

Почему люди становятся добровольцами?

Владимир Лукьянов, Светлана Михайлова



Потребность быть полезным, заложена в каждом человеке. Для людей это естественно. Большинство людей испытывают потребность быть полезными каждый день. Нет человека, который хотя бы один раз безвозмездно не поделился с другим тем, чем он сам обладает: душевным теплом, знаниями, физической силой, материальными ресурсами. У каждого человека свои мотивы и представления о своем предназначении. При этом всех нас объединяет то, что по личной потребности, личному выбору и воле, мы, в хорошем смысле слова, «обречены» творить добро. У всех нас есть большая потребность быть полезными, нужными и служить высоким целям.

Люди становятся добровольцами, только если могут убедиться в важности работы, к которой привлекаются, убедиться в том, что в них нуждаются и их помощь ценят. Часто руководители добровольческих организаций и организаторы добровольной работы говорят: «Привлечь добровольцев очень не просто! Если и находим людей, то, зачастую это оказываются не те люди, которые нужны нашей организации. А те, которые нужны, быстро уходят, и мы не можем их удержать!». Наиболее успешные организации выстраивают свою систему ценностей и культуры, привлекающую добровольцев в организацию и одновременно, создают поддерживающую организационную структуру работы с добровольцами.

Организации, придерживающиеся той точки зрения, что работа с добровольцами – одна из важнейших областей, более устойчивы и эффективны в достижении своих целей. Это происходит потому, что добровольцы – источник универсальных ресурсов. Если в организацию приходят нужные люди, то с ними "приходят" и нужные ресурсы. Квалифицированные общественные и некоммерческие организации, особенно действующие в социальной сфере и привлекающие к своей деятельности добровольцев, как правило, ставят перед собой три основные задачи:

1. Привлечь нужных добровольцев,
2. Сделать работу добровольцев максимально полезной для клиентов организации и объектов ее работы,
3. Обеспечить условия для добровольной работы людей, чтобы работа добровольцев была максимально комфортной и позитивной для них самих.



Сегодня в России уже довольно много организаций, привлекающих добровольцев для своей деятельности и для деятельности партнерских, или дружественных организаций.

Есть немало добровольческих центров,

еская поддержка добровольчества, 2010



которые оказывают услуги по привлечению добровольцев другим НКО. Они предоставляют полный комплекс, или сокращенный набор услуг по соединению интересов людей и потребностей организаций. Это привлечение и обучение добровольцев, повышение квалификации организаторов, консультационная и методическая поддержка, мониторинг работы добровольцев, организационная поддержка добровольческих акций и проектов, а также многое другое. Такие организации оказывают системную гарантированную поддержку добровольчества и продвигают идеи добровольчества в общество.

В первые годы существования большинства некоммерческих организаций, их кадровую политику определяет одно очень важное обстоятельство – едва зародившаяся организация не располагает вообще никакими ресурсами. Ни деньгами, ни специальными технологиями, ни выдающимися профессиональными навыками. И руководителю, как правило, несложно догадаться, что единственный реально доступный ресурс – это люди.

Люди являются ключом ко всем остальным ресурсам – деньгам, другим людям, товарам, информации, услугам. Поскольку люди живут везде, всех знают и все делают, потенциал их ресурсов неограничен. Задача руководителя и организации состоит в том, чтобы определить – каким образом можно использовать/применять потенциал как можно большего количества людей в наилучшем сочетании для наибольшей пользы организации и ее клиентов.



Многие НКО своим возникновением и существованием обязаны людям, которые в достаточной мере озабочены решением проблем местного сообщества, чтобы тратить на это свое время и ресурсы. Некоторые организации основывают и, на протяжении всего своего существования, поддерживают свою деятельность исключительно за счет добровольного труда. Некоторые организации используют добровольцев в помощь штатным сотрудникам.

Условно можно разделить добровольцев на три основные группы по степени участия в деятельности организации:

- **постоянные добровольцы** (члены Правлений, консультанты, специалисты, помощники клиентов и подопечных, ведущие добровольческие программы, клубы, секции, обучающие программы и пр.),
- **временные добровольцы** (практиканты, стажеры, исследователи, люди, планирующие или ожидающие штатную должность),
- **разовые добровольцы**, участвующие в разовых мероприятиях (участие в добровольческих акциях, обслуживание семинаров, конференций, эпизодическая помощь в краткосрочных проектах).

В большинстве организаций присутствуют все три группы добровольцев. Задачей организации является постоянно мотивировать этих людей, удовлетворяя их индивидуальные и социальные потребности. Для этого требуются определенные приемы, методы и вера членов основной команды в дело, которому они служат.





Мотивированные люди являются основным ресурсом организаций, решающих социальные проблемы. Только мотивированные люди могут быстро обучиться тому, что требуется для достижения целей организации. Только мотивированные люди могут убеждать и привлекать сторонников. Только мотивированные люди могут не прекратить свою работу, если прекратилось финансирование. Только мотивированные люди могут тратить недели, месяцы и даже годы для поиска финансирования социальных проектов. Только мотивированные люди могут отдавать для решения социальных проблем самое дорогое, что у них есть – время своей жизни.

Организация должна быть способна адекватно ответить, как на альтруистические побуждения, так и на личную прагматическую заинтересованность людей. В этом контексте, ответственность организации, с одной стороны, состоит в том, чтобы точно выявлять, имеющиеся у людей потребности и мотивы, способствующие достижению общественной пользы. И в этом случае, лидеры должны использовать методы, которые не ухудшат представления человека о самом себе. С другой стороны, организация, реализуя собственную Миссию, безусловно, дополнительно мотивирует людей для достижения своих целей. И основным содержанием мотивирования может быть предоставление каких-либо возможностей мотивируемому человеку. И в этом случае, лидеры должны выбирать точные методы убеждения, аргументы, которые не искажают социальную реальность.

Выявление мотивов добровольцев является обязанностью лидеров. Они ведут за собой людей, а значит, обладают устойчивой самомотивацией, дающей им аргументы и силы мотивировать других. Это работа, которую нельзя сделать один раз и навсегда! Это постоянный труд, к которому необходимо подходить гибко и творчески.

Существует множество неформальных способов выявления мотивов. Постоянный процесс понимания («расшифровки») мотивов людей гарантируется, прежде всего, опытом, определенной подготовкой лидеров в области управления человеческими ресурсами, общего менеджмента и дополнительными возможностями организации (например, наличие координатора/организатора добровольной работы, психолога/супервизора).

Формальными способами выявления мотивации могут быть следующие: собеседование, тестирование, анкетирование, наведение справок, экспертиза специалистов, проба в работе, раскрытие собственных мотивов.

Подробнее узнать о методах привлечения добровольцев в НКО и о нефинансовых методах мотивирования, овладеть соответствующими навыками в этой области Вы сможете, пройдя соответствующее обучение.



