



РЕСУРСНЫЕ ЦЕНТРЫ И ИНЕРЦИОННЫЙ СЦЕНАРИЙ РАЗВИТИЯ НКО: ЧЕГО НЕ ХОТИМ И КАК ИЗБЕГАЕМ

Светлана Маковецкая, Центр ГРАНИ



ОБЩИЕ ТРЕНДЫ «ОРГАНИЗОВАННОЙ ОБЩЕСТВЕННОСТИ» В МИРЕ

- развивающаяся сервисность , в т.ч клубная (полезность, услуги либо компенсации),
- распределённость деятельности (вести ее где угодно) ,
- цифровые следы и «витрины» равны важнее деятельности
- опережающее развитие экономической самоорганизаций
- общее охлаждение государств к свободе деятельности НКО и иной общественности
- динамичные социальные среды, исчезновение искусственных барьеров
- сетцентричные организации (глобальное и локальное)
- кастомизация и высокоспециализированные социальные сервисы

ИНЕРЦИОННЫЙ СЦЕНАРИЙ НКО В РОССИИ

- Уход со сцены старых харизматиков
- Потеря значительной части организаций из-за «несопровождаемого» поколенческого перехода. Вместо содержательных движений и коалиций – проектные офисы.
- Развитие автономных ниш. Раздробленность. «Внутренние эмигранты» – двигатели внутреннего сгорания и сталкеры альтернативных социальных пространств (творцы субкультур)
- Вторичная депрофессионализация организаций.
- Единый бюджетный сектор
- Правила для своих. Язык для своих. «просто забаньте меня сразу, если не согласны»
- Церемониальные практики

ИЗОМОРФИЗМ И ПОТЕРЯ РАЗНООБРАЗИЯ

- экспансия централизованного государства (вменение единых процессов) , и концентрация средств вложения в НКО (единые требования как «модель для отливки» и обязательное условия доступа к ресурсам), и координация благотворительной деятельности (распространение единой организационной культуры) способствуют **гомогенизации** организационных моделей НКО
- Изоморфизм и потеря многообразия вследствие копирования . Побеждает не эффективный отбор, а копирование того, что называется успешным.
- «Плывут» продукты идентичности отдельной организации и ответственность за их использование . Те у кого копируют, даже не подозревают об этом.

ВТОРИЧНАЯ ДЕПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ СЕКТОРА.

- Технологические **нововведения практически не приживаются**. Господствует модель «10 рецептов как...» или мейнстримные старые практики.
- Управление в НКО становится самым слабым местом. **Менеджерская отсталость** и застой.
- Однородность организационных структур в значительной степени проистекает из того факта, что, несмотря на серьёзный запрос на разнообразие, **альтернатив весьма немного**. Повсюду в хозяйстве новые организации моделируются по образцу старых, и менеджеры именно в копированию активно ищут готовые модели для строительства. Сила таких моделей в том, что структурные изменения наблюдаемы, в то время как изменения в содержании (политике и стратегии) обнаружить не так легко. Возникнет эффект презентации изменений без изменений.
- Возникает бизнес-заказ на **церемониальные практики** (проявление деловой культуры важнее чем современное содержание процессов).

ВИТРИНА
ВМЕСТО
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

СЖИГАНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО
КАПИТАЛА ИЗ-ЗА
ОГОРАЖИВАНИЯ

- Многие из тех, кого эксперты маркируют как крайне успешные НКО и активистские инициативы (как группы, так и персоналии), строго существуют в рамках коммуникации, инициированной ими самими, т.е. коммуникационно они изначально формируются на **принципах огораживания**. Они общаются преимущественно по своим правилам, предлагая своего рода «витрину» из типов коммуникации, каналов, тем и пр.
- Становление части НКО как **информационных мультиплексов**. Сами инициативы становятся точкой сборки разнообразного контента. То есть организации можно характеризовать по тому, какую информацию они выбирают для трансляции с помощью собственных ресурсов, а производство собственных значимых текстов или публичных высказываний может отойти на второй план.
- **Метаформаты информационного взаимодействия** с аудиторией (новости, сюжет, истории, сеттинг и др.). Далеко не каждая организация сможет предложить внятную публично воспринимаемую историю, через которую и производится погружение в проблематику собственной деятельности.

ЧТО ДОЛЖЕН/МОЖЕТ СДЕЛАТЬ РЦ

ПОВЫШАЕМ ПРОДУКТИВНОСТЬ НКО



ЦЕНТР
ГРАЖДАНСКОГО
АНАЛИЗА
И НЕЗАВИСИМЫХ
ИССЛЕДОВАНИЙ



ФОНД
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ

- Быть работающей моделью нового
- Иметь точку (группу) компетенции в управлении по-новому
- Ограничивать поддержку архаики 2.0. в т.ч. в собственной деятельности.
- Предлагать сервисы, площадки и поводы для удержания разнообразия в деятельности НКО.
- Иметь библиотеку ресурсов, инструментов для «нового» и поддерживать связь с теми, кто может сопровождать новую деятельность.
- Внимательно посмотреть на окружающий мир, где мы сами и наше изменение и есть основной ресурс.