

КАК ПРИВЛЕЧЬ МОЛОДЁЖЬ В НКО?

Ресурсный антистресс. Выпуск 23



ФАДН РОССИИ

Федеральное агентство
по делам национальностей

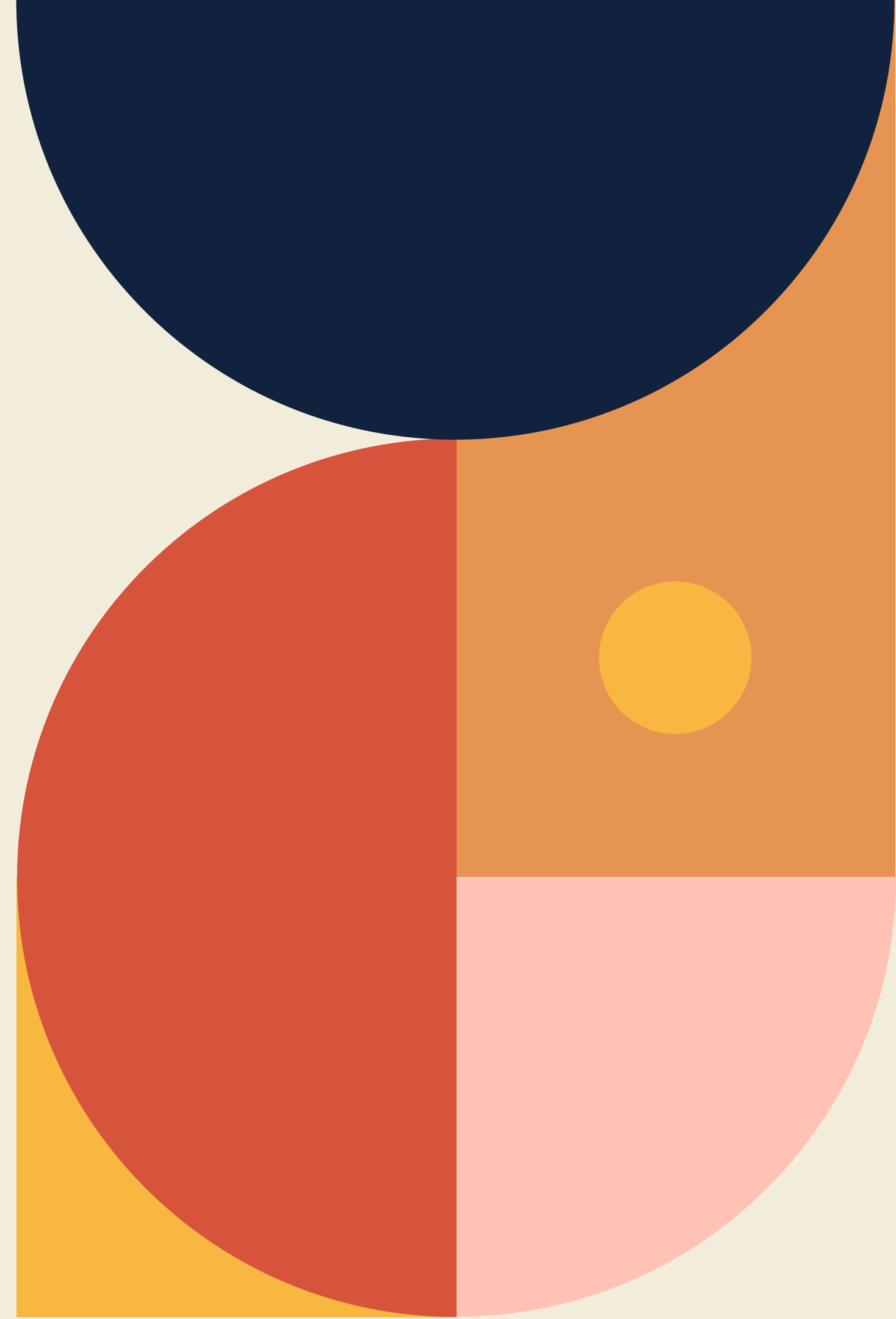
КАК ИЗВЕСТНО, В СФЕРЕ НКО МАЛО МОЛОДЁЖИ, А ОСОБЕННО - В ЭТНОКУЛЬТУРНОМ СЕКТОРЕ.

В нашем чек-листе мы хотим поделиться универсальными способами привлечения молодёжи.

ОРИЕНТИР НА МИЛЛЕНИАЛОВ

Необходимо понимать, что поколение миллениума формировалось совершенно в другой среде, нежели их родители. Бурное развитие информационных технологий оказало огромное влияние на нынешнюю молодёжь. Они с детства привыкли к многозадачности, они ценят высокую скорость реакции, они стремятся к индивидуальности и не терпят скуки.

Представляем вашему вниманию способы привлечения студенческой молодежи.



1. День открытых дверей

Здесь вы сможете рассказать о направлениях работы, познакомить интересующихся с корпоративными ценностями вашей организации, представить свои преимущества по сравнению с конкурентами. День открытых дверей часто становится прологом к более глубокому дальнейшему взаимодействию.

2. Стажировка

Отлично зарекомендовали себя стажировки на рабочем месте. Важно донести информацию о стажировке в вашей организации до потенциальных стажёров — разместить её на вузовских досках объявлений и сайтах, на портале своей организации, а также в соцсетях. Особенно привлекательными стажировки будут в том случае, если будут небольшие финансовые поощрения.





3. Преддипломная практика

В организацию приглашаются студенты, которые ищут место для написания дипломной работы. В отличие от стажировок, такое сотрудничество требует от представителей вашей компании большей включённости. Но зато и результат будет более впечатляющим. Велика вероятность, что после защиты диплома молодой специалист захочет работать именно у вас. Но, конечно, только в том случае, если работа показалась ему интересной, а коллеги были приветливыми. Если во время практики студент выполняет работу, важную для вашей организации (а это идеальный вариант для обеих сторон), будет справедливым выделить небольшое вознаграждение.

4. «Хакатоны» и их аналоги

«Хакатоны» - это ресурсная площадка, где собираются специалисты разных профессий и решают общую задачу совместными усилиями. К примеру, ваша организация может привлечь молодых специалистов на временную работу над проектом и по завершении проекта лучших молодых людей можно пригласить к постоянному сотрудничеству.

5. Конкурсы

Чемпионаты, олимпиады и конкурсы — отличный способ найти умных и целеустремленных молодых волонтеров и сотрудников. Причём такой формат поиска могут позволить себе организации различных направлений деятельности. Победителей конкурса вы можете пригласить на стажировку с последующим трудоустройством.

6. Личные ресурсы

Хорошо построенные личные связи могут помочь найти и привлечь молодых людей. В этом могут помочь как ваши знакомые, так и сотрудники организации.

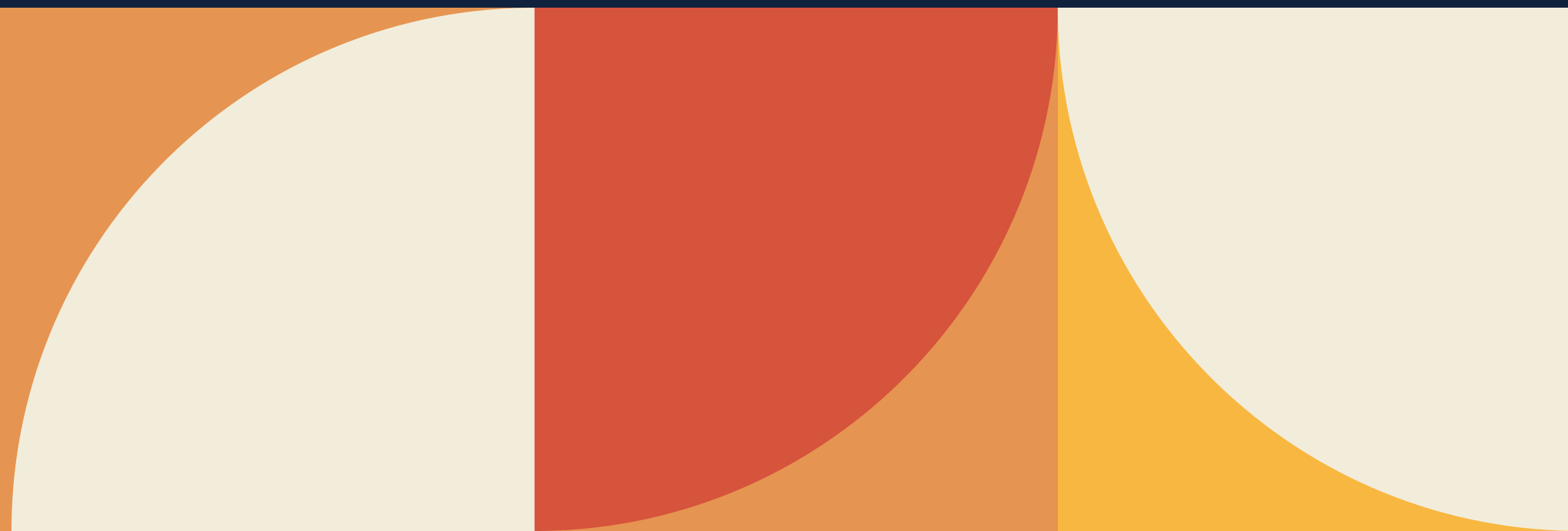
7. Электронные ресурсы

Виртуальный Ресурсный Центр trainet.org,
платформа интеллектуального волонтерства
procharity.ru, волонтерский проект tak-prosto.org,
государственная служба занятости trud.yarregion.ru
и коммерческие агентства по поиску персонала hh.ru



8. Проведение образовательных мастер-классов и вебинаров.

Современная молодежь очень часто занимается дополнительным образованием. Таким образом, проводя от своего НКО бесплатные мастер-классы или вебинары, вы можете привлечь новых членов команды.





При работе с молодежью очень важно:

- четко ставить задачу и сроки,
- доступным языком формулировать техническое задание,
- разбивать макрозадачи на отдельные более простые операции,
- осуществлять постоянное взаимодействие,
- давать возможность проявить себя, а также рассмотреть внедрение новых решений в работе НКО,
- обязательно давать обратную связь и выражать благодарность.

МОТИВАЦИЯ СТУДЕНЧЕСКОГО АКТИВА

Всегда приятно, когда твой труд оценивают и поощряют. Молодежь также нуждается в стимулировании со стороны руководителя НКО. Для этого могут быть использованы следующие методы:

- получение материальных выгод (призы или услуги взамен на помощь);
- получение рекомендательных и благодарственных писем;
- накопление социального капитала личности (расширение круга общения, деловые связи и опыт);
- получение практики «pro bono» (оказание профессиональной помощи благотворительным, общественным и иным некоммерческим организациям на безвозмездной основе);
- возможность участвовать в решении социальных проблем и социальном развитии общества, удовлетворение личных потребностей в саморазвитии, общении, социальном признании.

