


ДЕКАБРЬ 2024

БЛИЦ ОПРОС

 ПУЛЬС НКО

ИТОГИ 2024 ГОДА ДЛЯ НКО

ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ В РАБОТЕ?

Авторы

Юлия Скокова, руководитель проекта «ПУЛЬС НКО», директор Ver.Sia Lab

Ирина Краснопольская, ведущий эксперт Ver.Sia Lab

Экспертная поддержка

OMI (Online Market Intelligence)

Предоставление программного обеспечения

EnjoySurvey

Партнеры

Благотворительный фонд «Культура благотворительности»

Благодарности

Мы благодарим членов Экспертного совета проекта «ПУЛЬС НКО» – *Юлию Ходорову* (Благотворительный фонд «Культура благотворительности»), *Ингу Моисееву* (D-Group.Social), *Вячеслава Бахмина* (независимый эксперт), *Наталию Фрейк* (независимый эксперт), *Татьяну Задирако* (БФ «Социальный навигатор»), *Анну Орлову* (Кухня НКО), *Марину Михайлову* (Архангельский центр «Гарант»), *Елену Малицкую* (Фонд «Сибирский центр поддержки общественных инициатив»), *Романа Склоцкого* (независимый эксперт), а также **всех респондентов**, кто ответил на наши вопросы анкеты.

Введение

Проект «ПУЛЬС НКО» уже третий год подряд подводит итоги года для сектора некоммерческих организаций. В этом году мы вновь спросили НКО о том, как они оценивают прошедший год и с какими изменениями столкнулись в своей работе. В опросе по итогам 2023 года мы видели тренд на стабилизацию – у более трети опрошенных (37%) вырос общий объем финансирования, замедлилось падение поступлений со стороны бизнеса. Однако темп этих изменений отстает от продолжающегося роста числа благополучателей и объема работы в целом, наблюдаемого с 2022 года. Результаты опроса этого года позволят понять, насколько этот и другие тренды сохраняются и являются устойчивыми.

Цель блиц-опроса по итогам 2024 года – зафиксировать изменения в секторе НКО, выявить основные тренды этого года и сопоставить их с данными за 2023 и 2022 год

- 1 Считают ли НКО прошедший год для себя успешным или нет? И почему?
- 2 Как изменилось финансирование НКО в целом и по отдельным источникам?
- 3 Как изменилось число сотрудников, благополучателей, волонтеров, проектов?
- 4 Приходилось ли НКО нанимать новых сотрудников в этом году?

Дополнительно к итогам года мы задали несколько вопросов про существующие инициативы в некоммерческом секторе. В этом году в фокусе внимания была акция [#ЩедрыйВторник](#) – ежегодный день благотворительности, в который разные НКО и другие организации проводят тысячи благотворительных мероприятий по всей стране. Эти вопросы мы задали в партнерстве с организатором акции – [Благотворительным фондом «Культура благотворительности»](#).

Выборка

Опрос проводился в декабре 2024 года, число ответивших составило 258 НКО из 63 регионов. Большая часть НКО, принявших участие в опросе, зарегистрированы в Москве (31%) и Санкт-Петербурге (6%). По организационно-правовой форме участники исследования представляют фонды (34%), АНО (32%) и общественные организации (22%), а по направлению деятельности – социальные услуги (46%), культуру, образование и спорт (23%), а также развитие благотворительности (19%). По числу сотрудников большая часть опрошенных НКО (44%) представлена средними организациями (от 3 до 10 человек), 40% НКО относится к маленьким (до 3 человек) и 16% к крупным организациям (более 11 человек).

Структура выборки сохраняется в установленных пределах. С начала исследовательского проекта в 2021 году доля НКО разных организационно-правовых форм, направлений деятельности и размера не изменилась (изменения в пределах 5 п.п.). Выборка остается сбалансированной по указанным характеристикам и в целом отражает мнения и восприятие ситуации некоммерческими организациями, выполняющими функции гражданского общества.

Был ли 2024 год успешным для НКО и почему?

Прошедший 2024 год НКО оценивают **скорее как успешный** – 42% опрошенных согласились с такой оценкой, а 47% говорят, что он был успешным в одних аспектах и неуспешным в других (рис. 1). Лишь немногие считают его полностью неудачным – таких оказалось всего 9%.

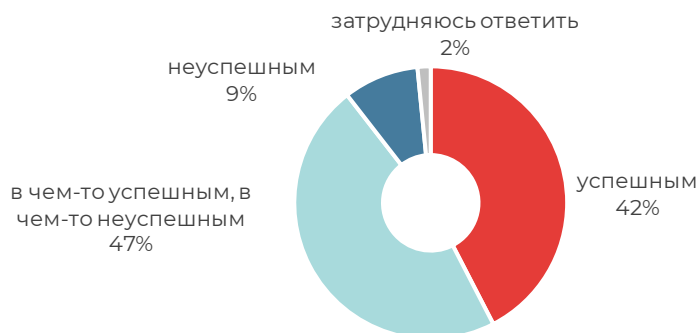


Рис. 1. Общая оценка успешности или неуспешности года

Мы отдельно спросили НКО, с чем именно связаны оценки успешности или неуспешности года для их организаций.

Причины, почему НКО называют **прошедший год успешным**, разнообразны и связаны с расширением деятельности, финансовым ростом, внутренним развитием, новыми партнерствами и профессиональным признанием.

- Расширение деятельности и новые проекты.** Чаще всего НКО упоминали рост своей активности, запуск новых проектов и масштабирование уже существующих направлений в качестве основных причин того, что 2024 год стал для них успешным. Многие говорили об открытии новых подразделений, создании пространств для работы и развитии новых сфер деятельности.

«Нам удалось восстановиться после 2 последних достаточно трудных лет, увеличить сборы, мы смогли оказать помощь большему количеству благополучателей, расширили число программ помощи и их охват».

- Финансовые успехи и грантовая поддержка.** Почти половина из тех, кто оценил год как успешный, отметили достижения в привлечении финансирования. Это включало получение грантов, пожертвований, доходов от целевого капитала, участие в государственных программах, а также расширение фандрайзинговых инициатив.

«Наша команда стала победителем конкурса проектов ФПГ, реализовала цели, задачи и мероприятия, добившись двукратного повышения конверсии соцпроектов 60 команд, включенных в пилотный реестр в 2024 году».

«Обрели нового крупного партнера, сформировали желаемого размера подушку, смогли начать инвестировать в свое развитие больше».

«Получили доход от целевого капитала в размере более чем 2 млн рублей».

- Реализация проектов.** НКО называют прошедший год успешным не только потому, что смогли привлечь больше финансирования и расширить проектный портфель, но и за счет того, что их работа продолжается на стабильном уровне и не была подвергнута внешним вызовам. Спокойное продолжение или своевременное завершение текущих проектов также является в восприятии НКО признаком успешной работы.

«Выполнили всё запланированное».

- **Укрепление команды и внутреннее развитие.** Многие организации подчеркнули развитие кадрового потенциала, обновление состава команды и совершенствование системы управления, в том числе благодаря новым системам и подходам к управлению.

«Расширили и укрепили команду. Стали развивать методический потенциал, стало больше уверенности в нашей экспертной позиции. Провели сверку миссии и ценностей, работаем над определением стратегических ориентиров».

«Обновилась команда и мы ввели новых людей, эффективно, профессионально и почти бесшовно. Мы вот-вот почти достигнем годовых показателей по фандрайзингу. Мы провели все мероприятия и акции с максимальным приростом по аналогии с предыдущим периодом».

- **Новые партнерства.** В ряде случаев НКО отдельно подчеркивали появление новых партнерств и расценивали это как шаг к укреплению и расширению работы НКО.

«Мы вышли на новые уровни сотрудничества с госструктурами. Нашли новых партнёров. Начали углублять методический и экспертный потенциал».

- **Признание и награды.** Некоторые НКО связывают успешность года с победами в профессиональных конкурсах, получением премий или высокими оценками своей работы.

«Организация стала призером Международного конкурса #МыВМЕСТЕ».

«Реализовали грант ПФКИ, стали лучшей НКО в области, выиграла конкурс публичных годовых отчетов».

Основными причинами **негативных оценок** итогов года стали финансовые трудности, проблемы из-за смены или ухода руководителя, утратой партнеров, внешними ограничениями и неудачами в реализации проектов.

- **Финансовые ограничения.** Снижение финансирования в основном связано с неполучением грантов, потерей доноров, закрытием или уходом грантодающих организаций и сложностями международных переводов.

«Не взяли ни один грант, субсидию».

«Банковские ограничения. Невозможность получения финансирования от учредителя. Сокращение деятельности».

«Грантовые программы провальны по всем фронтам. Ресурсно самый ужасный год из 20 лет существования».

- **Организационные сложности.** Опрошенные говорили о стратегически неверных решениях в управлении и общем снижении активности работы. В основном это было вызвано сменой руководства и кадровым дефицитом.

«Кадровый дефицит, оторванность руководства от реальности, неверное распределение внутренних сил и стратегические ошибки».

- **Разрыв партнерств.** Чаще всего упоминали потерю международных партнеров или их признание в качестве иностранных агентов. Также отмечали сокращение возможностей для международного сотрудничества и ухудшение условий для продолжения работы организации.

«Грантодающие организации либо закрылись (ИА), или мы прекратили с ними сотрудничество».

«Отсутствие внятного будущего не позволяет ничего планировать. Недоступность привычных связей с зарубежными коллегами. Снижение объема финансирования и ухудшение гуманитарной инфраструктуры для наших благополучателей и для специалистов».

Как изменилось финансирование?

Замеры с 2022 года выявили три устойчивые тенденции в области динамики общего объема финансирования НКО (рис. 2):

- **увеличивается доля НКО, у которых выросло финансирование** за прошедший год – если в 2022 году таких было 31%, то в 2024 году уже 40%;
- **сокращается доля НКО, у кого финансирование снижается** – с 38% в 2022 году до 31% в 2024 году;
- **сохранение стабильного финансового положения для четверти НКО**, их объем финансирования остается неизменным.

Такие данные говорят о продолжении восстановительного этапа в секторе после 2022 года, когда многие фандрайзинговые процессы пришлось пересмотреть и адаптировать к новым условиям.

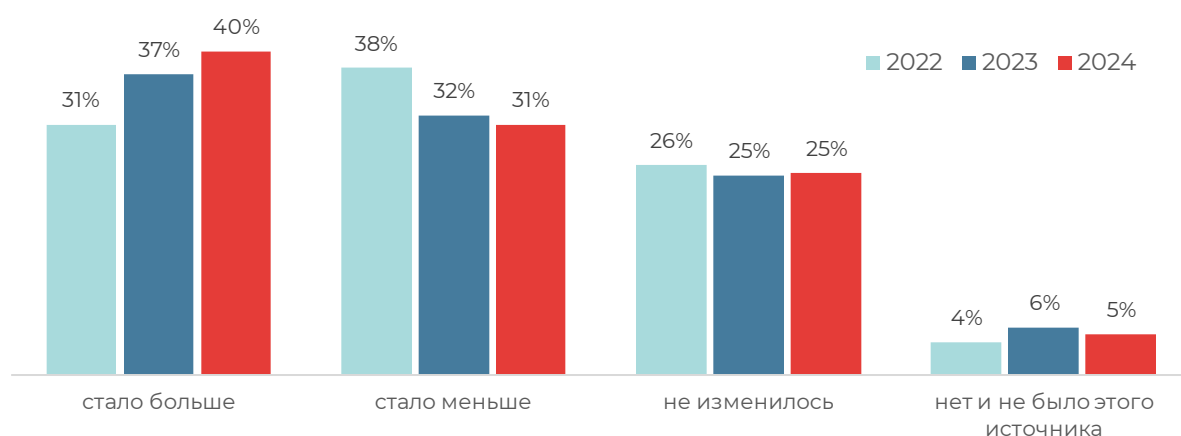


Рис. 2. Изменение общего объема финансирования НКО за год

Позитивная динамика в изменении общего объема финансирования значимо **чаще встречается среди крупных организаций** с численностью более 11 сотрудников. Более половины таких организаций (51%) отметили увеличение финансирования, тогда как среди НКО меньшего размера этот показатель составил 33-39%. Это говорит о продолжении тренда прошлых лет на укрепление и рост уже крупных организаций, в то время как небольшие организации сталкиваются со сложностями в развитии.

Наибольшую уязвимость продемонстрировали организации среднего размера с численностью сотрудников 6-10 человек. Среди них значительно больше тех, кто сообщил о сокращении финансирования в 2024 году, чем среди НКО с другим числом сотрудников. Более 40% средних НКО (43%) отметили снижение финансирования, что указывает на их повышенную уязвимость. Накопленные ресурсы таких организаций еще недостаточны для запуска финансового роста.

Анализ данных по источникам финансирования показывает сохранение умеренно положительной динамики, характерной и для прошлого 2023 года (рис. 3). По двум источникам наблюдается **небольшой, но устойчивый рост** по сравнению с 2022 и 2023 годом – это **пожертвования частных лиц и финансирование от коммерческих компаний**. Они чаще продолжают расти среди НКО, чем сокращаться.

Неочевидная ситуация с государственными грантами и субсидиями. В равной доли для четверти НКО они выросли, сократились, не изменились или вообще отсутствовали в структуре бюджета организаций.

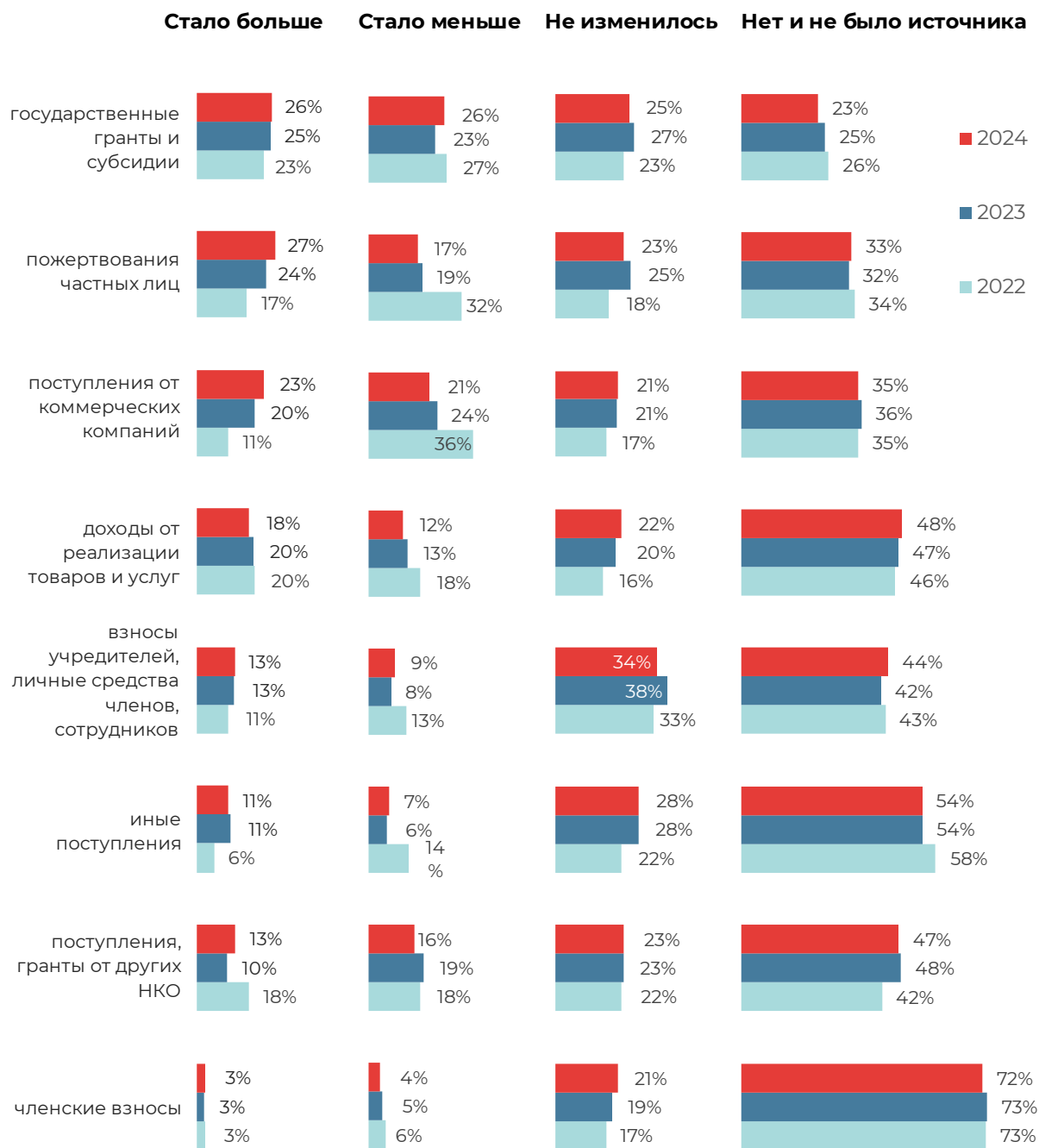


Рис. 3. Изменения в источниках финансирования НКО за год

Размер НКО и численность сотрудников связаны с динамикой финансирования по многим источникам. Чем больше организации, тем чаще среди них встречается рост объемов частных пожертвований, финансовой поддержки от коммерческих компаний, грантов от других НКО, доходов от реализации товаров и услуг. И наоборот – небольшие НКО чаще говорят о снижении поступлений по этим источникам.

Как изменилась работа?

Увеличение объема работы и числа благополучателей остается ключевой тенденцией, которую отмечает большинство опрошенных НКО (рис. 4). Однако в 2024 году темпы этого роста приостановились по сравнению с 2022 и 2023 годом. Более того, доля организаций, сообщающих о сокращении числа благополучателей, увеличилась с 9% в 2023 году до 18% в 2024 году.

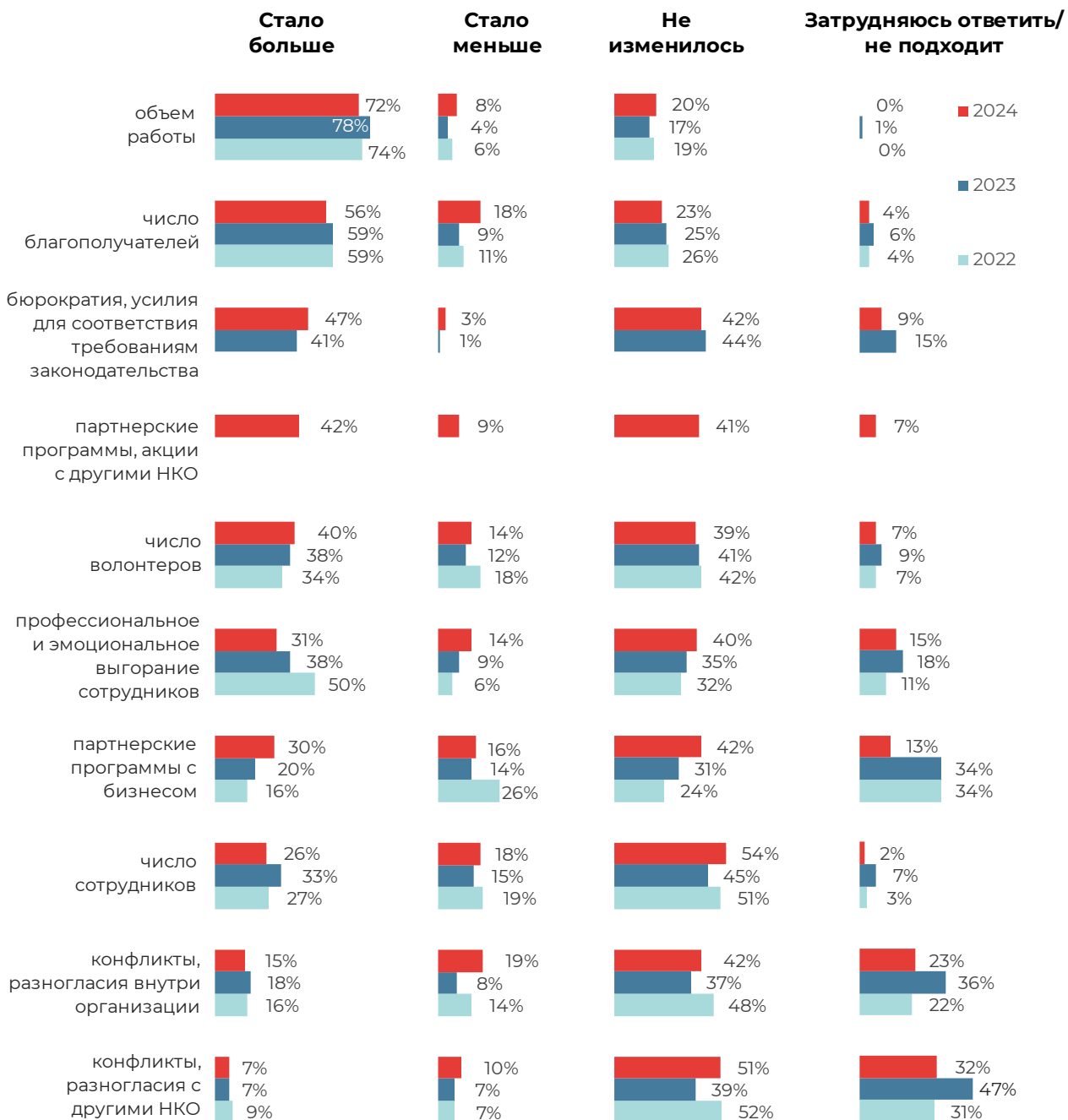


Рис. 4. Изменения в работе НКО за год

Среди других наиболее заметных процессов в 2024 году можно назвать:

- **рост числа партнерств с бизнесом:** если два года назад о росте таких программ сообщали 16% НКО, то в 2024 году этот показатель достиг 30%;

- **снижение уровня профессионального и эмоционального выгорания.** В 2022 году рост отмечали 50% НКО, в 2023 году – 38%, а в 2024 году только 31%. Крупные НКО чаще остальных упоминали о проблеме выгорания, что может быть связано с проблемами роста, когда объем задач в таких организациях нередко превышает возможности коллектива. Вместе с тем, крупные НКО более активно внедряют меры по преодолению выгорания и справляются с этой проблемой успешнее, чем небольшие организации;
- **положительная динамика числа волонтеров.** В 2024 году 40% НКО сообщили о росте числа волонтеров, в то время как в 2022 году так отвечала каждая третья организация (34%).

Число сотрудников и НКО на рынке труда

Число сотрудников НКО скорее находится на **стабильном уровне с крайне небольшим ежегодным приростом**. По итогам 2024 года у более, чем половины опрошенных (54%) число сотрудников осталось неизменным. Незначительный прирост кадров в секторе обеспечивается за счет ежегодного превышения доли НКО с ростом штата над теми, у кого он сократился. Так, в 2024 году о росте числа сотрудников сказали 26% опрошенных НКО, о сокращении – 18%.

Увеличение числа сотрудников чаще происходит в крупных НКО. Если в организациях с числом сотрудников до 2 чел. в 21% случаев было увеличение штата в 2024 году, то среди НКО с более, чем 11 сотрудниками, это случалось в 2 раза чаще (44%). Такие результаты вновь демонстрируют тренд на укрепление больших финансово обеспеченных организаций и сложный выход в рост для небольших организаций.

За прошедший год **каждая вторая организация (50%) приняла на работу нового специалиста** (рис. 5). Чаще всего это был **молодой сотрудник без опыта работы, студент** (26%). Специалисты с уже имеющимся профессиональным опытом – например, в бизнесе, бюджетных учреждениях или других НКО – также приходили работать в НКО, но заметно реже. Здесь важно отметить, что внутрисекторальный переход из одной НКО в другую (14%) встречается так же часто, как приход в сектор новых сотрудников из сферы бизнеса (14%) или бюджетных учреждений (14%). Такие результаты опровергают распространенные стереотипы о том, что в НКО идут работать исключительно специалисты с опытом работы в смежных областях и не идут работать люди из бизнеса. НКО являются открытой возможностью на рынке труда для самых разных соискателей.



Рис. 5. Категории новых сотрудников НКО за год

Дополнительно мы спросили НКО, что, на их взгляд, является их конкурентными преимуществами на рынке труда как работодателей (рис. 6). Среди главных причин лидируют **социальная значимость и смысл работы** (68%), возможности для самореализации (55%), гибкий график (54%), доброжелательная атмосфера в коллективе (53%) и возможность профессионального развития (49%). Эти факторы формируют комфортные условия труда, сочетающие возможности личного и профессионального **роста сотрудника** с осознанием **социального вклада** своей деятельности.

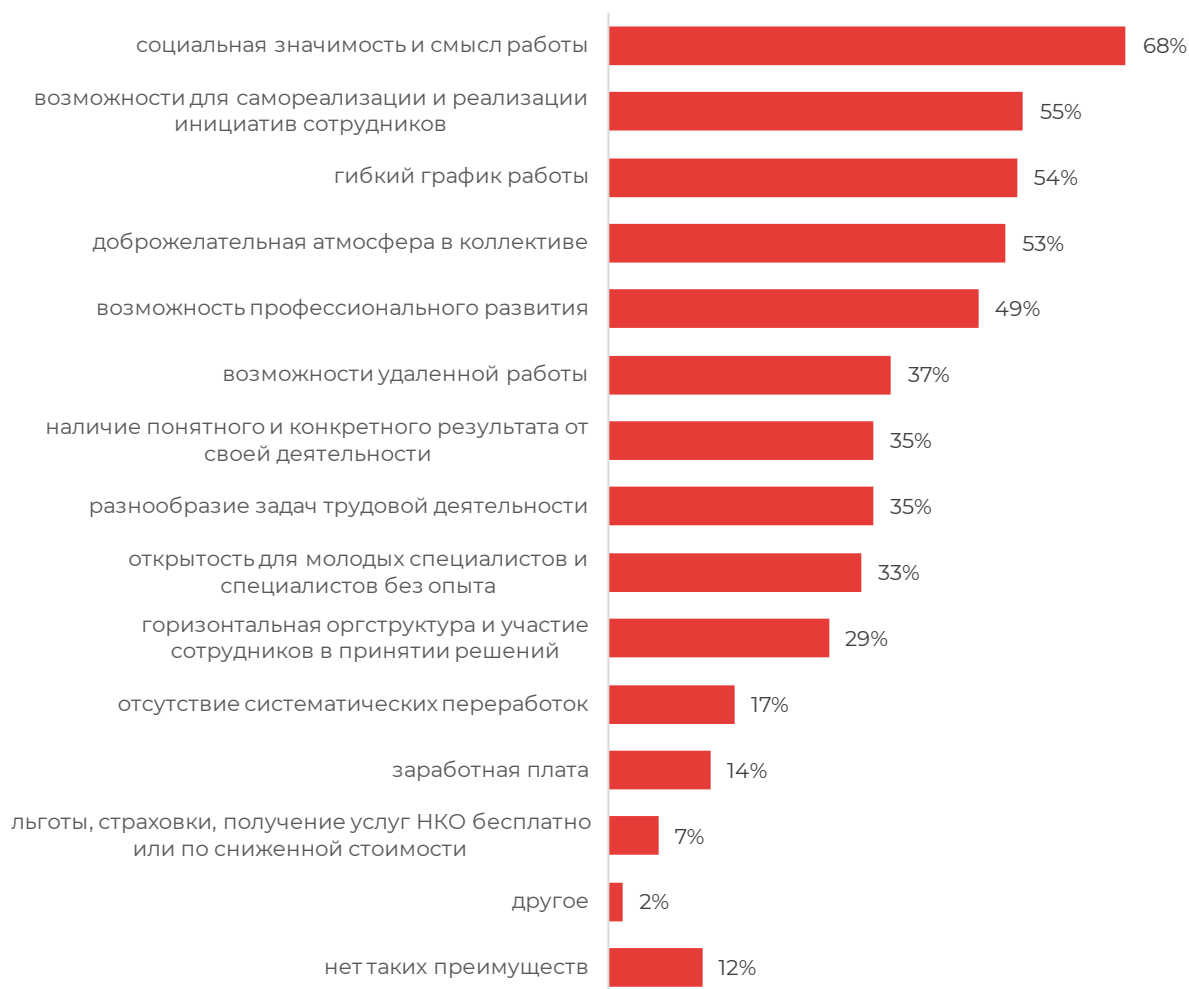


Рис. 6. Преимущества НКО как работодателя

Организация работы и особенности **рабочего процесса** не получили столь однозначно высоких оценок. Около трети руководителей видят конкурентные преимущества НКО как работодателя в разнообразии задач, горизонтальной структуре управления и возможности участия в принятии решений. Также среди аргументов назывались доступность удаленной работы и открытость НКО для специалистов без опыта, что делает вход в сектор относительно простым.

В то же время непосредственные **условия труда**, такие как заработная плата, льготы, страховки и отсутствие систематических переработок, редко воспринимаются опрошенными в качестве конкурентных преимуществ. Эти аспекты упоминают только от 7% до 17% руководителей.

Финансовая обеспеченность на 2025 год и горизонт планирования

Уровень финансовой обеспеченности на 2025 год среди НКО – низкий (рис. 7). **У каждой четвертой организации (24%) пока нет источников финансирования на следующий год.** Чаще всего об этом говорят небольшие НКО, у которых до 2 сотрудников – 43% таких НКО в конце 2024 года не имеют источников финансирования на следующий год.

Примерно четверть НКО (27%) говорят о минимальном обеспечении бюджета на уровне 10-30%. Чаще всего это средние по размеру организации, в которых работает 6-10 человек, а также НКО с низким уровнем организационного развития.

У половины опрошенных бюджет обеспечен более, чем на 30%. В основном это крупные организации, в которых работает более 11 человек, и организации с высоким уровнем организационного развития – примерно у половины таких организаций бюджет обеспечен на 30-60%, а еще у трети – более, чем на 60%.

Эти данные, с одной стороны, подтверждают ожидаемую устойчивость крупных организаций, а с другой — подчеркивают уязвимость небольших и средних по размеру НКО. Такие организации еще не достигли уровня финансовой обеспеченности как у крупных НКО и сталкиваются с существенными рисками выполнения своей работы в следующем году.

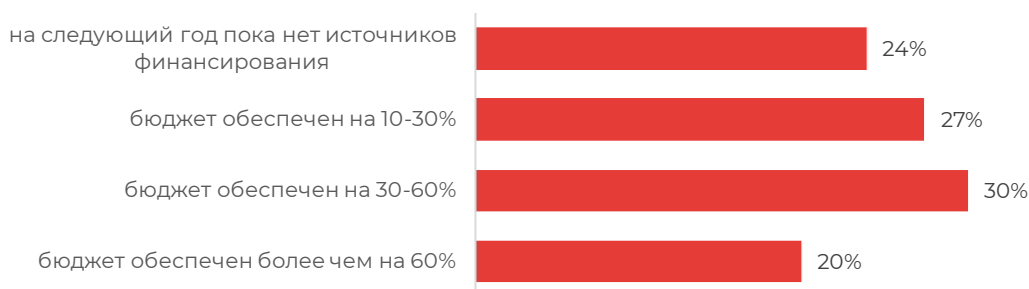


Рис. 7. Финансовая обеспеченность бюджета НКО на 2025 год

В контексте уровня финансовой обеспеченности интересны данные о горизонте планирования.

По сравнению с 2022–2023 годами НКО стали чаще упоминать среднесрочное и долгосрочное планирование своей работы (рис. 8). В целом, **более половины опрошенных (56%) строят планы на период более одного года.** Каждая четвертая организация (26%) ориентируется на горизонты планирования в 1–2 года, а почти каждая пятая (18%) – на срок от 2 до 5 лет.

В то же время доля НКО, работающих в рамках краткосрочного планирования, осталась примерно на уровне 2022 года. Каждая пятая организация планирует свою деятельность на срок от 7 до 12 месяцев, а 14% – на период 3–6 месяцев.

Эти разнонаправленные тенденции отражают очень разное восприятие условий работы со стороны НКО. Примерно половина организаций видит текущие условия своей деятельности как достаточно стабильные и благоприятные для среднесрочного или долгосрочного планирования. Другая половина, напротив, оценивает ситуацию как нестабильную, что заставляет их ориентироваться на краткосрочные перспективы.

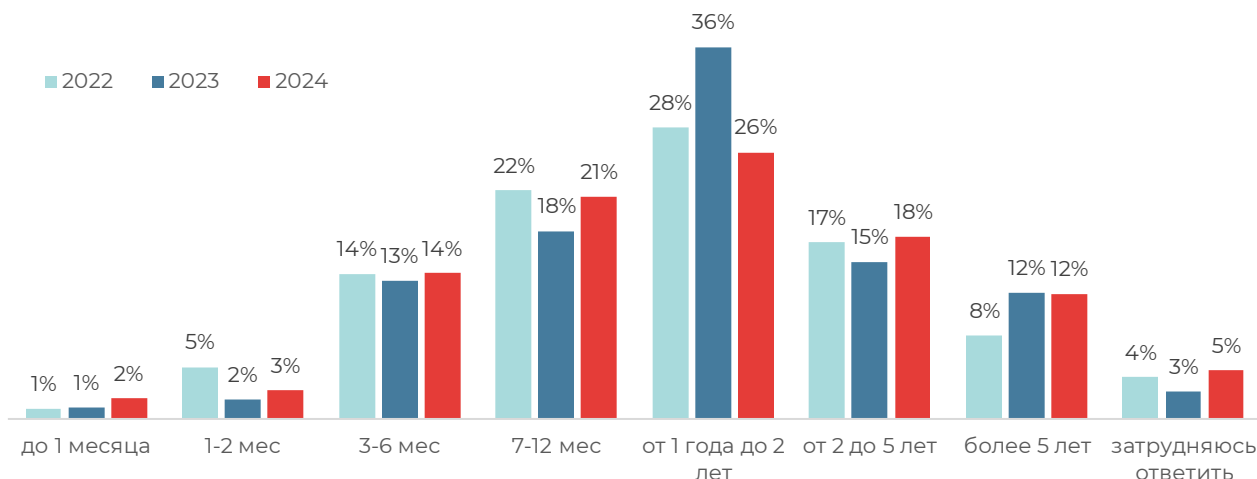


Рис. 8. Горизонт планирования работы НКО

Горизонт планирования практически не отличается у НКО, работающих в различных направлениях деятельности и имеющих разный масштаб. Этот факт может показаться неожиданным, но он указывает на высокую степень турбулентности и неопределенности во внешней среде для самых разных организаций. В таких условиях привычные закономерности теряют свою силу, и организации разного профиля и размера с одинаково оценивают вероятность столкнуться как с благоприятными, так и с неблагоприятными обстоятельствами.

#ЩедрыйВторник

Дополнительно к вопросам по итогам года мы задали несколько вопросов про узнаваемость, восприятие и участие НКО в акции #ЩедрыйВторник.

#ЩедрыйВторник – это день благотворительности, который проходит в России с 2016 года. В #ЩедрыйВторник объединяются некоммерческие организации, предприниматели, госучреждения, а также активные люди, которые помогают, чтобы привлечь внимание к благотворительной деятельности. Участники акции рассказывают о том, как и кому можно помогать, и проводят события и специальные проекты, вовлекающие в благотворительность новых сторонников.

Уровень информированности НКО о #ЩедромВторнике достаточно высокий (рис. 9) – практически три четверти НКО (72%) слышали об этой акции. Однако существует потенциал для улучшения информированности, особенно среди НКО, работающих в сферах образования, культуры и спорта (44%), а также среди небольших организаций (65%), у которых текущий уровень осведомленности ниже.

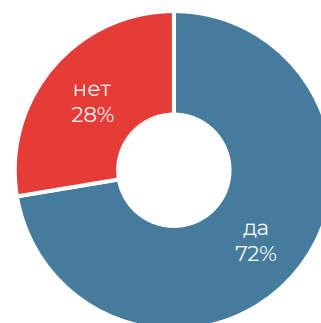


Рис. 9. Информированность о #ЩедромВторнике



Рис. 10. Восприятие #ЩедрогоВторника (N=186, информированные об акции)

Те, кто слышал о #ЩедромВторнике, воспринимают акцию позитивно – 78% считают ее полезной, а 22% в этом однозначно уверены и говорят, что видят конкретные результаты (рис. 10). О том, что акция является бесполезной сказали лишь 10%, еще 13% затруднились с ответом.

Опыт участия в #ЩедромВторнике находится на среднем уровне – треть тех, кто знает об акции (33%), присоединилась к ней в этом году, из них 27% повторно (рис. 11). Однако заметная часть организаций (43%) никогда не принимала участия #ЩедромВторнике. Особенно часто это встречается среди НКО сферы образования, культуры и спорта (58%), которые имеют наиболее низкий уровень информированности об акции.



Рис. 11. Опыт участия в #ЩедромВторнике (N=186, информированные об акции)

Общее позитивное восприятие #ЩедрогоВторника и высокая информированность о нем позволяют НКО рекомендовать участвовать в акции другим коллегам (рис. 12). Практически две трети опрошенных (60%) считают возможным для себя дать такую рекомендацию, а среди НКО с опытом участия в акции в этом году таковых 100%. Остальные в основном затрудняются ответить (29%), а не считают акцию заслуживающей рекомендации (12%). Среди них в основном те, кто никогда не принимал участия в акции или принимал участие ранее, но перестали.

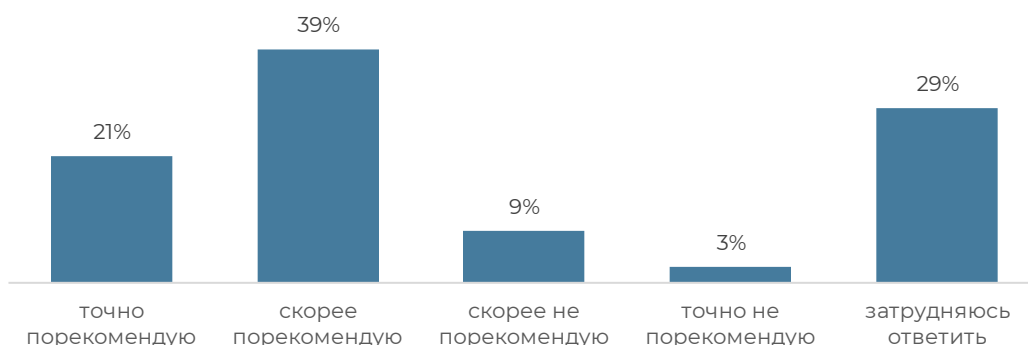


Рис. 12. Рекомендация участия в #ЩедромВторнике (N=186, информированные об акции)

Выводы

- **Прошедший 2024 год НКО оценивают скорее как успешный** – 42% опрошенных согласились с такой оценкой. Лишь немногие считают его полностью неудачным (9%). Успешность года в основном связана с расширением деятельности, новыми проектами, ростом финансирования и укреплением команды. Негативные оценки – с сокращением финансирования, в т.ч. из-за потери международных партнеров или получения ими статуса иностранных агентов.
- Данные показывают **устойчивые тенденции укрепления сектора в плане финансирования**. С прошлого года продолжает расти доля НКО, которые говорят об увеличении общего объема финансирования за прошедший год. Если в 2022 году таких было 31%, то в 2024 году уже 40%. При этом сокращается доля тех, кто говорит о снижении бюджета НКО (с 38% в 2022 до 31% в 2024 году).
- Положительные изменения зафиксированы по двум источникам финансирования: по сравнению с 2022 годом **выросла доля НКО, у которых увеличились пожертвования от частных лиц** (с 17 до 27%) **и коммерческих компаний** (с 11 до 23%).
- **Нагрузка на НКО продолжает расти третий год подряд** – 72% говорят о росте объема работы и 56% об увеличении числа благополучателей. Такие изменения лишь частично сопровождаются соответствующим ростом объемом финансирования и числа сотрудников в НКО.
- **Половина НКО (50%) нанимала в 2024 году новых сотрудников**. Большая часть из них – это молодые специалисты без опыта работы (26%). В равной степени НКО нанимали новых сотрудников из других организаций некоммерческого сектора (14%), а также из бизнеса (14%) и бюджетных учреждений (14%).
- Основные **преимущества НКО как работодателя** опрошенные организации видят в **социальной миссии организации** (68%) и **возможностях личной и профессиональной самореализации** (55%). Условия труда (заработная плата, льготы, страховки, отсутствие систематических переработок) реже всего воспринимаются НКО в качестве конкурентных преимуществ НКО.
- **Общий горизонт планирования работы у НКО немного вырос**. По сравнению с 2022-2023 годами, НКО чаще стали говорить о среднесрочном и долгосрочном планировании работы. Суммарно более половины опрошенных (56%) говорят о планировании на период более 1 года. При этом доли тех, кто ориентирован на краткосрочное планирование, сохранились примерно на уровне 2022 года. Каждая пятая НКО планирует работу на 7-12 месяцев, а 14% на период 3-6 месяцев.
- **Финансовая обеспеченность бюджета на следующий год находится на низком уровне**. Лишь у 20% НКО бюджет обеспечен более, чем на 60%, а у каждой пятой организации (24%) пока нет источников финансирования. Примерно столько же НКО (27%) говорят о минимальном обеспечении бюджета на уровне 10-30%.
- Дополнительно к вопросам по итогам года мы задали **несколько вопросов о #ЩедромВторнике**. Уровень информированности НКО об этой акции высокий (72%), и те, кто знает о ней, считают ее полезной (78%). Опыт участия в #ЩедромВторнике находится на среднем уровне – треть тех, кто знает об акции (33%), присоединилась к ней в этом году, из них 27% повторно. Практически две трети опрошенных (60%) считают возможным для себя рекомендовать другим НКО присоединиться к акции.



**ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ К ИССЛЕДОВАНИЮ И
ЧИТАЙТЕ О РЕЗУЛЬТАТАХ
НА САЙТЕ PULSNGO.RU**

