



Агентство социальной
информации



БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ
ФОНД ВЛАДИМИРА
ПОТАНИНА
ЭФФЕКТИВНАЯ ФИЛАНТРОПИЯ



Профессиональная идентичность и мотивация работы в НКО

Презентация результатов исследования

Октябрь 2022

Исследование реализовано в рамках проекта Агентства социальной информации «НКО-профи» при поддержке Благотворительного фонда Владимира Потанина

Содержание

- [Методология исследования](#) (слайд 3-4)
- [Выборка. Социально-демографические характеристики респондентов. Типы НКО](#) (слайды 5-9)
- [Раздел I. «Вход» в сектор, формы занятости и материальное положение сотрудников](#) (слайды 10-16)
- [Раздел II. Профессиональные ценности и представления о миссии НКО](#) (слайды 17-24)
- [Раздел III. Удовлетворенность работой в НКО и трудовая мотивация](#) (слайды 25-30)
- [Раздел IV. Стратегии карьерного и профессионального роста и кадровая миграция](#) (слайды 31-37)
- [Раздел V. Профессиональная самоидентификация, имидж сектора и взаимоотношения между НКО](#) (слайды 38-44)
- [Раздел VI. Антистимулы и проблема выгорания](#) (слайды 45-51)
- [Раздел VII. Способы и форматы поиска, привлечения сотрудников НКО](#) (слайды 52-54)
- [Контакты](#) (слайд 55)

Методология исследования

Методической основой количественного исследования выступал массовый опрос (анкетирование) сотрудников НКО. Опрос реализовался с **целью определения количественных показателей, характеризующих особенности трудовой (профессиональной) мотивации**, ценностные ориентации сотрудников НКО, их представления о карьере и стратегиях профессионального роста.

Инструментарий массового опроса (анкета опроса) был разработан на первом этапе проекта с учетом результатов кабинетного исследования и полуструктурированных интервью с руководителями и сотрудниками НКО.

Сбор анкет проходил в период с 25 августа по 11 сентября 2022 года.

622 сотрудника и руководителя НКО

66
регионов

8 федеральных
округов

Методология исследования



Выборка. Социально-демографические характеристики респондентов. Типы НКО.

Настоящий отчет, посвященный профессиональной идентичности и мотивации работы в НКО, предваряется разделом, характеризующим основные социально-демографические характеристики респондентов и представленных в выборке типов НКО.

Семейное положение работников НКО

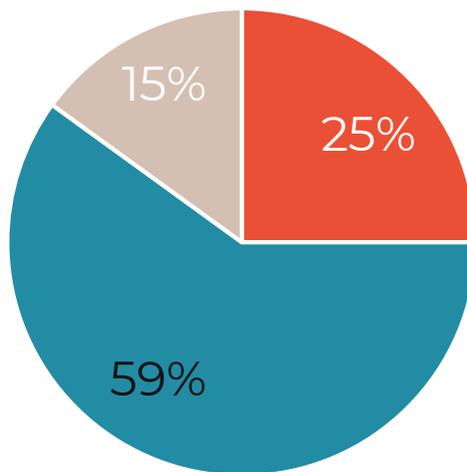
«На сегодняшний момент из кого, кроме Вас, состоит Ваша семья (имеются в виду те, кто проживает вместе с Вами)?»

(закрытый вопрос, % от указанной подгруппы)



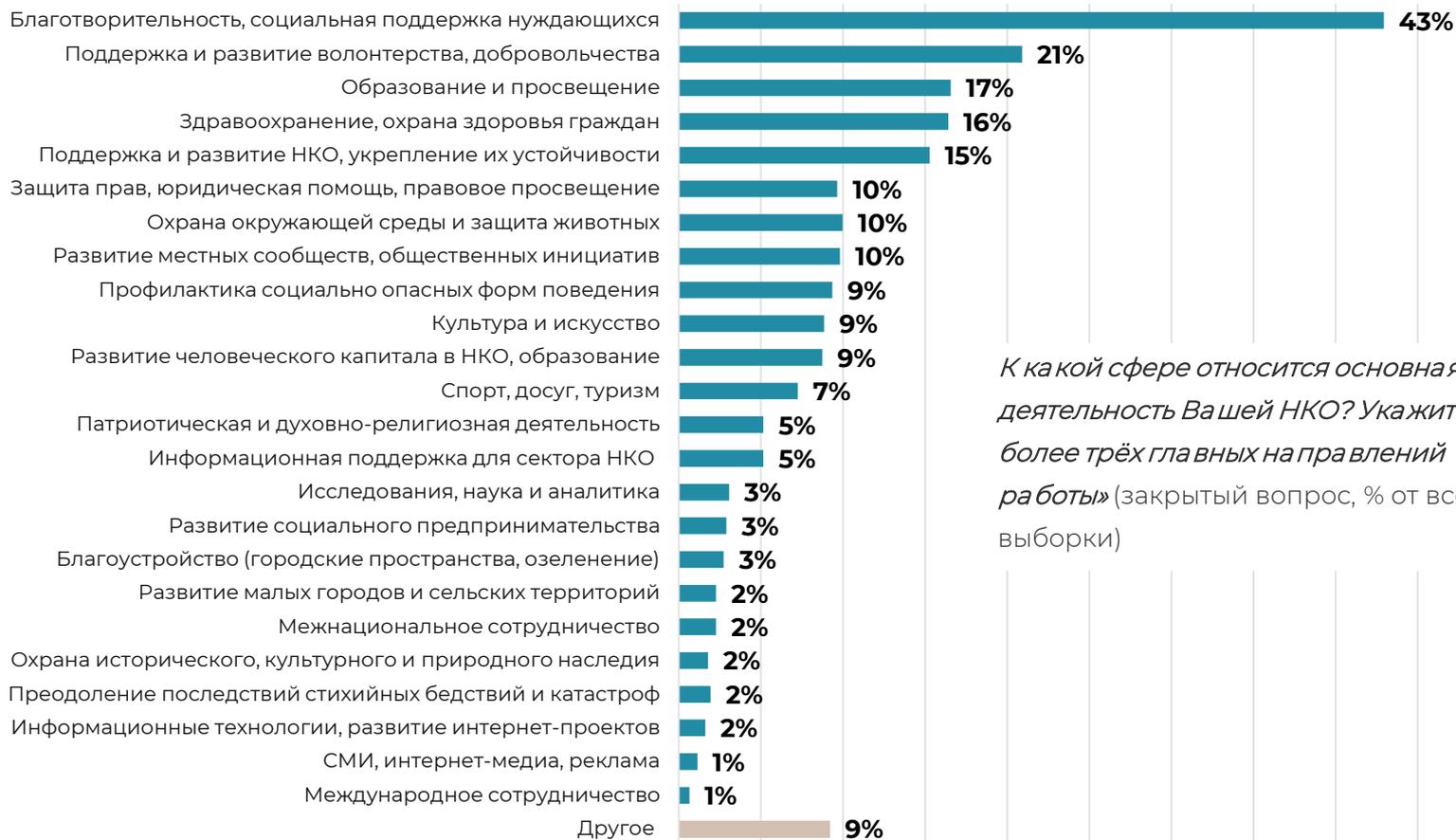
Регион деятельности НКО

Распределение НКО по территориальной принадлежности (закрытый вопрос, % от всей выборки)



- Город федерального значения (Москва, Санкт-Петербург, Севастополь)
- Столица субъекта/региона
- Город региона/субъекта

Направления работы НКО



К какой сфере относится основная деятельность Вашей НКО? Укажите не более трёх главных направлений работы» (закрытый вопрос, % от всей выборки)

Размер НКО по численности сотрудников

Количество штатных сотрудников НКО



Количество внештатных сотрудников НКО



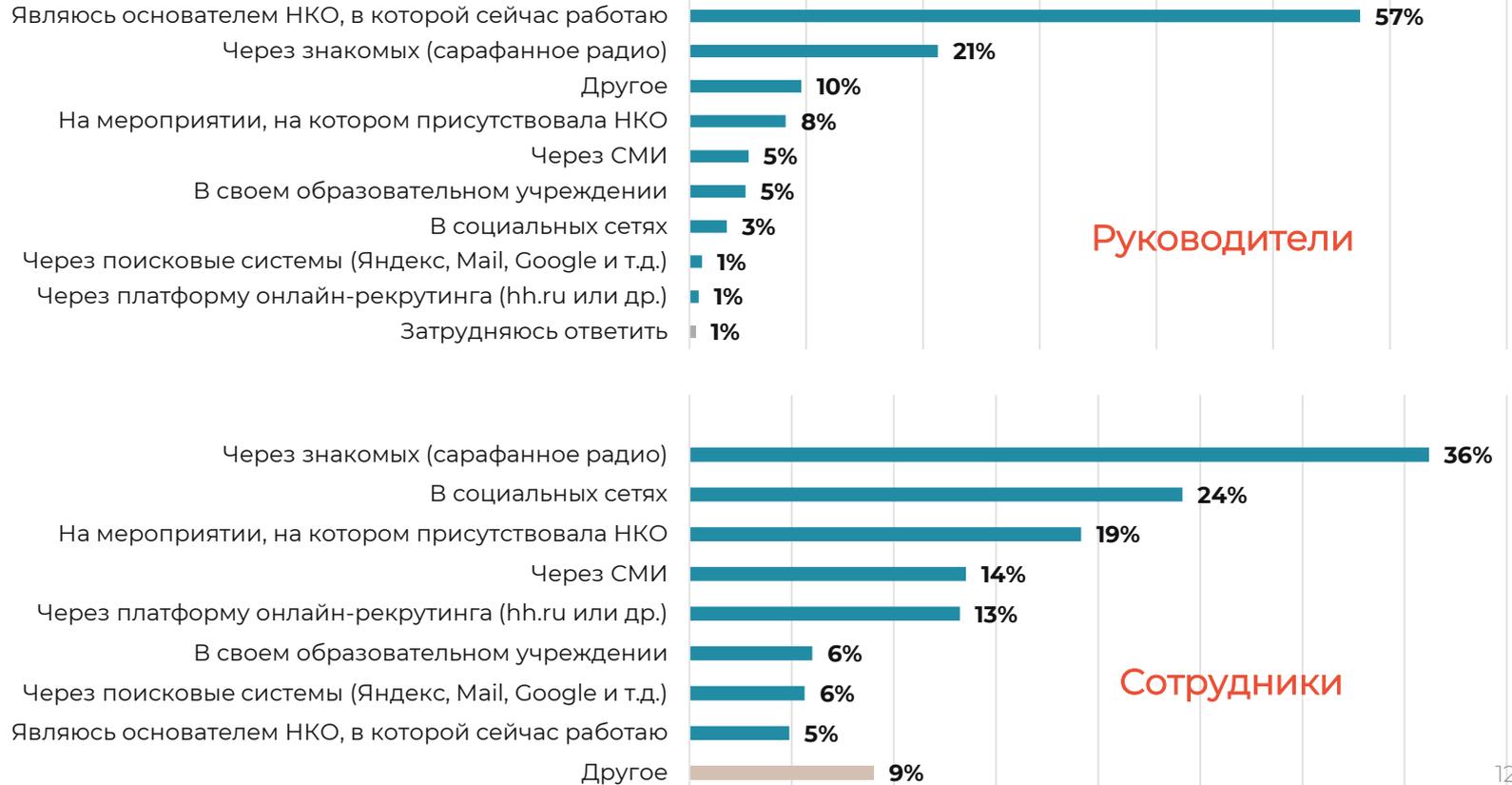
Раздел I. «Вход» в сектор, формы занятости и материальное положение сотрудников

В настоящем разделе будут проанализированы основные каналы «входа» в некоммерческий сектор, формы занятости сотрудников НКО, а также их материальное положение

Каналы «входа» в НКО



Каналы «входа» в НКО: руководители VS сотрудники



Характер занятости в НКО



«Как бы Вы охарактеризовали Вашу работу в НКО с точки зрения Вашей занятости на ней и Вашего личного восприятия работы?»

(закрытый вопрос, % от указанной подгруппы)

Материальное положение работников НКО



«Какое из перечисленных описаний точнее всего соответствует Вашему материальному положению?»

(закрытый вопрос, % от указанной подгруппы)

Дополнительные источники дохода



«Существуют ли у Вас лично какие-либо дополнительные источники дохода помимо работы в НКО?»

(закрытый вопрос, % от указанной подгруппы)

Нормативный уровень оплаты труда в НКО-секторе: установки руководителей



«Внутри НКО-сектора выделяются два полярных мнения: (1) согласно первому, заработная плата сотрудников НКО не должна быть основной частью в структуре расходов НКО, и представители сектора не должны получать ЗП, конкурентную рыночной или госсектору, (2) согласно второй — кадры являются ключевым параметром устойчивости НКО, и необходимо находить средства, чтобы обеспечить достойный уровень оплаты труда сотрудникам. Какой из этих позиций придерживаетесь Вы?»

(закрытый вопрос, % от подгруппы «руководители»)

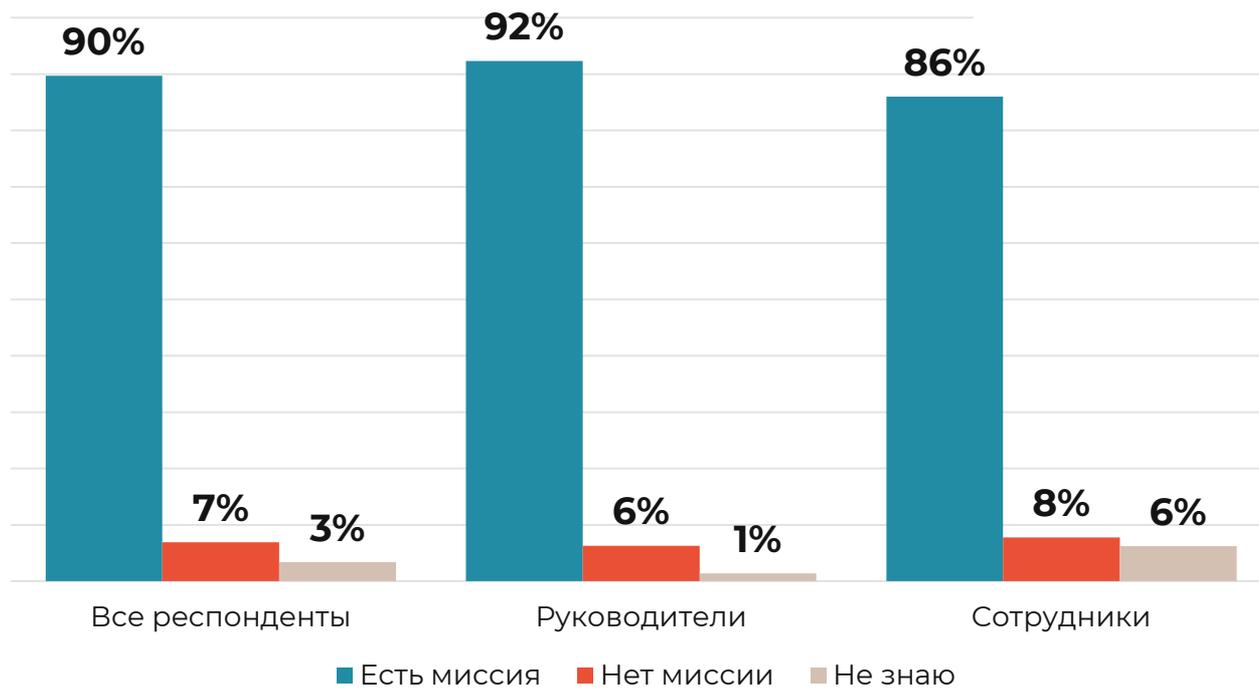
Раздел II. Профессиональные ценности и представления о миссии НКО

В данном разделе представлены результаты исследования профессиональных ценностей и представлений о миссии НКО, а также полученные данные о личных интересах сотрудников НКО.

Миссия НКО и ее значимость

«Есть ли у Вашей НКО миссия?»

(закрытый вопрос, % от указанной подгруппы)

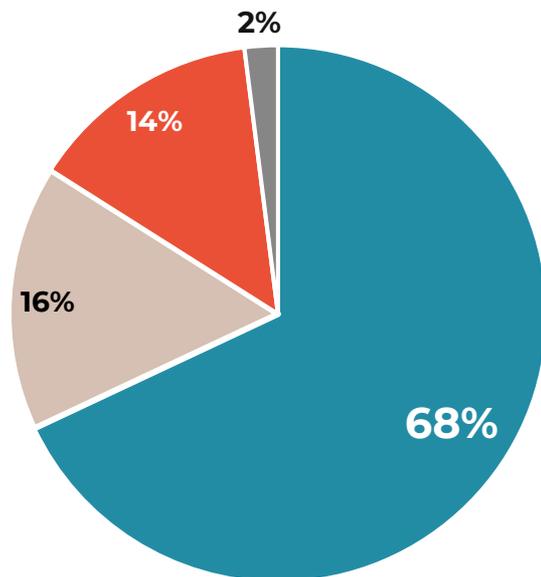


Значимость миссии НКО для руководителей и сотрудников



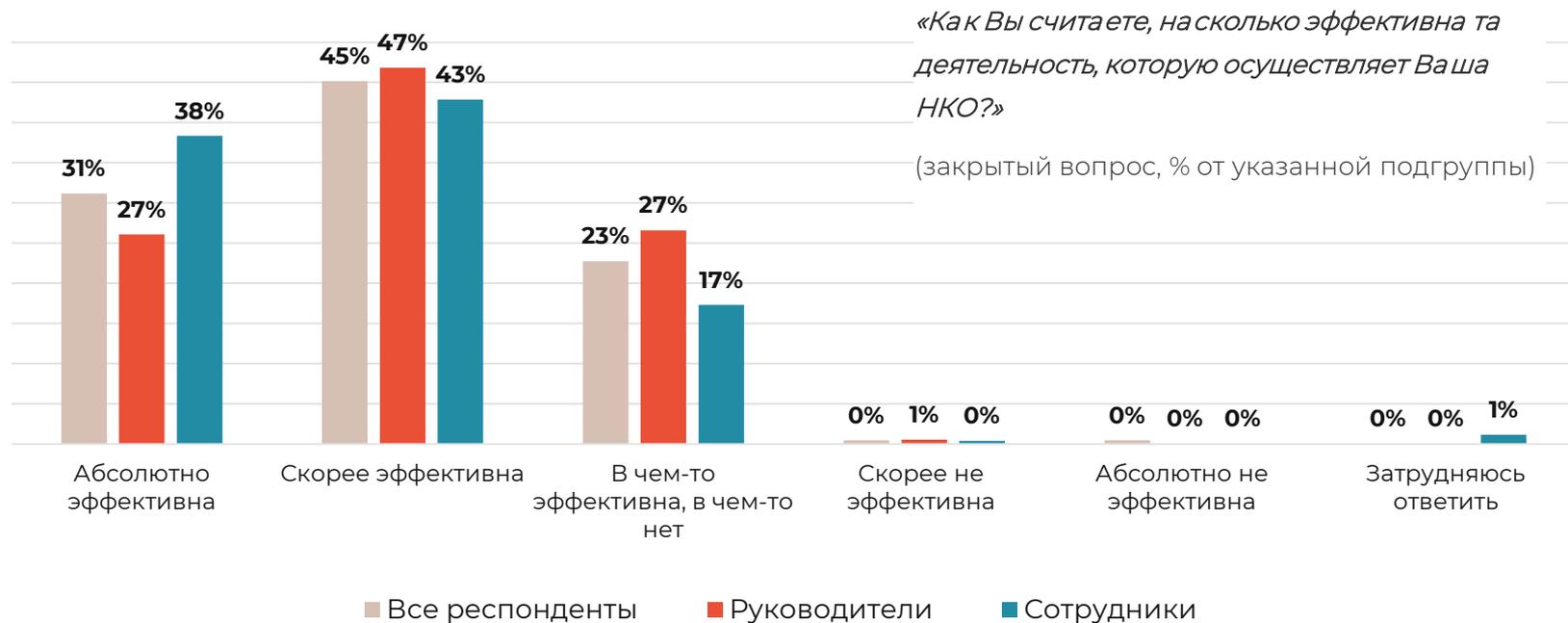
Ценности кандидата как критерий отбора сотрудника

«При отборе нового сотрудника уделяете ли Вы внимание тому, чтобы его ценности совпадали с миссией Вашей организации?»
(закрытый вопрос, % от подгруппы «руководители»)

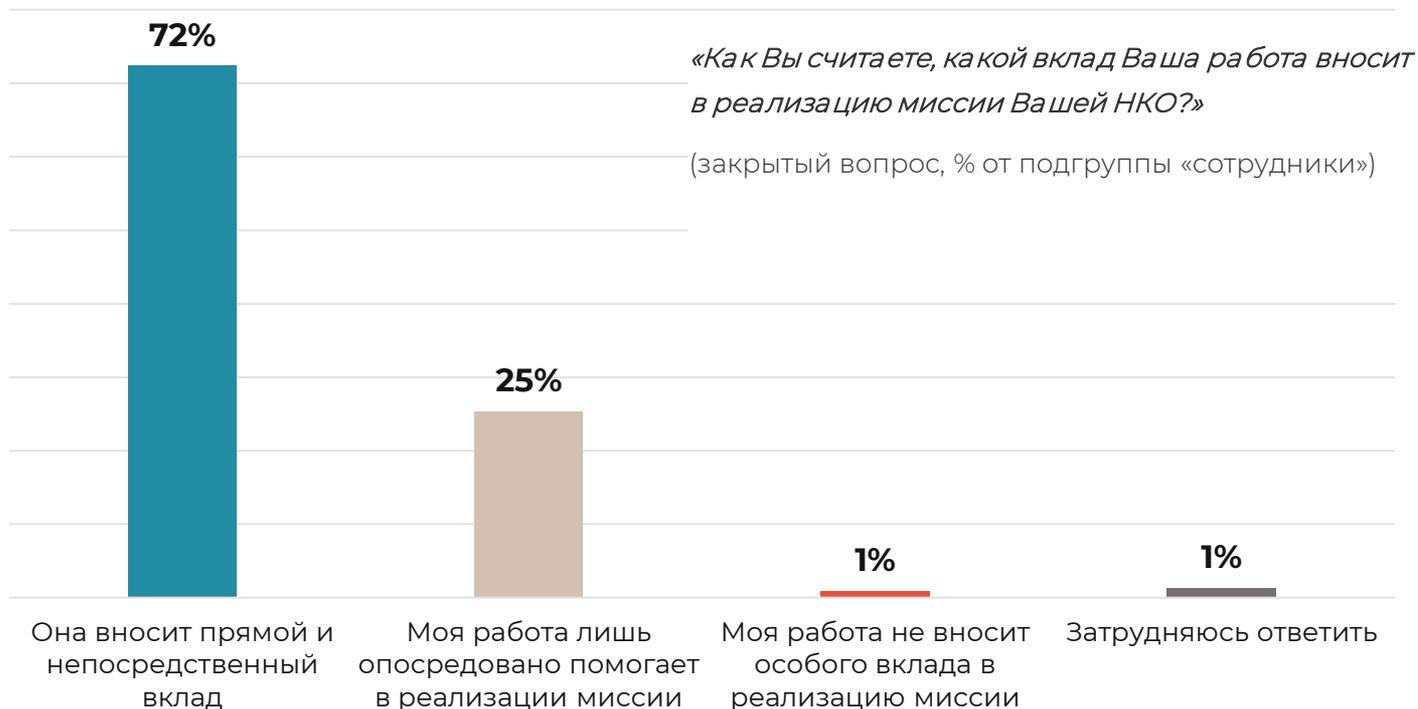


- Это очень важно при приеме любого сотрудника вне зависимости от должности
- Это очень важно для «социальных» должностей, и менее важно – для и менее важно – для «административных»
- Это не так важно, если кандидат имеет необходимые компетенциями и сильную мотивацию
- Затрудняюсь ответить

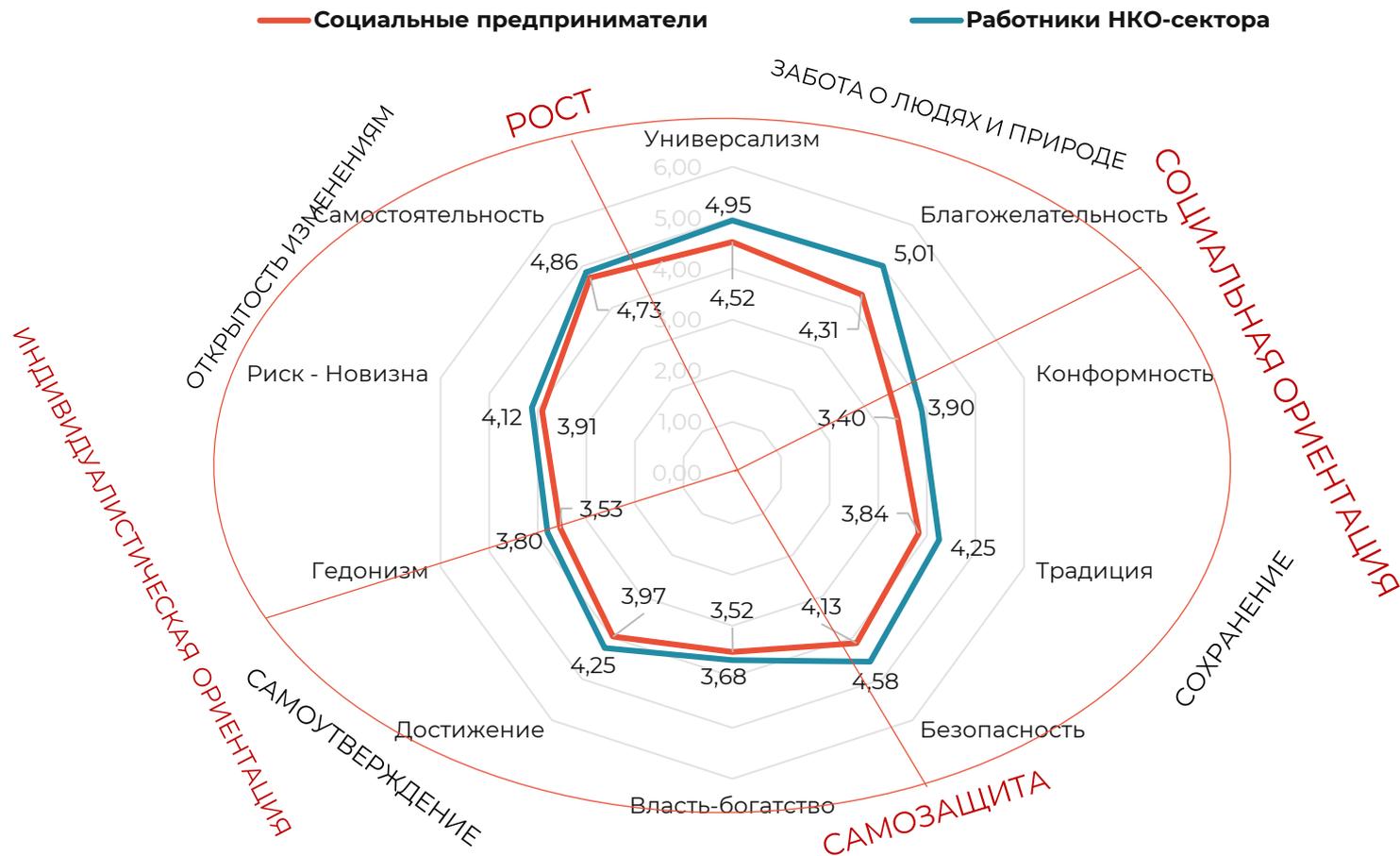
Оценка организационной эффективности своей НКО



Оценка личной эффективности работников НКО



Ценности работников НКО-сектора



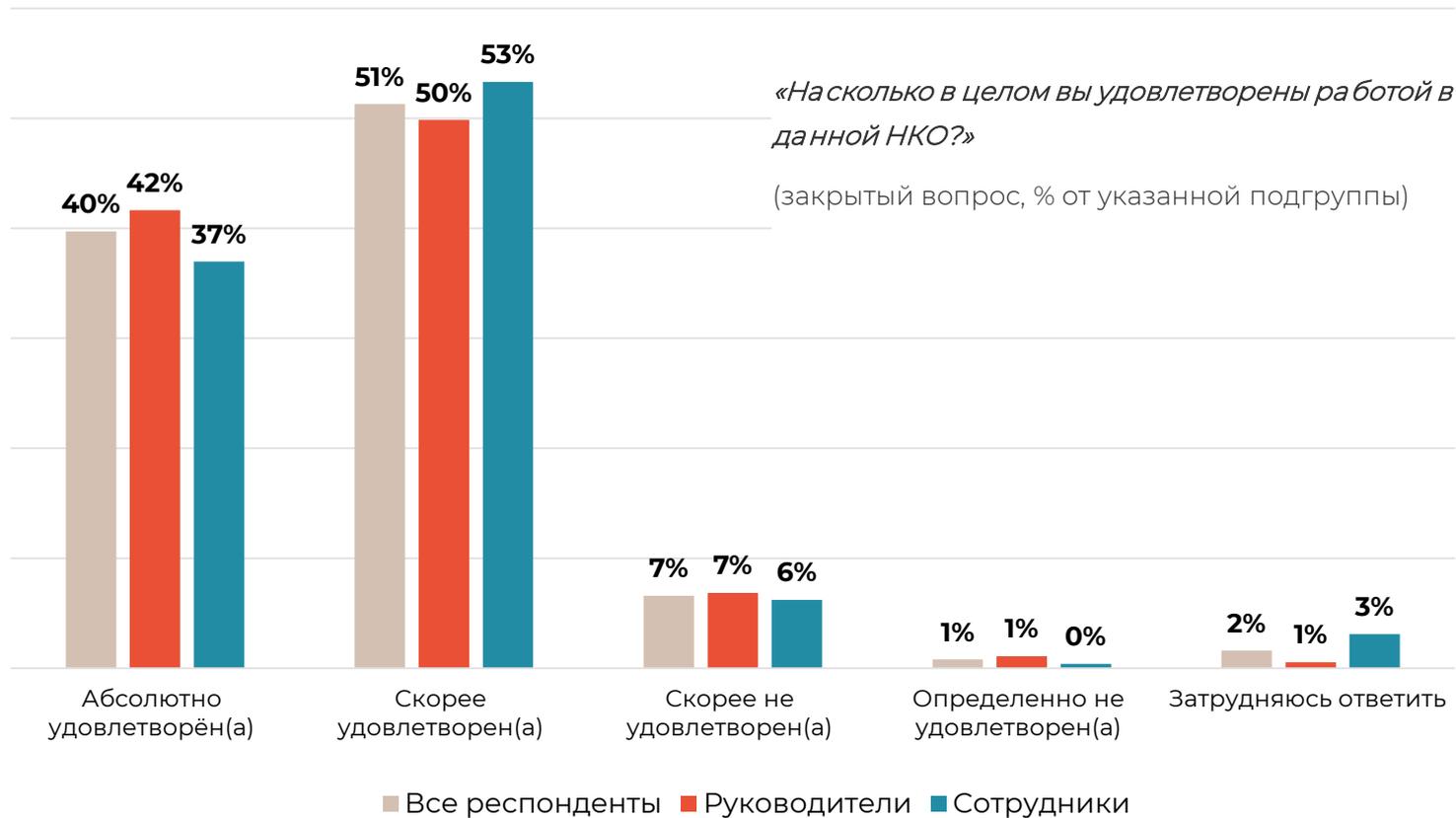
Хобби, досуг, интересы работников НКО



Раздел III. Удовлетворенность работой в НКО и трудовая мотивация

Данный раздел демонстрирует результаты исследования уровня удовлетворенности работников НКО конкретными аспектами их работы, а также мотивирующих к работе факторов. В частности рассматриваются такие важные аспекты как соблюдение трудовых прав и характер отношений внутри коллектива.

Удовлетворенность работой сотрудников НКО



Уровень удовлетворенности отдельными аспектами работы



Факторы мотивации

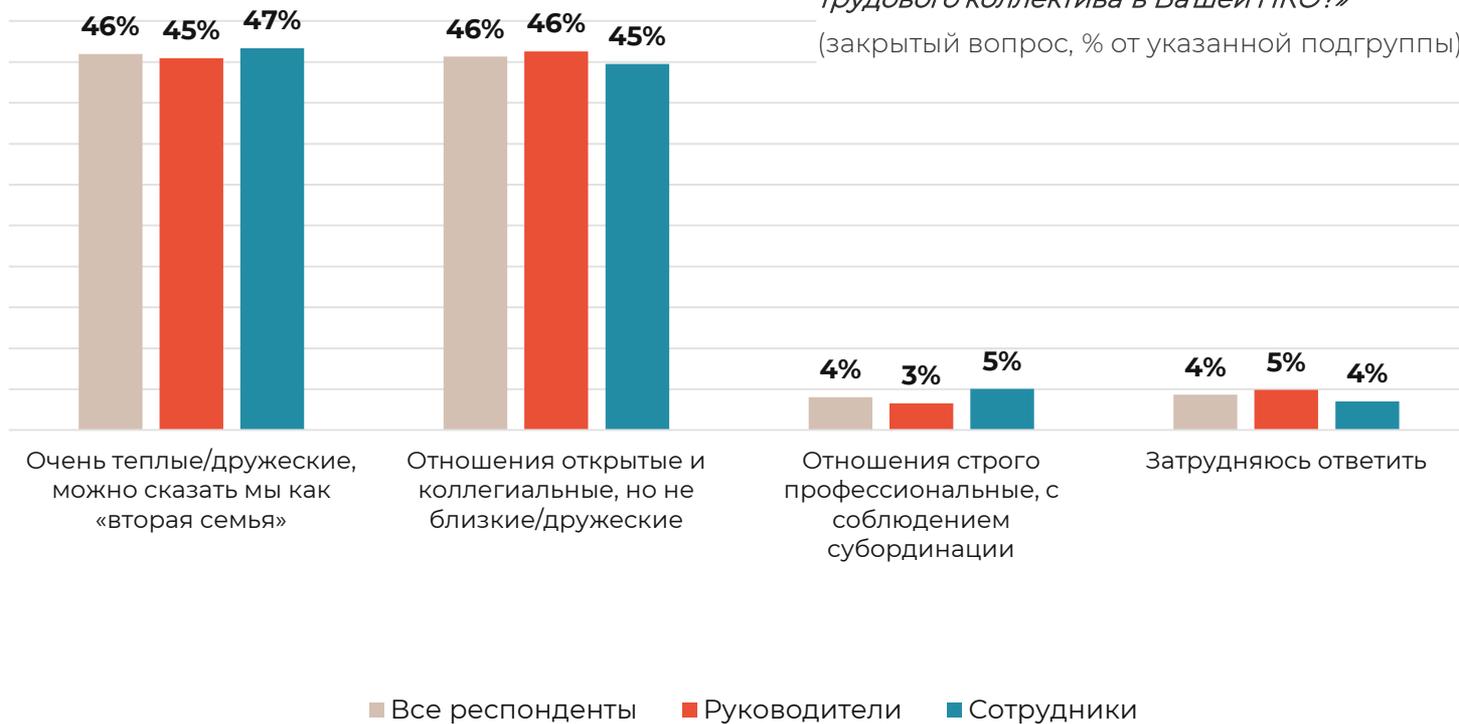


«Что именно держит Вас в этой организации? Что мотивирует Вас продолжать здесь работать?» (закрытый вопрос, % от указанной подгруппы)

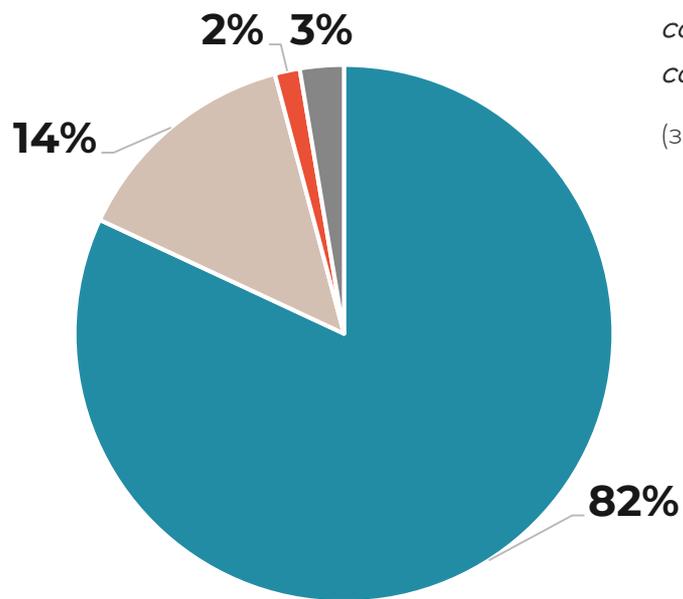
Оценка отношений внутри коллектива

«Как бы Вы описали отношения внутри
 трудового коллектива в Вашей НКО?»

(закрытый вопрос, % от указанной подгруппы)



Оценка соблюдения прав



«Как Вы считаете, в Вашей организации соблюдаются Ваши трудовые права как сотрудника?»

(закрытый вопрос, % от подгруппы «сотрудники»)

- Скорее соблюдаются
- В чем-то соблюдаются, в чем-то нет
- Скорее НЕ соблюдаются
- Затрудняюсь ответить

Раздел IV. Стратегии карьерного и профессионального роста и кадровая миграция

В настоящем разделе отчёта рассмотрим каким стратегиям карьерного и профессионального роста отдают предпочтение сотрудники сектора, а также каналы «входа» в сектор и профессиональный опыт сотрудников

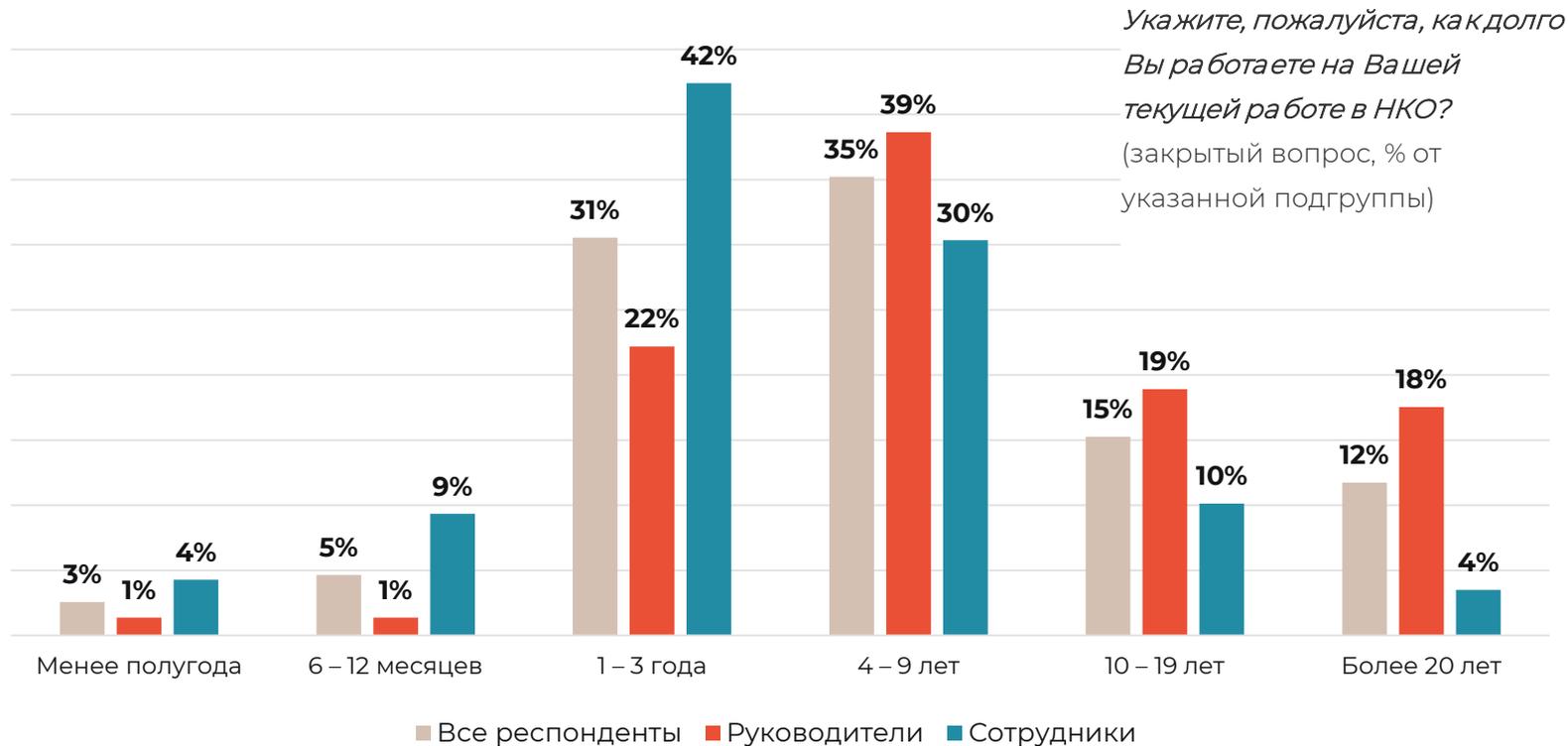
Предпочитаемый тип карьеры



Образование сотрудников. Кто приходит в сектор?



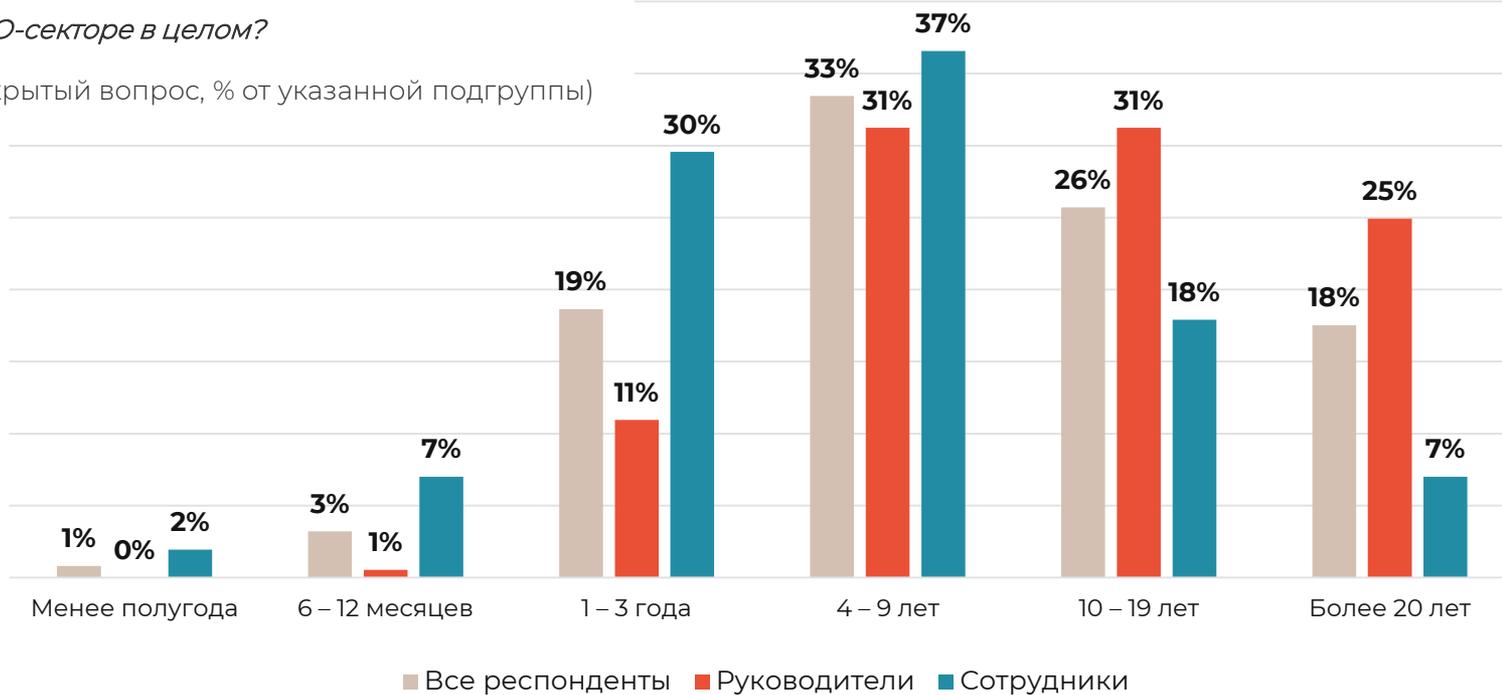
Опыт работы в НКО и «третьем» секторе



Опыт работы в НКО и «третьем» секторе

Укажите, пожалуйста, как долго Вы работаете в НКО-секторе в целом?

(закрытый вопрос, % от указанной подгруппы)



Прежний опыт работы. Межсекторная миграция



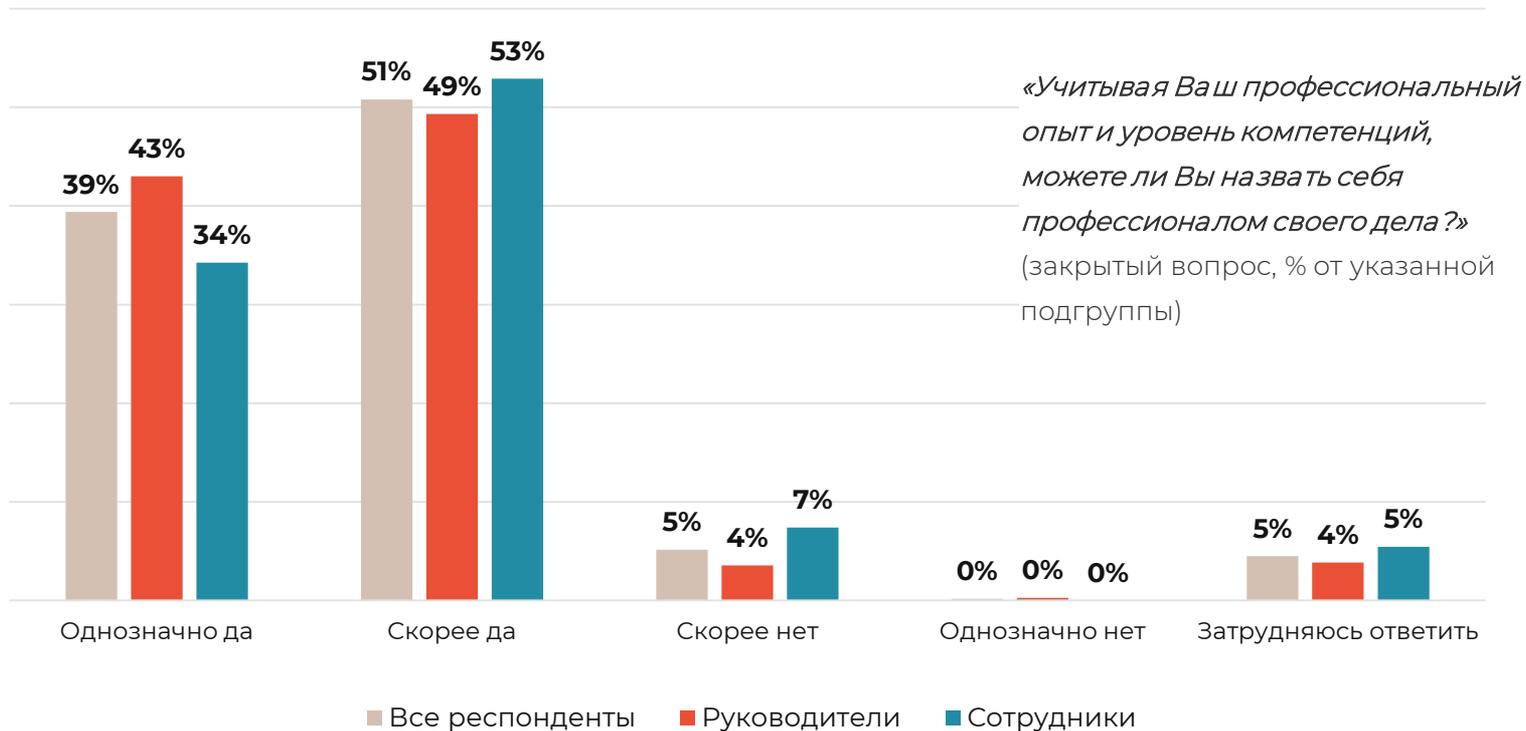
Наиболее привлекательное место работы: сектора и сферы



Раздел V. Профессиональная самоидентификация, имидж сектора и взаимоотношения между НКО

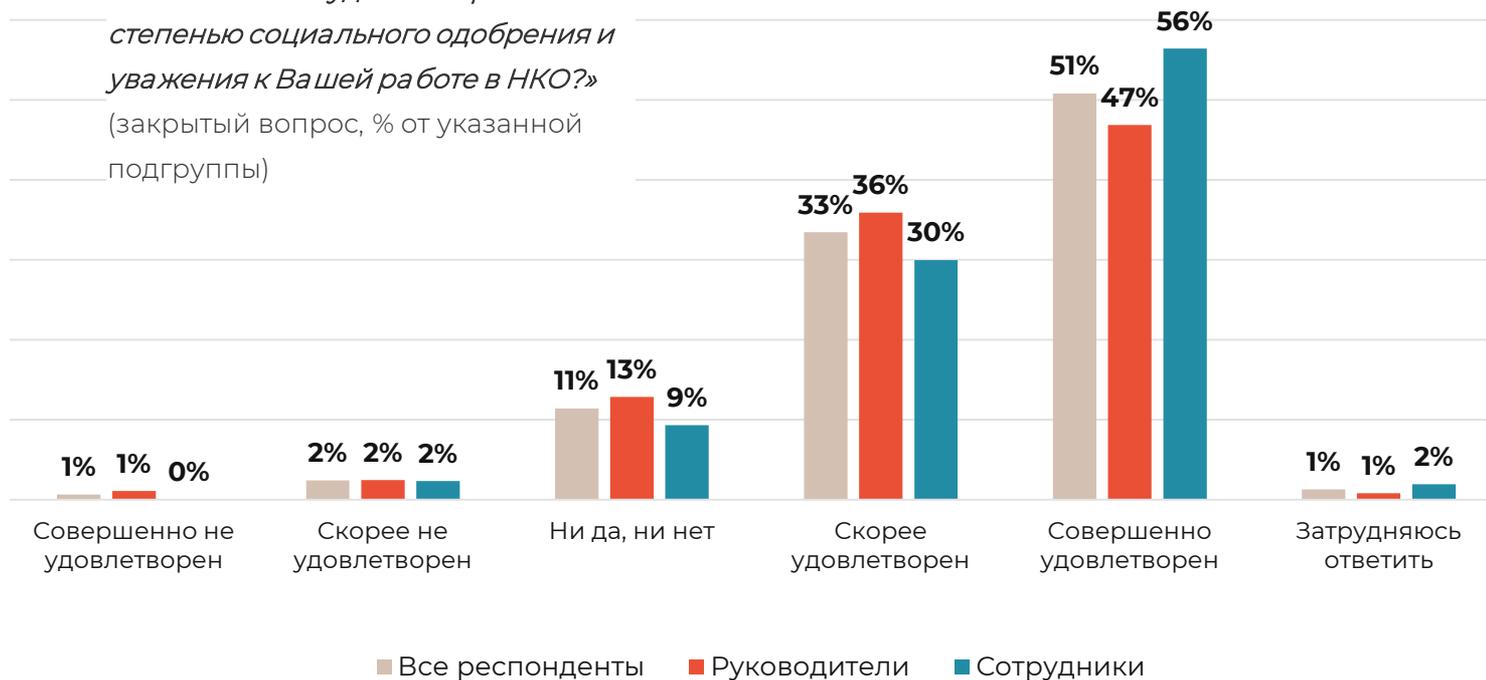
В данном разделе представлены результаты исследования профессиональной самоидентификации работников НКО, имиджа сектора, а также характер взаимоотношений между НКО

Профессиональная самооценка / самоидентификация работников НКО



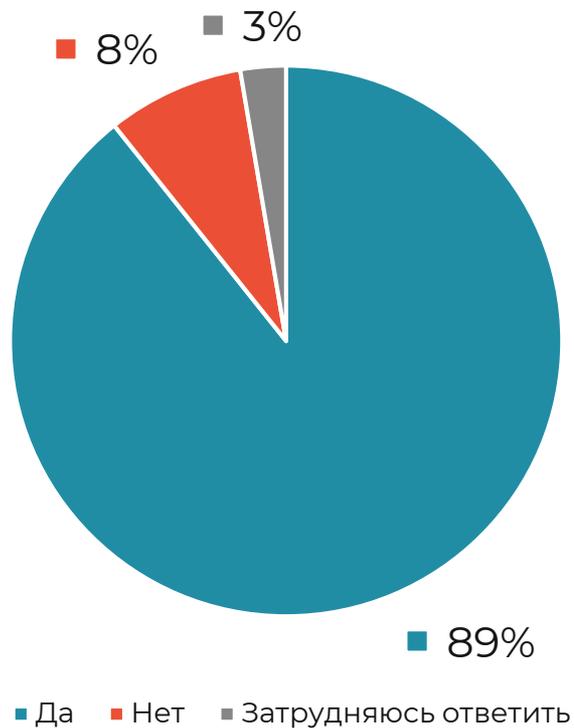
Удовлетворенность уровнем социального одобрения

«На сколько Вы удовлетворены степенью социального одобрения и уважения к Вашей работе в НКО?»
(закрытый вопрос, % от указанной подгруппы)



Формы взаимоотношения между НКО

«Взаимодействует ли
Ваша организация с
другими НКО?» (закрытый
вопрос, % от подгруппы
«руководители»)



Формы взаимоотношения между НКО

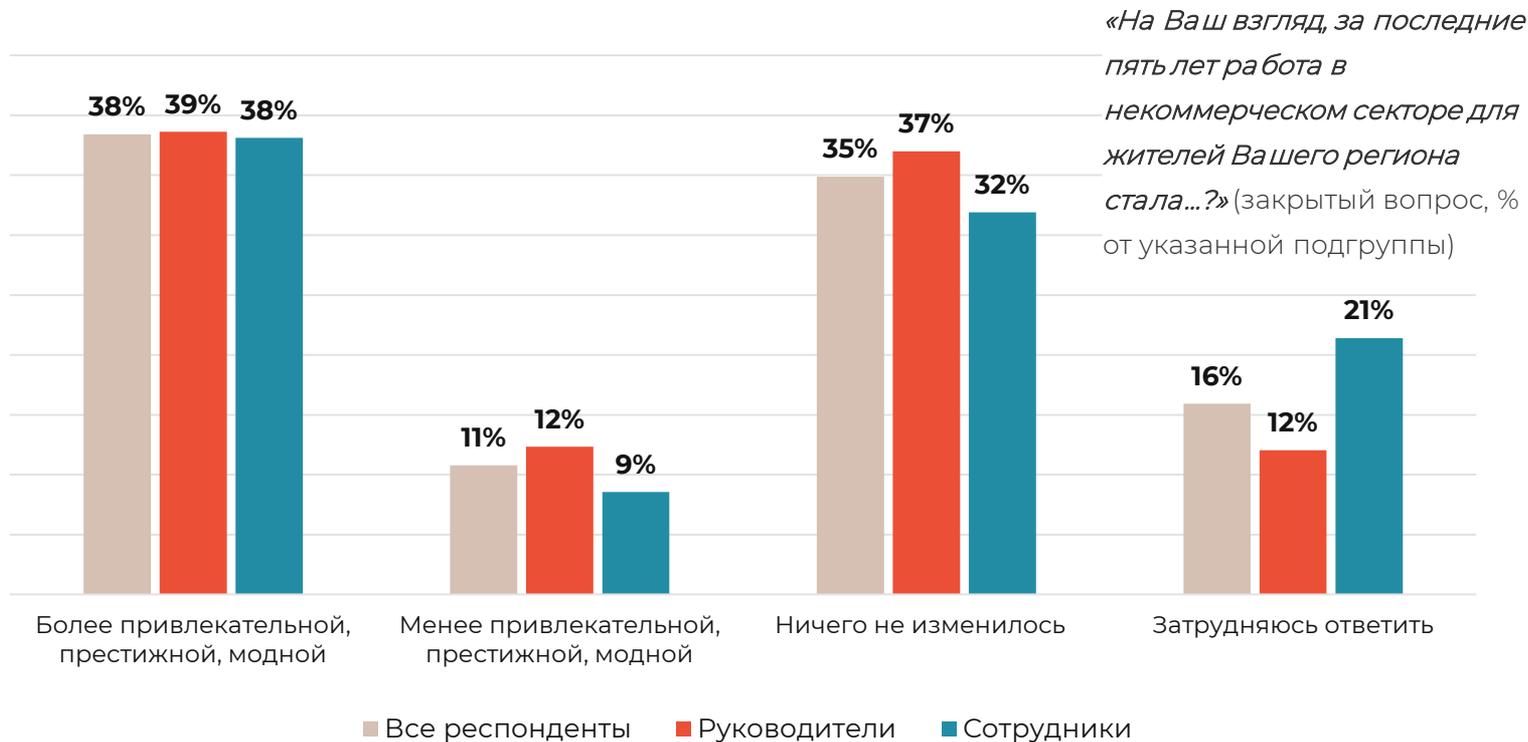


«В каких формах Ваша организация взаимодействует с другими НКО?» (закрытый вопрос, % от подгруппы «руководители»)

Оценка качества отношений внутри сектора



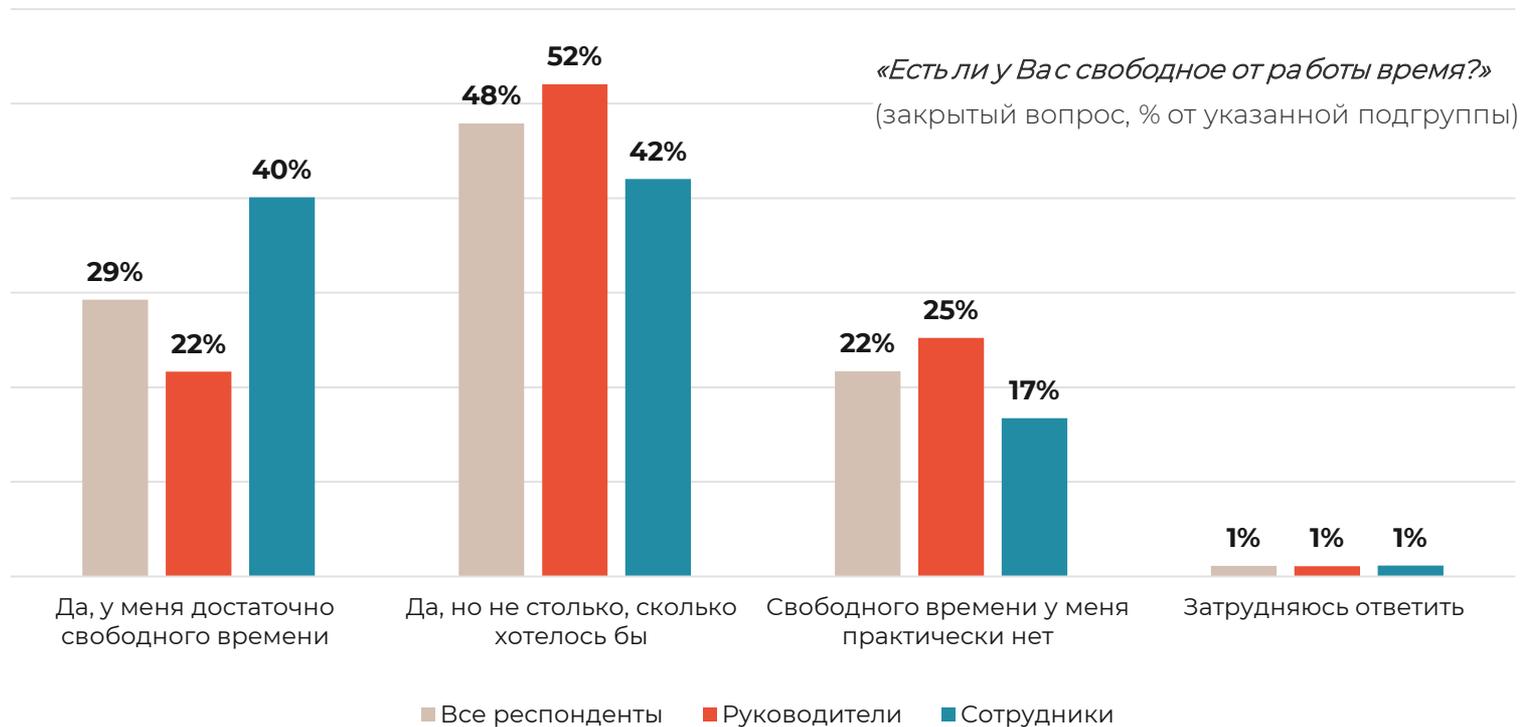
Оценка динамики имиджа сектора НКО



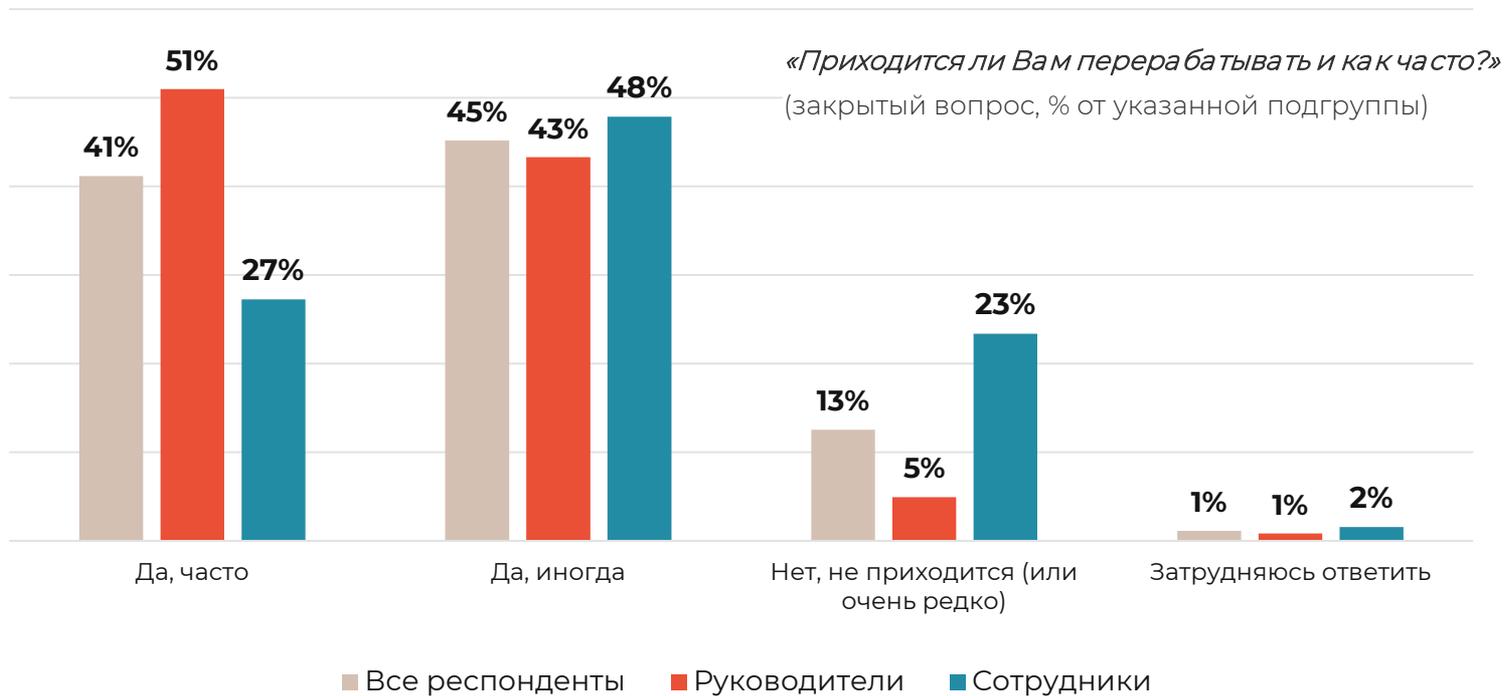
Раздел VI. Антистимулы и проблема выгорания

Далее проанализируем основные антистимулы и проблемы профессионального выгорания работников НКО-сектора.

Наличие свободного времени у работников НКО



Наличие переработок у работников НКО



Опыт синдрома профессионального выгорания

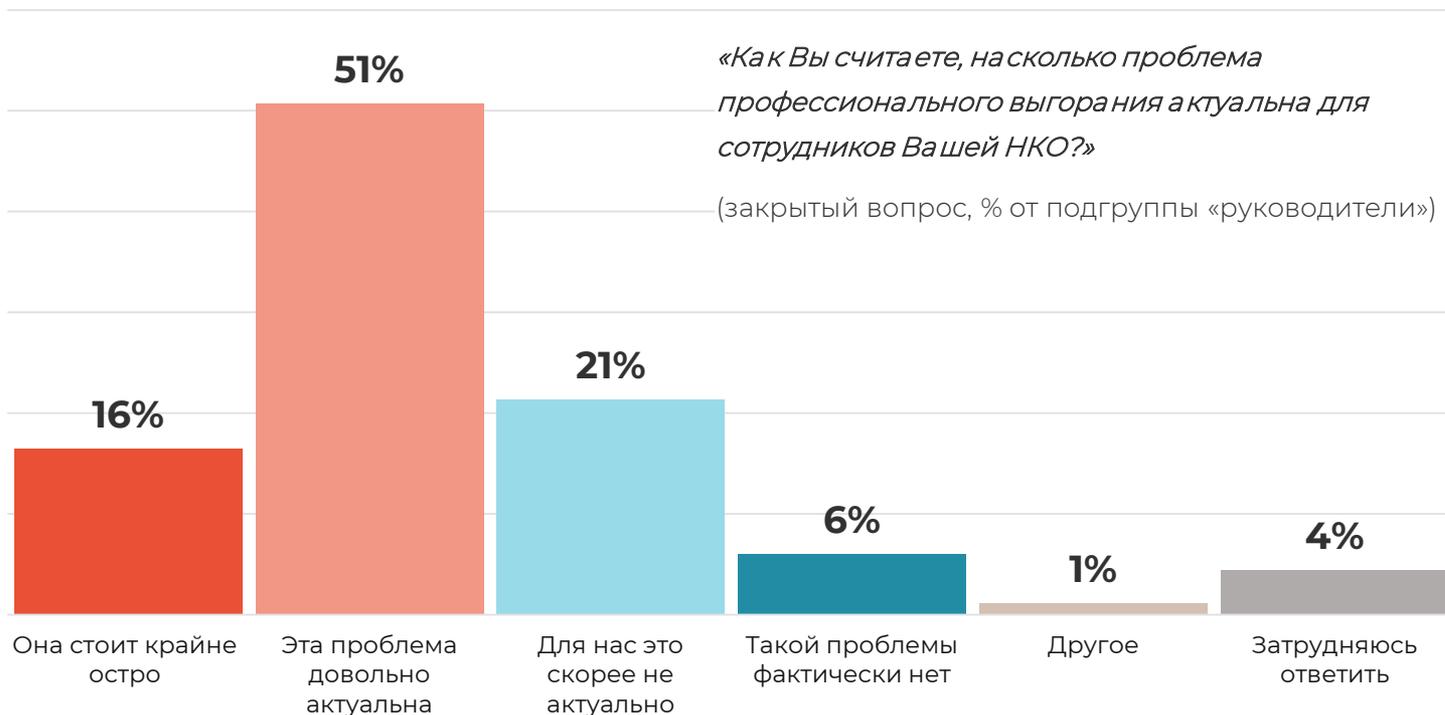


Стратегии борьбы с синдромом профессионального выгорания

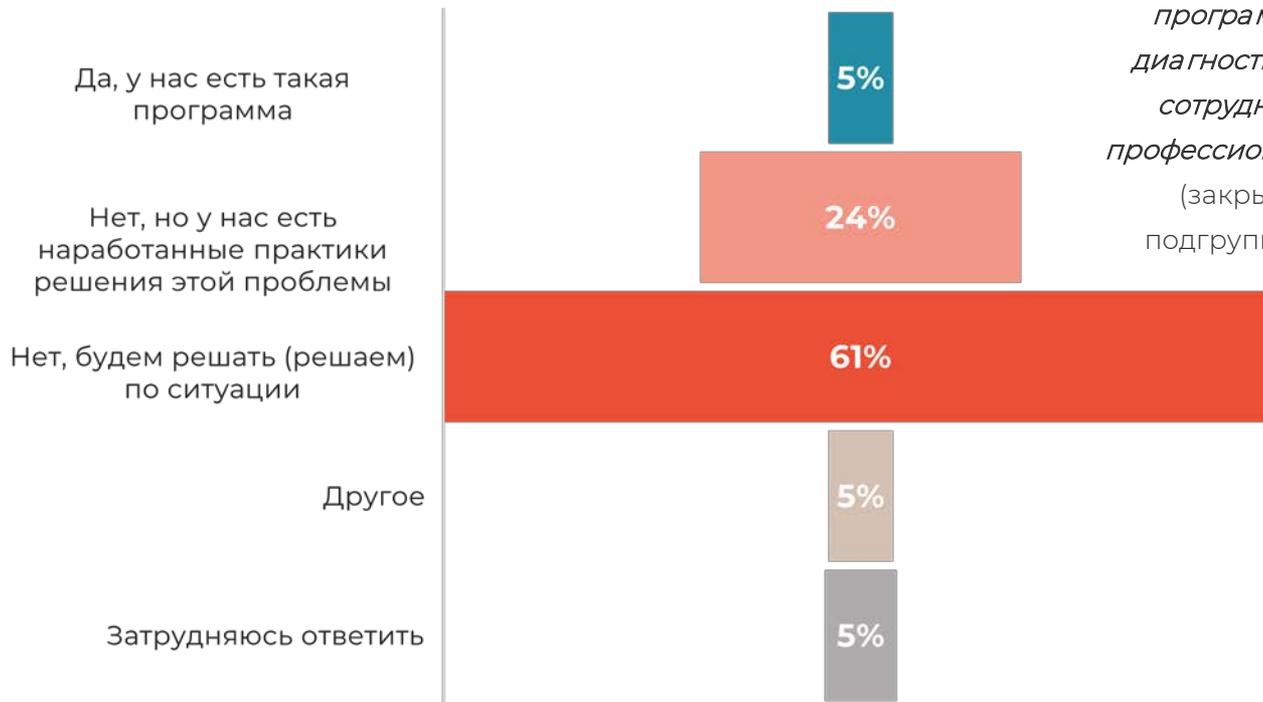


«Благодаря чему прежде всего Вам удалось преодолеть синдром выгорания? Укажите один, на иболее сильный, фактор»
(закрытый вопрос, % от указанной подгруппы)

Оценка актуальности проблемы выгорания для НКО



Практики решения проблемы выгорания в НКО

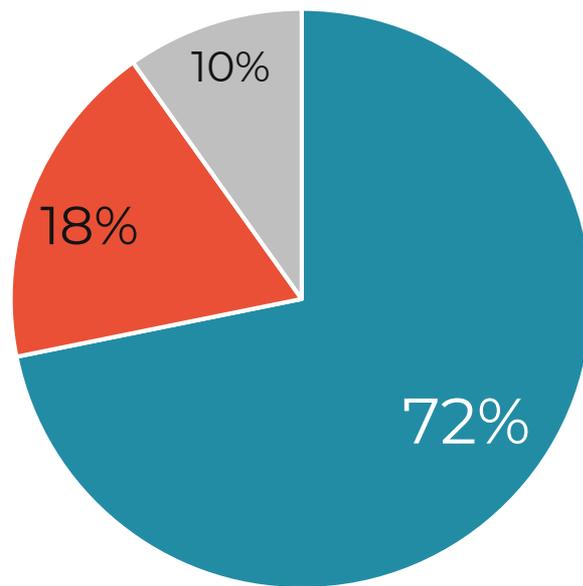


«Существует ли в Вашей НКО программа профилактики, диагностики и реабилитации сотрудников с синдромом профессионального выгорания?»
 (закрытый вопрос, % от подгруппы «руководители»)

Раздел VII. Способы и форматы поиска, привлечения сотрудников НКО

Далее проанализируем основные способы и форматы поиска и привлечения молодежи в НКО.

Актуальность привлечения молодежи в НКО-сектор



■ Да ■ Нет ■ Затрудняюсь ответить

«Актуален ли для Вашей НКО вопрос о целенаправленном привлечении молодежи?»
(закрытый вопрос, % от подгруппы «руководители»)

Инструменты и практики привлечения молодежи



«Какие инструменты и практики для привлечения молодежи Вы используете?»
 (открытый вопрос, % от подгруппы «руководители»)

Контакты

Анастасия Сапонова, менеджер проекта

saponova@zircon.ru

+7 (968) 955-3017, +7 (495) 628-5167

109028, Россия, Москва, ул. Солянка, д.3, стр.1

<http://zircon.group/>

