

Серия «Добровольчество»

Решетников О.В.

# КОРПОРАТИВНОЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО

Научно-методическое пособие

Москва  
2010

УДК  
ББК  
Р

**Рецензенты:**

**Сорочинская Елена Николаевна** – доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой социальной педагогики и молодежной политики, директор Научно-образовательного центра «Ювенальная педагогика и молодежная политика» ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет»

**Субасва Ольга Николаевна** – доктор исторических наук, профессор

**Швец Ирина Юрьевна** – руководитель проекта «Корпоративное добровольчество», разработчик проекта «Корпоративное добровольчество»

**Р Решетников О.В.** Корпоративное добровольчество: Научно-методическое пособие. – М.: ООО «Издательство «Прспект», 2010. – с. – (Добровольчество).

ISBN

Научно-методическое пособие раскрывает основные понятия, принципы, формы и механизмы реализации корпоративной добровольческой деятельности, как значимого направления осуществления бизнесом своей социальной ответственности в современных условиях. Корпоративная добровольческая программа рассматривается как демократический институт, отражающий степень социальной зрелости и личностной ориентированности корпоративной культуры.

Данное пособие подготовлено специалистом Российского Государственного Социального Университета и отвечает современным требованиям организации профессиональной деятельности в сфере управления социальной политикой на местном и региональном уровнях, реализации социальной ответственности бизнеса, организации социального служения, развития современных институтов гражданского общества. Пособие может быть рекомендовано специалистам и руководителям, ответственным за реализации корпоративной социальной ответственности, специалистам по управлению кадровыми ресурсами, организаторам социального служения, специалистам и руководителям, ответственным за социальное развитие местных сообществ.

УДК  
ББК

ISBN

© Решетников О.В., 2010  
© Детский фонд «Виктория», 2010

Все права защищены.  
Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

# СОДЕРЖАНИЕ

## Глава 1. ОПРЕДЕЛЕНИЯ..... 8

Демократическая корпорация  
Добровольчество  
Организация добровольческой деятельности  
Корпоративная добровольческая программа  
Корпоративная культура  
Корпоративная социальная ответственность  
Корпоративное добровольчество  
Корпорация  
Социальное служение  
Социальный капитал  
Формы добровольческого служения

## Глава 2. ИДЕОЛОГИЯ..... 18

### РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО СЛУЖЕНИЯ В ЖИЗНИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

#### ИДЕИ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ВОЗРАСТАНИЕ ЗНАЧЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО СЛУЖЕНИЯ В ОБЩЕСТВЕ

Расширение функций и дальнейшее развитие  
гражданского общества  
Социализация государства  
Внерелигиозный кризис смысла жизни  
Дефицит социального доверия, кризис социального капитала  
Защита сферы взаимопомощи от коммерциализации  
Необходимость готовности современного человека к  
жертвенному поведению  
Преодоление крайней индивидуализации  
Абстрагирование производства, информационной культуры от  
потребностей конкретного человека  
Возрастание социальной напряженности на почве  
столкновения различных культур, религий, уровней жизни  
Социальное служение преодолевает недоверие, сложившееся в  
отношении общественной и политической активности  
Преодоление потребительской психологии

#### РОЛЬ КОРПОРАТИВНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

Что дает корпоративное добровольчество корпорации  
Что дает корпоративное добровольчество членам корпорации

**КОРПОРАТИВНОЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО В РОССИИ**

Роль корпоративного бизнеса в создании социо-культурной среды местного сообщества

Роль корпоративного добровольчества в интеграции местного сообщества

**Глава 3. ПРИМЕРЫ ..... 30**

**ПРИМЕРЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА**

**Глава 4. ПРИНЦИПЫ ..... 53**

**ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Добровольность

Бескорыстность

Социальная значимость

Личностная значимость

**ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Принципы организации корпоративного добровольчества

Отличительные характеристики корпоративных добровольцев

**Глава 5. НАПРАВЛЕНИЯ, ОБЪЕКТЫ И ФОРМЫ ..... 65**

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАЦИИ**

**ОБЪЕКТЫ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ПОМОЩИ**

Виды объектов добровольческой помощи

Характеристика объектов добровольческой помощи

Поиск и обнаружение объектов социальной работы

**ФОРМЫ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

По объектам добровольческой деятельности

По участникам добровольческой деятельности

По организаторам добровольческой деятельности

Направления добровольческой деятельности

по степени актуальности

Формы корпоративной добровольческой деятельности

**Глава 6. УПРАВЛЕНИЕ ..... 73**

**УПРАВЛЕНИЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ**

- Цели добровольческой деятельности, влияющие на характер управления
- Типы организации добровольческой деятельности, влияющие на характер управления
- Взаимоотношения руководителей и добровольцев, влияющие на характер управления
- Функции управления добровольческой деятельностью
- Оценка эффективности и результативности добровольческой работы
- Виды сопровождения добровольческой деятельности
- Функциональные обязанности руководителей корпоративного добровольчества

**Глава 7. ВОВЛЕЧЕНИЕ, ПОДГОТОВКА, ПООЩРЕНИЕ ... 83**

**ПРОГРАММА ВОВЛЕЧЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЦЕВ**

- Мероприятия по поиску и привлечению добровольцев
- Ведущие мотивы добровольческой деятельности и их характеристика
- Формы обращения к добровольцу (образцы с пояснениями)
- Проведение исследования интересов и возможностей добровольца с методическими рекомендациями

**ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ ДОБРОВОЛЬЦЕВ**

- Рекомендуемые формы подготовки
- Определение потребностей в подготовке добровольцев

**ПООЩРЕНИЕ ДОБРОВОЛЬЦЕВ**

- Формы поощрения добровольцев
- Описание системы морального поощрения добровольцев
- Форма «раздела» добровольческого опыта и социальных компетенций в карьерном портфолио

**Глава 8. КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА ..... 99**

**ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ  
КОРПОРАТИВНОЙ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ПРОГРАММЫ**

- Задачи корпоративной добровольческой программы:
- Корпоративная программа формируется на основе анализа возможностей добровольцев корпорации и потребностей объектов добровольческого служения

**СИСТЕМНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПРОГРАММЫ  
КОРПОРАТИВНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА**

Рабочая группа корпорации по организации добровольческой  
деятельности

Объединение добровольцев

Этапы реализации корпоративной добровольческой программы

Формы реализации корпоративной добровольческой программы

**ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ  
КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ**

**МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА**

**ПРЕЗЕНТАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В пропаганде социального служения следует избегать ошибок...

К чему следует стремиться в пропаганде добровольческого служения...

Презентационная программа добровольческой группы

**Глава 9. ТОЧКИ РОСТА ..... 118**

**ПРИЛОЖЕНИЯ ..... 125**

Тест мотивов добровольческой деятельности

Тест «Триада социального служения – Альтруизм, Сострадание

Ответственность (АСО)»

Оценка готовности к добровольческому служению

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ..... 149**

## ПРЕДИСЛОВИЕ



Возрождение института социального служения в современной России – это возвращение к традициям, возвышавшим российское общество и насущное требование современности. Вне восстановления традиций добровольческого и благотворительного служения невозможно преодолеть экономические кризисы, решить системные социально-экономические задачи развития России. Но что еще более важно – включение российского общества, каждого гражданина с юных лет в добровольческое служение на благо ближнему и обществу станет свидетельством преодоления кризиса нравственного.

Современная организация социального служения, добровольческой деятельности требует грамотного, научного подхода, обеспечивающего уважение к личности благотворителя и благополучателя, эффективное использование человеческих и экономических ресурсов, точное определение актуальных социальных потребностей отдельного человека и общества в целом.

Корпоративное добровольчество – важная составляющая института социального служения. Во-первых, современные корпорации в круг своих интересов, в сферу своего влияния включают значительную часть общества. Во-вторых, корпорации обладают теми человеческими и экономическими ресурсами, которые позволяют подойти к проблеме организации социального служения системно и целостно. В-третьих, и возможно это самое важное, корпорации обладают той организационной культурой, которая способна дать современному обществу пример нравственного исполнения своей миссии, творческой реализации своего предназначения. Корпорация Российского государственного социального университета также стремится в своей жизни к сочетанию научной деятельности с социальным служением – строя Храмы, помогая детям-сиротам и детям в трудной жизненной ситуации, заботясь о стариках, привлекая к социальному служению студентов и преподавателей.

Данное научное пособие, подготовленное специалистом Российского государственного социального университета, является образцом плодотворного сотрудничества науки и бизнеса. В пособии даются общие понятия, раскрываются принципы и задачи организации корпоративной добровольческой деятельности, требующие дальнейшего научного, практического и духовного осмысления.

**ЖУКОВ В.И.**

ректор Российского государственного социального университета,  
академик Российской Академии Наук

## Глава 1. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

### ДЕМОКРАТИЧЕСКАЯ КОРПОРАЦИЯ

*Корпорация, осуществляющая свою внутреннюю и внешнюю деятельность на принципах правового демократизма с учетом базовых демократических принципов:*

- **Равноправия,**
- **единства в многообразии,**
- **участия всех членов корпорации в процессе принятия решений,**
- **социальной ответственности,**
- **многообразия условий для личностного развития,**
- **справедливой оценки индивидуального вклада в общее дело,**
- **партнерство и общие обязательства членов корпорации.**

Добровольческое служение членов корпорации усиливает ее демократическое развитие – добровольцы разделяют обязательства корпорации, получают равноправные позиции, приобретают демократические социальные навыки, увеличивают собственный личностный капитал. В условиях демократической корпорации личностный капитал каждого становится значимым ресурсом развития корпорации в целом: «На демократическом предприятии представление о собственности на человеческий капитал индивида меняется с восприятия его в качестве актива, управляемого компанией, к пониманию его как актива инвестора, когда индивиды создают, размещают и инвестируют свой личный человеческий капитал».<sup>1</sup>

В современном мире отсутствие демократических отношений в корпорации является признаком ее слабости: «Централизованные авторитарные корпорации терпят неудачи по тем же причинам, что и централизованные и авторитарные государства, – они не справляются с информационными потребностями стремительно усложняющегося мира, в котором живут».<sup>2</sup>

### ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО

*Добровольческая деятельность – это форма социального служения, осуществляемая по свободному волеизъявлению граждан, направленная на бескорыстное оказание социально значимых услуг на*

---

<sup>1</sup> Грэттон Л. Демократическое предприятие. Раскрепощение бизнеса благодаря свободе, гибкости и приверженности. – СПб, Стокгольмская школа экономики. – 288 с. – с. 110

<sup>2</sup> Фукуяма Ф. Великий разрыв. – М.: АСТ. – 474 с. – с. 267



*местном, национальном или международном уровнях, способствующая личностному росту и развитию выполняющих эту деятельность граждан – добровольцев.*

Во «Всеобщей декларации волонтеров» определяется, что «в соответствии с Всеобщей Декларацией прав человека 1948 г. и Международной Конвенцией о правах ребенка 1989 г., исходя из принципа, что «любое лицо имеет право свободного объединения в мирные ассоциации», волонтеры рассматривают свою деятельность как инструмент социального, культурного, экономического и экологического развития.

Волонтерство:

- это добровольный выбор, отражающий личные взгляды и позиции;
- это активное участие гражданина в жизни человеческих сообществ;
- способствует улучшению качества жизни, личному процветанию и углублению солидарности;
- выражается, как правило, в совместной деятельности в рамках разного рода ассоциаций;
- способствует реализации основных человеческих потребностей на пути строительства более справедливого и мирного общества;
- способствует более сбалансированному экономическому и социальному развитию, созданию новых рабочих мест и новых профессий»<sup>3</sup>

Ответственный секретарь организации «Добровольцы Объединенных Наций» (VUN) Sharon Capeling-Alakija определяет волонтерскую деятельность по трем основным признакам:

- (а) делается свободно и без принуждения;
- (б) делается не по мотивам материального обогащения;
- (с) приносит пользу обществу и самому добровольцу»<sup>4</sup>

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Управление добровольческой деятельностью (Volunteer Management) по мере развития и усложнения добровольческой деятельности выделяется в современное направление профессиональной деятельности.**

<sup>3</sup>Провозглашено на XVI Всемирной Конференции Добровольцев Международной Ассоциации Добровольческих Усилий (IAVE), Амстердам, январь, 2001 г., Международный Год Добровольцев.

<sup>4</sup>Volunteering and the United Nations System, Working for a Better World, 2001 UN Volunteers

Канадская ассоциация администрирования добровольческих ресурсов (Canadian Administrators of Volunteer Resources (CAVR)) координирует подготовку менеджеров добровольческой деятельности в университетских центрах и общественных организациях.

В частности эта ассоциация рекомендует наем менеджера добровольчества с полной оплатой при работе с более чем 500-ми добровольцами, занятыми не менее 140 часов в год. Рекомендуемая годовая оплата такого менеджера 57 000 дол. в год и выше.

Для многих западных университетов стало традицией создание школ общественной политики и социального служения, отвечающих потребностям подготовки менеджеров для добровольческой и благотворительной деятельности<sup>5</sup>.

В Австралии празднуется Международный День Менеджера Добровольчества (International Volunteer Managers Day) – 5 ноября.

## КОРПОРАТИВНАЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКАЯ ПРОГРАММА

*Корпоративная добровольческая программа (Corporate Volunteer Program) является планом действий корпорации по организации, развитию и реализации корпоративной добровольческой деятельности.*

К 2008 году из 500 ведущих западных компаний 92 % имели корпоративную добровольческую программу.

## КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

*Корпоративная культура отражает ценностные ориентиры, деловую этику, характер отношений, поведенческие стандарты, стилевые особенности и уникальные формы проявления индивидуальности членов корпорации, получающих позитивное подкрепление и осознаваемых, в той или иной степени, как личностно принимаемые. Корпоративная культура связана с миссией корпорации, но во многом определяется характером реально сложившихся отношений. В России корпоративная культура задается, прежде всего, парадигмой отношений – «руководитель – подчиненный».*

---

<sup>5</sup> School of Social Service Administration The University of Chicago(USA), School of Public Policy Institute of Local Government Studies The University of Birmingham (UK) и др. В Российской Федерации модель образования в подготовке кадров для организации добровольческого служения осуществляет Академический институт социального служения Российского государственного социального университета.

По мнению западных специалистов культура корпорации состоит из «ценностей, явно или неявно выраженных стандартов, которые возникли благодаря сильным личностям или в результате целенаправленной работы по развитию», это то, что можно назвать внутренним компасом сотрудника<sup>6</sup>.

Добровольчество членов корпорации, как часть корпоративной культуры, отражает высокий уровень нравственных и гражданских обязательств членов корпорации, демократизирует отношения в компании, способствует реализации миссии корпорации.

## КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

*Корпоративная социальная ответственность (КСО, также называемая корпоративная ответственность, ответственный бизнес, корпоративные социальные возможности, корпоративное гражданство)<sup>7</sup> - это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, беря на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны, а также на окружающую среду. Это обязательство выходит за рамки установленных законом правовых норм ответственности и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом.*

Корпоративная социальная ответственность в рамках теории «социального капитала» рассматривается как один из основных источников его формирования. С одной стороны сам бизнес крайне нуждается в высоком уровне социального капитала, с другой стороны бизнес с низкой социальной ответственностью поглощает больше социального капитала, чем производит. В этом смысле социально ответственный бизнес создает общество с наилучшими условиями для собственной стабильности и процветания, а бизнес с низкой социальной ответственностью становится заложником «общества без обязательств».

<sup>6</sup> Карлэф Б., Левингссон Ф.Х. Менеджмент от А до Я: концепции и модели. – СПб: Стокгольмская школа экономики., 2006 – 448 с. – с. 168

<sup>7</sup> Corporate social responsibility (CSR), corporate responsibility, corporate citizenship, responsible business, sustainable responsible business (SRB), corporate social performance

По мнению отечественных специалистов корпоративная социальная ответственность – это «система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем обществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях».<sup>8</sup>

Международная исследовательская группа Global Workforce Study<sup>9</sup> провела опрос 90 000 работников бизнес компаний в 18 странах мира с целью выявления привлекательных для сотрудников характеристик компании. Выводом исследования стал тот факт, что в целом по исследованию социальная ответственность заняла прочное третье место среди факторов привлекательности компании, в США этот фактор занимает устойчивое второе место<sup>10</sup>. Результат исследования компания выразила фразой “Corporate Social Responsibility: It’s No Longer an Option», которая выражает идею о том, что социальная ответственность это уже не выбор компании, а базовое условие ее успешности.

Существующая долгосрочная дискуссия по проблеме корпоративной социальной ответственности сосредоточена на двух основных позициях:

- Непосредственное влияние социальной ответственности на экономическую эффективность бизнеса;
- Что составляет общественный интерес<sup>11</sup>, находящийся в основе социальной ответственности.

## КОРПОРАТИВНОЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО

**Системный элемент корпоративной культуры направленный на вовлечение членов корпорации в добровольческую деятельность, создание условий для реализации членами корпорации добровольческих проектов и признание их добровольческих усилий.**

Корпоративное добровольчество может быть реализовано форме корпоративной добровольческой программы предполагающей раз-

---

<sup>8</sup> Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. – М., 2008. – 216 с. – с. 11

<sup>9</sup> www.towersperrin.com

<sup>10</sup> Первое место занимает фактор «Поиск возможностей для развития новых знаний, умений и навыков»

<sup>11</sup> Понятие «общественный интерес» является одной из наиболее дискутируемых современных норм демократического общества. Под общественным интересом понимается некая идея выражающая интересы большинства, то, что ведет к всеобщему благосостоянию. Однако подобные идеи, как правило носят очень расплывчатый, неконкретный и дискуссионный характер. В то же время идея общественного интереса проникает сегодня не только в бизнес, но даже в судопроизводство как некая сверх правовая норма.

личные модели организации добровольческого служения членов корпорации:

- «партнерская модель» – члены корпорации участвуют в добровольческой деятельности партнеров (общественные организации, социальные службы и т.д.),
- «уникальная корпоративная модель» – корпорация разрабатывает собственную модель добровольческой деятельности,
- «индивидуальная добровольческая деятельность» – корпорация поощряет персональные усилия членов корпорации в добровольческой работе.

## КОРПОРАЦИЯ

*Корпорация (от новолат. corporatio - объединение) - юридическое лицо, которое, будучи объединением физических лиц, при этом независимо от них (то есть самоуправляемо). В широком смысле под корпорацией можно понимать всякое объединение с экономическими целями деятельности.*

В то же время идея корпорация выражает объединение людей разделяющих общие ценности и взгляды, приобретающие общий характер взаимодействия, объединенные деятельностью и принимающие общую миссию. В этом смысле корпорация является не простым объединением граждан, а способом самоосуществления, реализации своих прав и интересов, местом бытийного сосредоточения.

## СОЦИАЛЬНОЕ СЛУЖЕНИЕ

*Понятие «социальное служение» в современном обществе означает добровольное, бескорыстное оказание социально значимых услуг, побуждаемое ответственностью и состраданием.*

В русском языке понятие «социальное служение» отражает, прежде всего, деятельность, основанную на нравственном чувстве долга и обращенную к пользе общества.

Современное понятие социального служения включило в себя различные основания, побуждающие человека к деятельности на благо общества:

- Религиозные или общие нравственные основания, побуждающие человека к добровольному, жертвенному служению;

- Социальная ответственность, обусловленная общественным положением, определенным наличием власти и денег;
- Гражданские обязанности, вытекающие из гражданских прав и свобод, являющиеся одной из основ осуществления жизни гражданского общества.

При этом неизменными чертами социального служения остаются следующие:

- Добровольность
- Бескорыстие
- Социальная значимость оказываемых услуг.

Наиболее распространенными формами оказания таких услуг являются: благотворительность и добровольческая деятельность.

В современном английском языке терминами, близкими к понятию «социальное служение», обозначаются различные виды общественного служения:

- National service – национальное служение, участие в социальном служении в национальных интересах или на общенациональном уровне;
- Community service – участие в социальном служении на уровне местных сообществ, общин;
- Youth service – социальное служение молодых людей в возрасте 14-24 лет, в основном на уровне местных сообществ;
- Civil service – гражданское служение, в том числе направленное на решение проблем в случае чрезвычайных ситуаций;
- Public service – общественное служение, предполагает выполнение услуг предусмотренных государством для граждан.

## СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ

*Французский философ П. Бурдьё, в своей статье «Формы капитала», выдвинул идею о том, что человек обладает тремя типами капитала – экономическим, культурным и социальным. Под социальным капиталом понимается, прежде всего, характер отношений, складывающийся между членами сообщества в ходе взаимодействия.*

Американский социолог Р. Патнэм описал трехфакторную модель социального капитала включающую нормы взаимности, доверие, социальные сети. Многие современные социологи полагают, что соци-

альный капитал, прочность социальных связей в местном сообществе непосредственным образом влияют на развитие экономических отношений, на благосостояние граждан, на удовлетворенность гражданами качеством жизни в местном сообществе.

Добровольческое служение увеличивает социальный капитал благодаря укреплению норм взаимности, усилению доверительных отношений и расширению социальных сетей взаимодействия. Социальный капитал увеличивается как у членов корпорации во внутреннем взаимодействии, так и при взаимодействии членов корпорации в местном сообществе.

## ФОРМЫ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО СЛУЖЕНИЯ

*Разнообразие форм добровольческого служения обуславливается необходимостью предоставления гибких возможностей для реализации гражданами добровольческого потенциала в современных условиях жизнедеятельности.*

### *Добровольческая работа в местных сообществах*

Это наиболее распространенная форма добровольчества, предполагающая активное участие в решении социальных проблем на уровне местного сообщества – благоустройство общественных объектов, помощь детям и ветеранам, помощь образовательным и медицинским учреждениям, забота о социально-незащищенных группах населения и проч.

### *Добровольческая работа по трудовому договору*

В настоящее время широко распространена форма добровольчества, предполагающая выполнение добровольцем определенного круга постоянных обязанностей, близких по функционалу и трудовой занятости к профессиональной деятельности. В некоторых странах добровольцы по трудовому договору обеспечивают до 40 % штатного расписания центров социального обслуживания населения и центров работы с молодежью. Данный тип добровольцев получают те же гарантии (страховка, безопасность), что и профессионалы, но не получают зарплату. Участие данного типа добровольцев предусматривается штатным расписанием учреждения.

### *Профессиональная добровольческая работа (Pro bono publico<sup>12</sup>)*

Практика, при которой часть услуг профессионалы оказывают совершенно безвозмездно для неимущих граждан. Такой вид доброволь-

---

<sup>12</sup> от лат. – в интересах общества

ческой деятельности практикуют врачи, юристы, учителя, психологи и другие профессионалы.

### *Активная добровольческая деятельность*

В некоторых западных странах установлено понятие «активный доброволец», которое определяется объемом времени добровольческой работы в течение года. В США активным считается доброволец, работающий 150 часов в год; в Великобритании – 100 часов; в Германии, Франции и Австралии – около 50-60 часов в год.

### *Добровольческая акция*

Участие в краткосрочных добровольческих мероприятиях в течение 1-2-х дней.

### *Добровольческая работа в общественных и политических организациях*

Добровольческая работа выполняется в интересах общественных и политических организаций.

### *Добровольчество в религиозных организациях*

Активное участие в социальном служении на церковных приходах, в религиозных организациях. В некоторых странах (США, Германия) является одной из самых распространенных форм добровольчества.

### *Добровольческая работа в профессионализации*

Эта добровольческая работа является частью процесса профессионализации, например, студенты, работают ассистентами специалистов в сфере своей будущей профессиональной деятельности. Такая работа может быть частично оплачена и не является традиционной формой добровольческого служения.

### *Корпоративное добровольчество*

Участие членов корпорации в добровольческой деятельности. Как правило, при поступлении на работу в корпорацию работник осведомляется о принятых в корпорации добровольческих и благотворительных традициях.



*Добровольчество по направлениям социальной помощи*

Специализированное добровольчество, например, в медицине – сестры и братья милосердия, в экологии, в образовании, в пожарной охране и т.д.

*Международное добровольчество*

Участие в добровольческих акциях на международном уровне, в других странах.

*Каникулярное добровольчество*

Ставшее модным в последнее время в странах Запада совмещение проводимых учебных каникул или рабочего отпуска с оказанием добровольных услуг в разных точках страны или мира.

## Глава 2. ИДЕОЛОГИЯ

### РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО СЛУЖЕНИЯ В ЖИЗНИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

*Социальное служение как форма бескорыстной благотворительной помощи нуждающимся, добровольного вклада в развитие общественного блага всегда отражало самый высокий уровень социальной ответственности и солидарности членов общества. Осознание своей ответственности, своего общественного долга в разные времена человеческой истории обуславливалось религиозным сознанием, нравственной силой личности и обязывающим положением в социуме.*

Новое значение социальное служение приобретает по мере развития гражданского общества. В силу роста самостоятельного значения гражданского общества, осуществления им все большего количества ключевых социальных функций социальное служение становится востребованным не только как сфера личностной ответственности, но и как важнейший способ удовлетворения потребностей и осуществления функций гражданского общества.

В тоже время происходит встречный процесс – дальнейшая социализация государства<sup>13</sup>. Развитые государства все больше внимания уделяют развитию социальной сферы, реализации ответственности в области социального обеспечения граждан. Эта ответственность требует значительных бюджетных расходов. Без поддержки социального служения, без участия в реализации социальных государственных проектов благотворителей и добровольцев многие проекты оказываются неосуществимы. Именно поэтому 2000 год Организацией Объединенных Наций был объявлен Годом Добровольцев. Поставленные перед ООН на Саммите тысячелетия «Глобальные цели тысячелетия» оказались бы неосуществимы без поддержки благотворителей и добровольцев во всем мире<sup>14</sup>. Велика роль социального служения в реализации приоритетных Национальных проектов и демографической политики в Российской Фе-

---

<sup>13</sup> См. Жуков В.И. Россия в глобальном мире: философия и социология преобразований. В 3 т. Т.1. Россия на рубеже тысячелетий: социология экономики и политики (1985-2005). – М.: Издательство РГСУ, 2007. – 556 с. – с. 296.

<sup>14</sup> См. Доклад Генерального секретаря ООН от 22 сентября 2002 года «Международный год добровольцев: итоги и будущие перспективы»: «Проведение Года показало большое значение добровольчества для достижения целей, сформулированных на Саммите тысячелетия и на других крупных конференциях и встречах на высшем уровне».

дерации<sup>15</sup>. В некоторых развитых странах вклад благотворителей и добровольцев оценивается в четверть ВВП страны.

Социальное служение становится фактором не только личностного роста и осуществления функций зрелого гражданского общества, но и значимым фактором социально-экономического развития государства. Эта новая для социального служения роль способствует его оформлению в новый мощный социальный институт со всеми присущими ему атрибутами – институт социального служения.

Возрастающая роль социального служения в обществе и государстве требует создания адекватных современных правовых, организационных и научно-образовательных механизмов раскрывающих его колоссальный созидательный потенциал.

## ИДЕИ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ВОЗРАСТАНИЕ РОЛИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО СЛУЖЕНИЯ В ОБЩЕСТВЕ

### Расширение функций и дальнейшее развитие гражданского общества

Гражданское общество в последнее время стремительно развивается, приобретая все новые функции и вовлекая все больше граждан. Эти функции не могут быть выполнены вне институтов гражданского общества. Если меценатство или крупная благотворительность решает специальные вопросы, то вопросы реализации функций гражданского общества требуют массового вовлечения граждан, прежде всего, в добровольческую деятельность. Еще в 19 веке А. Токвиль<sup>16</sup> утверждал, что «здоровье демократического общества может быть измерено качеством функций, выполненных частными лицами». Современное зрелое гражданское общество берет на себя все больше функций, традиционно принадлежавших государству, но, по сути, для реализации этих функций помимо поддержки государства, общество обладает единственным ресурсом – социальным служением. Роль бизнеса в развитии гражданского общества еще в 19 веке определил крупнейший российский предприниматель П. Рябушинский: «Богатство обязывает!».

---

<sup>15</sup> См. Путин В.В. Стенограмма выступления В.В. Путина на первом пленарном заседании Общественной палаты РФ от 22 января 2006 г.: «Благотворительность - это реальная социальная программа и она обладает огромным и пока недооцененным потенциалом позитивных общественных изменений».

Д.А. Медведев Стенограмма выступления на Всероссийском форуме «Общество, благотворительность и национальные проекты» от 12 апреля 2006 г.: «В целом благотворительные организации способны сыграть значимую роль в содействии национальным проектам».

<sup>16</sup> Alexis de Tocqueville: «The health of a democratic society may be measured by the quality of functions performed by private citizens»

### **Социализация государства**

Большинство экономически развитых государств последовательно усиливают собственную социальную политику, целью которой не только борьба с бедностью, но, в целом, усиление субъектности каждого гражданина, каждой личности. Таким образом, процесс социализации имеет взаимо-направленный характер социальной ответственности государства и социальной активности гражданина. Опыт некоторых западных стран по построению модели социально ответственного общества в африканских странах показал всю односторонность государственного патернализма в социальных вопросах. В беднейших африканских странах, где в качестве гуманитарных миссий работали только граждане западных стран, где не создавались добровольные ассоциации местного населения для решения социальных вопросов, помощь оказывалась малоэффективной. Там, где в решении социальных вопросов, вовлекались местные граждане, эффект превосходил ожидания.

В.И. Жуков справедливо утверждает: «В значительной мере эффективность механизма реализации социальной политики зависит от активности институтов гражданского общества»<sup>17</sup>. Социализация государства в развитых экономиках, формирование социального капитала в современном обществе становится не только важнейшим показателем социального здоровья нации, но и важнейшим фактором экономического развития.

Реализация в государстве активной социальной политики, развитие социального государства влечет формирование нормативности участия граждан в социальном служении. Патриарх Московский и всея Руси Алексей II, обращаясь к бизнесменам и предпринимателям призывает: «Состояние современного общества требует от нас неизмеримо больше самоотверженных усилий в деле социального служения».<sup>18</sup>

### **Внерелигиозный кризис смысла жизни**

На наш взгляд, это третий ключевой фактор, определяющий возрастающую роль социального служения в современном обществе. Развитие современной общественной жизни, построенной на либеральных рыночных отношениях, заменило религиозную нравственную основу жизни концепцией общечеловеческих ценностей. Однако, сегодня очевиден релятивизм этой концепции. По сути, социальное служение, долг милосердия и любви к ближнему оказались тем единственным

---

<sup>17</sup> В.И. Жуков Россия в глобальном мире: философия и социология преобразований. В 3 т. Т.1. Россия на рубеже тысячелетий: социология экономики и политики (1985-2005). – М.: Издательство РГСУ, 2007. – 556 с. – с. 389.

<sup>18</sup> Встреча Патриарха Алексея II с бизнесменами и предпринимателями 23 декабря 2003 г.

институтом, который способен связать традиционные религиозные ценности и современную концепцию нравственных либеральных постулатов. Социальное служение не способно ни в коей мере заменить религиозное осознание действительности, но оно, основанное на подлинной любви к ближнему, способно придать человеческой жизни смысл, поднимающий личность над детерминантами экономических и социальных основ бытия.

Известный английский социолог Зигмунт Бауман говорит о том, что кризис социальной работы и социального обслуживания в государствах благосостояния (развитых государствах) вызван подменой нравственной основы служения ближнему процедурой обслуживания<sup>19</sup>, этому может противостоять только «мораль, сутью которой является ответственность, которую люди берут на себя за человечность других, именно она должна стать мерой этических стандартов общества»<sup>20</sup>

### **Дефицит социального доверия, кризис социального капитала**

Это одна из важнейших причин развития социального служения в западных странах. Социальное служение способствует преодолению кризиса отчужденности, столь характерного для общественной жизни стран с рыночной экономикой. Большинство исследователей показывают, что вне развития культуры, выстраивания сложных социальных отношений, рыночные отношения могут потерять свой гуманистический и демократический характер. Начиная с М.Вебера существует утверждение, что именно культура определяет характер экономических отношений. Для стран с либеральной экономикой огромное значение приобретает социальный капитал, в целом, и социальное доверие, как его важнейший фактор<sup>21</sup>. Социальное служение является одним из важнейших ресурсов социального капитала.

### **Защита сферы взаимопомощи от коммерциализации**

Другая сторона рыночных отношений жизни приводит к тому, что рыночные отношения охватывают, как неосвоенную территорию, все больше сторон человеческой жизни. Например, возникает то, что «Стокгольмская школа экономики» называет «рынок заботы»<sup>22</sup>, а

<sup>19</sup> З. Бауман Индивидуализированное общество. – М.: Логос, 2002. – 390с. – с. 97: «Социальные работники, как в Голландии, так и в большинстве других стран все крепче уверовали в то, что секрет их успехов и неудач должен быть найден в букве процедурных правил...»

<sup>20</sup> Там же – с. 99

<sup>21</sup> Фукуяма Ф. «Доверие, Великий разрыв»

<sup>22</sup> Йенсен Р. «Общество мечты»

Ж. Бодрийяр<sup>23</sup> «мистика заботы». То есть коммерциализируются человеческие отношения заботы, внимания, участия в жизни другого человека. Социальное служение позволяет защитить от коммерциализации человеческие чувства и отношения, проявления заботы и частично разрушить принцип «что все продается и покупается».

В условиях рынка государства, даже социально ориентированные, не способны оплатить все виды дорожающих и расширяющихся социальных услуг. Такие услуги оказываются доступны малоимущим слоям населения или по принципу *Pro bono publico*, или в рамках социального служения.

### **Необходимость готовности современного человека к жертвенному поведению**

Современное общество не способно справиться с проблемами только путем найма работников. Возникают проблемы – катастрофы, стихийные бедствия, защита интересов государства, которые требуют жертвенного служения. Но современный человек оказывается не готов бескорыстно оказывать услуги, жертвовать ради других. Социальное служение способствует формированию определенного типа личности, осуществляющей поведение направленное не только на личную выгоду, но и на общественную пользу. Человек, вовлеченный в социальное служение способен преодолеть инстинкт крайнего себялюбия в тот критический момент когда от этого может зависеть и судьба других людей, и собственная судьба.

### **Преодоление крайней индивидуализации**

Современное общество становится крайне индивидуализированным. Люди все меньше общаются. Разрушаются прежние принципы и схемы межличностного общения. В тоже время, потребность в общении и взаимодействии не ослабевает. Социальное служение становится одной из форм общения. Не только процесс социального служения, но и его конечный результат обращен к личности другого человека, а, следовательно, является пусть и опосредованной, но формой социального взаимодействия. Социальное служение насыщает человека общением свободным от эгоизма и рыночных условностей, общением обнажающим благородную сторону человеческой природы.

---

<sup>23</sup> Бодрийяр Ж. «Общество потребления»

### **Абстрагирование производства, информационной культуры от потребностей конкретного человека**

Информационная культура принесла в общество дальнейшее отчуждение человека от результатов его труда. Современный программист или логистик не всегда понимают конечный смысл и назначение своей деятельности, не ассоциируют их с потребностями и интересами другой личности. Социальное служение позволяет получить «удовольствие», личностное удовлетворение от служения другому человеку, испытать радость от результата своей деятельности, имеющей очевидный значимый характер для других людей.

### **Возрастание социальной напряженности на почве столкновения различных культур, религий, уровней жизни**

Необходим социальный катализатор, который позволит в едином социальном тигле сплавить новые местные сообщества. Отношение к представителю другой культуры, национальности как к объекту заботы, участия, внимания позволяет легче найти общий язык и взаимопонимание, необходимые для сотрудничества. Помощь друг и совместная помощь другим людям позволяет преодолеть противоречия взаимодействия, открывает человеческую сущность тех кто отличен от меня.

### **Социальное служение преодолевает недоверие, сложившееся в отношении общественной и политической активности**

Многие люди, особенно молодые, испытывают недоверие к традиционным политическим и общественным институтам. Социальное служение придает общественной деятельности конкретный, очевидный смысл и привлекает людей исполненных, готовности сделать окружающий мир лучше, а человеческие отношения добрее и человечнее.

### **Преодоление потребительской психологии**

Социальное служение, помощь другим позволяет преодолевать психологию общества потребления. Сталкиваясь с реальной нуждой другого человека, сохраняя в своей жизни место состраданию, приобретая привычку самостоятельного участия в решении общих проблем человек обретает силу и свободу источника блага. Социальное служение придает каждому участнику уверенность в собственных возможностях, понимание значимости простых человеческих усилий, открывает человеку его назначение в служении ближнему.

*Социальное служение становится значимым фактором взаимодействия личности и общества, реализации социальной политики, и в целом, социально-экономического развития государства. Сохраняя за собой силу нравственного влияния на осуществление человеком своей личностной миссии, своего сущностного предназначения, социальное служение приобретает новые смыслы, преодолевающие дегуманизацию общественной жизни и пробуждающие новые ресурсы цивилизационного развития.*

## РОЛЬ КОРПОРАТИВНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

### Что дает корпоративное добровольчество корпорации

Корпоративное добровольчество стало неотъемлемой частью жизни современной корпорации. Среди 203 компаний, входящих в мировой список Fortune-500, в 2008 году 92% имели программы корпоративного добровольчества, а среди небольшого количества тех, у кого таких программ не было, 90% были намерены их разрабатывать<sup>24</sup>. В России также многие корпорации развивают или планируют развивать корпоративное добровольчество.

Что же дает сотрудникам корпорации добровольчество? Так, по мнению Центра поддержки корпоративного добровольчества Миннесоты (США), корпоративное добровольчество дает следующие преимущества:

- *Денежный дар как рычаг* – эффект от благотворительного денежного вклада компании многократно усиливается, если к нему прикладываются талант, усилия, жертва свободного времени сотрудников корпорации
- *Рекрутинг сотрудников* – добровольчество может привлечь к работе в компании тех сотрудников, которые действительно разделяют ее ценности и могут рассказать о компании больше, чем иное рекрутинговое агентство.
- *Стабильные обязательства* – корпорация может выполнить свои обязательства перед обществом, реализовать свою социальную ответственность даже в ситуации экономического кризиса, когда затруднена материальная благотворительность
- *Групповая работа* – добровольчество позволяет продолжить сплочение членов корпорации вне пределов их рабочих мест, поддерживать групповую сплоченность и корпоративный дух

---

<sup>24</sup> The Boston College Center for Corporate Citizenship, 2009



- *Лидерство* – добровольчество формирует ответственное отношение и лидерство.<sup>25</sup>
- *Новые способности* – сотрудники приобретают новые навыки, необходимые для их карьеры

Также следует отметить такие преимущества как:

- *Укрепление имиджа корпорации* – успешно, эффективно реализованные социальные проекты способствуют укреплению имиджа корпорации и ее отдельных участников.
- *Развитие корпоративной культуры, корпоративной сплоченности* – организация добровольческой деятельности членов корпорации способствует укреплению и развитию корпоративной культуры, сплачивает членов корпорации в совместной деятельности по достижению социально – значимых целей помощи и поддержки нуждающихся членов общества.
- *Разнообразие видов социальной деятельности организации свободного времени* –

добровольческая деятельность для членов корпорации должна носить характер личной вовлеченности, предполагать те формы организации деятельности свободного времени, которые привлекательны для самих добровольцев, позволяют им реализовать собственные интересы и склонности.

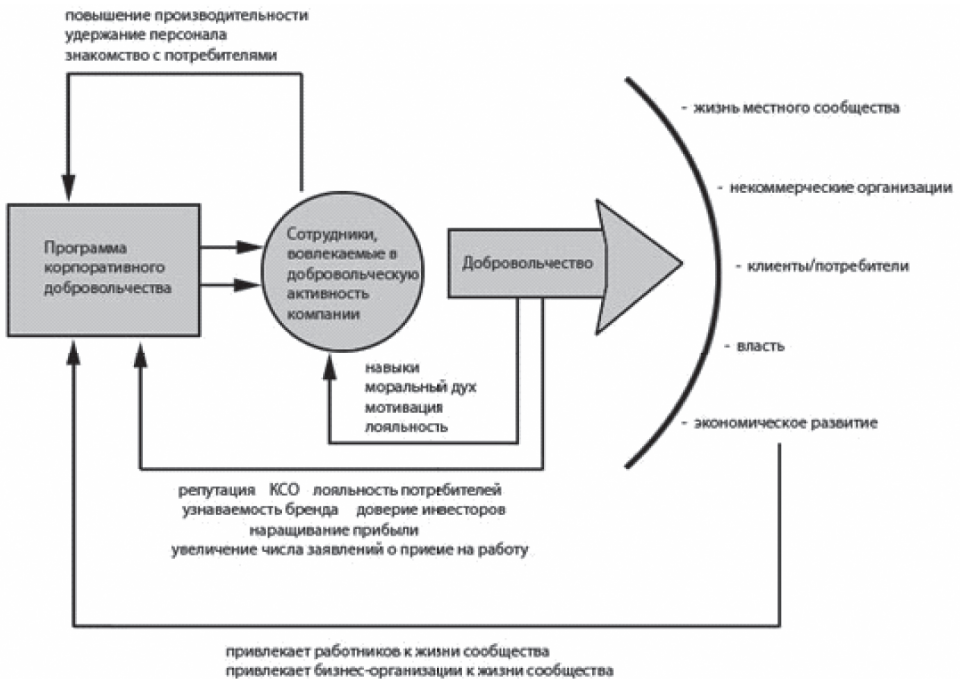
- *Создание новых социальных связей, способствующих развитию среды, благоприятной бизнесу* – Участие в реализации социальных проектов позволяет корпорации расширить свои социальные связи, приобрести значимых социальных партнеров, формировать благоприятную для реализации бизнеса среду.

Ассоциация добровольческих организаций Канады представила эффект корпоративного добровольчества в виде схемы<sup>26</sup>, где основными ценностями, которые формируются в корпоративном добровольчестве, названы:

- НАВЫКИ
- МОРАЛЬНЫЙ ДУХ
- МОТИВАЦИЯ
- ЛОЯЛЬНОСТЬ

<sup>25</sup> [www.minnesotagiving.org](http://www.minnesotagiving.org)

<sup>26</sup> схема приводится по ст. Моина Н. Корпоративное добровольчество: выгодно быть полезным (<http://absholdings.biz/absnew/social>)



(Volunteer Canada, 2004)

### *Что дает корпоративное добровольчество членам корпорации*

- *Личностный рост и развитие, реализация личностного потенциала*

Участие в добровольческих программах позволяет добровольцам реализовать свой личностный потенциал, дополнить профессиональную деятельность возможностью реализации непрофессиональных, актуальных, социальных интересов и потребностей. Добровольческое служение наполняет жизнь добровольца подлинными ценностями, позволяет выстроить приоритеты личностного роста и развития, формирует лучшее понимание базовых нужд и потребностей современного человека.

- *Реализация социальной ответственности*

Как для корпорации в целом, так и для отдельных ее членов, добровольчество является зримым проявлением социальной ответственности, значимым условием реализации своей миссии.

- *Активное социальное и гражданское участие*

Добровольчество является значимым каналом вовлечения корпорации в активное гражданское и социальное участие, имеющее характер конструктивных социальных преобразований, дополняющих усилия иных участников социальной деятельности.

## КОРПОРАТИВНОЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО В РОССИИ

### Роль корпоративного бизнеса в создании социо-культурной среды местного сообщества

Многие местные сообщества России образованы вокруг так называемых градообразующих предприятий, а уровень диверсификации хозяйственно-экономической жизни поселений столь узок, что буквально «привязывает» население к местным бизнес-компаниям. Подобный феномен хозяйственно-экономического градообразования существует и в других странах, но уровень зависимости в экономически развитых государствах значительно ниже.

В связи с этим обстоятельством повышается уровень ответственности корпорации в местном сообществе. Эта ответственность обуславливается не только своевременными выплатами заработной платы, заботливым отношением к окружающей среде, но и повышенными социальными обязательствами.

В российской «глубинке» можно наблюдать, как корпоративная культура со временем становится культурой местного сообщества, накладывается на местный социо-культурный климат. В свою очередь, традиции местного сообщества оказывают значительное влияние на социальный климат компании.

Руководство корпорации всегда должно помнить, что они не только обеспечивают общество продуктами производства, не только несут ответственность за материальное содержание сотрудников, но, что не менее важно, транслируют определенное ценностное отношение, влияют на формирование социальных и духовных потребностей.

В этой связи корпоративное добровольчество, образ служения сотрудников корпорации на уровне местного сообщества – это важнейший аспект реализации ответственности корпорации в местном сообществе.

Показателем успешности реализации социальной ответственности корпорации в местном сообществе является не столько уровень материальной жизни, что тоже важно, сколько уровень интеграции местного сообщества.

Интеграция местного сообщества отражается в следующих социальных образах:

- социальная защищенность уязвимых членов местного сообщества (дети, люди с инвалидностью, люди преклонного возраста и т.д.), ощущение ими достойного внимания;

- преодоление социальных конфликтов, уровень толерантности в местном сообществе;
- готовность членов местного сообщества к единым действиям;
- чувство социальной справедливости, ощущаемое членами местного сообщества;
- наличие общих ценностей, духовных потребностей у членов местного сообщества;
- присутствие в жизни членов местного сообщества общих привлекательных традиций;
- готовность членов местного сообщества к социальному служению;
- активная гражданская жизнь членов местного сообщества, демократичность и открытость отношений;
- создание на уровне местного сообщества целостной культурной и образовательной среды и пр.

Во многом, создание социально – успешной среды обитания в местном сообществе зависит от усилий местных бизнес- компаний.

### **Роль корпоративного добровольчества в интеграции местного сообщества**

Корпоративное добровольчество на уровне местного сообщества – один из наиболее эффективных инструментов влияния корпорации на социо-культурную среду местного сообщества.

#### *Установление партнерских отношений, социальных связей*

Корпоративное добровольчество позволяет установить в местном сообществе необходимые социальные связи с различными влиятельными институтами местного сообщества:

- местные власти,
- общественные организации,
- культура и образование,
- молодежные организации и группы,
- религиозные приходы,
- объекты социального служения и т.д.

#### *Демонстрация ответственности*

Корпоративное добровольчество демонстрирует социальную ответственность, готовность решать социальные проблемы собственными силами. В этом смысле особую ценность приобретает добровольческое служение руководства компании, которые не просто направляют людей, но и сами, в реальной жизни, разделяют декларируемые ценности.

### *Продвижение ценностей*

Добровольчество помогает продвигать в жизнь местного сообщества корпоративные ценности, а, следовательно, позволяет говорить с местным населением на языке общих ценностей, достигать взаимопонимания, создавать общее ценностное пространство.

### *Создание благоприятной среды*

Решение социальных проблем в местном сообществе – это создание благоприятной среды для самого бизнеса – преодоление алкоголизма, повышение уровня культуры поведения, формирование духовных потребностей.

### *Реализация миссии*

На уровне местного сообщества самым наглядным образом проявляется миссия корпорации. Если лозунги о социальной ответственности компании и ее ценностных ориентирах звучат только на общем, абстрактном национальном уровне, но не проявляются в жизни местного сообщества, то такую миссию нельзя назвать реальной. Либо миссия сформулирована слишком отвлеченно от жизни, либо средства ее реализации не достигают своей цели. Если бизнес-компания не способна привлечь собственных сотрудников к добровольческому служению – это, прежде всего, свидетельствует о том, что есть проблемы в компании:

- в отношениях между руководством и подчиненными;
- в вопросах социальной справедливости внутри корпорации;
- в уровне демократических отношений в корпорации;
- в декларируемых и реально проявляемых ценностях членами корпорации.

## Глава 3. ПРИМЕРЫ

### ПРИМЕРЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА



#### **PricewaterhouseCoopers**

#### **Корпоративная программа добровольчества в штате Колумбия (США)**

PwC признали, что добровольчество членов корпорации является значимой частью корпоративной ответственности. В 2008 добровольцы компании работали более 96 000 часов в местных сообществах. В добровольчестве активно участвовали 18 000 служащих из 31 000 общей численности работников компании – это составляет 60% и, по мнению организаторов программы, является исключительным результатом.

Помимо общих 96 000 добровольческой работы компания обеспечивает 10 дополнительных часов работы ежегодно для нужд местных сообществ штата. Кроме того в течение июня месяца сотрудники компании ежегодно участвуют в программе Месяц социального обеспечения. В этот период добровольцы корпорации собрали 215 000 \$ благотворительных пожертвований, отработали 60 000 часов pro-bono, приняли участие в управлении 175 социальными проектами.

Особый вклад вносят сотрудники компании в продвижение программ образования для молодежи.

Компания поддерживает добровольческим участием программу обучения детей и молодежи базовым жизненным навыкам для ассоциации «Большие Братья Большие Сестры», программу поиска рабочих мест для молодежи, программу Обучение лидерской грамотности (Learning Leaders' literacy), программу «Каждый может стать победителем» (Everybody Wins!) и другие программы образования и личностного развития молодых людей.

# HONDA

The Power of Dreams

## HONDA

### Корпоративная программа добровольчества в штате Южная Каролина (США)

Корпоративная программа корпорации вовлекает тысячи добровольцев компании в работу в местных сообществах. Хонда полагает, что демонстрируя мощь человеческого духа и доказывая преимущества сотрудничества, мы можем строить лучший мир.

Добровольцы работают везде, где присутствует бизнес компании. С этой целью созданы «местные команды активных действий» Honda's Community Action Team (CAT). Эти команды являются лицом компании в местном сообществе.

Так, например CAT в Южной Каролине (США) помимо различных форм добровольческой помощи традиционно участвуют в следующих проектах:

- Проведение специальных Олимпийских игр (для людей с инвалидностью),
- Сбор пожертвований в День благодарения,
- Уборка прибрежных территорий штата,
- Восстановление среды обитания болота Madrona.

Специальная программа корпорации в Южной Каролине «Dollars for Doers» («доллары за действия») выделяет гранты в размере 200 \$ для работников компании и их супругов с целью оказания добровольческой помощи некоммерческим организациям. С 1995 года на эту программу потрачено более 400 000 \$. Всего же добровольцы компании Хонда пожертвовали более 198 000 часов своей бескорыстной работы на благо штата.



Great Talent for the Greater Good.

### ПРОГРАММА «МИЛЛИАРД ПЛЮС ПЕРЕМЕНЫ»

Программа направлена на привлечение специалистов корпораций к добровольческой деятельности, основанной на использовании своих

профессиональных навыков – *Pro bono publico*. Задача программы достичь уровня при котором совокупная оценка стоимости оказываемых добровольческих профессиональных услуг в США достигнет 1 млрд.\$.

За три года 23 крупнейших корпораций США оказали услуг на 406 миллионов \$.

В 2009 году ряд компаний взяли новые обязательства:

**IBM** окажет, по крайней мере, на 250 миллионов \$ услуг для добровольческих программ на национальном и местном уровне за следующие три года;

**Pfizer** окажет услуг на 18 миллионов \$, или приблизительно 120 000 часов *pro bono* всем мире за следующие три года через программу **Global Health Fellows**, предлагающую услуги в сфере охраны здоровья;

**Intel** окажет услуг на 7.5 миллионов \$, или приблизительно 50 000 часов добровольческой работы *pro bono* во всем мире, сосредоточившись в инфраструктуре ИТ и поддержке высоких технологии;

**KPMG** намеревается привлечь 113 000 сотрудников, чтобы оказать добровольческие услуги на 4 миллиона \$;

**ING** окажет добровольческие услуги на 1 миллион \$, в прежде всего в сфере финансово-экономической грамотности для людей с низкими доходами;

**National Geographic** сделает начальный вклад 200 000 \$ в услугах *pro bono* за следующие три года в сфере журналистики и редакционной экспертизы, в творческой и маркетинговой поддержке.



### **IAVE's Global Corporate Volunteer Council**

Международная ассоциация лидеров корпоративного добровольчества. Цель ассоциации пропаганда ценностей, продвижение идей, обмен опытом и координация усилий в сфере корпоративного добровольчества.

Ассоциация создана в 2006 году. Основателями G-CVC стали такие компании как American Airlines; BD; Eli Lilly and Company; Hyundai-Kia; Instituto C & A; Intel; Kraft Foods; Marriott Hotels International, Ltd.; Monsanto; Motorola, Inc.; SK Telecom; Starbucks; State Street; Telefonica and XL Capital.





### **Samsung Group**

Программа корпоративного добровольчества промышленного концерна Самсунг

Добровольческая программа «Глобальная программа помощи Самсунга» стартовала в 1993 году. Цель этой программы передача лучших профессиональных и личных качеств сотрудников корпорации как местному, так и международному сообществу.

В настоящее время в программе участвует около 100 тыс. сотрудников (более 60 %). Работа ведется не только в Южной Корее, но и во всех странах, где присутствуют отделения компании. Так, например, в Узбекистане сотрудники компании провели пятидневную добровольческую акцию.

Ежегодно в октябре проходит добровольческая неделя Самсунга. Через созданную сеть в Интернете можно обратиться за помощью в 120 пунктов корпорации по всему миру.

В корпорации ежегодно проходит конкурс на лучших добровольцев, которые награждаются различными призами. Так, например добровольцы электромеханического отделения одного из заводов компании по три часа в неделю обучали детей с инвалидностью плаванию.

В программе принимают непосредственное и самое активное участие руководители компании всех уровней вместе с женами своих семей. Это позволяет создавать благоприятные условия для добровольчества не только внутри корпорации, но и во всей южной Корее.

Самсунг активно поддерживает молодежное добровольчество.



### **Shell Oil Company**

Программа корпоративного добровольчества

Корпорации «Шелл» заинтересована не только развитии добровольчества в компании, но и на национальном уровне. «Шелл» явилась одним из основателей крупнейшего национального форума США

American Promise создано в 1997 году с целью поддержки и защиты детей и подростков Америки. В рамках этого форума проводится большая добровольческая работа.

Корпорация имеет свой добровольческий календарь в котором отражены те мероприятия и те организации, в которых ведут свою добровольческую деятельность сотрудники компании. Это мероприятия по уходу за больными детьми и инвалидами, поддержка организаций борющихся со СПИДом, организация мероприятий с детьми и подростками и другое. Так, например, 13 сентября отмечается как День семейного добровольчества компании «Шелл».



**Boeing Company**

Компания «Боинг» заботится о тех людях, которые отдели большую часть своей жизни работе в ней. В связи с этим была создана Добровольческая программа пенсионеров «Боинга». Она была основана на том, что за время работы человек проникается ценностями компании, что после выхода на пенсию ему тяжело с ними расставаться, поэтому программа предлагает пенсионерам возможности работы в качестве добровольцев.

Пенсионеры-добровольцы оказывают различные услуги в области здравоохранения, образования, социальной защиты и экологии.



**NOVARTIS**

Раз в год, в Общественный День Партнерства, сотрудники Novartis проводят один день добровольческой работы совместно с людьми и организациями являющимися социальными партнерами компании. Добровольцы корпорации включаются в коллективную деятельность, которая становится значимым эмоциональным и практическим вкладом в местные общества, общественные организации и благотворительные фонды. В 2008, более, чем 10 000 сотрудников во всех странах участвовали в качестве добровольцев в Общественном Дне Партнерства.



## IBM – International Business Machines Corporation

Программы социальной активности IBM сфокусированы на образовании – обеспечение равного и всеобщего доступа к цифровым технологиям. В рамках этого направления созданы Технологические школы, где с помощью сотрудников IBM-волонтеров школьники знакомятся с новыми перспективными технологиями, проводят научные эксперименты он-лайн, получают возможность заглянуть в мир будущих профессий; по завершении Школы, компания продолжает работать со школами, принявшими



i n v e n t

## Hewlett-Packard

Основной фокус корпоративно-социальных программ HP направлен на образование в области информационных технологий. Программы ведутся по двум направлениям: образовательные программы для школьников, студентов и преподавателей (общее название программы «К-12») и образовательные программы для предпринимателей (Get-IT).



Citigroup Inc.

## Корпоративная программа добровольчества

В 2006 году компания провела первый международный день волонтера, в котором приняли участие свыше 45 тыс. сотрудников из более чем 100 стран мира. В этот день сотрудники и члены их семей продемонстрировали свою приверженность участию в жизни местных сообществ. Этот день стал традиционным для компании. В 2007 году Citi Россия впервые провела День волонтера в России, который прошел под девизом «Потому что мне не все равно!»

Корпоративная программа добровольчества компании состоит из трех основных позиций:

**1. День волонтера** – компания предоставляет сотрудникам один день в году для добровольческой работы в партнерских организациях

**2. Программа поощрения волонтеров** – если за 12 месяцев сотрудник проработает как минимум 50 часов в качестве волонтера в партнерской организации, компания перечисляет в организацию благотворительный взнос в размере 500 \$

**3. Система учета волонтеров** – сотрудникам рекомендуется пользоваться электронной системой учета часов добровольческой работы и поиска возможностей для добровольческой деятельности.



**АТОН – российская инвестиционная группа**

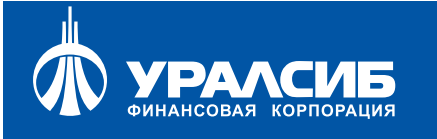
Компания проводит бесплатные семинары «Азбука доходов. Основы личной экономики», которые позволяют всем желающим получить знания о фондовом рынке. Семинары проводятся по принципу pro bono.



**РУСАЛ – Открытое акционерное общество «Русский алюминий»**

Компания РУСАЛ основной формой социальной вовлеченности выбрала наставническую деятельность по развитию и поддержке добровольческих инициатив жителей регионов присутствия и поднятию статуса добровольцев в обществе. В каждом городе при Центре социальных программ сформирован актив волонтеров до 15-20 человек (в основном студенты вузов, учащиеся колледжей и лицеев).

**«Организация добровольческой деятельности  
в компаниях-партнерах Детского фонда «Виктория»**



**ФИНАНСОВАЯ КОРПОРАЦИЯ «УРАЛСИБ»**

Благотворительную деятельность компаний, входящих в состав Финансовой Корпорации УРАЛСИБ, курирует Корпоративный благотворительный фонд (КБФ) ФК «УРАЛСИБ». Он был зарегистрирован в апреле 2006 года, а первые проекты стартовали ещё раньше – в ноябре 2005 года. Основное направление деятельности фонда – помощь детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Способность увидеть за общепринятой формулировкой «социально не защищенные слои населения» реальных людей, нуждающихся в помощи, является фундаментом ответственной социальной политики бизнеса и в конечном счете ведет к гармонизации окружающего мира.

Вместе с государственными структурами, общественностью и коллегами по бизнесу ФК «УРАЛСИБ» стремится создать такое общество, в котором благоприятная и комфортная для жизни социальная среда с каждым годом будет доступна все большему числу граждан. Это соответствует глубинным ценностям бренда «УРАЛСИБ», таким как добро и благо. Последовательная реализация целевых благотворительных программ и проектов, а также проектов и акций корпоративного добровольчества (волонтерства) позволит Финансовой Корпорации УРАЛСИБ стать примером построения социально-ответственного бизнеса.

Важнейшими принципами социальной ответственности УРАЛСИБА, которыми руководствуются в повседневной благотворительной деятельности, являются:

- Чистота помыслов;
- Добровольное творчество единомышленников;
- Адресность социальной активности;
- Федеральный масштаб реализации социальных проектов;
- Развитие добровольчества.

Деятельность фонда сосредоточена в основном на региональных программах.

Ежегодно Попечительский совет фонда, который возглавляет Председатель Совета директоров ФК «УРАЛСИБ», определяет стра-

тегию и миссию, утверждает программы и объём финансирования на год, который распределяется по семи Региональным дирекциям ФК. Затем Региональные дирекции предлагают проекты в соответствии с утвержденными программами и представляют их на рассмотрение КБФ. Проекты рассматриваются, согласуются и реализуются в течение года. Важно отметить, что во всех проектах сильна волонтерская составляющая: КБФ «УРАЛСИБ» никогда не ограничивается предоставлением финансирования, а зачастую проекты реализуются и без его финансового участия

### **Ключевые проекты**

Ключевая благотворительная программа Финансовой Корпорации – «УРАЛСИБ – за здоровое поколение» – нацелена на физическое, культурно-образовательное и духовно-нравственное развитие подрастающего поколения: оздоровительные программы, приобретение дорогостоящего медицинского оборудования и оснащение детских учреждений, помощь талантливой молодежи, детям-сиротам и инвалидам в освоении престижных профессий и обучении в ВУЗах, детям военнослужащих, погибших при исполнении служебного долга, помощь детям, находящимся в воспитательных и исправительных колониях, детские программы с традиционными конфессиями.

Ежегодно в рамках программы «УРАЛСИБ – за здоровое поколение» реализуется более двухсот проектов на всей территории РФ. Наиболее крупные из них: «УРАЛСИБ дает надежду: образование, работа, жилье» (Санкт-Петербург, Уфа, Петрозаводск) и «УРАЛСИБ – за равные возможности» (Челябинск, Москва, Екатеринбург).

Проект «УРАЛСИБ дает надежду: образование, работа, жилье» направлен на комплексную долговременную помощь детям-сиротам в получении профессионального образования, трудоустройстве и получении жилья (проект уникальный, аналогов в России не имеет).

Проект «УРАЛСИБ – за равные возможности» направлен на создание возможностей и дополнительных стимулов у детей-инвалидов к получению высшего образования и престижных профессий. Проект реализуется совместно с Челябинским Государственным Университетом, Уральским Государственным Университетом и Российским Государственным Гуманитарным Университетом и предполагает финан-

сирование дополнительных образовательных услуг для детей-сирот и детей-инвалидов, систему именных стипендий, закупку специализированного оборудования для обучения детей-инвалидов.

Новаторство этих проектов заключается в добровольческой деятельности сотрудников, посещающих детские учреждения с общеобразовательными и познавательными лекциями, в проведении систематических (раз в квартал) экскурсий детей в филиалы Корпорации, в ходе которых дети знакомятся с основами банковского дела и участвуют в развивающих конкурсах, организованных силами добровольцев.

Проекты содержат филантропическую составляющую, поскольку ФК «УРАЛСИБ» вкладывает не только значительные средства, но и время, интеллектуальные ресурсы в долгосрочные отношения с учебными заведениями для достижения конкретных измеримых результатов в обозримом будущем.

Одной из отличительных особенностей КБФ «УРАЛСИБ» является то, что он работает самостоятельно, не привлекая операторов, а развивая корпоративную волонтерскую деятельность. В новых финансовых условиях Корпорация считает необходимым шире использовать собственную филиальную и информационную сеть федерального масштаба, для вовлечения мощнейшего человеческого потенциала в благотворительную деятельность и претворения в жизнь инновационных добровольческих (волонтерских) проектов.

Это нестандартный подход к вопросу благотворительности как таковому, к социальным проектам и привлечению добровольцев к благотворительной деятельности. ФК «УРАЛСИБ» стремится постоянно расширять волонтерскую сеть, вовлекая не только сотрудников, но и членов их семей. Большинство проектов инициировано именно добровольцами. Во всех без исключения мероприятиях фонда участвуют сотрудники. На разных этапах они могут предлагать (и часто предлагают) очень интересные идеи, участвуют непосредственно в сборе материалов, в свое свободное время общаются с подопечными фонда.

Традиционно несколько раз в год в Корпорации проводятся акции по сбору и доставке в подшефные детские учреждения необходимых вещей, книг, канцелярских принадлежностей и подарков. Самые масштабные из них – «Весёлый новый год» и «Скоро в школу».

В акциях принимают участие сотрудники из многочисленных филиалов, от рядовых служащих до топ-менеджеров. Одновременное участие тысяч сотрудников всех должностных уровней в подобных акциях, предоставление информации о ходе их реализации в режиме он-лайн на внутрикорпоративных порталах является новаторством ФК «УРАЛСИБ», способствует укреплению корпоративного духа и развитию филантропических идей в целом.

Ежегодно десятки корпоративных добровольческих программ участвуют в конкурсе на звание лучшего социального проекта, победитель которого получает Хрустальное сердце из рук Председателя Совета директоров.



#### СТРАХОВАЯ ГРУППА «УРАЛСИБ»

Одним из основополагающих принципов Страховой группы «УРАЛСИБ», который нашел отражение в миссии компании, является социальная ответственность, поэтому компания реализует различные благотворительные и социальные проекты по всей стране. В первую очередь, компания помогает детям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, а также оказывает помощь подрастающему поколению, поскольку именно в этом заключается забота о будущем нашей страны, о здоровье и процветании нации. За 2009 год Страховой группой «УРАЛСИБ» реализовано более чем 30 проектов в 24 городах Российской Федерации.

В Санкт-Петербурге Северо-западный филиал компании поддерживает выступление спортсменов из клуба «Танец на колёсах» на чемпионатах по спортивным танцам на колясках. Танцы на колясках – это не только новый вид спорта в России, но и эффективный метод физической и психологической адаптации людей с ограниченными физическими возможностями. Для участников Чемпионата важна сама атмосфера участия и взаимопонимания. Ведь тот, кто занимается в клубе, защищает честь города и страны на мировой арене, уже победил свои недуги.

В Ярославле филиал Страховой группы «УРАЛСИБ» оказывает адресную благотворительную помощь областной детской клинической больнице. На перечисленные компанией средства медицинским учреждением был приобретен аппарат электроимпульсной высокото-



новой терапии «НіТор» (мощность высоких тонов). Он применяется для оказания специализированной помощи пациентам с детским церебральным параличом (ДЦП). При лечении ДЦП не так много эффективных средств, а данный аппарат по-своему уникален и дает достаточно стойкий результат. Это очень большое приобретение для Ярославской области. Теперь все дети региона, страдающие ДЦП, пройдут лечение с помощью нового оборудования.

В декабре 2009 года в Детской городской больнице № 9 г. Хабаровска открылась сенсорная комната для работы с маленькими пациентами, имеющими двигательные нарушения и особенности в развитии. Средства на оснащение комнаты специальным оборудованием были выделены Страховой группой «УРАЛСИБ» в качестве адресной благотворительной помощи. Сочетание различных стимулов сенсорной комнаты – цвета, запахов, тактильных ощущений, музыки – оказывает успокаивающее, тонизирующее и восстанавливающее воздействие на эмоциональное состояние ребенка, развивает общую и мелкую моторику, корректирует высшие корковые функции и нарушения опорно-двигательной системы.

В Домодедово Страховая группа «УРАЛСИБ» приобрела для детского отделения Домодедовской Центральной районной больницы дорогостоящее диагностическое оборудование, позволяющее выявлять на ранних стадиях сердечно-сосудистые, бронхо-легочные патологии и заболевания желудочно-кишечного тракта как у новорожденных, так и у подростков. Это современный диагностический комплекс, который даст врачам возможность проводить исследования по нескольким методикам с формированием электронной истории болезни маленьких пациентов и своевременно принимать решения о необходимых лечебных мероприятиях.

Поддерживая инициативу руководства компании в реализации адресных благотворительных проектов, сотрудники Страховой группы «УРАЛСИБ» принимают самое активное участие в добровольческой деятельности: самостоятельно организуют сбор вещей и подарков для воспитанников детских домов и больниц.

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО  
ЗЕМЕЛЬНАЯ АГРОПРОМЫШЛЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ

**ЗНАК**

«ОАО «Земельная Агропромышленная Корпорация»

Благотворительную деятельность, направленную на помощь детям, ОАО «Земельная Агропромышленная Корпорация» ведет совмест-

но с Детским Фондом «Виктория» на основании Соглашения о стратегическом партнерстве, с широким вовлечением добровольцев.

В 2009 году Корпорацией ЗНАК совместно с Детским фондом «Виктория» было реализовано несколько программ и акций с участием добровольцев:

- Комплексная поддержка Малоярославецкого детского дома.

В рамках акции по комплексной поддержке Малоярославецкого детского дома на обращение Генерального директора Корпорации откликнулось 192 сотрудника Корпорации и ее дочерних обществ, которые собрали и перечислили на счет фонда 684 тысячи рублей. На эти средства в Малоярославецком детском доме были проведены работы по полной замене остекления и удовлетворению некоторых других насущных потребностей детей (закуплены и переданы в дар сантехническое оборудование, настенные часы, зеркала, чайные сервизы). Добровольцы Корпорации, доноры вместе с представителями Детского фонда «Виктория» совершили поездку в детский дом и лично ознакомились с результатами акции. Дети подготовили для гостей небольшой концерт, а после концерта состоялись веселые эстафеты, в которых приняли участие дети вместе с добровольцами. Визит завершился дружеским чаепитием. В результате акции были существенно улучшены бытовые условия 32 проживающих в детском доме детей и 26 работающих с ними педагогов.

- Акция «МОЙДОДЫР» – обеспечение социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних чистящими и моющими средствами и средствами личной гигиены.

В рамках акции «Мойдодыр» на 211 тысяч рублей, выделенных руководством Корпорации ЗНАК, силами добровольцев из числа сотрудников были закуплены и доставлены в детские учреждения средства личной гигиены, чистящие и моющие средства, обеспечивающие полугодовую потребность детей, находящихся в трех социально-реабилитационных центрах: ГОУ «Социальный приют для детей и подростков «Гнездышко» (г. Озеры), ГОУ МО «Волоколамский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» и ГОУ МО «Рошальский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних».

Сотрудники Детского фонда «Виктория» организовали и провели в этих детских учреждениях интерактивные игры, направленные на освоение детьми правил личной гигиены. В ходе веселой игры по мотивам всем известной книги К.И.Чуковского дети вы-

полняли творческие задания, чтобы по кусочкам собрать «ключ» к сундучку с подарками, подготовленными сотрудниками Корпорации ЗНАК. В ходе акции были выявлены и по инициативе добровольцев удовлетворены многие другие потребности детей и работающих с ними педагогов: закуплены и доставлены одежда, купальные принадлежности, книги, развивающие игры, наборы для художественного творчества. В результате акции были существенно улучшены условия проживания более 100 детей и условия работы персонала детских учреждений, а дети в игровой форме получили важные для жизни навыки.

- Культурно-просветительские программы для детей-сирот (организация посещений детьми и их воспитателями старинных городов и музеев, Московской консерватории, концертов духовной музыки и т.п.)

В рамках культурно-просветительских акций для 172 детей из 6 детских учреждений были организованы экскурсионные поездки в город Старица с посещением краеведческого музея и Успенского монастыря, в Москву с посещением Николо-Угрешского монастыря, в Музей древнерусского искусства имени Андрея Рублева с посещением концерта духовной музыки, в Большой зал Московской консерватории на концерт, посвященный памяти Патриарха Алексия II.

Помимо совместных проектов с Детским фондом «Виктория», Корпорация ЗНАК реализует и собственные социально-значимые проекты. Во многих районах Московской области Корпорация регулярно оказывает адресную помощь ветеранам труда, финансирует ремонт и оснащение школ и детских садов, строительство и оборудование детских спортивных площадок, спонсирует организацию и проведение спортивных и массовых мероприятий.

Т О Р Г О В Ы Й   Д О М

**К**  **ПЕЙКА**

ТОРГОВЫЙ ДОМ «КОПЕЙКА»

Торговый дом «КОПЕЙКА» является одной из ведущих национальных розничных сетей в России. Первый универсам «КОПЕЙКА» был открыт в Москве в 1998 году. По состоянию на начало 2010 года, в сети функционируют более 500 универсамов в 25 субъектах Российской Федерации. Одним из приоритетов сети «КОПЕЙКА» является реализация социальных задач. Компания

стремится обеспечить высококачественными продуктами по справедливым ценам максимально широкий круг потребителей. Концепция бизнеса сети «КОПЕЙКА» основана на низких ценах и максимальном удовлетворении спроса покупателей в местах их непосредственного проживания.

Торговый дом «КОПЕЙКА» – надежный партнер Детского фонда «Виктория». В 2009 году около 1000 детей-сирот и других благополучателей Фонда переданы продуктовые наборы «КОПЕЙКИ» на общую сумму более 300 тысяч рублей.

В компании среди сотрудников формируется особый дух корпоративной культуры, взаимовыручки и социальной ответственности. Во многих регионах сотрудники Торгового дома «КОПЕЙКА» активно участвуют в качестве добровольцев в программах и проектах Детского фонда «Виктория». Так, начиная с 2008 года в Нижегородской области компания «Копейка Поволжье» и Фонд развернули активную деятельность по поддержке детей-сирот. Для того, чтобы помощь была эффективной, необходимо, чтобы она была, во-первых, хорошо организована и позитивные эмоции от добровольческой деятельности получали не только дети, но и сами добровольцы, а, во-вторых, помощь должна быть не «абстрактной», а адресной и исходить из реальных, насущных потребностей детей. Поэтому прежде чем оказать какую-либо помощь детскому дому (а таких подшефных учреждений у «Копейки» в Нижегородской области шесть), сотрудники Фонда встречаются с работниками детских учреждений, заранее готовят и планируют мероприятия, прогнозируют социальный эффект той деятельности, в которую вовлечены добровольцы. Волонтеры Торгового дома «КОПЕЙКА» фактически занимаются социализацией ребят из детских домов, обучают их, развивают творческие и интеллектуальные способности.

Совместный проект Торгового дома «КОПЕЙКА» и Детского фонда «Виктория» сегодня известен не только в области, но и за ее пределами. Благодаря этому у имиджа «КОПЕЙКИ» формируются дополнительные положительные черты, которые делают Торговый дом привлекательным местом работы.



## НАЦИОНАЛЬНАЯ ФАКТОРИНГОВАЯ КОМПАНИЯ

Национальная Факторинговая Компания (НФК) – пионер рынка факторинга в России. Основная компетенция НФК – это создание благоприятных условий работы с коммерческим кредитом для торговых и производственных компаний. НФК предлагает комплекс факторинговых решений, каждое из которых направлено на удовлетворение потребностей, связанных с ростом, развитием и обеспечением сохранности бизнеса клиента.

2009 год – год десятилетия компании – стал годом перехода к системной благотворительной деятельности. Совместно с Детским фондом «Виктория» стартовал проект по корпоративному добровольчеству в Нижегородском представительстве НФК, проведено несколько акций в Москве. Посещение парка аттракционов «Чудо-Град» совместно с воспитанниками Лесозаводского детского дома стало наиболее запомнившимся мероприятием для сотрудников НФК.

Кроме того, сотрудники НФК с большой охотой откликаются на предложения присоединиться к акциям компаний-партнеров. Так, участие в «Новогоднем рейде» – покупке подарков для детей из многодетных семей – позволило многим почувствовать себя помощниками Деда Мороза.

С особым вниманием и участием сотрудники компании относятся к проблемам больных детей. Например, по инициативе сотрудников и на их пожертвования были закуплены чистящие средства и средства личной гигиены для Детского онкогематологического отделения Российской детской клинической больницы, оказана помощь в сборе средств на операцию в Германии ребенка с врожденным пороком сердца и лечение ребенка с синдромом вторичного иммунодефицита.

В течение 2009 года в благотворительных мероприятиях в той или иной форме приняло участие около 10 % сотрудников НФК. С целью популяризации благотворительной деятельности среди сотрудников компании на корпоративном портале создан специальный раздел, где рассказывается о проводимых мероприятиях, и каждый сотрудник может поделиться своим опытом, предложить свои идеи.

Национальная Факторинговая Компания всегда поддерживала в сотрудниках стремление к профессиональному и личностному раз-

вitiю. Для многих из них участие в благотворительной деятельности компании в качестве добровольцев – еще одна возможность реализовать свои стремления.



## ИМПЕРАТОРСКИЙ ФАРФОРОВЫЙ ЗАВОД

Императорский фарфоровый завод – первое фарфоровое предприятие России как по времени возникновения, так и по значимости вклада в мировую культуру.

Статус и значимость завода, часто называемого «сокровищницей» российского искусства – это прежде всего большая ответственность перед партнерами, клиентами и обществом в целом. Для многих Императорский фарфоровый завод был и остается не только эталоном художественного мастерства и качества, но нравственности, высокой морали, ответственности.

Активное участие в благотворительных проектах Детского фонда «Виктория», нацеленных на профессиональную ориентацию воспитанников детских домов, включает экскурсии для детей в производственные цеха завода, посещение музея фарфорового завода, галереи современного искусства и мастер-классы.

Организацией визитов детей занимаются на добровольной основе. И экскурсоводы, и живописцы делают это исключительно по велению сердца. Бесплатные мастер-классы и экскурсии на заводе проводятся регулярно. Среди посетителей не только воспитанники детских домов, но и ученики средних общеобразовательных школ, ветеранские организации.

В канун нового года на Императорском фарфоровом заводе проводилась специальная добровольческая акция, цель которой – оказание материальной помощи детскому дому № 11 Фрунзенского района Санкт-Петербурга. В акции приняло участие 263 сотрудника завода. На собранные средства, около 237 тысяч рублей, для детского дома была заказана новая современная мебель: кровати, шкафы, тумбочки и др.

Все участники проекта получили в подарок книгу «Возвращение легенды», вышедшую к 265-летию завода.



## КОРПОРАЦИЯ «ПАЛИСАД»

В системной добровольческой деятельности «Палисад» видит ресурс, способный раскрыть потенциал сотрудников, «привить» бизнесу социальную направленность. Почему ресурс? Потому что в результате организации системной добровольческой деятельности у сотрудников компании появляется возможность делиться. Делиться своими профессиональными знаниями, навыками, вниманием, хорошим настроением и радостью с теми, кто в этом нуждается. В результате выигрывают обе стороны: и благополучатели, и сотрудники, открывающие новые грани своих талантов, получающие удовольствие от участия в добровольческих проектах.

В 2009 году силами сотрудников «Палисада» было реализовано несколько добровольческих проектов:

1) Совместно с детьми-сиротами проведена высадка растений на территории детских домов №8 и №37 в Москве, передан посадочный материал в несколько детских домов Краснодарского края. Организация добровольческой деятельности в «Палисаде», проведение акций по совместной высадке растений с детьми-сиротами, обучение детей технологиям ухода за растениями способствует реализации миссии Корпорации: «Мы привносим красоту природы в жизнь Человека. Формируя экологически чистое пространство, мы создаем комфортную и гармоничную среду для отдыха, работы и творчества людей».

2) В результате акции, которую назвали «Новогодний рейд», с помощью сотрудников «Палисада» и коллег из компаний-партнеров было собрано более сотни подарков для детей из общества многодетных семей. Акция вызвала самый живой отклик у сотрудников «Палисада»- кабинет отдела персонала уже через пару дней оказался буквально завален игрушками.

Коллектив «Палисада» с большим удовольствием откликается на предложения присоединиться к добровольческим проектам. В общей сложности в них приняло участие более четверти сотрудников. На сегодняшний день проекты по добровольческой деятельности носят «разовый» характер, и сейчас основная задача – наладить системную, постоянную работу. В планах компании – сформировать интерес к добровольческой деятельности у большинства сотрудников, инициировать активность с их стороны, сформировать условия для участия в добровольческих акциях.



## КРЕМЛЕВСКАЯ ШКОЛА ВЕРХОВОЙ ЕЗДЫ

В 2009 году в АНО «Конноспортивный клуб «Кремлевская школа верховой езды» для ребят разных возрастов, нуждающихся в особой социальной защите, а также для учащихся учебных заведений Москвы и области проводились увлекательные экскурсии в рамках специально разработанной благотворительной программы «Возрождая традиции». Данная программа создана с учетом особенностей детей, нуждающихся в особой социальной защите, и создает условия для всестороннего развития личности, а также повышает доступность полноценного отдыха, связанного с выездом в другие населенные пункты. Это приятный и полезный способ отвлечься от учебников и приобрести новый опыт и яркие впечатления, великолепный шанс познать новое и погрузиться в удивительный мир животных и спорта.

Во время обзорной экскурсии дети могли посетить конюшни Кремлевской школы верховой езды, угостить лакомствами прекрасных животных – лошадей, пообщаться с ними, погладить, сфотографироваться. Экскурсии проводились администраторами КШВЕ, которые с удовольствием отвечали на все вопросы ребят. Главным событием экскурсии становилось показательное выступление лидирующей команды в России по джигитовке «Кремлевской школы верховой езды» и Кавалерийского почетного эскорта Президентского полка. Эта команда уже не раз с неизменным успехом удивляла своим искусством и вызывала горячий восторг зрителей. Свое мастерство и одну из самых зрелищных программ детям демонстрировали лучшие спортсмены-кавалеристы.

Главной наградой для сотрудников, принимавших непосредственное участие в проведении экскурсий для детей, были радость, от взаимного общения и осознание причастности к доброму делу. Это счастье – видеть улыбки ребят, которые с восторгом вспоминают о визите в Кремлевскую школу!





## МОСКОВСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЫСШАЯ ШКОЛА БИЗНЕСА МИРБИС (Институт)

В Московской международной высшей школе бизнеса МИРБИС (Институт) уже несколько лет реализуется проект «Помоги ребенку!». Его инициаторами и участниками являются студенты, которых активно поддерживает администрация МИРБИС. Проект направлен на формирование социокультурной среды проживания детей-сирот, способствующей успешной социальной адаптации и самореализации через партнерские взаимоотношения со студентами Института МИРБИС.

В 2004-2009 годах основным благополучателем было Муниципальное образовательное учреждение «Бабаевский детский дом» (г.Бабаево, Вологодская область). Начиная с 2009 года в проект вовлечены Карабановский детский дом (г.Карабаново, Владимирская область), Детский приют г.Собинка (Владимирская область), Азаровский детский дом-школа (г.Калуга).

В рамках проекта «Помоги ребенку!» работа ведется в нескольких направлениях:

### 1) Посещение студентами детского дома (два раза в год)

Во время визитов студенты проводят творческие занятия с детьми по развитию практических навыков, умственных способностей, расширению кругозора, вступают с ними в открытое общение. Мастер-классы по изготовлению новогодних игрушек, праздничных открыток, украшений, стенгазет пользуются большой популярностью. Обязательная часть программы – спортивные состязания.

### 2) «Гуманитарная помощь»

С собой студенты привозят много интересных и полезных подарков: компьютеры, магнитофоны, развивающие игры и игрушки, канцелярские товары и книжки, одежду и обувь. А подарком детскому дому г.Бабаево стала детская площадка.

### 3) Поездки детей в Москву

Визиты студентов сопровождаются ответными поездками воспитанников детского дома в Москву на Новый Год. Для детей готовят разнообразную насыщенную программу. В нее входят экскурсии

- по Москве, новогодние Ёлки в Кремле, Цирке им. Ю.Никулина, ВДНХ, Сокольниках, театрализованное студенческое представление и, конечно, встречи со студентами МИРБИС.
- 4) **Медицинская помощь**  
По инициативе студентов Институт МИРБИС неоднократно оказывал помощь в оздоровлении детей. В кардиологическом центре г.Москвы успешно прооперировали девочку Женю, а в Московском институте пластической хирургии и косметологии были сделаны пластические операции еще трем девочкам и одному мальчику.
  - 5) **Изготовление информационных материалов**  
Силами студентов была изготовлена информационная продукция детского дома г.Бабаево для областной выставки «Иноватика – 2005» (визитные карточки учреждения, баннер, брошюры).
  - 6) **Организация фотосессий**  
Для каждого воспитанника детского дома студенты подготовили фотоальбом.
  - 7) **Помощь выпускникам детских домов в дальнейшем обучении**  
Благодаря проекту «Помоги ребенку!» выпускница Светлана получила возможность учиться в Санкт-Петербургском колледже
  - 8) **Операция «Дед Мороз»**  
Перед приездом детей в Москву студенты получают письма, написанные воспитанниками детского дома Деду Морозу. В них ребята рассказывают о самых сокровенных желаниях. В акции участвуют не только студенты, но и сотрудники, преподаватели и слушатели Института. Она длится около месяца: каждый желающий может осуществить мечту ребенка, купив желанный подарок.
  - 9) **Помощь в организации культурного досуга и летнего отдыха детей**  
В рамках проекта производится оплата путевок в летние оздоровительные лагеря
  - 10) **Пребывание детей в семьях**  
Данный вид взаимодействия начался во время госпитализации детей в клиниках г.Москвы – воспитанники детского дома имели возможность находиться в качестве гостей в семьях студентов Института МИРБИС. Для детей это уникальная возможность расширить рамки привычного пространства, увидеть новый мир, иной формат отношений между людьми, понять, что значит семья, получить полезные навыки. Перед поездкой с детьми проводится психологическая работа, их готовят к проведению каникул в семье.

## PR-КЛУБ

PR-клуб – профессиональное объединение более чем 15 сотрудников служб коммуникаций и связей с общественностью компаний-партнеров Детского фонда «Виктория». В 2009 году члены PR-клуба приняли решение о начале совместной волонтерской деятельности, направленной на содействие в социализации детей, лишенных родительской ласки, восполнение дефицита общения детей со взрослыми из «внешней» среды.

Первая волонтерская акция PR-клуба состоялась в декабре 2009 года и была приурочена к Дню волонтера, который отмечается 5 декабря. Члены PR-клуба, а также их друзья, неравнодушные к проблемам обездоленных детей (Элла Сараева), посетили Азаровский детский дом-школу (г.Калуга).

Добровольцы устроили фотосессию для детей, у многих из которых до сих пор не было собственных фотографий хорошего качества. Благодаря тому, что организаторы акции привезли с собой принтеры, ребята могли сразу получить свою фотографию. Снимались и в одиночку, и по двое, и целыми группами! Получив свое изображение, дети шли расписывать подаренные им рамки для новых фото. В ход пошли и краски с кисточками, и необычные аэрозоли. После этого состоялось совместное чаепитие со сладостями, привезенными волонтерами, а чуть позже воспитанники детского дома устроили для гостей целый концерт – дошколята спели песенку про гнома, старшие девочки показали танец в стиле Майкла Джексона, цыганский табор покорила всех страстным вокалом и роскошными костюмами. В завершение Элла Сараева вручила всем детям сладкие подарки.

Вечером, во время экскурсии по одному из жилых коттеджей, добровольцы, участвовавшие в акции, увидели сделанные днем фотографии, расставленные детьми на прикроватных тумбочках, полках и столах. И это стало лучшей наградой для взрослых!

В течение 2010 года члены PR-клуба планируют продолжить реализацию волонтерской программы и организовать одну-две акции в детских учреждениях, с которыми сотрудничает Детский фонд «Виктория». В настоящее время обсуждается несколько возможных форматов:

- Профориентационный (рассказ детям о профессиях и образовании PR-менеджера, журналиста, редактора);
- Познавательный (деловая игра, викторина с детьми, мастер-класс по одному из видов декоративно-прикладного искусства);

- Спортивный (спартакиада, спортивная игра взрослых и детей).

*Идеи корпоративного добровольчества в современном бизнесе многообразны, отражают уникальный характер корпораций и демократический выбор форм добровольческого служения. Но идеи добровольчества становятся неотъемлемой характеристикой успешного бизнеса, частичкой души каждой компании чье видение бизнеса простирается далеко за горизонт сегодняшнего дня.*

## Глава 4. ПРИНЦИПЫ

### ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Организация добровольческой деятельности должна учитывать общие принципы, определяющие внутреннее содержание и значение добровольческой деятельности, сохраняя ее целостность и уникальное значение. Назначение добровольческой деятельности в современном мире – это, прежде всего, утверждение ценностей бескорыстного служения ближнему и обществу, исполнения гражданского долга и человеческого предназначения. Добровольческое служение имеет высокую экономическую значимость. Благодаря добровольческой деятельности решаются многие социальные проблемы, не учтенные расходными частями бюджета местных сообществ, национальных и международных программ. В то же время добровольческая деятельность имеет огромное нравственное значение. Возможность для человека исполнить свое предназначение в служении ближнему, в исполнении гражданского долга, в творческом взаимодействии с другими людьми придают добровольческой деятельности значение важнейшего ресурса демократического развития общества и личностного роста граждан.

Добровольческая деятельность в любых обстоятельствах должна сохранять свой нравственный характер, дабы не превращаться в инструмент экономического и политического манипулирования. В этой связи процесс организации добровольческой деятельности должен строиться на четко определенных принципах.

- **Добровольность**

*Каждый человек вправе участвовать в добровольческой деятельности по собственному свободному волеизъявлению.* Человек также вправе отказаться от участия в добровольческой деятельности в соответствии с добровольно и осознанно принятыми им обязательствами.

*Решение о принятии участия в добровольческой деятельности не может быть сделано под прямым или косвенным нажимом.* Например, отказ от участия в добровольческой деятельности не должен негативно влиять на оценку выполнения человеком своих основных обязанностей : трудового договора, воинского долга или гражданской ответственности.

*Общественная работа, в отличие от добровольческой деятельности, может носить характер обязательный.* Например, необходимость выполнения общественных работ может быть условием удовлетворения различных естественных потребностей: дежурство на кухне, дежурство в жилых помещениях, уборка общих территорий, благоустройство мест общего пользования, обеспечение безопасности. Также участие в общественной работе может стать одним из условий трудового договора по основному месту трудовой занятости. Добровольческая деятельность не может быть оговорена как обязанность и должна сохранять свой свободный характер.

*Принцип добровольности не отрицает наличие определенных обязательств.* Во время осуществления добровольческой деятельности необходимо учесть все обязательства, которые человек должен принять на себя для эффективного осуществления деятельности. Эти обязательства должны быть оговорены специальным договором или добровольческим контрактом и, при необходимости, могут иметь юридическую силу. К таким обязательствам относятся:

- материальные, в случае необходимости пользоваться и распоряжаться материальными ресурсами;
- профессиональные, в случае необходимости строгого выполнения профессиональных требований;
- этические, при необходимости особо соблюдать этические нормы и требования при осуществлении добровольческой деятельности.

- **Бескорыстность**

*Добровольческая деятельность не должна преследовать корыстных целей.* Цели добровольческой деятельности – помощь другим людям и собственное личностное, нравственное совершенствование через оказание такой помощи. Выполнение добровольческой деятельности не должно быть условием материального благосостояния человека.

*Добровольческая деятельность также не должна носить скрытый корыстный характер.* Например, деятельность может осуществляться в расчете на карьерный рост по месту основной работы или предполагать скрытые возможности для личного материального обогащения. Скрытый корыстный характер также может заключаться в возможности общения и взаимодействия с людьми, от которых зависит материальное благосостояние человека, возможность получения коммерческой или иной выгодной информации. Скрытая корыстная

мотивация, прежде всего, должна быть предметом личного самоанализа добровольца и не должна быть ведущей при принятии им решения участия в добровольческой деятельности.

*Добровольческая деятельность не должна являться основной трудовой занятостью.* В отличие от основной трудовой занятости, добровольческая работа не должна быть источником дохода, необходимым для удовлетворения естественных человеческих потребностей: еда, жилье, одежда и прочее. По отношению к основной трудовой занятости, добровольческая работа должна выполнять дополняющий характер, то есть когда человек готов сделать больше, чем требует от него трудовой договор, либо когда основная занятость позволяет человеку обеспечить его естественные потребности.

*Добровольческая деятельность может предполагать компенсацию естественных затрат.* К естественным затратам относятся затраты на питание, проживание, проезд и другие виды расходов, так или иначе связанные с выполнением добровольческой работы.

*Добровольческая деятельность может способствовать удовлетворению лично значимых потребностей добровольца, даже если это требует от организаторов деятельности материальных затрат.* К таким потребностям относятся:

- получение специальных навыков (проведение тренингов, курсов, других видов профессиональной подготовки, проведение экспериментальной работы);
- организация лично значимого общения и взаимодействия добровольцев (клубные встречи, экскурсии, лагерные слеты);
- возможности для личного и творческого развития (участие в творческих конкурсах, работа в творческих мастерских и проектах, организация мероприятий, способствующих личностному росту и развитию).

*Добровольческая деятельность допускает возможность материального поощрения в этически допустимых пределах.* Материальное поощрение добровольца не должно стать скрытой формой поддержки его корыстных интересов. Прежде всего, материальные формы поощрения добровольца должны носить лично – значимый или символический характер. К лично – значимым формам поощрения относятся возможности для личного роста и развития: книги, тренинговые курсы, участие в образовательных и лично – развивающих программах. К символическим формам материального поощрения могут быть отнесены ценные подарки, имеющие символическую ценность и не имеющие значительной материальной стоимости.

- **Социальная значимость**

*Востребованность и соответствие актуальным потребностям развития отдельных граждан, местного сообщества, иных объектов добровольческой деятельности.* Добровольческая деятельность должна носить характер, отвечающий целям и потребностям местного сообщества, национальным интересам и принципам развития мирового сообщества. Общественная значимость добровольческой деятельности определяется ее актуальностью, своевременностью и эффективным результатом.

*Законность добровольческой деятельности должна иметь безусловный характер.* Какими бы благими побуждениями не руководствовались участники добровольческой деятельности, их противоправные действия не могут быть оправданы. Строгое следование требованиям закона, правилам и нормам, принятым в жизни местного сообщества, – необходимое условие осуществления всякой добровольческой деятельности.

*Гуманизм целей и задач добровольческой деятельности придает им общечеловеческое значение.* Цели и задачи добровольческой деятельности не должны быть направлены на решение проблем отдельных организаций или объединений, национальных или религиозных сообществ, отдельных групп людей, если они не имеют общечеловеческого гуманного значения, не подчинены нравственным и этическим требованиям. Добровольческая работа, направленная на удовлетворение эгоистических, корыстных, политических целей отдельных лиц, несмотря на нравственную мотивацию самих добровольцев, по вине организаторов деятельности может потерять свое нравственное значение для общества. Поэтому каждый доброволец должен осознанно подходить к участию в добровольческой деятельности, а организаторы – нести полную ответственность за характер и результаты этой деятельности.

*Организация добровольческой деятельности должна быть подчинена демократическим принципам и способствовать их развитию.* Характер деятельности, ее цели и средства реализации должны в полной мере соответствовать демократическим нормам. Более того, сама добровольческая деятельность, ее свободный, бескорыстный характер должны стать важным ресурсом развития демократических институтов.

*Участие в добровольческой деятельности должно осознаваться как проявление активной гражданской позиции.* Выдающийся деятель антифашистского движения Дитрих Бонхёффер, находясь в стенах гестапо, писал: «Что, собственно прячется за жалобами на от-



существование гражданского мужества?... Работу и свободу он (немец – авт.) воспринимал как две стороны одного дела. Но благодаря этому он и просчитался; он не мог представить, что его готовность к подчинению, к самопожертвованию при выполнении приказа смогут использоваться во имя зла... Гражданское же мужество вырастает только из свободной ответственности свободного человека»<sup>27</sup>.

Участие в добровольческой деятельности должно стать осознанной обязанностью каждого ответственного гражданина, его патриотическим долгом.

- **Личностная значимость**

*Добровольческая деятельность должна носить значимый характер для личностного развития добровольца.* Добровольческая деятельность является не только ресурсом общественного развития, но и возможностью, которую общество предоставляет гражданам для их полноценного личностного роста. Возможность участия в добровольческой деятельности – это услуга, которую способно предоставить демократическое общество своим гражданам.

*Добровольческая деятельность должна способствовать удовлетворению личностно – значимых, социально позитивных потребностей.* К основным личностно – значимым мотивам добровольческой деятельности следует отнести следующие:

- Самореализация личностного потенциала
- Общественное признание, чувство социальной значимости
- Самовыражение и самоопределение
- Профессиональное ориентирование
- Приобретение полезных социальных и практических навыков
- Возможность общения, взаимодействия с единомышленниками
- Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия
- Способность выразить гражданскую позицию
- Выполнение общественного и религиозного долга
- Организация свободного времени

*Организация добровольческой деятельности должна учитывать индивидуальные особенности добровольцев.* Для эффективной личностной значимости добровольческой деятельности должны быть учтены следующие особенности:

<sup>27</sup> Бонхёффер Д. Спротивление и покорность. - М.: «Прогресс», 1994 – 344 с. стр.29-30

- интересы
- потребности
- способности
- пол
- возраст
- особенности личностного и социального развития
- особенности психического развития
- ведущие мотивы участия в деятельности.

## **ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **Принципы организации корпоративного добровольчества**

Корпоративное добровольчество стало неотъемлемой частью современной корпоративной культуры, проявления социальной ответственности бизнеса и значимой частью развития добровольческого движения в целом.

Если первоначально добровольчество было, как правило, связано с корпоративной благотворительностью и осуществлялось, что называется «по случаю», то в нынешних условиях развития гражданского общества добровольчество приобрело самостоятельную ценность и реализуется системно.

Во многом характеристики корпоративного добровольчества будут схожими с общими принципами и характеристиками организации добровольческой деятельности, но существует ряд особенностей, определяющих своеобразие корпоративного добровольчества.

#### *1. Миссия как основа*

*Корпоративное добровольчество – инструмент реализации миссии корпорации*

Все, что осуществляет корпорация, должно исходить из ее миссии. Корпоративное добровольчество не может быть представлено как дань моде, своеобразный налог на общественные ресурсы или рекламный ход.

Корпоративное добровольчество – это всегда осознанная высокая миссия компании, ее социальная ответственность, ее долг перед сотрудниками и перед социальным окружением.

Когда говорят о том, что добровольчество в бизнес-компании – это способ продвижения ее позитивного имиджа, имеют в виду, что вместе с добровольчеством компания реализует те принципы, которые стали

основой ее существования – ответственность, сострадание, осознание ценности личностного роста.

Корпоративные добровольцы являются носителями миссии корпорации, ее ценностей и целей. Добровольно принятые нравственные обязательства членов корпорации, высокий уровень социальной ответственности являются значимыми факторами вовлечения членов корпорации в добровольческую деятельность.

## *2. Соответствие организационной культуре*

*Корпоративное добровольчество строится на принципах корпоративной организационной культуры*

Корпоративное добровольчество не должно выглядеть как некий чужеродный, вычурный элемент. Добровольчество должно быть органично вписано в существующую корпоративную организационную культуру, в систему сложившихся отношений, традиций, целевых установок – должно стать органичной частью организационной культуры.

Человек, поступающий на службу в корпорацию, должен осознавать добровольчество, как естественную часть жизни компании, и разделять ценности, избираемой им корпорации.

## *3. Демократический выбор*

*Цели, задачи и направления корпоративного добровольчества определяются демократическим путем на уровне всей корпорации*

Отличительной особенностью корпоративного добровольчества является то, что объекты добровольческого служения, его цели и формы определяются демократическим путем всеми членами корпорации.

Корпоративное добровольчество является той сферой реализации миссии корпорации где демократичные отношения могут проявиться наиболее полным образом – равенство руководителей и подчиненных, участие всех членов корпорации в процессе принятия решений, общий выбор целей и объектов добровольческого служения, реализация инициативы и справедливая оценка вклада каждого участника.

## *4. Собственные ресурсы*

*Корпоративное добровольчество опирается на ресурс корпорации*

Корпоративное добровольчество использует, прежде всего, собственные ресурсы: материальные, кадровые, организационные, коммуникационные и пр., Прежде всего корпорация исходит из той ресурс-

ной базы, которая развита наилучшим образом. Сама корпоративная культура также должна стать, значимым ресурсом добровольчества, побуждая членов корпорации к бескорыстному служению, реализации своего личностного и гражданского потенциала.

Корпорация вправе использовать все ресурсы, которые открыты для других участников гражданского общества, в том числе государственную помощь и поддержку партнеров в сфере социальной деятельности.

Особое значение для реализации корпоративной социальной ответственности в современном бизнесе приобретает тесная взаимосвязь двух сторон социального служения – благотворительной и добровольческой деятельности. При разумной организации социального служения корпорации эти направления социальной деятельности дополняют и усиливают друг друга.

## **5. Оценка вклада и поощрение**

**Поощрение членов корпорации вовлеченных в добровольческую деятельность, оценка их вклада в развитие корпорации**

Отсутствие материальных стимулов для добровольческой деятельности в корпорации не означает от отказа поощрения добровольческих усилий членов корпорации. Поощрением принимает иные формы – церемонии и мероприятия общественного признания, поддержка личностного роста, дополнительные условия для формирования профессиональных компетенций.

Основу поощрения добровольцев закладывает факт признания роли добровольческого служения членов корпорации в развитии корпорации, в формировании среды благоприятной для бизнеса, в развитии человеческого капитала.

## **6. Поиск партнеров**

**Поиск партнеров для реализации добровольческой деятельности, дополнение деятельности существующих субъектов социальной политики**

Корпоративное добровольчество строится не в «чистом поле», оно включается в реально существующую систему реализации социальной политики. При организации корпоративного добровольчества важно избежать дублирования, подмены и противопоставления тем государственным и общественным институтам, чьи усилия направлены на решение задач, поставленных демократическим путем перед корпорацией в сфере добровольческой деятельности.

Для реализации задач корпоративного добровольчества необходимо устанавливать прочные партнерские отношения, искать формы уникального вклада корпорации в решение острых социальных задач, эффективно дополнять усилия партнеров.

## **7. Профессиональные компетенции как ресурс**

**Культурный капитал членов корпорации, их профессиональные навыки следует рассматривать как важнейший ресурс добровольчества**

Используя свои высокие профессиональные навыки, добровольцы корпорации могут оказать наиболее эффективные и привлекательные услуги. Работа профессионала высокого уровня в качестве добровольца может позволить решить сложнейшие задачи в сфере управления деятельностью, оказания юридических, финансовых и экономических услуг.

В то же время следует помнить, что главный ресурс корпоративного добровольчества – это добрая воля членов корпорации, свободно принятие им целей и задач добровольческого служения, демократический выбор форм участия в подобной деятельности.

## **8. Выполнение обязательств**

**Добровольчество позволяет корпорации реализовать прежние социальные обязательства, но также обращает членов корпорации к новым обязательствам**

В условиях экономических проблем, нестабильности рынка добровольческая деятельность позволяет корпорации реализовать взятые ее социальные обязательства, эффективно использовать сокращающиеся финансовые возможности в сфере благотворительности.

Организации добровольческой деятельности, обращение корпорации к решению социальных задач местного сообщества, конкретных граждан и групп людей порождает перед корпорацией новые обязательства, которые не могут быть односторонне прекращены без взаимного понимания и принятия причин всеми участниками добровольческой деятельности – теми, кто помогает, кто получает помощь и кто является их партнерами.

*Отличительные характеристики корпоративных добровольцев*

- *Связаны с миссией организации*

Корпоративные добровольцы являются носителями миссии корпорации, ее ценностей и целей. Добровольно принятые нравственные обязательства членов корпорации, высокий уровень социальной

ответственности являются значимыми факторами вовлечения членов корпорации в добровольческую деятельность.

- *Полноценно включены в профессиональную деятельность, ограничены в свободном времени*

Корпоративные добровольцы не могут тратить значительное время на приобретение дополнительных сложных компетенции и на длительное (более 4 ч. в неделю) участие в добровольческой деятельности.

- *Имеют компетенции, связанные с бизнесом и профессиональной производственной деятельностью*

Корпоративные добровольцы имеют высокий уровень профессиональных компетенций, которые могут быть использованы в добровольчестве. Широкий спектр профессиональных ролей, представленных в корпорации, позволяет решать многообразные задачи по организации и реализации добровольческих проектов.

- *Опираются на корпоративный ресурс*

Корпорация может предоставить добровольцам собственные ресурсы – коммуникационные каналы, социальные связи, материальные и кадровые ресурсы.

- *Имеются возможности корпоративного поощрения личностного роста добровольцев*

Корпорация обладает возможностями для поощрения добровольцев – повышение квалификации добровольцев, организация свободного времени, возможности карьерного роста в корпорации

- *Высокий уровень корпоративной культуры*

Члены корпорации обладают высоким уровнем корпоративной культуры, формирующей социальную ответственность, лидерскую и исполнительскую дисциплину, деловой этикет, социальные компетенции.

- *Имеют позитивный социальный имидж, могут выступать социальными поручителями*

Корпорации обладают самостоятельным социальным имиджем, деловой репутацией и ее добровольцы могут выступать социальными поручителями реализуемых совместно с партнерами социальных проектов

- *Имеют устойчивые социальные связи и включены в широкие социальные сети*

Корпорация, в качестве ресурса, способна предоставить широкие социальные сети и значимые социальные связи для решения проблем, возникающих в ходе реализации социальных проектов.

### **Ожидаемые результаты**

Корпоративное добровольчество не связано напрямую с финансовым успехом корпорации и также как и в целом, корпоративная социальная ответственность опосредованно влияет на успех компании, на реализацию корпоративной миссии.

Добровольческое служение при эффективной организации способно значимым образом усилить три вида капитала корпорации:

- Социальный,
- Культурный,
- Человеческий.

Собственно увеличение этих трех видов капитала и должно стать главным ожидаемым результатом организации корпоративного добровольчества.

### *Социальный капитал*

Социальный капитал становится одним из ключевых элементов реализации современных бизнес целей. Формирование доверительных отношений, создание среды взаимопомощи и взаимоподдержки, расширение и укрепление социальных сетей обеспечивают высокую эффективность и производительность труда членов корпораций, привлекательность корпорации для наиболее профессионально подготовленных и нравственно состоятельных специалистов.

С другой стороны формирование социального капитала местного сообщества обеспечивает успешное продвижение услуг социально ответственного бизнеса, создают благоприятный для деятельности компании климат.

Социальный капитал может быть измерен уровнем доверия, описан характером возникающих норм взаимности, представлен широкими социальными сетями.

### *Культурный капитал*

Культурный капитал, включающий в себя понимание личностного, нравственного, этического и общекультурного уровня развития человека в условиях экономической модернизации, дальнейшей эволюции социально-экономических отношений становится все более значимым фактором качества жизни.

Переменные культурного капитала постепенно теснят в рейтинге факторов качества жизни экономические показатели, выдвигают на

важнейшие лично значимые позиции возможности реализации личностного и культурного потенциала человека.

Эффективная организация добровольческой деятельности в корпорации является одной из важнейших современных демократических услуг предоставляемых членам корпорации с целью их личностного развития, повышения качества жизни, усиление их субъектной роли в общественных отношениях.

### *Человеческий капитал*

Человеческий капитал описывает знания, умения и навыки в сфере профессиональной деятельности и человеческой коммуникации, уровень приобретенного профессионального и социального опыта, наличие разнообразных профессиональных и социальных компетенций.

Вовлечение членов корпорации в активную добровольческую деятельность позволяют видимым образом усилить человеческий капитал участников деятельность, предоставляя им возможности приобретения нового опыта и новых компетенции, актуализации в социально значимой деятельности ранее приобретенных навыков, поощряя добровольцев к дальнейшему личностному и профессиональному росту.

*Базовым принципом реализации корпоративной добровольческой деятельности должно стать понимание и уважение личностного потенциала каждого члена корпорации как сферы корпоративной ответственности, создание условий для актуализации социального, человеческого и культурного капитала корпорации в целом, отдельных ее участников и партнеров. Добровольческая деятельность корпорации – это, прежде всего, современная демократическая вдохновляющая услуга корпорации, предоставляемая каждому из своих участников.*



## Глава 5. НАПРАВЛЕНИЯ И ФОРМЫ

### ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАЦИИ

Основные направления добровольческой деятельности корпорации определяются демократическим путем с учетом:

- Миссии корпорации,
- Потребностей местного сообщества,
- Возможностей членов корпорации,
- Социальных проблем и вызовов обращенных к корпорации.

К общим направлениям могут быть отнесены следующие:

- Компенсация возможных рисков, вызванных деятельностью корпорации
- Решение социальных проблем местного сообщества
- Решение общенациональных социальных проблем
- Коллективный выбор объекта заботы членами корпорации

#### *Компенсация возможных рисков, вызванных деятельностью корпорации*

Например, компании, которые влияют на окружающую среду, активно практикуют экологические формы добровольчества. Даже если компания в своей деятельности сверхдолжным образом относится к выполнению мер по защите окружающей среды, добровольная экологическая работа лишний раз продемонстрирует ответственность членов корпорации, позволяет им внести личный вклад в оздоровление окружающей среды

#### *Решение социальных проблем местного сообщества*

Особое внимание корпорация должна уделять проблемам местного сообщества. В России, например, имеется негативный опыт, когда руководство компании, проживающее в столичных мегаполисах, игнорирует проблемы местного сообщества и преимущественно занимается проблемами национального уровня. Для корпорации, осуществляющей свою деятельность в определенном месте проживания людей, важно найти справедливый баланс между местными и национальными интересами.

#### *Решение общенациональных социальных проблем*

Корпорации в своей добровольческой деятельности ориентируются на общие задачи национального социально-экономического развития, содействуют их реализации. Для России одной из важнейших

общенациональных задач является забота о детях, оставшихся без родительского попечения, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

### *Коллективный выбор объекта заботы членами корпорации*

Члены корпорации в ходе демократического обсуждения могут определиться в выборе объекта заботы, в формах добровольческой деятельности. Например, корпорация может взять шефство над зоопарком, заповедником, историко-культурным объектом и т.п.

## **ОБЪЕКТЫ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ПОМОЩИ**

Объекты добровольческой помощи различаются как индивидуальные, групповые и организованные.

**Индивидуальные объекты добровольческой помощи** – отдельные лица, находящиеся в трудной жизненной ситуации, нуждающиеся в социальной помощи.

**Групповые объекты** – социальные группы нуждающиеся в добровольческой помощи (сироты, люди с инвалидностью, бомжи и т.д.)

**Организованные объекты** – учреждения и организации, занимающиеся попечением лиц нуждающихся в социальной помощи (больницы, детские дома, церковные приходы, благотворительные общества, и т.п.)

### **Виды объектов добровольческой помощи**

#### **I. Индивидуальные и групповые объекты**

Предполагается организация индивидуальной работы

#### **1. Социально незащищенные группы населения**

Группы населения, не имеющие равных со всеми членами общества условий для полноценной реализации социальных прав, требующие особых мер защиты. Могут быть определены в законодательном порядке:

- семья
- дети, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации
- малообеспеченные группы населения
- женщины
- военнослужащие
- молодежь
- национальные меньшинства
- пожилые люди
- мигранты и беженцы

- инвалиды
- лица, имеющие медицинские проблемы, отражающиеся на социализации
- заключенные и освободившиеся из мест заключения
- безработные
- жертвы катастроф (экологических, техногенных, террористических актов)
- «группы риска» (матери-одиночки, асоциально и криминально ведущие себя молодые люди, одаренные люди, больные СПИ-Дом, ранняя беременность, лица склонные к суициду, бродяжничеству, жертвы мошенничества, вовлеченные в секты)

## **2. Групповые объекты социальной помощи (с указанием ориентировочной численности в Российской Федерации)**

- пенсионеры – 38,6 млн.
- люди с инвалидностью – более 6 млн.
- дети с инвалидностью – более 500 тыс.
- злоупотребляющие алкоголем – более 12 млн.
- употребляющие наркотики – более 4 млн.
- страдающие психическими заболеваниями – более 5 млн.
- занимающиеся проституцией – более 300 тыс.
- ежегодно совершается самоубийств – 60-80 тыс.
- отбывающие сроки в УИН – ок. 900 тыс.
- неполных семей – более 1,5 млн.
- беженцев, мигрантов, вынужденных переселенцев – нескл. млн.
- заключенные в учреждениях УИН – 2, 014 млн. (официальная статистика)
- ежегодно без родителей остается – более 100 тыс. детей
- детей без попечения родителей – более 600 тыс.
- детей в детских домах – около 140 тыс.

## **3. Отдельные члены общества, требующие социальной помощи и поддержки**

Испытывающие трудности личностного роста, не имеющие возможности реализовать личностный потенциал. Законодательно не определяются.

- одинокие
- социально тревожные, склонные к аффектам в общественном взаимодействии

- склонные к самоубийству
- переживающие личные трудности (жертвы социальных драм: увольнение, развод, смерть близких)
- одаренные, талантливые люди
- дезадаптированные в силу специфики характера, личностных и национальных особенностей
- не имеющие возможности для развития социально важных интересов, способностей, склонностей
- зависимые от манипулирования (мошенничество, секты, криминальная среда)

## **II. Организованные объекты социальной помощи**

### **4. Учреждения, предприятия, организации**

- социальная работа на предприятиях
- профсоюзная работа
- кадровая работа
- общественная работа
- социальное служение, как часть корпоративной культуры
- кассы взаимопомощи

### **5. Муниципальные образования и общины**

- Организация социального служения и социальной работы по месту жительства
- Создание фондов и благотворительных обществ
- Социальные проекты и проч.

### **6. Семья**

- поддержка молодых семей
- помощь в воспитании детей
- подготовка к семейной жизни
- поощрение рождения и воспитания детей
- нормализация внутрисемейных отношений

### **7. Учреждения**

- больницы,
- детские дома,
- учреждения образования,
- экологические объекты,

- зоопарки,
- историко-культурные объекты,
- центры социальной помощи,
- учреждения культуры и образования на селе,
- центры работы с детьми и молодежью и т.п.

#### **8. Организации, занимающиеся оказанием социальной помощи**

- Церковно-приходские общины,
- Благотворительные фонды,
- Общественные организации,
- Инициативные группы граждан

#### **Характеристика объектов добровольческой помощи**

Показатели, которые указывают на возможность определения объекта социальной помощи:

- признаки социальной дезадаптации (медицинские, социальные, психологические, педагогические)
- обращение за помощью (интенсивность, срочность, обоснованность...)
- объективные показатели социальной незащищенности (юридические, законодательно определенные, профессионально определенные для социальной работы, политически определенные)
- индивидуальные нарушения личностного развития (диагностика и мониторинг личностного развития),
- объективные проблемы в организации существующей системы социальной помощи, требующие дополнительной поддержки,
- объективная оценка возможностей, улучшения положения объектов социальной помощи, вследствие оказания добровольческой поддержки.

#### **Поиск и обнаружение объектов социальной работы**

Действия организаторов добровольческой деятельности или социальной службы, направленные на выявления объектов социальной работы и их первичную оценку:

- Диагностика
- Прогноз
- Анализ
- Опрос общественного мнения
- Наблюдение

- Обращения людей, представителей учреждений и организаций
- Анализ прессы
- Аналитическая работа

### **Направления добровольческой деятельности**

**По объектам добровольческой деятельности.** Направленность добровольческой деятельности, ее формы, методы и технологии связаны, прежде всего, с объектами этой деятельности.

- Экологическое добровольчество,
- Работа с детьми-сиротами,
- Помощь лицам без определенного места жительства,
- Реставрационные работы и т.д.

**По участникам добровольческой деятельности.** Организация добровольческой деятельности имеет специфические характерологические особенности в зависимости от участников этой деятельности.

- Корпоративное добровольчество
- Молодежное добровольчество
- Добровольчество пенсионеров
- Добровольчество специалистов
- Добровольческая деятельность как форма практики будущих специалистов

**По организаторам добровольческой деятельности.** Добровольческая деятельность может быть организована различными организациями и общественными институтами, накладывающими определенные специфические особенности на данную деятельность:

- Бизнес-корпорации
- Религиозные организации
- Муниципальные и государственные учреждения
- Общественные и благотворительные фонды
- Политические движения
- Профсоюзные организации
- Инициативные группы населения
- Молодежные организации
- Общественные организации (ветеранские, женские, детские и проч.)
- Частные лица

## **Направления добровольческой деятельности по степени актуальности**

В зависимости от потребностей местного сообщества, возможностей и ресурсов организаторов добровольческой деятельности и актуальных интересов самих добровольцев, выделяется актуальность тех или иных видов добровольческой деятельности.

В Российской Федерации актуальными являются следующие направления добровольческого служения:

- социальное патронирование детей-сирот, детей находящихся в трудной жизненной ситуации,
- социальное патронирование пожилых людей, работа с ветеранскими организациями,
- добровольческая работа в местных муниципалитетах,
- медицинская помощь (службы милосердия в больницах)
- педагогическое сопровождение (воспитательная поддержка детей и подростков),
- добровольческая помощь семьям (многодетным, молодым, мало обеспеченным),
- социально-психологическая поддержка (добровольные психологические службы),
- социальная поддержка здоровья,
- экологическая защита, помощь животным,
- спортивная и туристическая работа,
- проведение творческих мероприятий, праздничных акций,
- досуговая деятельность (организация свободного времени детей, подростков и молодежи),
- профилактика здорового и безопасного образа жизни,
- краеведение, реставрационные работы, развитие местного туризма,
- информационная поддержка объектов социальной помощи,
- оказание профессиональных услуг лицам и организациям нуждающимся в социальной помощи (юридические, финансовые, управленческие и проч. услуги специалистов)

### *Формы корпоративной добровольческой деятельности* *День добровольческого служения*

Например, многие японские и корейские компании в своем уставе закрепляют, что один день работники посвящают благотворительности и один день – добровольчеству.

### *Добровольческая акция*

Корпорация может проводить добровольческие акции. Отдельные акции зачастую связаны с благотворительной деятельностью корпорации.

### *Партнерская добровольческая деятельность*

Корпорация может не строить собственную систему добровольческой деятельности, но участвовать в добровольческой работе социальных партнеров, например, Красного Креста, церковного прихода или благотворительного фонда.

### *Системная добровольческая деятельность*

Система добровольческой деятельности строится внутри корпорации и реализуется на регулярной основе.

*Направления и объекты добровольческого служения определенные демократическим путем на уровне корпорации свидетельствуют о качественном уровне корпоративной социальной ответственности, об осознании членами корпорации насущных социальных проблем местного сообщества и национального развития, отражают реальную силу корпоративной миссии.*



## Глава 6. УПРАВЛЕНИЕ

*Современный уровень организации добровольческой деятельности и характер общественных отношений требует высококвалифицированного подхода к процессам управления и организации добровольчества. Отсутствие квалифицированного менеджмента в управлении общественными процессами сегодня называют «каменным веком гражданских обязательств»<sup>28</sup>. Современные технологии в сфере социального управления должны быть направлены на создание оптимальных условий для поддержки тех, кто жертвует своим трудом, кто направляет свои усилия на помощь и поддержку ближнему, оказавшемуся в трудной жизненной ситуации. Эффективное управление добровольческим трудом – это, прежде всего, нравственный вопрос, понимание и признание роли и вклада добровольческого служения.*

### Управление добровольческой деятельностью

Осуществление ответственного и квалифицированного управления деятельностью добровольцев строится на современных принципах управленческой деятельности или менеджмента. Управление добровольческой деятельностью может иметь различные специфические основания в зависимости от целей, задач деятельности и характера инициаторов организации этой деятельности.

### *Цели добровольческой деятельности, влияющие на характер управления*

#### *Личностное развитие добровольцев*

Если основная цель деятельности исходит из необходимости найти сферу применения гражданам, заинтересованным в личностном развитии посредством добровольческой деятельности, то управление такой деятельностью в большей степени будет носить характер социальный. Например, организация добровольческой практики студентов, старших школьников должна включать в себя значительную долю педагогического менеджмента, деятельности по организации досуга и общения молодых людей.

#### *Краткосрочное решение социальных проблем*

Проведение кратковременных уборочных работ, единовременных акций, иных краткосрочных мероприятий требует в большей степени

<sup>28</sup> stone age of civic duty

управления подготовительным процессом. Характер такой управленческой деятельности будет административным, несвязанный с непосредственным руководством добровольцев.

*Долговременная систематическая деятельность по решению социальных проблем*

Такая деятельность требует привлечения к руководству добровольцами профессиональных специалистов, владеющих технологиями социального служения и компетентных в специфических вопросах организации добровольческой деятельности.

*Сверхнормативное привлечение профессионалов*

Готовность профессиональных специалистов осуществлять на добровольных началах свою профессиональную деятельность требует мягкого, поддерживающего управления и не нуждается в специальной сложной управленческой системе. Например, педагоги школы в летний период могут организовать на общественных началах детский загородный лагерь, а члены местной пожарной команды в свободное от работы время могут провести несколько занятий со школьниками по противопожарной безопасности. Со стороны организаторов добровольческой деятельности такая работа потребует только координации и поддержки, которую могут попросить профессиональные специалисты для более эффективного применения своих сил.

*Типы организации добровольческой деятельности, влияющие на характер управления*

*Добровольческая деятельность управляется добровольцами*

Инициатива организации и управления добровольческой деятельности может принадлежать членам общественных и некоммерческих организаций, активу местного самоуправления, частным гражданам. Это возможно, если цели такой деятельности преимущественно направлены на личностное развитие и не требуют специальных профессиональных навыков высокого уровня.

*Добровольческая деятельность управляется руководителями профессиональной деятельности*

В случае, если добровольческая деятельность организовывается как необходимая помощь профессиональным специалистам, то она может ими и управляться.

*Добровольческая деятельность управляется специалистами социальной работы*

При организации систематической, долговременной добровольческой деятельности следует создавать профессиональную систему управления. Руководство такой системой наиболее эффективно смогут осуществлять специально подготовленные и профессионально занятые специалисты по организации добровольческой деятельности. По своим профессиональным функциям такая деятельность соответствует квалификации специалиста социальной работы и смежных с ней специальностей.

*Добровольческая деятельность управляется комбинировано и самими добровольцами*

На практике управление добровольческой деятельностью должно включать в себя всех участников этой деятельности, в том числе и самих добровольцев. Необходимо использовать в системе управления добровольческой деятельностью принципы демократизма и самоуправления. Добровольцы должны иметь возможность участия во всех управленческих процессах:

1. Оценка ситуации и выявление проблем
2. Оценка ресурсных возможностей
3. Постановка целей и задач
4. Планирование
5. Решение кадровых вопросов
6. Принятие решений
7. Организация деятельности
8. Реализация целей и задач
9. Контроль и оценка эффективности
10. Подведение итогов
11. Анализ
12. Отчетность и дальнейшее планирование

*Взаимоотношения руководителей и добровольцев, влияющие на характер управления*

Руководство добровольцами носит особый характер по отношению к руководству профессиональной деятельности. Это относится к нескольким основным специфическим особенностям руководства добровольцами.

*Субординация.* Руководители и добровольцы связаны не столько вертикальными отношениями подчиненности, сколько внутренней, нравственной убежденностью в значимости социального служения. Необходимая субординация должна быть четко определена в профессиональной составляющей деятельности добровольца, но в целом руководство добровольческой деятельностью должно строиться на принципах партнерства, равноправия и единомыслия.

*Вдохновляющее руководство.* Необходимость поддержания мотивации, передача собственной убежденности в значимости осуществляемой деятельности, увлечение личным примером – отличительный характер руководства добровольческой деятельностью. Воодушевление – это основная функция руководителей добровольцев.

*Корысть.* Добровольцы должны быть убеждены, что то, что они делают, не является способом извлечения материальной выгоды организаторами деятельности. Руководители добровольцев, особенно профессиональные, могут получать необходимое материальное вознаграждение. Но это вознаграждение должно быть получено за непосредственную организаторскую, профессиональную деятельность, а не как следствие выполненных добровольцами целей и задач своей работы.

*Социальное позиционирование.* Руководители добровольцев, в частности, работающие на профессиональной основе, в социальном отношении имеют менее «престижную» роль, чем добровольцы. Добровольцы осуществляют деятельность бескорыстно, сверх своих основных обязанностей, из нравственных побуждений, и в социальных отношениях их роль весьма высока.

*Стиль руководства.* Должен носить преимущественно демократичный характер и строиться на уважительном отношении к мнению самих добровольцев, на необходимости взаимного согласования всех действий с участниками добровольческой деятельности.

### **Функции управления добровольческой деятельностью**

Руководство добровольцами предполагает развитие мотивации личностного роста и профессиональной компетентности. Обе состав-

ляющие дополняют друг друга и являются взаимовлияющими и взаимно обуславливающими. Основным фактором мотивации является отношение самих руководителей к своим обязанностям. В профессиональной деятельности руководство добровольцами принципиально не отличается от традиционных форм и методов, поэтому мы останавливаемся на управлении процессом личностного развития.

### *Направление*

Руководство добровольцев должно постоянно следить за профессиональным и личностным ростом подопечных с целью его своевременного направления на успешное достижение личностных результатов. Доброволец должен осознавать выбранные им цели развития и пути их достижения как собственный ответственный выбор и воспринимать руководителей как советчиков, способных поделиться собственным опытом и видением ситуации развития.

### *Поддержка*

Поддержка добровольцев выражается в поощрении, оценивании, координации, направлении, мотивировании, обмене опытом и других необходимых действиях, направленных на сопровождение личностного и профессионального самостоятельного роста добровольца.

### *Оценивание*

Выявление понимания и готовности к осуществлению деятельности добровольца возможно с помощью специальных диагностических методов, различных форм аналитической работы и непосредственно в практической деятельности.

Диагностические методы:

- тесты;
- опросы;
- различные формы анкетирования;
- решение профессиональных задач.

Аналитические методы:

- обсуждения;
- коллоквиумы;
- семинары;
- практикумы;
- различные формы дискуссий;
- постановка актуальных для деятельности вопросов.

Анализ практической деятельности:

- профессиональный анализ;
- самоанализ.

### ***Взаимодействие***

Руководители добровольцев должны относиться к своей деятельности, как к организации работы с единомышленниками. Отношения с добровольцами необходимо строить, как с равными, а само руководство воспринимать, как процесс лично значимого взаимодействия.

### **Оценка эффективности и результативности добровольческой работы**

Одна из наиболее сложных проблем организации добровольческой деятельности. Оценка ее эффективности имеет материальное и моральное значение. Эти составляющие могут конфликтовать. Например, один доброволец, при значительных личных усилиях, получает невысокую материальную эффективность, а другой, при более низких личностных усилиях, – большую материальную выгоду. При оценке вклада каждого из добровольцев необходимо обращать внимание на личностные обстоятельства, а сама оценка должна носить характер анализа, учитывающего различные аспекты эффективности деятельности добровольцев.

### ***Критерии и показатели***

Доброволец нуждается в предельно четком обозначении требований, предъявляемых к его деятельности. С этой целью необходимо определить критерии и показатели успешности их выполнения. Сами показатели и критерии должны быть обсуждены с добровольцами, осознаны и приняты ими.

### ***Анализ***

В первую очередь, доброволец должен владеть навыками самоанализа собственной деятельности. Руководителям, анализирующим деятельность добровольца, надо исходить из его индивидуальных, личностных особенностей.

### ***Подведение итогов***

Подведение итогов деятельности, в том числе и в публичной форме, – важная составляющая оценивания деятельности добровольца.

Необходимо помнить, что при обсуждении результатов добровольцев не следует сравнивать друг с другом в их личностном, индивидуальном развитии. Подведение итогов должно относиться только к профессиональной деятельности. К сравнению можно прибегать только при наличии равных профессиональных возможностей и уверенности в том, что добровольцы правильно к нему отнесутся.

Лучшая форма подведения итогов деятельности добровольца – ее всесторонний анализ.

### *Технологическая карта*

Основой для оценки профессиональной компетентности может стать технологическая карта. Она содержит подробные, последовательные требования к деятельности добровольца и признаки (критерии), на основании которых производится оценка, проверка успешности этой деятельности.

### *Понимание успешности*

Важным критерием понимания успешности деятельности добровольца является взаимоотношение личностной мотивации труда и профессиональной компетентности. В ситуации, когда личностная мотивация превосходит профессиональную компетентность, предпочтение при оценке добровольческого труда следует отдать личностной мотивации, и наоборот

### **Виды сопровождения добровольческой деятельности**

1. Тьюторство – преподаватель-консультант, наставник, советник; куратор информационного обмена, основанного на ресурсах сети, созданной в образовательных целях; организует эффективное изучение курса, проводит очные и заочные семинары и консультирует студентов, проверяет и комментирует письменные задания. Задачей тьютора является также проведение очных групповых тьюториалов (семинаров) для корректировки процесса самостоятельных занятий, освоения эффективных методов работы и обмена опытом; на тьюториалах широко применяются активные методы обучения: групповые дискуссии, деловые игры, тренинги, мозговой штурм (англ. tutor)

2. Консультирование – совет, разъяснение специалиста по какому-либо вопросу

3. Супервизия (лат. super – сверху, над + visio – видение) – один из методов подготовки и повышения квалификации форма консуль-

тирования специалиста в ходе его работы более опытным, специально подготовленным коллегой

4. Брокерство – посредничество между клиентом и специалистами по обслуживанию

5. Мотивация – процесс формирования и развития мотивации

6. Коучинг – это индивидуальная тренировка человека для достижения значимых для него целей, повышения эффективности планирования, мобилизации внутреннего потенциала, развитие необходимых способностей и навыков, освоения передовых стратегий получения результата. Эта методика предназначена для расширения возможностей людей, осознавших потребность в изменениях и ставящих перед собой задачи профессионального и личного роста.

7. Тренинг – от англ. – train, training – тренировать, направлять, обучать) – это система тренировок, в процессе которых человека обучают, тренируют в каком-либо деле (например, в общении). Совершенствуя его навыки и умения в данной области. Результатом является развитие определённых способностей, необходимых для более эффективного ведения профессиональной деятельности.

8. Руководство – управление деятельностью с принятием ответственности

### **Функциональные обязанности руководителей корпоративного добровольчества**

Канадская ассоциация администрирования добровольческих ресурсов<sup>29</sup> координирует подготовку менеджеров добровольческой деятельности в университетских центрах и общественных организациях.

В частности эта ассоциация рекомендует наем менеджера добровольчества с полной оплатой при работе с более чем 500-ми добровольцами, занятыми не менее 140 часов в год. Рекомендуемая годовая оплата такого менеджера 57 000 дол. в год и выше.

В функциональные обязанности менеджера компании по организации добровольчества входит:

- планирование
- информирование и презентация
- привлечение добровольцев

---

<sup>29</sup> Canadian Administrators of Volunteer Resources (CAVR)



- подготовка
- сопровождение деятельности
- координация взаимодействия с партнерами
- оценка эффективности

Функции	Основное содержание
➤ планирование	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постановка целей и задач</li> <li>• Оценка ресурсных возможностей</li> <li>• Формирование программы деятельности</li> <li>• Составление плана деятельности</li> <li>• Распределение ответственности</li> <li>• Согласование графика работ</li> </ul>
➤ информирование	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ведение информационных ресурсов</li> <li>• Коммуникационная программа информирования добровольцев</li> <li>• Медиаплан внешних связей</li> <li>• Подготовка пресс-релизов</li> <li>• Презентационная программа</li> </ul>
➤ привлечение добровольцев	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Исследование интересов и потребностей добровольцев</li> <li>• Ведение базы данных</li> <li>• Индивидуальные собеседования</li> <li>• Презентационные собрания</li> <li>• Открытые мероприятия</li> </ul>
➤ подготовка	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Инструктаж</li> <li>• Тренинг</li> <li>• Курсы повышения квалификации</li> </ul>
➤ сопровождение деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Супервизия</li> <li>• Профилактика злоупотреблений в отношении добровольцев и со стороны добровольцев</li> <li>• Консультирование</li> <li>• Ресурсное обеспечение</li> <li>• Координация деятельности добровольцев</li> </ul>

<p>➤ <b>координация взаимодействия с партнерами</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Внешнее представление добровольческих программ</li><li>• Привлечение внешних ресурсов необходимых для реализации деятельности</li></ul>
<p>➤ <b>оценка эффективности</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Контроль качества добровольческой работы</li><li>• Организация публичных мероприятий признания добровольцев</li><li>• Поощрительные программы для добровольцев</li><li>• Подготовка аналитического отчета по итогам деятельности</li></ul>

## Глава 7. ВОВЛЕЧЕНИЕ, ПОДГОТОВКА, ПООЩРЕНИЕ

### ПРОГРАММА ВОВЛЕЧЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЦЕВ

*Вовлечение добровольцев в деятельность ключ к успеху корпоративной программы добровольчества.*

#### Мероприятия по поиску и найму добровольцев

##### *Поиск добровольцев*

Основным фактором поиска и выявления добровольцев является привлекательность добровольческой деятельности. Наряду с этим также можно провести специальные мероприятия:

- специальные акции;
- тренинговые и другие образовательные мероприятия;
- информационные мероприятия.

##### *Формы найма добровольцев*

Существуют три основных формы приема или найма работников: набор, подбор и отбор.

*Набор* – форма, при которой приглашаются все желающие принять участие в добровольческой работе при соблюдении определенных условий. Как правило, набор производится на конкурсной основе, и добровольцы проходят необходимые этапы конкурса: собеседование, тестирование, специальные формы опроса. После успешно пройденного конкурса может быть установлен испытательный срок, необходимый для выяснения, соответствует ли кандидатура заявленным возможностям.

*Подбор* осуществляется путем выбора из определенной целевой группы, например, среди студентов того или иного ВУЗа, тех, кто в наибольшей степени соответствует требованиям, предъявляемым к добровольцам. Подбор необходим в ситуации, когда рабочих мест немного, они престижны, а уровень требований высок или имеет специфический характер (например, требуется музыкальный слух).

*Отбор* может быть частью набора, когда отбираются кандидатуры из числа уже приглашенных. Он не обязательно должен носить конкурсный характер. Может осуществляться по определенным субъективным критериям, таким как: психологическая совместимость членов одной команды, прогноз потенциального личностного роста кандидатов, данные, которые не могут стать предметом открытого конкурса

### *Мероприятия по найму*

Для более эффективного найма добровольцев следует осуществлять мероприятия, которые, во-первых, позволят добровольцу лучше понять и узнать деятельность до начала работы, во-вторых, организаторам добровольческой деятельности помогут лучшим образом направить усилия добровольца, в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями. К таким мероприятиям относятся:

- собеседование;
- запрос характеристики и рекомендаций;
- тестирование;
- ознакомительная беседа;
- испытательный срок (в случае сложной деятельности, которая предполагает более тщательную подготовку добровольца).

### *Добровольцы при привлечении должны четко знать:*

- Цели и задачи работы
- Объективная информация о характере работы
- Методы и формы ее выполнения
- Уровень требуемой компетенции
- Объем свободного времени
- Личные затраты необходимые для выполнения работы
- Ожидаемый результат работы
- Осознавать значимость работы для Корпорации
- Осознавать значимость работы для себя лично – личностный рост, служение, карьерная поддержка, формирование компетенций, организация свободного времени, поддержка семей с детьми, общение с единомышленниками
- Отсутствие материального поощрения
- Возможность морального поощрения
- Отсутствие прямой связи с карьерным ростом
- Отсутствие возможности замещения основного рабочего времени

### *Программа вовлечения добровольцев*

Данная программа должна состоять из следующих элементов:

1. Информационные ресурсы – использование коммуникационных каналов корпорации
2. Проведение добровольческих акций, в т.ч. с участием руководства корпорации

### 3. Информационно-пропагандистская деятельность добровольческих клубов корпорации

Также при вовлечении добровольцев важно понимать их мотивы и степень интереса к добровольческой деятельности.

#### **Ведущие мотивы добровольческой деятельности и их характеристика**

Анализируя опыт организации добровольческой деятельности, мы выделяем ведущие социально – значимые мотивы этой деятельности. Под ведущими понимаются те мотивы, которые отвечают следующим требованиям:

- Имеют социально – значимый, позитивный характер;
- Широко распространены среди добровольцев;
- Способствуют развитию добровольческой деятельности, реализации ее целей и задач;
- Отвечают общечеловеческим ценностям;
- Сохраняют индивидуальные различия добровольцев.

#### *Самореализация личностного потенциала*

Реализация собственного личностного потенциала, проявление своих способностей и возможностей, осуществление человеческого предназначения должны стать ведущими мотивами участия человека в социально – значимой деятельности.

#### *Общественное признание, чувство социальной значимости*

Для человека важно получить положительное подкрепление в своей деятельности со стороны значимых окружающих, утвердиться в собственных глазах, ощутить свою причастность к общеплезному делу.

Основа данной мотивации – потребность человека в высокой самооценке и в оценке со стороны окружающих. Такая оценка играет важную роль в выборе человеком целей и задач собственной деятельности, направления личностного роста.

#### *Самовыражение и самоопределение*

Возможность проявить себя, заявить о своей жизненной позиции, найти свое место в системе общественных отношений позволяет человеку выразить свое внутреннее «Я», утвердиться в жизненных ценностях. Испытать себя в деле, найти свою дорогу в жизни, лучше понять собственные интересы и потребности – все это может дать добровольческая работа.

### *Профессиональное ориентирование*

Добровольческая работа позволяет человеку, особенно молодому, лучше сориентироваться в различных видах профессиональной деятельности, получить реальное представление о предполагаемой будущей профессии или выбрать направление профессиональной подготовки. Добровольческая работа помогает приобрести полезные навыки, необходимые в дальнейшем для профессиональной деятельности.

### *Приобретение полезных социальных и практических навыков*

Добровольческая работа позволяет приобрести полезные навыки, напрямую не относящиеся к профессиональному выбору человека, но важные для жизни. К ним можно отнести приобретение навыков работы с компьютером, с различными видами техники, строительных навыков, опыта межличностного взаимодействия.

### *Возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками*

Добровольческая работа позволяет приобрести единомышленников, найти значимый для себя круг общения и получить поддержку в дружеском взаимодействии.

Одна из глубинных человеческих потребностей – стремление к общению и взаимодействию, потребность быть принятым и вовлеченным в лично значимые социальные отношения. Добровольный выбор деятельности, ее социальная направленность позволяют людям найти единомышленников, установить с ними дружеские отношения.

### *Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия*

Добровольческая, общественная работа дает человеку возможность проявить себя в различных моделях социального взаимодействия, приобрести навыки, необходимые в дальнейшей жизни, для ответственного лидерства и исполнительской деятельности.

### *Способность выразить гражданскую позицию*

Возможность выразить свою гражданскую позицию не просто декларированием собственных взглядов, но активной деятельностью, направленной на защиту личных взглядов и ценностей, – важнейшее условие социализации и личностного развития человека.

Для реализации этой потребности выполняемая добровольческая деятельность должна носить выраженный социально позитивный характер, способствовать развитию гражданских отношений, предоставлять возможность для реализации гражданской инициативы.

### *Выполнение общественного и религиозного долга*

Социальное служение является естественной потребностью человека, его предназначением. Эта потребность вытекает из осознания религиозного и этического долга и свидетельствует о высоком личностном развитии.

Потребность в исполнении общественного и религиозного долга свидетельствует о высокой мотивации личностного развития, о высоком уровне самосознания.

### *Организация свободного времени*

Немаловажным мотивом участия в добровольческой работе является возможность организации собственного свободного времени, с пользой для дела и для души. Многие традиции общественной работы прошлого сочетали полезную работу и веселый праздник. Так, например, капустниками в дореволюционной России назывались дни, когда молодежь, собравшись вместе, помогала в заготовке на зиму капусты бедным, немощным односельчанам. Работа всегда завершалась веселым праздником, отголоском которого стала традиция театральных капустников.

### **Формы обращения к добровольцу (образцы с пояснениями)**

#### *Информационное сообщение*

Информация должна носить четкий, адресный, соответствующий форме работы характер.

Особо важно обратить внимание на то, чтобы призыв к добровольческой работе в полной мере соответствовал ее характеру и содержанию.

В информационном сообщении необходимо отразить следующие сведения:

- обращение, указывающее адресата, целевую группу;
- причину возникновения обращения;
- ожидаемый результат;
- что для этого требуется от потенциальных добровольцев;
- куда обратиться за подробной информацией.

Если речь идет о взрослых добровольцах и о необходимой помощи детям, то такая информация не требует пространного пояснения. Образ добровольческой помощи детям распространен, обоснован и достаточно привлекателен.

Поэтому информация должна четко отвечать на следующие вопросы:

Вопрос	Информация
Кто требуется?	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Мужчины или женщины или и те и другие</li> <li>◆ Взрослые или молодые</li> <li>◆ С определенным образованием, специальностями и т.д.</li> <li>◆ Либо единственное требование – готовность ответственно помогать...</li> </ul>
В какой форме нужна помощь?	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Физическая работа</li> <li>◆ Техническая</li> <li>◆ Педагогическая</li> <li>◆ Другие варианты или их комбинация</li> </ul>
Как часто?	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Ежедневно, Ежемесячно и т., т.е. регулярность</li> <li>◆ Возможен ли гибкий график занятости</li> <li>◆ Минимальная и максимальная нагрузка</li> </ul>
Дополнительные требования?	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Определенные навыки и компетенции</li> <li>◆ Опыт педагогической работы</li> <li>◆ Приобретение оборудования и материалов</li> <li>◆ Готовность оплачивать собственный проезд и т.п.</li> </ul>

### Проведение исследования интересов и возможностей добровольца с методическими рекомендациями

Первичная оценка готовности с учетом личных ресурсов включает в себя следующие параметры:

1. Мотивационная готовность и мотивы участия
2. Ресурс свободного времени
3. Наличие социального опыта
4. Компетентность в понимании социального, добровольческого служения
5. Одобрение деятельности окружающими
6. Наличие организационных возможностей
7. Информированность
8. Материальные ресурсы
9. Предметный интерес к добровольческой деятельности



## 10. Дополнительные сведения с учетом характера возможной добровольческой работы

### Составление базы данных добровольцев

По результатам анкетирования может быть построен индивидуальный профиль потенциального добровольца:

ФАМИЛИЯ					ИМЯ				ВОЗРАСТ			
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	

1. Заполнены или нет общие сведения
2. Желание участвовать в добровольческой деятельности – средний балл
3. Номера мотивов набравших наибольшее число баллов, но не более 3-х.
4. Оценка возможностей для добровольческой работы –
  - А. количество часов в неделю
  - Б. Если в пункте А отрицательный ответ, то в пункте Б указать ответ на дополнительный вопрос.
5. Готовность к благотворительности
  - А. – оценка
  - Б. – сумма
6. Одобрение вашего социального служения окружающими
  - А. – родительская оценка
  - Б. – оценка друзей
7. Наличие опыта социальной деятельности  
Общая оценка от 1 до 9
8. Что вы думаете о добровольческой деятельности?  
Количество набранных баллов
9. Обладаете ли Вы информацией о том, где и как Вы можете начать добровольческую работу?  
Количество набранных баллов
10. Организационные возможности  
Количество набранных баллов
11. Оцените степень привлекательности лично для вас различных направлений социального служения...  
Номера выбранных видов деятельности по второму столбцу.

## 12. Дополнительные сведения с учетом характера возможной добровольческой работы

Оцениваются по необходимости.

Также в личное дело добровольца может быть включено:

- результаты собеседований и аттестаций
- график выполненных работ
- информация о поощрениях

### ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ ДОБРОВОЛЬЦЕВ

#### Рекомендуемые формы подготовки

- Тренинг мотивационный

Позволяет добровольцу осознать свои мотивы и интересы в добровольческом служении, построить индивидуальную программу добровольческого роста с учетом индивидуальных потребностей.

- Тренинг квалификационный

Позволяет приобрести необходимые квалификационные навыки, позволяющие эффективно участвовать в добровольческой деятельности.

Рекомендуемый объем подготовки 24 – 72 часа.

- Инструктаж

Проводится непосредственно перед началом работы.

#### Определение потребностей в подготовке добровольцев

При определении задач подготовки добровольцев им может быть рекомендована схема самооценки развития общих компетентностей. Так, например, при оценке компетентностей по программе работы с детьми в трудной жизненной ситуации схема может быть следующей.

- 1 – слабый, требуется формирование навыка
- 2 – уровень недостаточный, требуется развитие навыка
- 3 – уровень средний, работать могу, но требуется поддержка
- 4 – уровень достаточный для самостоятельной работы
- 5 – уровень достаточный, чтобы оказывать поддержку другим

ПОКАЗАТЕЛИ	КРИТЕРИИ	ОЦЕНКА				
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ</b>						
		1	2	3	4	5
Знание основ особенностей личностного развития социально-защищенных детей и подростков						

Организация досуговой и игровой деятельности с детьми и подростками							
Сопровождение плана прогрессивного личностного развития							
Навыки организаторской работы							
Организация мероприятий по программе							
Знание основ социальной работы и социальной защиты детей и подростков							
Владение технологией по программе							
Составление индивидуальной программы прогрессивного развития							
Проведение занятий по специальностям							
Организация игровой деятельности							
Проведение социальных экскурсий							
Организация социальной работы и ответственного лидерства на уровне индивидуальной ответственности							
Организация социальных и добровольческих проектов							
Организация гражданского участия детей							
<b>ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА</b>							
Эмпатия	Способность понимать эмоции, чувства, настроение другого человека						
Коммуникабельность	Способности к эффективному общению и взаимодействию						
Волевые процессы	инициативность, активность, личностное самоуправление						

Организаторские способности	Лидерские и исполнительские качества характера					
Способности к самоанализу, само-рефлексии	Объективная самооценка, умение видеть себя со стороны, умение поставить себя на место другого					
Развитие профессиональных психологических способностей	Установление доверительного контакта, умение находить общий язык с воспитанниками и т.д.					
Развитие познавательных процессов	Память, внимание, наблюдательность, воображение, речь, мышление и т.д.					
<b>МОТИВАЦИОННАЯ И МОРАЛЬНО-НРАВСТВЕННАЯ ПОДГОТОВКА</b>						
Нравственное развитие	Профессиональная ответственность Моральная ответственность и чистота помыслов Сформированность системы нравственных ценностей Развитие чувства долга, патриотизм Товарищество, готовность к взаимопомощи					
Готовность к саморазвитию	Осознание сильных и слабых сторон собственного развития Способность намечать ближайшие и перспективные цели собственного развития Постоянный динамический рост развития личностных качеств Способность к анализу собственных успехов и неудач в личном росте Достаточная самостоятельность в достижении поставленных целей					

Социальная зрелость	Готовность и способность к сотрудничеству Способность поставить себя на место другого Способность увидеть себя со стороны Соизмерение собственных прав и обязанностей в обществе Соответствие общественного поведения соответствует возрасту, отсутствие черт инфантилизма						
<b>ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА</b>							
Психэмоциональное состояние	Личностной напряженности Тревожности Недоверия к окружающим, мнительности Состояния постоянного стресса, депрессивности Истеричности, экзальтированности Сниженного фона настроения, апатии, безразличия Утомленности, подавленности настроения и т.д.						
<b>ФИЗИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА</b>							
Физическое здоровье	Высокие показатели физического здоровья						
Здоровый образ жизни	Отсутствие вредных пристрастий Здоровый режим дня Мотивация физического оздоровления						

## ПОощРЕНИЕ ДОБРОВОЛЬЦЕВ

Формы поощрения могут быть различны в зависимости от установленных отношений между работодателем и добровольцем. Поощрение может быть даже материальным, поскольку добровольческий труд – не значит бесплатный, но денежными формами поощрения не стоит злоупотреблять. В основном, материальное вознаграждение добровольцев должно иметь компенсаторный характер. Например, оплата добровольческого труда студента может предполагать компенсацию его транспортных расходов, питания, некоторых культурных запросов (книги, театры, музеи и проч.).

### *Удовлетворение социально значимых потребностей*

Доброволец должен осознавать, что основная форма поощрения его труда – это возможность приобрести ценный социальный опыт, повысить свою профессиональную компетентность, вовлеченность в лично-социальное взаимодействие, возможность получить начальные профессиональные навыки.

Добровольческая работа в большей степени, чем профессиональная, требует компенсации затрат труда добровольца в различных формах повышения его компетентности.

### *Специальная система поощрений*

В качестве поощрения необходима система дополнительных социально значимых возможностей: поездка в молодежный лагерь, познавательная экскурсия, билеты в театр, подарочные книги и т.д.

Важно также продумать символическую основу поощрений: значки, дипломы и другие их виды. Символическим может быть и процесс оценивания. Например, профессиональная компетентность добровольца отмечается различными разрядами, категориями и прочими показателями уровня ее освоенности.

### *Социальное признание*

Поощрением добровольческого труда должно стать признание его социальной значимости в местной общине, со стороны работодателя и его социальных партнеров, религиозных и государственных организаций.

Социальное признание должно иметь системную основу на различных уровнях: местном, региональном, национальном

## Описание системы морального поощрения добровольцев

*Моральное поощрение добровольцев, должна отвечать следующим принципам:*

- ◆ Публичность и открытость
- ◆ Поддержка мотивации личностного роста
- ◆ Создание дополнительных условий для личностного роста
- ◆ Учет достижений в добровольческой деятельности при карьерном продвижении

*Система морального поощрения:*

- специальные знаки,
- грамоты и благодарности,
- галерея почета,
- церемонии признания

*Поощрение личностного роста*

- Книги
- Театры
- Экскурсии
- Музеи
- Учебные тренинги

*Карьерный рост добровольцев*

- Учет добровольческого опыта в карьерном портфолио
- Приобретение управленческих компетенций
- Приобретение компетенций работы с клиентами
- Актуализация потенциала карьерного роста

В западных корпорациях наиболее распространенной формой поощрения добровольцев является публичная Церемония признания заслуг.

Так, например, в США существует система Президентских наград за добровольческое служение «Presidential Volunteer Service Award»

Эта награда включает:

- ◆ Личный сертификат,
- ◆ Благодарственное письмо Президента,
- ◆ Специальные наградные знаки

<p>Personalized Certificate</p>	<p>Congratulatory Letter from President Barack Obama</p>
	<p>THE WHITE HOUSE WASHINGTON</p> <p>Congratulations on receiving the President's Volunteer Service Award, and thank you for helping to address the most pressing needs in your community and our country.</p> <p>In my Inaugural Address, I stated that we need a new era of responsibility—a recognition on the part of every American that we have duties to ourselves, our Nation, and the world. These are duties that we do not grudgingly accept, but rather seize gladly, firm in the knowledge that there is nothing so satisfying to the spirit than giving our all to a difficult task. Your volunteer service demonstrates the kind of commitment to your community that moves America a step closer to its great promise.</p> <p>Our Nation faces the most challenging economic crisis in a lifetime. We will only renew America if we all work together. Individuals, the private sector, and government must combine efforts to make real and lasting change so that each person has the opportunity to fulfill his or her potential.</p> <p>While government can open more opportunities for us to serve our communities, it is up to each of us to seize those opportunities. Thank you for your devotion to service and for doing all you can to shape a better tomorrow for our great Nation.</p> 

### Специальные наградные знаки

<p><b>Бронзовый уровень</b></p>		
<p>знак</p> 	<p>Возраст</p>	<p>необходимый объем работы в течение года (час.)</p>
<p>Дети</p>		<p>50 – 74</p>
<p>Молодые люди</p>		<p>100 – 174</p>
<p>Взрослые</p>		<p>100 – 249</p>
<p>Семьи и группы</p>		<p>200 – 499</p>
<p><b>Серебряный уровень</b></p>		
<p>знак</p> 	<p>Возраст</p>	<p>необходимый объем работы в течение года (час.)</p>
<p>Дети</p>		<p>75 – 99</p>
<p>Молодые люди</p>		<p>175 – 249</p>
<p>Взрослые</p>		<p>250 – 499</p>
<p>Семьи и группы</p>		<p>500 – 999</p>



<b>Золотой уровень</b>		
знак 	Возраст	необходимый объем работы в течение года (час.)
	Дети	100 и больше
	Молодые люди	250 и больше
	Взрослые	500 и больше
	Семьи и группы	1 000 и больше
<b>Особая Президентская награда</b>		
знак 	Возраст	необходимый объем работы в течение года (час.)
	Любой возраст	По достижении 4 000 часов добровольческой работы за любой по длительности период

### Методические рекомендации по составлению карьерного портфолио (для добровольца)

В карьерное портфолио добровольца заносится следующая информация:

- ◆ Учет добровольческого опыта

Дата	Вид работ	Объем в часах

Составляется по аналогии с разделом профессиональный опыт.

В определенных ситуациях добровольческий опыт может выступать адекватной альтернативой наличию профессионального опыта.

- ◆ Учет социального опыта, гражданского участия

Отдельно добровольческое служение учитывается как форма гражданского участия с указанием участия в реализуемых социальных и добровольческих проектах.

- ◆ Учет повышения образовательного уровня

Пройденные во время подготовки к добровольческой деятельности курсы и тренинги могут быть учтены как соответствующие формы

повышения квалификации, как получение внеформальных образовательных услуг.

#### ◆ Приобретение компетенций

В ходе добровольческой деятельности происходит приобретение новых компетенций в различных сферах – социальные, организаторские, педагогические, творческие, технические и т.д.

Указанная в данных разделах информация свидетельствует, что обладатель портфолио:

- проявляет повышенную социальную ответственность,
- имеет дополнительный, помимо должностного, профессиональный опыт,
- приобретает дополнительные социальные компетенции,
- повышает свой образовательный уровень.

#### **Форма «раздела» добровольческого опыта и социальных компетенций в карьерном портфолио**

##### *Описание добровольческого опыта*

1. Указывается период участия в добровольческой деятельности
2. Объем выполненной работы в часах и ее периодичность (например, 104 часа в год с периодичностью 2 ч. в неделю)
3. Характер выполненных работ
4. Имеются ли поощрения за выполнение добровольческих работ

##### *Социальный опыт*

1. Выполнение общественных поручений, участие в выборных общественных органах
2. Участие в общественно-полезном труде
3. Участие в социальном служении
4. Общественные достижения – награды, поощрения, благодарности

## Глава 8. КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА

*Корпоративная добровольческая программа позволяет скоординировать усилия по организации добровольческой деятельности корпорации как внутри организации, так и во внешнем взаимодействии.*

*Корпоративная добровольческая программа принимается демократическим путем всеми членами корпорации, как форма реализации социальной ответственности бизнеса. При этом социальная ответственность рассматривается двояко:*

- *Внешняя социальная ответственность;*
- *Внутренняя социальная ответственность.*

Корпоративная добровольческая программа решает следующие задачи:

- Предоставляет сотрудникам корпорации возможности более полной реализации своего личностного и гражданского потенциала, увеличивает их человеческий капитал;
- Способствует реализации социальных обязательств корпорации на местном, региональном и международном уровнях, способствует развитию социального капитала;
- Развивает корпоративную культуру, поощряет членов корпорации к личностному росту, эффективному взаимодействию, нравственному ценностному выбору, развивая культурный капитал каждого участника корпорации.

Корпоративная программа формируется на основе анализа возможностей добровольцев корпорации и потребностей объектов добровольческого служения.

*1. Возможности, ресурсы членов корпорации необходимые для осуществления добровольческой деятельности:*

- Наличие свободного времени,
- Мотивационная готовность к участию в добровольчестве,
- Актуальные компетенции,
- Личностные интересы и потребности

*2. Потребности местного сообщества (иных партнеров), объектов добровольческого служения:*

- Востребованность добровольческой работы в местном сообществе,

- Характер и формы добровольческой работы востребованной в местном сообществе,
- Готовность местного сообщества к принятию добровольцев

*При формировании программы учитываются следующие факторы:*

*Миссия корпорации* – корпоративная добровольческая программа должна стать органичным проявлением корпоративной миссии, выражать и усиливать основные ее цели и положения, в некотором смысле служить метафорой миссии.

*Ресурсы корпорации* – программа добровольчества, прежде всего, должна опираться на материальные и нематериальные ресурсы корпорации, поддерживаться корпоративной благотворительностью, опираться на имеющиеся у корпорации возможности.

*Социальные обязательства корпорации* – закономерно, когда добровольческая деятельность проистекает из социальных обязательств корпорации, служит значимым ресурсом исполнения принятых обязательств, развивается по мере их усложнения.

*Организационная культура корпорации* – характер поощрения добровольцев, формы взаимодействия организаторов и исполнителей программы, формы объединения добровольцев, внутреннее содержание организационных структур добровольческой программы должны соответствовать сложившейся в компании организационной культуре.

*Уникальные возможности корпорации* – корпорации следует стремиться к выделению своих уникальных возможностей, учету своих сильных сторон, потенциальных точек роста, поиску того чем добровольцы корпорации могут дополнить усилия существующих социальных институтов при планировании добровольческой деятельности.

## СИСТЕМНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

*Рабочая группа корпорации по организации добровольческой деятельности*

Является внутренней рабочей комиссией корпорации деятельность, которой курирует один из руководителей корпорации. Задача рабочей группы управление созданием благоприятных условий для организации добровольческой деятельности в корпорации. Рабочая группа является исполнительным органом.

В рабочую группу могут быть привлечены освобожденные менеджеры по организации добровольческой деятельности или независимые эксперты способные сопровождать подобную деятельность в корпорации.

### *Объединение добровольцев*

Важнейшим условием эффективности программы добровольческого служения является создание демократически управляемого объединения добровольцев. Подобное объединение позволяет тем, кто включается в добровольческую деятельность получить поддержку более опытных товарищей, участвовать в процессе принятия решений и оценке эффективности деятельности, получать дополнительные условия для личностного роста и развития, взаимодействовать с теми, кто разделяет интересы и ценности.

Существует несколько форм объединения корпоративных добровольцев:

*Клуб* – наиболее полная форма объединения, предполагающая общение и взаимодействие добровольцев не только во время добровольческой работы, но и в свободное время. Форма клубного объединения предполагает создание дополнительных условий для личностного развития добровольцев корпорации, как формы признания и поощрения их вклада.

*Ассоциация* – объединяет добровольцев корпорации по формальному признаку и не предполагает более тесного взаимодействия, однако предполагает формальное совместное взаимодействие – проведение демократических процедур, общих собраний и т.п. Неформальная работа с членами ассоциации также может проводиться, но не с такой интенсивностью как при клубном объединении.

*«Списочное» объединение* – добровольцы корпорации действуют самостоятельно и пользуются общими правами и обязанностями, соответствующими их статусу.

## Этапы реализации корпоративной добровольческой программы

### *1. Создание добровольческих рабочих мест*

- Поиск объектов добровольческого служения
- Оценка потребности в добровольческой работе
- Создание и ресурсное обеспечение добровольческих рабочих мест

### *2. Поиск и привлечение добровольцев*

- Программа информационного обеспечения добровольческой деятельности
- Поиск добровольцев с учетом потенциала создаваемых добровольческих рабочих мест
- Проведение мероприятий по привлечению добровольцев

### *3. Подготовка добровольцев к работе*

- Проведение тренинговых мероприятий
- Мотивационная подготовка добровольцев
- Методическое сопровождение добровольческой деятельности

### *4. Организации и управления процессом реализации добровольческой деятельности*

- Проведение организационных мероприятий
- Управленческая деятельность
- Координация деятельности добровольцев
- Организация взаимодействия с партнерами

### *5. Оценка эффективности добровольческой деятельности*

- Определение показателей и критериев эффективности добровольческой деятельности
- Анализ и оценка результативности

### *6. Поощрение добровольцев*

- Проведение мероприятий признания
- Разработка символической системы поощрения и общественного признания
- Оценка вклада добровольцев в развитие корпорации

### *7. Создание условий для личностного роста добровольцев*

- Создание дополнительных условий для личностного роста добровольцев
- Поощрительные мероприятия
- Учет добровольческих усилий членов корпорации в карьерном портфолио

## **Формы реализации корпоративной добровольческой программы**

### *Корпоративная система добровольческой работы*

Корпорация самостоятельно реализует все этапы осуществления корпоративной добровольческой программы. Такой подход требует больше финансовых и организационных затрат со стороны корпорации.

### *Операторская работа*

Корпорация реализует программу добровольчества посредством взаимодействия с общественными организациями и объединениями, церковными организациями, являющимися операторами различных видов добровольческой деятельности.

При таком подходе корпорация только направляет и частично поощряет сотрудников участвующих в добровольческой деятельности. При этом затраты компании снижаются, но возникает риск, что добровольцы не будут себя ассоциировать в своей добровольческой деятельности с корпорацией.

Такая модель популярна среди корпораций, не имеющих достаточных ресурсов для самостоятельной программы.

Также подобная модель может быть реализована по отдельным направлениям добровольческой деятельности. Например, экологическую работу корпорация может организовать самостоятельно, а для сложной работы с детьми-сиротами необходимо участие организации-оператора.

Как правило, организации операторы имеют собственный известный, узнаваемый брэнд для проектов и программ в сфере добровольчества.

### *Партнерская работа*

Корпорация отдельные элементы реализации добровольческой программы реализует на договорных основаниях вместе со своими партнерами.

### *Комбинированная работа*

Для решения различных задач корпоративной добровольческой программы компания использует комбинацию выше указанных подходов.

## **ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ**

*Финансирование осуществляется по трем основным направлениям:*

- Поддержка деятельности, создание благоприятных условий
- Ресурсное обеспечение, грантовая поддержка
- Поощрение личностного развития

### **I. Поддержка деятельности, создание благоприятных условий**

1. Информационное обеспечение программы (Создание электронного ресурса, информационной витрины, периодических изданий и т.д.)

2. Организация социальной рекламы

3. Брендовые мероприятия

4. Разработка символической основы программы (специальные знаки, книги записей достижений, призы и проч.)

5. Проведение научных исследований и мониторинга добровольческой деятельности

6. Разработка системных технологий, методического обеспечения и подготовка кадров для организации добровольческой деятельности в регионах

7. Мероприятия поощрения и признания

8. Менеджмент проекта

### **II. Ресурсное обеспечение**

#### **2.1. Создание рабочего места добровольца**

- Медицинская страховка
- Инструментальное обеспечение рабочего места
- Юридическое сопровождение
- Обеспечение безопасности, контроль техники безопасности

#### **2.2. Ресурсное обеспечение деятельности**

- Коммунальные расходы
- Аренда помещений



### 2.3. Формирование компетентности

- Установочные тренинги – ( до 24 ч.)
- Курсы развития компетентности – ( от 24 ч.)
- Инструктаж (2-6 ч.)

### 2.4. Руководство добровольцами

- Оплата руководителя добровольческой деятельности
- Доплаты координаторам добровольческой деятельности
- Менеджерские расходы

### 2.5. Естественные расходы

- Транспорт
- Питание
- Проживание

### 2.6. Грантовая поддержка

Выделение грантов корпорации для самостоятельной добровольческой деятельности членов корпорации

## III. Поощрение личностного развития добровольцев

1. Клубное общение
2. Лагерные сборы
3. Фестивали, конкурсы, олимпиады
4. Экскурсионно-туристические услуги
5. Культурное развитие и услуги культуры
6. Дополнительные образовательные услуги
7. Спортивные услуги

## МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА<sup>30</sup>

*Предлагаемая модель корпоративного добровольчества построена на примере модели Детского Фонда «Виктория», разработанной в рамках проекта «Корпоративное добровольчество».*

Проект направлен на развитие добровольческой деятельности, с целью оказания помощи детям- сиротам, детям и семьям, находящимся в трудной жизненной ситуации

В рамках проекта создаются условия по вовлечению в добровольческую деятельность сотрудников бизнес – компаний.

В декабре 2008 года в трех регионах – Краснодарском крае, Нижегородской и Смоленской областях стартовал пилотный проект «Кор-

<sup>30</sup> Материал подготовлен на основе Устава проекта «Корпоративное добровольчество» ДФ «Виктория» (разработчик И.Ю. Швец)

поративное добровольчество». К разработке проекта были привлечены лучшие российские эксперты в сфере добровольчества, учитывался лучший международный и российский опыт развития добровольчества.

Цель проекта:

*Способствовать духовно-нравственному росту и самореализации детей-сирот, детей и семей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, и сотрудников Бизнес – компаний через создание поддерживающей среды для их общения и совместной добровольческой деятельности.*

Участники пилотного проекта:

1. Детские учреждения
3. Региональные органы власти
4. Компании-партнеры Детского фонда «Виктория»: ФК «Уралсиб», ТД «Копейка» Нижний Новгород, Национальная Факторинговая Компания Нижний Новгород.
5. НКО – координаторы добровольческой активности
6. Средства массовой информации (СМИ), журналисты

У каждого участника проекта определены свои роли, между ними выстраиваются определенные отношения, направленные на реализацию совместной добровольческой деятельности, конкретно помощь детям – сиротам, детям, находящимся в трудной жизненной ситуации.

Модель корпоративного добровольчества основана на взаимодействии всех участников проекта, с конкретным разделением зон ответственности.

1) ДФ «Виктория» – выступает в роли основного координатора всего процесса, внедряет социальные инновации, определяет потребности основного благополучателя, организует обучение ключевых игроков программы, методическое сопровождение, а также осуществляет мониторинг и контроль.

2) Представители органов государственной власти – оказывают административную поддержку по проекту, разрабатывают и применяют местные законодательные нормы и акты по поддержке добровольчества, участвуют в деятельности рабочей группы и Попечительского совета программы в регионе.

3) Детские учреждения – готовят детей к встрече с добровольцами, обеспечивают благоприятные условия для совместной деятельности детей и добровольцев.

4) **Бизнес-компании** оказывают ресурсную поддержку, добровольцы бизнес-компаний принимают участие в добровольческих мероприятиях, выступают с инициативами, становятся надежными взрослыми – наставниками.

5) **СМИ** – публикует статьи, делает репортажи и программы о добровольческой деятельности, пропагандирует ценности семьи, благотворительности и добровольчества, просвещает по проблеме сиротства, непосредственно участвуют в добровольческой деятельности.

Добровольческая деятельность не является профильной для бизнес компаний. В качестве связующего звена всех участников добровольческой деятельности выступают некоммерческие организации, которые профессионально занимаются организацией добровольческой деятельностью. Некоммерческие организации выявляют фронт работ для добровольцев, привлекают потенциальных добровольцев, организуют добровольческие акции, к участию в которых приглашают сотрудников бизнес – компаний. Некоммерческие организации вместе с ответственным лицом от бизнес – компании рассказывают о добровольческих успехах сотрудников-добровольцев и о важности добровольческого труда, обучают и консультируют организации, в которых есть рабочие места для добровольцев, продвигают через СМИ ценности добровольческого труда.

Таким образом, основная цель модели корпоративного добровольчества – это объединение имеющихся на территории региона ресурсов с целью оказания эффективной помощи детям- сиротам.

В рамках пилотного проекта «Корпоративное добровольчество» разработаны инструменты, технологии и методики организации добровольческой деятельности, эффективно реализующие и поддерживающие модель корпоративного добровольчества.

## **1. Проведение исследования**

Предваряя начало совместной деятельности, направленной на помощь детям-сиротам, в бизнес – компаниях были проведены исследования, позволившие оценить готовность и возможности компании, выявить потенциальных волонтеров к добровольческой деятельности. Благодаря результатам исследования были разработаны эффективные формы и методы работы по привлечению сотрудников к добровольческой деятельности в компаниях.

## **2. База потребностей.**

В детских учреждениях, принявших участие в проекте, были изучены потребности каждого ребенка и самого учреждения в целом. Таким образом, в каждом регионе были созданы документальные базы, отражающие более 8000 потребностей детей-сирот. Благодаря этому исследованию у добровольцев появилась возможность адресно реализовать себя в качестве наставников детей, помочь им в учебе, выборе профессии, поделиться собственным опытом и знаниями.

## **3. Институт координаторов.**

Для обеспечения деятельности по проекту «Корпоративное добровольчество» в НКО, ДУ, власти, бизнес-компаниях и СМИ выбраны и работают координаторы добровольческой активности. В компаниях разработаны модели информирования и мотивации добровольцев, модель привлечения добровольцев к участию в добровольческой деятельности и система поощрения (поддержки) добровольцев. Это все позволило создать условия для сотрудников и членов их семей на системной основе принимать участие в проекте. Институт координаторов осуществляет как представительскую функцию (то есть представляет интересы своего учреждения), так и внутреннюю оперативную связь между всеми участниками проекта.

## **4. Деятельность рабочей группы.**

Для успешной реализации проекта необходимо участие всех секторов общества. С этой целью в каждом регионе созданы рабочие группы, в состав которых входят представители власти, бизнеса, некоммерческого сектора и СМИ. Рабочая группа в процессе реализации проекта зарекомендовала себя как эффективный инструмент управления проектом. Рабочая группа обеспечивает взаимодействие всех участников проекта, всесторонне анализирует необходимые ресурсы и результаты проекта, мобильно реагирует на изменения по проекту, а также способствует популяризации идей и ценностей добровольчества.

## **5. Проведение обучения для координаторов**

В рамках проекта разработана многоуровневая программа обучения для координаторов добровольческой деятельности. Обучающая программа, состоит из отдельных модулей для всех участников проекта (менеджеров добровольного труда – координаторов от бизнес компаний, некоммерческих организаций, представителей власти, сотрудни-

ков ДУ, СМИ и др.). Обучение координаторов позволяет говорить об эффективном отношении в использовании ресурсов, затраченных на обучение, к полученному результату (координаторы самостоятельно обучают своих добровольцев). В трех пилотных регионах проведены обучающие семинары. Для организации обучения были привлечены ведущие эксперты в сфере добровольчества и гражданского общества.

## **6. Выпуск методической литературы.**

Большой блок в проекте «Корпоративное добровольчество» составляет методическое сопровождение. Разработаны и изданы методические пособия: Учебно-методическое пособие «Работа добровольцев с детьми находящимися в трудной жизненной ситуации», методическое пособие «Корпоративное добровольчество», методическое пособие «Инклюзивная модель взаимодействия добровольцев и детей-сирот, находящихся в трудной жизненной ситуации».

## **7. Дневник личностного и профессионального роста «Первая Победа»**

В рамках проекта «Корпоративное добровольчество» был разработан и предложен к использованию эффективный инструмент наставнической работы- дневник личностного и профессионального роста «Первая Победа». Дневник «Первая Победа» ведут дети-сироты совместно с добровольцами-наставниками. Дневник «Первая Победа» является документом отражающим достижения владельца в актуальных направлениях– образование, профессиональный опыт и профессиональные компетенции, социальный опыт и социальные компетенции, а также способствует формированию навыка планирования собственной жизни и достижения поставленных целей.

Добровольческая деятельность имеет огромное влияние на формирование личностного, профессионального и социального капитала добровольца. Через участие в добровольческой деятельности доброволец приобретает новый жизненный опыт, развивает коммуникативные, организационные навыки. Благодаря участию в добровольческой деятельности происходит переосмысление ценностей и жизненных установок. Изменяется и характер самого корпоративного добровольчества. Оно приобретает характер семейного добровольчества, когда доброволец, принимая участие в мероприятии, вовлекает в него свою семью: жену, мужа, детей и ближайшее окружение. Вследствие этого, меняется внутрисемейный климат. Он становится более «здоровым», благоприят-

ным, все члены семьи по-другому начинают ценить казалось бы обычные вещи. Таким образом, благодаря добровольческой деятельности и служению благородному делу, доброволец пересматривает свои жизненные приоритеты, тем самым принося пользу не только конкретному ребенку-сироте, но и себе самому, своему внутреннему «я».

*Всего за период с декабря 2008 года в трех регионах реализации проекта «Корпоративное добровольчество» было организовано более 175 мероприятий. Добровольцев из числа сотрудников бизнес-компаний, принявших участие в этих мероприятиях, 217 человек.*

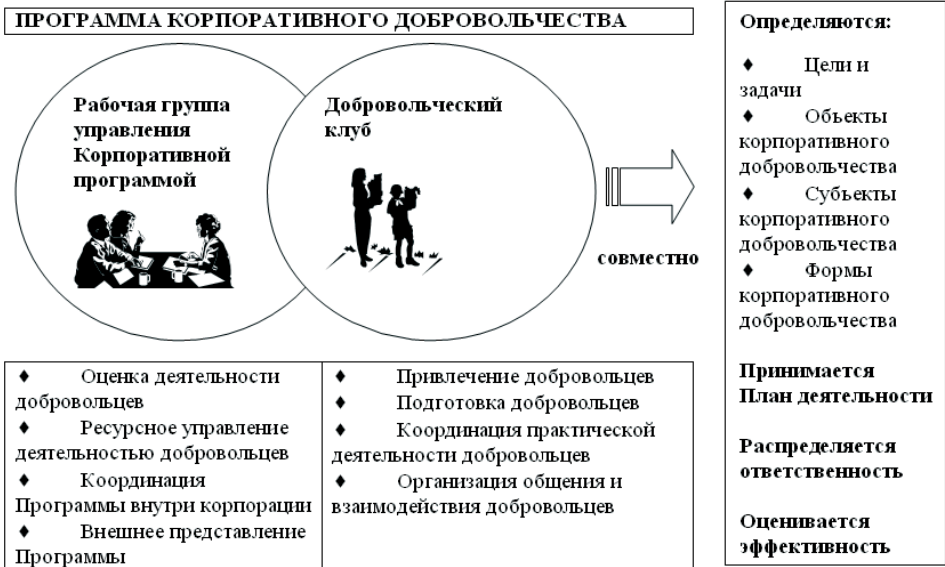
**Основные положения по организации корпоративного добровольчества:**

*Корпоративное добровольчество формируется в виде Программы корпоративного добровольчества.*

*Программа корпоративного добровольчества осознанно принимается большинством членов корпорации.*

*Программа корпоративного добровольчества состоит из следующих Положений:*

- *Связь Программы с Миссией корпорации*
- *Объекты корпоративного добровольчества*
- *Субъекты корпоративного добровольчества*
- *Формы корпоративного добровольчества*



Корпоративное добровольчество организуется как форма внеслужебной деятельности сотрудников. В этой связи одной из наиболее удобных моделей деятельности Программы корпоративного добровольчества является форма добровольческого клуба.

*Добровольческий клуб:*

- ◆ Объединяет сотрудников по их собственному желанию
- ◆ Объединяет сотрудников на равных вне зависимости от их служебного положения
- ◆ Организует и координирует добровольческую деятельность членов клуба
- ◆ Организует свободное время членов клуба их досуг и общение

*Добровольческий клуб может атрибутироваться:*

- ◆ Названием
- ◆ Эмблемой
- ◆ Девизом

*Добровольческий клуб действует на демократических принципах и принимает:*

- ◆ Устав или Положения
- ◆ Правила поведения членов клуба
- ◆ Положение о Совете и руководстве клуба
- ◆ Принципы организации деятельности клуба

Управление Программой корпоративного добровольчества осуществляется общим менеджментом компании посредством создания специальной рабочей группы, подчиняющейся руководству компании и руководящей ресурсными условиями добровольческой деятельности.

**Организация работы корпоративного добровольческого клуба**

Добровольческий клуб является неформальным объединением добровольцев Корпорации. Клуб может объединять добровольцев одного из подразделений Корпорации по территориальному принципу.

Преимущества организации клубной работы добровольцев:

- Добровольцы могут общаться в свободной форме, получать дополнительные возможности для общения и взаимодействия с единомышленниками;

- Клуб укрепляет корпоративный дух, способствует развитию корпоративной сплоченности за рамками профессиональной деятельности;
- Клуб позволяет организовывать добровольцам систему самоуправления, влиять на организацию добровольческой деятельности в Корпорации принимая ответственность, участвуя в процессе принятия решений и планировании деятельности;
- Добровольческий клуб является удобной площадкой для взаимодействия Корпорации с неправительственными организациями-партнерами;
- Добровольческий клуб является демократической формой взаимодействия добровольцев компании с ее добровольческим менеджментом.

Внутренняя жизнь клуба строится по тем же принципам, что и организация профильных клубов, клубов по и интересам.

#### **Типовой годовой план корпоративного добровольческого клуба**

Типовой годовой план добровольческого клуба может включать следующие мероприятия

- Церемония открытия рабочего сезона
- Ежемесячные клубные встречи
- Встречи по специальным событиям
- Церемония закрытия рабочего сезона

Добровольческий клуб может осуществлять свою работу в соответствии с алгоритмом организации деятельности программы корпоративного добровольчества.

#### **Алгоритм реализации корпоративной добровольческой программы**

##### *Привлечение добровольцев*

- Информирование
- Набор
- Подбор
- Отбор

##### *Подготовка добровольцев*

- Тренинг мотивационный
- Тренинг квалификационный
- Инструктаж



*Привлекательные для добровольцев условия деятельности*

- Создание добровольческого клуба, организация общения
- Возможность участия собственных детей
- Организация свободного времени
- Организация привлекательных видов совместной деятельности
- Добровольческое служение
- Приобретение новых навыков и компетенций

*Моральное поощрение добровольцев*

- специальные знаки,
- грамоты и благодарности,
- галерея почета,
- церемонии признания

*Поощрение личностного роста*

- Учебные тренинги
- Специальные мероприятия
- Спортивные мероприятия
- Экскурсии
- Театры
- Книжки
- Музеи

*Карьерный рост добровольцев*

- Учет добровольческого опыта в карьерном портфолио
- Приобретение управленческих компетенций
- Приобретение компетенций работы с клиентами
- Актуализация потенциала карьерного роста

*Схема занятости добровольцев*

- Доброволец-наставник – 2 ч. в неделю
- Доброволец инструктор, консультант, тех. помощник – 4 ч. в месяц
- Каникулярная занятость
- Ситуативное привлечение
- Мероприятийное привлечение

*Руководство добровольцами*

- Привлечение
- Мотивация

- Координация
- Ведение личных дел добровольцев
- Поддержка взаимодействия между добровольцами и между другими участниками проекта
- Организация клубной работы

## **ПРЕЗЕНТАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Презентация добровольческой деятельности позволяет приобрести новых партнеров, вовлечь активных участников, пропагандировать ценности социального служения. В рамках программы корпоративного добровольчества необходимо предусмотреть презентационный план:

Во-первых, в силу необходимости создания в обществе положительного образа добровольческого служения,

Во-вторых, с целью привлечения к социальному служению новых активных участников,

В-третьих, как необходимость донести до общества цели и задачи добровольческого служения,

Пропаганда социального служения – это не просто самореклама или удовлетворение собственного тщеславия. Это утверждение в обществе ценностей и идей служения ближнему, поиск единомышленников и соратников.

Тем, кто занимается презентационным сопровождением добровольческой деятельности, следует помнить ряд советов:

### **В пропаганде социального служения следует избегать ошибок...**

1. Не преувеличивайте собственную значимость
2. Не представляйте самих себе как единственных «спасителей человечества», ищите всегда тех, кто может стать союзниками в вашем служении
3. Рассказывая о тех, кому помогли не выставляйте на первый план собственные успехи, отодвигая заботы и проблемы человека
4. Если вы совершили доброе и важное дело, то не надо укорять других в бездействии – лучше пригласить их к совместной деятельности
5. Рассказывая о проблемах другого человека, не превращайте его в «типичный пример», а помните об уникальности и неповторимости каждого человека

6. Постарайтесь, прежде всего, вызвать искреннее сочувствие и сострадание к тем, кто попал в трудную жизненную ситуацию и только затем уважение к собственным делам

7. Не говорите о ваших добрых делах так будто все хорошее, что можно сделать вы уже сделали

8. Не представляйте свою жизнь так будто вы живите только для того, чтобы совершать добрые дела – оставайтесь искренними и правдивыми в мотивах и побуждениях своей деятельности

9. Не старайтесь хвалить самих себя – расскажите о том, что вы делаете, и оставьте место искренней человеческой благодарности

10. Не скрывайте за ложной скромностью леность в пропаганде добровольческого служения – во многом от вас зависит, какой образ жизни выберут ваши сотрудники

### **К чему следует стремиться в пропаганде добровольческого служения...**

1. К тому чтобы участники корпоративного добровольчества, увидели реальность человеческих проблем и бед

2. Ваш рассказ должен побудить других людей следовать вашему примеру

3. Вы должны правдиво показывать мотивы вашей деятельности – отсутствие в них политической ангажированности, «погоны» за положительным имиджем, бахвальства и простого времяпрепровождения

4. Из Вашей информации люди должны понять, где и как они могли бы начать добровольческое служение самостоятельно

5. Ваша информация должна вселять в людей уверенность, что они тоже могут рассчитывать на вашу помощь и, что ваше дело было не «одноразовым мероприятием»

6. Вы должны убедить других людей, что самое важное для вас – это ценность другого человека, уважение к его жизни и внутреннему миру, сострадание его нуждам и заботам, понимание актуальных социальных проблем

7. Подавая информацию вы должны быть готовы к тому, что к Вам могут обратиться за помощью или с предложением совместной деятельности

8. Ваша информация должна быть подана таким образом, чтобы привлечь внимание и людей разных возрастных и социальных групп

9. Ваша информация должна нести ваши эмоции, энтузиазм, готовность помогать другим людям, а не навевать скуку статического отчета

10. Информирование должно стать регулярным, последовательно отражая рост и развитие программы добровольческого служения

### **Презентационная программа добровольческой группы**

Подобная программа может строиться по нескольким направлениям:

1. Выступление в прессе
2. Устное выступление
3. Электронная презентация и электронный ресурс
4. Информационная витрина

#### *Выступление в прессе*

- Информационный повод
- Пресс-релиз
- Медиаплан
- Подготовка корреспондентов
- Обновление информации электронных ресурсов
- Газетная заметка
- Ведение летописи группы

#### *Устное выступление*

- Участие в совещаниях и собраниях (рассказывать и спрашивать)
- Проведение брифингов, презентаций, пресс конференций
- Запись на радио
- Интервью
- Агитбригада, сценический номер

#### *Электронная презентация и электронный ресурс*

- Электронная страница
- Презентация
- Участие в электронных форумах
- Информация для электронных информационных ресурсов близкой тематики

#### *Информационная витрина*

- Выставка
- Стенная газета

- Стенд
- Информация на витринах других организаций
- Плакаты и баннеры

Дополнительно в презентационный план могут быть включены:

*Ежегодный дайджест добровольческой группы*

- Собственная информация
- Информация о группе
- Портфолио участников
- Фотолетопись

Также как часть презентационной программы следует рассматривать подготовку рекламных материалов.

**Рекламные материалы**

- Брошюры и буклеты;
- Плакаты и баннеры;
- Сувенирная продукция (ручки, майки и т.д. с логотипом);
- Видеоматериалы

Презентационная программа добровольческой группы корпорации может стать эффективным элементом корпоративной программы добровольчества, но она, ни в коем случае не должна говорить о добровольцах громче, чем их собственные добрые дела.

*Корпоративная добровольческая программа – это продукт социального творчества членов корпорации, выраженная гражданская позиция, поле неформального взаимодействия и подчиненная специфическим принципам организации и управления добровольческая деятельность.*

## Глава 9. ТОЧКИ РОСТА

### ФАКТОРЫ, НА КОТОРЫЕ СЛЕДУЕТ ОБРАТИТЬ ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

*То, что при разумном употреблении делает компанию более сильной, деятельность более эффективной в случае небрежения, не осознания значимости или просто не профессионального подхода способно погубить любые благие начинания. Организация добровольческой деятельности требует от инициаторов предельной честности и открытости, уважительного отношения к тем к кому обращена помощь и бережного, ответственного отношения к тем, кто жертвует свои силы и время, принимая идеалы социального служения.*

1. *Пропаганда и убеждение без принуждения*
2. *Поощрение без материальной корысти*
3. *Добровольчество как сфера демократии, как услуга демократической корпорации*
4. *Гибкость форм и возможностей добровольческого служения*
5. *Внимание и поощрение, как признание ценности добровольческого служения*
6. *Участие руководства компании: личный пример и принцип справедливости*
7. *Добровольческое служение как движущая сила личностного роста*
8. *Последовательность, преемственность и ответственность*
9. *Системность*
10. *Профессионализм*
11. *Бережное отношение к ресурсам добровольчества*
12. *Учет культуры местного сообщества*

#### *Пропаганда и убеждение без принуждения*

Принуждение может быть косвенным, когда работник выполняет работу, чтобы угодить руководству, или прямым, когда добровольчество вменяется в обязанность. И тот и другой подход разрушают основу добровольчества – осознание добровольчества как инструмента личностного роста, как в сути своей акта свободной, независимой личности.

Добровольческое служение нуждается в пропаганде, построенной на нравственных убеждениях, обращенной к сущностным личностным потребностям, к осознанию долга и ответственности, как перед окружающими, так и перед самим собой.

Система вовлечения в добровольческую деятельность должна строиться на повышении мотивации сотрудников в личностном и нравственном росте, на приятии миссии корпорации как собственного образа жизни простирающегося за пределы профессиональных компетенций и служебных обязанностей.

### *Поощрение без материальной корысти*

Добровольчество не может быть оплачено, не опосредовано – слишком дорогими подарками, служебными льготами или преференциями в профессиональном росте, не тем более – прямым денежным образом.

Оплата добровольчества это как продажа подарка другу – и безнравственно, и подарком не назовешь.

Поощрение должно рассматриваться как создание условий для полноценного осуществления добровольческой работы, как признание роли добровольчества в социально-экономическом развитии, вклада каждого добровольца в общее дело.

### *Добровольчество как сфера демократии, как услуга демократической корпорации*

Добровольчество должно рассматриваться как услуга корпорации своим сотрудникам, как создание условий для их личностного роста и развития, для их самореализации. Участие или не участие в добровольческой деятельности не должно влиять на профессиональную оценку сотрудника.

Более того как и всякая иная услуга – создание условий для добровольческой деятельности требует первичных затрат со стороны корпорации и только в соответствии с произведенными затратами следует ожидать эффективного результата от оказанной услуги.

Сами добровольцы также должны осознавать, что предоставленные им возможности для добровольческой деятельности требуют не «отдалживающего» отношения, а того отношения которое будет действительно способствовать личностному росту, удовлетворению насущных личностных потребностей.

Добровольчество – одна из тех сфер жизни корпорации, где наилучшим образом можно реализовать демократические принципы управ-

ления компаний. Работники должны иметь возможность свободно обсуждать направления и формы добровольческой деятельности, выбирать объекты заботы, принимать личные решения об участии в добровольческой деятельности, проявлять частную инициативу.

Следует избегать единоличного принятия решений по вопросам добровольчества со стороны руководства, навязывание руководством исключительного своего видения образа добровольческого служения.

Добровольчество является услугой демократического гражданского общества своим гражданам. Но это услуга зрелого гражданского общества. Добровольцы могут работать только в честных, открытых организациях в которых нечего скрывать от добровольцев, которые не боятся общественного контроля. Само добровольчество незамедлительно гибнет на почве формализма, бюрократии, политического и экономического манипулирования.

### *Гибкость форм и возможностей добровольческого служения*

Корпорация должна создавать гибкие условия для участия сотрудников в добровольчестве – график занятости, формы участия, ролевые задачи, объем работы и т.п.

Корпоративное добровольчество не может стать единообразной формой для всех сотрудников корпорации. Добровольно принимая на себя дополнительные обязательства человек вправе рассчитывать на учет его интересов и способностей, возможностей и целей развития, возрастных и иных индивидуальных особенностей.

Гибкая система добровольческой работы корпорации отражает степень доверия и уважения к индивидуальности каждого работника корпорации, выражает готовность корпорации предоставить данную демократическую услугу для каждого, преодолевая возникающие барьеры. Тот, кто склонен к работе с людьми, не обязан полюбить работу с животными, и наоборот.

### *Внимание и поощрение, как признание ценности добровольческого служения*

Добровольческая деятельность не требует оплаты, но требует внимания и поощрения. Корпорация должна создавать собственную систему социального признания добровольческого труда, ходатайствовать о поощрении лучших, перед общественностью или руководством местного сообщества, пропагандировать добровольческие ценности внутри корпорации и за ее пределами.



Внимание и поощрение добровольческого труда – это сигнал корпоративного маяка о движении в верном направлении, призыв, обращенный не только к участникам добровольческой деятельности, но во многом и к тем, кто еще сомневается в тех преимуществах, которая эта деятельность предоставляет для человека и для общества.

### *Участие руководства компании: личный пример и принцип справедливости*

Важным условием развития добровольчества в корпорации является активное участие руководства в добровольческой деятельности. Участие топ-менеджеров в добровольчестве создает условия равенства с другими сотрудниками, демонстрирует, что миссия компании для руководства не только красивые слова, позволяет руководству лучше понимать рядовых сотрудников и существующие социальные проблемы.

Личное отношение руководства компании к тем или иным общественным и нравственным ценностям в реалиях российского бизнеса по своему значению превосходит любую иную форму декларации корпоративной миссии. Добровольческое служение лидеров корпорации на всех управленческих уровнях свидетельство того, что, прежде всего сами лидеры осознают потребности собственного личностного роста и видят собственные точки роста. Только при таком подходе лидеры способны вдохновлять сотрудников разделять их собственное видение и действовать в полном с ним соответствии. Жалок тот руководитель, который желает себе здоровья и богатства, и призывает всех остальных служить, прежде всего, общественному благу.

### *Добровольческое служение как движущая сила личностного роста*

Добровольческая деятельность должна стать важной составляющей карьерного портфолио сотрудника, способствовать его личностному росту. Каждый сотрудник корпорации от рядового до главного управляющего должны принимать добровольческую деятельность, прежде всего, как возможность собственного личностного роста. Подобная деятельность не должна превозноситься как нечто сверхъестественное, нечто творимое исключительно во благо других.

Добровольческая деятельность в определенном смысле «эгоистичное» устремление человека к реализации своих важнейших личностных потребностей, в осуществлении своего профессионального пред-

назначения и своей человеческой миссии. Но этот «эгоизм» полностью растворяется в нуждах и потребностях другого человека, подчиняется общественно значимым целям социального развития, творит социальный капитал местных и национальных сообществ.

Добровольческое служение способно повлечь за собой общий личностный рост человека, придать ему действенный характер, подчинить ему различные стороны личностного развития.

### *Последовательность, преемственность и ответственность*

Добровольцы корпорации должны всегда помнить, что они работают во взаимосвязанной внешней среде и строить свою работу таким образом, чтобы не нарушать, а дополнять те усилия, которые осуществляются другими участниками социального взаимодействия. Деятельность нового поколения добровольцев в корпорации, их служение в местном сообществе должны строиться на опыте предшественников, опираться на уже достигнутые успехи.

Добровольческая деятельность не должна рассматриваться как факультативная, дополнительная, а, следовательно, мало обязательная. По отношению к тем кому эта помощь оказывается необходимо проявить предельную ответственность, доводя каждое начатое дело до логического завершения, помня поговорку русских купцов – «не давши слово держись, а давши – крепись».

Следует помнить, что главный способ повышения эффективности добровольческого труда – это повышение ответственности каждого сотрудника корпорации, убеждение его в реальной силе социального служения.

### *Системность*

Необходим новый подход к реализации корпоративной социальной ответственности – когда благотворительность, добровольчество, социальная защита сотрудников и другие формы социальной ответственности станут единым организмом корпоративной жизни, твердо стоящим на платформе корпоративной миссии.

Для современной корпорации, если добровольческое служение не вписывается в миссию корпорации это сигнал, что миссия должна обновляться.

Добровольческая деятельность корпорации должна стать системным элементом корпоративной жизни, а не случайным фрагментом в калейдоскопе корпоративных событий.

### *Профессионализм*

Важнейшим ресурсом добровольческого служения является профессиональный подход к организации добровольческой деятельности.

Для корпорации серьезно взявшей за дело построения корпоративной добровольческой программы следует полагаться на профессионалов. Необходимо готовить собственных сотрудников к управлению добровольческой деятельностью, столь же серьезно, как и всякой иной сложной социальной деятельностью.

Многие западные корпорации работают в тесном взаимодействии с университетскими центрами, получая научное, методическое и кадровое сопровождения организации добровольческой деятельности. Подобные университетские центры, создаваемые на базе университетов и иных учебных заведений в российских регионах, при поддержке корпораций, в дальнейшем способны стать центрами научно-методического и кадрового обеспечения добровольческого деятельности в национальном масштабе.

### *Бережное отношение к ресурсам добровольчества*

Система корпоративной добровольческой деятельности должна быть построена таким образом, чтобы при изменении экономических возможностей эта деятельность не прерывалась. В корпорации должно быть несколько альтернативных вариантов развития добровольческой деятельности – малобюджетный, бюджетный и высокодоходный.

Дополнительными источниками бюджетирования добровольческой деятельности может стать перераспределение средств между различными формами благотворительности и добровольчества. От взаимосвязи с добровольчеством корпоративная благотворительность только выигрывает.

Важнейшим ресурсом корпорации является профессиональная компетенция сотрудников, которая при умелой организации может стать прекрасным инструментом добровольчества, профессионального добровольческого служения по принципу *pro bono*.

Но особо следует помнить о том, что важнейшим ресурсом корпорации являются ее люди готовые к служению, исполненные благих намерений, убежденные в действенной силе корпоративной миссии. Пренебрежение этим богатством превращает корпорацию из сообщества будущего в пример «пещерного» прошлого.

*Учет культуры местного сообщества*

Развитие корпоративного добровольчества должно строиться на основе национальных традиций, с учетом культуры местного сообщества. Россия всегда крепла и преодолевала все невзгоды силами тех людей кто брал на себя больше чем от них требовалось, кто проходил на шаг дальше финиша, кто не переставал когда другие отчаивались.

Опыт социального служения – это не опыт каждого россиянина, но этот опыт каждого кто желает видеть Россию процветающей, а ее народ духовно сильным и материально достаточным.

В какой бы российской местности корпорация не осуществляла свое добровольческое служение она всегда найдет, при внимательном рассмотрении, пример и опыт социального служения, особенный характер сложившихся в местном сообществе отношений. Уважение местных традиций и культуры – это дополнительный мощный ресурс формирования социального капитала, а, следовательно, создания благоприятных условий для бизнеса самой компании.

*Обратившись к традиционным духовно-нравственным ценностям русского народа мы обязательно откроем для себя, что всякий бизнес, всякое предпринятое дело лишь тогда имеет подлинный успех когда обращено ко всеобщему благу, созвучно красоте русской природы и души русского человека, милосердствует всем нуждающимся и прибегающим к защите.*

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Тест мотивов добровольческой деятельности (методика Решетникова О.В.)

*Схема анализа для определения ведущих мотивов добровольческой деятельности.*

*Выберите направления и форму добровольческой деятельности, которая Вам кажется наиболее актуальной для Вас \_\_\_\_\_*

\_\_\_\_\_ :

*Оцените в баллах от 1 до 9 соответствие мотивам вашего выбора:*

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.
31.	32.	33.	34.	35.	36.	37.	38.	39.	40.
41.	42.	43.	44.	45.	46.	47.	48.	49.	50.

*Я занимаюсь или хочу заниматься добровольческой деятельностью потому что...*

1. Иметь возможность для развития полезных умений и навыков.
2. Быть причастным полезному делу
3. Принести пользу людям
4. Получение представления о различных видах профессиональной деятельности
5. Хотел проявить себя и понять, на что способен
6. Возможность участвовать в совместной деятельности
7. Возможность организовать личное время с пользой для себя и людей
8. Возможность проявить свою личную позицию
9. Приобретение опыта взаимодействия с другими людьми
10. Выполнить свой общественный или религиозный долг
11. Получить опыт практической деятельности
12. Заниматься социально значимой деятельностью
13. Иметь возможность развиваться, как личность

14. Попробовать себя в профессиональной деятельности
15. Найти свою дорогу в жизни
16. Общение с единомышленниками
17. Возможность направить свою энергию в полезное русло
18. Способность сделать гражданский выбор
19. Приобретение организаторских навыков
20. Следование должному
21. Приобретение опыта социально значимой деятельности
22. Быть способным выполнить общественное поручение
23. Проявить себя с пользой для общества и самого себя
24. Получить подготовку, необходимую для моего дальнейшего профессионального развития
25. Заявить о моих убеждениях
26. Возможность найти друзей и единомышленников
27. Найти занятие по душе
28. Ответственность за происходящее в социуме
29. Опыт самостоятельной деятельности
30. Следование личным и общественным обязательствам
31. Освоить полезные навыки
32. Решать социально значимые проблемы
33. Послужить людям данными мне возможностями
34. Получить первичный профессиональный опыт
35. Проявить себя с наилучшей стороны
36. Возможность находиться в коллективе
37. Полезное времяпрепровождение
38. Отстаивание собственного мнения
39. Навыки руководства другими людьми
40. Чувство долга
41. Приобрести полезные в жизни навыки и умения
42. Реализовывать социальную ответственность
43. Из чувства любви к людям
44. Получить профессиональные навыки в различных социально значимых видах деятельности
45. Лучше понять собственные интересы и потребности
46. Испытать чувства сплоченности и единства с другими людьми
47. Возможность отвлечься от дурных мыслей и настроения
48. Форма участия в общественной жизни
49. Развитие личной ответственности
50. Понимание личной ответственности

Ключ:

1. Приобретение полезных социальных и практических навыков
2. Общественное признание, чувство социальной значимости
3. Самореализация личностного потенциала
4. Профессиональное ориентирование
5. Самовыражение и самоопределение
6. Возможность общения, взаимодействия с единомышленниками
7. Организация свободного времени
8. Способность выразить гражданскую позицию
9. Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия
10. Выполнение общественного и религиозного долга

### ТЕСТ «ТРИАДА СОЦИАЛЬНОГО СЛУЖЕНИЯ – Альтруизм, Сострадание Ответственность (АСО)» (методика Решетникова О.В.)

Тест «триада социального служения – АСО призван выявить готовность человека к социальному служению. Этот тест включает вопросы, отражающие ценности и мнения человека и оценку его реального поведения в соответствии с этими ценностями.

При проведении теста каждое качество оценивается в баллах от 1 до 10. Тест предполагает искренность и способность к самоанализу.

При проведении теста каждое качество оценивается в баллах от 1 до 10. Тест предполагает искренность и способность к самоанализу.

1, 2, 3	Скорее нет, чем да
4, 5, 6	Бывает по-разному
7, 8, 9, 10	Скорее да, чем нет

### АЛЬТРУИЗМ

1. Я уверен, что, поделившись чем-то с другим человеком можно испытать искреннюю радость и чувство удовольствия.

2. Обо мне можно сказать, что я живу по принципу: «Отдаст последнюю рубашку».

3. Я считаю, что жертвовать в благотворительные фонды – значит поощрять бездействие государства.

4. Я часто жертвую для других своим личным временем.
5. Я думаю, что одни люди не помогают другим потому, что им это кажется не вполне уместным.
6. Я готов пожертвовать деньги или вещи при условии, что это действительно принесет пользу другим.
7. Я согласен с теми, кто считает, что люди, должны не только хорошо выполнять свою профессиональную работу, но и помогать другим людям.
8. Я подаю милостыню, если не подозреваю «просящих» в мошенничестве.
9. Я согласен с теми, кто считает, что бедный человек, помогающий людям, приносит обществу больше пользы, чем богатый живущий только «для себя».
10. Я часто ловлю себя на мысли, что всегда нахожу оправдание своей жадности.
11. Я считаю, что люди должны помогать друг другу не только потому, что каждый может попасть в беду.
12. Я достаточно много времени трачу на проявление заботы о других людях.
13. Я считаю, что, необходимо делать, то, что не принесет мне личной выгоды, но может быть полезным для другого.
14. Я готов уступить свою престижную позицию в профессиональной деятельности, в отношениях, если понимаю, что это принесет большую и значимую пользу другому человеку.
15. Я считаю, что пожертвовать один человек ради другого должен и тем, что для него самого является ценным.
16. Я готов пожертвовать привычным комфортом и уютом ради интересов другого человека.
17. Я считаю, что не все, что делает человек, даже профессионально, должно оплачиваться и вознаграждаться.
18. Я трачу на благотворительность и помощь другим людям ощутимую часть своих доходов и личных денег (условно 5-10%)
19. Мне кажется, что люди готовы помогать другим людям, даже если не будут уверены, что в случае необходимости эти люди придут им на помощь.
20. Мне часто приходится менять свои планы ради интересов и забот других людей.
21. Я считаю, что если люди не будут бескорыстно жертвовать своими возможностями ради общественных благ, а будут делать только то, что от них требуется – общество не сможет процветать.



22. Мне часто приходится делиться с другими людьми тем, что у меня есть без особых корыстных причин.

23. Мне кажется, что то, чем другие жертвуют ради меня является для них ценным и важным.

24. Я понимаю, что мое поведение часто бывает очень эгоистичным и стараюсь «сопротивляться» своему эгоизму.

## СОСТРАДАНИЕ

1. Я считаю, что сострадания достойны и те, кто оказался в трудной ситуации по своей вине.

2. У меня не вызывают раздражение люди не разделяющие моих привычек и мнений.

3. Я считаю, что жалость не унижает человека.

4. В дружеских отношениях я первым замечаю печаль и озабоченность моих друзей.

5. Даже «злые люди» (преступники, агрессивные люди и проч.) достойны милосердия.

6. Мне можно доверять чужие чувства и переживания, не опасаясь их осмеяния и оглашения.

7. Я считаю, что долг каждого человека проявлять милосердие и сострадание.

8. Я всегда чувствую плохое настроение своих друзей и близких, и, как правило, понимаю их причину.

9. Я считаю, что даже если помощь не принесет другому реальной пользы, ее искреннее проявление уже является значительной поддержкой, тому, кто оказался в трудной ситуации.

10. Я способен переживать трудности других людей как свои собственные.

11. Я считаю, что каждый человек может и должен брать на себя часть забот и проблем других людей, если ему это по силам.

12. Я способен искренне простить тех людей, кто меня обидел.

13. Я считаю, что справедливость в отношении тех людей, которые попали в беду, состоит в том, чтобы помочь им, а не в том, чтобы дать им возможность стать сильнее, преодолевая трудности и осознавая причины своих бед.

14. Я считаю участие в жизни других людей своим нравственным долгом.

15. Сострадания и помощи достойны в равной степени и «маленькие люди» и те, кого называют «ценными членами общества».

16. Я прощаю другим людям их слабости и недостатки.

17. Я думаю, что человек не может стать совершенным, если он заботится только о себе.

18. Если я узнаю о проблемах близких мне людей или о тех людях, которые попали в беду, то я не просто переживаю, а стараюсь облегчить их положение.

19. Я считаю, что надо совершать добрые дела просто из чувства любви к другим людям.

20. Я считаю, что живу по принципу: «Чужого горя не бывает».

21. Я считаю что надо, прежде всего не осуждать других людей, а постараться их понять.

22. Я способен «встать на место другого человека» и увидеть происходящее «его глазами».

23. Мне кажется, что надо рассказывать людям о болях и проблемах других людей и тем самым побудить их к тому, чтобы изменить окружающий мир к лучшему.

24. Я часто беспричинно проявляю чувства симпатии по отношению к другим людям.

## ОТВЕСТВЕННОСТЬ

1. Я считаю, что человек не может лично расти и развиваться, если он не принимает на себя общественные обязательства.

2. Я считаю, себя значимым участником социальных процессов и взаимодействий, в которые я вовлечен.

3. Окружающую действительность можно изменить к лучшему только путем совершенствования общественных отношений.

4. Я думаю, что живу по принципу: «Если не я, то кто!»

5. Я считаю, что каждый человек должен стремиться понять причины общественных проблем (войны, агрессивное поведение, конфликты, коррупция, апатия и безразличие и проч.) и найти способ повлиять на эти причины, хотя бы на своем личном уровне.

6. Я часто, инициативно, принимаю на себя общественные обязанности и поручения.

7. Я считаю, что, для улучшения взаимодействия в обществе надо искать то, что людей объединяет.

8. Я имею большой опыт общественной работы – она мне не кажется скучной и бесполезной.

9. Я считаю, что люди должны меньше предъявлять другим людям претензий и больше думать, о том, чем они могут быть полезны для общества.

10. Я готов и способен к сотрудничеству с другими людьми.

11. Я считаю, что в отношениях с другими людьми открытость и искренность скорее приведут к эффективному социальному взаимодействию, чем скрытность и подозрительность.

12. Я довольно часто выступаю в роли посредника между конфликтующими сторонами с целью их примирения.

13. Я считаю, что изменения в обществе должны произойти благодаря повышению самосознания и взаимопомощи людей, а не благодаря изменению юридических законов и принятию «силовых» решений.

14. Я способен увидеть себя со стороны и реально оценить последствия своего поведения в отношениях с другими людьми.

15. Я считаю, что нравственные принципы в отношении с другими людьми выше любых обстоятельств.

16. Я редко бываю инициатором или участником инцидентов с антиобщественным поведением.

17. Я считаю, что одной только критикой невозможно изменить человеческие отношения, без проявления любви и заботы.

18. Я всегда стараюсь сохранить дружбу и готов ради этого идти на компромиссы и уступки.

19. Я считаю, что патриотизм должен выражаться в конкретных добрых делах на благо других людей.

20. Я активно участвую в добровольческой деятельности.

21. Я считаю, что каждый человек должен стремиться стать «миротворцем», то есть стремиться к тому, чтобы улаживать конфликты, вызванные религиозными, национальными, культурными и прочими разногласиями между людьми.

22. Я участвую в делах благотворительности.

23. Я считаю, что каждый человек должен осознавать и выполнять свои гражданские обязанности.

24. Я всегда стараюсь защитить права тех людей, в отношении которых проявляется несправедливость.

**Бланк ответов:**

<b>АЛЬТРУИЗМ</b>											
1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
Средний балл по строке											
2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
Средний балл по строке											
Средний балл по двум строкам											

<b>СОСТРАДАНИЕ</b>											
1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
Средний балл по строке											
2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
Средний балл по строке											
Средний балл по двум строкам											

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ											
1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
Средний балл по строке											
2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
Средний балл по строке											
Средний балл по двум строкам											

Ключ для обработки:

	А	С	О
Первая строка			
Вторая строка			
Общий балл			

Результаты по первой строке отражают мотивационную готовность следовать утверждениям. Результаты по четной строке соответствуют практическому следованию утверждениям.

Средние результаты могут быть оценены следующим образом.

Для раздела «альтруизм»:

От 1 до 3 ниже среднего;

От 4-5 – средний результат;

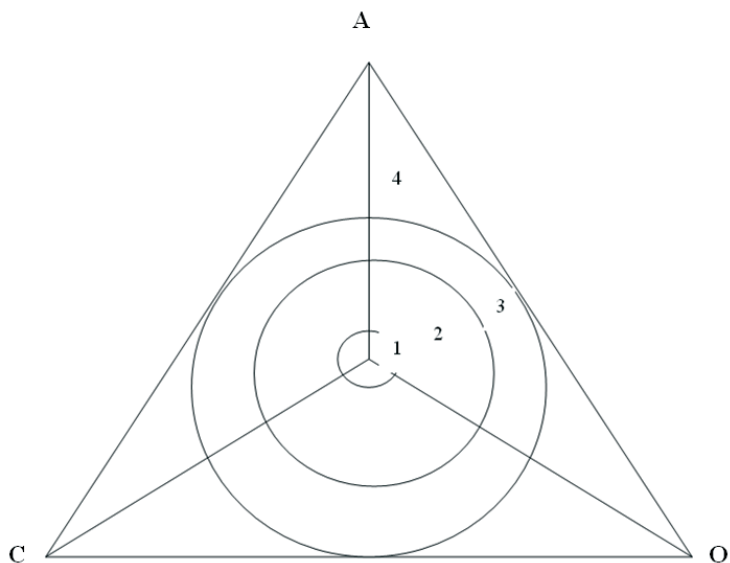
От 6 и выше – выше среднего.

Для разделов «ответственность» и «сострадание»:

От 1 до 4 ниже среднего;

От 5-6 – средний результат;

От 7 и выше – выше среднего.



**Построение графика:**

От центра пересечения биссектрис необходимо отмерить среднюю сумму баллов по показателю с учетом, что цена деления 24 балла. Показатели в первой зоне означают слабую выраженность свойства (менее 4 делений). Во второй зоне – среднюю выраженность свойства (4-5 делений). В третьей зоне показатели отражают выраженность свойства выше среднего (6-7 делений). В четвертой зоне показатели отражают очень высокую выраженность свойства (8-10 делений).

**ПЕРВИЧНАЯ ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ С УЧЕТОМ ЛИЧНЫХ РЕСУРСОВ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ СЛЕДУЮЩИЕ ПАРАМЕТРЫ:**

1. Мотивационная готовность и мотивы участия
2. Ресурс свободного времени
3. Наличие социального опыта
4. Компетентность в понимании социального, добровольческого служения
5. Одобрение деятельности окружающими
6. Наличие организационных возможностей
7. Информированность
8. Материальные ресурсы
9. Предметный интерес к добровольческой деятельности

## 10. Дополнительные сведения с учетом характера возможной добровольческой работы

Такая первичная готовность может быть оценена с помощью анкеты включающая соответствующие вопросы.

### 1. Общие сведения

ФАМИЛИЯ	ИМЯ	ВОЗРАСТ	ДАТА РОЖДЕНИЯ			ДАТА ЗАПОЛНЕНИЯ		
			ч	м	г	ч	м	г
МЕСТО РАБОТЫ	СПЕЦИАЛЬНОСТЬ, ОТДЕЛЕНИЕ		АДРЕС ЗАВЕДЕНИЯ					
ДОМАШНИЙ АДРЕС	ТЕЛЕФОНЫ		ЭЛЕКТРОННАЯ ПОЧТА					
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ								

#### *Комментарии при заполнении*

При заполнении Анкеты следует предупредить участников опроса, что указывать сведения о себе следует в том случае если Вы хотите, чтобы Вас в дальнейшем пригласили к участию в добровольческой работе или, по крайней мере, к обсуждению возможностей таковой.

#### *Комментарии при обработке результатов*

Таким образом, заполнение общих сведений уже может свидетельствовать об интересе к предлагаемой деятельности и выявлять первичную мотивационную готовность.

**2. Желание участвовать в добровольческой деятельности**

Оцените от 1 до 9

1. Я бы хотел принимать участие в социальном служении и добровольческой работе	
2. Я бы хотел принимать участие в социальном служении и добровольческой работе, даже если это потребует преодоления определенных трудностей (нехватка времени, опыта, средств к существованию)	
3. Я готов пройти необходимую подготовку для участия в социальном служении	
<b>СРЕДНИЙ БАЛЛ</b>	

*Комментарии при заполнении*

Каждый по следующий вопрос усиливает выражение мотивационной готовности к участию в добровольческой деятельности.

*Комментарии при обработке результатов*

При оценке результатов можно учитывать каждый вопрос в отдельности и среднюю оценку по трем вопросам. Средний балл менее 5 свидетельствует о мотивации по типу «скорее нет, чем да», а более 5 по типу «скорее да чем нет».

**3. Оценка мотивации добровольческой работы**

1. Для вас участие в социальном служении важно, потому что дает возможности... (оцените от 1 до 9, зачеркнув квадрат)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Самореализация личностного потенциала									
2. Общественное признание, чувство социальной значимости									
3. Самовыражение и самоопределение									
4. Профессиональное ориентирование									
5. Приобретение полезных социальных и практических навыков									
6. Возможность общения, взаимодействия с единомышленниками									
7. Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия									



8. Способность выразить гражданскую позицию									
9. Выполнение общественного и религиозного долга									
10. Организация свободного времени	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.

#### *Комментарии при заполнении*

При заполнении можно указать, что данный вопрос является дополнительным и на него есть необходимость отвечать, если на предыдущий был дан положительный вопрос. Если анкета используется как инструмент оценки добровольческого потенциала группы или местного сообщества, то для дальнейшего анализа этот вопрос является важным.

#### *Комментарии при обработке результатов*

При оценке результатов проводится качественный анализ ответов. Как высоко выраженные можно указать те мотивы, которые набрали 7 и более баллов.

#### **4. Оценка возможностей для добровольческой работы**

Сколько времени в день вы можете тратить на добровольческую работу							
понедельник	вторник	среда	четверг	пятница	суббота	воскресенье	за неделю
А. Сколько времени в неделю вы можете тратить на добровольческую работу							
Б. <i>Дополнительный вопрос.</i> Если у вас нет свободного времени в течение недели, то можете ли вы участвовать в добровольческой деятельности в течение отпуска или каникул (ответьте да или нет)							

#### *Комментарии при заполнении*

Под свободным временем следует понимать только то время, которое вы можете и готовы потратить на добровольческую деятельность.

#### *Комментарии при обработке результатов*

Этот вопрос отражает наличие ресурса свободного времени в течение недели или в другой период.

### 5. Готовность к благотворительности

А. Позволяет ли вам ваше среднемесячное материальное обеспечение заниматься добровольной работой (от 1 до 9)	
Б. Тратить дополнительные средства на социальное служение (ориентировочная сумма в рублях – в месяц)	

#### *Комментарии при заполнении*

Под вопросом «тратить дополнительные средства...» следует понимать готовность тратить деньги на благотворительные цели или на нужды собственной добровольческой деятельности в том, случае если Вы уверены, что эти средства будут использованы по назначению и эффективно.

#### *Комментарии при обработке результатов*

Ответ требует качественного анализа.

### 6. Одобрение вашего социального служения окружающими

А. Оцените понимание вашей добровольческой работы со стороны родителей (от 1 до 9)	
Б. Оцените понимание вашей добровольческой работы со стороны друзей (от 1 до 9)	

#### *Дополнительный вопрос:*

Если бы вы занялись добровольческим служением кого бы вы привлекли к этой работе в первую очередь, назовите трех человек, указав, имя в верхней строке и в нижней укажите возраст и род знакомства (степень родства, дружеские отношения, знакомство по совместной деятельности и пр.)		

#### *Комментарии при заполнении*

Даже если вы еще не имеете опыта добровольческой деятельности, то попробуйте представить какой может быть на нее реакция вашего близкого окружения.

#### *Комментарии при обработке результатов*

При ответе больше 5 баллов следует понимать следующий мотив «скорее бы одобрили, чем нет», при ответе меньше 5 баллов «скорее бы не одобрили, чем да».

Возможность привлечь других людей, также свидетельствует об одобрении такой деятельности окружающими и указывает на референтную для отвечающего группу. При оценке вопрос учитывается как дополнительная информация.

### 7. Наличие опыта социальной деятельности оценки от 1 до 9

какие общественные поручения вы имели или имеете в учебном заведении, по месту работы		оцените их значимость	ваше соответствие	Кто инициировал 1,2,3,4 вы сами; 5,6,7,8,9 – другие
какие еще общественные поручения вы бы хотели выполнять				
сколько времени занимают у вас поручения, выполняемые по дому, в среднем в день				
в какой степени ваши товарищи по компании, двору, секции и прочее доверяют вам представлять их общие интересы				
как вы думаете, как часто в вашей компании вы исполняете роль инициатора				
полезных дел	справедливых отношений	защиты более слабых	интересных затей	

#### *Комментарии при заполнении*

Оценка от 1 до 9 указывается там где нет дополнительных комментариев.

#### *Комментарии при обработке результатов*

Вопрос требует качественно анализа. В общей оценке можно указать интегрированную оценку наличия социального опыта в баллах от 1 до 9. Критериями такой оценки может служить наличие значимых общественных поручений, желание иметь общественные поручения, опыт позитивного социального взаимодействия в дружеском общении. Но большее значение этот вопрос приобретает при его качественном анализе.

### 8. Что вы думаете о добровольческой деятельности?

Ответьте на вопросы да или нет, поставив «+» или «-».

1. Добровольческая работа должна хотя бы частично оплачиваться	
2. Добровольческая работа должна создавать условия для личностного развития участников	
3. Добровольческая работа должна выполняться с той же ответственностью, что и профессиональная	
4. Добровольческая работа должна строиться по определенному плану	
5. Добровольческая работа может быть сделана в интересах близких родственников и друзей.	
6. Добровольческая работа проводится с целью организовать досуг.	
7. Добровольческая работа проводится с целью оказания помощи в решении только социально значимых проблем.	

*Комментарии при заполнении*

Ответы могут быть только – да или нет.

*Комментарии при обработке результатов*

При обработке начисляется по одному баллу при ответе

«Да» на вопросы – 2, 3, 4, 7

«Нет» на вопросы – 1, 5, 6

### 9. Обладаете ли Вы информацией о том, где и как Вы можете начать добровольческую работу?

Выберите один ответ...

1. Обладаю необходимой информацией	2. Обладаю информацией не в полной мере	3. Не обладаю информацией

*Дополнительный вопрос:*

Что для Вас является основным источником социальной информации:

Оцените степень «информативности» для Вас источника оценкой от 1 до 9 баллов...

1. Интернет	
2. Местная пресса	
3. Наружная реклама	
4. Телевидение	
5. Друзья и знакомые	
6. Другие, укажите какие...	

*Комментарии при заполнении*

В графе выбранного ответа ставится знак.

*Комментарии при обработке результатов*

При обработке начисляется 2 балла по первому ответу, один балл по второму, 0 баллов по третьему.

Дополнительный вопрос необходим для анализа эффективности размещения информации о социальном служении в местном сообществе.

**10. Организационные возможности**

*Есть ли у Вас условия, для того чтобы начать добровольческую деятельность? Ответьте на вопросы да или нет, поставив «+» или «-».*

1. По месту жительства	
2. В организации, в которую входите	
3. В населенном пункте, где проживаете	
4. В других населенных пунктах	
5. Не представляю, где я могу начать добровольческую деятельность	

*Комментарии при заполнении*

Ответы могут быть только – да или нет.

*Комментарии при обработке результатов*

При обработке начисляется 3 балла при положительном ответе на 1-й или 2-й вопросы (баллы начисляются только один раз, даже если положительный ответ получен на оба вопроса). 2 балла при положительном ответе на 3-й вопрос. При положительном ответе на 4-й вопрос – 1 балл. При положительном ответе на 5-й вопрос – 0 баллов. Баллы начисляются по первому положительному ответу, в этом случае последующие ответы не засчитываются.

### 11. Оцените степень привлекательности лично для вас различных направлений социального служения...

<p>Виды социального служения</p> <p>Оцените от 1 до 9... 1,2 – нет; 3,4 – скорее да чем нет; 5,6,7 – вполне возможно; 8,9 – необходимо</p>	1. интересно лично для меня	2. выберите (не более трех) в которых готовы участвовать
1. социального патронирования детских домов		
2. социального патронирования пожилых людей		
3. муниципального управления (работа в местных муниципалитетах)		
4. медицинской помощи (службы милосердия в больницах)		
5. педагогического сопровождения (поддержка детей и подростков)		
6. социально-психологической поддержки (молодежные психологические службы)		
7. экологической защиты		
8. интеллектуального развития (организация и проведение интеллектуальных конкурсов)		
9. спортивной, туристической и военной подготовки		
10. творческого развития (организация творческих мероприятий, конкурсов, праздников)		
11. досуговой деятельности (организация свободного времени детей, подростков и молодежи)		
12. профилактики здорового и безопасного образа жизни		
13. социального краеведения		
14. трудовой помощи (трудовые лагеря и бригады)		
15. реставрационные (помощь в реставрационных работах)		
16. экскурсионно-паломнические (организация экскурсий)		
17. ремесленные мастерские (помощь в возрождении традиционных ремесел)		
18. информационного обеспечения		
19. дополнительно		
20. дополнительно		

*Комментарии при заполнении*

При необходимости следует пояснить смысл и содержания каждого из направлений добровольческой деятельности.

*Комментарии при обработке результатов*

При обработке результаты по первому столбцу носят информативный характер. Результаты по второму столбцу имеют прямое отношение к интересам респондента.

## 12. Дополнительные сведения с учетом характера возможной добровольческой работы

Дополнительные сведения необходимо включать, если известен характер работ, к которым вы хотите привлечь добровольцев и этот характер предъявляет дополнительные требования. Например, знание иностранных языков, хорошая спортивная и физическая форма, обладание творческими навыками и проч.

*Приложение*

Анкета добровольца

## АНКЕТА ДОБРОВОЛЬЦА

### 1. Общие сведения

ФАМИЛИЯ	ИМЯ	ВОЗРАСТ	ДАТА РОЖДЕ- НИЯ			ДАТА ЗАПОЛ- НЕНИЯ		
			ч	м	г	ч	м	г
МЕСТО РАБОТЫ	СПЕЦИАЛЬНОСТЬ, ОТДЕЛЕНИЕ		АДРЕС ЗАВЕДЕНИЯ					
ДОМАШНИЙ АДРЕС	ТЕЛЕФОНЫ		ЭЛЕКТРОННАЯ ПО- ЧТА					
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ								

## 2. Желание участвовать в добровольческой деятельности

Оцените от 1 до 9

1. Я бы хотел принимать участие в социальном служении и добровольческой работе	
2. Я бы хотел принимать участие в социальном служении и добровольческой работе, даже если это потребует преодоления определенных трудностей (нехватка времени, опыта, средств к существованию)	
3. Я готов пройти необходимую подготовку для участия в социальном служении	
<b>СРЕДНИЙ БАЛЛ</b>	

## 3. Оценка мотивации добровольческой работы

1. Для вас участие в социальном служении важно, потому что дает возможности... (оцените от 1 до 9, зачеркнув квадрат)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Самореализация личностного потенциала									
2. Общественное признание, чувство социальной значимости									
3. Самовыражение и самоопределение									
4. Профессиональное ориентирование									
5. Приобретение полезных социальных и практических навыков									
6. Возможность общения, взаимодействия с единомышленниками									
7. Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия									
8. Способность выразить гражданскую позицию									
9. Выполнение общественного и религиозного долга									
10. Организация свободного времени	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.



#### 4. Оценка возможностей для добровольческой работы

Сколько времени в день вы можете тратить на добровольческую работу							
понедель- ник	вторник	среда	четверг	пятница	суббота	воскресе- нье	за неделю
А. Сколько времени в неделю вы можете тратить на добровольче- скую работу							
Б. <i>Дополнительный вопрос.</i> Если у вас нет сводного времени в тече- ние недели, то можете ли вы участвовать в добровольческой дея- тельности в течение отпуска или каникул (ответьте да или нет)							

#### 5. Готовность к благотворительности

А. Позволяет ли вам ваше среднемесячное матери- альное обеспечение заниматься добровольной работой (от 1 до 9)	
Б. Тратить дополнительные средства на социальное служение (ориентировочная сумма в рублях – в месяц)	

#### 6. Одобрение вашего социального служения окружающими

А. Оцените понимание вашей добровольческой ра- боты со стороны родителей (от 1 до 9)	
Б. Оцените понимание вашей добровольческой рабо- ты со стороны друзей (от 1 до 9)	

*Дополнительный вопрос:*

Если бы вы занялись добровольческим служением кого бы вы привлекли к этой работе в первую очередь, назовите трех человек, указав, имя в верхней строке и в нижней укажите возраст и род знакомства (степень родства, дру- жеские отношения, знакомство по совместной деятельности и пр.)		

## 7. Наличие опыта социальной деятельности

оценки от 1 до 9

какие общественные поручения вы имели или имеете в учебном заведении, по месту работы	оцените их значимость	ваше соответствие	Кто инициировал 1,2,3,4 вы сами; 5,6,7,8,9 – другие
какие еще общественные поручения вы бы хотели выполнять			
сколько времени занимают у вас поручения, выполняемые по дому, в среднем в день			
в какой степени ваши товарищи по компании, двору, секции и прочее доверяют вам представлять их общие интересы			
как вы думаете, как часто в вашей компании вы исполняете роль инициатора			
полезных дел	справедливых отношений	защиты более слабых	интересных затей

## 8. Что вы думаете о добровольческой деятельности?

Ответьте на вопросы да или нет, поставив «+» или «-».

1. Добровольческая работа должна хотя бы частично оплачиваться	
2. Добровольческая работа должна создавать условия для личного развития участников	
3. Добровольческая работа должна выполняться с той же ответственностью, что и профессиональная	
4. Добровольческая работа должна строиться по определенному плану	
5. Добровольческая работа может быть сделана в интересах близких родственников и друзей.	
6. Добровольческая работа проводится с целью организовать досуг.	
7. Добровольческая работа проводится с целью оказания помощи в решении только социально значимых проблем.	

### 9. Обладаете ли Вы информацией о том, где и как Вы можете начать добровольческую работу?

*Выберите один ответ...*

1. Обладаю необходимой информацией	2. Обладаю информацией не в полной мере	3. Не обладаю информацией

*Дополнительный вопрос:*

Что для Вас является основным источником социальной информации:

Оцените степень «информативности» для Вас источника оценкой от 1 до 9 баллов...

1. Интернет	
2. Местная пресса	
3. Наружная реклама	
4. Телевидение	
5. Друзья и знакомые	
6. Другие, укажите какие...	

### 10. Организационные возможности

*Есть ли у Вас условия, для того чтобы начать добровольческую деятельность? Ответьте на вопросы да или нет, поставив «+» или «-».*

1. По месту жительства	
2. В организации, в которую входите	
3. В населенном пункте, где проживаете	
4. В других населенных пунктах	
5. Не представляю, где я могу начать добровольческую деятельность	

### 11. Оцените степень привлекательности лично для вас различных направлений социального служения...

Виды социального служения	1. интересно лично для меня	2. выберите (не более трех) в которых готовы участвовать
Оцените от 1 до 9... 1,2 – нет; 3,4 – скорее да чем нет; 5,6,7 – вполне возможно; 8,9 – необходимо		
1. социального патронирования детских домов		
2. социального патронирования пожилых людей		

3.	муниципального управления (работа в местных муниципалитетах)		
4.	медицинской помощи (службы милосердия в больницах)		
5.	педагогического сопровождения (поддержка детей и подростков)		
6.	социально-психологической поддержки (молодежные психологические службы)		
7.	экологической защиты		
8.	интеллектуального развития (организация и проведение интеллектуальных конкурсов)		
9.	спортивной, туристической и военной подготовки		
10.	творческого развития (организация творческих мероприятий, конкурсов, праздников)		
11.	досуговой деятельности (организация свободного времени детей, подростков и молодежи)		
12.	профилактики здорового и безопасного образа жизни		
13.	социального краеведения		
14.	трудовой помощи (трудовые лагеря и бригады)		
15.	реставрационные (помощь в реставрационных работах)		
16.	экскурсионно-паломнические (организация экскурсий)		
17.	ремесленные мастерские (помощь в возрождении традиционных ремесел)		
18.	информационного обеспечения		
	19. дополнительно		
	20. дополнительно		

**12. Дополнительные сведения с учетом характера возможной добровольческой работы**


**Спасибо за работу!**

## РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. *Алексеева О.П.* История доверия в недоверительные времена. История российской благотворительности. – М.: Эксмо, 2008
2. *Архиепископ Лука (Войно-Ясенецкий)* Дух, душа, тело. – М.: ПСТБИ, 1997. – 96 с.
3. *Бауман З.* Индивидуализированное общество. – М.: Логос, 2002. – 390 с.
4. *Биллсберри Дж.* Как подобрать и сохранить нужный персонал. Как принять на работу мотивированный персонал Издательство: Днепрпетровск: Баланс-Кл: 2002.– 256с.
5. *Брэнд – сила личности / Васильева М., Надеин А.* – СПб., 2003. – 208 с.
6. *Вальверде К.* Философская антропология. – М.: «Христианская Россия», 2000. – 412 с.
7. *Векслер А., Тульчинский Г.* Зачем бизнесу спонсорство и благотворительность. – М.: Вершина, 2006. – 336 с.
8. *Гидденс Э.* Социология. – М.: УРСС, 2005. – 632 с.
9. *Грэттон Л.* Демократическое предприятие: раскрепощение бизнеса благодаря свободе, гибкости и приверженности. – СПб.: СШЭ, 2005. – 282 с.
10. *Думова Н.Г.* Московские меценаты. М.: Мол. Гвардия, 1991. – 333 с.
11. *Жуков В.И.* Высшая школа России: исторические и современные сюжеты. – М.: МГСУ «Союз», 2000. – 625 с.
12. *Иванова С.* Мотивация на 100%. А где же у него кнопка?., Издательство: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 288 стр.
13. *Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / сост. Л.Кроль, Е. Кутова.* – М., 2001. – 464 с.
14. *Йенсон Рольф* Общество мечты. – Стокгольмская школа экономики в СПб., 2002. – 271 с.
15. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры . – СПб: Питер, 2001.– 320 с.
16. *Карлёф Б., Лёвингссон Ф.Х.* Менеджмент от А до Я: концепции и модели. – СПб: Стокгольмская школа экономики, 2006

17. *Коновалова Л.Н., Якимец В.Н.* Гражданское общество в реформируемой России. Учебно-методическое пособие М.: Изд-во ГУУ, 2002 – 89 с.

18. Корпоративное добровольчество: опыт российских и международных компаний. Редактор Е. Корфф

19. *Кочетков Г.Б., Сулян В.Б.* Корпорация: американская модель. – СПб., 2005

20. *Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф.* Корпоративная социальная ответственность. – М., 2008

21. Люди для людей. – М.: Центр «Социальное партнерство», 2003

22. *Маркова А.К.* Психология профессионализма, – М. 1996. – 312с.

23. *Медведева Г.П.* Этика социальной работы: учебное пособие для студентов ВУЗов. – М., 2002. – 208 с.

24. *Никитин В.А.* Социальная работа: проблемы теории и подготовки специалистов. Учебное пособие. – М.: МПССИ, 2002. – 236 с. – с. 57

25. *Равен Д.* Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. – М.: Когито-центр, 2002. – 996 с.

26. *Рамперсад Х.К.* Универсальная система показателей для оценки личной и корпоративной эффективности. – М., 2006

27. *Решетников О.* Социальное служение в муниципальных образованиях – основа строительства гражданского общества// Вопросы местного самоуправления № 3 (2006) – с. 31-35

28. *Решетников О.В.* Актуальные вопросы организации социального служения. Учебное пособие. – М.: «Фонд содействия образованию XXI века, 2006

29. *Решетников О.В.* Концепция социального служения в современном обществе. Монография – М.: Изд-во РГСУ, 2008

30. *Решетников О.В.* Организация добровольческой деятельности. Учебно-методическое пособие. – М., 2005

31. *Решетников О.В., Решетникова О.Н.* Работа добровольцев с детьми, находящимися в социальной эксклюзии. – М., 2009

32. *Решетникова О.Н.* Исследование мотивационной готовности молодежи к добровольческому служению// Развитие добровольческого служения российской молодежи. – М.: Издательство РГСУ, 2008

33. *Росинский В.И.* Основы корпоративного управления. – Ростовн/Д., 2006

34. *Сорокина С.* Мне не все равно. С комментариями психолога Елены Султановой. – М. Эксмо, 2009-11-30 Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. – М., 2008
35. *Тесакова Н.В.* Миссия и корпоративный кодекс. – М.: РИП-холдинг, 2003. – 188с.
36. *Туркин С.* Как выгодно быть добрым: Сделайте свой бизнес социально ответственным. – М., 2007
37. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
38. *Фернхейм А., Хейвен П.* Личность и социальное поведение. – СПб.: Питер, 2001. – 368 с.
39. *Фукуяма Ф.* Великий разрыв. – М. ООО АСТ, 2004. – 474 с.
40. *Фукуяма Ф.* Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. – М. ООО АСТ, 2004. – 730 с.
41. *Шакирова И.Э.* Тренинги для персонала: корпоративные стандарты обучения и оценки. – СПб., 2008
42. *Швальбе Б., Швальбе Х.* Личность, карьера, успех: пер. с нем. М., 1998. – 212 с.
43. *Шелер М.* Положение человека в Космосе// Проблема человека в западной философии. М.: Прогресс, 1988. – 528 с.
44. *Chicken soup for the volunteer's soul: stories to celebrate the spirit of courage, caring and community/ Jak Canfield... Deerfield Beach, Florida (USA), 2002*
45. *Habisch André; Jan Jonker, Martina Wegner, R. Schmidpeter (eds.) Corporate Social Responsibility across the Europe.* Heidelberg: Springer, 2005
46. *Saether Kim T.; Ruth V. Aguilera «Corporate Social Responsibility in a Comparative Perspective».* in Crane, A., et al. *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility.* Oxford: Oxford University Press, 2008
47. *Volunteering and the United Nations System, Working for a Better World.* – UN Volunteers, 2001

*Серия «Добровольчество»*

*Научно-методическое пособие*

Олег Викторович Решетников

## **КОРПОРАТИВНОЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО**

*Редакторы серии:* Е.Н. Сорочинская,  
О.Н. Субаева, Т.В. Марченкова

*Компьютерная верстка:* С.А. Имподистов

---

Подписано в печать 21.12.2009. Бум. офсетная. Формат 70х100<sup>1/16</sup>.  
Гарнитура Garamond. Печать офсетная. Усл. печ. л. 9,5. Тираж 1000 экз.  
Заказ № .

Отпечатано ООО «Издательство «Перспект»  
119606, г. Москва, пр-т Вернадского, 84