



Управление библиотечных фондов (Парламентская библиотека)

БИБЛИОДОСЬЕ

Подготовлено по запросу
Комитета Государственной Думы
по развитию гражданского общества,
вопросам общественных
и религиозных объединений
к «круглому столу» на тему

«Добровольчество (волонтерство): проблемы и перспективы развития»

по информационно-библиографическим ресурсам
Управления библиотечных фондов
(Парламентской библиотеки)

Москва,
апрель 2017 г.

Предлагаемое библиодосье к «круглому столу» на тему **«Добровольчество (волонтерство): проблемы и перспективы развития»** подготовлено по запросу Комитета Государственной Думы по развитию гражданского общества, вопросам общественных и религиозных объединений на основе информационно-библиографических ресурсов Управления библиотечных фондов (Парламентской библиотеки).

Библиодосье состоит из четырех частей.

Первая часть содержит публикации в журналах, газетах и интернет-ресурсах о создании правовой основы функционирования в России добровольчества (волонтерства), о вопросах развития и поддержки добровольческой (волонтерской) деятельности, об организации и правилах работы волонтерского корпуса.

Вторая часть включает справочную информацию о формах и направлениях развития добровольчества (волонтерства) в России.

В третьей части приводятся материалы социологического исследования о формах и практиках корпоративного волонтерства в российских компаниях.

В четвертой части представлен библиографический список книг, неопубликованных материалов парламентских мероприятий, актуальных научных статей и публикаций из ресурсов Парламентской библиотеки, которые всегда можно дополнительно заказать в читальном зале, через абонемент или по телефону 8(495)692-68-75. Библиографические записи в списке расположены в алфавитном порядке авторов или заглавий.

СОДЕРЖАНИЕ*

Часть I

Публикации в журналах, газетах и интернет-ресурсах

Материалы встречи Председателя Правительства Российской Федерации Д.А. Медведева с генеральным директором Агентства стратегических инициатив С.В. Чупшевой 31 марта 2017 г. (о создании условий для участия в добровольческих и волонтерских акциях и о разработке предложений по нормативному регулированию волонтерского движения, добровольческой деятельности)	4
<i>Воробьев Ю.Л.</i> Волонтерам России необходима поддержка в виде закона	5
<i>Сергиевская И.А.</i> Волонтерство в контексте занятости	9
<i>Берхин В.Б.</i> Творить хорошие дела (о вопросах развития волонтерского движения в России)	16
Главные заповеди добровольческого движения (руководители волонтерских организаций об организации и правилах работы волонтерского корпуса)	18

Часть II

Справочная информация	21
-----------------------	----

Часть III

Материалы социологического исследования	26
---	----

Часть IV

Библиографический список книг, неопубликованных материалов парламентских мероприятий, публикаций в журналах, сборниках, газетах и интернет-ресурсах	45
---	----

Составители:

Научное редактирование – канд. филол. наук Т.А. Москаленко (начальник отдела библиотечно-информационного обслуживания УБФ (ПБ));

Поиск, анализ, отбор, систематизация материалов в ресурсах УБФ (ПБ), полнотекстовых базах данных, формирование библиографических списков, оформление библиодосье – Н.Н. Логинова (ведущий консультант отдела библиотечно-информационного обслуживания УБФ (ПБ), подготовка справочной информации – О.В. Чеботарева (консультант отдела ведения баз данных и государственной библиографии по официальным документам УБФ (ПБ)); подготовка материалов социологического исследования – Т.С. Черкасова (консультант отдела ведения баз данных и государственной библиографии по официальным документам УБФ (ПБ)).

Подготовка электронной версии библиодосье, размещение на портале Система «Парламентская библиотека» ГАС «Законотворчество» по адресу <http://bar.parliament.gov.ru/> - отдел ведения баз данных и государственной библиографии по официальным документам УБФ (ПБ), сканирование публикаций – А.В. Ильин (старший специалист 2 разряда отдела библиотечно-информационного обслуживания УБФ (ПБ)).

Контакты: тел. 8(495)692-68-75, факс 8(495)692-97-36, e-mail: parlib@duma.gov.ru.

* В соответствии с законодательством Российской Федерации в части, касающейся соблюдения авторских прав, публикации, представленные в библиодосье, не предназначены для тиражирования, размещения в сети Интернет и распространения.

В материалах, использованных для подготовки библиодосье, сохранены оригинальные тексты источников опубликования.

Часть I

Публикации в журналах, газетах и интернет-ресурсах

МАТЕРИАЛЫ ВСТРЕЧИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Д.А. МЕДВЕДЕВА С ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ АГЕНТСТВА СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ С.В. ЧУПШЕВОЙ*

31 марта 2017 г.

Д.Медведев: Светлана Витальевна, Вы недавно приступили к руководству Агентством стратегических инициатив. Желаю Вам успехов. Правительство достаточно активно работает с агентством по целому ряду направлений. Хотел бы услышать, на чем Вы предполагаете сконцентрироваться в ближайшее время.

С.Чупшева: Спасибо большое, Дмитрий Анатольевич. Действительно, за шесть лет сложились конструктивные отношения, со всеми министерствами налажен конструктивный диалог. Хочу Вас поблагодарить за поддержку и подписание «дорожной карты» по доступу негосударственного сектора в социальную сферу. Было очень много разногласий с ведомствами и экспертами, но, я считаю, и коллеги это подтверждают, документ очень нужный и важный.

Уже есть первые результаты. По опросам ВЦИОМа, за 2016 год четверть россиян приняли участие в деятельности негосударственного сектора, некоммерческого сектора. Мы это видим сегодня непосредственно по результатам в регионах. В Ханты-Мансийском автономном округе, Пермском крае, Мурманской, Ленинградской, Самарской, Ульяновской областях коллеги сегодня активно работают именно в направлении передачи услуг в социальной сфере социальным некоммерческим и коммерческим организациям. Мы видим, что грамотные и компетентные люди больше участвуют сегодня в социальной сфере. Благодаря внебюджетным средствам серьезно обновляется фонд социальных объектов. Очень много проектов в образовании, социальном обслуживании и культуре.

В этом году для нас ключевой является деятельность по созданию условий для молодежи, детей, старшего и среднего поколения, участие в добровольческих и волонтерских акциях. Мы вместе с Общественной палатой должны будем через месяц представить Вам проект «дорожной карты» по развитию волонтерской деятельности в Российской Федерации. Сегодня активно ведутся дебаты на разных площадках. Есть и радикальные предложения, которые, мы опасаемся, могут серьезно ограничить эту деятельность. Но очень много и здравых предложений, которые направлены не на зарегулирование... Что беспокоит людей, добровольцев, которые сегодня участвуют в этой деятельности: главное, чтобы мы тут не навредили и дали возможность всем категориям граждан участвовать в таких акциях.

Д.Медведев: Здесь нужно просто баланс найти. С одной стороны, волонтерская деятельность, или добровольческая деятельность, она потому и добровольческая, что люди, что называется, по зову сердца этим занимаются, без всякого принуждения, или часто и вознаграждения. И поэтому как будто бы здесь должно быть максимально аккуратное регулирование. Но все-таки определенное регулирование должно быть, потому как необходимое законодательство на эту тему в настоящий момент у нас отсутствует. Так что подготовьте предложения, посмотрим их в рамках «дорожной карты», то есть уже в рамках окончательных идей по нормативному регулированию волонтерского движения, добровольческой деятельности. (...)

* Материалы встречи Председателя Правительства Российской Федерации Д.А. Медведева с генеральным директором Агентства стратегических инициатив С.В. Чупшевой 31 марта 2017 г. // Официальный сайт Правительства Российской Федерации - <http://www.government.ru> (дата обращения: 03.04.2017). - Материалы приводятся выборочно в соответствии с предметно-тематической проблематикой библиодосье.

ВОЛОНТЕРАМ РОССИИ НЕОБХОДИМА ПОДДЕРЖКА В ВИДЕ ЗАКОНА^{*}

*Ю.Л. Воробьев, заместитель Председателя Совета Федерации
Федерального Собрания Российской Федерации*

В Послании Президента России В.В. Путина Федеральному Собранию (1 декабря 2016 года) отмечалась необходимость поддержки волонтерских, благотворительных движений, совершенствования законодательства в этой сфере. «Много школьников и студентов участвуют сегодня в волонтерских проектах, они активно развиваются в таких важных сферах, как уход за больными, поддержка пожилых, людей с ограничениями по здоровью, образование, спорт, культура, краеведение, поисковые движения, забота о природе и животных, – сказал В.В. Путин. – Особая примета нашего времени – широкое вовлечение граждан в самые разные благотворительные акции».

На вопросы о законодательной поддержке волонтерского движения в России редакция попросила ответить Юрия Леонидовича Воробьева, заместителя Председателя Совета Федерации, президента Общероссийской общественной организации «Российский союз спасателей».

– Юрий Леонидович, в Российской Федерации на протяжении ряда лет наблюдается устойчивый рост числа граждан и организаций, участвующих в добровольческой (волонтерской) деятельности. Нужно ли законодательно регулировать волонтерскую деятельность?

– В процессе работы общественные и некоммерческие организации сталкиваются с множеством проблем, большинство которых связано с неопределенностью правового статуса добровольца, лишь частично определяемого в Федеральном законе «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», волонтера – в Федеральном законе «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», что говорит о необходимости совершенствования законодательства в этой сфере. Кроме того, в резолюции 56/38, принятой 10 января 2001 года Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, подчеркивается необходимость регулирования на законодательном уровне и поощрения государствами добровольческой деятельности, а рекомендация Парламентской ассамблеи Совета Европы № 1496 (2001) предлагает определить статус добровольческой службы на национальном уровне, имея в виду ее значимость для общества.

В марте 2012 года решением Комитета Совета Федерации по социальной политике была создана рабочая группа по выработке предложений, направленных на совершенствование законодательства в области правового регулирования добровольческой (волонтерской) деятельности граждан, поддержку и распространение добровольческого (волонтерского) движения в Российской Федерации. В ее состав вошли эксперты-практики, работающие с добровольцами, а также сами добровольцы.

С начала 2013 года проект федерального закона «О добровольчестве (волонтерстве)» стал активно обсуждаться Советом Федерации с общественностью. Он был размещен на сайте Совета Федерации, разослан в законодательные (представительные) и исполнительные органы государственной власти субъектов Российской Федерации (проект поддержали 68 субъектов Российской Федерации). Было проведено рабочее совещание с добровольцами и представителями добровольческих организаций, на котором законопроект получил поддержку и предложения по доработке. Было организовано селекторное совещание с органами государственной власти субъектов Российской Федерации и региональными представителями добровольчества, в котором участвовали 83 субъекта Российской Федерации, выступили представители органов государственной власти субъектов Российской Федерации от каждого федерального округа, представители сообщества добровольческих организаций от этих округов. Все выступившие поддержали проект федерального закона.

С учетом поступивших предложений и замечаний законопроект был доработан и 21 июня 2013 года членами Совета Федерации А.А. Борисовым, В.В. Рязанским и мной был внесен в Государственную Думу.

^{*} Воробьев Ю.Л. Волонтерам России необходима поддержка в виде закона / Ю.Л. Воробьев // Вестник Совета Федерации. – 2017. – № 2. – С. 46-51. – электронная копия журнала доступна на официальном сайте Совета Федерации - - <http://www.council.gov.ru> (дата обращения: 06.04.2017)

Государственная Дума направила законопроект в субъекты Российской Федерации для рассмотрения перед первым чтением. В ответ поступило 65 положительных отзывов и только 3 отрицательных (Москва, Ленинградская и Брянская области).

Законопроект обсуждался в Общественной палате Российской Федерации и в Государственной Думе. По результатам слушаний 20 ноября 2013 года было принято решение создать при Комитете Государственной Думы по делам общественных объединений и религиозных организаций рабочую группу по доработке проекта федерального закона № 300326-6 «О добровольчестве (волонтерстве)». Однако за время работы членам рабочей группы не удалось прийти к единому мнению по доработке законопроекта.

Два члена рабочей группы предложили к принятию два концептуально новых и отличающихся друг от друга законопроекта. Поэтому с 2013 года проект федерального закона № 300326-6 «О добровольчестве (волонтерстве)» находится в Государственной Думе без движения.

– *А в чем суть этого законопроекта?*

– Законопроект предусматривает создание механизмов развития и поддержки добровольческой (волонтерской) деятельности в Российской Федерации, что, в свою очередь, создаст предпосылки для реализации гражданской активности и патриотического воспитания молодежи, оказания своевременной помощи нуждающимся.

Суть законопроекта заключается в создании правовой основы функционирования в России добровольчества (волонтерства), структуры, механизмов функционирования институтов и организаций, осуществляющих добровольческую (волонтерскую) деятельность, определении основных принципов добровольчества (волонтерства), целей и задач добровольческой (волонтерской) деятельности, форм и видов добровольческой (волонтерской) деятельности, прав и обязанностей участников добровольческой (волонтерской) деятельности, отношений между ними, системы мер по стимулированию добровольчества (волонтерства), полномочий органов государственной власти и органов местного самоуправления в данной области.

Последнее имеет особое значение, поскольку позволяет, с одной стороны, органам государственной власти и органам местного самоуправления, государственным и муниципальным учреждениям на легальной основе выступать организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, а с другой стороны – служит ориентиром для добровольцев (волонтеров), получателей их помощи и для общества в целом в том, что именно они могут ожидать от такой деятельности, как и для чего она может быть организована. Полагаю, что российским волонтерам такая законодательная поддержка нужна, в том числе для повышения прозрачности этой деятельности и в конечном счете – улучшения ее результативности.

Для этого законопроектом устанавливается ряд основных понятий (таких, как «добровольчество (волонтерство)», «доброволец (волонтер)», «добровольческая (волонтерская) деятельность», «получатель помощи добровольца (волонтера)», «добровольческая (волонтерская) организация», «координатор добровольцев (волонтеров)», «организатор добровольческой (волонтерской) деятельности» и другие), определяются такие важные элементы регулирования, как добровольный учет (регистрация) добровольцев (волонтеров), общие вопросы информационной системы добровольчества (волонтерства) и другие.

Законопроект распространяет свое действие на органы государственной власти и органы местного самоуправления, их должностных лиц, негосударственные (немуниципальные) коммерческие и некоммерческие организации, общественные объединения, граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства.

– *Юрий Леонидович, Вы не могли бы рассказать о том, как строится работа с добровольцами на региональном уровне?*

– Общественное обсуждение проекта федерального закона «О добровольчестве (волонтерстве)» привлекло внимание руководителей субъектов Российской Федерации к рассмотрению вопросов поддержки добровольчества (волонтерства) на региональном уровне. Субъекты Российской Федерации начали проводить активную работу по развитию волонтерского движения. Но каждый субъект Российской Федерации пошел по своему пути.

Одни создавали базы вакансий для добровольцев, центры развития добровольчества, разрабатывались концепции развития добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи (Саратовская, Самарская и Липецкая области) и положения о добровольческой деятельности (Республика Башкортостан, Новгородская, Самарская, Костромская и Тульская области).

Другие разрабатывали региональные законы, поддерживающие волонтерскую (добровольческую) деятельность. Такая работа проделана в Москве, Санкт-Петербурге, Пермском крае, Липецкой, Воронежской, Владимирской, Ульяновской и других областях. В числе первых субъектов, принявших региональные законы о добровольчестве уже в конце 2012 года, Вологодская и Ростовская области.

Хотя сейчас на федеральном уровне и нет базового закона, регулирующего деятельность добровольцев, защищающего их труд, добровольцы проявляют милосердие, человечность, духовность по отношению к гражданам своей страны. Поэтому возникает острая необходимость в разработке федерального закона, который послужит подспорьем в поддержке и развитии добровольчества (волонтерства) в регионах, придаст ему организованный характер, определит статус добровольца (волонтера), гарантии и направления поддержки.

– Как новый закон повлияет на волонтерскую деятельность и будут ли какие-либо плюсы от такого законодательного регулирования?

– Важнейшим стимулом развития добровольческого (волонтерского) движения является система моральных поощрений и преференций, таких как преимущественное право поступления в вузы для всех добровольцев независимо от сферы их деятельности.

Во всех цивилизованных странах добровольческая деятельность активно поддерживается государством. Эта поддержка может выражаться в самых разнообразных преимуществах. Например, в Германии стимулирующей мерой является включение волонтерской деятельности в трудовой стаж, а в США она учитывается при поступлении в университет – данные меры прописаны в законодательствах этих стран. Убежден, что законодательное регулирование в нашей стране добровольческой (волонтерской) деятельности обеспечит государственную поддержку важных гражданских инициатив, позволяющих людям реализовать себя в гуманной и безвозмездной деятельности на благо общества.

Законопроект определяет порядок учета, подготовки, защиты здоровья всех тех, кто готов отдать свой труд людям, во многом исключит ненужную политизацию процесса, обеспечит преемственность мирового опыта и интеграцию российского добровольчества (волонтерства) в мировую систему подобных организаций. В проекте федерального закона предусмотрена добровольная регистрация добровольцев. Если доброволец хочет получать поддержку от государства, компенсацию проезда, проживания, спецодежду, то ему необходимо будет зарегистрироваться. Если он помогает престарелой соседке, то необходимости в регистрации нет.

– А есть ли минусы такого регулирования?

– Правительством Российской Федерации инициируется внесение изменений в отдельные отраслевые федеральные законы, определяющие взаимоотношения государственных и муниципальных учреждений с добровольцами (спортивное волонтерство, добровольные пожарные, добровольные народные дружины и добровольцы в здравоохранении).

Государственная Дума планирует рассмотреть во втором чтении законопроект, который предусматривает право преимущественного поступления добровольцев, занятых в сфере здравоохранения, в медицинские вузы. При этом для спортивных волонтеров, добровольных пожарных, поисковиков, дружинников и других добровольцев такой нормы не предусмотрено.

Сложившаяся практика регулирования и поддержки добровольческой деятельности путем внесения точечных изменений в отраслевые федеральные законы может иметь место одновременно с принятием базового федерального закона о добровольчестве.

При этом базовый закон необходим для унификации понятия «доброволец (волонтер)» и механизмов поддержки добровольческой деятельности.

– Юрий Леонидович, какие положения законопроекта нуждаются в доработке и дополнительном обсуждении?

– По итогам обсуждения законопроекта можно сделать вывод о том, что волонтерское сообщество разделилось на два «лагеря», имеющих противоположные мнения. Индивидуальные добровольцы, незарегистрированные добровольческие группы, также добровольческие организации, взаимодействующие с органами государственной власти (МЧС, МВД, Минобороны России, медицинскими учреждениями, МУП и ГУП), поддерживают инициативу принятия отдельного закона.

Представители некоммерческих организаций, получающих гранты от государства, от политических партий, общественных (в том числе иностранных) организаций, – против государственного регулирования данной деятельности.

Среди основных доводов против закона приводятся следующие:

- принятие специального закона не является ни необходимым, ни достаточным для совершенствования нормативно-правовой базы в сфере добровольческой деятельности;
- волонтерство в России стремительно развивается без какого-либо вмешательства со стороны государства;
- государственное регулирование добровольческой деятельности чревато бюрократизацией, обусловленной усложнением отчетности и необходимостью координации между собой органов государственной власти;
- добровольцам (волонтерам) не нужны компенсации на проезд, проживание и питание, при этом отмечается, что маленькие гранты, выделяемые субъектами Российской Федерации, недостаточны для деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций;
- добровольческая (волонтерская) деятельность не может быть направлена на поддержку определенных политических партий, других общественных объединений и ассоциаций, а также на продвижение товаров, работ, услуг. По словам оппозиционеров, этот пункт прямо нарушает Конституцию Российской Федерации, гарантирующую свободу воли и право поддерживать любые организации, не запрещенные законом.

Представители добровольческих организаций, получающие гранты от государства и иностранных общественных организаций, говорят о том, что в государственном регулировании их деятельность не нуждается, при этом говорят о необходимости ее финансирования со стороны государства. Так как ведение реестров, волонтерских книжек, а также представление информации о добровольцах (волонтерах) в общероссийский реестр оттолкнет некоммерческие организации и самих добровольцев (волонтеров) от занятия добровольческой (волонтерской) деятельностью. Опасения оппонентов заключаются и в том, что общественные организации не хотят раскрывать наработанную базу добровольцев, которые могут начать осуществлять такую деятельность либо самостоятельно, либо через другую некоммерческую организацию.

Часто оппозиционеры за деньги привлекают добровольцев-агитаторов для осуществления предвыборной агитации, такие добровольцы не подпадают под действие нашего законопроекта, это сфера регулирования федерального законодательства о выборах.

Летом 2016 года активно стало развиваться мнимое добровольчество, когда под видом помощи детским домам, хосписам, специальным интернатам на улицах продавали по завышенным ценам некачественную продукцию, кондитерские изделия. Таких добровольцев наш закон выведет из сферы добровольчества, и, соответственно, не будет осуществляться их государственная поддержка.

– Что можно сказать о том, что закона о волонтерстве пока еще нет, а подзаконные акты к нему уже активно разрабатываются?

– В декабре 2016 года Минэкономразвития России разработало и разослало в субъекты Российской Федерации Методические материалы по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями.

Эта инструкция в большинстве своем дублирует положения проекта федерального закона «О добровольчестве (волонтерстве)», что говорит о его актуальности и необходимости принятия на федеральном уровне. Например, в методических рекомендациях предусмотрено, что права, обязанности и полномочия учреждения и добровольца в процессе взаимодействия должны фиксироваться гражданско-правовым актом – договором или соглашением учреждения с добровольцем. Предусматривается также наличие координатора – представителя государственного (бюджетного) учреждения. Описывается порядок осуществления учета добровольцев. Также в целях фиксации практики труда добровольца ему может выдаваться «Личная книжка добровольца», которая заполняется координатором добровольцев. В «Личную книжку добровольца» заносятся сведения о добровольце, его добровольном труде и периоде работы в учреждении, а также об обучении и поощрениях. И есть еще много других положений проекта федерального закона «О добровольчестве (волонтерстве)», нашедших отражение в методических материалах, разработанных Минэкономразвития России.

В заключение хотел бы подчеркнуть, что принятие федерального закона станет стимулом дальнейшего цивилизованного развития волонтерского движения. Наш проект базового закона имеет цель: показать позитивное отношение государства к деятельности добровольческого движения и создать механизмы развития и поддержки добровольцев (волонтеров) в Российской Федерации.

ВОЛОНТЕРСТВО В КОНТЕКСТЕ ЗАНЯТОСТИ*

И.А. Сергиевская (Санкт-Петербургский государственный экономический университет)

Введение

На сегодняшний день волонтерство набирает популярность, охватывая десятки различных направлений. Волонтерство способно стать действенным фактором социального и экономического развития страны при благоприятных условиях, которые общество и государство могут создать.

Объединяющим фактором всех направлений выступает общая цель – осуществление полезной социально значимой деятельности на безвозмездной основе. В 2014 году количество волонтеров в России – 23 миллиона человек.

Значительную часть волонтеров составляет молодежь. Это связано с тем, что молодые люди находятся на стадии становления, выбора профессии, определения своей роли в обществе в целом, обладая большим потенциалом с точки зрения выбора и времени его осуществления, пробуя себя в том или ином качестве и приобретая новые или закрепляя уже намеченные ценности. При этом молодежь в силу своего максимализма и свободы склонна к более активному высказыванию своих позиций, в связи с чем она уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе.

Процесс привлечения, обучения, организации работы и удержание волонтеров требует эффективного управления, определенной технологии, это особый вид менеджмента человеческих ресурсов, где не может применяться материальное стимулирование. Для поддержания деятельности добровольцев необходимы материальные средства, но социальный и экономический эффект, произведенный за счет их деятельности, несомненно, выше этих вложений.

Вместе с тем стоит обратить внимание на то, что фактически добровольчество в России формировалось стихийно, значительная часть добровольцев действует вне правового поля. Среди проблем и причин, препятствующих развитию добровольчества в России, можно выделить социально-психологические (недоверие граждан, пассивная позиция в обществе), отсутствие соответствующих норм законодательной базы, отсутствие программ, стимулирующих добровольчество, отсутствие механизмов стимулирования волонтеров.

Волонтерская деятельность – это общественная работа, круг деятельности которой включает в себя предоставление услуг на официальном уровне. Она осуществляется обязательно на добровольной основе на благо общественности и без расчета на денежное вознаграждение.

Законодательство напрямую не регулирует волонтерскую деятельность, но некоторые ее черты и механизм можно выяснить, проанализировав закон «О благотворительной деятельности» от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ.

В статье 5 этого закона перечислены субъекты благотворительной деятельности. Следует обратить внимание, что законодательством не предусмотрено такого понятия, как «волонтер», но указано близкое к нему определение «доброволец». Признаки полностью совпадают с пониманием определения «волонтер».

Добровольческая деятельность охватывает многочисленные аспекты жизни общества. Группирующий фактор этих направлений – осуществление бескорыстной деятельности на благо социума. Однако волонтеры не только альтруисты: они работают ради приобретения опыта, специальных навыков и знаний, установления личных контактов.

Каждый молодой человек получает возможность делать то, что ему действительно интересно, то, что ему еще не знакомо, то, в процессе чего он приобретет опыт.

В наше время волонтерство приобрело поистине глобальный характер: волонтерские организации существуют в 80-ти странах мира. Еще в январе 2001 года в Амстердаме состоялась XVI Всемирная Конференция Добровольцев Международной Ассоциации Добровольческих Усилий (IAVE), на которой была провозглашена Всеобщая Декларация Добровольчества. В ней были обозначены цели, смысл и основные принципы движения.

Первая страна, в которой был принят закон о волонтерстве, – Италия. «Основные положения о волонтерстве» вышли в 1991 году. Добровольчество за границей развито сильнее,

* Сергиевская И.А. Волонтерство в контексте занятости / И.А. Сергиевская // Экономика труда. - 2016. - Т. 3, № 3. - С. 229–246

чем в России, т.к. большинство стран уделяет значительное внимание правовой поддержке волонтерства. Но при этом в некоторых странах существуют значительные препятствия для работы некоммерческих организаций:

- законы некоторых стран, таких как Швейцария, Бельгия, Эстония, обязывают платить налоги с возмещения волонтерских расходов;
- процедуры регистрации организаций, занимающихся благотворительной деятельностью, достаточно бюрократичны.

В Германии, США, Канаде для развития волонтерства созданы оптимальные условия, добровольцам положены налоговые льготы, страхование, возможно возмещение потери заработка за счет государства. Но самое главное – это то, что в резюме учитывается участие в программах волонтерства. Эти навыки ценятся особенно высоко.

В России добровольческая деятельность в среде молодежи регулируется Федеральным агентством по делам молодежи (Росмолодежь) [8]. Волонтерство делится по направлениям: патриотическое воспитание, развитие международного и межрегионального молодежного сотрудничества, пропаганда ЗОЖ, молодежные медиа, вовлечение молодежи в инновационную деятельность и научно-техническое творчество, содействие профориентации и карьерным устремлениям молодежи, содействие в подготовке и переподготовке специалистов в сфере государственно-молодежной политики.

Особое внимание стоит уделить общественному объединению «Волонтеры-медики», которое призвано содействовать развитию медицинского добровольчества [6]. На данный момент штабы Объединения располагаются в регионах Москвы, Республики Коми, в Забайкальском крае, Приморском крае, Республике Крым, Нижегородской области и многих других.

Цель Объединения: создание возможностей для получения профессионального опыта, навыков и новых компетенций студентами, занимающимися волонтерской деятельностью в сфере здравоохранения.

Задачи:

- ранняя интеграция студентов в профессию;
- повышение конкурентоспособности будущих специалистов;
- привлечение молодежи к решению социально значимых задач;
- помощь медицинскому персоналу, разгрузка больниц;
- дополнительные образовательные программы;
- развитие добровольчества в России;
- самореализация молодежи.

Направления работы общественного объединения:

- помощь в работе младшего и среднего персонала в больнице (изучение практических навыков и новых компетенций студентами, заинтересованными в дальнейшей работе по выбранной специальности);
- санитарно-профилактическое просвещение населения;
- помощь в осуществлении медицинского надзора на мероприятиях (организация медицинского надзора – помощь бригадам скорой помощи на спортивных и культурно-массовых мероприятиях);
- помощь в профессиональной ориентации школьников (волонтеры-медики помогают школьникам 9–11 классов определиться в выборе профессии и познакомиться с будущей работой);
- образовательные программы;
- специальные проекты (основы безопасности и эффективной организации работы добровольцев в зоне чрезвычайных ситуаций и при проведении гуманитарных мероприятий – помощь гражданам, проживающим в труднодоступных населенных пунктах).

В Санкт-Петербурге действует два крупных центра по привлечению волонтеров: «Добровольческое агентство Санкт-Петербурга» Государственного бюджетного учреждения «Дом молодежи Санкт-Петербурга» при Комитете по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Санкт-Петербурга. На сайте зарегистрировано почти 11 000 добровольцев [1]. А также Центр привлечения волонтеров Санкт-Петербургского государственного экономического университета. Команда состоит уже более чем из 2000 волонтеров, и с каждым днем это число увеличивается [9].

Но для города-миллионника эта цифра крайне мала. Это объясняется тем, что недостаточное количество эффективных программ молодежного добровольческого движения в

организациях, отсутствие для многих молодых людей прямого доступа к информации о возможности участия в волонтерской программе являются серьезным препятствием для участия в общественно полезной деятельности.

Отсутствие условий общественно полезного досуга для подавляющей части молодых людей создает высокую вероятность приобщения молодежи к криминогенной среде, употреблению алкоголя, наркотиков, к антиобщественным поступкам. В этой связи развитие волонтерства в обществе представляется одним из наиболее эффективных методов формирования у молодых людей социального опыта, воспитания морально-нравственных ценностей, гуманности.

Участие молодых людей в волонтерском движении изменяет мировоззрение и приносит пользу и государству, и волонтерам, которые имеют возможность развить свои навыки и умения, удовлетворить потребность в общении и самоуважении, осознать полезность и нужность, развить личностные качества.

Одной из важнейших задач в развитии волонтерского движения является стимулирование добровольцев: что побуждает молодых людей принимать участие в этом виде деятельности, какова их мотивация?

В соответствии с теорией Маслоу самыми сильными являются первичные потребности: чувство голода, физическое развитие, сохранение жизни.

Далее идет потребность в безопасности, в защите от риска. Затем следуют вторичные мотивации, социальные потребности – это потребности в общении, в любви, дружбе. Следующий уровень – эгоистические потребности (гордость, определенный статус или самоуважение, уверенность в себе, свобода). На самом верху – удовлетворение потребности самореализации и творчества.

Стоит обратить внимание на то, что среди молодежи очень сильна потребность расширения круга общения. В иерархии потребностей Маслоу следует обратить внимание на такой фактор, как самореализация. Один из ее аспектов – альтруизм, который широко распространен в добровольческой деятельности. Он означает бескорыстные побуждения человека и предусматривает получение удовольствия от заботы о благополучии других.

Одной из основных потребностей для молодежи является ее востребованность, особенно потребность в общении на равных. Немаловажны мотивы, которые связаны с получением новых навыков и знаний.

Следовательно, предлагать работу волонтеру нужно в соответствии с теми или иными его потребностями (рисунок).



Рисунок. Потребности волонтера

Источник: составлено автором

Точно определить мотивы участия в волонтерской деятельности можно на основе тестирования.

Безусловно, что основным мотивом волонтерства является сама добровольческая деятельность, которая направлена на помощь другим. Но альтруистический мотив, который в идеале должен быть преобладающим, – неустойчив и подкрепляется желанием добровольца

получить что-то большее: или моральное удовлетворение, или расширение круга общения, или осознание необходимости обществу.

Следовательно, молодежные добровольческие программы должны быть реализованы через стимулирование интереса молодежи к добровольческой деятельности и создание возможностей становиться волонтерами в значимой для них сфере деятельности. Эффективность добровольческих программ определяется наличием процесса администрирования, который должен включать необходимый инструментарий, тренинги, помощь в получении молодыми людьми навыков разработки собственных идей, планирования, реализации проектов.

Необходимо учитывать, что добровольческая деятельность в организациях реализуется в различных формах, таких как акции, проекты, программы и т.п., и, следовательно, может носить как краткосрочный, так и долгосрочный характеры.

Добровольческое объединение формируется из инициативных молодых людей (студентов вузов, сузов, школьников и т.д.) под руководством кураторов.

Процесс формирования, а также организация деятельности добровольческого объединения состоит из нескольких этапов: во-первых, само введение в волонтерство.

Далее с помощью опроса или анкетирования выявляется инициативная группа. При помощи «ролевых» игр выбирается руководитель.

Следующее действие: построение команды. Здесь хорошо себя зарекомендовали тренинги.

Следующий этап: разработка символики (логотип), атрибутики, девиза, сайта (в крайнем случае страницы в социальных сетях). Желателен эскиз дневника волонтера.

И последнее: обозначение целей, задач, потребностей, системы поощрения.

Статья 7 Федерального закона № 135-ФЗ от 1 августа 1995 года определяет благотворительные организации как:

- общественные организации (объединения);
- фонды;
- учреждения;
- иные формы.

Если волонтеру предстоит работать в организации (например, в НКО) то отношения между субъектами добровольческой деятельности должны быть задокументированы. Но в связи с тем, что волонтеры трудятся добровольно и безвозмездно, у благополучателей и добровольцев не имеется возможности для заключения трудового договора, т. к. трудовой договор включает в себя обязательное условие о выплате работодателем заработной платы работнику за выполненную работу, что противоречит принципам добровольчества.

Также, в отличие от работника, принятого на работу по трудовому договору, доброволец работает и без оплачиваемого отпуска. Время, которое он потратил в данной благотворительной организации, не засчитывается в трудовой стаж.

Для того чтобы исключить требования и проверки со стороны налоговых органов, организации следует заключить с волонтером гражданско-правовой договор об оказании услуг на безвозмездной основе [3]. Также по уже сложившейся практике можно заключить с волонтером так называемый договор о добровольческом труде. Этот договор не является трудовым, Гражданским кодексом РФ прямо не регулируется.

Условия этого договора определяются сторонами (волонтером и благополучателем) и должны соответствовать общим принципам и нормам гражданского законодательства. Важные условия договора: добровольность, безвозмездность, характер деятельности, исключающий коммерческую основу и направленный в пользу благополучателя. Предмет: безвозмездное выполнение волонтером работ и (или) оказание услуг в интересах другой стороны договора – благополучателя. В этом договоре стоит предусмотреть возмещение издержек на транспортные расходы волонтеров, и, возможно, расходы на жилье и питание.

Заключение подобного договора необходимо:

- если доброволец оказывает услуги достаточно продолжительное время;
- если подобные услуги оказывают другие сотрудники на платной основе.

Также стоит прописать в договоре, если доброволец изготавливает какую-то вещь для организации. Указанные отношения должны регулироваться статьями 573 и 580 Гражданского кодекса РФ и подпадать под действие норм о дарении.

Подобный договор можно заключить и с несовершеннолетним. В соответствии с действующим законодательством несовершеннолетние граждане в возрасте от 6 до 14 лет

(малолетние) уже вправе заключать сделки о безвозмездном получении выгоды, следовательно, это может быть и договор о безвозмездном оказании услуг (статьи 28 и 172 Гражданского кодекса РФ). Хотя подобные сделки не накладывают личную ответственность на несовершеннолетних до 14 лет; но ответственность по ним могут нести родители и опекуны. Граждане старше 14 лет по безвозмездной сделке самостоятельны, и в соответствии со статьей 26 Гражданского кодекса РФ несут имущественную ответственность за причиненный ими ущерб.

Волонтерскую деятельность можно рассмотреть с точки зрения права на участие в деятельности организаций, которое гарантировано Конституцией Российской Федерации и Законом «Об общественных объединениях». Например, некоммерческое партнерство, которое по закону является членским. Здесь труд волонтера можно рассматривать как членский взнос в эту организацию, с обязательной четкой фиксацией его деятельности. Волонтер обязан иметь документально зафиксированный статус члена НКО.

Стоит учитывать право ребенка на защиту от выполнения работы, которая может представлять опасность для жизни, может служить препятствием для получения образования, наносить вред здоровью, физическому, умственному, социальному развитию, духовному и моральному облику (статья 32 Конвенции ООН о правах несовершеннолетнего).

В России статья 265 Трудового кодекса РФ описывает условия, при которых запрещен труд лицами моложе 18 лет:

- работы, связанные с вредными и опасными условиями труда;
- подземные работы;
- если выполнение работы может повредить их нравственному и духовному развитию (игорный бизнес, ночные клубы, производство, перевозка, торговля спиртными напитками, табаком, наркотическими и токсическими препаратами).

Статья 92 Трудового кодекса РФ регулирует правовые отношения с несовершеннолетними, достигшими 14-летнего возраста: в свободное от учебы время, с согласия родителей, без нарушения процесса обучения подростка. Несовершеннолетним устанавливается сокращенная рабочая неделя:

- младше 16 лет – не более 24 часов, если совместно с учебой, то 12 часов;
- от 16 до 18 лет – не более 36 часов, если совместно с учебой, то 18 часов.

Также стоит учитывать, что несовершеннолетним запрещена работа в ночное время, выходные дни, сверхурочные работы, работы, связанные с переноской тяжестей, превышающих специальные нормы. Учащимся предусмотрен отпуск на время экзаменов.

В организации, которая по роду своей деятельности использует труд добровольцев, есть смысл разработать и принять Положение о волонтерах, в котором можно прописать взаимодействие сотрудников организации и добровольцев, права и обязанности сторон (а именно: организации, сотрудников, а также добровольцев).

Труд волонтеров используется достаточно широко и чрезвычайно разнообразен. Например, в сфере экологии добровольцев задействуют для работы в лесопарках, парках, лесах, заповедниках. Привлекают для уборки мусора, посадки молодых деревьев, в питомниках по уходу за бездомными животными. Волонтеры также принимают участие и на более квалифицированных участках работ, например по сбору данных, участвуют в научных наблюдениях, в обработке данных и т. п. Традиционно подобной деятельностью занимается учащаяся молодежь, обычно во время каникул. Очень часто до места проведения подобных акций волонтерам приходится добираться достаточно далеко и приобретать билеты на проезд. Помимо этого еще нужно оплатить проживание и питание.

Не секрет, что некоторые волонтеры готовы и могут оплатить проезд, питание и жилье за счет собственных средств. Но, конечно же, далеко не все. К тому же задача волонтера сводится к тому, что они отдают на благо общества свой труд, свое время, а не свои средства. Поэтому задача организации сводится к тому, чтобы компенсировать волонтерам понесенные расходы на основании заключенного гражданско-правового договора.

Таким образом, на сегодняшний день волонтерам с низким уровнем дохода (например, студентам) значительно проще согласиться на участие в мероприятии, связанном с непредвиденными тратами. С другой стороны, взимание налогов с подобных расходов является значительным препятствием на пути распространения волонтерства и мобильности добровольцев не только в России, но и в других странах.

Например, в Швейцарии, Бельгии, Македонии, Эстонии компенсация расходов добровольцам облагается налогом. Ведь возмещение расходов происходит на основе

заключенного договора (гражданско-правового), а все выплаты по ним облагаются налогом. В России же до 2002 года на федеральном уровне существовали налоговые льготы для компаний, занимающихся благотворительностью. Фирмы могли до 15% от налогов перечислять не государству, а благотворительным фондам. Это привело к появлению большого количества схем по уходу от налогов и во многом дискредитировало само понятие благотворительности. В 2002 году льготы для компаний, участвующих в благотворительных программах, были ликвидированы.

Хотя за последние годы наше государство начало уделять волонтерству больше внимания в области правового решения проблем по финансированию организаций, которые осуществляют волонтерские акции, но недостаточно для того, чтобы сделать эту деятельность привлекательной для более широкого круга общественности.

Желательно продолжать работать в этом направлении и подходить к ней более системно, что, несомненно, приведет к росту экономической составляющей этой деятельности и пополнению в лице новых участников.

Для вовлечения молодых людей в волонтерство на уровне государства должны быть созданы необходимые условия и стимулы, например **ведение волонтерского стажа**.

Для этого необходимо введение в повсеместное обращение аналога трудовой книжки – личной карточки волонтера. Подобная книжка уже введена Росмолодежью, но не имеет статуса официального документа. На основании записей в волонтерской книжке появится возможность включения срока занятия активной волонтерской деятельностью в **трудовой стаж**.

Также на стадии общественного обсуждения находится законопроект о внесении изменений в закон «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. и ряд других нормативно-правовых актов. В случае его одобрения добровольцы, которые на безвозмездной основе принимают участие в предоставлении услуг, смогли бы воспользоваться **преимущественным правом на зачисление в вузы страны** (бакалавриат, специалитет) на профильные специальности. Для этого им было бы необходимо успешно сдать экзамены, отработать 100 часов в течение года и заручиться рекомендацией главы НКО.

Также, для работающих граждан, которые помимо основной работы занимаются добровольческой деятельностью, за 100 часов волонтерской работы можно ввести дополнительное стимулирование в виде **трех дополнительных дней к отпуску**.

Заключение

Молодежь на рынке труда – это одна из наиболее проблемных сфер государства. На настоящий момент наличие высшего образования у молодого человека уже не считается залогом получения престижной и высокооплачиваемой работы. Работодатели предпочитают кандидатов с опытом работы, чтобы избежать траты времени и ресурсов. Поэтому молодежь, сама того не желая, попадает в зависимость от спроса и предложения на рынке молодых специалистов. Однако стоит учитывать то, что молодежный рынок труда был и будет оставаться самым крупным инновационным и стратегическим ресурсом государства. Поэтому наличие у молодого человека опыта работы, приобретенного во время добровольческой деятельности, может стать решающим фактором выбора работодателя.

В стимулировании волонтерской деятельности необходимо пользоваться опытом развитых стран. Например, в Америке (стране с огромным опытом волонтерской деятельности) эти методы крайне разнообразны: это и скидки на продукцию организации, и бесплатные образовательные и культурные услуги. Помимо прочего там добровольческая деятельность засчитывается в общий трудовой стаж так же, как и оплачиваемая трудовая деятельность.

Становится очевидным, что этот опыт пора перенимать, брать все лучшее, что могли создать в этой области страны, в которых значительно развито волонтерство (Америка, Германия). И обходить те моменты, которые «тормозят» развитие волонтерства. Например, сильно развитый бюрократизм в организации волонтерства в Чехии.

Если в России ввести условия, способствующие развитию мотивации у молодых людей, которые хотят стать волонтерами, то выгоды будут несомненны для обеих сторон (как для волонтеров, так и для благотворительной организации). Молодой специалист после окончания ссуза или вуза может начать трудовую деятельность на безвозмездной основе в благотворительной организации. У значительной части молодых людей существует такая возможность: первое время после окончания учебного заведения их материально могут поддержать родители, многие еще не обременены семьей. Стаж и опыт будут учитываться будущими работодателями.

НКО тоже остаются в выигрыше, т. к. молодые специалисты, с полученными знаниями, с инновационным мышлением, с креативным подходом, хоть и не имея опыта работы, будут являться дополнительным ресурсом для организации.

Со стороны организации не надо забывать об эффективности управления волонтерами. Основные инструменты, которые должен использовать грамотный менеджер – мотивы, которыми руководствовался доброволец, когда решил заниматься волонтерской деятельностью при вступлении в организацию.

Также организации надо принять во внимание тот факт, что, хотя оплаты труда добровольца не происходит, но она все же тратит денежные средства на поддержание условий, необходимых для выполнения добровольцем его функций (содержание рабочего места, обучение, повышение квалификации, компенсация проезда, жилья, питания).

На основании вышеизложенного, выделяются проблемные области, которые необходимо проработать.

1. На уровне государства в первую очередь крайне важно прописать статус волонтера и его особые условия занятости в отдельном законе «О волонтерах», подкрепив его соответствующими поправками в Трудовой, Налоговый и Гражданский кодексы, касающиеся: признания волонтерства как особой формы занятости, закрепления прав и обязанностей добровольцев и привлекающих их организаций, уточнения налоговых льгот и т.д. Также на государственном уровне необходимо выработать систему стимулирования волонтерства.

2. На уровне организаций необходимо развивать волонтерскую активность как в некоммерческих организациях, так и в частных компаниях и государственных учреждениях.

Формально добровольцы трудятся безвозмездно, но для организации их деятельности необходимы финансовые и материальные ресурсы. Организации предоставляют волонтерам необходимую материально-техническую базу, обеспечивают питанием, проживанием и компенсацией транспортных расходов и т. п. Иногда специфика деятельности организации может подразумевать наличие у волонтера необходимых знаний и навыков. В таком случае организации необходимо провести предварительный отбор и организовать соответствующее обучение.

3. На уровне отдельных добровольцев необходимо вовлекать и мотивировать молодежь для участия в общественно полезной деятельности, используя для этого социальную рекламу для поднятия престижа добровольческой деятельности, информирование населения о потенциальных возможностях волонтерства. Разработка системы государственного стимулирования, например награды за активное участие в добровольческой деятельности, так же необходима для пропаганды волонтерства.

В заключение необходимо отметить, волонтерство – это дополнительные человеческие ресурсы, привлечение которых позволит перейти на новый качественный уровень решения социальных проблем, реализации национальных проектов, что обеспечит значительный экономический эффект и окажет влияние на развитие общества в дальнейшем.

Источники:

1. Сайт Добровольческого агентства Санкт-Петербурга.
2. Блясова И.Ю. Добровольческая деятельность – фактор предупреждения безнадзорности и правонарушений подростков // Всероссийский научно-практический журнал «Волонтер». – 2014. – № 1.
3. Козак: Олимпиада в Сочи поможет развитию волонтерского движения [Электронный ресурс] // Vesti.ru. – 2012. – 15 января. – Режим доступа: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=685547>
4. Меснянко А. Волонтер на перепутье [Электронный ресурс] // Miloserdie.ru. – 2013. – 9 января. – Режим доступа: <http://www.miloserdie.ru/index.php?ss=20&s=36&id=17496>
5. X Общероссийская конференция «Стратегия развития добровольчества в России – 2020. Дорожная карта». 11 ноября 2013 г.: Материалы конференции. – Москва, 2013.
6. Сайт Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики».
7. Ребрина Э.М., Лобузина О.В. О программе мотивации волонтерской деятельности // Всероссийский научно-практический журнал «Волонтер». – 2012. – № 1–2.
8. Волонтерство [Электронный ресурс] // FADM.gov.ru. – Режим доступа: <https://fadm.gov.ru/activity/scope/1/details>
9. Сайт Центра привлечения волонтеров Санкт-Петербургского государственного экономического университета.
10. Сайт электронного журнала о благотворительности «Филантроп».

ТВОРИТЬ ХОРОШИЕ ДЕЛА *

В.Б. Берхин, президент фонда «Предание», участник Союза волонтерских организаций и движений, член управляющего совета ассоциации «Все Вместе»

Не так давно президент дал поручение Общественной палате РФ и Агентству стратегических инициатив совместно с волонтерскими движениями разработать план по совершенствованию законодательства в области волонтерства, снятию барьеров, мешающих его развитию, разработке стандартов взаимодействия волонтеров и органов власти.

Волонтерское сообщество заинтересовано в совместной работе с государством, где государство могло бы, вкладывая минимальные ресурсы, обеспечить себе поддержку наиболее динамичной части гражданского общества.

Первый и самый актуальный вопрос — это разработка регламентов взаимодействия волонтерских групп и социальных учреждений. Самое многочисленное волонтерское движение в России связано с посещением детских домов, больниц, домов престарелых — так называемое социальное волонтерство. Однако каждый раз, когда новая группа людей решает из лучших побуждений кому-то помочь, оно сталкивается с необходимостью решать массу вопросов, связанных с распределением ответственности между руководством учреждения и добровольными помощниками. Кто обязан обучать волонтеров, а когда можно обойтись инструктажем? Кто несет ответственность за их действия? Имеет ли право учреждение привлекать волонтеров к труду, который должны выполнять сотрудники учреждения? Необходимо ли заключение письменных договоров и с кем именно (большинство волонтерских групп работает без юридической регистрации и категорически против бюрократизации своего труда)? Как защититься от недобросовестных или просто неумелых инициатив снизу? Именно эти проблемы хотелось бы разрешить в первую очередь.

Эта работа ведется совместно с профильными ведомствами — Минздравом и Министерством труда, а также с МВД, то есть с теми, кто занят поиском детей, и МЧС, — с волонтерами чрезвычайных ситуаций и добровольными лесными пожарными. Этой работе необходимо уделять внимание, но это внимание не должно превратиться в бесконечные совещания и переписку. Однако работа в Москве, на федеральном уровне, не может заменить работу на местах, имеющую свою специфику. Поэтому, кстати, в поручении президент отдельно упоминает губернаторов как своих адресатов.

Волонтерство невозможно без информационной поддержки. Ресурс любой команды — это прежде всего люди, и до них необходимо доносить информацию о волонтерской работе. Поэтому в Москве «Мосволонтер» — это подразделение Комитета общественных связей. Своими силами, через прессу и социальные сети, нам никогда не догнать телевидение.

Другой головной болью всех волонтерских команд является нехватка ресурсов, особенно помещений для работы и обучения. Невозможно эффективно работать со сложными категориями населения (а волонтеры трудятся в психоневрологических интернатах, в больницах с тяжелыми пациентами, с малолетними правонарушителями, с умирающими людьми в хосписах и т.д.), если делать это без внятного руководства и должной подготовки. Но для того чтобы учиться, чтобы поддерживать должный уровень мотивации и качества работы, необходимо большое количество дополнительных усилий.

Волонтерам требуется психологическая разгрузка, иначе они быстро теряют интерес к служению. Каждому мероприятию предшествует сложная логистическая подготовка, процесс продумывания, обучения и т.д. Для всего этого, а также просто для административных дел волонтерским командам нужны помещения. В Москве есть ресурсные центры, которые до некоторой степени исполняют эту функцию. В регионах нет практически ничего — и волонтерские команды собираются по квартирам и школьным залам.

Волонтеры — люди гордые. Мы понимаем, что совершаем полезные и важные дела, на которые у государства не нашлось времени или денег. Мы работаем бесплатно, и нам хотелось бы видеть публичное признание важности своей работы. Это выгодно и государству — подобная благодарность привлекла бы в движение больше людей и, соответственно, было бы больше полезных дел. Мы опасаемся некоторых предложений типа «давайте сделаем волонтерам бесплатный проезд». Подобные меры могут повлечь за собой появление корыстных

* Берхин В.Б. Творить хорошие дела / В.Б. Берхин // Сайт газеты «Известия», 18 февраля 2017 г. - <http://www.izvestia.ru> (дата обращения: 06.04.2017)

людей, носящих наше имя ради выгоды. Нам достаточно символического признания (и поручение президента говорит именно об этом — ура, нас заметили!) и снятия барьеров в работе.

Крайне хочется избежать зарегулированности в работе — нет на свете лучшего препятствия горячему сердцу, чем бюрократические препоны. Молодой человек, от души желающий помогать ветеранам в доме престарелых, вполне поймет требование пройти обучение, но вряд ли согласится, чтобы его труд жестко регламентировался, сопровождался сложной отчетностью и обязательно был занесен в реестры. Более того, самые многочисленные волонтеры в России — это волонтеры, занятые в социальных проектах Русской православной церкви по всей стране, для которых важна принципиальная анонимность работы, потому что так предписывает Священное Писание. Они точно будут против того, чтобы включаться в бюрократическую волокиту.

Волонтерские организации уже показали, что способны творить большие и хорошие дела в самых разных областях и готовы шагнуть на новый качественный уровень работы. И нам хочется в этом участвовать.

ГЛАВНЫЕ ЗАПОВЕДИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО ДВИЖЕНИЯ*

Добровольная помощь идет от души. К несчастью, порыв нередко сталкивается с казенным равнодушием и безответственностью. Задача – сделать волонтерское движение системным, не растеряв доброты.

Ю. Белановский, руководитель добровольческого движения «Даниловцы»

Три года назад в Москве открыли детские дома для умственно отсталых детей. И туда пришли волонтеры. А там сотни детей с такой глубокой степенью отсталости, что не могут себя обслуживать. Они годами не гуляют. И вот говорят: «Можете вы с ними погулять?» Со стороны кажется очень просто – бери за руку и наматывай круги. Но ничего подобного: это же человек, с которым хочется общаться. Это одна из самых сложных историй, когда движущей силой являются человеческие отношения, когда лицом к лицу.

Или мне довелось беседовать с заведующей больницей, которая долго рассказывала, что ей нужны волонтеры, но выстраивала жесткие требования их присутствия в учреждении. В конце концов я не выдержал: «Послушайте, вы сами-то этот квест можете пройти, чтобы стать волонтером в собственной больнице? Она ответила: «А причем здесь я? Вы волонтеры – вам это и надо».

Вот такой в основном подход к социальному волонтерству извне. И если кто-то смог развить именно программные истории социального волонтерства, то в подавляющем большинстве это некоммерческий сектор.

Нет доступа в казенные учреждения. В одной Москве 20 000 детей прямо сейчас лежат в больницах, и им скучно. Разделите это на человеко-часы, вы получите армию волонтеров, которая может работать с ними. Но туда не пускают. В Москве три года назад разработали регламент для допуска в детские дома с умственно отсталыми детьми. И там ситуация сдвинулась. Но до сих пор нет регламента для психоневрологических интернатов.

Люди в регионах живут только административным ресурсом. Если в администрацию приходит запрос, оттуда просто звонят, например, в техникум и командуют: «Равняйся, смирно, пошли». Но именно это же и вымораживает души людей. Нужно большую благодарность выразить Москве и «Мосволонтеру» – в нем нет админресурса. Это достижение в масштабе всей страны.

Следующий момент – господдержка. На общественные деньги могут жить только благотворительные организации в городах-миллионниках, в больших городах. В остальных местах это могут быть только государственные деньги, и они должны прийти в социальную сферу.

Е. Вишнякова, директор по связям с общественностью, En+ Group

У нас нет KPI. Мы живем и создаем ценности. Я имею в виду тот же самый «Марафон 360 минут», который мы проводим на Байкале со множеством партнеров и вместе с корпоративным фондом Олега Дерипаски «Вольное дело». Новые территории означают новых партнеров и новых волонтеров. И плюс наши корпоративные волонтеры.

В прошлом году мы впервые сделали стимулирующую программу для корпоративных волонтеров с помощью Национального совета корпоративного волонтерства. К ней подключились все компании, которые разработали свои методики. Когда мы вывозим корпоративных волонтеров на Байкал, мы делим расходы между компаниями. Волонтер, приехавший на Байкал убирать и чистить, а не отдыхать, представляет собой такого доброго Халка. Он потом возвращается с ощущением «я лучший волонтер, я был среди лучших волонтеров, я теперь буду еще лучше, давайте срочно что-нибудь еще придумаем, потому что в следующем году снова проходить это испытание, снова ехать куда-то». Волонтеры идут на берег, убирают мусор. Там мусорная язва: ты поднимаешь бутылку, а под ней – еще одна, ты ее вытаскиваешь – а там закопана следующая, а под ней полиэтиленовый пакет... И вот все эти волонтеры возвращаются и говорят: «Я никогда не смогу бросить мусор, окурки на землю». И это та ценность, которую мы создали.

* Главные заповеди добровольческого движения // Форум (Благотворительность в России): приложение к газете «Ведомости». – 2017. – 5 апр. – С.16

Это, конечно, не уход за больными в хосписе. Но волонтеры, которые участвовали в стимулирующих акциях, когда вернутся, возможно, пойдут не только на корпоративные акции, когда все классно и они работают с коллегами. Они, возможно, уйдут в социальное волонтерство.

Я вижу в глазах у коллег, которые занимаются социальным волонтерством, сожаление от того, что у них нет возможности посадить в самолет своих лучших волонтеров и отвезти их к нам на эту акцию. Но мы же не единственный бизнес, который смог создать такую инфраструктурную платформу. Такую же можно сделать везде, на каждой бизнес-акции, где работают волонтеры. И это будет здорово.

А что касается регулирования волонтерства, я считаю, что оно нужно, но идти надо через стимулирование. Надо учить стимулировать, показывать точки, где работать. Это и должно быть регулированием.

*Н. Шарабарина, заместитель декана по воспитательной работе и волонтерству
Высшей школы бизнеса МГУ им. М.В. Ломоносова*

Сидящие на сцене – это принимающая сторона, а я – отсылающая сторона. Несколько слов наболевших, просто из сердца, из души кричащих.

Мои желающие заниматься волонтерством студенты – это поколение Y, которое сейчас строит свою жизнь, им 18–20 лет. Их особенность в том, что им нужно огромное количество опций, из которых они выберут для себя что-то интересное. У нас на 2-м курсе идет дисциплина «Социальные ценностные аспекты ведения бизнеса», она делится на теоретическую часть и на практическую. Мы предоставляем большие возможности участия в различных благотворительных акциях.

Когда мы посылаем куда-то студентов, во-первых, очень тяжело сделать это одновременно, потому что нет возможности послать в одно место сразу, например, 80 человек, которые учатся на курсе. Хорошо, пусть куда-то идет 30 человек. Но сколько угодно случаев, когда приходит 30, а берут двоих или вообще не организован прием. Это отбивает всю охоту, «игреки» тратить время зря – на ноль или на минус – не хотят.

Мы ходили в хоспис. Это было здорово и прекрасно – украсить елку для больных. Случайно через две недели я приехала – нашей елки не было. Стояла другая елка от богатой организации, может, бизнес какой-то постарался. Да, та елка, которую мы украшали, была собрана нашими силами и силами хосписа. Но разве так можно было делать? Я была счастлива, что со мной не было моих студентов.

Да, вариант с Байкалом или огромный спортивный праздник, [зимняя Олимпиада в] Сочи – там все как по нотам. Там катализатор – праздник с утра до вечера. Но как часто мы возим студентов на прекрасные мероприятия, где наблюдаем полный провал в организации [по части приема волонтеров]. А у нас все-таки школа бизнеса, это будущие менеджеры. После мероприятий у нас проходит обратная связь – в виде презентации. И студенты говорят об ошибках организаторов и как можно было это сделать.

Желающих среди студентов много. Но готовы ли организации, которые выставляют потребности в волонтерах, адекватно, эффективно и, самое главное, организованно принимать этих людей?

И. Швец, директор «Мосволонтера»

Когда я пришла руководителем в «Мосволонтер», проблема [организации работы волонтеров] стояла очень остро. После каждого такого мероприятия мои менеджеры, профессионалы в своем деле, просто со слезами на глазах говорили: «Мы больше не пойдем в эту историю». Теперь мы знаем, что с этим делать, и в этом году наша стратегия поменялась.

Как все происходит. Поступает запрос в «Мосволонтер» на волонтерский корпус, и мы его готовим. Готовим очень качественно, потому что прекрасно понимаем, какая на нас лежит важная миссия, ответственность, чтобы эти ребята действительно не разочаровались. Ведь самое главное в волонтерстве – не навреди. Не навреди не только благополучателю, но и самому волонтеру, для того чтобы в дальнейшем у него сохранилось желание быть полезным, помогать, спасать.

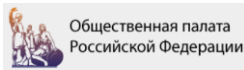
На мероприятие дают запрос на 150, 200, 300 волонтеров. Пусть, например, грузовики разгружают. Такое безответственное отношение города было. Я говорю «было», потому что сейчас мы со своей стороны очень много работаем над формированием культуры отношения к

волонтеру. Это не человек, которому нечем заняться. Его время, как у любого человека, бесценно. Я не говорю сейчас про событийные вещи, потому что здесь немного другая мотивация. Нам же важно, чтобы и через событийные мероприятия тоже не вызвать отторжения. Очень важно предоставить качественное рабочее место для волонтера. Неважно, какая у него первичная мотивация, – важно, как он дальше будет относиться к этой добровольной работе.

Теперь, сотрудничая с организациями города, которые запрашивают добровольцев, мы их представителей обучаем, как надо работать с волонтерским корпусом. Объясняем, что это не бесплатная рабочая сила, не грузчики, не чернорабочие. Это люди, которые готовы выполнять конкретные оговоренные функции, их приглашают на определенную роль. Мы настаиваем, чтобы было нормальное питание, было место, где сумки можно оставить. Потому что раньше элементарных вещей, организации рабочего пространства для волонтера не было. И системно создать условия для волонтеров, правила работы с ними – это тоже, по-моему, напрямую относится к теме строительства инфраструктуры.

Часть II

Справочная информация



ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО И ВОЛОНТЕРСТВО*

Добровольчество и волонтерство становятся общепризнанными формами гражданского участия и получают все большую популярность в нашей стране, продолжая развиваться в различных формах и направлениях.



«Марафон добрых дел»

Одним из знаковых проектов в сфере добровольчества, в котором приняли активное участие граждане во всех субъектах РФ и который продемонстрировал, с одной стороны, готовность населения вовлекаться в гражданскую активность, с другой – эффективность интерактивных волонтерских и гуманитарных проектов, стала всероссийская акция «Марафон добрых дел», реализованная Общественной палатой Российской Федерации совместно с Роспатриотцентром, Ассоциацией волонтерских центров и Российским фондом мира в преддверии финального в этом году форума активных граждан «Сообщество». Сегодня волонтерство становится неотъемлемой частью жизни многих граждан нашей страны, не чем-то уникальным и особенным, а повседневной нормой. «Марафон добрых дел» – простая технология для того, чтобы каждый мог лично присоединиться к тысячам тех поступков, которые ежедневно совершаются, делая наш мир лучше.

Самым добрым городом стал Якутск, обогнав Москву и Санкт-Петербург в последние дни. Второе место заняла Москва, а третье – Санкт-Петербург. Далее расположились Волгоград, Чебоксары, Новочеркасск, Ульяновск, Омск, Вологда и Екатеринбург. Как отмечают организаторы, в рамках акции жители именно этих городов сделали наибольшее количество добрых дел.

Добровольчество заметно набирает обороты: эксперты отмечают, что этому способствуют возникающие новые организации. Общероссийская общественная организация «Российский союз спасателей» за время своего существования сумела помочь множеству людей, спасти тысячи жизней. Каждый год круг этих людей заметно расширяется благодаря добровольцам, принимающим участие в аварийно-спасательных и поисковых работах, в спасении человеческих жизней.

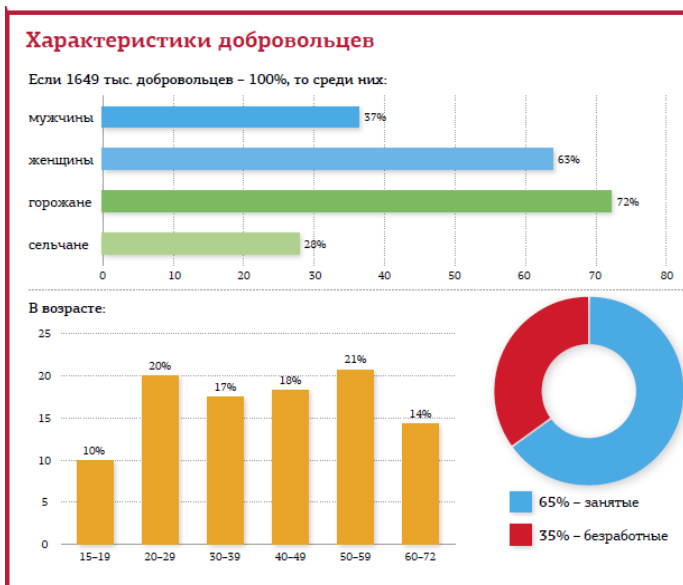
* Доклад о состоянии гражданского общества в Российской Федерации за 2016 год // Официальный сайт Общественной палаты Российской Федерации. - <https://www.oprf.ru/> (дата обращения: 29.03.2017). - Материалы приводятся выборочно в соответствии с предметно-тематической проблематикой библиодосье.

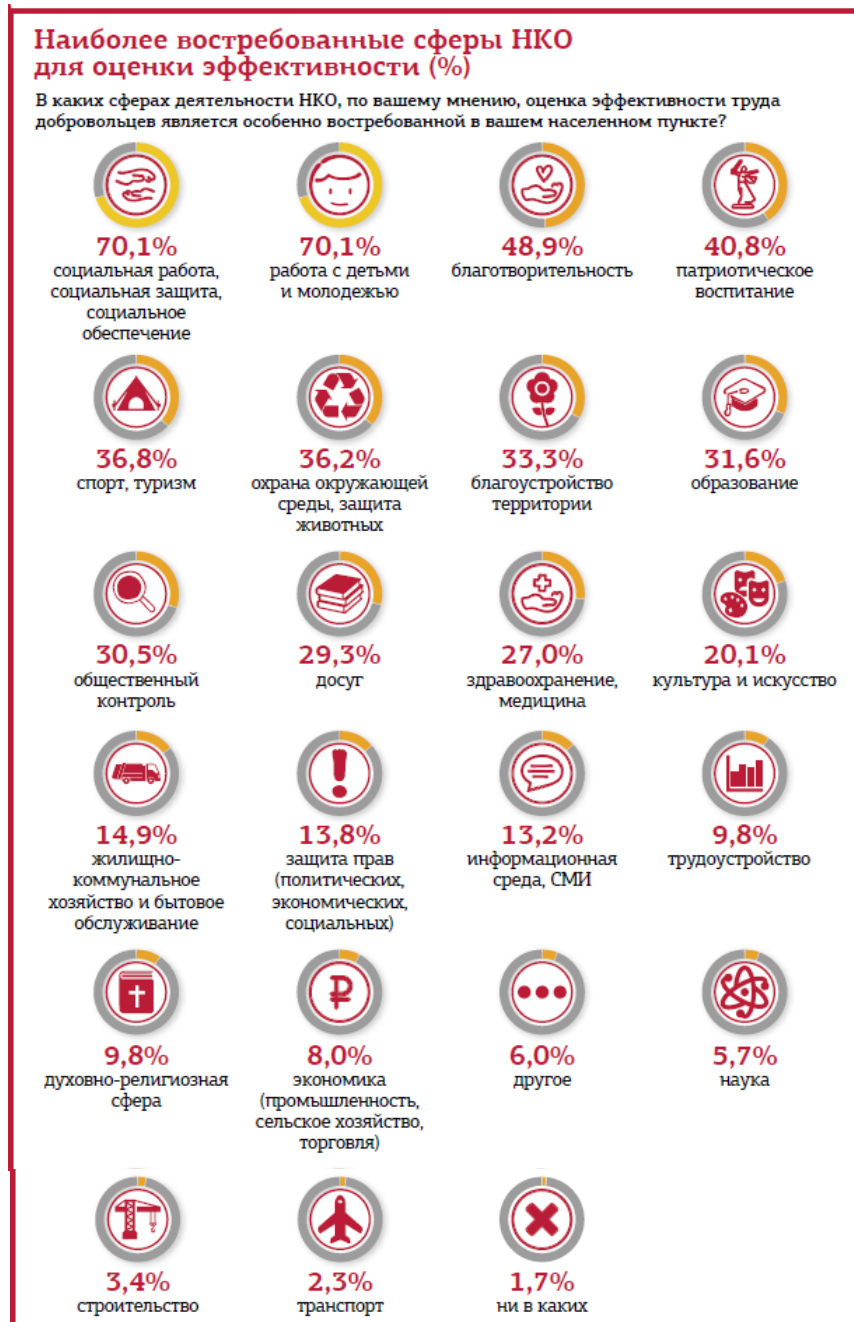


Очень важно, что сегодняшние профессиональные спасатели наряду с волонтерами четко понимают, что в обеспечении безопасности главную роль играют не только вовремя принятые меры, но и профилактика чрезвычайных ситуаций. Цель «Российского союза спасателей» - использовать опыт заслуженных спасателей Российской Федерации, обеспечить передачу знаний и навыков подрастающему поколению и пропагандировать основы безопасной жизнедеятельности среди населения.

В 2016 году продолжилась дискуссия о необходимости законодательного обеспечения деятельности волонтеров, в частности, актуальной темой обсуждения стали принципы участия волонтеров-добровольцев в оказании социальных услуг. По инициативе Ассоциации волонтерских центров в 13 субъектах Российской Федерации были организованы круглые столы «О предложениях Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по внесению изменений в Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» в части привлечения добровольцев (волонтеров) к деятельности в сфере социального обслуживания». Представители волонтерских центров и НКО выступили за конкретизацию и отождествление понятий «доброволец» и «волонтер» как физических лиц, участвующих добровольно, на безвозмездной основе в сфере социального обслуживания. Говорилось и о необходимости выделить в отдельный пункт информационное освещение на территории субъекта Российской Федерации благотворительной (добровольческой) деятельности некоммерческих организаций в сфере социального обслуживания, привлекающих к этой деятельности добровольцев (волонтеров). Также было предложено внести дополнительную статью по привлечению поставщиками социальных услуг добровольцев к деятельности в сфере социального обслуживания. В некоторых регионах, например в Татарстане, гражданские активисты полагают, что необходим дополнительный контроль процедуры допуска волонтеров к работе в сфере социального обслуживания со стороны компетентных структур. Также предлагается внести в закон обязательное установление ответственности за оказанные ненадлежащим образом услуги, повлекшие за собой ухудшение эмоционально-физического состояния получателей услуг, и разработать методику разноуровневого обучения добровольцев (волонтеров) совместно с профильными министерствами, ведомствами, а также успешными поставщиками социальных услуг. Одним из наиболее важных и востребованных направлений в добровольчестве является социальное волонтерство. В нашей стране очень много людей нуждается в посторонней помощи. Конечно, им оказывается государственная поддержка, но важно, чтобы простые люди разных возрастов активно участвовали в социальном добровольчестве, работали с малоимущими, детьми, инвалидами. Сейчас государство обращает внимание на развитие сектора волонтеров-медиков, спортивных и событийных добровольцев. С 24 по 27 октября в Санкт-Петербурге прошел Всероссийский форум добровольцев - главная дискуссионная площадка для добровольцев, объединившая более тысячи участников - лидеров социально ориентированных НКО и проектов, руководителей волонтерских центров и региональных отделений Всероссийского общественного движения «Волонтеры Победы» и «Волонтеры-медики», координаторов школьных добровольческих объединений, гражданских активистов «серебряного» возраста. На 14 дискуссионных площадках форума обсудили такие темы, как развитие «серебряного» волонтерства, волонтерства Победы, культурного и событийного

направлений добровольчества. Состоялись панельные дискуссии на темы «Развитие добровольчества в образовательных организациях», «Волонтерство в здравоохранении - уникальная форма приобретения профессиональных компетенций», в рамках форума прошло расширенное заседание Федерального экспертного совета по развитию добровольчества. Ключевой темой мероприятия стало обсуждение возможности привлечения волонтеров к активности в сфере социального обслуживания, а также внесение поправок в закон, касающийся этой темы. Важна также статистика по состоянию добровольчества в Российской Федерации, которая была представлена на форуме. Приведенная инфографика позволяет увидеть не только соотношение пола и возраста волонтеров, но и обнаруживает интересный факт, что большинство добровольцев - это люди, которые занимаются волонтерской деятельностью параллельно с основной работой. В среднем один волонтер отрабатывает 9 часов в месяц. Однако больше половины опрошенных добровольцев задействовано в волонтерской деятельности менее 9 часов. Само среднее значение определяется тем, что часть волонтеров отрабатывает в месяц более чем 16 часов. Как показывают данные опроса, практически треть респондентов знает о том, что в некоторых странах дается экономическая оценка добровольческой деятельности и определяется ее вклад в ВВП. Также абсолютное большинство (87%) положительно оценивает возможность применения подобной практики у нас в стране. Исходя из результатов опроса, большинство людей считает, что в экономической оценке добровольчества заинтересованы федеральные органы власти и сами добровольцы. Стоит отметить, что доля занятости добровольцев в некоммерческом секторе в России составляет лишь 0,44% от числа людей, занятых в экономике. Существует необходимость в объективной оценке эффективности волонтерской деятельности. Большая часть респондентов отмечала важность этой проблемы. В то же время значительная доля опрошенных граждан считает, что вклад добровольцев позволяет более реалистично оценить развитие населенного пункта в целом.



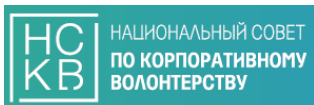


Медиатором между некоммерческими организациями и органами власти является Роспатриотцентр, который совместно с Ассоциацией волонтерских центров отбирает лучшие практики добровольчества и выводит их на федеральный уровень. В настоящее время идет активное взаимодействие волонтерских движений с министерствами и ведомствами. Например, учредительный съезд Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики» во время форума «Территория смыслов» прошел совместно с Министерством здравоохранения Российской Федерации. Совместно с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации на Всероссийском форуме добровольцев были подведены итоги дискуссии по внесению изменений в Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» по вопросам добровольчества. Министерством образования и науки Российской Федерации ведется работа по взаимодействию с Российским движением школьников, Министерство спорта Российской Федерации сотрудничает с волонтерами - активистами программы ГТО. Один из перспективных проектов в ближайшее время - участие активистов в качестве добровольцев в обеспечении безопасности Международного фестиваля молодежи и студентов, который пройдет в 2017 году. Другие фестивали и форумы тоже не остаются без внимания добровольцев: с их помощью проходят «Таврида», «Селигер», «Территория смыслов». Также проводятся соревнования по разным федеральным округам с привлечением иностранных добровольческих команд, что помогает не только повысить квалификацию, но и обменяться

опытом. Не менее важным является развитие волонтерства на международном уровне. Наиболее актуальные вопросы молодежного волонтерства были подняты для обсуждения в рамках Международного форума «Доброволец России - 2016», который прошел 24-25 ноября 2016 года в Перми. Форум был интересен в первую очередь тем, что его посетили международные участники и эксперты. В настоящий момент очень важно транслировать зарубежным партнерам те социально ориентированные практики, технологии и проекты, которые реализуются в России. Не только для того, чтобы поделиться опытом и узнать что-то новое для себя. Россия должна активно участвовать во всех мировых процессах, в том числе и в социальной сфере, а для этого очень важно налаживать международное партнерство. Форум «Доброволец России» - это большой вклад в развитие и укрепление между народного сотрудничества. Одним из самых значимых событий форума стала Выставка социальных инноваций. Участники из разных регионов России представили 40 уникальных проектов, цель которых - решение существующих социальных, культурных, экономических и экологических задач, способных принести пользу человечеству и планете. По итогам «народного» голосования лучшим социальным проектом стал инклюзивный лагерь «Дружный» из Перми. Форум получил высокую оценку экспертного сообщества, в частности, представители ООН отметили, что мероприятие особенно важно для формирования межсекторного и международного взаимодействия в области добровольчества.

Часть III

Материалы социологического исследования



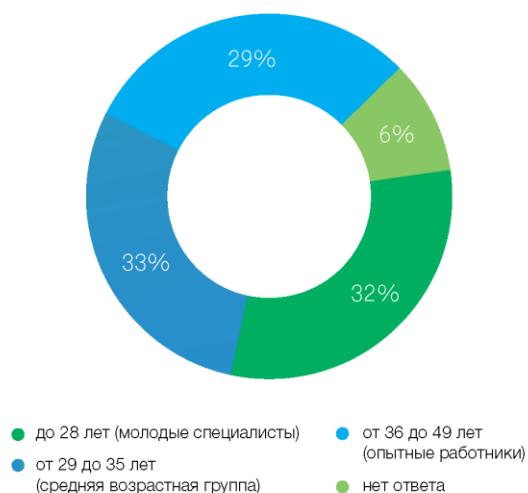
КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО В РОССИИ: ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ *

Волонтеры и волонтерство в российских компаниях: материалы эмпирического исследования

Социально-демографический портрет волонтеров

Рис. 1. Возраст корпоративных волонтеров

(здесь и далее, кроме специально оговоренных случаев, указан % от числа опрошенных)



мужчин (31% и 26% соответственно).

Рис. 2. Семейное положение корпоративных волонтеров



видимости, важно находить и предлагать такие формы участия в программах КВ, которые, во-первых, не просто допускали бы участие членов семьи в акциях, но учитывали специфику

Женщины занимаются волонтерством чаще, чем мужчины: 65% и 35% соответственно. Такая пропорция характерна и для компаний сферы услуг, и для производственных компаний.

Вовлеченность в мероприятия КВ снижается с возрастом, но не постепенно, а резко (Рис. 1). Среди всех волонтеров только 5% относятся к старшей возрастной группе (выше 50 лет), остальные возрасты распределены равномерно, примерно по третям: до 28 лет — 32%; 29-35 лет — 33%; 36-49 лет — 29%.

Вовлеченность в мероприятия КВ практически не зависит от пола респондента. Соотношение мужчин и женщин в каждой возрастной группе примерно одинаковое. Среди мужчин-волонтеров больше представителей средней возрастной группы, от 29 до 35 лет (37% мужчин и 31% женщин). Зато в возрасте 36-49 лет женщины участвуют в КВ несколько чаще

Среди корпоративных волонтеров больше всего семейных сотрудников (Рис. 2). Почти половина опрошенных (47%) замужем или женаты, немного меньше четверти (23%) холосты или не замужем, 11% живут вместе, но не состоят в официальном браке, а 7% — разведены. У почти половины (48%) опрошенных есть дети — один или двое.

Можно предположить, что наличие семьи не влияет на готовность принимать участие в волонтерской деятельности, но при этом влияет на количество времени, которое волонтер может посвятить программе или акции. (...)

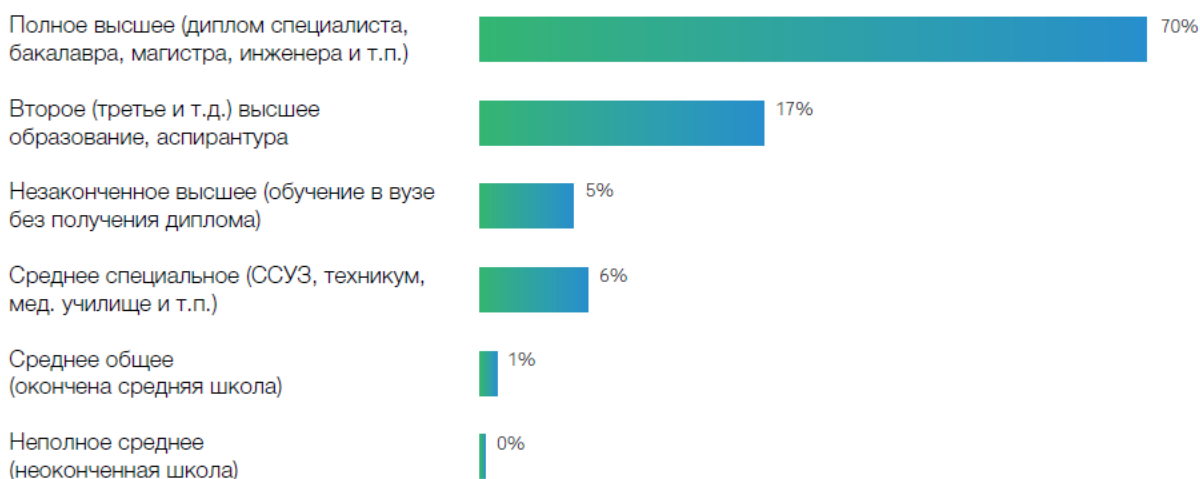
На наш взгляд, это не вполне тривиальная картина. В зарубежной литературе показано, что семья стимулирует, помогает участию в волонтерстве, тогда как в нашем исследовании семья оказалась одним из возможных барьеров к участию. По всей

* Корпоративное волонтерство в России: оценка состояния и рекомендации по развитию: Аналитический отчет по результатам исследовательского проекта [Б.м.], 2016 // Сайт Национального Совета по корпоративному волонтерству. - <http://www.nccv.ru> (дата обращения: 05.04.17). - Материалы приводятся выборочно в соответствии с предметно-тематической проблематикой библиодосье.

именно семейного участия (в части организации, питания, затрачиваемого времени, характера активности и т.д.). Во-вторых, следует продумать, как повысить лояльность членов семьи к участию кого-либо из ее членов в мероприятиях КВ, пусть даже остальные не готовы вовлекаться в акции. Такого рода лояльность, когда члены семьи видят определенный смысл и ценность волонтерства, значительно снижает субъективное восприятие барьеров к участию в разного рода мероприятиях.

Большинство волонтеров имеют высшее образование (Рис. 3). У 70% опрошенных есть полное высшее образование, у 17% — несколько высших, а незаконченное высшее образование — у 5% опрошенных сотрудников. Среднее специальное образование имеют только 6%, а среднее и неоконченное среднее — меньше 1%. Доля опрошенных с законченным высшим образованием выше среди женщин, чем среди мужчин (73% и 64%).

Рис. 3. Уровень образования сотрудников-волонтеров



Большинство (57%) корпоративных волонтеров работают в должности специалиста (Рис. 4). Примерно пятая часть (19%) являются руководителями подразделений, 9% — рабочие и технические исполнители, 5% — руководители и заместители руководителей предприятия или компании, а 3% работают на должностях, не требующих профессионального среднего или высшего образования (мастера, бригадиры, служащие). Получается, что рядовые рабочие вовлечены в практики КВ значительно реже, чем их коллеги со специальным профессиональным образованием.

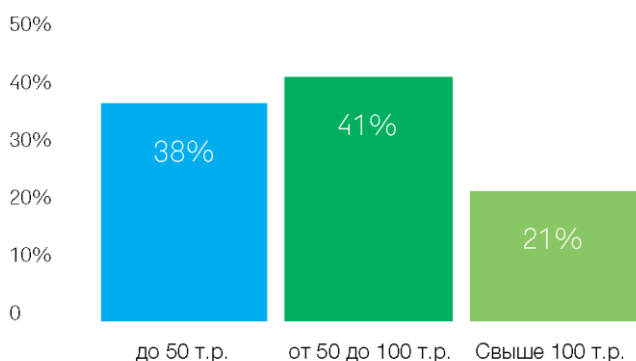
Рис. 4. Должностные позиции корпоративных волонтеров



Финансовое благополучие волонтеров находится на среднем уровне. Большинство (69%) оценивает свой доход как средний, и 80% зарабатывают до 100 тыс. руб. в месяц (с учетом заработков других членов семьи).

Рис. 5. Семейный доход за последний месяц

(% от числа ответивших на вопрос — всего
ответили 69% респондентов)



Фактический доход оценивался с помощью открытого вопроса, при ответе на который указывался конкретный доход семьи за прошедший месяц (Рис. 5)¹. В абсолютном значении это число варьировалось от 8 тыс. до 1,2 млн руб. Однако такой разрыв между показателями является исключением — в целом распределение довольно равномерное. Немного больше трети ответивших (38%) назвали доход до 50 тыс. руб., 41% — от 50 до 100 тыс. руб. Семейный доход каждого пятого (21%) выше 100 тыс. руб. в месяц. Субъективное восприятие дохода определялось по оценке покупательной способности семьи (Рис. 6)².

Рис. 6. Субъективная оценка семейного дохода



Большинство волонтеров (69%) относят себя к группе со средним доходом, четверть (24%) — к группе с высоким доходом, 7% — к группе с низким доходом.

Таким образом, портрет «типичного» волонтера следующий:

- 65 из 100 волонтеров — женщины
- 90 из 100 — в возрасте до 50 лет
- 90 из 100 имеют хотя бы одно высшее образование
- 80 из 100 имеют семейный доход до 100 тыс. руб. в месяц
- 70 из 100 оценивают свой доход как средний
- 50 из 100 имеют семью и минимум одного ребенка

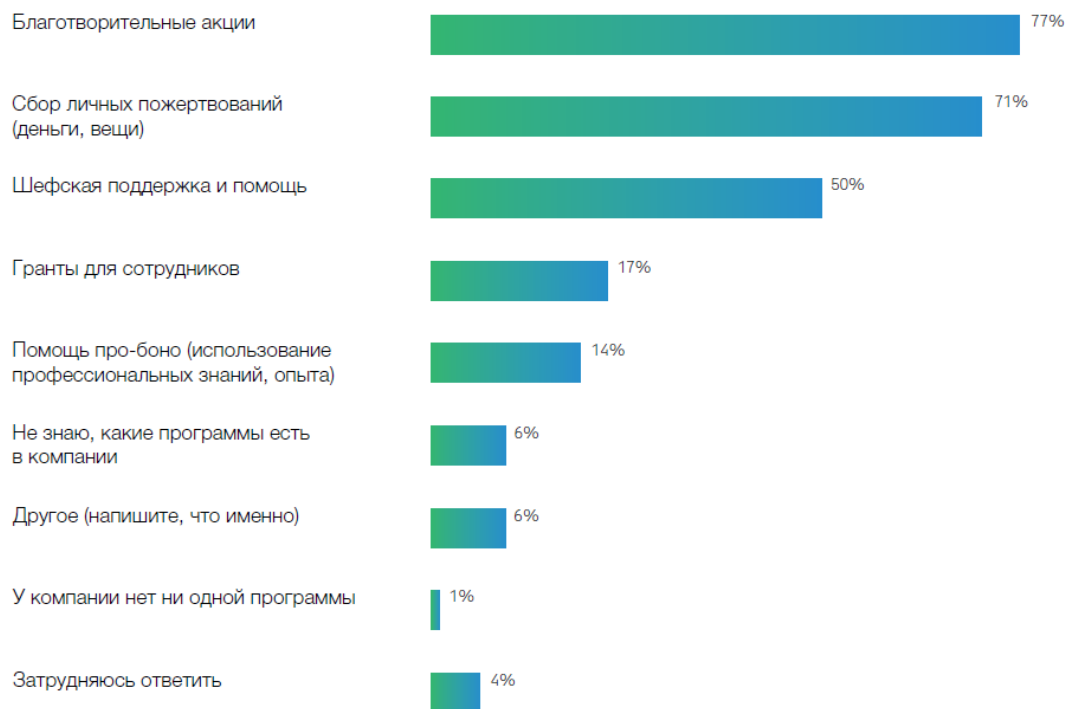
Вовлеченность сотрудников в мероприятия КВ (формы и способы участия)

Как сотрудники определяют КВ. По результатам фокус-групп КВ описывается как симбиоз или содружество компании и ее сотрудников, деятельность которых направлена на реализацию социально значимых проектов и благотворительных акций, где компании организуют информационное, организационное, ресурсное (в том числе материальное, финансовое) сопровождение, а сотрудники вкладывают свои временные ресурсы, компетенции и навыки, при этом действуют добровольно, безвозмездно, инициативно и регулярно. Ни сотрудники, ни организаторы КВ не считают важным проводить границу между благотворительностью и волонтерством, если под благотворительностью подразумеваются не прямые пожертвования компании, а какое-то участие со стороны сотрудников.

Знание о социальных программах компании. Большинство опрошенных сотрудников знают о существовании тех или иных социальных программ в своих компаниях (Рис. 7). Чаще всего сотрудники осведомлены о благотворительных акциях (77%), сборе денег и вещей в

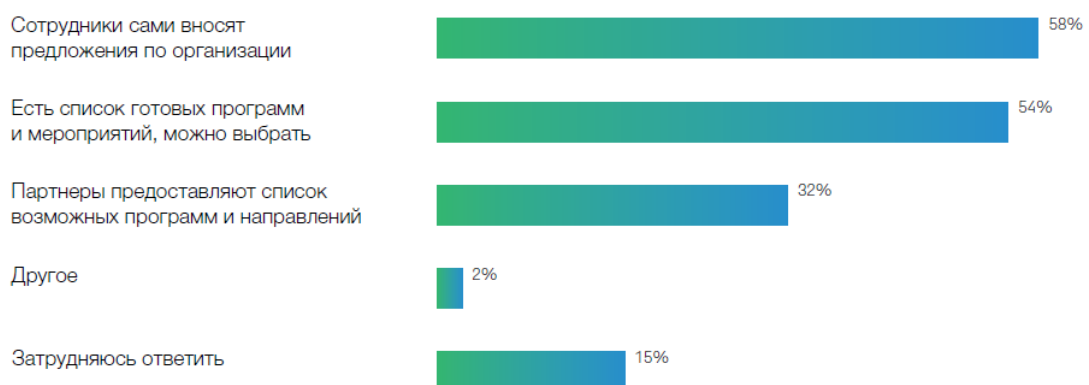
качестве личных пожертвований (71%), а также о программах шефской поддержки и помощи (50%). Остальные варианты выбирались сравнительно малым числом опрошенных.

Рис. 7. Осведомленность о направлениях благотворительной и волонтерской деятельности компании



Инициатор мероприятий КВ. В обследованных компаниях мероприятия корпоративного волонтерства иницируются несколькими способами (Рис. 8). Практически с одинаковой частотой встречаются варианты, когда сотрудники сами могут вносить предложения по организации помощи (58%) и когда им предлагается для выбора список готовых программ и мероприятий (54%). Примерно треть опрошенных указали, что в их компаниях список возможных программ и направлений предлагают партнеры организации (НКО, благотворительные фонды, органы власти).

Рис. 8. Способы организации мероприятий КВ



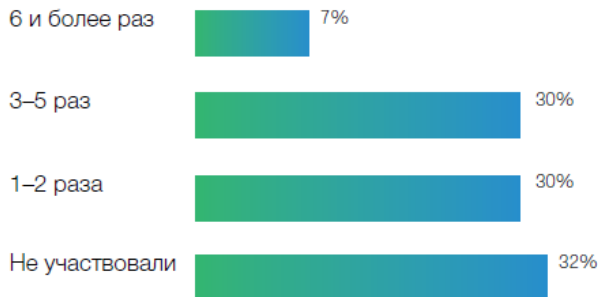
Анализ ответов участников фокус-групп также подтверждает эти выводы. Компании стимулируют сотрудников к тому, чтобы проявлять инициативу и предлагать свои идеи, акций и проекты. Сотрудник компании может как присоединиться к существующей в компании программе КВ, так и инициировать собственный волонтерский проект или акцию либо поддержать акцию коллег. Некоторые участники отметили, что в их компаниях за последние годы возросло число проектов, предложенных сотрудниками. (...)

Компании, в которых уже есть масштабные программы КВ, также стимулируют инициативы сотрудников, например, в виде грантового конкурса. (...)

В любом случае, полученные данные свидетельствуют, что при организации мероприятий КВ компании в целом стремятся учитывать мнения сотрудников. Однако реальный опыт инициирования или организации мероприятий КВ имеют только 13%

опрошенных. Компании предоставляют сотрудникам возможности для реализации их инициатив по оказанию помощи, но такой возможностью пользуется относительно небольшое число сотрудников. Большинство предпочитают быть участниками, а не организаторами КВ.

Рис. 9. Участие в мероприятиях КВ за последний год



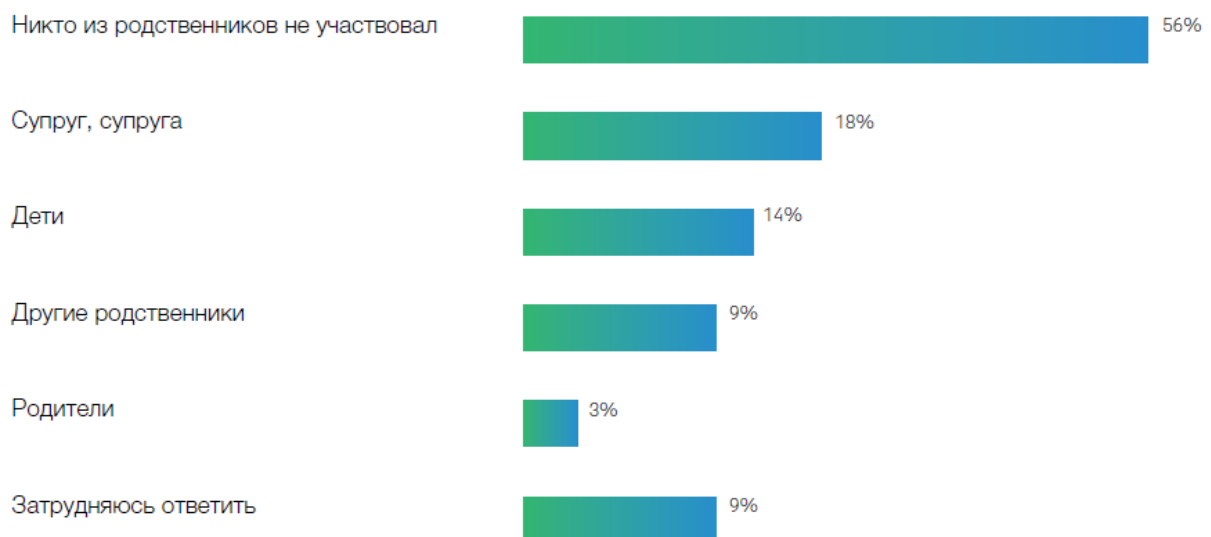
деньгами или вещами, без личного общения с благополучателями (Рис. 10).

Рис. 10. Личная vs. опосредованная помощь



родственники и члены семей (Рис. 11). Чаще всего это супруг или супруга (18%), дети (14%) либо другие родственники (9%).

Рис. 11. Участие родственников в мероприятиях КВ



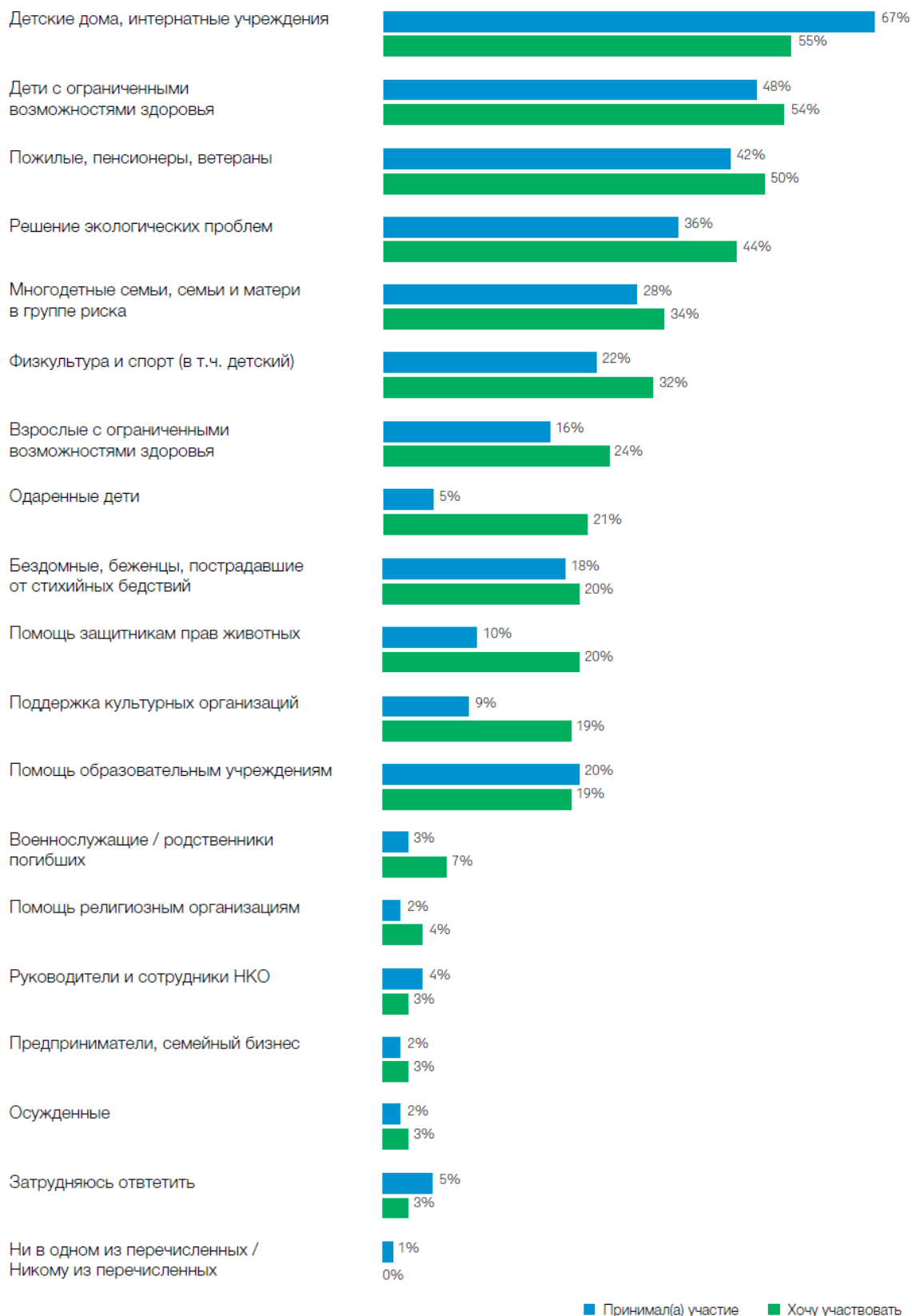
Время, затрачиваемое на волонтерскую деятельность (по результатам групповых обсуждений). Объемы времени, потраченного участниками на КВ, сильно различаются: от нескольких часов до нескольких недель в год. Сами волонтеры чаще всего оценивают его как достаточное или оптимальное. Это объясняется личными обстоятельствами — например, загрузкой на работе, семейными условиями каждого конкретного волонтера. При этом сотрудникам крайне важно заранее знать, сколько времени займет конкретное мероприятие КВ. (...)

Существующие и желательные направления помощи в рамках мероприятий КВ.

Предпочтения сотрудников о том, какие направления помощи в рамках КВ стоит развивать, в целом совпадают с тем, в каких мероприятиях им доводилось участвовать за прошедший год

(Рис. 12). Приоритетным направлением является помощь детским домам и интернатным учреждениям (67%), детям с ограниченными возможностями здоровья (48%) и пожилым людям, ветеранам (42%).

Рис. 12. Текущие и желательные направления КВ



Наибольший разрыв между желательными направлениями помощи и теми, в которых сотрудники реально участвовали, наблюдается по таким позициям, как:

- поддержка одаренных детей (лишь 5% опрошенных занимаются такой деятельностью сейчас, и 21 % хотели бы заниматься ею в будущем),

- поддержка спорта, в том числе детского (22% и 32% соответственно),
- защита животных (10% и 20% соответственно),
- помощь организациям культуры (9% и 19% соответственно).

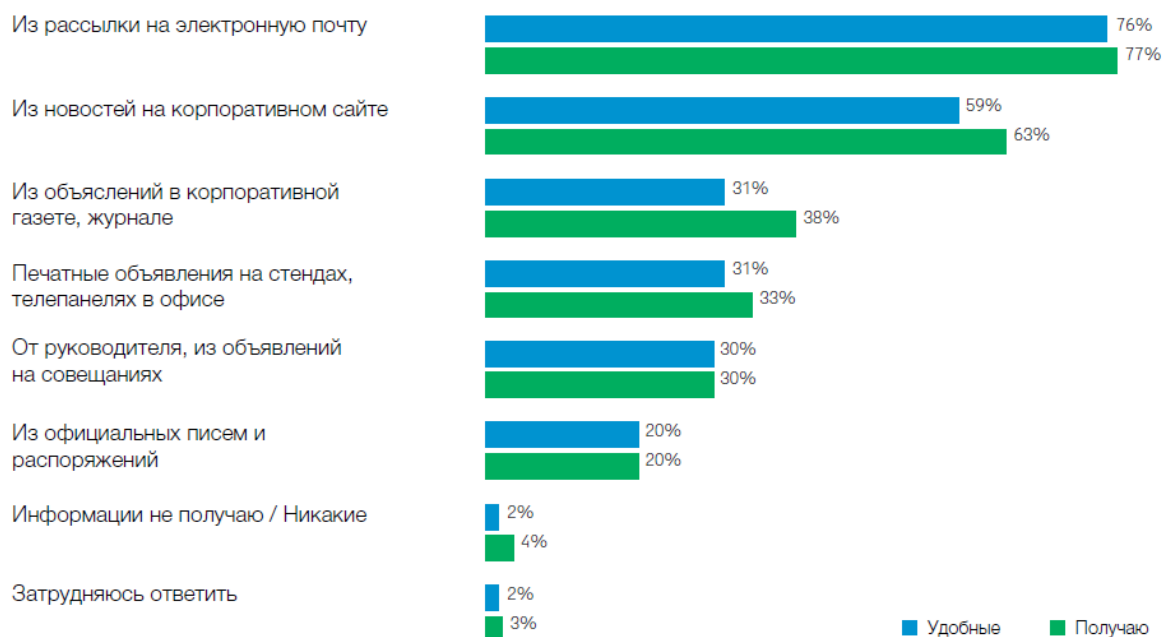
Наименее популярными среди возможных будущих направлений корпоративного волонтерства оказались помощь осужденным (3%), руководителям и сотрудникам НКО (4%), предпринимателям (4%) и религиозным организациям (4%).

Участники фокус-групп говорили о том, что выбор направлений помощи чаще осуществляется компанией (прямо или косвенно — через обозначение приоритетов), хотя у участников КВ зачастую тоже есть возможность предложить своих благополучателей. Поэтому можно считать, что выявленная закономерность все же больше определяется способностью самих волонтеров выбирать гибкие стратегии, чем жесткими приоритетами компании. Итак, можем резюмировать, что с точки зрения самих волонтеров приоритеты программ КВ должны быть сфокусированы на тех общественных группах, которые не только остро нуждаются в помощи, но, главное, им практически неоткуда ее получить. Это воспитанники детских домов, дети с ограниченными возможностями здоровья, пожилые люди, пенсионеры, ветераны (50-55%). Структура желаемых приоритетов практически идентична тем направлениям, которые развивают сами компании: первые шесть позиций полностью тождественны.

Информационные каналы

Респондентов в целом устраивает то, как они получают информацию о КВ (Рис. 13). Наиболее распространенными вариантами были рассылка по электронной почте (об этом сообщили 77% респондентов), а также новости и объявления на корпоративном сайте (63%). Те же источники названы наиболее удобными для получения информации о КВ.

Рис. 13. Текущие и наиболее удобные / желательные источники информации о КВ



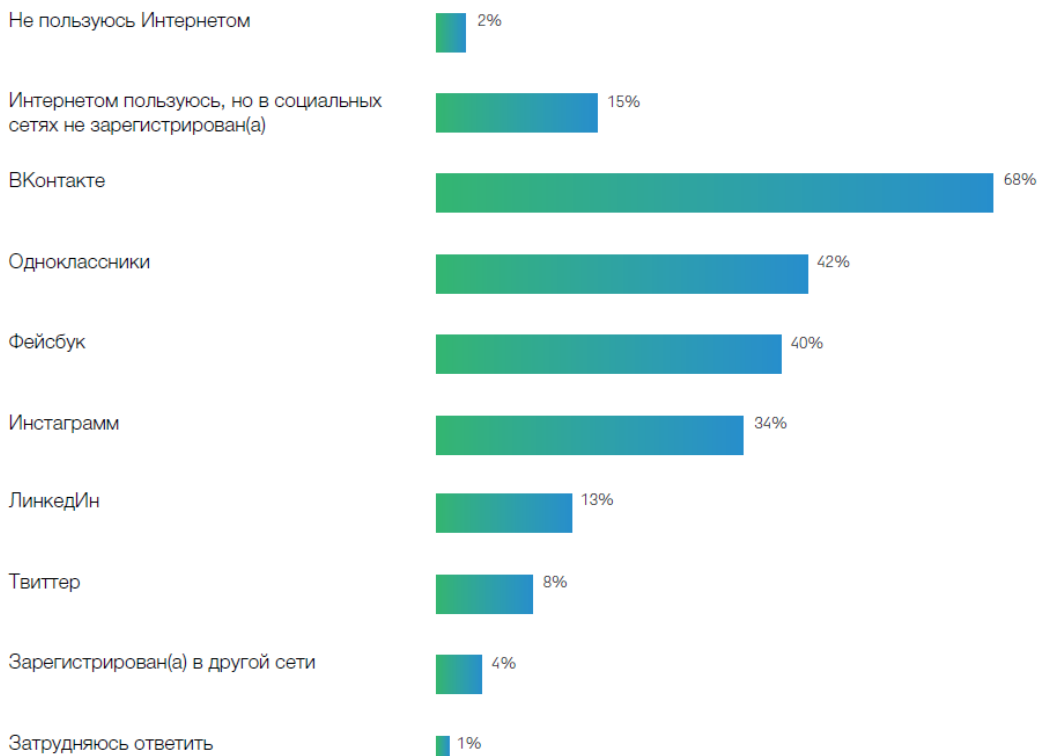
Социальные сети практически не применяются для получения информации о мероприятиях КВ. Однако они активно используются внешними структурами — НКО, движениями и группами — для организации волонтерских мероприятий и информирования о них. В подобные мероприятия вовлечены некоторые сотрудники, занимающиеся волонтерством как в рамках компании, так и вне ее.

«Если корпоративные акции — то на портале компании или через информационную рассылку. Если сторонние организации — то через рекламу в социальных сетях или в общественном транспорте. Имею подписку на группу в социальной сети, в которой сотрудники учреждения информируют о своих потребностях или предстоящих мероприятиях» (Вероника). Пользователи социальных сетей. Большинство опрошенных сотрудников пользуются Интернетом и состоят в различных социальных сетях (Рис. 14). Не состоят в социальных сетях, но пользуются Интернетом 15% опрошенных.

Наиболее популярной социальной сетью у опрошенных является «ВКонтакте» (68%). Примерно равные доли респондентов имеют аккаунты в «Одноклассниках» (42%) и «Фейсбуке» (40%), еще треть опрошенных имеет аккаунт в «Инстаграм». Наименее

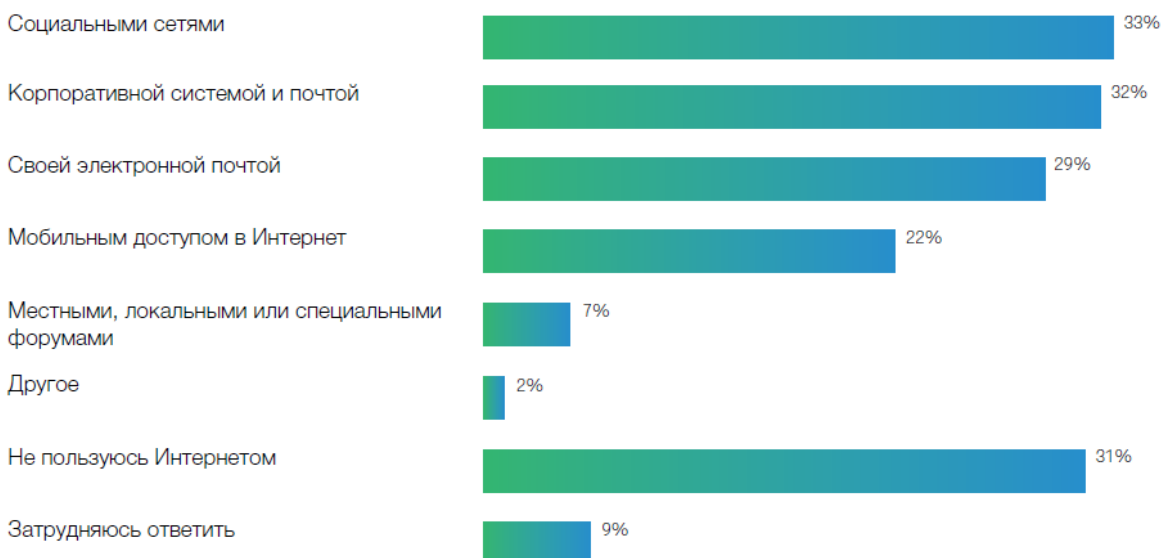
популярными социальными сетями среди опрошенных являются «ЛинкедИн» (13%) и «Твиттер» (9%).

Рис. 14. Используемые социальные сети



Использование социальных сетей для организации и обсуждения корпоративного волонтерства (Рис. 15). Около трети (33%) сотрудников пользуются социальными сетями для обсуждения и организации мероприятий КВ. Корпоративной системой и почтой для этих целей пользуются 32%, своей электронной почтой — 29%, и еще 22% сказали о мобильном доступе в Интернет.

Рис. 15. Чем пользуются сотрудники для подготовки и обсуждения волонтерских мероприятий



Социальные сети используются в основном молодежью. Так, среди молодых людей до 28 лет доля тех, кто использует социальные сети для обсуждения и проведения волонтерских мероприятий, достигает почти 40%, тогда как в остальных группах - чуть более четверти. Основная решаемая задача - оперативное онлайн-информирование участников о мероприятиях в рамках более крупного волонтерского события. (...) Кроме того, социальные сети используются для освещения мероприятий КВ. Респонденты указывают, что подобные репортажи с места событий более неформальны, чем официальные отчеты, интересны многим сотрудникам. Наиболее подходящим для этих целей является Инстаграмм. (...)

Таким образом, использование социальных сетей для нужд КВ распространено недостаточно широко. При этом большинство сотрудников состоит в различных социальных сетях. Важным фактором в использовании Интернета для обсуждения и получения информации о КВ оказываются возрастные ограничения.

Удовлетворенность программами и мероприятиями КВ

Большую часть опрошенных сотрудников, участвовавших в волонтерских акциях, в целом устраивают проводимые мероприятия КВ (Рис. 16).

Рис. 16. Вопрос: Если говорить в целом, насколько Вы удовлетворены следующими аспектами акций и мероприятий в рамках корпоративного волонтерства?



Положительные оценки преобладают в восприятии:

- предоставляемой информации о мероприятии и конкретных нуждающихся (77% положительных ответов — в сумме «удовлетворен» и «скорее удовлетворен»),
- организационной поддержки (62%),
- информирования о результатах акции (67%),
- выбора времени, когда проводятся волонтерские мероприятия (69%).

Негативные оценки чаще всего касались:

- обучения и консультаций перед волонтерскими мероприятиями (24% в сумме — «не удовлетворен» и «скорее не удовлетворен»),
- способов выражения признательности компании сотрудникам-волонтерам (22%).
- Сотрудники не до конца понимают следующие аспекты мероприятий КВ:
- работу партнеров компании — благотворительных фондов и НКО (33%),
- финансовую отчетность компании (30%). Сотрудничество с НКО также обсуждалось в ходе онлайн-дискуссии. Единое мнение на этот счет у участников не сформировано. С одной стороны, сотрудничество с НКО повышает результативность мероприятий КВ в плане социальных эффектов. Данный вариант сотрудничества представляется некоторым участникам более предпочтительным — в этом случае деятельность КВ «подхватывается и оберегается» заинтересованной второй стороной».(...)

С другой стороны, опрошенные указывают на недостатки взаимодействия с НКО — в том числе на невысокий уровень квалификации и профессионализма сотрудников НКО по сравнению с корпоративными волонтерами, снижение «полезности» вклада НКО по мере развития взаимодействий компании с конкретным благополучателем. (...)

Второй аспект, вызвавший затруднение у участников опроса, — отчетность компании о потраченных средствах. Этот вопрос, как и некоторые другие вопросы организации мероприятий КВ, может влиять на уровень доверия сотрудников к компании и мероприятиям КВ. Если корпоративное волонтерство — это во многом «личная» деятельность сотрудника, то максимальный уровень открытости со стороны компании положительно сказывается на доверии к компании-организатору КВ; в результате можно ожидать рост уровня участия в мероприятиях КВ.

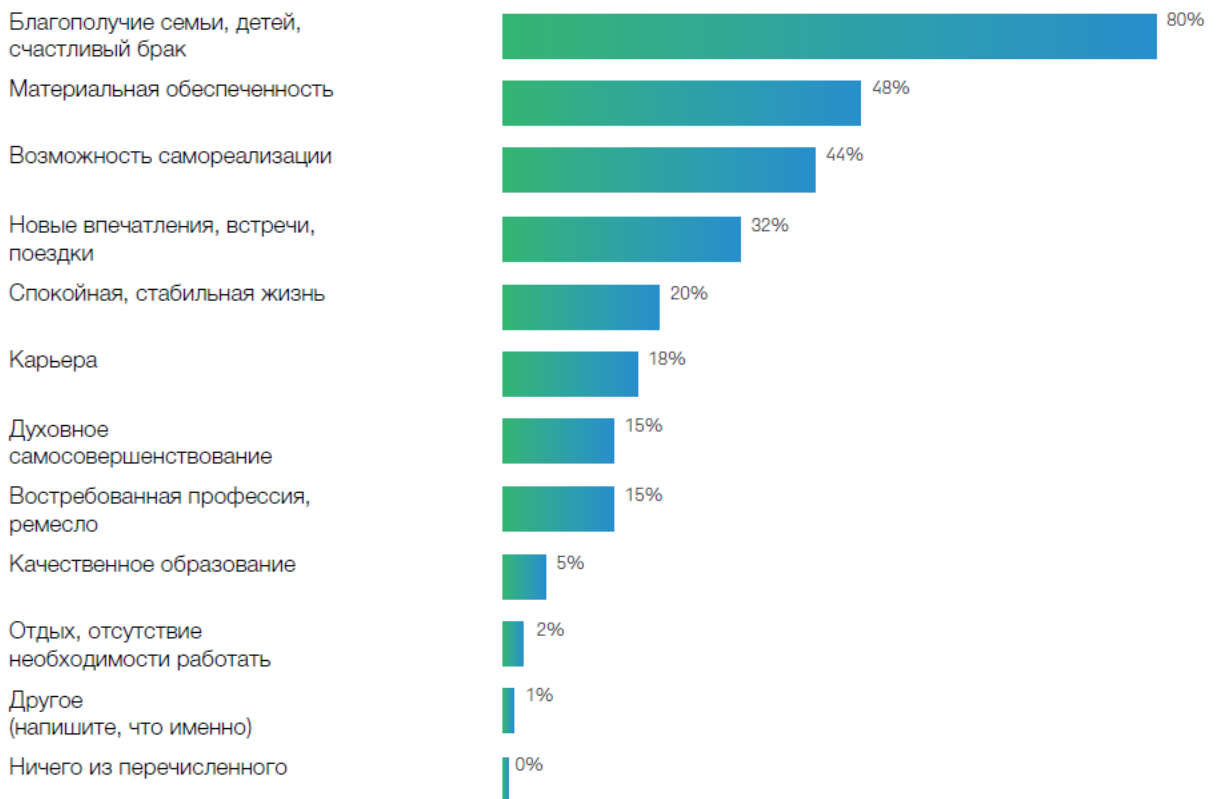
Хотя волонтеры в целом положительно оценивают разные стороны существующих программ КВ, следует обращать внимание не только на баланс положительных и отрицательных оценок (тут большинство нареканий вызывают «обучение» и «признательность компании»), но также на долю затруднившихся дать какой-либо определенный ответ (в дополнение к предыдущим, это также «работа благотворительных фондов» и «отчетность о потраченных средствах»).

Ценности и установки волонтеров

В данном параграфе раскрыты представления сотрудников об успехе в жизни, об общих, базовых ценностях³, а также об ответственности за все происходящее. Благополучие зависит от собственных усилий — в этом уверено большинство (85%) опрошенных. Лишь 11 % считают, что благополучие определяется внешними причинами — тем, насколько справедливо устроено общество. Большинство (92%) волонтеров готовы объединяться с другими людьми в случае, если их интересы и идеи совпадают. Не готовы объединяться только 4%. Корпоративные волонтеры, по сравнению с россиянами в целом, представляют собой довольно редкую категорию. Это люди, принимающие ответственность за успехи и неудачи лично на себя, полагающие, что благополучие их семей зависит от собственных усилий, и готовые создавать и использовать один из наиболее сложно добываемых ресурсов — ресурс коллективного действия. По данным общероссийских исследований и опросов, такая комбинация установок встречается только у так называемых «высоко ресурсных» групп населения. Размер дохода в данном случае играет второстепенную роль; важнее обладание такими ресурсами, как образование, конкурентоспособность на рынке труда, удовлетворенность базовых жизненных потребностей.

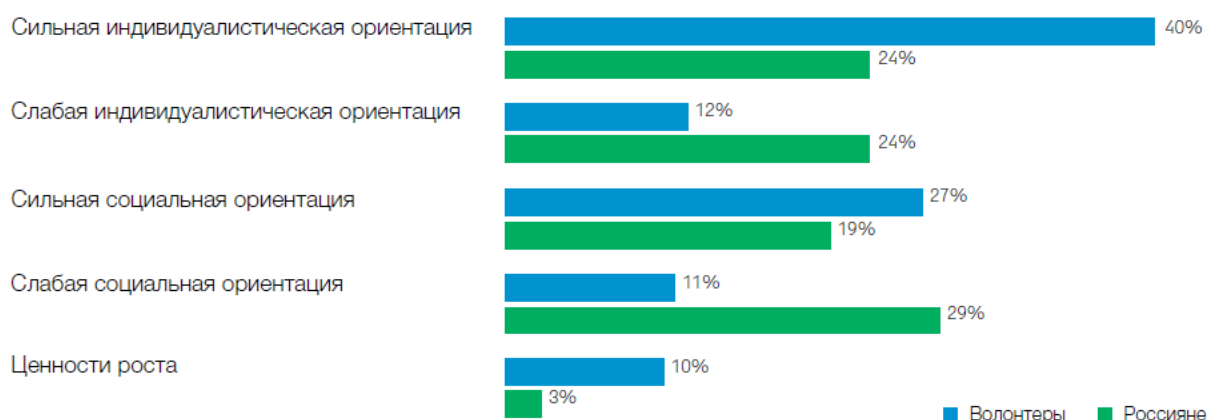
Возможность самореализации является критерием жизненного успеха почти для половины (44%) опрошенных сотрудников (Рис. 17). На первом месте с большим отрывом идет «благополучие семьи и детей» (80%). Значимым фактором успеха является материальная обеспеченность (48%). А вот индивидуалистические темы, связанные либо с узкоиндивидуальными приоритетами развития и достижений, либо с обособленностью от общества, дистанцированностью от его проблем и возможностей, выражены относительно слабо: спокойная жизнь (20%), карьера (15%), востребованная профессия (15%) и духовное самосовершенствование (15%).

Рис. 17. Составляющие жизненного успеха



Базовые ценности волонтеров в сравнении с россиянами в целом⁴. Волонтеры — группа с выраженными индивидуалистическими и социальными ориентациями, ценностями самоутверждения и саморазвития, а также заботы об окружающих. При этом установки на конформизм и пассивность, по сравнению с россиянами в целом, выражены намного меньше (Рис. 18). Ценностные ориентации определялись на основе пяти групп ответов, в зависимости от того, как комбинируются различные ценности и насколько сильно они выражены (доминируют или же едва присутствуют в общей системе). В том числе:

Рис. 18. Сравнение структуры базовых ценностей волонтеров компаний и россиян в целом



Ценности роста: доминируют ценности «открытости изменениям», ценности роста и ценности «заботы об окружении»; в минимуме находятся «ценности самосохранения» и «самоутверждения».

Сильная индивидуалистическая ориентация: доминируют ценности «открытости изменениям» и «самоутверждения» (приписывают себе ответственность за успехи и достижения); минимальные значения набирают ценности «сохранения», то есть консервативные установки, и ценности «заботы об окружении» (забота об окружающих людях и среде, природе, подчеркивание важности социальной среды, в которой живет человек).

Слабая индивидуалистическая ориентация: лидируют, но не доминируют ценности «самоутверждения»; остальные выражены средне или слабо.

Сильная социальная ориентация: доминанта на «сохранении» и на ценностях «заботы об окружении»; слабее выражены ценности «открытости изменениям» и «самоутверждения».

Слабая социальная ориентация: доминанта на ценностях «сохранения» (консервативные ценности стабильности и защиты); ценности «заботы об окружении» выражены средне, остальные — очень слабо.

Волонтеры разделяют ценности самоутверждения, им свойственна ориентация на успех, достижения и способность быть самостоятельными и независимыми. Кроме того, у корпоративных волонтеров выражены ценности заботы о социальной среде, о том сообществе, в котором они живут, и одновременно очень низки установки конформизма, пассивности и стремления обвинять в собственных бедах и неудачах кого-либо другого, а не себя. Опрошенные сотрудники отличаются открытостью к изменению и ориентациями на саморазвитие, получение нового опыта и, главное, готовностью «выходить из зоны комфорта». Открытость к изменениям и саморазвитию принципиально отличает опрошенных волонтеров от россиян в целом и, возможно, объясняет некоторую «культурную» дистанцию и определенное непонимание со стороны последних — «не понимают, зачем нам это надо», как сказала одна из участниц групповой дискуссии.

Таким образом, корпоративные волонтеры — это:

- уверенные в себе люди с выраженными установками на достижение успеха, который они понимают не только как благополучие семьи, но также как самореализацию, саморазвитие, стремление получать новый опыт и знания. Главное, что это люди, принимающие ответственность за свои успехи и неудачи на себя, а не делегирующие ее «вовне»;

- люди, готовые объединяться с другими. У них очень развиты ценности заботы об окружающих, ценности стабильности, которые распространяются не только на собственную семью, но также на те сообщества, в которых они живут. Фактически это люди, готовые делать свой индивидуальный успех ресурсом «своей» группы или сообщества.

Мотивация и вовлечение сотрудников в КВ

Мотивация участия

Участие компании в организации мероприятий КВ важно для сотрудников и является гарантией того, что все усилия будут направлены именно на благополучателей, будут решены все вопросы организационного характера, будет возможность оказать более масштабную помощь. Это выгодно отличает КВ от самостоятельного волонтерства вне компании и является базовым преимуществом при выборе между самостоятельным, индивидуальным и корпоративным волонтерством. (...)

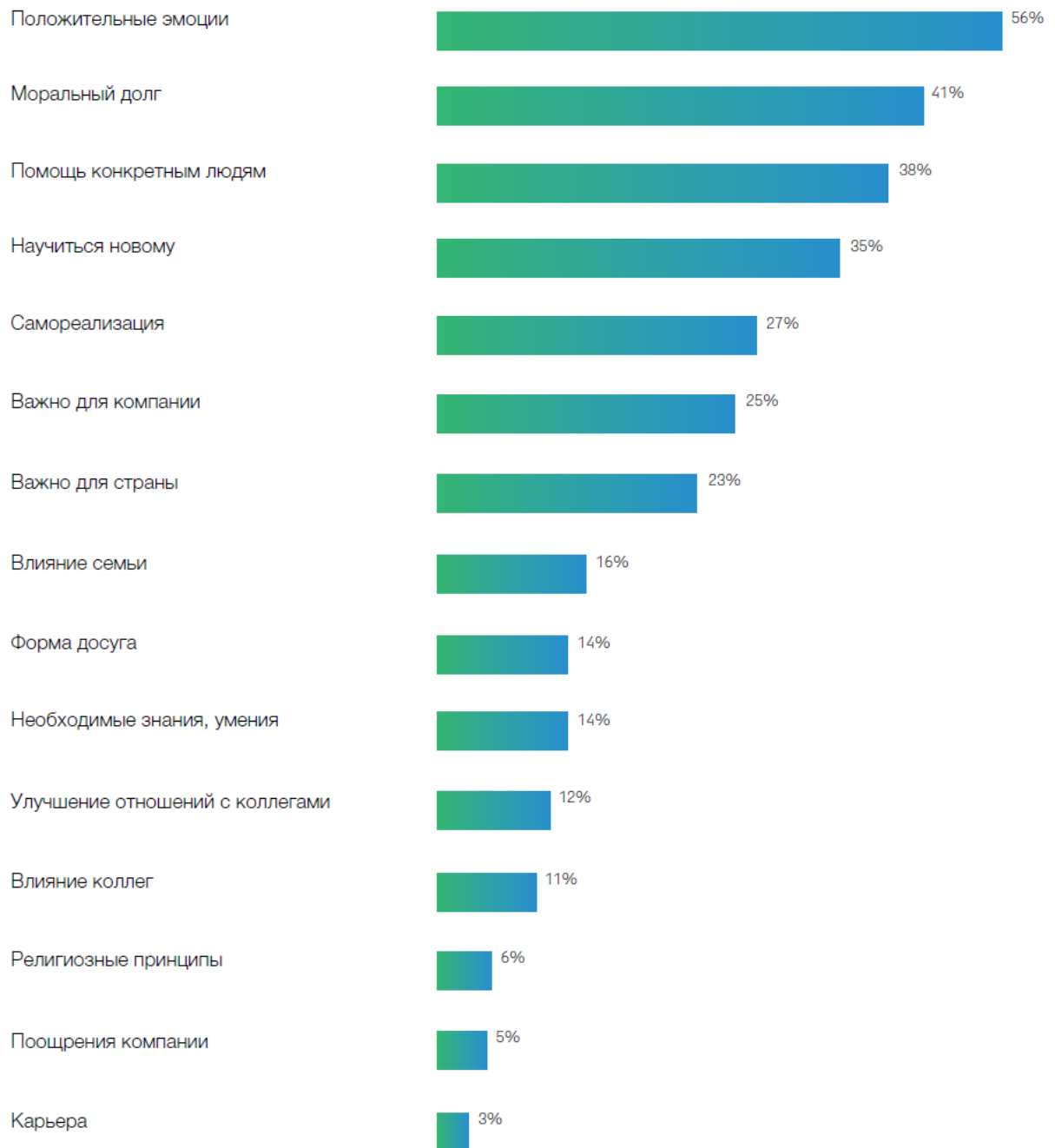
Мотивы участия сотрудников именно в мероприятиях КВ можно разделить на три группы (Рис. 19):

- моральный долг (41%), желание помочь конкретным людям (38%);
- удовлетворение, положительные эмоции (56%), стремление научиться новому (35%), самореализация (27%) — так называемые мотивы личностного роста;
- важность для компании (25%), для страны (23%), влияние семьи (16%), значимость для улучшения отношений с коллегами (12%) — так называемый «внешний» тип мотивации, обращенный к миру и обществу.

Итак, данные показывают, что основной мотивацией участия в КВ являются моральные соображения, но при этом сильны индивидуалистические мотивы — получение положительных эмоций и личностный рост. Подчеркнем, что речь идет именно о личностном, а не о карьерном росте внутри коллектива. «Внешняя» мотивация менее приоритетна для опрошенных.

Данные онлайн-дискуссий также показывают, что в качестве одной из основных причин, побуждающих к волонтерской деятельности в компаниях, декларируется гуманистическое отношение к другим людям, желание и даже необходимость помогать.

Рис. 19. Мотивы участия в мероприятиях КВ



(...) Индивидуалистическая мотивация также обсуждалась на фокус-группах. Участники отмечали стремление развивать свои навыки и повысить квалификацию, развить определенные черты личности, с пользой провести свободное время, переключиться с основных рабочих дел на дополнительную деятельность, «освежить» взгляд на мир, а также возможность неформально пообщаться с коллегами, организованность мероприятия. В отличие от опроса, респонденты фокус-групп неоднократно подчеркивали важность неформального взаимодействия с коллегами и руководством, что может оказывать положительное влияние на отношения в коллективе. (...)

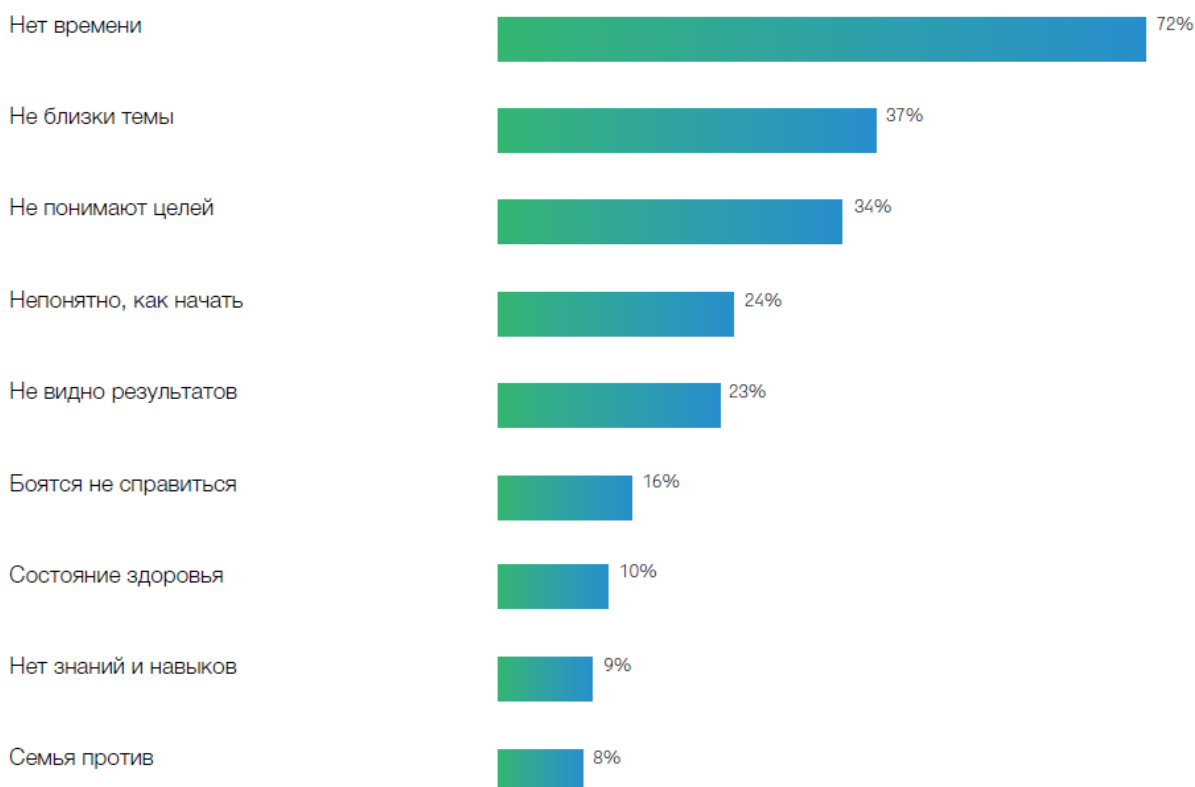
Решение участвовать в волонтерской деятельности, связанное с высокой лояльностью компании, указано в числе значимых факторов представителями только одной компании. Они называли этот мотив в качестве основного для себя. Неоднократно подчеркивалась важность репутации и имиджа компании, которые создаются в том числе за счет проведения волонтерских мероприятий для ее сотрудников. В данном случае репутация компании становится частью личной репутации сотрудника, поэтому респонденты не разделяют личные и корпоративные мотивы участия в волонтерской деятельности — отвечая на вопросы о личной мотивации, они перечисляют стимулы для компании (в основном в области PR).

Таким образом, основываясь на данных опроса и фокус-групп, можно утверждать, что корпоративное волонтерство скорее индивидуальная, личная история для сотрудников, нежели именно корпоративная практика. Ожидаемая роль компании — организация мероприятия, «гарантия» того, что средства и усилия пойдут по прямому назначению. Сами мероприятия КВ сотрудники воспринимают как способ выполнения своего морального долга, источник личностного развития или развлечения, смены обстановки.

Причины неучастия в волонтерстве

Основной причиной неучастия в КВ (72%) называется нехватка времени (Рис. 20). Немного больше трети опрошенных считают, что направления волонтерства не близки сотрудникам (37%) и цели КВ в компании непонятны (34%).

Рис. 20. Причины неучастия сотрудников в мероприятиях КВ

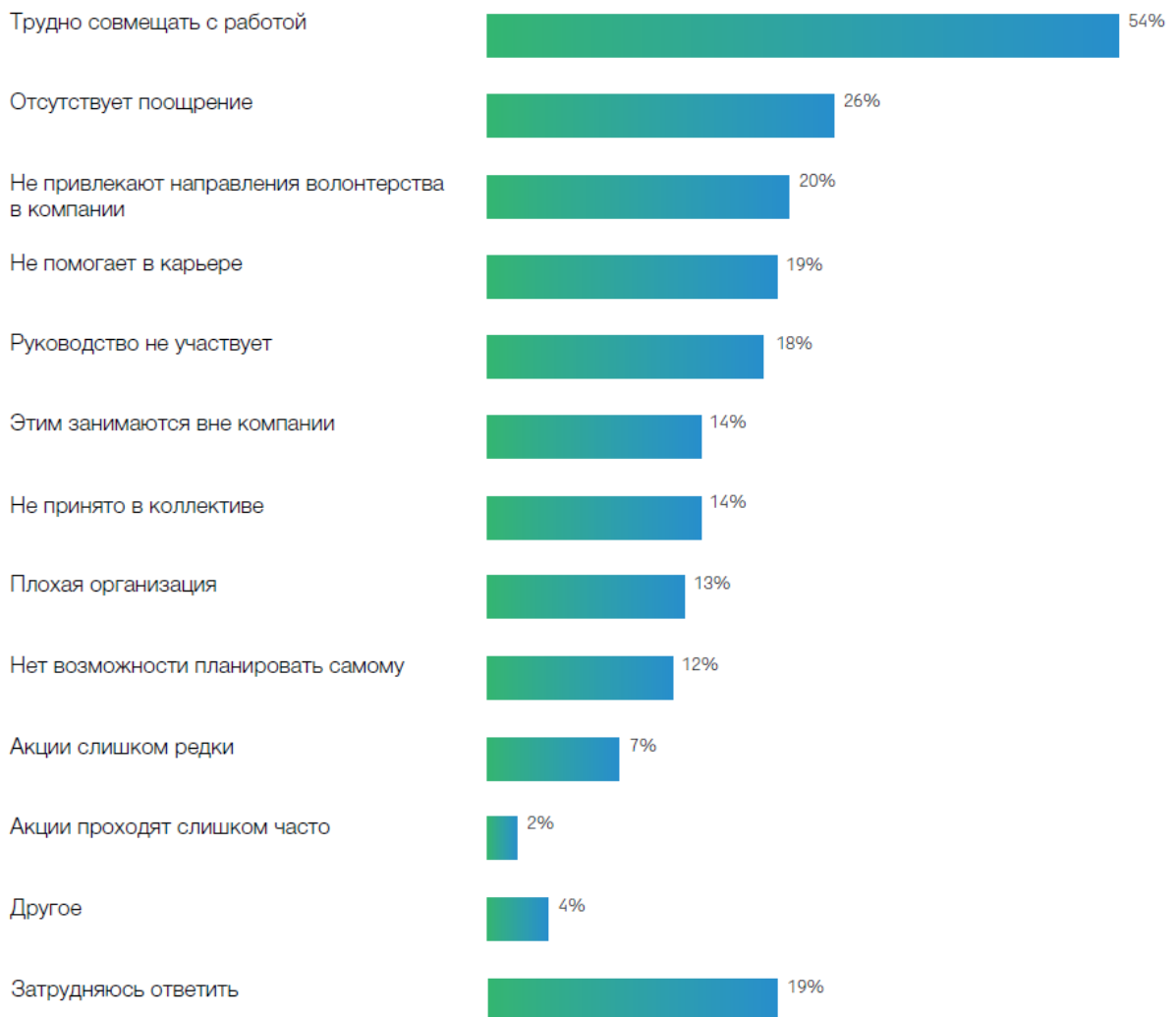


По мнению ряда исследователей, нехватка времени в действительности не является ключевым фактором неучастия, а называется сотрудниками как наиболее очевидная причина, не требующая дальнейших объяснений. Многие участники фокус-групп тоже считают, что нехватка времени является отговоркой, связанной с нежеланием заниматься корпоративным волонтерством:

«Если есть искреннее желание помочь, человек найдет возможность это сделать. Если желания нет, человек ищет причины, отговорки этого не делать» (Анна). Другими словами, из данных видно, что присутствуют определенная дистанцированность по отношению к волонтерству (не близки темы и направления этой деятельности, не понимают ее целей, не видно ее практических результатов), а также некоторые барьеры к участию в ней (непонятно, как начать, боятся не справиться).

Помимо личных барьеров к участию, препятствующих вовлечению в волонтерство, немаловажную роль играют организационные сложности (Рис. 21). Чаще всего респонденты говорили, что им трудно совмещать волонтерство с работой (54%), — ответ вполне ожидаемый. Однако второй по значимости проблемой называлось отсутствие поощрения волонтеров (26%). Значительно меньше волнуют опрошенных непосредственно организационные проблемы: плохая организация (13%), невозможность принимать участие в планировании мероприятий КВ (12%) и невысокая частота их проведения (7%).

Рис. 21. Организационные проблемы и трудности



Вместе с тем сразу четыре ответа, идущих друг за другом, показывают, что некоторым волонтерам важно видеть некие более прагматические мотивы (карьера, поощрения) или же им не хватает ощущения «общего дела» (руководство компании не участвует, не близки направления деятельности). Самое главное, что показывают ответы, — у компаний зачастую не оказывается достаточно очевидных стимулов, которые бы не только вовлекали людей в КВ, но также показывали ее позитивное отношение к волонтерам. Ведь не секрет, что большинству требуется внешнее «позитивное подтверждение» их деятельности, благодаря которому люди ощущают заинтересованность компании в них как сотрудников.

Если суммировать результаты относительно причин неучастия или недовольства КВ, которые проявились как в опросе, так и в фокус-группах, можно наметить два обобщающих вывода:

- КВ в текущем виде не всегда соответствует ожиданиям и интересам сотрудников — для них кажется трудным или невозможным начать заниматься КВ, самим проявить инициативу, предложить идею акции, проекта и реализовать ее с помощью компании. Безусловно, здесь играют роль не только объективные сложности, но также субъективные барьеры, неготовность людей участвовать в волонтерстве.

- Текущий уровень поддержки и поощрений (нематериальных, моральных) со стороны компании и руководства кажется волонтерам недостаточным, чтобы привлечь большее число сотрудников к участию в КВ.

Они ожидают большей вовлеченности руководства и более явного признания их заслуг со стороны компании.

Таким образом, возможными факторами развития мероприятий КВ и вовлечения в них новых сотрудников могут стать устранение или минимизация обозначенных барьеров. Кроме того, участниками фокус-групп отдельно назывались следующие меры, которые способствовали бы популяризации КВ и вовлечению сотрудников:

- необходимо снять барьер негативного восприятия корпоративной волонтерской деятельности со стороны руководства (там, где он имеет место);
- следует вовлекать в мероприятия КВ сотрудников уровня руководителей; (...)
- для поддержки текущих участников КВ и повышения их лояльности мероприятиям КВ — обеспечить признание в компании в виде грамот и других бонусов. Эта мера значима для увеличения символического капитала (уважения, признания) и для развития соревновательного духа среди волонтеров; (...)
- стори-теллинг — рассказы об осуществляемой волонтерами деятельности;
- подробное описание цели деятельности и благополучателей; (...)
- заранее объявленная продолжительность мероприятия КВ, оценка затрачиваемого времени; (...)
- мероприятия КВ не должны насаждаться извне, сверху;
- мероприятия КВ не должны быть сложными конкурсными соревнованиями, так как это может отбить у потенциальных участников желание ими заниматься;
- соревновательность не должна быть основной чертой мероприятий КВ. Компания должна признавать и демонстрировать значимость вклада каждого участника; (...)

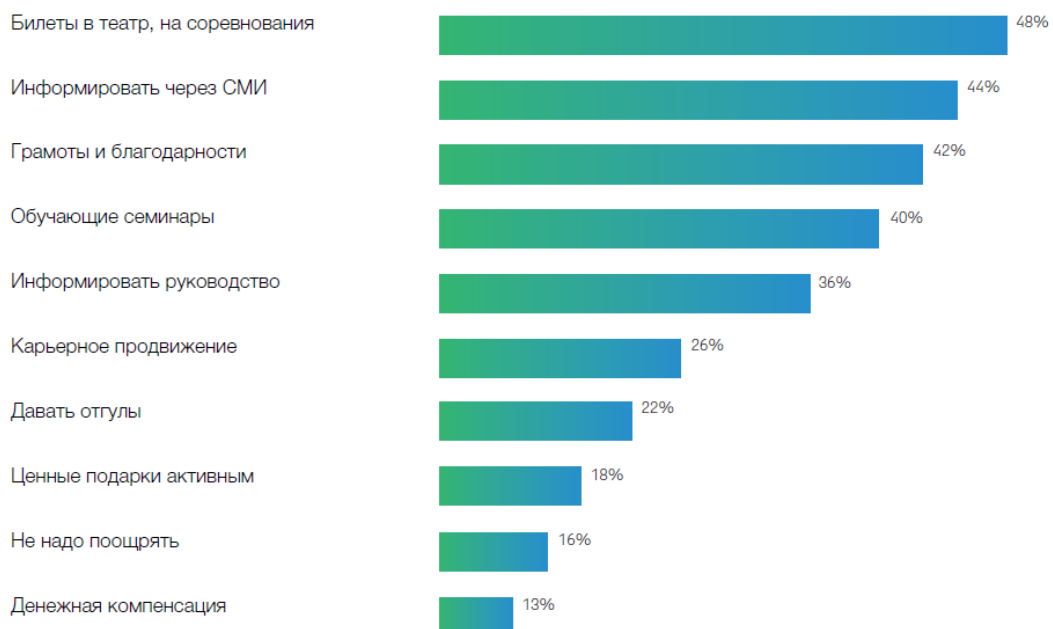
Таким образом, подводя итог данному разделу, отметим, что основные барьеры, названные участниками обеих частей исследования, относятся скорее к группе личных: это, с одной стороны, отсутствие сочувствия к деятельности корпоративных волонтеров, с другой — отсутствие времени, страх и психологические сложности осуществления этой работы. Для развития программ КВ должны быть устранены указанные барьеры, а также сняты барьеры негативного восприятия со стороны сотрудников компаний. Для вовлечения новых участников возможно привлекать в программы КВ руководителей, подробно и понятно рассказывать об осуществляемой деятельности, не навязывать мероприятия со стороны руководства и не устраивать из них сложных конкурсов, развивающих не дух соревновательности, а атмосферу неуместной в волонтерстве конкуренции.

Поощрение волонтеров и готовность участвовать в будущем

Поощрение волонтеров

Большинство опрошенных сотрудников находят поощрение волонтеров возможным и необходимым (Рис. 22). Только около 16% опрошенных заявили, что не видят необходимости поощрять работников за участие в волонтерских мероприятиях. Лучшими вариантами поощрения считаются награждение билетами на культурные или спортивные мероприятия (48%), информирование коллег через корпоративные СМИ (44%), награждение почетными грамотами и объявление благодарностей (42%). В качестве дополнительных возможностей для поощрения волонтеров респонденты предлагали информировать руководителей подразделений о сотрудниках-волонтерах (36%) и проводить для последних выездные обучающие семинары и встречи (40%).

Рис. 22. Желательные способы поощрения корпоративных волонтеров



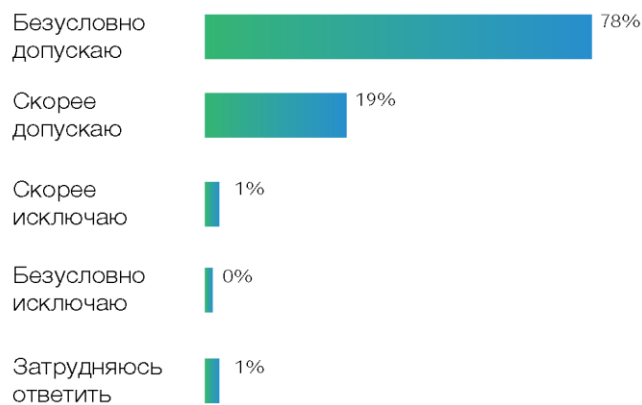
Почти каждый четвертый (26%) из опрошенных ожидает более существенного поощрения, а именно — карьерного продвижения сотрудника. Каждый пятый (22%) ожидает предоставления отгулов для поощрения волонтеров.

Можно сделать вывод, что для работников характерно достаточно сильное стремление к символическому признанию своих заслуг в волонтерской деятельности и в гораздо меньшей степени — к материальному поощрению. Тем не менее вполне закономерно наблюдаемое различие в отношении к поощрению волонтерства в зависимости от материального положения респондентов. Так, среди наименее обеспеченных людей доля тех, кто высказывается за отгулы и денежную компенсацию, значимо выше, чем в среднем по выборке (34% против 22% и 26% против 13% соответственно). Признание заслуг молодых сотрудников (стажеров) может заключаться в получении опыта работы, рекомендательных писем, отметок о прохождении практики — это может помочь им устроиться на работу в будущем. Для уже работающих сотрудников развитие социального капитала может осуществляться через получение грамот, публикацию их имен на корпоративном портале, получение символических «баллов» в общем рейтинге. Однако даже нематериальное поощрение присутствует не во всех компаниях. О существовании материального поощрения заявили только несколько опрошенных.

(...) Однако влияния на продвижение в компании, по мнению участников, корпоративное волонтерство не оказывает. Это соотносится с результатами исследования HeadHunter: работодатели не указывали опыт волонтерской деятельности как преимущество при найме на работу.

Таким образом, результаты опроса свидетельствуют о необходимости поощрять волонтеров. Представления о «приемлемом» типе поощрений сильно варьируются, лишь 16% опрошенных принципиально отказываются от них. Наилучшей формой поощрения считается создание репутации в коллективе: информирование коллег и начальников, вручение в торжественной обстановке грамот, вынесение благодарностей, публикации в СМИ. Билеты на культурные мероприятия и участие в обучающих семинарах — также значимые формы укрепления человеческого капитала и повышения репутации волонтеров среди сотрудников.

Рис. 23. Готовность участвовать в КВ в будущем



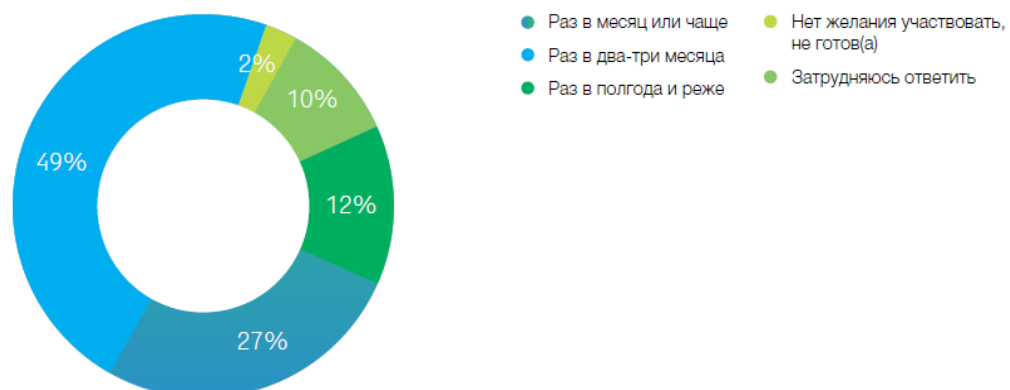
Готовность участвовать в КВ в будущем

Абсолютное большинство опрошенных (97%) намерены в будущем помогать другим людям — вещами, деньгами или личным участием (Рис. 23). При этом безусловно готовы к этому — 79%, а скорее допускают такую возможность — 19%, около пятой части опрошенных.

В ходе групповых обсуждений участники высказались о продолжении работы по волонтерским проектам при сокращении программ в компании или переходе на другое место работы. (...)

Частота участия в будущем

Рис. 24. Как часто готовы участвовать в КВ в будущем



Участие в мероприятиях КВ раз в два-три месяца является наиболее приемлемой частотой для половины опрошенных (49%). Немного больше четверти опрошенных готовы участвовать раз в месяц или чаще (27%). Предыдущий опыт участия в КВ повышает желаемую частоту волонтерских мероприятий в будущем — так, из тех, кто выразил готовность участвовать раз в месяц или чаще, более 80% — люди с опытом корпоративного волонтерства.

Участие сотрудников в благотворительной и волонтерской деятельности вне компании

Корпоративные волонтеры достаточно активно вовлечены в практики гражданского общества — оказывают помощь, участвуют в самоорганизации для решения социальных проблем (Рис. 25).

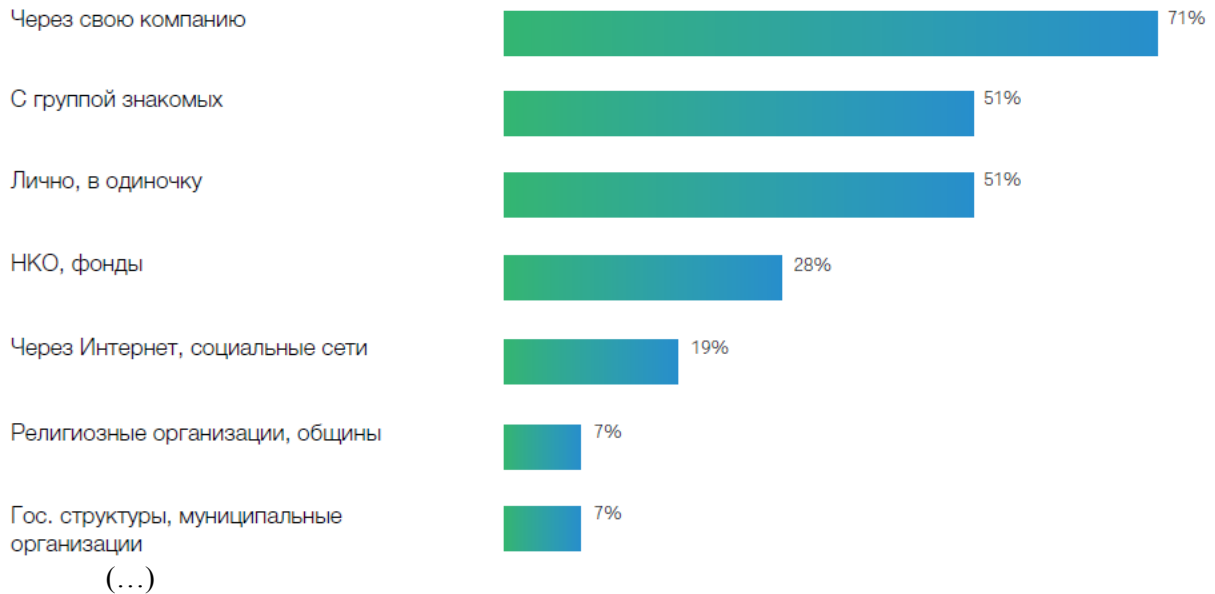
Рис. 25. Что пришлось делать за последний год не для членов семьи или родственников



Чаще всего опрошенным пришлось помогать деньгами (75%), вещами и продуктами (60%). Довольно часто сотрудники оказывали помощь непосредственным личным участием — организовывали мероприятия (58%), присматривали за детьми, престарелыми (44%), помогали в быту (33%), занимались делами двора, дома, улицы (24%). Гражданская самоорганизация также распространена среди корпоративных волонтеров. Немного менее трети опрошенных (29%) имели опыт публичных выступлений и агитации в пользу той или иной задачи;

14% работали в некоммерческих организациях. Эти показатели превосходят общероссийский уровень. Опрошенные сотрудники активно участвуют как в социальных мероприятиях компании (71%), так и самостоятельно либо с группой знакомых — вне компании (по 51% соответственно) (Рис. 26). Через компанию сотрудники чаще всего занимаются благотворительной деятельностью: собирают деньги, продукты, вещи (примерно половина — 52% — всех тех, кто действовал с помощью компании).

Рис. 26. Как участвовали (вопрос: А как именно Вы занимались этими делами — через какие-то организации или в одиночку?)



Таким образом, корпоративные волонтеры являются своеобразным «ядром» гражданского общества — по сравнению с россиянами в целом отличаются активностью и разнообразием практик гражданского участия. Опрошенные сотрудники достаточно активно занимаются благотворительной и волонтерской деятельностью самостоятельно, за пределами компании. Для реализации данного потенциала внутри компании необходимо создание благоприятных условий, осознание того, как компания может аккумулировать личный опыт участия сотрудников в оказании помощи людям, находящимся в трудной ситуации.

¹ Указаны проценты от числа ответивших на вопрос. Всего ответили 69% респондентов.

² Указаны проценты от числа ответивших на вопрос. Всего ответили 92% респондентов.

³ Подробнее ознакомиться с теорией и методикой изучения базовых ценностей можно в Приложении 4.

⁴ Ценности определялись по теории ценностей Ш. Шварца и методологии сравнительного анализа базовых ценностей, применяемой в Европейском социальном исследовании (European Social Survey, 32 страны, включая РФ). Респондентам не задаются «прямые» вопросы о ценностях, а предлагаются специально сконструированные описания людей с теми или иными склонностями, устремлениями, предпочтениями — то есть ценностями. Каждый из этих портретов респондент оценивает по шестибальной шкале: от «очень похож на меня» (6) до «совсем не похож на меня» (1). Подробнее о методике см. Приложение 4.

Часть IV

Библиографический список книг, неопубликованных материалов парламентских мероприятий, публикаций в журналах, сборниках, газетах и интернет-ресурсах

2016-2017 гг.

Арпентьева М.Р. Социальное служение некоммерческих организаций России: организационные формы / М.Р. Арпентьева // Социальная политика и социальное партнерство. - 2016. - № 10. - С. 10-15

Берхин В.Б. Творить хорошие дела / В.Б. Берхин // Сайт газеты «Известия», 18 февраля 2017 г. - <http://www.izvestia.ru> (дата обращения: 06.04.2017)

Богатов В.В. Гражданское общество и социальное волонтерство / В.В. Богатов // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. - 2016. - № 3. - С. 154-162

Буслаева М.Е. Современное понимание волонтерства / М.Е. Буслаева // Приоритетные направления развития науки и образования. - 2016. - № 4-2. - С. 19-21

Воробьев Ю.Л. Волонтерам России необходима поддержка в виде закона / Ю.Л. Воробьев // Вестник Совета Федерации. - 2017. - № 2. - С. 46-51. - электронная копия журнала доступна на официальном сайте Совета Федерации - <http://www.council.gov.ru> (дата обращения: 06.04.2017)

Гарипова Ю. Волонтеры хотят в отпуск. В Челябинской области запускают проект по улучшению жизни волонтеров / Ю. Гарипова // Коммерсант (Челябинск). - 2017. - 4 апр. - № 57

Гедугова Д.А. Волонтерские практики в современной России как маркер уровня развития гражданского общества / Д.А. Гедугова // Общество: социология, психология, педагогика. - 2016. - № 4. - С. 21-23

Главные заповеди добровольческого движения // Форум (Благотворительность в России): приложение к газете «Ведомости». - 2017. - 5 апр. - С.16

Горлова Н.И. Меры по формированию государственной системы мотивации граждан к участию в добровольческой деятельности / Н.И. Горлова // Волонтер. - 2016. - № 4. - С. 6-14. - опубликовано на сайте ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» - <http://www.unecon.ru/zhurnal-volonter> (дата обращения: 06.04.2017)

Горлова Н.И. Развитие инфраструктуры поддержки добровольческих инициатив и создание организационных условий развития добровольческого движения / Н.И. Горлова // Волонтер. - 2016. - № 3. - С. 6-20. - опубликовано на сайте ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» - <http://www.unecon.ru/zhurnal-volonter> (дата обращения: 06.04.2017)

Горлова Н.И. Сертификация деятельности добровольческих организаций, реализуемых программ/проектов / Н.И. Горлова, З.А. Троска // Волонтер. - 2016. - № 1. - С. 6-15. - опубликовано на сайте ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» - <http://unecon.ru/zhurnal-volonter> (дата обращения: 06.04.2017)

Горлова Н.И. Событийное волонтерство – новое направление развития практики добровольческой деятельности / Н.И. Горлова // Волонтер. - 2016. - № 4. - С. 37-46. - опубликовано на сайте ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» - <http://www.unecon.ru/zhurnal-volonter> (дата обращения: 06.04.2017)

Грувер Н.В. Совершенствование социально-педагогических основ добровольческой (волонтерской) деятельности в образовательных организациях высшего образования в России / Н.В. Грувер // Право и образование. - 2016. - № 12. - С. 42-49

Жукова Е.А. История и развитие волонтерского движения в России / Е.А. Жукова, З.А. Фардзинова // Современные научные исследования и инновации. - 2016. - № 7. - С. 474-476

Иванов А.Л. К вопросу о волонтерстве как категории экономики труда / А.Л. Иванов, Л.Н.Иванова-Швец // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2016. - № 2. - С. 31-37

Истомина А.Г. Организационные паттерны социального волонтерства в Германии и России / А.Г. Истомина, Э.Л. Старовойт // Социологический журнал. - 2016. - Т. 22, № 2. - С. 92-109

Корченкова Н. Волонтеров заводят на второй круг. Госдума возвращается к обсуждению закона о добровольчестве / Н. Корченкова // Коммерсант. - 2017. - 31 янв. - №17. - С. 3

Ляхова М.В. Волонтерство как вид общественного объединения / М.В. Ляхова // Актуальные проблемы правового регулирования деятельности общественных объединений: российский и зарубежный опыт: сб. науч. ст.: регион. науч. круглый стол, 19 мая 2016 г./ Юго-Зап. гос. ун-т, Обществ. палата Кур. обл. - Курск, 2016. - С. 129-131

Майоров В.И. Участие граждан в охране порядка: волонтерские полицейские объединения в США и добровольные народные дружины в России / В.И. Майоров, Р. Вольф // Проблемы права. - 2016. - № 5. - С. 101-107

Материалы встречи Председателя Правительства Российской Федерации Д.А. Медведева с генеральным директором Агентства стратегических инициатив С.В. Чупшевой 31 марта 2017 г. // Официальный сайт Правительства Российской Федерации - <http://www.government.ru> (дата обращения: 03.04.2017)

Милуков И.И. Добровольчество в социальной сфере: [о волонтерской деятельности Республики Татарстан] / И.И. Милуков // Социальная работа. - 2016. - № 11. - С. 40-42

Новикова Н.А. Волонтерская деятельность учащейся молодежи: история становления и опыт реализации в современной России / Н.А. Новикова, К.Н. Ефременков; Смол. гос. акад. физ. культуры, спорта и туризма, Смол. гос. ин-т искусств. - Смоленск, 2016. -131 с.

О совершенствовании механизмов поддержки волонтерства и благотворительности: инфодосье [к заседанию Совета при Председателе Совета Федерации по взаимодействию с институтами гражданского общества] / Управление библиотечных фондов (Парламентская библиотека). - М., 2017. -27 с.

Об общественно-полезной деятельности детей и молодежи и трудовом воспитании: инфодосье [к заседанию Комитета Государственной Думы по образованию и науке] / Управление библиотечных фондов (Парламентская библиотека). - М., 2016. - 20 с.

Оберемко О.А. Волонтер или доброволец: элементарные объяснения для самоопределения / О.А. Оберемко // Социологические исследования. -2016. - № 6. - С. 94-101

Павлова И. Эльберфельдская система социальной помощи неимущим: от добровольчества к профессионализму / И. Павлова // Журнал исследований социальной политики. - 2016. - Т. 14 № 3. - С. 363-373

Певная М.В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики / М.В.Певная; Урал. федер. ун-т им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Ин-т гос. упр. и предпринимательства. - Екатеринбург, 2016. -431 с.

Певная М.В. Управление российским волонтерством: сущность и противоречия / М.В.Певная // Социологические исследования. - 2016. - № 12. - С. 69-77

Рязанский В.В. Волонтеры от государства / В.В. Рязанский // Известия. - 2017. - 7 фев. - № 22. - С.6

Селиванова З.К. Детско-юношеское волонтерство в России: традиции, новации, потенциал школьных организаций / З.К. Селиванова // Социология образования. - 2016. - № 9. - С. 77-85

Сергиевская И.А. Волонтерство в контексте занятости / И.А. Сергиевская // Экономика труда. - 2016. - Т. 3, № 3. - С. 229–246

Управление эффективностью деятельности волонтерских организаций в контексте функционирования института волонтерства Российской Федерации / А.М. Ветитнев [и др.]; М-во образования и науки Рос. Федерации, Соч. гос. ун-т. - Сочи, 2016. -195 с.

Усачева О.А. Мотивации к волонтерской деятельности и функции волонтерского движения в современной России // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость (Екатеринбург, 19-21 октября 2016 г.): материалы V Всероссийского социологического конгресса / отв. ред. В.А. Мансуров. - М., - 2016. - С. 2855-2866. - опубликовано на сайте Института социологии РАН - <http://www.isras.ru> (дата обращения: 06.04.2017)

Щетинин С.В. Добровольчество - это благородное состояние души: [10 лет с момента создания Российского Союза спасателей] / С.В. Щетинин; беседовала Д. Муртазина // Гражданская защита. - 2016. - № 7. - С. 20-23

Яницкий О.Н. Добровольцы, волонтеры, благотворители – не пора ли в этом разобраться? / О.Н. Яницкий // Сайт Института социологии РАН, 7 апреля 2016 г. - <http://www.isras.ru> (дата обращения: 06.04.2017)