проект.

В данном разделе проекта описываются не только методы достижения поставленных целей, но и механизм реализации проекта. Организация должна ответить на вопросы: каким образом будут достигнуты намеченные цели, как будут выполняться поставленные задачи, кто будет осуществлять их реализацию, какие ресурсы будут использованы.

При описании методов необходимо обратить внимание на следующее:

- 1) соответствие стратегий и механизмов цели и задачам проекта;
- 2) соответствие имеющихся ресурсов планируемой деятельности;
- 3) соответствие деятельности заявленным результатам;
- 4) реалистичность мероприятий, учитывая временные рамки и бюджет;
- 5) инновационность / возможный риск;
- 6) определены ли функции и как они распределяются среди сотрудников и исполнителей проекта;
- 7) являются ли взаимосвязанными виды деятельности по проекту.

Календарный план.

Календарный план – это подробное описание всех видов деятельности и мероприятий с указанием сроков. При разработке этого раздела следует обратить внимание на следующие моменты:

- 1) наличие плана – графика реализации проекта или поэтапного описания проекта (это можно сделать как в текстовом формате, так и в виде таблицы);
- 2) реалистичность, выполнимость плана;
- 3) наличие достаточного количества сотрудников и их профессиональный опыт; описание того, кто будет ответственным за проведение каждого мероприятия, каковы виды деятельности, какие ресурсы необходимы для его проведения;
- 4) возможность выполнения проекта в заявленные сроки.

Пример заполнения план – графика:

<i>Период</i>		<i>Мероприятие</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Ответственный</i>
<i>Месяц</i>	<i>Дата</i>			
<i>сентябрь</i>	<i>01.09.21</i>	<i>Проведение презентации проекта «Чудесные чудеса» для школьников района</i>	<i>Формирование списочного состава волонтеров/ добровольцев проекта</i>	<i>Иванов И.И.</i>

Ожидаемые результаты.

Это конкретные результаты, которые предполагается достичь в ходе реализации проекта в количественном и качественном выражении. К описанию ожидаемых результатов необходимо подходить очень серьезно и ответственно, поскольку они являются критериями эффективности проекта, определяют его значимость для поддержки органов власти, партнеров, спонсоров.

Основные характеристики результатов:

- Соответствие результатов цели, задачам проекта.
- Измеряемость (количественные и качественные показатели).
- Реалистичность.
- Выполнимость / достижимость.

Результаты проекта — это то, чего предполагалось достичь, воплотив проект в жизнь. По объему этот раздел должен быть лаконичным, так как по существу результатом каждого грамотного, обоснованного проекта являются его цели и задачи. Напомним, что цель — это образ предполагаемого результата. При описании результатов следует руководствоваться требованиями к формулировке блока целей и задач.

Очень важно отразить систему показателей / критериев эффективности проекта. Показатель — инструмент, позволяющий точнее определить и разъяснить цель проекта и измерить его эффект. Для этого и нужны показатели/критерии эффективности проекта. Показатель/критерий — это характеристика отдельной стороны объекта или процесса, имеющая количественное или качественное выражение.

Однако в социальной сфере показатели приобретают специфические черты. Для социального проекта можно выбрать следующие показатели/критерии:

1) количественные показатели (поддержка проекта со стороны благополучателей и партнеров, количество участников, количество благополучателей, количество конкретных дел: акций, мероприятий и др.);

2) показатели социального развития личности (не знал — узнал, не имел — приобрел и т.п., качество продуктов социально-творческой деятельности (поделок, рисунков, походов, акций), характер реализованных инициатив и др.);

3) показатели социальной адаптации личности (снижение риска асоциальных явлений, повышение уровня социальной успешности участников, активность);

4) показатели общественного мнения (популярность проекта, социально-профилактический эффект, заинтересованность социальных партнёров, отклик в средствах массовой информации, социальных сетях).

Утверждение, что результативность нельзя измерить, равносильно признанию, что проект не дает заметного эффекта. Оценка проводится для того, чтобы организация еще раз убедились, насколько успешно продвигается выполнение задач, предусмотренных в проекте. В данном разделе необходимо изложить и другие возможные эффекты, которые возникнут в

ходе реализации проекта. Только это будут эффекты со знаком «минус», так называемые проектные риски. Сюда не входят форс-мажорные обстоятельства, необходимо изложить предполагаемые сложные ситуации, которые могут возникнуть в ходе реализации проекта. Также в этом разделе можно спрогнозировать дальнейший путь развития проекта. Возможно, в дальнейшем будет расширение географии проекта, освоение новых видов деятельности. При этом важно предусмотреть социальные и ресурсные стороны продолжения развития проекта.

Бюджет, ресурсы.

Важным этапом создания социального проекта является описание бюджета. Каждый этап реализации проекта требует определенных затрат денежных средств, кадры, оборудование, технику, материалы и иные ресурсы. Поэтому важно после описания методов и шагов точно просчитать сколько будет стоить каждый метод и каждый шаг вашего проекта. Очень важно помнить, что ресурсы могут быть как материальными, так и нематериальными – кадровыми, информационными и т.д.

Команда проекта.

Команда проекта выполняет две основные функции. Во-первых, ее действия направлены на решение задачи проекта: поиск информации, выработку решений, участие в итоговых обсуждениях и т.д., во-вторых, команда действует в поддержку руководителя проекта (важнейшее здесь – умение слушать, поддерживать и ободрять других).

Эффективность команды следует определять, как соотношение результата решенной задачи и совокупности усилий, направленных на создание команды и руководство.

Формирование и управление проектной командой – трудоемкие и дорогостоящие мероприятия. Затрачивается время, средства на планирование и подбор участников команды. Сформированную группу необходимо развить до командного уровня, а затем управлять ею, что также влечет определенные издержки.

Руководитель проекта должен все выполнить правильно и в нужные моменты времени вкладывать энергию в построение командного духа. В таком случае синергия не заставит себя ждать, а лучшие черты команды проявятся. Ниже предлагаются основные особенности команды проекта и ее отличия от рабочей группы (классификация И.А. Султанова).

Рабочая группа	Команда проекта
Личные цели	Общая проектная задача
Каждый несет ответственность за часть общего результата	Каждый несет ответственность за конечный результат командной работы
Нет необходимости в кооперации	Кооперация необходима
Участники мало общаются	Участники общаются много
Неопределенное число участников	Ограниченное число членов команды (от 3 до 9 человек)
Индивидуальное обучение	Коллективное обучение
Группа в целом – «сумма» всех её участников	Команда в целом – нечто большее, чем «сумма» всех её участников

При реализации проекта очень важны моменты прорывных решений и действий, когда усилия участников мобилизуются. В командном коллективе, в силу его природы, проще сгенерировать инновационные идеи. Команда проекта способна лучше решать замысловатые проблемы и задачи, возникающие на стыке отраслевых и управленческих компетенций. Возможностей смелых, вероятно, даже рискованных решений у проектной команды больше, чем у каждого ее члена в отдельности, так как в совокупности в команде сильнее опыт и видение ситуации.

Продолжим список особенностей командной работы:

- совместно легче выходить из запутанных тупиковых ситуаций;
- более рационально распределяются роли, уменьшаются межличностные трения;
- возникают психологические преимущества: ощущение товарищеской поддержки, чувство гордости за совместные достижения, признание в коллективе;
- обеспечивается прямой доступ к информации без искажений;
- особенности участников команды, всплывающие в форме недостатков, быстро переводятся в конструктивное русло;
- члены команды оперативно извлекают уроки из допущенных ошибок;
- команда способна легко переработать и впитать внешнюю инициативу, идеи, помощь, обращая их на пользу общему делу;
- если кто-то из членов команды начинает испытывать неуверенность, это быстро фиксируется и компенсируется.

Формирование и развитие команды – процесс, имеющий определенную продолжительность. Команда, из каких бы сильных личностей и специалистов она ни была собрана, не может в одночасье стать высокоэффективной и сразу давать отличные результаты. Руководителю проекта следует с терпением и последовательностью проводить своих людей по пути становления сообщества единомышленников.

Какие критерии можно применить для того, чтобы убедиться, что команда проекта заработала в полную силу? Рассмотрим некоторые признаки:

- цели и задачи проекта объединяют и сближают людей в команде;
- индивидуальные и командные результаты обретают признанное качество и однозначность;
- руководитель проекта обладает чертами не только формального, но и неформального лидера;
- в коллективе царит уважение и позитивный настрой, конфликты носят конструктивный характер и быстро улаживаются;
- ошибки возникают, не рассматриваются как трагедия, сделанные выводы исключают повторения;
- команда осознает адресата и заказчика проектного продукта и точно ориентирована на удовлетворение их запросов;
- проблемы не остаются без разрешения, а командные навыки позволяют находить оптимальные выходы;
- высока мотивация членов команды на решение задач.

Особенности и специфика проектной команды определяются этапами ее становления. Так, признанный социальный психолог Б. Такман предложил выделять пять стадий развития команды как малой группы. Предлагаем вам познакомиться с этими стадиями.

1. Стадия формирования. Участники знакомятся, приглядываются друг к другу, выжидают, как будут развиваться события. Руководителю проекта рекомендуется помочь членам команды преодолеть неуверенность, давая для коллективного исполнения несложные задания.

2. Стадия выяснения отношений. Также дискомфортный этап, когда немного освоившись, люди начинают действовать каждый, как умеет. Проектному руководителю целесообразно спокойно реагировать на возникшую критику членами друг друга, совместно обсуждать результаты и показывать сильные стороны каждого участника.

3. Стадия согласования правил. Наступает фаза привыкания и принятия друг друга, появляется конструктив в диалогах и общих обсуждениях. Руководителю нужно постепенно включать свое лидерство и вдохновляющий посыл к команде, сокращать время на споры и организовать работу по формализации правил совместной работы.

4. Стадия продуктивной работы. Команда развернута, максимизировано сотрудничество и взаимодействие. Руководитель проекта должен поддерживать деловую атмосферу, не допускать неконструктивные

конфликты и быстро разрешать их. Конструктивные противоречия нужно приводить к позитивным решениям.

5. Стадия завершения.

Мониторинг и оценка проекта.

Сильные и опытные организации используют мониторинг и оценку не только в рамках отдельных проектов, но и в текущей деятельности для определения прогресса. В полноценном проекте мониторинг и оценка присутствуют во всех разделах. Ценность отдельного раздела по мониторингу и оценке заключается в возможности показать определенные методологические системы оценки, то есть, как и кем (организацией или независимым экспертом) будет проводиться промежуточная и итоговая оценка, какова роль систем мониторинга в управлении проектом, и т.д.

План оценки должен быть хорошо разработан, описаны ее инструменты. Критерии оценки должны быть адекватны результатам, количественные и качественные индикаторы (исходные данные для сопоставления) должны быть убедительными и обоснованными.

§3. Местная организация Российского Союза Молодежи как НКО в малых городах и поселениях

3.1. Основы деятельности местной организации РСМ

Как уже было выше отмечено, общественные организации имеют важный признак – территорию своей деятельности. Если мы возьмем в качестве примера общероссийскую общественную организацию «Российский Союз Молодежи» (РСМ), то увидим, что она имеет в своем составе свыше 43 региональных организаций, поэтому РСМ имеет статус общероссийской общественной организации и распространяет свою деятельность на всю территорию России. В составе региональных организаций, распространяющих свою деятельность на конкретный субъект Российской Федерации, действуют местные организации РСМ, осуществляющих деятельность на территории органа местного самоуправления. И региональные организации РСМ, и местные организации РСМ в рамках РСМ представляют собой всю территориальную структуру РСМ, то есть являются структурными подразделениями РСМ, но обладающими всеми полномочиями, которые дает закон общественным организациям.

Проектная молодежная команда, обдумывая план по созданию своей некоммерческой организации, получит целый ряд возможностей и преимуществ, если примет решение о создании некоммерческой организации в виде структурного подразделения общероссийской организации, например, в виде местной организации РСМ. Назовем основные такие возможности:

1) для регистрации местной организации не потребуется принимать собственный устав и проходить процедуры его регистрации;

2) местная организация сразу получает доступ ко всем технологиям, проектам, реализуемым общероссийской организацией, что упрощает и укорачивает процесс становления местной организации;

3) местная организация начинает сразу использовать уже известную символику, атрибутику общероссийской организации, что привлечет в ряды местной организации больше сторонников и волонтеров;

4) упрощается взаимодействие местной организации с органами публичной власти в силу узнаваемости общероссийской организации, ее известности в органах публичной власти, уже наработанного авторитета в общественном пространстве, СМИ, социальных сетях;

5) местная организацию получает необходимую организационную, информационную, кадровую и иную ресурсную поддержку от федеральной структуры общероссийской организации;

6) возникает возможность постоянного и преимущественного права участия во всех мероприятиях, программах и проектах общероссийской организации, направления на общероссийские мероприятия своих участников, волонтеров.

Разберем организационно-правовые основы деятельности местной организации РСМ.

Местная организация РСМ вправе работать на основании Устава РСМ и устава региональной организации РСМ. На регистрацию местной организации РСМ необходимо будет подать только заявление, протокол учредительного собрания и уведомление РСМ либо региональной организации РСМ.

Местная организация РСМ в соответствии с действующим законодательством является по своему статусу общественной организацией, действующей в пределах территории органа местного самоуправления.

Местная организация РСМ помимо прав и возможностей, которые были высказаны выше, имеет ряд и обязанностей:

- популяризировать деятельность РСМ, заботиться об авторитете РСМ,

материальном и финансовом укреплении РСМ;

- соблюдать действующее законодательство РФ, Программу и Устав РСМ, выполнять решения центральных выборных органов РСМ;
- информировать о своей деятельности РСМ.

Местная организация РСМ создается, как правило, по инициативе не менее четырех членов РСМ на территории органа местного самоуправления, где нет местной организации РСМ. Членами РСМ могут быть граждане в возрасте от 14 до, как правило, 30 лет, но учредителями местной организации РСМ могут быть только совершеннолетние члены РСМ.

Создание местной организации РСМ утверждается решением постоянно действующего руководящего органа соответствующей региональной организации РСМ или (в случае отсутствия региональной организации в субъекте РФ) Бюро ЦК РСМ.

Местная организация РСМ может действовать, как, не регистрируясь в качестве юридического лица (о работе общественной организации без регистрации в качестве юридического лица мы писали ранее), так и принять решение о регистрации в качестве юридического лица в порядке и сроки, установленном законодательством Российской Федерации.

Для утверждения создания местной организации РСМ в составе РСМ местная организация РСМ обязана представить в постоянно действующий руководящий орган региональной организации РСМ или (в случае отсутствия региональной организации РСМ в субъекте РФ) в Бюро ЦК РСМ следующие документы:

- копию протокола учредительного собрания;
- копию устава местной организации (при наличии);
- сведения о местонахождении организации (адрес);
- анкету (резюме) руководителя местной организации РСМ.

Местная молодежная общественная организация не может получить статус местной организации РСМ, если:

- на территории муниципального образования, где она действует, уже создана местная организации РСМ;
- организация осуществляет деятельность, противоречащую Программе и Уставу РСМ;
- для получения статуса предоставлены недостоверные сведения.

Высшим органом местной организации РСМ является общее собрание членов РСМ, состоящих на учете в местной организации РСМ по месту своего жительства. Общее собрание проводится не реже одного раза в год. Собрание избирает совет местной организации (не менее тех членов РСМ),

который является постоянно действующим руководящим органом, контрольно-ревизионную комиссию (или ревизора), избирает единоличный исполнительный орган местной организации – председателя местной организации. Срок полномочий председателя местной организации, совета местной организации и контрольно-ревизионной комиссии (ревизора) – 4 года.

Местная организация РСМ обязана осуществлять прием и учет членов РСМ в соответствии с установленным в РСМ порядком.

Местная организация РСМ осуществляет реализацию центральных, федеральных программ и проектов РСМ, программ и проектов региональной организации РСМ, проводит местные мероприятия и проекты.

Иные положения, касающиеся работы местных организаций РСМ можно найти в уставе РСМ:



Наибольшее количество местных организаций РСМ представлены в следующих регионах России: Ставропольский край (28), Удмуртская Республика (26), Белгородская область (22).

Среднестатистический портрет местной организации РСМ можно представить так:

возраст организации – 7 лет;

возраст основной целевой аудитории – 14-18 лет;

состав – 100 членов РСМ.

Помещения для работы местной организации РСМ предоставляются в основном образовательными учреждениями (36%), центрами молодежных инициатив (25%), домами культуры (20%), самостоятельно находят арендодателей (8%).

3.2. Практика работы местных организаций РСМ

В соответствии с новыми стандартами работы в РСМ (Постановление X Съезда от 30.09.2020 года) при разработке всех программ и проектов РСМ вводятся компоненты их реализации на уровне региональных и местных организаций РСМ. Что это означает на практике? Теперь местные организа-

ции получают методическую поддержку, практическое руководство для реализации всех программ и проектов на местах. Но уникальность каждой местной организации в частности и уникальность этого явления «местная организация РСМ» в целом достигается именно в сосуществовании глобальных успешных практик всего РСМ и неповторимых индивидуальных практик конкретной местной организации РСМ.

Местная организация, существуя в общей корпоративной системе РСМ, также самостоятельно определяет свои планы деятельности, самостоятельно анализирует свою работу и автономно настраивает процессу внутреннего управления. Большое количество местных организаций РСМ позволяет исследовать молодежную среду, выявлять их проблемы, потребности, переживания и мечты на местах.

В 2021 году РСМ начал реализацию корпоративного конкурса «Команда РСМ». В рамках конкурса была объявлена номинация «Развитие РСМ» для команд региональных, местных организаций и первичных групп членов РСМ, включая студенческие клубы, где можно было представить интересную практику работы.

В целом практики работы можно распределить по следующим категориям:

- практика работы с молодежью;
- практика работы с кадрами и командой;
- практика работы с медиа и PR;
- практика корпоративной работы;
- практика работы с партнерами и привлечению ресурсов.

Можем заметить, что эти категории охватывают все сферы жизни молодежного объединения: и внутренняя корпоративная работа с кадрами, и внешняя с разными целевыми аудиториями.

Чаще всего команды местных организаций свою целевую аудиторию определяют более точно, под конкретный запрос. Так, можно выделить категории целевых аудиторий, которые встречаются чаще всего.

Самые распространенные целевые аудитории деятельности местных организаций РСМ:

- члены местной организации РСМ;
- студенты местных вузов и средних специальных профессиональных учебных заведений;
- специальные категории (например, «группы риска», «трудные подростки», «ветераны» и др.);
- участники конкретных проектов;

- молодежные лидеры;
- работающая или учащаяся молодежь;
- молодежные группы разных возрастных категорий (от 7 до 35 лет).

Как можно заметить критерии, по которым определяется целевая аудитория разнообразны: от простого возрастного деления, до принадлежности к той или иной социальной роли. Точечная, но всеохватывающая работа местных организаций РСМ - одно из главных достоинств всей экосистемы РСМ.

Рассмотрим несколько реальных (неформальных) практик местных организаций РСМ. Их опыт мультипликативен и позволяет понять разнообразие возможных действий на местах.

Где произошла практика? Петровский городской округ.

Категория: Практика работы с молодежью.

Что за практика? Добровольческий экологический проект «3.О.Н.А green».

Для кого? Для молодежи Петровского городского округа в возрасте 14-35 лет.

Зачем? Чтобы повысить уровень экологической культуры у молодежи округа, сформировать четкое понимание общечеловеческих ценностей природы и обратить внимание на зависимость благополучия людей от целостности своей личности.

Что конкретно сделала команда местной организации?

1. Сняли мотивационный ролик и выложили его - привлекли внимание участников проекта к экологическим проблемам округа и возможных путях их решения.

2. Собрали информацию от граждан-заявителей о точках нарушений природоохранных мер.

3. Запустили в Интернет социальную рекламу – привлекли внимание общественности к проблеме загрязнения окружающей среды.

4. Создали публичную экологическую карту Петровского городского округа, на которой отображены природные объекты с наличием на них несанкционированных свалок. (Очень просто: красные флажки - наличие свалки; зеленые флажки - места где проведены субботники).

5. Провели субботники в формате эко-игры. Не забыли про соревновательный эффект для детей и поощрение особо отличившихся.

6. Работали на повышение уровня экологической сознательности у молодежи посредством увеличения количества выкладываемых постов в социальных сетях. Не только публично благодарили людей и отмечали

места, которые стали чисты, но и разыскивали и публиковали информацию о местах, которыми жители района могут только стыдиться.

Что особенного необходимо, чтобы повторить такой опыт? Ничего особенного. Самое главное хорошо работать с информационной кампанией и работать на формирование сообщества, которое будет способно к самоорганизации и реализации простых, но важных эко-направленных действий.

Что в итоге добилась местная организация? Во-первых, экологическая карта района стала заметно «зеленее». Во-вторых, почти 1500 человек объединились в разное время для работы на одну цель. В-третьих, местная организация РСМ провела 6 эко-игр, получила опыт и, как минимум, внутри своего объединения начала формировать сообщество сочувствующих экологической ситуации людей.

Наконец, 75 тысяч литров мусора исчезли с общественных пространств, а появился короткометражный фильм «ЭКО-коллапс».

Действительно, практика носит уникальный характер только в рамках района. За его пределами есть много подобных проектов, но еще в большем количестве муниципалитетов нет даже такой практики. Местная организация РСМ в данном случае выступает транслятором ценностей 21 века - зеленых ценностей.

Кто реализовал практику? Балашовская районная организация Российского Союза Молодежи.

Где? Саратовская область, Балашовский муниципальный район.

Категория: Практика работы с кадрами и командой.

Название: Система «Grey List».

Для кого? Для членов местной районной организации РСМ.

Зачем? Чтобы улучшить активность членов организации и создать систему мотивации.

В чем суть практики? Эта практика - пример попытки выстроить и структурировать внутреннюю работы какой-либо команды. Балашовская организация сделал так:

Их команда поделилась на 3 различных уровня:

1. Первый уровень - волонтерский корпус. В волонтерский корпус добавились все люди, проявившие желание вступить или работать с РСМ. Низкие требования, абсолютная добровольность.

2. Второй уровень - активисты. Люди, которые хотят развиваться как организаторы, руководители, а также в различных направлениях деятельности РСМ. Есть условие - необходимо участвовать минимум 2 раза

в мероприятиях организации. Подсчет активности ведется с помощью балльной системы «Grey List» - таблица, расположенная в интернет-облаке. После каждого мероприятия команде проставляются или отнимаются баллы.

3. Третий уровень - руководители. Активисты РСМ, имеющие опыт реализации мероприятий и проектов. Каждому руководителю выдается собственное направление, за которое он отвечает. Каждый руководитель после определенного пробного периода проходит специально разработанный тест по основам знания Российского Союза Молодежи. Руководители проводят мероприятия и реализуют проекты по направлениям.

Активисты и Руководители имеют приоритет при официальном вступлении в ряды членов РСМ, и они могут пользоваться скидочной картой «АСТІV.ИСТ».

Что особенного необходимо, чтобы повторить такой опыт? Нужна большая команда, с которой можно работать. Нужно уделять особое внимание притоку новых людей, чтобы система иерархии, преемственности могла повышать эффективность организации, а не деморализовать отдельного члена организации.

Так мы рассмотрели пример практики, направленной на внутреннюю работу.

Кто реализовал практику? Местное отделение Самарского Союза Молодежи - территориальной общественной организации Российского Союза Молодежи в Самарской области - Отрядненский Союз Молодежи.

Категория: Практика работы с молодежью.

Название: Интеллектуальный клуб «Кот Борис».

Для кого? Для молодежи муниципалитета от 14 до 35 лет.

В чем суть практики? «Интеллектуальный клуб «Кот Борис» – это социальный проект, направленный на формирование интеллектуального сообщества молодых людей для развития у них гибких навыков, необходимых для самореализации в будущем.

Шаги в реализации:

1. Организация ряда мероприятий, направленных на создание площадки для общения заинтересованных в интеллектуальном досуге людей.
2. Создание молодежного объединения «Интеллектуальный клуб «Кот Борис» на базе, к примеру, Дома молодежи.
3. Формирование на базе клуба площадки для проведения интеллектуальных мероприятий для жителей города (игр, квестов, встреч).
4. Обладая рядом интеллектуальных продуктов, созданных на базе

клуба, запуск интеллектуально-ориентированных мероприятий (игры, квесты, встречи и т.п.) для жителей города на безвозмездной основе. Игровой процесс – как инструмент для формирования интереса к проблемам родного города.

5. Масштабирование практики – проведение интеллектуальных игр в других муниципалитетах и регионах.

6. Проведение итоговой встречи – чемпионата и обсуждение дальнейшего развития сообщества.

7. Приглашение в команду проекта новых участников.

8. Планирование дальнейшей деятельности и масштабирования проекта.

Что особенного необходимо, чтобы повторить такой опыт? Кроме особой площадки для организации массового досуга нужны сценарии игр, оборудование в соответствии с выбранной игрой (Брейн-ринг (лампочки, кнопки), стеклянное поле и волчок для «Что? Где? Когда?»). Не забудьте про награждение участников.

Что удалось достичь команде? При масштабировании практики более 200 молодых людей работали над формированием у себя softskills: креативность, системное мышление, логика, работа в команде, владение деловой и письменной речью, публичная презентация.

Кто реализовал практику? Увинская местная организация УТРО РСМ «Педагогический отряд «МЫ!»

Категория: Практика работы с молодежью.

Название: «След в след».

Для кого? Для подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации, «группы риска».

В чем суть практики? Практика включает в себя работу пары наставник – наставляемый, где наставником является активный член местной организации РСМ, готовый поделиться своим жизненным опытом, энергией с подростком, находящимся в трудной жизненной ситуации.

Во-первых, происходит вовлечение детей и молодёжи в практику наставничества через проведение сюжетно-ролевых игр, профильных смен, стажёрских площадок, через социальные сети ВК.

Во-вторых, все участники проходят диагностику у психолога на выявление интересов, потребностей и дефицитов.

В-третьих, формируется сообщество наставников, которые проходят обучение.

Индивидуальная работа пары наставник и наставляемый сопровожда-

ются специалистами (психологи и социальные педагоги образовательных организаций).

С наставником и наставляемым составляется соглашение о взаимодействии. В соглашении прописывается пункт, где даёт своё согласие и родитель подростка, участвующего в практике наставничества. Также в рамках реализации практики проходят образовательные интенсивы для наставников и профильные смены для детей и молодежи из «группы риска».

Что особенного необходимо, чтобы повторить такой опыт? Кроме стандартных канцелярских материалов и оргтехники нужны эксперты, специалисты по работе с молодежью из «группы риска».

Что уже удалось достичь с помощью этой практики? Как минимум 10 подростков вовлечены в волонтерский отряд «Дети солнца» и 15 подростков вовлечены в деятельность местной организации УТРО РСМ «Педагогический отряд «Мы!», ещё 18 подростков сняты с профилактического учета. Всего за 5 профильных смен команде удалось «прикоснуться» к 352 человек, а также 36 подростков ТЖС получили на летний период работу.

Таким образом мы видим, как местная организация РСМ влияет на важную повестку всего своего района.

Кто реализовал практику? Местное отделение Самарского Союза Молодежи - территориальной общественной организации Российского Союза Молодежи в Самарской области - Отрядненский Союз Молодежи.

Категория: Практика работы с медиа и PR.

Название: Школа медиа – волонтеров.

Для кого? Для обучения были набраны молодые люди в возрасте от 12 до 35 лет, заинтересованные в получении знаний не только об основах журналистики, но и новых медиа технологиях.

В чем суть практики? Какие были сделаны шаги? В первую очередь необходимо привлечь добровольцев для участия в Школе медиа - волонтеров.

Команда организовала круглый стол в состав, которого вошли: представители волонтерских, общественных организаций и образовательных учреждений, специалисты Отдела по делам молодежи, физической культуре и спорта, представители городского Совета работающей молодежи.

Зачем? Для обсуждения вопросов касающихся проблем развития волонтерского движения на территории города, эффективности реализа-

ции молодежной политики и о необходимости внедрения новых направлений в волонтерское движение города.

После начался поиск и привлечение участников в реализацию проекта «Школа медиа – волонтеров». Команда выявила критерии отбора участников:

1. Заинтересованность в участии молодых людей в движении медиа-волонтеров и в реализации социально - значимых проектов в сфере медиа на территории городского округа.

2. В проекте могут принять участие молодые люди, возраст которых от 12 до 35 лет.

3. Рекомендованные организациями/предприятиями молодые люди с активной жизненной позицией.

После информационной кампании и отбора началось обучение молодых людей.

Образовательная программа для медиа – волонтеров состоит из 5 блоков:

1 блок: «Введение. Знакомство»:

2 блок: «Основы журналистики»:

3 блок: «Создание контента в сети Интернет»:

4 блок: «Работа с техникой и программами»:

5 блок: «Практическая работа медиа-волонтера»:

Обучение медиа-волонтеров производилось с целью повышения эффективности их работы в молодежных медиа на территории городского округа.

Обучение медиа-волонтеров вели опытные специалисты Дома молодежи, работающие в информационно-аналитическом отделе.

Команда также не забыла про систему мотивации и поддержки медиа-волонтеров: команда проводила регулярный мониторинг возможных бонусов для медиа-волонтеров – в рамках проекта были запланированы встречи с профессиональными SMM-специалистами и журналистами, радио и телеведущими, блогерами и др., бесплатное посещение интересных образовательных мероприятий, кинотеатра, поездки по обмену опытом, включение в другие проекты и др. Также был запущен личный рейтинг, по итогам которого состоялось награждение отличившихся медиа-волонтеров.

Что особенно необходимо для реализации практики? Кроме компетентных специалистов нужны специализированные программы для обработки фото- и видеоматериалов.

Чего добились команда местной организации? Только за первый выпуск из школы медиа-волонтеров, в котором было 50 человек, было выпущено более 1000 медиа материалов (ТВ программы, радио выпуски, посты в социальных сетях, статьи в печатном издании), было привлечено более 10 экспертов для проведения мастер-классов. Партнерами проекта стали 10 учреждений, организаций и предприятий городского округа Отрадный. Увеличение уровня вовлеченности молодежи в медиа-волонтерское движение и молодежные мероприятия, реализуемые в рамках молодежной политики на территории городского округа Отрадный не менее чем на 15% от показателя стартового мониторинга.

Мы могли бы провести еще много примеров практик, но тогда бы это пособие было бы слишком объемным. Самое главное, что хотели бы мы отметить, что местная организация РСМ на местах точно отрабатывает повестку проблем своей территории, местного сообщества. А с помощью поддержки РСМ эти успешные практики не только узнаваемы, но и применимы на других территориях нашей страны.

Для заметок

Для заметок

Фатов И.С., Аполосова А. О., Миусов В.А.

Работа некоммерческих организаций (НКО) в малых городах и поселениях
Методическое пособие

Издательство «Полисервис»
Россия, 248016, Калуга,
ул. К.Либкнехта, офис 423

Подписано в печать 22.11.2021. Формат 60х90/16.
Объем 2,5 п.л. Тираж 50 экз.
Печать офсетная. Бумага офсетная.

Отпечатано в типографии ООО «Медиапрайминг»
Россия, 248002, Калуга,
ул. Никитина, 41, пом 10.