

ЦЕНТР ПОДДЕРЖКИ ТВОРЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ

*«XXI век будет эрой НГО»*

*Кофи Аннан,  
генеральный секретарь ООН*

**РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР  
ДЛЯ НГО  
КАК КАТАЛИЗАТОР  
ПРОЦЕССА  
МЕЖСЕКТОРАЛЬНОГО  
ПАРТНЕРСТВА**

Данное издание было поддержано Фондом Евразия за счет средств, предоставленных Агентством по Международному Развитию Соединенных Штатов Америки (AID) и Фондом Ч.С.Мотта.

Точка зрения, отраженная в данном издании, может не совпадать с точкой зрения Агентства по Международному развитию, Фонда Евразия и Фонда Ч.С.Мотта.

*Украина  
Кировоград  
1999*

Азарова Т.В., Абрамов Л.К. Ресурсный центр для НГО как катализатор процесса межсекторного партнерства – Кировоград: ЦПТИ, 1999 – 52с.

В издании анализируется состояние III сектора Кировоградской области и возможности его совершенствования, а также рассматриваются учреждения культуры как объект социального партнерства. Особый акцент сделан на организации отношений общественных объединений с домами культуры.

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	3
1. СОСТОЯНИЕ ТРЕТЬЕГО СЕКТОРА КИРОВОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ.....	4
2. УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ МИССИИ ЦПТИ.....	19
3. ОРГАНИЗАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ НГО С УЧРЕЖДЕНИЯМИ КУЛЬТУРЫ.....	31
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	38

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Гражданское общество невозможно без сильного третьего сектора, а укрепление позиций НГО в обществе во многом зависит от интенсивности процесса межсекторального партнерства. Именно поэтому ЦПТИ взял ориентиром в своей деятельности построение партнерских отношений с государственными учреждениями культуры с целью укрепления инфраструктуры третьего сектора региона. Была разработана конкретная модель партнерства. Уже многое сделано, но еще больше предстоит сделать. Как нам кажется, наш опыт будет полезен многим НГО в странах переходного периода.

# 1 ЧАСТЬ

## СОСТОЯНИЕ ТРЕТЬЕГО СЕКТОРА КИРОВОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Глубокие социально-экономические и политические преобразования в Украине, качественно изменили деятельность государственных, коммерческих и общественных институций, а также характер взаимоотношений между ними. Потребность построения демократического гражданского общества не только увеличила количество, но и наполнила новьш содержанием деятельность партий, общественных организаций, благотворительных фондов и других организаций, которые не входят в государственные структуры общества и не ставят цель получения прибыли. Как известно, все эти структуры получили название негосударственного (третьего) сектора общества, а организаций, входящие в него - общественных или негосударственных (НГО).

В Украине накоплен определенный опыт деятельности организаций третьего сектора. Об этом, в частности, свидетельствуют научные исследования сотрудников института гражданского общества, института демократии им. Пилипа Орлика; материалы научно-практических конференций, проводимых в рамках различных програми общественного развития, инициированных зарубежными донорами (Фонд Евразия, Фонд Ч. С. Мотта, Фонд Сороса и др.). Особый интерес представляют публикации журнала "Перехрестя", на страницах которого обсуждаются потребности и состояние третьего сектора, а также раскрываются наиболее общие вопросы деятельности НГО в

Украине и за ее пределами; определенное представление о содержании и методах образовательных програми общественных организаций дают учебно-методические и тренинговые материалы, подготовленные Творческим Центром Каунтерпарт, а также Лигой ресурсних центров (РЦ) Украины.

Анализ этого обширного материала, изучение практики общественных организаций, а также собственный опыт работы в Центре поддержки творческих инициатив г.Кировограда (ЦПТИ) позволяют утверждать, что общественные организаций начинают играть более существенную роль в построении гражданского общества. Количественный рост НГО сопровождается определенными качественными изменениями: в Украине появилось консолидированное общественное движение, охватывающее все сферы общественной жизни: просветительскую, научную, спортивную деятельность, охрану здоровья, экологию, защиту социальных прав различных групп населения и пр. эффективно работающие организаций третьего сектора пытаются наладить связи с государственными структурами и бизнесом, они активизируют общественные творческие инициативы и тем самым выполняют стабилизирующую функцию в демократизации общества, помогают решению сложных социальных проблем.

Вместе с тем результаты специального исследования развития инфраструктуры НГО, проведенного по заказу международных Фондов, (М. Дейчаківський, О. Сидоренко, Н. Ясько. Розвиток організацій третього сектора в Україні. // В кн.: Третій сектор в Україні та організації, що розбудовують його інфраструктуру. - К. ; 1997, с. 6-7) свидетельствуют о наличии прямой зависимости между низкой зффективностью, непоследовательностью реформ, проводимых в Украине, и низким уровнем у отдельных социальных групп устойчивого социального интереса (для удовлетворения которого, собственно говоря, и создаются НГО). Эта зависимость

определяет основную закономерность в становлении и развитии деятельности организаций третьего сектора в Украине: произвольность, стихийность организационного становления НГО, ограниченность возможностей выявления конструктивных инициатив. Конкретным проявлением этой закономерности, по мнению исследователей, является:

1. низкий уровень правового обеспечения, что не позволяет эффективно регулировать деятельность НГО и иметь оптимальный льготный налоговый статус благотворительным, общественным организациям, а также меценатам;
2. недостаточная подготовленность кадров для негосударственных, неприбыльных организаций; амбициозность, узость интересов некоторых руководителей НГО;
3. тенденция разрозненности деятельности общественных организаций, их самоизоляция, отсутствие партнерских отношений между ними и координации деятельности;
4. слабая связь между НГО, государственными структурами, деловыми кругами и международными негосударственными организациями.

Эти данные, на наш взгляд, дают достаточно адекватную обобщенную картину состояния организаций третьего сектора в Украине. Однако естественно предположить, что вследствие специфичности местных условий сформулированные исследователями тенденции развития третьего сектора своеобразно проявляются в различных регионах Украины.

Вот почему мы сочли необходимым провести комплексное исследование, которое могло бы дать нам реальное представление о состоянии третьего сектора в Кировоградской области.

Исследование проводилось при помощи комплекса методов:

- анкетирование;
- беседы с руководителями и членами НГО;
- анализ интеллектуальных продуктов деятельности

НГО;

- контент-анализ печатных СМИ;
- экспериментально-психологические методики для определения стилей руководства НГО.

К исследовательской работе были привлечены не только сотрудники ЦПТИ, но и преподаватели, студенты Кировоградского государственного педагогического университета им. В. Винниченко, Кировоградского института регионального управления и экономики, а также квалифицированные работники районных учреждений культуры. Всего исследованием было охвачено 412 членов общественных организаций и инициативных групп; 280 человек из этого количества были лидерами НГО.

Не выдвигая задачу всестороннего освещения и анализа материала, полученного в данном исследовании, отметим лишь наиболее существенные моменты, имеющие непосредственное отношение к поиску путей совершенствования III сектора в Кировоградской области:

1. Кировоградская область занимает одно из последних мест в Украине по количеству официально зарегистрированных общественных организаций. При этом 31% НГО из этого числа фактически оказались недействующими организациями. Одна из причин такого положения в том, что Кировоградщина является наиболее пострадавшим регионом от экономического кризиса. Другая причина уходит своими корнями в недалекое прошлое, когда в условиях командно-административной, тоталитарной системы Коммунистическая партия использовала центральную Украину, в том числе и Кировоградскую область, как "полигон" многих "общественных" инноваций, которые, по сути, являлись не инициативой масс, а директивой сверху. Вот почему у кировоградцев сформировался стойкий менталитет: НГО воспринимаются не как форма удовлетворения и защиты своих общих интересов, не как

средство гражданского самовыражения личности, а как формальная структура, являющаяся посредником от имени государства.

2. Контент-анализ печатных СМИ Кировоградской области показал, что деятельности НГО посвящено не более 0,5% публикаций. Плохая информированность населения о функционировании общественных организаций области является одной из причин индифферентного отношения к ним.

3. Приоритеты направлений деятельности НГО Кировоградской области несколько отличаются от среднеукраинских показателей. Отметим в этом аспекте несколько моментов:

- более низкий процент, по сравнению со среднеукраинским, тех видов деятельности, которые в доперестроечный период считались на Кировоградщине приоритетными. К ним относятся просветительская деятельность, образование (по Украине - 8%, по Кировоградскому региону - 5%), а также культура, искусство (13% - по Украине, 6% - по Кировоградской области);

- в сельской местности и малых городах на базе Домов культуры некоторые клубные формирования стали приобретать статус инициативных групп, а их руководители, как правило, становились их лидерами;

- в нашем исследовании зафиксированы также НГО (3% от общего количества), объединяющие социально активных граждан по интересам. Эти организации не видят необходимости в официальной регистрации, а порой не знают, как это можно сделать. Направление деятельности этих организаций чаще всего связано с музыкальным, изобразительным искусством или с различными формами досуга;

- незначительное количество (2%) организаций оказывают регулярные услуги населению.

4. Образовательный ценз опрошенных руководителей НГО достаточно высок: 33% имеют высшее, 39% - специальное

среднее, остальные - общее среднее образование. При этом выявлен низкий уровень организационного развития и неэффективности управления НГО: подавляющее большинство организаций не имеют стратегического плана развития. Значительное количество респондентов (72%) расплывчато сформулировали миссию своей организации. Только 6% организаций имеют своих постоянных сотрудников, пользуются услугами волонтеров, имеют внутреннюю рабочую документацию. Изучение стилей руководства по тестовой методике показало, что 3% опрошенных лидеров еще не выработали свой стиль управления, либо склонны к непоследовательному стилю, 25% - имеют склонность к авторитарному, а 18% - к либерально-попустительскому стилю руководства.

5. Меньше одного процента опрошенных проходили тренинговую подготовку лидеров и активистов НГО, принимали участие в учебных семинарах и конференциях, образовательных программах, ориентированных на совершенствование профессиональной подготовки персонала НГО.

Организаций, находящиеся в малых городах области и районных центрах, как правило, не имеют информации об учебных семинарах и конференциях, проводимых в Украине, а тем более за рубежом.

75% респондентов выразили желание получить знания по следующим проблемам, расположенным в порядке убывания их значимости:

- фандрайзинг
- менеджмент
- информационные технологии
- социальное партнерство
- PR

6. Первой по значимости проблемой для лидеров НГО является потребность в укреплении материально-технической и информационной базы организаций. На это

указало 91% опрошенных. В выборе путей решения этой проблемы респонденты возлагают надежды на помощь извне (со стороны спонсоров, грантодателей, местных органов власти и пр.). Менее 1% опрошенных указали на то, что они могли бы оказывать платные услуги населению, проводить шоу-сборы.

7. Между НГО области почти отсутствует взаимосвязь, обмен опытом и информацией. Особенно это касается организаций, расположенных в районных центрах. Отсутствие информационных технологий, слабое освещение состояния дел в третьем секторе средствами массовой информации, отсутствие информации о донорских организациях и дефицит методической литературы по актуальным проблемам деятельности НГО, увеличивая дистанцию между центральными и периферийными НГО, фактически резко осложняет деятельность последних, а иногда приводит к их самоликвидации. По нашим данным, почти 1/3 организаций, зарегистрированных в малых городах и районных центрах до 1994 года, уже прекратили свою деятельность.

8. Механизмы взаимодействия НГО с органами власти, государственными структурами и бизнесом развиты крайне слабо. Совместные проекты с бизнесом фактически отсутствуют, иногда (на это указали 4% респондентов) проводятся совместные единоразовые акции с коммерческими структурами, изредка (3%) НГО принимают участие в реализации благотворительных программ, инициированных бизнесом. Что касается связи с государственными учреждениями и структурами, то в областном центре организаций используют услуги специалистов-консультантов (юристов, преподавателей ВУЗов, работников культуры, образования, здравоохранения), а в малых городах и районных центрах общественные организации традиционно обращаются за методической помощью в учреждения культуры, которые,

как известно, в настоящее время сами претерпевают глубочайший кризис, но все же сохраняют неплохо подготовленный кадровый потенциал, который при этом не умея вписаться в новые рыночные отношения, все же по инерции продолжают работу исключительно на энтузиазме.

По заказу Фонда Евразия ЦПТИ провел социологическое исследование "Состояние третьего сектора Кировоградской области". Учитывая то, что его задачи, методика и результаты имеют самое непосредственное отношение к постановке и обоснованию нашей проблемы, охарактеризуем его достаточно подробно.

### *1. Методика проведения исследования.*

#### **1.1. Характеристика региона.**

Кировоградская область - один из сельскохозяйственных регионов центральной Украины (площадь - 24 тыс. км. кв., население - 1,2 млн. чел., в т.ч. в Кировограде - 275 тыс. чел.). От экономического кризиса регион пострадал в наибольшей мере, о чем свидетельствуют следующие цифры:

- платежеспособность - 21 место;
- затраты на социальное обеспечение - 19 место.

(По данным "Вестника программы содействия парламенту Украины" № 4(35).)

Большинство предприятий закрыто. Город Светловодск занимает первое место в Украине по числу официально зарегистрированных безработных - 14%. Совокупность вышеперечисленных факторов вызывает повышенную социальную напряженность в регионе.

#### **1.2. Задачи исследования.**

Основной задачей исследования было выявление уровня жизнестойкости НГО региона, а именно:

- средняя продолжительность активности деятельности НГО;
- число НГО;
- число людей, вовлеченных в деятельность НГО;
- число социальных проектов, реализуемых на основе сотрудничества представителей различных секторов;
- рост числа источников финансирования НГО;
- диверсификация источников финансирования НГО.

### **1.3. Методика проведения и ход исследования.**

Для выполнения поставленных задач было сочтено целесообразным остановиться на таком методе социологического исследования, как анкетирование, с возможностью использовать его результате также для составления базы данных об НГО региона. Общая численность зарегистрированных НГО в области составляет на 01.01.99 - 306, из них было опрошено 101 организация. Опрос производился во всех административных единицах области. Метод построения выборки - случайный, отбиралась каждая третья организация. Это позволило добиться высокой степени репрезентативности.

Ошибка выборки составляет 3%.

В качестве интервьюеров использовались:

- методисты-консультанты информационно-консультативных пунктов ЦПТИ;
- волонтеры - студенты Кировоградского института регионального управления и экономики.

К методическим недостаткам исследования можно отнести: недостаточный уровень подготовки интервьюеров, что нашло свое выражение в том, что некоторые анкеты были заполнены не полностью, особенно вопросы, касающиеся финансового положения НГО, что снижает репрезентативность полученной информации.

**II. Информация, полученная в ходе исследования**  
(даются ответы на закрытые вопросы, которые позволяют четко определить количественные показатели; ответы на открытые вопросы с их качественной информацией использованы в аналитической части отчета).

#### **2.1. Юридический статус организаций.**

- объединения граждан - 91 %;
- благотворительные организации - 9%.

**2.2. Направления деятельности общественных, благотворительных организаций** (респонденты могли избрать до 3 вариантов ответов).

1. Культура, искусство - 6%
2. Работа с добровольцами - 10%
3. Наука - 2%
4. Благотворительная помощь - 7%
5. Образование - 5%
6. Содействие профессиональной и творческой деятельности - 9%
7. Экология, охрана окружающей среды - 12%
8. Спорт, физическая культура, туризм - 25%
9. Правозащита, права человека - 5%
10. Социальная защита - 42%
11. Предоставление услуг и ресурсов другим организациям - 2%
12. Гражданское общество - 1%
13. Здоровье населения - 7%
14. Местное самоуправление - 3%
15. Дети - 11%
16. Молодежь - 11%
17. Женщины - 8%
18. Инвалиды - 17%
19. Ветераны - 19%
20. Другое - 5%

21. Увлечения, хобби - **4%**

**2.3. В какой помощи нуждается ваша организация?**

(респонденты не были ограничены в выборе ответов)

- средств - 91%;
- квалифицированных кадров - 8%;
- информации - 28%;
- материально-технического обеспечения - 65%;
- другой помощи - 7%;
- организация не нуждается в помощи - 1%.

**2.4. Как часто вы получаете помощь в осуществлении собственных проектов?**

от бизнеса            постоянно - 4%            иногда - 44%            никогда - 52%  
от государства      постоянно - 5%            иногда - 45%            никогда - 49%

**2.5. Из каких источников Ваша организация пыталась привлечь средства для финансирования своей деятельности и насколько они были успешны? (см. таблицу на стр. 15)**

**2.6. Какие из приведенных категорий соответствуют размеру Вашего годового бюджета?**

- еще совсем нет - 67%;
- меньше 5000 грн. - 24%;
- 5000-10000 грн. - 1%;
- 10000-25000 грн. - 2%;
- 25000-50000 грн. - 2%;
- 50000-100000 грн. - 2%;
- больше 100000 грн. - 2%.

Уровень успешности	Успешно	Не совсем оправдали ожидания	Не успешно	Не использовались совсем
<b>Источники</b>				
Средства учредителей	11%	15%	5%	69%
Частных лиц	16%	26%	12%	56%
Местных коммерческих фирм	8%	18%	23%	51%
Зарубежных коммерческих фирм	6%	3%	0%	91%
Гранты от донорских организаций	3%	0%	0%	97%
Создание собственных коммерческих структур	3%	13%	5%	79%
Проведение целевых кампаний	6%	11%	9%	74%
Государственные средства	7%	27%	11%	55%

### **III. Анализ полученной информации.**

Преобладающей формой организации третьего сектора региона есть объединение граждан; благотворительные организации развиты значительно меньше.

Основные направления деятельности общественных организаций следующие:

- социальная защита;
- спорт, туризм;
- ветераны и инвалиды.

Единичны организации, которые предоставляют ресурсы другим НГО, занимаются местным самоуправлением и гражданским обществом. Это свидетельствует о неразвитости инфраструктуры третьего сектора региона и о слабой ориентации НГО на поддержку демократических преобразований, то есть отражает незрелость демократических институтов, когда при внешнем демократическом фасаде отсутствует важный элемент демократии - контроль над действием власти снизу.

Численность членов кировоградских НГО колеблется (согласно ответам респондентов) в диапазоне 5-12000 человек. Причем наблюдается тенденция руководителей организации автоматически зачислять в члены НГО всю социальную группу, на которую направлена деятельность (например, чернобыльцы, ветераны и т.д.).

Полученная информация свидетельствует, что большинство НГО нуждаются в средствах и материально-техническом обеспечении. Однако обнаруживается недопонимание лидерами НГО той роли, которую играют в устойчивости НГО квалификация кадров и информационное обеспечение, что является отражением "потребительской" традиции, господствовавшей в предыдущую эпоху.

Уровень межсекторального партнерства в регионе невысокий, причем одной из причин этого является пассивность НГО, большая часть из них даже не предпринимала попыток

диверсифицировать свои источники финансирования, причем государственные средства используются более успешно, чем средства бизнеса. Одновременно это является отражением того факта, что часть НГО являются "прогосударственными" еще с советских времен и традиционно тесно связаны с властью. Как следствие, уровень финансовой устойчивости НГО невысокий. Только единицы, например, Творческое объединение молодежи, имеют свою коммерческую базу и не нуждаются в помощи. Большинство организаций, за исключением прогосударственных, не имеют штатных работников и профессионально подготовленных кадров. Исследование выявило большое количество "мертвых" организаций, так как факт "смерти" НГО как правило, не фиксируется. Хотя добровольцы активно работают в НГО, уровень осознания значения этого ресурса для третьего сектора лидерами общественных организации незначительный, что сдерживает активность НГО.

### **IV. Выводы.**

1. Третий сектор региона находится в стадии становления и трансформации, степень его влияния на социальные процессы невелика.
2. Кризис экономики региона затрудняет развитие процесса филантропии.
3. Невысокий уровень профессионализма лидеров НГО.
4. Пассивность и потребительский подход к поиску ресурсов.
5. Недооценка роли межсекторального партнерства и добровольчества.

Итак, изучение публикаций, посвященных третьему сектору, а также исследование, проведенное ЦПТИ по

Кировоградскому региону, обнаружило **противоречие** между:

а) объективно существующей потребностью в совершенствовании новой государственности, формировании гражданского общества путем свободного объединения граждан в общественные организации для реализации, защиты своих прав, свобод, интересов и

б) низким уровнем активности населения, его инертностью по отношению к негосударственной деятельности в общественных организациях.

Особую остроту это противоречие приобретает в малых городах и районных центрах.

Основное направление повышения творческой активности и инициативы отдельных групп населения в решении ими сложных социальных проблем (а следовательно, и в разрешении указанного противоречия) видится нам в создании благоприятных, оптимальных условий для функционирования и развития НГО, удаленных от столицы и областных центров.

При поиске стратегии решения данной проблемы мы исходили из предположения о том, что третий сектор в Кировоградской области активно включится в построение демократического, гражданского общества при условии создания в регионе Ресурсного Центра, который будет выполнять свою информативно-консультативную функцию на основе межсекторального партнерства с государственными учреждениями культуры.

Представленный нами проект по развитию инфраструктуры третьего сектора Кировоградской области путем комплексной поддержки НГО ресурсным центром на базе информационно-консультативной сети, созданной в учреждениях культуры, был поддержан Фондом Евразия (грант № К99 - 0293). Попытаемся обосновать и раскрыть содержание деятельности ЦПТИ по реализации данного проекта. Первый вопрос, на котором мы фиксируем внимание в данном аспекте - это характеристика объекта наших партнерских отношений - учреждений культуры.

## 2 ЧАСТЬ

### УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ МИССИИ ЦПТИ

В современных условиях партнерские отношения между различными социально-экономическими объединениями являются одним из путей повышения эффективной организации их деятельности. Партнерство - это взаимовыгодные отношения между двумя или более организациями, каждая из которых при этом сохраняет свою самостоятельность и независимость. Партнерские отношения оформляются документально на договорной основе и направляются на реализацию конкретных общих целей и задач.

Вот почему целесообразно сопоставить мотивационно-целевые установки субъектов социального партнерства по признаку их сходства (близости). К общим моментам в организации деятельности НГО и учреждений культуры в этом аспекте мы отнесли следующее:

1. Тесное соприкосновение в реализации конечной цели деятельности, а именно: способствовать формированию качественно нового, более гуманистического и культурного способа жизни; цивилизованные преобразования во всех сферах общественной жизни, достижение нравственно-эстетической консолидации духа народа, повышение его инициативы, творчества и способности к самовыражению.
2. Близость ценностных ориентаций, которые в свою очередь приводят к общности более частных целей (задач), стоящих перед субъектами партнерских отношений.

ТИП ЦЕННОСТИ	КАТЕГОРИЯ ЦЕННОСТИ	ТИП ЗАДАЧИ ДЛЯ НГО И УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
Социальные	Доброжелательные, дружеские отношения, основанные на общности интересов; отсутствие конфликтов	Социальная ответственность относительно результатов деятельности, а также способов получения прибыли. Благоприятная атмосфера в организации, учреждениях культуры
Экономические	Полезность. Практичность. Накопление материального и духовного богатства	Получение прибыли, используемой для саморазвития. Увеличение количества общественно активных граждан, желающих быть реальными участниками построения открытого общества и утверждения демократических ценностей.
Эстетические	Эстетическая гармония. Форма и симметрия	Формирование широких, качественных и действенных эстетических потребностей: - нравственно-эстетическое отношение к широкому кругу явлений: искусству, природе, обществу, труду; - умение находить прекрасное не только в искусстве, но и в окружающей жизни, в отношениях между людьми; - умение приносить элементы прекрасного в отношения между людьми, окружающую обстановку и т.п.
Теоретические	Истина. Знание. Мышление	Овладение актуальными знаниями для решения профессиональных задач, удовлетворение своих интересов, а также формирование творческого мышления

3. Общность мотивационных побуждений членов НГО и клубных работников, для которых значительными являются не только экономические, собственнические мотивы, но и

престиж, творчество, альтруизм.

Общность мотивационно-целевых установок субъектов партнерских отношений влияет и на сходство содержательного компонента деятельности НГО и учреждений культуры. И это не случайно. Ведь и те, и другие выполняют одну и ту же функцию: удовлетворяют, формируют и развивают социальные, творческие, национально-культурные интересы населения. Вот почему наиболее представленные направления деятельности общественных организаций (работа с молодежью, с женщинами, с ветеранами, с семьей, защита окружающей среды, развитие сельского хозяйства, просветительская деятельность, искусство и пр.) в той или иной форме (объединения по интересам, клубы досуга, литературно-музыкальные гостиные, клубы эрудитов и т. п.) реализуются в деятельности учреждений культуры.

Иногда представители соответствующего направления НГО используют потенциал Домов культуры для реализации своих программных целей (своей миссии) или, наоборот, предоставляют им свои услуги. Однако такое взаимодействие носит стихийный, неорганизованный характер. Для упорядочивания этого процесса сотрудничества и придания ему целенаправленности и организованности, важно четко определить, какие услуги могут оказывать друг другу субъекты партнерских отношений. Современные научные исследования убедительно доказывают, что наиболее правильный путь решения этой проблемы - анализ структуры потенциальных возможностей каждого элемента партнерского взаимодействия. Учитывая это обстоятельство, при конкретизации видов услуг, оказываемых друг другу участниками межсекторального партнерства, мы обратились к анализу структурных элементов объекта партнерских отношений.

Современная экономика выделяет четыре структурных элемента (потенциала) культуры и искусства (См: Г.Л. Гаукач, О.В. Федосова. Экономика культуры и

искусства. - К.: Вища школа, 1992):

- личностный или кадровый;
- материально-технический;
- информационный;
- организационный.

Охарактеризуем каждую составную часть (структурный элемент) культуры вообще и в частности районных домов культуры (РДК). Эти элементы мы использовали для характеристики сильных и слабых сторон учреждений культуры. Такой подход позволил нам реализовать одну из наиболее важных задач нашего проекта - систематизировать и конкретизировать виды взаимовыгодных услуг для участников партнерских отношений.

**Личностно-кадровый потенциал учреждений культуры** включает в себя количественный и профессионально-квалификационный состав творческих деятелей культуры, их организационно-хозяйственных помощников и сотрудников, а также административно-управленческий аппарат.

Приведем данные кадрового потенциала учреждений культуры Кировоградской области (на 1 января 1998 г.)

№		Всего работников	Из них с высшим образованием	Из них со средним образованием	% специалистов с образованием
1.	Клубные работники	1154	172	786	83,1
2.	Библиотечные работники	1182	347	761	93,7
3.	Музейные работники государственных музеев	148	64	9	49,3
4.	Преподаватели ДМШ	239	77	162	100
5.	Преподаватели ДХШ	25	14	11	100
6.	Преподаватели школ эстетического воспитания	929	333	596	100
7.	Преподаватели музыкального училища и училища культуры	200	177	20	98,5
	Всего по области	3877	1184	2345	91

Как видим, качественный состав работников учреждений культуры в Кировоградской области достаточно высок: 91% из числа работающих имеют среднее или высшее образование. Что касается клубных работников, то специалисты с образованием составляют здесь 81,1%.

При этом многие работники имеют не только высокий образовательный ценз, но и являются носителями передового, новаторского опыта организации клубного дела, который они приобрели еще в доперестроечный период. Не только в области, но и в Украине известны своими творческими инициативами работники Бирковского и Разумовского (Александровского), Михайловского (Александрийского), Туриянского (Новомиргородского), Петрокорбовского (Новгородковского), Камышеватского (Новоукраинского) СДК, которые создали при клубах своеобразные фольклорно-этнографические центры, где проводилась насыщенная интересная работа по организации досуга любителей народного искусства. Александровский РДК и его сотрудники являются опорно-экспериментальным учреждением культуры по работе с молодежью, и сегодня здесь функционирует молодежное объединение "Радуга", клуб эрудитов, молодежный театр.

Клубные работники Ольшанского, Новгородковского, Онуфриевского, Голованевского районов накопили интересный опыт работы с ветеранами войны и труда. На базе районных домов культуры под руководством клубных работников действуют творческие художественные коллективы, которые проводят ставшие традиционными праздники искусств.

Полагаем, нет необходимости далее перечислять творческие инициативы и находки работников учреждений культуры, дабы подчеркнуть их профессионализм. Важно обратить внимание на другое. Сегодня, в условиях переходного периода и кризисной экономической ситуации этот кадровый потенциал культуры оказался недостаточно приспособленным

к новым демократическим тенденциям общественного развития. В отличие от предыдущей общественной системы, при которой каждый шаг работника культуры строго регламентировался и имел идеологическую направленность, культура независимой Украины исключена из сферы идеологии. Основы законодательства, определяя принцип культурной политики, утверждают приоритет национальных и общечеловеческих ценностей над классовыми и политическими интересами, а также подчеркивают недопустимость вмешательства в сферу творчества политических партий. Регламентация содержания, форм и методов культурной работы, при ее идеологической направленности, а также ограниченные рамки для проявления любой инициативы оказали отрицательное воздействие на личностно-кадровый потенциал работников учреждений культуры. Годы выработанная система стереотипов может быть разрушена только при помощи усиления профессиональной мобильности кадрового потенциала, которая предполагает изменение направления деятельности, переквалификацию и повышение квалификации работников культуры. Сегодня, в условиях противоречивой социокультурной ситуации в Украине, работнику учреждения культуры необходима информация о новых научных направлениях, технологиях, методах организации клубной работы. Специалистам в области клубной работы важно овладеть навыками анализа рынка с тем, чтобы использовать новые методы и формы удовлетворения спроса потребителей. Итак, краткий анализ кадрового потенциала учреждений культуры позволяет выделить в нем как сильные, так и слабые стороны. К числу сильных сторон относятся: достаточный образовательный ценз, наличие позитивного опыта работы с социальным окружением. Сформированность этого опыта в рамках ушедших в прошлое общественных отношений не умаляет его достоинства. Вместе с тем ограничения в области специально организованной переподготовки работников

сферы культуры отрицательно сказываются на их профессиональной мобильности. Среди персонала РДК фактически отсутствуют специалисты в области маркетинга, публичных релейшнз, менеджмента, то есть тех направлений без которых невозможна эффективная оценка социально-культурной активности разных групп населения и учета ее в профессиональной деятельности. Международный опыт свидетельствует о том, что в условиях рыночной экономики без специалистов в указанных выше сферах деятельности учреждения культуры не могут функционировать.

**Вторым структурным элементом потенциала культуры является его материально-техническая база,** которая включает в себя систему средств труда: здания, строения, машины, оборудование, музыкальные инструменты, киноаппаратура, реквизит и другие материально-технические ресурсы, необходимые работникам культуры для обеспечения эффективного и бесперебойного функционирования учреждений сферы культуры.

Приведем количественные данные о сети учреждений культуры клубного типа по Кировоградской области:

1. Сеть на 1.01.97 - 615
2. Сеть на 1.01.98 - 559
3. Уменьшение государственной сети клубных учреждений - 56
4. Ликвидировано клубных учреждений - 16
5. Передано на содержание КСП - 40
6. Передано на содержание других ведомств - 1
7. Созданы полифункциональные учреждения, клубы-библиотеки - 14
8. Центр культуры и досуга - 3

Состояние помещений учреждений культуры клубного типа:

1. Всего клубных учреждений - 559
2. Количество специально построенных - 439
3. Количество приспособленных - 117
4. Требуют капитального ремонта - 248

## 6. Аварийные - 9

В районных центрах и малых городах дома культуры специально построены для клубной работы и имеют достаточное количество приспособленных помещений для кружковой работы, занятий, проводимых руководителями художественной самодеятельностью, для проведения массовых мероприятий. Хуже обстоят дела с материально-техническими ресурсами, необходимыми работникам культуры для обеспечения эффективного и бесперебойного функционирования клубных учреждений. Аудио- и видеоаппаратура оставляют желать лучшего. Только в двух районных ДК имеется компьютерная техника, необходимая для полноценного функционирования информационного компонента потенциала культуры.

**Информационный потенциал** включает в себя специфические ресурсы и накопленные богатства культуры: знания, методы, информация о них, культурные ценности, объекты материальной и духовной культуры, имеющие художественное, историческое, этнографическое и научное значение для формирования национального самосознания украинского народа, его общего и специального развития. Культурные ценности, имеющие исключительное значение для формирования национального самосознания украинского народа, определяются как объекты культурного достояния и заносятся в Государственный реестр национального культурного достояния.

В районных домах культуры имеются библиотеки, общественные музеи, архивные фонды. Состав этой части информационного потенциала минимален, что само по себе является объективным фактором, затрудняющим отдельным социальным группам граждан доступ к культурным ценностям.

Не намного лучше обстоят дела с таким важным элементом ценностей, как народная культура. Возрождение центров традиционного народного творчества, художественных

промыслов, ремесел, создание при клубах музеев народного творчества и быта, школы народного искусства, фольклорно-этнографические ансамбли по причине их слабой финансовой поддержки не оказывают должного воздействия на формирование национального самосознания, воспитание уважения к культуре, языку, традициям украинского народа и национальных меньшинств.

Низкий потенциал информационной составной культуры оказывает непосредственное воздействие и на общественную активность граждан, которые слабо реализуют свои права на образование творческих союзов, национальных товариществ, фондов ассоциации и других общественных организаций в сфере культуры.

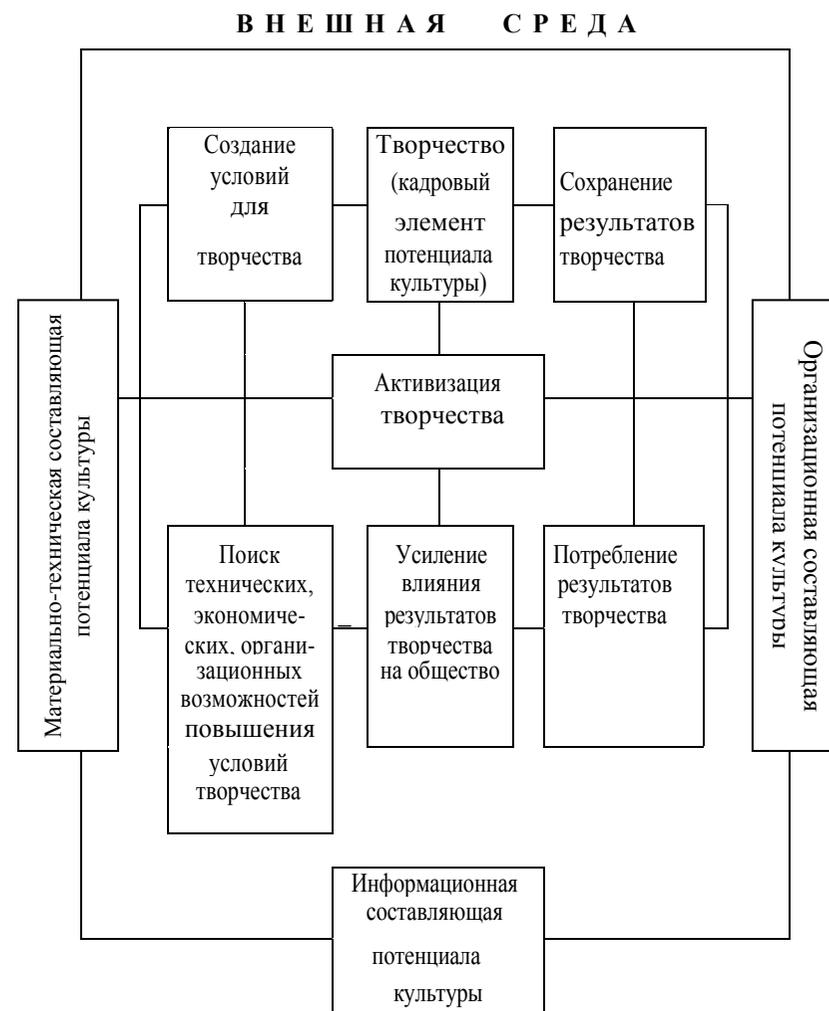
Информационная составляющая потенциала культуры находит свое воплощение в различных оценочных материалах содержательно-отчетного или проблемно-ориентированного направления. Известно, что важным средством эффективности применения доступной информационной базы является использование электронно-вычислительной техники, необходимой учреждениям культуры для получения, переработки, сохранения и выдачи информации. Однако, общеизвестно, что это условие в сфере культуры на местном уровне не реализуется.

Между тем, районным домам культуры для их полноценного развития необходимы систематизированные данные о результатах собственной деятельности, а также учреждений культуры, расположенных как в Украине, так и за рубежом. Информация, отражающая реальную картину об уровне развития культуры местного населения (в частности, статистические данные об услугах, получаемых ими в домах культуры, музеях, библиотеках, посредством телевидения и радиовещания) поможет охарактеризовать существующий социально-культурный процесс и присущие ему проблемы, обеспечить возможность сравнительного анализа социокультурных ситуаций и определения совокупного

социального эффекта развития культуры. Все это позволит изучить конъюнктуру рынка услуг, которые могут предоставляться домами культуры, а следовательно будет способствовать поиску новых решений проблем удовлетворения социальных и культурно-досуговых запросов. Данные об отечественных и зарубежных учреждениях культуры можно получить из информационного простора - системы "Интернет", к сети которого районные дома культуры фактически не имеют доступа. Таким образом, для информационного обеспечения деятельности учреждений культуры им необходимо прежде всего иметь налаженную информационную службу, оснащенную компьютерной техникой.

**Организационная составляющая** потенциала культуры выполняет те же функции, что и общественная комбинация производственных процессов в системе продуктивных сил общества. И тем не менее функционирование РДК имеет свою специфику по сравнению с другими учреждениями культуры и в зависимости от особенностей территориальной единицы, на которой он расположен.

Сущность организационной составляющей потенциала учреждений культуры состоит в том, что она с одной стороны, должна объединить все прежде рассмотренные элементы (кадровый, материально-технический, информационный), а с другой - создать организационные условия для связи со смежными учреждениями культуры и внешней средой, в том числе с общественными организациями своего региона и другими потребителями благ и услуг РДК. Завершить рассмотрение структурных элементов потенциала культуры, можно в виде следующей схемы которая дает наглядное представление об объекте управления в сфере культуры:



Итак, анализ структурного потенциала учреждений культуры под углом зрения его взаимодействия с социальным окружением позволяет определить взаимную выгоду субъектов партнерских отношений:

Структурный потенциал	ВИД УСЛУГ	
	ЦПТИ районным домам культуры	Районные дома культуры ЦПТИ и другим НГО
<b>Кадровый</b>	Повышение профессиональной мобильности путем расширения профиля работников культуры (методист информационно-консультативного пункта для НГО; менеджмент культуры и др.)	Повышение профессионализма лидеров НГО путем оказания информационно-консультативных услуг членам НГО и их лидерам.
<b>Материально-технический</b>	Помещение для: а) консультаций; б) стажировок; Офисное оборудование	Помещения для: а) консультирования НГО; б) проведения образовательных программ; в) мероприятий НГО; г) аппаратура для обслуживания мероприятий НГО.
<b>Информационный</b>	1. Современные знания и опыт деятельности некоммерческой сферы в условиях рынка. 2. Информация о донорских программах в области культуры. 3. Информационные возможности сети интернет. 4. Пополнение библиотечных фондов.	1. Знание местного социального окружения и навыки работы с инициативными труппами 2. Объекты материальной и духовной культуры, имеющие художественное значение, а также навыки их (объектов) использования для воздействия на массовое сознание.

## 3 ЧАСТЬ

### ОРГАНИЗАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ НГО С УЧРЕЖДЕНИЯМИ КУЛЬТУРЫ

Как отмечалось выше, партнерские отношения мы рассматриваем в качестве средства для достижения стратегической цели - укрепления жизнестойкости региональных НГО, на основе создания благоприятной среды для их саморазвития. Данная цель определила последовательно-поступательное развитие партнерских отношений ЦПТИ с учреждениями культуры, которое осуществляется в процессе 4 этапов:

**I этап** - Мотивационно-подготовительный

**II этап** - Организационный. Это этап поддержки НГО ресурсным центром на базе информационно-консультативной сети, созданной в РДК.

**III этап** - Коррекционный. Это этап совершенствования деятельности НГО путем повышения качества услуг, получаемых ими в информационно-консультативных пунктах ЦПТИ.

**IV этап** - Творческий (Преобразующий, Саморазвития), на котором НГО создают собственные проекты и принимают участие в конкурсе проектов межсекторального партнерства. Опишем каждый из перечисленных выше этапов.

**Мотивационно-подготовительный этап** имеет своей целью - вызвать у потенциального партнера положительное отношение к третьему сектору и организациям, входящим в него, сформировать у работников культуры общественное мнение, ценностные установки, благодаря которым НГО будут оцениваться как реальная сила, ориентированная на

благо общества в целом или его отдельных общественных групп.

Мотивационно-подготовительная работа проводилась по специально разработанной методике и включала в себя следующие аспекты:

- ознакомление работников культуры с третьим сектором в Украине и организациями, создающими его инфраструктуру;
- постановку перед работниками домов культуры конкретных задач по оказанию посильной методической помощи общественным организациям района;
- изучение Центром поддержки творческих инициатив кадрового, материально-технического и информационного потенциала учреждений культуры;
- презентация ЦПТИ перед работниками учреждений культуры.

Решения этих задач осуществлялись путем установления личных контактов членов ЦПТИ с работниками областного управления культуры, областного Дома народного творчества. Используя деловые переговоры с руководством управления культуры, мы постарались доказать необходимость сотрудничества НГО и районных ДК, показать общность интересов и возможность обоюдной выгоды. На областных семинарах, проводимых управлением культуры для работников клубных учреждений, мы выступали с сообщениями, цель которых видели в том, чтобы на основе информирования о деятельности НГО сформировать положительное отношение к ним и обозначить границы возможного взаимовыгодного межсекторального сотрудничества. Одной из форм решения этой задачи было также распространение среди РДК информационных справок о ЦПТИ. (см. приложение 1)

Важным направлением мотивационно-подготовительного этапа было выявление работников РДК, проявляющих интерес к идее осуществления партнерских отношений с НГО и обладающих необходимыми способностями для оказания им

на местах консультативной помощи. Для этой группы клубных работников ЦПТИ проводил семинары, в которых принимали участие и представители НГО области. Тематика семинаров включала следующие проблемы:

1. Перспективы финансирования в неприбыльной сфере.
2. Возможности и перспективы социального партнерства.
3. Диалог общественных организаций и клубных работников

Все это способствовало формированию у работников районных ДК психологической готовности к принятию решения о необходимости осуществления взаимовыгодных партнерских отношений с ЦПТИ и НГО.

ЦПТИ в свою очередь определился с выбором партнеров для реализации своей миссии: Мы отобрали 10 домов культуры в малых городах и районных центрах, которые составили основную базу для развития информационно-консультативной сети НГО.

Далее проводилась организационная работа с сотрудниками РДК, принявшими решение о сотрудничестве с НГО. Был подготовлен проект соответствующего акта в виде текста протокола о намерениях социального партнерства. Проект этого документа обсуждался коллективом РДК, в него вносились соответствующие изменения и принималось окончательное решение о социальном партнерстве, (см. приложение 2)

После официального принятия решения о социальном партнерстве было проведено деловое совещание с консультантами-методистами информационно-консультативных пунктов ЦПТИ. Тема совещания была заранее определена, чтобы участники могли профессионально подготовиться, продумать свои предложения. Совещание завершилось вручением представителям РДК папки с информационно-методическими материалами.(см. приложение 3)

Второй этап - организационный, он охватывает довольно длительный период (с мая 1999г. по апрель 2001г.) и направлен

на поддержку ресурсным центром жизнестойкости НГО региона путем активизации процесса межсекторального партнерства ЦПТИ и учреждений культуры, на базе которых были созданы информационно-консультативные пункты (ИКП) для НГО.

В процессе этой работы предполагается решить две взаимосвязанные задачи:

- Повысить профессионализм кадрового потенциала региональных НГО
- Создать благоприятные условия для своевременного использования региональными НГО информационных ресурсов отечественных и зарубежных НГО.

Цель и задачи определили выбор содержания и методов работы. Используется, оправдавшая себя, традиционная для деятельности III сектора форма повышения профессионализма кадрового потенциала - "Школа лидеров для НГО".

Всего в течение двух лет мы проведем в 10 городах (районных центрах) 40 сессий. Периодичность проведения сессий - два раза в год. Лекционно-тренинговая сессионная работа будет оптимально сочетаться с самостоятельной работой слушателей, стажировкой и получением консультаций на базе ЦПТИ (см. таблицу на стр. 35).

Параллельно с работой "Школы лидеров для НГО" будут осуществляться и другие формы деятельности, направленные на укрепление жизнестойкости региональных НГО: проведение круглых столов для НГО со СМИ, оказание офисных услуг и пр.. При этом одним из приоритетных направлений этого периода является становление и развитие информационной сети ЦПТИ. Участники партнерского соглашения - методисты ИКП на этом этапе первоначально будут выполнять свои функции на основе знаний, умений и навыков, полученных ими в предшествующем опыте организации клубного дела, а также путем использования инструктивно-методических рекомендаций, разработанных ЦПТИ. Однако мы полагаем, что своеобразие деятельности негосударственных организаций

Название учебной темы и ее содержание	Сессия	Метод обучения	К-во часов
<u>Организация деятельности НГО:</u> а) Правовая база деятельности НГО в Украине. Регистрация НГО; б) Миссия, цели, задачи НГО; в) Менеджмент НГО. Работа с персоналом и волонтерами	I	Лекция (2 ч.) Тренинг (10 ч.) <u>Межсессионная работа</u> - Самостоятельно ее изучение материала; - Консультации и стажировки на базе ЦПТИ; - Практические занятия	12 ч.  5мес.
<u>Френдрайзинг</u> - Программы донорских организаций. - Поиск доноров. - Подготовка проектов. <u>Бухгалтерский учет, налогообложение</u>	II	Тренинг (12 ч.)  - Практическое задание  Самостоятельное изучение материала. Консультации на базе ЦПТИ.	12 ч.  5мес.
<u>Связи с общественностью:</u> - работа с государством, бизнесом, СМИ, населением <u>Информационные технологии</u>	III	Тренинг (10 ч.) Практическое задание Семинар (2 ч.) <u>Межсессионная работа:</u> Самостоятельное изучение материала. Стажировки и консультации на базе ЦПТИ.	12 ч.  5мес.
<u>Межсекторальное партнерство</u>	IV	Семинар (4 ч.) Тренинг (8 ч.) Практическое задание	12 ч.

предъявляет специфичные требования к методистам информационно-консультативных пунктов НГО. Поэтому для повышения качества предоставляемых НГО услуг важно осуществить корректировку.

Третий этап - корректирующий - внесение определенных качественных коррективов в практику работы информационно-консультативных пунктов для НГО. Если предыдущий этап делает услуги ЦПТИ более доступными для

региональных общественных организаций, то назначение третьего этапа состоит в повышении их качества. Для решения этой задачи очевидна необходимость специальной образовательной программы для методистов ИКП. Эта программа должна, с одной стороны, ориентироваться на специфику деятельности НГО в определенном социальном окружении (местные условия), с другой - учитывать социально-психологические феномены проявления личности в социально-формализованной группе.

Корректирующий этап по времени совпадает с организационным и может осуществляться по следующему плану:

1. Разработка и издание учебно-методических материалов для методистов-консультантов - 1-3 месяц.
2. Проведение семинара для методистов - 4 месяц.
3. Стажировка методистов в офисе ЦПТИ - 4-6 месяц
4. Пополнение библиотеки ИКП - постоянно.

Четвертый этап мы назвали творческим на этом этапе региональным НГО предоставляется реальная возможность использовать свои профессиональные знания, умения и навыки для выдвижения социально значимых проблем местного окружения и разработки нетрадиционных, нестандартных эффективных проектов, направленных на их решение. Организационно этот этап будет осуществляться при помощи проведения конкурса проектов межсекторального партнерства между НГО и государственными учреждениями культуры. Предполагается, что победители конкурса получат приз - комплект офисной техники.

Творческий этап позволит, с одной стороны, преодолеть пассивность НГО и их потребительский подход к предоставляемым ресурсам, с другой стороны, активизирует межсекторальное партнерство и значительно укрепит жизнестойкость региональных НГО.

В обобщенном виде организацию и развитие партнерских отношений НГО можно представить в виде следующей таблицы:

Этап	Сущность этапа	На решение каких проблем направлен этап	Сроки	Ожидаемые результаты	Степень выполнения и материального обеспечения
Мотивационно-психологический	Формирование у работников учреждений культуры положительных отношений к НГО	1. Индифферентное, а порой негативное отношение общественности к III сектору. 2. Отсутствие у региональных НГО прочных связей с государственными	С марта 1998 г. по апрель 1999 г.	1. Выбор субъектов партнерских отношений для НГО. 2. Сформированное у партнера психологической и практической готовности к межсекторальному партнерству на взаимовыгодных условиях	1. Подписаны договоры о партнерских отношениях. 2. Разработаны первичные информационно-директивные материалы. Выполнено за средства ЦПТИ
Организационный	Комплексная поддержка РЦ НГО региона на основе межсекторального партнерства ЦПТИ и учреждений культуры	1. Низкий уровень профессионализма кадров НГО. 2. Дефицит информационных ресурсов. 3. Отсутствие навыков и реально действующих моделей межсекторального партнерства.	С мая 1999 г. по апрель 2001 г.	Повышение жизнестойкости региональных НГО за счет профессионализации их деятельности. Отработка модели межсекторального партнерства.	Созданы информационно-консультативные пункты для НГО на базе учреждений культуры, разработаны учебно-методические материалы. Данный этап программы поддержан Фондом Евразия (грант К99-0293).
Коррекционный	Развитие ИКП ЦПТИ для НГО	1. Низкий уровень профессионализма кадров НГО. 2. Дефицит информационных ресурсов. 3. Отсутствие навыков и реально действующих моделей межсекторального партнерства.	Около 6 месяцев	Повышение качества предоставляемых НГО услуг.	Разработаны учебно-методические материалы. Поиск финансирования.
Творческий	Создание на базе ИКП общественных клубов путем проведения конкурса проектов межсекторального партнерства между НГО и государственными учреждениями культуры (победители получают комплект офисной техникой)	1. Дефицит информационных ресурсов. 2. Отсутствие навыков и реально действующих моделей межсекторального партнерства. 3. Пассивность НГО и их потребительский подход к предоставляемым ресурсам	12 месяцев	Активизация межсекторального партнерства, перенесение опыта ЦПТИ в деятельность других НГО.	Подготовлена концепция проведения конкурса. Поиск финансирования.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение I

*Наша довідка:*

*ЦЕНТР ПІДТРИМКИ ТВОРЧИХ ІНІЦІАТИВ*

*Час заснування: березень 1998 року*

*Місцезнаходження: м. Кіровоград, вул.Жадова, 28 корпус 5, кв. 70.*

*Тел/факс: (0522) 59-83-12*

*Керівник:*

*Людмила Станкевич*

У процесі багаторічної роботи з громадськими організаціями довелось зіткнутись з доволі прозаїчною проблемою: як зробити так, щоб про твої інформаційні іобутки знали не тільки у великих містах, а й у самих віддалених куточках? Столиця, обласні центри в цьому плані мають очевидну перевагу: обмін різноманітною інформацією, досвідом налагодження партнерських стосунків тут не є проблемою. Інша справа - районні центри, маленьки містечка, села. Громадські організації, які тут працюють стали деякою мірою відірваними від центральних організаційно і формаційно. Якщо і вдається отримати інформацію, то це видше випадок, ніж правило. Звичайно, це не може не означитись на ефективності діяльності третього сектору, який, безумовно, здатен вирішувати цілу низку проблем.

Ви, напевне, пам'ятаєте, яку свого часу інформаційну, координуючу роль виконувала розгалужена система закладів ультури?

Нині - ситуація змінилась. Ця галузь, її працівники зноходяться у надзвичайно складній ситуації. Окрім проблем матеріальних, поступово втрачається зв'язок між громадськістю та закладами культури. Але, частина громадських організацій традиційно ще продовжує звертатись о працівників цієї галузі, до речі, людей професійно підготовлених, працюючих головним чином на ентузіазмі.

Звертаються до них за допомогою, підтримкою, порадою. Саме з метою забезпечення цього зв'язку нами і був створений Всеукраїнський Центр підтримки творчих ініціатив, який покликаний об'єднати зусилля закладів культури з одного боку, та недержавних громадських організацій - з іншого. Об'єднати з метою, по-перше, побудови інформаційної мережі, за допомогою якої можна було б оперативно розповсюджувати інформацію щодо досвіду роботи громадських організацій (практичні й методичні рекомендації), по-друге, організовувати різноманітні заходи по обміну досвідом.

Таке поєднання зусиль, і ми в цьому вже переконалися, позитивно впливає на розвиток кожної із сторін, дає змогу діяти і розвиватись спільно. Крім того, ми глибоко переконані в тому, що якщо сферу культури не підтримати сьогодні, завтра ми можемо стати свідками її повної руйнації. Щоб не довелось, як це іноді буває, знову створювати втрачене, цю мережу обов'язково треба зберегти і збагатити новим змістом.

Робота з міжнародними організаціями вимагає певної підготовки, спеціальних глибоких знань. Навчити людей працювати, підготувати до вирішення нових завдань - це той новий зміст над яким ми працюємо.

Під час проведення семінарів, круглих столів, конференцій ми остаточно пересвідчилися: поєднання зусиль громадських організацій (носіїв інтелектуальних ресурсів) й використання організаційних, матеріально-технічних потенцій сфери культури допоможе урізноманітнити спектр можливостей громадських організацій.

Нами розроблена програма розвитку НДО шляхом зміцнення інфраструктури третього сектору. У Кіровоградській області ми передбачаємо створити інформаційну мережу на базі установ культури. Крім того, працюємо над пошуком можливостей для забезпечення діяльності інформаційного центру. Вся робота проведена на повному ентузіазмі, за рахунок власних можливостей. Звичайно, сьогодні є потреба у потужному

фінансуванні. Якщо та частка роботи, яка залежить безпосередньо від нас, нашого розуму, сил, досвіду - виконується, то питання матеріального забезпечення залишаються не вирішеними. Це не лише друк та тиражування інформаційних, довідкових матеріалів, а й комунікативне забезпечення.

Нині наш колектив намагається здійснити пілотний проект, досвід якого (в разі успішності) можна поширювати на території всієї України.

Зустрічі і спілкування з цього приводу з представниками відомих в Україні недержавних організацій переконують нас у правильності того шляху, який ми обрали.

А щодо колективу, так це енергійна, прагматична молодь. Серед нас є професійні юристи, соціологи, журналісти, педагоги, представники творчих професій, громадських організацій зі значним досвідом роботи. Є кандидати наук, аспіранти, так що працювати є кому.

Наша на перший погляд проста ідея, дозволить без особливих фінансових вкладень забезпечувати безперервний інформаційний потік. Та мережа, до якої давно прагнуть громадські організації потребує досить великих коштів. Ми ж пропонуємо використати реальні можливості, здійснити давню мрію ресурсних та інформаційно-аналітичних центрів розповсюдження інформації в межах всієї України, у найвіддаленіші її куточки.

Приложение2

**ПРОТОКОЛ  
про наміри соціального партнерства**

Ми, Центр підтримки творчих ініціатив

та \_\_\_\_\_, в

особі директора,

Надалі сторони, які домовляються, маємо намір співпрацювати у напрямку налагодження соціального партнерства між НДО та державними закладами, використовуючи матеріальну базу будинку культури та громадську ініціативу НДО. Головним завданням нашої співпраці ми бачимо пропагування ідеології відкритого суспільства та демократичних цінностей. Наша діяльність буде здійснюватися в рамках Конституції України та інших законодавчих актів

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 199 р.

Президент ЦПТІ  
Людмила Станкевич

Директор будинку  
культури \_\_\_\_\_

**М. П.**

**М. П.**

### Положення про інформаційно-консультативний пункт ЦПТІ

Інформаційно-консультативний пункт (ІКП) є представництвом Центру підтримки творчих ініціатив (ЦПТІ), який об'єднує місцеві недержавні організації (НДО) тобто громадські організації, ініціативні групи, асоціації, клубні формування, об'єднання з метою надання їм різнопланової інформаційної та консультативної допомоги, яка сприяє становленню, розвитку демократичного громадянського суспільства в Україні і здійснюється в рамках Конституції України та інших законодавчих актів.

Головна мета діяльності ІКП - консолідація зусиль громадських організацій (ГО), посилення соціальної активності населення в розвитку третього сектору для вирішення соціально значимих проблем суспільства.

ІКП діє на базі районного Будинку культури або інших закладів культури згідно договору про соціальне партнерство між ЦПТІ та закладом культури.

ІКП обслуговує НДО свого географічного адміністративного регіону.

ІКП очолює консультант-методист, який є контактною особою для ЦПТІ і працює на громадських засадах. *Головні завдання:*

- створення умов для існування та розвитку НДО регіону;
- інформаційне та консультативне забезпечення ГО в місцевому регіоні;
- створення інформаційно-методичного куточку для НДО;
- надання постійної допомоги НДО у їх діяльності та розвитку;
- сприяння зростанню кількості громадських організацій

- в регіоні;
- розвиток взаємодії між НДО та органами державної влади, бізнесом, ЗМІ, клубними закладами;
- створення і систематичне оновлення бази даних НДО та ініціативних груп регіону;
- створення та комплектування бібліотеки книг, журналів, методичної літератури для лідерів ГО за наступними напрямками:
  - правова база діяльності НДО;
  - менеджмент НДО;
  - бухгалтерський облік;
  - фандрайзинг;
  - інформаційні технології.
- сприяння в організації та проведенні шкіл лідерів, тренінгів, виїзних консультацій, заходів ЦПТІ, участь в їх роботі;
- налагодження контактів з державними, комерційними структурами, ЗМІ.

Пріоритети діяльності: - особлива важливість у налагодженні послідовної роботи з НДО на своїй території.

Для виконання покладених завдань ІКП має право:

- одержувати від ЦПТІ у встановленому порядку необхідні для його діяльності методичні матеріали, книги, журнали, інформаційні бюлетені, а також інформаційну, консультативну та технічну допомогу за основними напрямками діяльності НДО;
- використовувати бібліотеку ЦПТІ, бази даних, офісну техніку та зв'язок (комп'ютерну, копіювальну техніку, електронну пошту);
- залучати для співпраці волонтерів, лідерів НДО, працівників культури, інтелектуальні ресурси. НДО мають право в ІКП та ЦПТІ:

- одержувати консультації, інформації по організації діяльності НДО;
- використовувати послуги бібліотеки, отримувати методичні матеріали;
- брати участь в роботі ІКП, тренінгах, виїзних консультаціях ЦПТІ, школах лідерів, дослідженнях;
- користуватись послугами, які надає ЦПТІ громадським організаціям:  
офісної технікою та зв'язком, бібліотекою.

Основними формами роботи ІКП є: - консультації, інформації, які проводяться в міру потреби, але нерідше одного разу на декаду, робота бібліотеки та заходи ЦПТІ.

Організаційне та методичне забезпечення діяльності ІКП здійснює ЦПТІ.

Контактна адреса:  
316006; м. Кіровоград; а/с 4/30, тел.59-81-59

Президент ЦПТІ

Л.Станкевич

#### Приложение 4

### Обов'язки консультанта-методиста інформаційно-консультативного пункту ЦПТІ

Консультант-методист очолює інформаційно-консультативний пункт (ІКП) Центру підтримки творчих ініціатив (ЦПТІ), який діє на базі клубного закладу, згідно договору про соціальне партнерство між ЦПТІ та закладом культури.

Консультант-методист ІКП є контактною особою ЦПТІ і працює на громадських (волонтерських) засадах.

Для виконання завдань по розвитку третього сектору в регіоні консультант-методист будує свої відносини з ЦПТІ та НДО.

Відносини з ЦПТІ:

Послуги, які надає ЦПТІ консультантам-методистам та громадським організаціям:

*Офісна техніка та зв'язок:*

- користування комп'ютерною та копіювальною технікою ;
- послуги Інтернет та електронної пошти;

*Бібліотека:*

- книжки, посібники, література, методичні матеріали, журнали, інформаційні бюлетені про третій сектор України та інших країн світу, вісники Міжнародних фондів, Законодавство України щодо громадських організацій.

*Електронні бази даних:*

- НДО області;
- донорських організацій;
- юридична база даних;
- бухгалтерські матеріали.

Консультації, навчання, тренінги, з питань діяльності і розвитку недержавних організацій, залучення коштів, взаємодії між ГО, структурами державної влади, бізнесом, ЗМІ, закладами культури; створення баз даних, бібліотечки.

### Відносини з НДО:

- надання постійної консультативної допомоги НДО з питань створення, діяльності та розвитку ГО;
- залучення для співпраці волонтерів, лідерів ГО, працівників культури, інтелектуальні ресурси;
- створення та комплектування бібліотеки книг, журналів, методичної літератури по напрямках згідно положення про ІКП;
- розповсюдження літератури, методичних матеріалів серед НДО свого регіону;
- участь в проведенні соціопитувань та досліджень;
- сприяння в організації та проведенні виїзних консультацій, тренінгів, шкіл лідерів, заходів для ГО, які організує ЦПТІ.

### *Приложение 5*

## **ЦЕНТР ПІДТРИМКИ ТВОРЧИХ ІНІЦІАТИВ**

Україна, м. Кіровоград, вул. Жадова 28, корп. 5, кв.70.  
Тел.: (0522) 59-83-12  
E-mail: rc @ cpi.kr.ua  
Р/р 26009301331612 у Кіровоградському Головному відділенні  
"Промінвестбанку", МФО 323301, код ЄДРПОУ 23901993.

### **Шановні, друзі!**

Центр підтримки творчих ініціатив (ЦПТІ) дякує Вам за сприяння і намір співпраці з питань активізації діяльності громадських організацій з закладами культури вашого регіону. Пропонуємо на базі методкабінету РБК відкрити інформаційно-консультативний пункт. Ми заводимо для цього папку і просимо підшивати всі матеріали, які будуть приходити від нас. Надсилаємо також пакет документів, які допоможуть в роботі:

- Положення про інформаційно-консультативний пункт
- Обов'язки консультанта-методиста
- Графік консультацій для Вас і лідерів громадських організацій на липень місяць.

В планах роботи ЦПТІ з вересня місяця - проведення виїзних консультацій, проведення навчання в школі лідерів, стажування, забезпечення методичними матеріалами, літературою за рахунок ЦПТІ. Навчання в школі лідерів безкоштовне і дасть можливість керівникам громадських організацій і працівникам культури оволодіти сучасними знаннями по організації діяльності ГО, менеджменту, фандрайзингу (пошуку джерел фінансування), оволодіти навичками в області інформаційних технологій (комп'ютерна

та копіювальна техніка, електронна пошта, Інтернет), що дозволить підвищити свій професійний та інтелектуальний рівень.

*Перелік послуг, які пропонує ЦПТІ:*

- Консультації з питань створення та діяльності ГО
- Законодавча база України
- Бухгалтерський облік ГО тощо
- Користування бібліотекою
- Отримання методматеріалів, інформаційних бюлетенів, літератури ЦПТІ та інших громадських організацій для розповсюдження
- Користування офісною технікою та зв'язком (комп'ютером, копіювальною технікою, електронною поштою, Інтернет) в рамках ліміту
- Користування базами даних:
  - НДО області;
  - донорських організацій;
  - юридичною базою даних;
  - бухгалтерські матеріали.

*Словничок на пам'ять*

ГО - громадська організація  
 НДО - недержавні організації  
 НКО - некомерційні організації  
 ЗМІ - засоби масової інформації  
 Волонтер - доброволець  
 Фандрайзинг - пошук джерел фінансування

З повагою  
 Президент ЦПТІ

Людмила Станкевич

*Приложение 6*

**Графік проведення консультацій для громадських організацій, консультантів-методистів ІКП в офісі ЦПТІ.**

**Дні консультацій: вівторок, четвер**

Тема консультацій	Консультант	Час проведення
<b>Організація діяльності НДО:</b> - законодавча база; - порядок утворення та легалізації ГО в Україні; - припинення діяльності та ліквідація ГО,	Л.Станкевич Л.Любятченко	щовівторка 14.00-16.00
<b>Створення НДО та удосконалення їх роботи:</b> - мета, завдання, місія; - структура НДО; - пошук партнерів в Україні та за її межами; - залучення добровільців (волонтерів); - менеджмент НДО	Л.Станкевич Л.Любятченко	щовівторка 14.00-16.00
<b>Залучення коштів (фандрайзинг):</b> - програми донорських організацій; - конкурси проєктів на отримання грантів; - бізнес-сектор; -управління фінансами	Л.Станкевич Л.Абрамов	перший, третій, п'ятий четвер 14.00-16.00
<b>Інформаційні технології:</b> - робота з комп'ютером; - Інтернет; - Електронна пошта, мл/у-сторінка	М.Егоров	перший, четвертий четвер 14.00-16.00
<b>Фінансові проблеми:</b> - бухгалтерський облік НДО; - податки (на прибуток, ПДВ, місцеві) - пільги по оподаткуванню НДО; - звітність НДО	Н.Гламаздіна	четвер 14.00-16.00

Консультації для представників громадських організацій, консультантів-методистів ІКП з районів та міст області надаються згідно графіку, та за попередньою домовленістю по тел. (0522) 59-83-12.