



РЕКРУТИНГ В НКО (чек-лист руководителя)

Цель – найти не просто «специалиста», а «носителя миссии» с для НКО.

1. Этап «ПРОФИЛЬ КАНДИДАТА» (до публикации)

- **Ценностный фильтр:** прописали ли вы в вакансии не только навыки, но и «морально-этические ограничения»? (например, готовность работать с тяжелыми историями, отсутствие табу на определенные темы и пр.)
- **Зарплатная развилка:** определили ли вы рынок? (в НКО зарплата ниже, но социальный пакет шире). Указан ли в вакансии **реальный** доход (грязными/чистыми), чтобы отсеять «случайных»?
- **Тест на выгорание:** добавьте в описание 1-2 реальных стрессовых сценария (например, «Работа в выходные во время сбора помощи»). Если кандидат пугается — он ваш, если говорит «ОК, я привык» — **красный флаг** (склонен к трудоголизму)

2. Этап «ПОИСК И ОТСЕВ» (скрининг резюме)

- **Мотивационное письмо:** требуете ли вы его? (в НКО это критично. Смотрим не на шаблон, а на знание вашей конкретной деятельности)
- **Волонтерский опыт:** проверьте, был ли у кандидата опыт безвозмездной помощи. Если нет — спросите: «Почему?». Это маркер эмпатии
- **Смена мест:** если кандидат меняет работу каждые 1-2 года — это норма для бизнеса, но для НКО (где нужна стабильность для доноров) — это ваш будущий риск

3. Этап «ПРЕДЛОЖЕНИЕ»

- **Прозрачность:** подписывая Договор, проговорите вслух: «В нашей НКО нет сверхприбылей, но есть сверхзначимость. Готовы ли вы к тому, что KPI — это спасенные жизни, а не бонусы?»
- **Срок выхода:** дайте 3-5 дней на размышление. В НКО нельзя продавливать срочностью — это провоцирует отказы